



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

bmb+f

Berufsbildungsbericht 2001

BMBF PUBLIK



Berufsbildungsbericht 2001

**Bundesministerium für
Bildung und Forschung**

Berufsbildungsbericht 2001

Teil I

- 1. Zukunftsfähigkeit des dualen Systems sichern**
- 2. Leitlinien für die Gestaltung der Berufsbildung**
- 3. Ausbildungssituation 2000**
- 4. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2001**
- 5. Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 2000**
- 6. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit**
- 7. Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen**
- 8. Lernen im und für den Wandel – Lebensbegleitendes Lernen**
- 9. Europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung**

1. Zukunftsfähigkeit des dualen Systems sichern

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, bestmögliche Bildung für alle zu ermöglichen, um die vorhandenen Begabungspotenziale im Interesse der Jugendlichen wie der Wirtschaft auszuschöpfen. Dies erfordert ein quantitativ ausreichendes, qualitativ hochwertiges sowie auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen.

Mit dem im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossenen bundesweiten Ausbildungskonsens sowie dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher – sind deutliche Fortschritte auf dem Weg zu diesem Ziel erreicht worden. Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich verbessert, ist jedoch – insbesondere in den neuen Ländern – noch nicht zufriedenstellend.

In den Beratungen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit¹ ist ein gemeinsames Grundverständnis über die Prioritäten in der Berufsbildung und Berufsbildungspolitik sowie Einigkeit in den Leitlinien für die weitere strukturelle Entwicklung der beruflichen Bildung erzielt worden. Das Ziel ist ein leistungsfähiges Berufsbildungssystem mit Verknüpfungen zwischen Ausbildung, Berufserfahrungen und Weiterbildung anstelle starrer und von einander getrennter Strukturen. Ein weiterer Schwerpunkt lag in den konzeptionellen Vorschlägen zur Verbesserung der Bildungschancen von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen einschließlich junger Migranten und Migrantinnen. Es gilt nun, dies umzusetzen. Dabei muss berufliche Bildung auch im Kontext des gesamten Bildungssystems gesehen werden.

Die Initiativen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ haben zu einer verstärkten Zusammenarbeit aller Beteiligten und zur Bündelung von bisher eher nebeneinander verlaufenden Einzelmaßnahmen geführt, insbesondere auf regionaler Ebene. Bei der Umsetzung der Maßnahmen wurde diesem Aspekt besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Die seit Herbst 1999 halbjährlich in allen Regionen bundesweit durchgeführten Ausbildungsplatzkonferenzen sind ein Beispiel für diese Entwicklung. Die Vielzahl solcher regionalen Initiativen, die in den letzten Jahren entstanden sind bzw. wiederbelebt wurden, haben zum Aufbau von dauerhaften Kooperationsstrukturen und Netzwerken vor Ort geführt.

Im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sind darüber hinaus gemeinsam mit den Sozialpartnern Maßnahmen für eine Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsstel-

¹ Die einzelnen Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sind abrufbar auf der Internet-Seite des Bündnisses: <http://www.buendnis.de> oder der Internet-Seite des BMBF: <http://www.bmbf.de>

lenmarkt sowie für die Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung und der Weiterbildung beschlossen worden. Dabei ging es neben der Fortführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, der Modernisierung bestehender sowie Schaffung neuer Berufe, u. a. im wachsenden Dienstleistungssektor, insbesondere um die Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern.

Im Forum Bildung ist nach vielen Jahren ein breiter Diskussionsprozess zwischen Vertretern des Bundes und der Länder, der Wissenschaft und Wirtschaft, Experten aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen sowie nationalen und internationalen Sachverständigen zum Thema „Bildungsreform“ in Gang gekommen. Bis zum Ende des Jahres 2001 sollen zu bildungsbereichsübergreifenden Querschnittsthemen - z. B. zum Thema „Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen“ - Reformstrategien entwickelt werden, die die Qualität und Zukunftsfähigkeit des deutschen Bildungssystems auch im internationalen Vergleich sichern helfen.

Mädchen und junge Frauen verlassen heute das allgemeinbildende Schulsystem mit im Vergleich zu jungen Männern eher besseren oder höheren Bildungsabschlüssen. Im Hinblick auf die Nutzung der verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten und Wege zeigen sich jedoch nach wie vor deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Junge Frauen haben z. B. die Ausbildungsmöglichkeiten in den neuen Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnik bisher nur wenig genutzt. Daher sollten über die bereits vorhandenen Aktivitäten¹ hinaus weitere bildungspolitische Initiativen ergriffen werden, um das Interesse von Mädchen und Frauen am gesamten Spektrum der Ausbildungsangebote zu wecken und gleiche Zugangschancen zu eröffnen.

Die Nachfrage nach Ausbildung wird sich voraussichtlich in den nächsten Jahren in den alten Ländern demographisch bedingt noch erhöhen. In den neuen Ländern ist jedoch schon jetzt ein deutlicher Rückgang der Anzahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen absehbar. Durch Frührenten und ähnliche Maßnahmen sind Anfang der 90er Jahre die Belegschaften durchschnittlich jünger geworden, gehen nun aber auf das Rentenalter in der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts zu. Aus dem Erwerbsleben ausscheidende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und eine sinkende Zahl von Schulabgängern dürften hier mittelfristig zu spürbarem Fachkräftemangel führen, wenn nicht durch gezielte Qualifizierungsstrategien in Aus- und Weiterbildung von den Unternehmen sowie von der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik gegengesteuert wird.

¹ Vgl. das 1999 gestartete Programm „Frau und Beruf“ – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik sowie Teil II, Kapitel 4.1.2 und Kapitel 4.6

Für die alten Länder wird in mittelfristiger Perspektive mit einer ähnlichen Entwicklung gerechnet, jedoch in abgemilderter Form, da sich die Jahrgangsstärken nicht so drastisch verringern, wie dies in den neuen Ländern ab dem Jahr 2005 der Fall sein wird.

Die demographische Entwicklung und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland stellen nicht nur für die sozialen Sicherungssysteme Herausforderungen dar. Nach bisher vorliegenden Prognosen wird sich auch bei einer derzeit abschätzbaren Zuwanderung das für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft zur Verfügung stehende Angebot an Erwerbspersonen nach dem Jahr 2020 erheblich vermindern. Unternehmen und Betriebe werden in zunehmendem Maße Belegschaften mit höherem Anteil Älterer haben. Dies stellt nicht nur neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung, sondern auch an die Personalpolitik und Arbeitsorganisation der Unternehmen. Die Stärken älterer Mitarbeiter und das Innovationspotenzial von Nachwuchskräften gezielt zu entwickeln und deren Zusammenspiel im Arbeitsprozess optimal zu gestalten, wird in Zukunft ein wichtiges Ziel einer wettbewerbsfähigen Organisations- und Personalentwicklung in Betrieben und Verwaltungen sein müssen. Die Berufsbildungspolitik muss dies durch flexible Rahmenbedingungen und Strukturen für die berufliche Erstausbildung und das Weiterlernen in allen Phasen des Berufslebens unterstützen.

Dies gilt umso mehr, als sich die Qualifikationsanforderungen ständig und rasch verändern. In vielen Bereichen werden sie mit dem Vordringen Neuer Medien und Techniken zugleich abstrakter. Tendenziell erhöhen sich in solchen Bereichen deshalb die eher theoretischen Anteile und kognitiven Anforderungen beim beruflichen Lernen in Aus- und Weiterbildung und am Arbeitsplatz. Angesichts dieser Entwicklungen ist die Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, die diese neuen Anforderungen nur schwer bewältigen können, in den Schulen und Betrieben durch entsprechende Rahmenbedingungen in der Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowohl im Interesse der Betroffenen als auch von Gesellschaft und Wirtschaft besonders bedeutsam. Soziale Ausgrenzungen auf der einen und eine Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft durch Qualifikationsdefizite und Fachkräftemangel auf der anderen Seite müssen vermieden werden. Dazu gehört auch, dass die Ausbildungspotenziale in nach wie vor bestehenden Tätigkeitsfeldern mit weniger komplexen Anforderungen weiterhin voll ausgeschöpft werden. Hier eröffnet die Entwicklung zu mehr Dienstleistungen neue Möglichkeiten, die durch das duale Ausbildungssystem erschlossen werden sollten.

Die Konsequenzen des demographischen Wandels und der Entwicklung der Qualifikationsanforderungen machen die notwendige Verknüpfung von Berufsbildung und Gestaltung der Arbeitswelt besonders deutlich.

Diese Herausforderungen erfordern weitere und verstärkte Initiativen zur qualitativen Weiterentwicklung der Berufsbildung von allen Beteiligten und Verantwortlichen. Eine der wichtigsten Grundlagen für die Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft bleibt eine solide und breit angelegte Berufsausbildung für alle Jugendlichen. Die Bundesregierung fordert deshalb die Wirtschaft und die öffentlichen Verwaltungen auf, ihre Ausbildungsangebote – auch im eigenen Interesse an qualifiziertem Nachwuchs – in den nächsten Jahren weiterhin kontinuierlich und deutlich zu erhöhen.

Die skizzierten Entwicklungen stellen auch neue Anforderungen an den Lernort Berufsschule. Berufsschule und Ausbildungsbetriebe erfüllen in der dualen Berufsausbildung einen gemeinsamen Bildungsauftrag. Die Berufsschule soll in diesem Rahmen durch die Vermittlung beruflicher und allgemeiner Lerninhalte ihren Beitrag leisten. Damit erweitert sie die vorher erworbene allgemeine Bildung und trägt dazu bei, zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung zu befähigen.

Um diesen Bildungsauftrag erfüllen zu können, müssen die Berufsschulen modern ausgestattet sein. Die Bundesregierung hat daher flankierend zu den Anstrengungen der Länder das auf zwei Jahre befristete „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen“ (ZIBS) schwerpunktmäßig für die Ausstattung mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Medien aufgelegt¹. Notwendig ist auch, das Zusammenwirken von Betrieb und Berufsschule im dualen System neu zu gestalten. Auf regionaler Ebene sollten in Zusammenarbeit von Kammern, Innungen, Fachverbänden und Schulverwaltungen sowie Betrieben und Berufsschulen weitergehende Möglichkeiten der Lernortkooperation entwickelt und erprobt werden, die den jeweiligen spezifischen Gegebenheiten entsprechen. Länder und Kommunen sind hier gefordert, ihre darauf gerichteten Anstrengungen verstärkt fortzusetzen. Dabei wird es in den nächsten Jahren u. a. erforderlich sein, für die Ausbildung eines ausreichenden Nachwuchses an Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen zu sorgen.

¹ Vgl. Kapitel 8

2. Leitlinien für die Gestaltung der Berufsbildung

Persönlichkeitsbildung und fachliche Qualifizierung

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind Persönlichkeitsbildung und bedarfsgerechte fachliche Qualifizierung im wohlverstandenen Interesse der Auszubildenden und Erwerbstätigen sowie der Betriebe notwendig. Dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Entwicklungschancen der Menschen, Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe – auch international –, wirtschaftliches Wachstum und positive gesellschaftliche Entwicklungen können nicht mit einer nur eng an aktuellen und spezifischen Bedarfslagen orientierten Berufsbildung erreicht werden. Deshalb müssen Ziele wie die Vermittlung umfassender beruflicher Handlungskompetenz, die Förderung von Eigenständigkeit, Mitgestaltungs- und Teamfähigkeit, die Vermittlung überfachlicher Elemente – wie interkulturelle Kompetenzen oder grundlegende IT- und Medienkompetenzen – in der Berufsbildung gleichberechtigt neben der Vermittlung spezifischer Fachqualifikationen stehen. Die Beschlüsse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit machen deutlich, dass darin Einvernehmen zwischen Bund, Sozialpartnern und Ländern besteht und deshalb am Arbeitsmarkt orientierte Ausbildungsberufe nach dem Berufsprinzip als konzeptionelle Grundlage der dualen Berufsausbildung die richtige Antwort auf eine Arbeitswelt und Gesellschaft im ständigen Wandel sind.

Chancengleichheit

Chancengleichheit beim Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit und sozialen Stabilität in einer Gesellschaft im Wandel. Eine Berufsausbildung soll nicht nur dazu befähigen, im Anschluss an diese Ausbildung eine qualifizierte Berufstätigkeit aufnehmen zu können. Sie leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Teilhabe an der Gesellschaft. Sie soll junge Menschen auch in die Lage versetzen, sich über den eigenen Arbeitsbereich hinaus bei der Gestaltung der Arbeitswelt sowie gesellschaftspolitisch zu engagieren und den Wandel gestalten zu können. Chancengleichheit ist auch notwendige Voraussetzung dafür, alle Qualifikationspotenziale, die Wirtschaft und Gesellschaft brauchen, zu erschließen.

Deshalb ist es das Ziel der Bundesregierung, zusammen mit den Partnern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit und den Ländern alle Instrumente zur Verwirklichung des Grundsatzes „Berufsausbildung für alle“ von der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, über die Ausbildungsförderung bis zur Nachqualifizierung weiter zu entwickeln und effektiver zu gestalten sowie Benachteiligungen und Ungleichgewichte in der beruflichen Weiterbildung abzubauen.

Berufskonzept als zukunftsfeste Grundlage für die Berufsausbildung

Die jüngste Qualifikationsprognose des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) zusammen mit der Prognos AG geht davon aus, dass der Anteil an Erwerbstätigen mit mittleren Qualifikationen (das sind insbesondere Personen mit Lehr- und Fachschulabschluss, der in der Regel eine (duale) Berufsausbildung voraussetzt) bis 2010 mit gut 70 % fast gleich bleiben wird: „Dies bleibt immer noch das Rückgrat der Beschäftigung“¹.

Die duale Berufsausbildung hat trotz oder gerade aufgrund des starken Wandels einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Sie ermöglicht Identifikation und schafft Orientierung, Verlässlichkeit und Transparenz für Absolventen wie Arbeitgeber. Während andere Länder den Versuch unternehmen, nationale Qualifikationsstandards zu definieren, sind diese in der Bundesrepublik Deutschland seit 1969 mit den nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberufen verfügbar. Die Bedeutung dieser Standards wird auch vor dem Hintergrund der Diskussionen und Ansätze erkennbar, wie Transparenz über die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen europaweit hergestellt werden kann.

Eine Berufsausbildung im dualen System vermittelt nicht nur die Berufsbefähigung für eine qualifizierte Fachkräftetätigkeit. Durch die Vorbereitung auf vielfältige und wechselnde Einsatzmöglichkeiten in breiten Tätigkeitsfeldern schafft sie eine Grundlage, die es ermöglichen soll, sich im Verlauf des Berufslebens selbständig auch in zunächst fachfremde Bereiche einzuarbeiten. Damit und durch die systematische Verbindung von Arbeiten und Lernen werden zugleich Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen vermittelt.

In der Debatte um notwendige Reformen der dualen Berufsausbildung wird auch die These vertreten, dass die duale Berufsausbildung auf der Grundlage des Berufskonzeptes überholt sei, weil sich die Arbeitslandschaft und damit einhergehend auch die Berufsverläufe grundlegend gewandelt hätten. Das eingängige Stichwort für ein Arbeitsleben mit immer wieder neuen und anderen Beschäftigungen im Wechsel mit eher kürzeren Phasen der ad-hoc-Aus- oder Weiterbildung sowie Phasen ohne Arbeit, aber auch mit neuen Formen der Selbstständigkeit, der Nutzung von Erziehungszeiten oder der bewusst gewählten Beschäftigungslosigkeit lautet „Patchwork-Biographie“.

¹ Basis der neuen IAB-Prognos Projektionen „Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau“ ist der Ende 1998 erschienene Prognos Deutschland Report Nr. 2, Basel 1998

Hierzu vorliegende Untersuchungen über Berufsverläufe widersprechen eher dieser These. Dies zeigt eine Auswertung des Sozioökonomischen Panels¹. Insgesamt hat in den alten Ländern der Anteil derjenigen, die nach eigenen Angaben im erlernten Beruf arbeiten, von 1986 bis 1998 deutlich zugenommen. Zu einem großen Teil wird bei den feststellbaren Veränderungen während des Berufslebens auf erlernten fachlichen Kenntnissen und Qualifikationen aus einer abgeschlossenen Berufsausbildung aufgebaut, d. h. es findet kein grundlegender fachlich-inhaltlicher Wechsel statt.

Eine Berufsausbildung bereitet auf eine bestimmte Berufs-Arbeit vor. Dabei kann es sich nur um eine konkret definierte Arbeit handeln. Auf Patchwork, d. h., inhaltlich unterschiedliche Fachkräftetätigkeiten einschließlich Arbeitslosigkeit kann eine Berufsausbildung, die am Anfang des Erwerbslebens steht, kaum konkret vorbereiten. Eine umfassende Vorbereitung auf einen ersten qualifizierten Berufseinstieg und lebensbegleitendes Lernen durch eine duale Berufsausbildung sowie Strukturen, die fließende Übergänge von der beruflichen Aus- in die Weiterbildung und insbesondere Weiterbildungschancen während des Arbeitslebens ermöglichen, ist eine bessere Grundlage zur Bewältigung von „Brüchen“ in den Erwerbsbiografien, Berufswechseln etc. als eine bloße ad-hoc Qualifizierung, die „just-in-time“ für eng begrenzte Tätigkeiten und „Jobs“ qualifiziert.

Am aktuellen Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes orientierte Ausbildungsberufe auf der Basis eines modern verstandenen Berufskonzepts sind deshalb die richtige Antwort auf eine Arbeitswelt und Gesellschaft im ständigen Wandel.

Das Berufskonzept und die Strukturen der Ausbildungsberufe müssen jedoch weiterentwickelt werden, damit neue Entwicklungen der Arbeitswelt in der Ausbildung dynamisch nachvollzogen werden können und spezifische Ausprägungen in der Ausbildung vor Ort möglich sind. Dabei muss immer wieder neu die Balance zwischen Grundbildung und Spezialisierung gefunden werden. Eine enge Spezialisierung würde den Auszubildenden seiner Entwicklungsmöglichkeiten berauben, Lernchancen abschneiden und die auch aus Sicht der Betriebe wünschenswerte Einsatzflexibilität verringern. Eine zu geringe Spezialisierung oder bloße Grundbildung würde keine Berufsbefähigung schaffen und den Übergang in Beschäftigung erschweren.

Flexibilität und Durchlässigkeit

Flexibilität und Durchlässigkeit stehen im Mittelpunkt der Strategien zur Modernisierung der Berufsbildung. Bei sich ständig und rasch wandelnden Anforderungen in der Praxis sind Flexibilität

¹ Friederike Behringer, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berufliche Qualifikationen, Berufswechsel und die Verwertung von Qualifikationen – Erwerbsbiographische Analysen auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels, in: Qualifikationsstrukturbericht 2000, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2000

und Durchlässigkeit notwendige Voraussetzungen für eine kontinuierliche Anpassung der Qualifikationen sowie für individuelle berufliche Bildungs- und Entwicklungschancen. Vor allem aber sind sie die Grundvoraussetzung für eine breite Entwicklung des lebensbegleitenden Lernens.

Bei der Modernisierung und Entwicklung neuer Berufe sind auch neue Strukturmodelle¹ entwickelt worden, mit denen den gestiegenen Ansprüchen nach mehr Flexibilität und Durchlässigkeit besser entsprochen werden kann. Darüber hinaus wurden allein in den beiden letzten Jahren 36 bestehende Ausbildungsberufe modernisiert und 7 neue Berufe geschaffen². Für zahlreiche weitere Berufe laufen die Vorbereitungen für die Modernisierung der Ausbildungsbestimmungen, u. a. für die besonders stark besetzten Metall- und Elektroberufe. Eine grundsätzliche Verständigung mit der Wirtschaft und den Gewerkschaften über neue Ausbildungsberufe, insbesondere für den immer mehr an Bedeutung gewinnenden Dienstleistungsbereich, ist im Sommer des Jahres 2000 erfolgt. Es ist vorgesehen, dass zum 1. August 2001 vier neue Berufe und acht modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft treten **Aktualisierungsvorbehalt** .

Bestandteil der Modernisierung ist vor allem auch die flexiblere Gestaltung der Schnittstellen und Überlappungsbereiche der verschiedenen Bereiche des Berufsbildungssystems. Dazu gehört, formelle Berufsbildungsangebote sowie das immer bedeutsamer werdende informelle Lernen an Schnittstellen besser miteinander zu verknüpfen und so anschluss-, anerknennungs- und anrechnungsfähig zu machen.

Dem dient z. B. das Konzept der Qualifikationsbausteine für die Berufsvorbereitung und die vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung beschlossene Empfehlung zur einheitlicheren und aussagekräftigeren Bescheinigung der in einer Berufsvorbereitung, in einer nicht beendeten Berufsausbildung und in Nachqualifizierungsphasen erworbenen Qualifikationen.

Mit Wahlpflichtbausteinen in Ausbildungsordnungen und ausbildungsergänzenden Zusatzqualifikationen werden nicht nur differenzierte Ausprägungen der Ausbildung vor Ort ermöglicht. Sie können zugleich Brücken zwischen Aus- und Weiterbildung sein. Sie können Weiterbildungselemente enthalten und so entwickelt, ausgestaltet und bescheinigt werden, dass sie in der beruflichen Weiterbildung berücksichtigt und gegebenenfalls auch als Teil von Weiterbildungsgängen und –prüfungen angerechnet werden können. Solche und andere Möglichkeiten, Weiterbildungsabschlüsse auch schrittweise zu erreichen, sollen ausgebaut werden.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 5 sowie Berufsbildungsbericht 1999, Teil I, Kapitel 4

² Vgl. Teil II, Kapitel 3.1

Insgesamt geht es darum, die Bedingungen für lebensbegleitendes Lernen durch fließendere Übergänge und mehr Durchlässigkeit zwischen Aus- und Weiterbildung, zwischen den unterschiedlichen Formen und Ebenen der beruflichen Weiterbildung sowie zwischen der Berufsbildung und anderen Bildungsbereichen deutlich zu verbessern.

Dazu gehört nach Auffassung von Bundesregierung und Sozialpartnern auch, dass die Länder den Zugang beruflich Qualifizierter zum Studium breiter öffnen und gezielter fördern, u. a. auch durch die erweiterte Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf einschlägige Studienanforderungen.

3. Ausbildungssituation 2000

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

Nach dieser Definition betrug am 30. September 2000 das Angebot 647.383 Ausbildungsplätze, die Anzahl der Nachfragenden 645.335. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist damit angestiegen, und zwar von bundesweit 99,1 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden im Jahr 1999 auf 100,3 (vgl. **Übersicht 1**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2000

Bis zum 30. September 2000 wurden bundesweit 621.693 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr (631.015 neue Ausbildungsverhältnisse) war damit ein Rückgang um 1,5 % bzw. 9.322 Neuverträge zu verzeichnen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelte sich bundesweit in den sieben Ausbildungsbereichen und zum Teil auch innerhalb eines Ausbildungsbereiches in den alten bzw. neuen Ländern recht unterschiedlich. Ferner ist zu berücksichtigen, dass es sich bei diesen Gesamtzahlen um den Saldo der neu abgeschlossenen betrieblichen plus der öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge handelt. Bundesweit waren Zuwächse bei den Freien Berufen (+ 1.450 bzw. + 2,8 %), in Industrie und Handel (+ 867 bzw. + 0,3 %), im Öffentlichen Dienst (+ 637 bzw. + 4,3 %) zu verzeichnen, denen deutliche Rückgänge im Handwerk (- 11.068 bzw. - 5,3 %), in der Landwirtschaft (- 919 bzw. - 5,9 %), in der Hauswirtschaft (- 270 bzw. - 5,3 %) und in der Seeschifffahrt (- 19 bzw. - 11,9 %) gegenüber standen.

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 Industrie und Handel - erfasst. Dies gilt auch für einen Teil der Ausbildungsleistungen, der im Bereich der Freien Berufe erbracht wird.

Nach einer im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Erhebung entfallen von den nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufen nur rund 50 % der in der Bundesverwaltung bzw. in den Verwaltungen der Länder und Kommunen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (rund 14.000 Ausbildungsverträge) auf Ausbildungsberufe, die dem Ausbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes zugeordnet werden. Die restlichen 50 % bezogen sich auf Berufe aus anderen Ausbildungsbereichen, insbesondere im Bereich der Industrie- und Handelskammern.

In der Bundesverwaltung wurden im Jahr 2000 mit 5.064 neuen Ausbildungsverträgen 112 oder 2,5 % Verträge mehr abgeschlossen als im Vorjahr¹. Die Bundesregierung hat sich im Rahmen des bundesweiten Ausbildungskonsenses verpflichtet, 1999 das Ausbildungsplatzangebot um 6 % und in den Folgejahren entsprechend dem demographischen Zusatzbedarf, der bei 1 % bis 2 % liegt, zu steigern. Diese Selbstverpflichtung wurde nach der überproportionalen Steigerung von 12 % in 1999 auch in diesem Jahr eingehalten.

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48, Abs. 2 BBiG bzw. § 42b Abs. 2 HwO wurden im Jahr 2000 bundesweit 11.132 neue Ausbildungsverträge (alte Länder: 5.884, neue Länder: 5.248 Verträge) abgeschlossen, die in der Gesamtzahl der eingetragenen Ausbildungsverträge enthalten sind.

Alte Länder im Einzelnen²

In den alten Ländern ist die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 869 gewachsen. Mit 483.082 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis geringfügig um 0,2 % übertroffen³.

Von den einzelnen Ausbildungsbereichen waren insbesondere in Industrie und Handel, bei den Freien Berufen sowie in geringerem Umfang auch im Öffentlichen Dienst Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Verträgen zu verzeichnen (vgl. **Übersicht 2**). In Industrie und Handel erhöhte sich die Zahl der Neuverträge um 5.452 oder 2,2 % im Vergleich zum Vorjahr. Bei den Freien Berufen konnte eine Zunahme von 1.302 neuen Verträgen und damit ein Plus von 3,0 % erreicht werden. Zu einem deutlichen Rückgang kam es dagegen im Handwerk mit einer Verrin-

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 2.6.2

² Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

³ Dabei ist ab dem Jahr 2000 bei Vorjahresvergleichen zu berücksichtigen, dass die Ausbildungsverträge im Bereich der Stadt Berlin nunmehr den neuen Ländern zugerechnet werden. Um Vergleiche mit der Entwicklung in den Vorjahren zu ermöglichen, sind die Ergebnisse der vergangenen Jahre bis zum Jahr 1992 – dies war das erste Jahr der nach alten und neuen Ländern getrennten Erfassung – umgerechnet worden.

gerung um 5.553 Verträge (- 3,4 %). Einen Rückgang gab es auch in der Landwirtschaft mit – 542 Verträgen oder – 5,1%.

Neue Länder im Einzelnen¹

In den neuen Ländern hat sich die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 10.191 reduziert. Mit 138.611 neuen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um 6,9 % unterschritten. Dieser Rückgang muss u. a. vor dem Hintergrund der Rückführung der öffentlich voll finanzierten Ausbildungsplätze gesehen werden.

In den neuen Ländern stellt die Wirtschaft rund 60 % der notwendigen Ausbildungsplätze für Jugendliche aus den neuen Ländern zur Verfügung, rund 40 % der Jugendlichen werden über das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit der Bundesregierung, das Bundesländer-Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000, in den Sonderprogrammen der neuen Länder, über Benachteiligtenförderung nach SGB III oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet.

So waren in allen Ausbildungsbereichen mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes und der Freien Berufe Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu verzeichnen (vgl. **Übersicht 3**). Im Handwerk betrug der Rückgang 5.513 Verträge (oder – 11,4 %), in Industrie und Handel 4.585 Verträge (oder - 5,5 %). Auch in der Landwirtschaft (- 377 Verträge oder – 7,6 %) und der Hauswirtschaft (- 271 Verträge oder – 15,8 %) wurden weniger Verträge abgeschlossen.

In den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes hat sich die Anzahl der neuen Verträge um 411 oder + 11,9 % erhöht, bei den Freien Berufen war eine geringfügige Zunahme von 148 Verträgen oder + 2,1 % zu verzeichnen. Bei einer Bewertung der Ausbildungsleistungen dieser beiden Ausbildungsbereiche ist wie in den alten Ländern zu berücksichtigen, dass ein erheblicher Teil der dort abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei anderen zuständigen Stellen eingetragen wird.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge

Neben Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist insbesondere die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge für die Beurteilung der Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt 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 jedoch

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

weder anhand der Daten der BIBB-Erhebung noch anhand der Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember möglich. Allerdings sind fundierte Schätzungen möglich.¹

Die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse ist danach bundesweit um 14.100 Plätze (+ 2,6 %) gestiegen und lag im Jahr 2000 bei 564.400². Der absolute Zuwachs war in den alten Ländern mit +12.100 deutlich größer als in den neuen Ländern und Berlin, in denen es 2.000 betriebliche Plätze mehr gab als 1999. Die relativen Zuwächse liegen in beiden Regionen recht dicht beieinander. Durch den Gesamtzuwachs von rund 14.100 Plätzen konnte der Rückgang des betrieblichen Ausbildungsvolumens im Jahr 1999 mehr als ausgeglichen werden.

Am 30. September 2000 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen³

Die Anzahl der zum 30. September 2000 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen ging gegenüber 1999 um 5.723 oder 19,5 % auf insgesamt 23.642 (Anteil junge Frauen: 51 %) zurück. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze erhöhte sich um 2.251 auf 25.690.

In den alten Ländern waren nach der Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zum 30. September 2000 noch rund 14.214 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert (Anteil junge Frauen: 52 %), denen rund 24.760 offene Plätze gegenüberstanden. Trotz dieser verbesserten Situation am Ende des Vermittlungsjahres 1999/2000 war der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern immer noch durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Unter den 141 Arbeitsamtsbezirken der alten Länder gab es noch 40 (1999: 52), in denen am 30. September mehr unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen als unbesetzte betriebliche Plätze registriert wurden. In weiteren 6 Arbeitsamtsbezirken (1999: 19) überstieg die Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um weniger als 15 %. Damit zählen noch 46 Arbeitsamtsbezirke (1999: 71) zu den Regionen, in denen zum 1. Februar 2001 außerbetriebliche Plätze nach dem Jugendsofortprogramm für noch unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr (Stichtag 30. September 2000) eingesetzt werden können. Dazu gehören vor allem die Stadtstaaten, nach wie vor im industriellen Umbruch befindliche Regionen in Nordrhein-Westfalen und im Saarland sowie strukturschwächere Gebiete in Hessen und Niedersachsen, in denen zudem Jugendliche aus den neuen Ländern Ausbildungsplätze suchten.

Andererseits blieben in Regionen mit besserer Ausbildungsplatzsituation auch Bewerber und Bewerberinnen unvermittelt, weil das noch freie Ausbildungsplatzangebot nicht ihren Berufs-

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

² Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1

³ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2

wünschen oder ihre Qualifikation nicht den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe entsprach. Angebotene Ausbildungsplätze konnten deshalb nicht besetzt werden.

In den neuen Ländern betrug die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen am 30. September 2000 rund 9.428 (Anteil junge Frauen: 53 %), denen rund 900 noch unbesetzte betriebliche Stellen gegenüberstanden. In den neuen Ländern war am 30. September 2000 in allen 40 Arbeitsamtsbezirken (einschließlich Berlin) ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Bei Abschluss der Ausbildungsvermittlungsstatistik waren jedoch nicht alle Plätze aus Sonderprogrammen besetzt. Bezieht man die zum 30. September noch verfügbaren Programmplätze (3.500 bis 4.000) sowie das ab Anfang 2001 erneut einsetzbare Kontingent von rund 2.500 außerbetrieblichen Plätzen aus dem Jugendsofortprogramm mit ein, dürfte es - zusammen mit den im Rahmen der Nachvermittlungsaktionen noch mobilisierten Plätzen - gelungene sein, den meisten der noch nicht vermittelten Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten.

Ein erheblicher Teil der in den neuen Ländern neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge wurde noch mit unterschiedlich hohen Beträgen staatlich subventioniert¹. Dabei wurde, wie im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart, zum Teil die Höhe der Prämien reduziert oder wie in Brandenburg und Thüringen die Pro-Kopf-Prämien-Förderung für zusätzlich bereitgestellte Ausbildungsplätze gänzlich eingestellt.

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

Nachvermittlung bis zum 31. Dezember 2000

Die im Rahmen des vom Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 6. Juli 1999 beschlossenen Ausbildungskonsenses¹ vereinbarten regionalen Ausbildungskonferenzen sind auch im Herbst 2000 von den Bündnispartnern erfolgreich durchgeführt worden. In den Ausbildungskonferenzen – außerhalb von Nordrhein-Westfalen in der Regel von den Arbeitsämtern initiiert und organisiert - wurde auf der Grundlage aktueller Daten über die regionale Ausbildungsplatzsituation festgestellt, in welchem Umfang zusätzlicher Bedarf an weiteren betrieblichen Ausbildungsplätzen besteht. Ferner wurden Maßnahmen vereinbart, um das vorhandene regionale Ausbildungsstellenpotenzial möglichst vollständig auszuschöpfen und zu erweitern. Bewährt haben sich auch thematische Ausrichtungen und Schwerpunktsetzungen in den Aktivitäten der Ausbildungsplatzkonferenzen, z. B. die Initiierung von Verbundausbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, Verbesserung der Situation einzelner Personengruppen wie z. B. der leistungsschwächeren Bewerber und Bewerberinnen.

Von den am 30. September 2000 noch unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen waren am 31. Dezember 2000 in den alten Ländern 7.581 noch als unvermittelt gemeldet; dies war ein Rückgang um 7.593 oder 50 %. 1999 waren dies zum gleichen Zeitpunkt noch 8.863 Bewerber und Bewerberinnen. In den neuen Ländern sank die Anzahl der Ende September nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis Ende Dezember um 4.791 oder – 56,6 % auf 3.677. Die Vermittlung ist insoweit am 30. September eines jeden Jahres nicht abgeschlossen.

Bundesweit waren damit Ende Dezember 2000 rund 11.258 der am 30. September 2000 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen noch ohne Ausbildungsplatz. Das sind rund 1.550 weniger als im Dezember 1999. Dem stand ein Ausbildungsangebot in Betrieben und Programmen von rund 14.000 Plätzen gegenüber. Im Zeitraum Oktober bis Dezember 2000 sind wie in den vergangenen Jahren weitere Jugendliche hinzugekommen, die noch einen Ausbildungsplatz für das bereits laufende Ausbildungsjahr suchten und in die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsämter einbezogen wurden. Noch nicht vermittelt waren aus dieser Gruppe Ende Dezember 2000 rund 17.650 Jugendliche.

¹ Vgl. Kapitel 5

4. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2001¹

Für 2000 wurde auf der Grundlage der Schulabgänger – Vorausschätzung des Statistischen Bundesamtes auf der Basis erfahrungsgestützter Übergangsquoten der Schulabgänger aus den verschiedenen Schularten (einschließlich Berufsvorbereitungsjahr und Berufsgrundbildungsjahr) und unter Berücksichtigung der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr mit einer Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von 662.000 Jugendlichen gerechnet.² Tatsächlich lag die Nachfrage im Jahr 2000 mit 645.335 niedriger (um rund 16.700 bzw. - 2,5 %).

Die Nachfrage – Vorausschätzungen sind mit vielen Unsicherheiten behaftet. Die erhebliche Ausweitung der Programme für außerbetriebliche Ausbildung im Jahr 1999 kann Nachfrage früher abgedeckt und damit die Nachfrage im Jahr 2000 entlastet haben.

Ein Trend in der Veränderung des Bildungsverhaltens der Jugendlichen zeichnet sich derzeit nicht ab. Die vom Statistischen Bundesamt vorgenommene Schulabgängervorausberechnung für die Jahre 1998 bis 2001 (steigende Anzahl) und die aktuelle Vorausberechnung der Bevölkerungsentwicklung für die entsprechenden Altersjahrgänge (sinkende Anzahl) unterscheiden sich im Entwicklungstrend. Es ist deshalb nicht auszuschließen, dass sich die tatsächliche Zahl der Schulabgänger im Jahr 2000 anders entwickelt hat, als sie vom Statistischen Bundesamt auf der Grundlage der Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz geschätzt wurde. Insofern sind eher Entwicklungslinien der Nachfrage vorausschätzbar als Vorausschätzungen in Zahlen. Mit diesen Einschränkungen ist zu erwarten:

Beruhend auf den Erfahrungen der Vorjahre und den Ergebnissen für das Jahr 2000 ist für 2001 mit einer Nachfrage von etwa 640.000 zu rechnen. Das wäre etwas weniger als im Vorjahr, im wesentlichen in den neuen Ländern.

Die Vorausschätzung für 2001 basiert auf der Annahme, dass sich die Zahl der Ost-West-Pendler (14.400) nicht wesentlich verändern wird und berücksichtigt die Umstellung der Schulzeit für Abiturienten in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Demnach ist für die neuen Länder und Berlin im Jahr 2001 mit einer Nachfrage von etwas mehr als 140.000 zu rechnen.³ Darin sind - anders als im Vorjahr - die Binnenpendler von Ost- nach West-Berlin einbezogen, was beim Vergleich mit der Vorjahresnachfrage (ohne West-Berlin und Binnenpend-

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 1.4

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 8 sowie Teil II, Kapitel 1.4.

³ Bezogen auf die für die neuen Länder und Berlin erwarteten 219.128 Absolventen allgemeinbildender Schulen (ohne Schulentlassene mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt) sind dies 65 %, unter Einschluss der rund 14.400 Pendler in die alten Länder knapp 72 %.

ler) zu berücksichtigen ist (**Übersicht 1**). Die Nachfrage würde damit insgesamt etwas niedriger liegen als im Vorjahr.

Die Vorausschätzung für das Jahr 2001 erfolgt für die zehn alten Länder ohne Berlin. Für das Ausbildungsjahr 2001 ist bei einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer Nachfrage von knapp 500.000 zu rechnen.¹ Darin sind über 14.000 Pendler/Zuzügler aus den neuen Ländern enthalten. Die Binnenpendler von Ost- nach West-Berlin sind - anders als im Vorjahr – nicht einbezogen, was beim Vergleich mit der Vorjahresnachfrage (mit West-Berlin und Binnenpendler) zu berücksichtigen ist. Ohne West-Berlin und Binnenpendler betrug die Nachfrage 2000 in den alten Ländern 497.296 (**Übersicht 1**). Die Nachfrage würde damit im Jahr 2001 etwa auf Vorjahres – Niveau liegen.

¹ Dies sind, bezogen auf die erwarteten 701.530 Absolventen aus den allgemeinbildenden Schulen der alten Länder, rund 71 %. Unter Abzug der Pendler aus dem Osten liegt die Quote bei rund 69 %.

5. Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 2000

Auch wenn sich die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsverträge weiter positiv entwickelt hat, waren weiterhin zusätzliche staatliche Maßnahmen und Hilfen erforderlich, um insbesondere in Regionen mit einem noch nicht ausreichendem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen ermöglichen zu können. Der Schwerpunkt der Aktivitäten lag aufgrund der nach wie vor besonderen Situation in den neuen Ländern.

Programme zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes

- Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000

Am 9. Juni 2000 wurde zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 17.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2000/2001 geschlossen¹. Zur Finanzierung des Programms setzt der Bund in den Jahren 2000 bis 2003 Finanzmittel in Höhe von rund 225 Mio. DM ein. Die neuen Länder und Berlin werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung beitragen. Die inhaltliche Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000 orientiert sich an den Aktionsprogrammen der Jahre 1996 bis 1999: Es zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen. Nach Angaben der Länder waren am 31. Dezember 2000 98,2 % des gesamten Stellenkontingents besetzt.

Der Bund und die neuen Länder sind darüber hinaus übereingekommen, die gemeinsam finanzierten Ausbildungsplatzprogramme in den neuen Ländern bis zum Jahr 2004 fortzusetzen. Angesichts der sich erstmals seit 1996 leicht verbessernden Situation bei den angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätzen und dem ab 2002 beginnenden leichten Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage aus demographischen Gründen werden diese Programme degressiv ausgestaltet.

- Ergänzungs-/Sonderprogramme zur Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000

Weitere rund 7.400 Ausbildungsplätze wurden aus Landesmitteln in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt im Rahmen von Ergänzungs- und Sonderprogrammen zur Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000 für noch nicht vermittelte Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen bereitgestellt. Dies waren etwas über 1.000 Plätze weniger als im Vorjahr. Mit diesen ergänzenden Maßnahmen wurden betriebsnahe, schulische und schulisch kooperative (Schule/Bildungsträger/Betriebspraktikum/Kammerprüfung) Ausbil-

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.4

dungsplätze, vergleichbar mit den Maßnahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000, angeboten. Zum 31. Dezember 2000 waren 5.130 oder knapp 69 % dieser Ausbildungsplätze besetzt (Vorjahr: 6.485 Plätze oder 76 % der angebotenen zusätzlichen Ausbildungsplätze).

- Weitere Programme der neuen Länder

Im Ausbildungsjahr 2000/2001 können rund 40.000 betriebliche Ausbildungsplätze über weitere Programmangebote mit unterschiedlichen Beträgen finanziell unterstützt werden. Für das Ausbildungsjahr 1999/2000 waren dies noch rund 63.600. Die Programmstrukturen sind im Ausbildungsjahr 2000/2001 gegenüber dem Ausbildungsjahr 1999/2000 dahin gehend verändert worden, dass die geplante Anzahl der zu fördernden Plätze weiter reduziert wird, die Programmelemente den aktuellen Entwicklungen der Wirtschaft angepasst und – wie mit den neuen Ländern vereinbart¹ - die Höhe der Zuschussbeträge der sogenannten „Pro-Kopf-Prämien“ weiter abgesenkt werden.

Vor den Hintergrund dieser Veränderungen konzentrieren sich die Förderziele bei betrieblichen Ausbildungsverhältnissen 2000/2001 auf folgende Zielgruppen:

- zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, Ausbildung über den eigenen Bedarf, erstmalige Ausbildung bzw. Ausbildung bei Existenzgründern und Existenzgründerinnen;
- Ausbildung in ausgewählten Berufen (keine bzw. geringe Ausbildungsbereitschaft, in sogenannten neuen Berufen im Bereich Zukunftstechnologie);
- Ausbildung nach Konkurs/Betriebsstilllegung oder -einschränkung/Gesamtvollstreckung/ Liquidation/Insolvenz, Übernahme aus Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen;
- Ausbildung im Verbund bzw. in Kooperationen;
- Ausbildung besonderer Personengruppen (weibliche Auszubildende in frauenuntypischen bzw. ausgewählten Berufen, benachteiligte Jugendliche, behinderte Jugendliche).

- Lehrstellenentwickler

Durch das Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden bis zum 31. August 2000 von den Ausbildungsplatzentwicklern rund 19.400 zusätzliche betriebliche Lehrstellen eingeworben, von denen erfahrungsgemäß 70 % auch tatsächlich zur Verfügung gestellt werden. Bis zum Ende der Laufzeit (derzeit: 31. Dezember 2003) wird der Bund insgesamt rund 160 Mio. DM für die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze durch die Lehrstellenentwickler ausgegeben haben.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 5

- Ausbildungsberater

Das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und den Kammern in den neuen Ländern durchgeführte Programm „Ausbildungsberater“ wurde 2000 mit der Schaffung mehrerer tausend Ausbildungsplätze fortgesetzt und ist inzwischen ausgelaufen. Hierfür wurden Fördermittel in Höhe von rund zwei Mio. DM eingesetzt.

- European-Recovery-Programm (ERP)

Mit dem ERP-Ausbildungsplatzprogramm aus dem ERP-Sondervermögen werden bundesweit seit August 1996 erfolgreich Investitionen in zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. In diesem Zeitraum sind damit rund 22.500 Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen mitfinanziert worden, indem kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe sowie insbesondere Handwerksbetriebe zinsgünstige und langfristige Darlehen zur Einrichtung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen erhalten haben. Der ERP-Wirtschaftsplan für 2001 sieht vor, hierfür weitere 100 Mio. DM zur Verfügung zu stellen. Mit der Fortführung dieser Förderung unterstreicht das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie den besonderen Stellenwert der betrieblichen Ausbildung.

- Programme der alten Länder

Die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 2000/2001 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 12.700 Ausbildungsverhältnisse einschließlich der Förderung von Auszubildenden aus den Mobilitätshilfeprogrammen ein. Diese Programme zielen – wie bereits die Programme für das Ausbildungsjahr 1999/2000 – in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze u. a. bei Existenzgründern und erstmals ausbildenden Betrieben, auf die betriebliche Ausbildung von sogenannten Konkurslehrlingen, auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden sowie auf Unternehmen, die in „Neuen Berufen“ bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden, auf die Ausbildung von jungen - Frauen in sogenannten Männerberufen sowie von Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen und benachteiligten Jugendlichen.

*Weitere Initiativen und Projekte zur Mobilisierung
und Sicherung von Ausbildungsplätzen¹*

- „Ausbilden: Wir machen mit!“

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

Im Jahr 2000 wurde insbesondere die Informationsarbeit über neue Berufe intensiviert und zusätzliche Informationen für potenzielle Betriebe wie Ausbildungsplatzbewerber und –bewerberinnen auf der Internet-homepage <http://www.neue-ausbildungsberufe.de> bereitgestellt. Ferner wurden Aktionen zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen in innovativen Branchen, bei Existenzgründern, in Betrieben mit ausländischen Inhabern und zur Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung kleiner Betriebe im Wege der Verbundausbildung durchgeführt.

- Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit

Im Rahmen der konzertierten Betriebsbesuchsaktion, die die Bundesanstalt für Arbeit in der Zeit vom 13. bis zum 31. März 2000 durchgeführt hat, konnten durch die persönliche Ansprache der Berufsberater und Berufsberaterinnen bei insgesamt 63.400 Betriebsbesuchen 21.000 Ausbildungsstellen gewonnen werden, davon 15.200 für den Ausbildungsbeginn 2000. Darüber hinaus wurde am 28. Juni 2000 zum fünften Mal bundesweit der „Tag des Ausbildungsplatzes“ durchgeführt. Insgesamt wurden 35.650 Betriebe persönlich aufgesucht. Dabei konnten 5.900 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn Herbst 2000 und 8.000 Ausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn 2001 gewonnen werden.

Im Rahmen der Schwerpunktsetzungen bei der Ausbildungsvermittlung wurde verschiedene Kategorien von Unternehmen und Betrieben aufgesucht und dabei folgende Anzahl von Ausbil-

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.5

dingungsplätzen eingeworben: 70.000 Unternehmen, die bisher nicht ausbildeten (18.765 Ausbildungsplätze), über 5.800 Betriebe mit ausländischen Inhabern (1.190 Ausbildungsplätze) und rund 14.000 Betriebe, die in neuen Berufen ausbilden (rund 7.800 Ausbildungsplätze).

Weitere Ausbildungspotenziale konnten mit der Förderung von Ausbildungsakquisiteuren im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach §§ 260 ff SGB III, von Organisatoren und Koordinatoren für Ausbildungsverbände sowie von Maßnahmen für arbeitslose Ausbilder und Betreuer (§ 2 der ABM-Anordnung) erschlossen werden. Mit der Kampagne „Ausbilden heißt überleben“ hat die Bundesanstalt für Arbeit darüber hinaus bundesweit bei Betrieben für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen geworben.

Die Arbeitsämter haben darüber hinaus im Rahmen des gesetzlichen und geschäftspolitischen Auftrags, die Chancengleichheit von jungen Frauen am Ausbildungsmarkt zu fördern, vielfältige Maßnahmen ergriffen, insbesondere zur Erweiterung des Berufswahlspektrums sowie zur Erschließung zukunftssträchtiger Berufsfelder für junge Frauen. So wurden nahezu flächendeckend Computerwerkstätten initiiert, um Mädchen und junge Frauen u. a. für eine Ausbildung in den neuen IT-Berufen zu interessieren.

Seit Oktober 1998 steht in den Arbeitsämtern und im Internet unter <http://www.arbeitsamt.de> der Ausbildungs-Stellen-Informationen-Service (asis) kostenfrei zum Abruf von betrieblichen Ausbildungsstellen zur Verfügung. Im Tagesdurchschnitt informierten sich im September 2000 rund 98.000 Internetnutzer über das aktuelle Ausbildungsstellenangebot. Ein Vergleich zum Vorjahr (rund 43.500 tägliche Nutzer) zeigt, dass das Informations-Medium in zunehmendem Maße bei der Suche nach Ausbildungsstellen in Anspruch genommen wird.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat zur Förderung des überregionalen Ausgleichs auf dem Ausbildungsstellenmarkt intensiv die Publikation „Markt & Chance“ eingesetzt, ein Printmedium, das in Form eines Bewerber- und Stellenanzeigers erscheint und bisher nur Angebote für Erwachsene enthielt. Nach anfänglichen Sonderausgaben zum Ausbildungsstellenmarkt werden hier kontinuierlich auch Stellen- und Bewerberprofile von Jugendlichen bzw. Ausbildungsbetrieben veröffentlicht.

Als bewährtes Instrument zur Ausbildungsstellenakquisition wurde die von der Bundesanstalt für Arbeit gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebene „Ausbildungsfibel – Tips und Hilfen für Betriebe“ insbesondere zur Information und Beratung von Betrieben, die erstmals oder wieder ausbilden wollten, eingesetzt.

- Projekt „Regionalberatung neue Länder“

Ende 1999 wurde das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“ (kurz: Regio-Kompetenz-Ausbildung) gestartet.¹ Dieses Projekt unterstützt die Umsetzung des Beschlusses der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 26. August 1999, mit dem sich die Bündnispartner auf Orientierungen und Leitlinien zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation insbesondere in den neuen Ländern verständigt haben sowie des Beschlusses der Spitzenrunde des Bündnisses vom 6. Juli 1999 über eine „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“.²

Ein wesentlicher Punkt dabei ist die Förderung des Netzwerkgedankens in Form regionaler Kooperationen in der Ausbildungspolitik als Bestandteil der im Ausbildungskonsens der Bündnispartner vorgesehenen regionalen Ausbildungskonferenzen. Dabei geht es vor allem um die

- Sicherung und Stabilisierung bestehender und die Initiierung neuer Netzwerke und Ausbildungsverbände zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze unter besonderer Berücksichtigung der jeweiligen regionalwirtschaftlichen Strukturen und Gegebenheiten,
- Überprüfung vorhandener Netzwerkstrukturen auf ihre Tragfähigkeit und Transfermöglichkeiten,
- Initiierung und Förderung neuer Netzwerke zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in ausgewählten Branchen/Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen,
- Unterstützung des Bündnisgedankens in allen neuen Ländern durch öffentlichkeitswirksame Darstellung des Vorhabens und seiner Ergebnisse.

Mit dem Projekt werden durch Regionalberatungen „vor Ort“ Best-Practice-Beispiele initiiert, gefördert und mit geeigneten Maßnahmen bekannt gemacht. Dabei wird auf dezentraler Ebene eine engere Verbindung von Qualifizierung und Regionalentwicklung angestrebt.

In Abstimmung mit anderen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekten wird unter Berücksichtigung des vorhandenen regionalspezifischen Aus- und Weiterbildungs-Know-hows in jedem der neuen Länder ein landes- und regionalspezifisches IT-Bildungsnetzwerk installiert und begleitet. Ziel ist dabei auch, weitere regionale Aktivitäten in den neuen Ländern zum Abbau des IT-Fachkräftemangels in Gang zu setzen.

¹ Das Projekt (Laufzeit 1999 bis 2003) wird durchgeführt vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH Berlin (GEBIFO).

² Vgl. Teil II, Kapitel 4.3.2

Ein weiterer Schwerpunkt betrifft die Unterstützung des für die neuen Länder besonders wichtigen Wirtschaftsfaktors Tourismus/Freizeitwirtschaft/Sport, u. a. durch die Begleitung des neuen Ausbildungsberufes „Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau“.

- Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)¹

Das Potenzial an Betrieben mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft ist in Deutschland beachtlich. Rund 281.000 Betriebe in mehr als 90 Branchen werden derzeit von ausländischen Selbstständigen geleitet; sie stellen etwa eine Million Arbeitsplätze zur Verfügung, davon 125.000 Arbeitsplätze für deutsche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Der Jahresumsatz dieser Betriebe beträgt rund 36 Mrd. DM. Während die Anzahl der ausländischen Unternehmen, ihr Jahresumsatz und die Zahl der Beschäftigten kontinuierlich ansteigen, ist ihre Beteiligung an betrieblicher Ausbildung mit nur rund 2,5 % sehr gering. Dies wird vor allem auf ein großes Informationsdefizit der ausländischen Betriebsinhaber und –inhaberinnen, die meistens Quereinsteiger sind und das deutsche Ausbildungssystem selbst nicht durchlaufen haben, zurückgeführt. Hinzu kommt oft noch Scheu vor den zahlreichen und komplexen Vorschriften sowie Zurückhaltung gegenüber den zuständigen Behörden.

Vor diesem Hintergrund wurde 1999 die „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)“ eingerichtet. Die Einrichtung soll auf Bundesebene Informationen aus regionalen Aktivitäten und Projekten bündeln und zentral bereitstellen, Ansprechpartner nennen, den Erfahrungsaustausch fördern sowie Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft beraten, um auf diese Weise das bisher brachliegende Ausbildungspotenzial in ausländischen Unternehmen zu erschließen. Dieses Ausbildungspotenzial wird auf rund 11.000 zusätzliche Ausbildungsstellen geschätzt².

- Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen

Seit Mitte der neunziger Jahre werden von den Tarifpartnern verstärkt Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung abgeschlossen. Sie stellen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt dar.

Wie in den vergangenen Jahren hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung erneut für die erste Jahreshälfte 2000 eine Dokumentation der aktuellen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung vorgelegt³. Die Dokumentation wurde im

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 4.1.4

² Vgl. Teil II; Kapitel 1.1.5 sowie Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 2

³ Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kapitel 4.1.5

Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellt.

In der ersten Jahreshälfte 2000 waren insgesamt 53 verschiedene neue Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung zu verzeichnen. In diesen Vereinbarungen sind zwei generelle Zielsetzungen zu unterscheiden: Die Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation und bzw. oder die Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. In den Geltungsbereichen dieser aktuellen Regelungen sind insgesamt 9,7 Millionen Beschäftigte vertreten. Dies entspricht mehr als einem Drittel (35 %) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

6. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit

Die auf die Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes zielenden Maßnahmen des von der Bundesregierung am 25. November 1998 beschlossenen Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher sowie die beschäftigungsfördernden Maßnahmen haben 1999 zu einer deutlichen Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher sowie Senkung der Jugendarbeitslosigkeit beigetragen.

Das Bundeskabinett hatte daher Mitte 1999 beschlossen, die Laufzeit des Sofortprogramms zu verlängern, wobei die doppelte Schwerpunktsetzung des Programms beibehalten wurde¹. Zum einen sieht das Programm verschiedene Maßnahmen zur Qualifizierung und Wiedereingliederung von arbeitslosen Jugendlichen vor, zum anderen sollten Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, durch verschiedene zusätzliche Aktivitäten in eine Ausbildungsstelle vermittelt werden. Für das Sofortprogramm hat die Bundesanstalt für Arbeit im Jahr 2000 einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds 1,86 Mrd. DM für laufende und neue Fälle verausgabt.

Umsetzung des Sofortprogramms in den mit einer Berufsausbildung verbundenen Maßnahmen im Jahr 2000

Im Zeitraum von Januar bis Ende Dezember 2000 sind insgesamt rund 551.000 junge Leute gezielt angesprochen worden, von denen 313.400 (57 %) ein konkretes Angebot unterbreitet wurde, zu einem erheblichen Teil auch außerhalb des Sofortprogramms aus dem Regelinstrumentarium der Arbeitsämter. Vielen jungen Leuten, die zum Teil nicht oder nicht mehr bei den Arbeitsämtern gemeldet waren, konnten durch das Sofortprogramm oder Regelaussagen (SGB III) neue Chancen für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung eröffnet werden.

Nach Artikel 2 des Sofortprogramms (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes) wurden bis Ende Dezember 1999 bundesweit 268 Projekte gefördert, durch die etwas mehr als 9.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze mobilisiert wurden. Da die Projekte zum Teil eine Laufzeit von bis zu drei Jahren haben, sind auch in den kommenden Jahren weitere wesentliche Beiträge zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes zu erwarten. So konnte im Rahmen der 1999 gestarteten Projekte die Zahl der mobilisierten Ausbildungsplätze bis Ende Dezember

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.3. Unter Berücksichtigung der Erfahrungen der Arbeitsämter, von Gesprächen mit den Sozialpartnern und Ländern sowie der ersten Ergebnisse der Begleitforschung wurden die Richtlinien für die Umsetzung des Programms im Jahr 2000 in einigen Punkten verändert, vgl. hierzu Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.3.

2000 noch weiter auf 14.245 erhöht werden. Im Jahr 2000 haben bis Ende Dezember 168 neue Projekte begonnen, durch die bisher rund 9.900 zusätzliche betriebliche Plätze gewonnen wurden.

Angesichts des 1999 erreichten Entlastungseffektes am Ausbildungsstellenmarkt und der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Stärkung der betrieblichen Ausbildung wurde die Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung nach dem Sofortprogramm im Jahr 2000 auf Problemregionen mit besonders knappem betrieblichen Ausbildungsangebot konzentriert¹. Im Jahr 2000 begannen insgesamt 3.843 Jugendliche eine außerbetriebliche Ausbildung nach Artikel 4 des Sofortprogramms; Ende Dezember 2000 befanden sich noch 3.272 Jugendliche in dieser Ausbildung (alte Länder: 1.573; neue Länder: 1.699).

Verlängerung des Sofortprogramms

Die Bundesregierung hat im Juni 2000 die Verlängerung des Sofortprogramms über das Jahr 2000 hinaus beschlossen. Auch 2001 stehen im Sofortprogramm 2 Mrd. DM für laufende und neue Maßnahmen zur Verfügung. In Umsetzung der Empfehlungen aus dem Spitzengespräch des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 10. Juli 2000 wurden u. a. der Anteil der neuen Länder von bisher 40 % auf 50 % erhöht und die Leistungen nach dem Sofortprogramm wurden ab dem 1. Januar 2001 um zusätzliche Mobilitätshilfen für arbeitslose Jugendliche ergänzt.

Mobilitätshilfen

Neben der Schaffung zusätzlicher Mobilitätshilfen für arbeitslose Jugendliche im Sofortprogramm wird auch die Mobilitätsförderung von ausbildungssuchenden Jugendlichen im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe nach dem SGB III verstärkt. Berufsausbildungsbeihilfe können Auszubildende in anerkannten Ausbildungsberufen unter bestimmten Voraussetzungen erhalten, wenn sie außerhalb des Haushaltes ihrer Eltern wohnen. Im Zuge der Reform der Ausbildungsförderung sind strukturelle und finanzielle Verbesserungen der Berufsausbildungsbeihilfe vorgesehen. Der Gesetzentwurf sieht u. a. höhere Bedarfssätze und Einkommensfreibeträge, die Nichtanrechnung von Kindergeld bei der Einkommensfeststellung und einheitliche Bedarfssätze in den alten und neuen Ländern vor. Darüber hinaus soll künftig die Möglichkeit bestehen, die Berufsausbildungsbeihilfe durch zweckgleiche Ländermittel, die bislang auf die Berufsausbildungsbeihilfe angerechnet wurden, aufzustocken. Die Verbesserungen werden voraussichtlich zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres am 1. August 2001 in Kraft treten.

¹ vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I

7. Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen

Der Grundsatz „Ausbildung für alle“ hat zum Ziel, möglichst alle Ausbildungs- und Begabungspotenziale der Jugendlichen zu mobilisieren. Zwar hat sich der Trend zu höheren schulischen Abschlüssen auch bei ausländischen Kindern und Jugendlichen fortgesetzt, der Abstand zwischen den Schulabschlüssen deutscher und ausländischer Jugendlicher ist jedoch nicht geringer geworden. Deutsche Jugendliche besitzen zu einem Drittel die Hochschulreife, ein weiteres Drittel einen mittleren Schulabschluss, 9 % verlassen die Hauptschule ohne Abschluss. Bei ausländischen Jugendlichen betragen die entsprechenden Werte 16 %; 33 % sowie rund 17 %. Damit konnte insbesondere der Anteil ausländischer Jugendlicher ohne Schulabschluss, der Anfang der 80er Jahre noch bei 30 % lag, gesenkt werden. Von den deutschen Jugendlichen absolvieren rund zwei Drittel eines Altersjahrgangs eine duale Berufsausbildung, bei den jungen Ausländern lag der Anteil bei rund 39 % (bei den jungen Frauen 33 %).

Trotz der zahlreichen Initiativen und Maßnahmen, die z.B. im Bereich der Förderung von benachteiligten und leistungsschwächeren Jugendlichen zur Aufnahme des sogenannten „Benachteiligtenprogramms“ in den Katalog der gesetzlichen Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz geführt hat¹, besteht nach wie vor bildungs- wie berufsbildungspolitischer Handlungsbedarf, denn es bleiben rund 12 % der heute 20- bis 29jährigen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung. Überproportional betroffen sind vor allem ausländische Jugendliche bzw. junge Erwachsene.

Nicht nur diese statistischen Daten verdeutlichen, dass eine effizientere Ausgestaltung des vorhandenen Instrumentariums an Fördermöglichkeiten insbesondere für Jugendliche mit schlechteren Startchancen, leistungsschwächere Jugendliche sowie ausländische Kinder und Jugendliche erforderlich ist. Dabei geht es insbesondere um adäquate, d.h., auf die spezifischen Problemlagen der Jugendlichen ausgerichtete und differenzierte Angebote in der allgemeinbildenden Schule, der Berufsvorbereitung, im Übergang in eine Berufsausbildung sowie ergänzende, die Ausbildung begleitende Förderungsmöglichkeiten. Darüber hinaus ist es ebenso erforderlich, neue und innovative Ansätze zu entwickeln und modellhaft zu erproben, um insbesondere sogenannte „Maßnahmekarrieren“ zu vermeiden.

Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat sich in den vergangenen beiden Jahren auch mit diesem Problemkomplex

¹ Im Bereich der verschiedenen Maßnahmen zur Förderung von benachteiligten Jugendlichen hat die Bundesanstalt für Arbeit im Jahr 2000 rund 1,7 Mrd. DM aufgewendet, vgl. Teil II, Kapitel 3.3.2.

auseinandergesetzt und hierzu Beschlüsse gefasst¹. Dabei wurden zwei wesentliche Vereinbarungen getroffen: Die Benachteiligtenförderung ist als Daueraufgabe und integraler Bestandteil der Berufsausbildung anzusehen, unabhängig von der aktuellen Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Es ist daher prioritäres Ziel der bildungspolitischen Aktivitäten, auch leistungsschwächeren und benachteiligten Jugendlichen eine betriebliche Berufsausbildung zu ermöglichen.

Die Anstrengungen der Sozialpartner und der Bundesregierung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sind insbesondere darauf gerichtet, jedem ausbildungswilligen und –fähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten. Durch die im Ausbildungskonsens vereinbarten verschiedenen Aktivitäten einschließlich des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und Qualifizierung Jugendlicher konnte dieses Ziel nahezu erreicht werden.

Darüber hinaus wurden Initiativen in verschiedenen Bereichen ergriffen: Einen besonderen Schwerpunkt bilden Maßnahmen, um die Ausbildungschancen gerade von Jugendlichen ohne Schulabschluss und mit oft erheblichen Verhaltens- und Lernproblemen zu verbessern. Hier geht es zunächst um die modellhafte Weiterentwicklung der Berufsvorbereitung, insbesondere von Verknüpfung von Berufsvorbereitung und -ausbildung sowie um die bessere Verwertbarkeit der in einer Berufsvorbereitung, in einer nicht beendeten Berufsausbildung oder in einer Nachqualifizierung erworbenen berufsbezogenen Qualifikationen. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat eine Empfehlung zur Entwicklung eines entsprechenden Nachweises verabschiedet, der eine geeignete Grundlage für Entscheidungen über eine Verkürzung der Ausbildungszeiten sowie die Zulassung zur Externenprüfung darstellt.

Weiterhin Handlungsbedarf besteht auch bei der Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss. Ziel ist es, junge Erwachsene mit einem kombinierten Ansatz von Arbeit und Qualifizierung zur Externenprüfung oder Umschulungsprüfung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung und damit schrittweise zu einem anerkannten Berufsabschluss zu führen. Hier geht es insbesondere darum, die aus der seit 1995 durchgeführten Modellvorhabenreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ gewonnenen Erkenntnisse für die Konzeption von Regelangeboten zur Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen zu nutzen.

¹ Vgl. hierzu u. a. den Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit „Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener“ vom 27. Mai 1999; der vollständige Text des Beschlusses ist auf der Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum „download“ als pdf-Datei verfügbar (<http://www.bmbf.de>).

Ein weiterer Schwerpunkt der Aktivitäten ist die Verbesserung der Ausbildungschancen von jungen Migranten und Migrantinnen¹. Im Schulbereich soll durch zusätzliche geeignete Maßnahmen die Anzahl junger Migranten und Migrantinnen ohne Schulabschluss gesenkt, der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung erleichtert, der Deutschunterricht verstärkt und die Informations- und Beratungsdienste für Bildung und Ausbildung weiter entwickelt werden. In den Bereichen Ausbildungsvorbereitung, Berufsausbildung und Weiterbildung soll durch die Förderung lokaler/regionaler Netzwerke die Ausbildungsbeteiligung von Migranten und Migrantinnen gesteigert werden.

Insbesondere im Hinblick auf die angestrebte Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von jungen Migranten und Migrantinnen sollten die Betriebe und Unternehmen bei der Auswahl ihrer künftigen Auszubildenden die Fähigkeiten dieser Jugendlichen stärker berücksichtigen, die vielfach über interkulturelle Kompetenzen und Mehrfachsprachigkeit verfügen.

Erste Schritte zu einem Aktionsprogramm zur Verbesserung der Bildungschancen von Migranten und Migrantinnen wurden 2000 eingeleitet. Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) haben sich mit dem entsprechenden Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ befasst. Die BLK wird in einer ad-hoc Arbeitsgruppe Vorschläge für konkrete Vereinbarungen in den Bereichen Ausbildungsvorbereitung, berufliche Ausbildung und Weiterbildung erarbeiten.

Das für das Jahr 2001 geplante Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“, hat zwei Schwerpunkte: Es geht zum einen um neue Initiativen in der Benachteiligtenförderung, zum andern um die Zielgruppenarbeit mit Migranten und Migrantinnen. Es zielt darauf,

- die Effizienz vorhandener Fördermaßnahmen im Sinne besserer Integrationserfolge in Ausbildung und Beschäftigung zu steigern,
- Lücken im Förderangebot zu schließen,
- die Ausrichtung der Förderung auf Zielgruppen zu verbessern,
- die duale betriebliche Ausbildung wieder stärker für Jugendliche mit Förderbedarf zu öffnen.

¹ vgl. hierzu den Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit „Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten“ vom 26. Juni 2000

Das Programm hat eine Laufzeit von fünf Jahren (2001 bis 2005). Vorgesehen ist die Bereitstellung von insgesamt 105 Mio. DM für die Durchführung von breit angelegten Modell- und Entwicklungsvorhaben sowie Studien und Forschungsvorhaben. Die Finanzierung erfolgt jeweils rund zur Hälfte aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des ESF.

Parallel dazu wird – auch zum Transfer von Informationen und Ergebnissen aus dem Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung der Aufbau eines „Good Practice Centers Berufliche Förderung Benachteiligter“ (GPC) beim Bundesinstitut für Berufsbildung vorangetrieben. Die Schwerpunkte der Arbeit des GPC werden in der Sammlung, Sichtung und Verbreitung von erfolgreichen bzw. erfolgversprechenden Modellen der beruflichen Qualifizierung für benachteiligte Jugendliche liegen. Das GPC wird im Jahr 2001 mit seinem Dokumentationsangebot online gehen und eine (internetbasierte) Informations- und Diskussionsplattform bereitstellen.

8. Lernen im und für den Wandel – Lebensbegleitendes Lernen

Der Strukturwandel von Gesellschaft und Wirtschaft kann nur mit Hilfe einer allen Gruppen einschließenden Entwicklung lebensbegleitenden Lernens sozialverträglich gestaltet werden. Bei der Weiterentwicklung des Bildungssystems müssen deshalb die Grundlagen dafür geschaffen werden, dass alle Menschen

- die Bereitschaft zu lebensbegleitendem Lernen entwickeln,
- die für lebensbegleitendes Lernen erforderlichen Kompetenzen erwerben und
- institutionalisierte, aber auch neue, z. B. informelle Lernmöglichkeiten im täglichen Lebens- und Arbeitszusammenhang in Anspruch nehmen und nutzen.

Aus Sicht der Bundesregierung sollen bei der Weiterentwicklung des Bildungssystems in Richtung „lernende Gesellschaft“ zwei sich ergänzende Zielsetzungen verfolgt werden: Eine Stärkung und Integration der allgemeinen, politischen, kulturellen und beruflichen Weiterbildung in das gesamte Bildungssystem sowie eine bessere Abstimmung aller Bildungsbereiche und Bildungswege.

Dies schließt ein, dass insbesondere die Übergänge von beruflicher Erstausbildung in Weiterbildung fließender und damit die Bildungsbereiche und Bildungswege insgesamt durchlässiger gestaltet, Fortbildungsmöglichkeiten kontinuierlich weiterentwickelt und neue Qualifikationserfordernisse frühzeitig erkannt werden. Ziel ist, Lernen offen, zugänglich, flexibel und attraktiv auszugestalten.

Eigenverantwortung, Selbstorganisation, dezentrale Steuerung und Subsidiarität sind wichtige Elemente des Weiterbildungsbereichs. Sie allein reichen jedoch nicht aus, sie müssen – durch Förderung und Anreize – ergänzt werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei auch, dass die Wirtschaft entsprechende Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung bietet.

In Kooperation mit den Verantwortlichen und Interessierten soll eine spürbare Verbesserung der Infrastruktur für das angestrebte lebensbegleitende Lernen realisiert werden. Mit dem Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden die vielfältigen Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes im Bereich lebensbegleitenden Lernens stärker gebündelt. Innovationen und Konzepte zur Realisierung einer „lernenden Gesellschaft“ sollen breiter und nachhaltiger als bisher umgesetzt werden.

Leitgedanken des Aktionsprogramms sind die Stärkung der Eigenverantwortung sowie Selbststeuerung der Lernenden, der Abbau von Chancenungleichheiten beim Zugang zu Weiterbildungsangeboten, die Kooperation zur Verbindung der Bildungsangebote und –nachfrage sowie Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen.

Vorrangig gefördert werden sollen Innovationen in folgenden Feldern:

- bildungsbereichs- und trägerübergreifende Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene;
- Qualitätssicherung in transparenten und vergleichbaren Verfahren;
- Zertifizierung bzw. Anerkennung von beruflich verwertbaren Qualifikationen und Kompetenzen, auch solchen, die in informellen Lernprozessen erworben werden;
- Erhöhung der Transparenz der Angebote, Verbesserung der Information und Beratung, Motivierung;
- Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen (z. B. informelles, selbstgesteuertes Lernen; Nutzung neuer Medien; Lernberatung und -begleitung);
- Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes für Menschen in speziellen Lebenslagen (z .B. Förderung der Bildungsbereitschaft, auch am Arbeitsplatz; Strategien zum Kompetenzerhalt bei Arbeitslosen);
- Intensivierung des Austausches und der internationalen Zusammenarbeit, Förderung internationaler Kompetenzen.

Die Innovationen in diesen Handlungsfeldern werden mit Hilfe von Teilprogrammen und Projekten umgesetzt, die je für sich gesteuert werden¹. Zu den Teilprogrammen bzw. Projekten gehören als zentrale Bestandteile das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ sowie das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“.

Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Die Entwicklung „Lernender Regionen“ durch den Auf- und Ausbau von bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Netzwerken, die innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens durchführen, bildet den Kern des Aktionsprogramms. Mit Hilfe des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, das im November 2000 ausgeschrieben wurde, sollen Bildungsanbieter und –nachfragende (Individuen, Betriebe etc.) sowie andere regionale Akteure (z. B. Jugend- und Arbeitsämter) enger als bisher zusammengeführt werden. Dadurch

¹ Zu den Programmen und Projekten im Einzelnen vgl. Teil II, Kap. 5.3

sollen die Motivation und Befähigung zum selbstständigen Lernen gefördert sowie qualitative und quantitative Verbesserungen der Bildungsangebote, nicht zuletzt im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung, bewirkt werden. Die Netzwerke sollen zusätzlich für den Transfer von Ergebnissen der anderen Teile des Aktionsprogramms genutzt werden, um zur breiteren Umsetzung von Innovationen beizutragen. Für das Netzwerkprogramm stehen in den Jahren 2000 bis 2004 voraussichtlich Finanzmittel des Bundes in Höhe 88 Mio. DM zur Verfügung. Zusätzlich setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung für dieses Programm im selben Zeitraum rund 50 Mio. DM Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) ein.

Informelles Lernen - Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Im Hinblick auf die Weiterentwicklung der neuen Medien (z. B. von Online-Angeboten im Internet) wird auch die Bedeutung des informellen - in den Arbeitsprozess integrierten - Lernens zunehmen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass informelles Lernen die bisherigen formalen Angebote ersetzen wird. Vielmehr wird es ein Nebeneinander von formalen und informellen Lehr- und Lernformen sowie - zunehmend - Mischformen in allen Bereichen der Weiterbildung geben. Dabei wird das selbstgesteuerte Lernen eine große Bedeutung haben. Die Lernenden werden zunehmend eigenverantwortlich ihre Bildungsaktivitäten bestimmen müssen. Parallel dazu wird sich die Rolle der Weiterbildner und Weiterbildnerinnen verändern müssen.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung müssen die Kooperation unterschiedlichster Partner und ein breites Spektrum unterschiedlichster Lernmöglichkeiten entwickelt werden, damit den Einzelnen vielfältige Optionen für die persönliche und berufliche Entwicklung durch Lernen offen stehen. Das gilt für Ungelernte, Fach- und Führungskräfte, Selbstständige sowie Existenzgründer und Existenzgründerinnen. Damit entstehen auch für Unternehmen und Einrichtungen mehr Möglichkeiten und neue Anforderungen, sich zu lernenden Organisationen zu entwickeln, um im Wettbewerb bestehen zu können. International sind vielfältige - in den jeweiligen nationalen Kontext eingebundene - Strategien zu beobachten, den Standortfaktor berufliche Qualifikation und Kompetenz auszubauen. Auch die in der Agenda 2000 der Europäischen Union formulierten Ziele der Beschäftigungsfähigkeit, der Flexibilität, des unternehmerischen Denkens und der Gleichheit weisen darauf hin. In fast allen vergleichbaren Ländern werden neue, effizientere Formen zur Bewältigung des Strukturwandels durch ein neues erweitertes Verständnis von beruflicher Weiterbildung und Kompetenzentwicklung gesucht.

Wie das „informelle Lernen“ für eine effektivere praktische Umsetzung in den verschiedenen Bereichen der Weiterbildung erschlossen werden kann, ist Gegenstand verschiedener vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderter Studien. Im Rahmen des im Jahr 2001 anlaufenden Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwick-

lung“ soll u. a. modellhaft der Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen in Unternehmen und die Stärkung individueller beruflicher Kompetenzen entwickelt und erprobt werden. Eine entscheidende Rolle wird dabei die Lernintensität von Arbeitsplätzen spielen. Die vorgesehenen Maßnahmen umfassen Vorhaben zur Kompetenzmessung und zur Selbstorganisation des Lernens, Umsetzungsprojekte zur unterschiedlichen betrieblichen Lernkulturen sowie Modellprojekte zum Kompetenzerhalt durch tätigkeitsgebundenes kontinuierliches Lernen im sozialen Umfeld und zur Transformation von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen zu Lerndienstleistern. Für die geplante Laufzeit des Programms (2001 bis 2007) werden rund 35 Mio. DM jährlich einschließlich der ESF-Mittel zur Verfügung stehen.

Demographischer Wandel und Gestaltung der Arbeitswelt

Der demographische Wandel steht derzeit vor allem unter dem Aspekt der Veränderung der Alterszusammensetzung einer Gesellschaft im Mittelpunkt des Interesses. Der anhaltende Geburtenrückgang und die stetig steigende Lebenserwartung sind ein strukturelles Phänomen aller (hoch-)industrialisierten Länder. Sie führen auch in der Bundesrepublik Deutschland auf längere Sicht zu einer abnehmenden und im Durchschnitt älteren Bevölkerung.

So wird sich nach den Vorausschätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung¹ zum Arbeitskräfteangebot in Deutschland das Erwerbspersonenpotenzial vom Jahr 2000 bis 2040 um ca. ein Fünftel reduzieren. Der Rückgang des Arbeitskräfteangebots wird nach dem Jahr 2020 deutlich spürbar werden. Höhere Zuwanderungen können zwar die Alterung des Arbeitskräfteangebots abschwächen, aber nicht verhindern.

Die öffentliche Wahrnehmung des demographischen Wandel konzentriert sich bislang primär auf die sozialen Sicherungssysteme. Dies blendet wesentliche Aspekte des demographischen Wandels und wichtige Fragestellungen aus:

- Welche Folgen hat der demographische Wandel für Unternehmen und Erwerbstätige?
- Wie entwickelt sich die Alterstruktur der Belegschaften in den Unternehmen?
- Wie wirken sich alternde Belegschaften auf die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Unternehmen aber auch der Volkswirtschaft insgesamt aus?

Die demographische Entwicklung stellt somit Betriebe und die berufliche (Weiter-)Bildung vor neue Herausforderungen. Mit zunehmend älteren Belegschaften müssen die technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich bewältigt werden. In

¹ Zu den einzelnen Modellvarianten und Einflussfaktoren wie Zuwanderung, Erwerbsquoten und Renteneintrittsalter vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht Nr. 48/2000, Seite 809 - 817

diesem Kontext gewinnt der Wert beruflicher Weiterbildung auch älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zunehmend an Bedeutung. So gilt es, die Potenziale Älterer besser zu entwickeln und zu nutzen. Hierzu wurden seit Beginn der 90er Jahre eine Reihe von Modellvorhaben zum Schwerpunkt Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gefördert.

Die Vorhaben zielen darauf, in Unternehmen durch generationenverbindende Modelle und Strategien des ‚Miteinander Arbeitens und Voneinander Lernens‘ bisher verborgene Potenziale an Erfahrung und Wissen von Alt und Jung zu erschließen, um den Kompetenztransfer zwischen den Generationen zu sichern.

Zur Bewältigung des technischen und organisatorischen Wandels in den Unternehmen werden Lern- und Dialogfähigkeit, Wissen und Erfahrung als entscheidende Ressourcen angesehen. Wissenssynergien ergeben sich vor allem im Dialog zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten. Betriebe, die sich als lernende Organisationen verstehen, legen zunehmend Wert auf den Erhalt und Einsatz sowie die Vernetzung dieser vielfältigen Kompetenzen und Stärken Älterer mit der Innovationsbereitschaft und dem aktuellen und neuartigen technischen Wissen jüngerer Beschäftigter.

Im Jahr 2000 wurde der bisherige Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“ im Bereich „Innovative Arbeitsgestaltung“ vorläufig abgeschlossen. Die Ergebnisse dieser Forschungsphase wurden im „Zukunftsreport demographischer Wandel – Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft“¹ veröffentlicht.

Wesentliche Aussage und Ergebnis ist, dass die bisherige Wahrnehmung der Folgen des demographischen Wandels systematisch zu erweitern ist. Bisherige Leitbilder und einseitige Zentrierung auf „jung“ oder „Jugend“ sind nicht mehr zeitgemäß. Es geht um einen Paradigmenwechsel von einer reaktiven, d. h. auf die älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gerichteten (Personal-) Politik hin zu präventivem, auf Lebensverläufe und Erwerbsbiografien gerichteten Handeln.

Es ist eine forschungs-, bildungs- und gesellschaftspolitische Aufgabe, die Innovationsfähigkeit in Deutschland durch Qualifizierung für den Umgang mit den Folgen des demographischen Wandels zu sichern. Hierbei ist der Aspekt von spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte sicherlich wichtig. Zentrales politisches Anliegen ist es, einen Bewusst-

¹ Pack, Buck, Kistler, Mendius, Morschhäuser, Wolff „Zukunftsreport“; Bonn, 2000

seinswandel zu erreichen und präventiv einer Ausgrenzung von älteren Beschäftigten und dem Verlust von Erfahrungswissen frühzeitig zu begegnen.

Anfang 2001 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ aufgelegt. Das Förderprogramm soll Lösungswege für die Gestaltung der Arbeitswelt von morgen entwickeln, die an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet sind, einen sozialverträglichen Strukturwandel ermöglichen und gleichzeitig wichtige beschäftigungspolitische Impulse geben. Dabei greift das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ den Aspekt des demographischen Wandels auf und führt damit die begonnenen Arbeiten als eine wesentliche Querschnittsfrage fort.

Aufbruch in die Informationsgesellschaft

Der Einsatz von IT-Technologien hat in den vergangenen 10 Jahren erheblich zugenommen. Die neuen Techniken berühren nahezu jeden Wirtschaftszweig, von der Produktion bis in den vielschichtigen Dienstleistungssektor. Sie weisen alle Merkmale einer „Schlüsseltechnologie“ auf. Nach einer BIBB/IAB-Erhebung arbeiteten in den Jahren 1998 und 1999 nahezu zwei Drittel (62 %) aller Berufstätigen in Werkstätten, Praxen und Büros und unterwegs mit computergestütztem Gerät. Zum Beginn der 90er Jahre waren es erst 37 %.

IT-Grundkenntnissen bzw. IT-Anwendungswissen sind damit in den meisten Bereichen eine grundlegende Voraussetzung für die Ausbildung geworden. Die Grundlagen hierfür müssen schon während des Besuchs der allgemeinbildenden Schulen gelegt werden. Wichtig für die Ausbildung ist die Vermittlung von IT-Kenntnissen, die auf die beruflichen Einsatzziele abgestimmt sind. Die Bundesregierung hat in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und den Ländern ein umfangreiches Bündel an Aktivitäten und Förderprogrammen zur Verbesserung der informationstechnologischen Bildung und Ausstattung auf den Weg gebracht. Zur Integration moderner Informations- und Kommunikationstechniken in die Bildung ist ein Gesamtkonzept notwendig. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im August 2000 das Handlungskonzept „Anschluss statt Ausschluss – IT in der Bildung“ vorgestellt, das den Rahmen für die Aktivitäten in den Bereichen Schule, berufliche Bildung und Hochschule bildet. Für die Umsetzung dieses Handlungskonzepts stehen insgesamt rund 1,4 Mrd. DM in den Jahren 2000 bis 2004 zur Verfügung.

Berufliche Aus- und Weiterbildung leisten einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Juli 1999 vereinbarten „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“. Die Bundesregierung beteiligt sich daher ferner an der von der Wirtschaft gestarteten Initiative D 21, um den IT-Qualifikationsbedarf in

Ergänzung zu den im „Sofortprogramm von Bundesregierung und IuK-Wirtschaft zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs in Deutschland“ getroffenen Vereinbarungen langfristig durch Investitionen in Ausbildung, Modernisierung des Bildungssystems, Lehrerfortbildung und Ausstattung von Klassenzimmern zu decken.

Entsprechend der Vereinbarungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wurden in den IT-Berufen und Medienberufen zum 30. September 2000 rund 25.500 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die im Bündnis zugesagte Steigerung auf 40.000 Ausbildungsplätze ist damit bereits im Jahr 2000 erreicht worden. Die Wirtschaft hat darüber hinaus weitere 20.000 Ausbildungsplätze – also insgesamt 60.000 neue Ausbildungsplätze – in diesen Berufen bis 2003 zugesagt. Allein in den vier IT-Berufen konnte bereits eine Steigerung um 13.000 auf 26.000 Ausbildungsplätze bis zum Ende des Jahres 1999 erreicht werden. Bundesweit wurden bis zum 30. September 2000 rund 18.000 neue Ausbildungsverträge in den vier IT-Berufen abgeschlossen. Das sind 5.200 Verträge oder rund 40 % mehr im Vergleich zum Vorjahr.

Dabei gilt es insbesondere für Mädchen und junge Frauen, die Ausbildungschancen in den neuen IT-Berufen besser als bisher zu nutzen¹. Ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Bundesregierung liegt darin, die aktive Beteiligung von Frauen an der Informationsgesellschaft erheblich auszuweiten. Im Rahmen des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ wurde als konkretes Ziel festgelegt, bis zum Ende des Jahres 2005 den Anteil der Frauen, die das Internet nutzen, auf 50 % zu steigern sowie den Anteil der Frauen bei den Auszubildenden in den IT- und Medienberufen und im Studienfach Informatik auf 40 % zu erhöhen.

Hierzu wurden verschiedenen Aktivitäten gestartet: Seit November 2000 bündelt das Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ bundesweit Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und Forschung. Die Aktion „Frauen ans Netz“ in Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG, der Bundesanstalt für Arbeit und der Zeitschrift Brigitte wurde ausgeweitet. Im Rahmen der „Initiative D 21“ wurde das bundesweite Ausbildungsprojekt „IDEE-IT“ gestartet, mit dem Mädchen und junge Frauen in großer Zahl für die neuen Berufe interessiert und gewonnen werden sollen².

¹ Die Erhebung des Statistischen Bundesamtes über die Gesamtzahl der Auszubildenden am 31.12.1999 weist in den vier 1997 geschaffenen IT-Berufen bundesweit einen Frauenanteil von knapp 14 % aus; der höchste Anteil ist im Beruf Telekommunikationskaufmann/-frau mit rund 28 % zu verzeichnen.

² Vgl. zu diesen und weiteren Projekten Teil II, Kapitel 4.3.3

Die Bundesanstalt für Arbeit hat ihre IT-Weiterbildungsmaßnahmen ausgeweitet. Die durchschnittliche Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der beruflichen Weiterbildung betrug im Jahr 2000 ca. 46.500. Davon befinden sich 16.800 in beruflichen Umschulungsmaßnahmen und rund 29.700 in Weiterbildungsmaßnahmen. Damit ergibt sich ein finanzielles Engagement der Bundesanstalt für Arbeit in Höhe von ca. 1,9 Mrd. DM pro Jahr. Außerdem bieten die Länder zusätzliche wirtschaftsnahe und marktorientierte IT-Qualifizierung in enger Kooperation mit führenden Unternehmen der IT-Branche an.

Die Beteiligten im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit unterstützen den Aufbau regionaler Netzwerke von IT-Firmen für Bedarfsanalyse, Erfahrungsaustausch und Kooperation im Bereich der Fachkräfteentwicklung und -gewinnung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert in diesem Zusammenhang Ansätze, die geeignet sind, die Vermittlung der für betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen erforderlichen Qualifikationen durch IT-gestützte Schulungsmaßnahmen zu unterstützen.

Um kleine und mittelständische Unternehmen in die duale IT-Ausbildung einzubinden, werden die Sozialpartner ein Kompetenzzentrum etablieren, um Informationsdienstleistungen für regionale Bildungsnetzwerke, lokale IT-Ausbildungsverbände oder Landesinitiativen anzubieten, Veranstaltungen zu organisieren und gegebenenfalls Medienlücken zu schließen.

Das im Auftrag von Bundesverband Druck und IG Medien unter Beteiligung des DIHT im Jahr 2000 begonnene Projekt „Mediengestalter 2000 plus“ hat zum Ziel, im Berufsfeld Mediengestalter die Ausbildungslage besonders in kleinen und mittleren Unternehmen durch Beratungnetzwerke zu verbessern, Ausbildungsverbände zu schaffen und die Ausbilder und Ausbilderinnen durch die Erarbeitung von Inhalten zu entlasten¹.

Der Anschluss von Schulen ans Netz soll innerhalb dieses Jahres in Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG im Rahmen der gleichnamigen Initiative zum Abschluss gebracht werden. Ende 2000 verfügten bereits mehr als die Hälfte aller Schulen über einen Internet-Anschluss, bis Ende 2001 werden alle Schulen über einen kostenlosen breitbandigen Internet-Zugang verfügen.

Angesichts des raschen technologischen Wandels insbesondere durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, der durch sie bewirkten erheblichen Veränderungen in den betrieblichen Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisation sowie der hierdurch erforderlichen schnellen Implementierung neuer Lerninhalte sieht die Bundesregierung einen erheblichen In-

¹ Weitere Informationen unter: <http://www.mediengestalter2000plus.de>

vestitions- und Modernisierungsbedarf an den beruflichen Schulen. In den Jahren 2001 und 2002 werden den Ländern aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Finanzhilfen nach Art. 104 a GG in Höhe von 175 Mio. DM und 80 Mio. DM und damit insgesamt 255 Mio. DM als Beitrag zur Bewältigung dieser Aufgabe zur Verfügung gestellt. Das Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) umfaßt dabei vor allem Investitionen in die Ausstattung mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie, informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie alle erforderliche Software inklusive Lernsoftware, technische Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien sowie mit diesen Investitionen verbundene Dienstleistungen, wie Installationen, Softwareadaptionen und –modifikationen.

Im Rahmen des Handlungskonzeptes „Anschluss statt Ausschluss - IT in der Bildung“ hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2000 das Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ begonnen¹. Die Förderbereiche orientieren sich an den Lernorten Schule, berufliche Bildung und Hochschule. Ziel des Programms ist es, neue Medien dauerhaft und in der Fläche als Lehr-, Lern-, Arbeits- und Kommunikationsmittel in den Unterricht zu integrieren und diesen durch Medieneinsatz qualitativ zu verbessern. Für das Förderprogramm stehen bis zum Jahr 2004 insgesamt Bundesmittel von über 600 Mio. DM zur Verfügung².

In der allgemeinen Bildung liegt der Schwerpunkt auf qualitativ und pädagogisch hochwertigen Vorhaben, die den spezifischen Anforderungen der Schüler und Schülerinnen ebenso wie der Lehrer und Lehrerinnen im schulischen Alltag gerecht werden: Die Arbeit der Lehrer und Lehrerinnen soll durch computergestützte Lehrmittel unterstützt werden, die im Unterricht entsprechend individueller pädagogischer Vorgehensweisen anwendbar sind. Die Auswahl von Projekten fand durch Auswertung der Ergebnisse einer Ausschreibung statt. Diese Ausschreibung richtete sich an Anbieter, die als Inhalte-Produzenten Erfahrungen mit der Entwicklung neuer Medien für die Schule haben, Zwischenergebnisse zeitnah in mehreren Schulen erproben und die Gewähr für eine nachhaltige Verbreitung der Ergebnisse bieten.

In der beruflichen Bildung haben Projekte des Förderprogramms begonnen³. Ausgangspunkt hier sind Konzepte, die auf die unterschiedlichen Gegebenheiten in einzelnen Branchen maßgeschneidert sind. Priorität hatte die Umsetzung der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kapitel 3.4.1

² weitere Informationen unter <http://www.gmd.de/NMB/PT-NMB.html>

³ Ferner sind Projekte zur Weiterentwicklung des kontinuierlichen beruflichen Lernens mit Hilfe der IuK-Technologien beabsichtigt; vgl. Teil II, Kapitel 5.3.3

Wettbewerbsfähigkeit beschlossenen Maßnahmen zur Qualifizierung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik und der IT-Anwender¹.

Wichtigstes Vorhaben ist dabei die Entwicklung von Curricula und Lehr- und Lernsoftware zu dem laufenden Ordnungsverfahren der IT-Weiterbildung². Ziel dieses Weiterbildungskonzeptes ist es, von allen wesentlichen Partnern akzeptierte Inhalte und Zertifizierungsstrukturen zu schaffen und in einem zweiten Schritt Weiterbildung und Erstausbildung auch methodisch stärker miteinander zu verknüpfen. Die für das neu geordnete Feld erstellten Inhalte sollen für die etablierten Maßnahmen der Träger von Weiterbildungsangeboten, einschließlich der Angebote der Bundesanstalt für Arbeit, ebenso wie für betriebsinterne Angebote adaptierbar sein.

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 4.3.2

² Weitere Informationen unter <http://www.apo-it.de/> sowie <http://www.isst.fhg.de/german/pressemitteilungen/2000/teachware.html>

9. Berufliche Bildung im Kontext der Entwicklung in der Europäischen Union

Berufsbildungspolitische Entwicklungen und Initiativen

Neben der Zielsetzung, über die europäische Dimension der Bildung hinaus stärker die nationalen Bildungspolitiken in den Kontext der europäischen Integration zu stellen, wurden im Jahr 2000 während der portugiesischen und französischen EU-Präsidentschaft verschiedene neue Initiativen mit Berufsbildungsbezug vereinbart. Hier sind insbesondere zu nennen:

Neue Kooperationsverfahren in der europäischen Bildungszusammenarbeit

Im Jahr 2000 hat eine grundlegende Debatte zu neuen Kooperationsverfahren in der europäischen Bildungszusammenarbeit begonnen. Ausgehend von den Schlussfolgerungen von Lissabon fand eine grundlegende Diskussion über die weitere Bildungszusammenarbeit in Europa statt. Die Vorschläge reichten dabei von einer sinngemäßen Übernahme des Luxemburg-Prozesses in der europäischen Beschäftigungspolitik bis zur Beibehaltung der bisherigen, auf Programmkooperation und Erfahrungsaustausch beruhenden Zusammenarbeit.

Die Bundesregierung hat den Willen und die Notwendigkeit zu einer neuen Stufe der Zusammenarbeit unterstrichen und als Startpunkt dieser neuen Kooperation die „Rolling Agenda“ vorgeschlagen, die von den EU-Bildungsministern Ende 1999 vereinbart und bislang nur ansatzweise umgesetzt wurde. Die Agenda enthält konkrete Bildungsprioritäten zur strukturierten Verfolgung auf europäischer Ebene, erlaubt die Vereinbarung von gemeinsamen bildungspolitischen Zielsetzungen, den kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch einschließlich von Berichterstattungen und entsprechenden Analysen der Europäischen Kommission.

Bei den weiteren Beratungen sollte insbesondere bedacht werden:

- Die Europäische Union verfügt im Bereich der Bildungs- bzw. Berufsbildungspolitik über keine eigenständigen Kompetenzen. Art. 149 und 150 des EG-Vertrages sehen unterstützende und ergänzende Maßnahmen vor, unter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedstaaten für Inhalte und Gestaltung der Bildungssysteme bzw. der beruflichen Bildung¹. Die Kommission hat ihre beschäftigungspolitischen Initiativen in den letzten Jahren zunehmend um bildungspolitische Aspekte erweitert, was grundsätzlich zu begrüßen ist. Bildung darf allerdings nicht auf Beschäftigungsfähigkeit verengt werden, da dies den umfassenderen Zielsetzungen der Bildungspolitik nicht gerecht würde.

¹ Vgl. Art. 149 und 150 des Vertrages von Amsterdam, Texte des EU-Vertrages und EG-Verträge mit den deutschen Begleitgesetzen, herausgegeben von Thomas Läufer, Bundeszentrale für Politische Bildung, 1999

- Durch die eingeleiteten verschiedenen Prozesse (Luxemburg, Cardiff, Lissabon-Folgeberichte) wurde ein umfangreiches Berichtssystem etabliert. Neue zusätzliche Prozesse mit breiten, institutionalisierten Berichtspflichten sollten vermieden werden.
- Die Übertragung des Luxemburg-Prozesses auf die Bildungspolitik und Gestaltung der Bildungssysteme wäre weder sachgerecht noch vertragskonform.

Im Hinblick auf die inhaltlichen Schwerpunkte ist die Bundesregierung gemeinsam mit dem Europäischen Rat der Auffassung, dass die Investitionen in Human-Ressourcen, Bildung und Forschung weiter erhöht werden müssen. In nationaler Verantwortung hat dies die Bundesregierung mit der Steigerung ihrer Investitionen in Bildung und Forschung um 1,8 Mrd. DM oder 12,5 % in der Zeit von 1998 bis 2000 bereits getan. Die Bundesregierung setzt sich weiter dafür ein, die optionalen Möglichkeiten für Auszubildende und junge Berufstätige auszuweiten, durch Auslandsaufenthalte ihre Europakompetenzen zu verbessern. Neben den neuen Möglichkeiten im Rahmen der EU-Programme in den Jahren 2000-2006 an Austauschmaßnahmen teilnehmen zu können, wird die Bundesregierung deshalb die finanziellen Mittel für den internationalen Austausch in der beruflichen Bildung erhöhen. Darüber hinaus unterstützt die Bundesregierung die u. a. für den Europäischen Rat in Stockholm formulierten politischen Prioritäten „Offensive für Bildung und Mobilität“ und „Weltspitze bei Forschung und Technologie“.

Bildungspolitische Zielsetzungen des Europäischen Rates von Lissabon

Auf dem Europäischen Rat vom 23. und 24. März 2000 in Lissabon haben sich die Regierungschefs für das kommende Jahrzehnt zum Ziel gesetzt, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln. Bildungs- und Ausbildungssysteme müssen sich folglich auf den Bedarf der Wissensgesellschaft und die Notwendigkeit von mehr und besserer Beschäftigung einstellen. Konkrete Vorschläge betreffen die substanzielle jährliche Steigerung von Humankapitalinvestitionen, die Halbierung der Anzahl der Schulabgänger unterhalb des Abschlusses der Sekundarstufe II bis zum Jahr 2010, die Sicherung des Zugangs aller Schulen zum Internet und zu Multimediainhalt bis Ende 2001, die Weiterentwicklung von Schulen und Ausbildungszentren zu breiten Zielgruppen offenstehenden Mehrzweck-Lernzentren, die Vereinbarung eines europäischen Rahmens von Grundfertigkeiten durch lebenslanges Lernen, die Beseitigung von Mobilitätshindernissen, die Schaffung eines europäischen Musters für Lebensläufe und die Vorlage eines umfassenderen Berichts der EU-Bildungsminister an den Europäischen Rat zu künftigen Zielen der Bildungssysteme.

Einige der Ziele konnten bereits im Jahr 2000 erreicht werden. Die EU-Bildungsminister haben nationale Berichtsbeiträge zur Entwicklung ihrer Bildungssysteme vorgelegt, aus denen der gemeinsame Bericht der EU-Bildungsminister erarbeitet und dem Europäischen Rat vorgelegt

werden soll. Darüber hinaus hat der EU-Bildungsministerrat einen Aktionsplan Mobilität verabschiedet. Auch wurde zur Verbesserung der Transparenz erworbener Qualifikationen ein Entwurf zu einem europäischen Muster für Lebensläufe entwickelt.

*Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU –
Nationaler beschäftigungspolitischer Aktionsplan (NAP)¹*

Seit dem Beschluss der Sondertagung des „Europäischen Rates über Wachstum und Beschäftigung“ vom 20./21. November 1997, alle Politikbereiche auf mehr Beschäftigung auszurichten, legen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union seit 1998 jährlich einen Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionsplan (NAP) vor. In ihm werden anhand von Beschäftigungspolitischen Leitlinien die Anstrengungen dokumentiert, die die einzelnen Mitgliedstaaten unternommen haben, um die in den vier Säulen formulierten Ziele zur

- I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit,
 - II. Entwicklung des Unternehmergeistes,
 - III. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten sowie
 - IV. Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- zu erreichen.

Auf der Grundlage der Berichte der einzelnen Mitgliedstaaten wird dann dem Europäischen Rat zum Jahresende ein gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates zur Beschäftigung vorgelegt. Der „Gemeinsame Beschäftigungsbericht 2000“ enthält eine vergleichende Bewertung, wie die Mitgliedstaaten die Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien des Jahres 1999 durchgeführt und die überarbeiteten Leitlinien für 2000 in ihren Nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung umgesetzt haben.

Der Gemeinsame Beschäftigungsbericht 2000 hebt insbesondere die seit 1997 in der Europäischen Union erreichten Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt hervor: Vier Millionen neue Arbeitsplätze konnten geschaffen werden, hauptsächlich im Dienstleistungssektor; die meisten Mitgliedstaaten profitierten von den verbesserten wirtschaftlichen Bedingungen, EU-weit lag die Erwerbstätigenquote der 15- bis unter 65jährigen bei 62,1 % (1999). Die Arbeitslosigkeit lag 1999 durchschnittlich bei 9,2 %, die Jugendarbeitslosigkeit hat mit 8,5 % in der Altersgruppe der 15-24-Jährigen einen Tiefstand in diesem Jahrzehnt erreicht. Zugleich wird jedoch die zum

¹ Vgl. den Beschäftigungspolitischen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2000, der im Bereich der beruflichen Bildung u. a. die 1999 im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarten Maßnahmen behandelt, Drucksache 14/2950 des Deutschen Bundestages vom 15. März 2000

Teil recht unterschiedliche Intensität der Umsetzung in den Aktivitäten der einzelnen Mitgliedstaaten kritisiert und dabei eine strengere Ausrichtung an Indikatoren und messbaren Ergebnissen eingefordert. Ferner werden die Erfolge bei der Durchsetzung des Prinzips der Chancengleichheit (Säule IV) als „Gender mainstreaming“ hervor gehoben, zugleich auf den weiterhin bestehenden großen Handlungsbedarf verwiesen.

In den Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon wurde das Ziel der Vollbeschäftigung für das nächste Jahrzehnt durch beständige Bemühungen um die Förderung von Wissen, Innovation und sozialem Zusammenhalt formuliert und auf die Herausforderungen der Wissensgesellschaft hingewiesen. Unter Beibehaltung der grundlegenden Vier-Säulen-Struktur werden daher für die Beschäftigungspolitischen Leitlinien bzw. für die Nationalen Aktionspläne 2001 der Mitgliedstaaten neue Schwerpunktsetzungen angestrebt. Dabei wird es insbesondere um die weitere Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, Verringerung von Qualifikationslücken, Förderung des lebenslangen Lernens sowie Erhöhung der Pro-Kopf-Investitionen in die Humanressourcen gehen.

Überwindung von Mobilitätshemmnissen

Der EU-Bildungsministerrat hat am 9. November 2000 einen gemeinsamen Standpunkt zur Ratsempfehlung zu Mobilitätshindernissen gefasst. Die Ratsempfehlung enthält vielfältige Vorschläge zur Mobilitäts erleichterung für Auszubildende, Schüler, Studenten, Freiwillige, Lehrkräfte und Ausbilder. Die Maßnahmen reichen von der Verbesserung der Mitnahmemöglichkeiten von Stipendien und Ansprüchen über Vorschläge zur Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen, der internationalen Öffnung der Bildungssysteme bis zur Umsetzung neuer europäischer Initiativen. Die deutschen Vorschläge zur Schaffung eines europäischen Schüler-/Auszubildenden-/Studenten- und Freiwilligenausweises, zur Erweiterung des EUROPASS (auf nicht-duale Ausbildungen und auf Beitrittsstaaten), zur Schaffung mehrsprachiger europäischer Berufsprofile und zur Einrichtung einer bürgernahen europäischen Informationsplattform zu Mobilitätsmöglichkeiten in Europa konnten dabei durchgesetzt werden. Die Ratsempfehlung geht in die zweite Lesung des Europäischen Parlaments. Mit der Verabschiedung ist unter schwedischer Präsidentschaft im ersten Halbjahr 2001 zu rechnen.

Aktionsplan Mobilität während der französischen Präsidentschaft

Der Aktionsplan Mobilität wurde vom EU-Bildungsministerrat am 9. November 2000 verabschiedet und an den Europäischen Rat von Nizza am 7. Dezember 2000 weitergeleitet. Der Aktionsplan konkretisiert verschiedene Vorschläge der bereits genannten Ratsempfehlung und verankert erstmals Maßnahmen der bislang nur zwischenstaatlich von den europäischen Bil-

dungsministern vereinbarten Bologna-Erklärung zur Annäherung im Hochschulbereich auf gemeinschaftlicher Ebene. Der Europäische Rat von Nizza hat den Aktionsplan Mobilität begrüßt und seine baldige Umsetzung gefordert.

Memorandum der Kommission zum lebenslangen Lernen

Dem Konzept lebenslangen Lernens kommt auf europäischer Ebene wachsende Bedeutung zu. Die Schlussfolgerungen der im Jahr 2000 durchgeführten europäischen Bildungsministerkonferenz in Bukarest, die EURYDICE-Studie zum lebenslangen Lernen und die neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 zum lebenslangen Lernen werden nunmehr durch das Kommissionsmemorandum ergänzt. Das Memorandum wurde auf dem EU-Bildungsministerrat am 9. November 2000 vorgestellt. Es beschreibt die Anforderungen für verändertes Lernen, die wichtigsten Elemente des Konzepts lebenslangen Lernens und schlägt sechs Schlüsselfelder für europäische und nationale Maßnahmen vor (neue Fertigkeiten für alle, Steigerung der Investitionen in Humanressourcen, Innovation im Lehren und Lernen, Bewertung von Lernen, neuer Stellenwert von Lernen und Berufsberatung, bürgernehe Lernangebote). Im Memorandum wird eine Studie zum Erwachsenenlernen für die europäische Ebene vorgeschlagen, die auf der Grundlage von Indikatoren zum lebenslangen Lernen europaweit durchgeführt werden soll. Hierzu finden noch Beratungen statt. Die Kommission möchte das Memorandum in einem breiten europäischen Diskussionsprozess im ersten Halbjahr 2001 beraten, bevor konkrete Folgemaßnahmen vorgeschlagen werden.

Europäische Spracheninitiativen

Die EU-Bildungsminister haben eine Ratsentscheidung zum Europäischen Jahr der Sprachen 2001 verabschiedet. Das Gesamtbudget für das Europäische Jahr der Sprachen beträgt 8 Mio. EURO. Die EU führt das Jahr gemeinsam mit dem Europarat durch. Das Europäische Jahr der Sprachen soll mit einer europaweiten Werbekampagne unter dem Motto „Sprachen öffnen Türen“ für die Sprachenvielfalt Europas sensibilisieren und zum Fremdsprachenerwerb und zur Mehrsprachigkeit motivieren.

Europäische Lebensläufe

Zur Schaffung einer gemeinsamen europäischen Form für Lebensläufe wurde vom Europäischen Forum zur Transparenz beruflicher Qualifikationen¹ ein Entwurf erstellt, der Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen von Bewerbern für potenzielle Arbeitgeber in Europa leicht

¹ Vgl. Teil II, Kapitel 6.1.4

verständlich dokumentieren soll. Der Entwurf befand sich Anfang 2001 in der Beratung in europäischen Bildungsgremien.

Fortführung der EU - Bildungs- und Berufsbildungsprogramme

SOKRATES II

Der Beschluss zur zweiten Phase von SOKRATES, des EU-Programms zur Förderung europäischer Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung, wurde am 24. Januar 2000 gefasst. SOKRATES II hat eine Laufzeit von 2000 – 2006 und ein Budget von 1,85 Mrd. EURO. Es setzt verschiedene erfolgreiche Aktionen des Vorläuferprogramms fort (ERASMUS, COMENIUS und LINGUA) und ergänzt diese durch neue Aktionen zur Erwachsenenbildung und zu Multimedia (GRUNDTVIG, MINERVA). Das Programm SOKRATES II soll gemeinsam mit dem Programm LEONARDO DA VINCI II das Konzept des lebenslangen Lernens stärker in den Mittelpunkt stellen und erheblich zum Ausbau der europäischen Bildungskooperation beitragen.

Es ist zu erwarten, dass sich bis zum Ende der Laufzeit des Programms im Jahr 2006 die Anzahl der an den verschiedenen Aktionen teilnehmenden Hochschulen, Studierenden, Dozenten und Dozentinnen nachhaltig erhöhen wird. Im Bereich der Aktion 1 COMENIUS soll die Teilnahme von jährlich 1.500 deutschen Schulen realisiert werden. Die Zielzahl für die gesamte Programmlaufzeit bis 2006 ist 9.000. Aus Deutschland werden sich zwischen 30.000 und 40.000 Schüler und Schülerinnen und Auszubildende sowie 10.000 deutsche Lehrer und Lehrerinnen sowie Ausbilder und Ausbilderinnen am Austausch zum Fremdspracherwerb beteiligen können. Damit wird u. a. das Ziel, das Fremdsprachenlernen zu intensivieren, erreicht werden können.

LEONARDO DA VINCI II

Das Aktionsprogramm zur Durchführung einer gemeinschaftlichen Berufsbildungspolitik LEONARDO DA VINCI hat das Ziel, die Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten zu fördern und dadurch zur Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme in den Staaten beizutragen. Erreicht werden soll dies durch Förderung transnationaler innovativer Aktionen, die von europäischen Partnerschaften auf dem Gebiet der Berufsbildung gemeinsam getragen und durchgeführt werden.

Mit der am 1. Januar 2000 begonnenen zweiten Phase des Programms erfolgte eine Konzentration auf 5 Maßnahmen, wobei die Maßnahme Mobilität nach Zielgruppen untergliedert ist. Im Ergebnis der Erfahrungen wurde eine Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet, die ca. 80 % der Fördermittel verwaltet. Das Budget des Programms LEONARDO

DA VINCI belief sich im Jahr 2000 auf insgesamt 140 Mio. EURO Projekte unter deutscher Federführung partizipierten auch im Jahr 2000 erheblich an diesen Fördermitteln: Allein 11,4 Mio. EURO standen für Mobilitätsprojekte von Auszubildenden, jungen Arbeitnehmern, Hochschulabsolventen und Studenten und sowie Ausbildern/Bildungsverantwortlichen zur Verfügung.

Europäischer Sozialfonds

Die Zielsetzungen des ESF liegen im laufenden Förderzeitraum 2000 bis 2006 in der Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitiken, der Entwicklung von Humanressourcen, der Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt und der Verbesserung der Chancengleichheit. Daneben soll der ESF die europäische Beschäftigungsstrategie, die Beschäftigungspolitischen Leitlinien sowie die Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung unterstützen.

Im Bereich Entwicklung der Humanressourcen ergeben sich durch den Schwerpunkt im Politikbereich „Förderung und Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung“ erweiterte Nutzungsmöglichkeiten des ESF für den Bildungsbereich. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird die Möglichkeiten zur Kofinanzierung aus dem ESF zur Ergänzung seiner berufspolitischen Programme u. a. auf den Gebieten lebenslanges Lernen, Schaffung von Netzwerken und Kompetenzzentren, Benachteiligtenförderung und Auslandsqualifizierung im Volumen von jährlich rd. 50 Mio. ESF-Mitteln nutzen.

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

	Neue Aus- bildungs- verträge	Offene Plätze	Noch nicht Vermittelte	Angebot	Nachfrage	Angebots- Nachfrage- Relation	Überhang	Verträge	Angebot	Nachfrage
Insgesamt										
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7	113.635			
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	67.978	-4,2	-9,1	-3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	35.182	-0,4	-5,1	-0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	19.252	0,8	-0,8	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	-3.511	0,3	-1,3	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	-21.557	2,3	0,7	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	-12.271	4,3	3,7	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	-5.926	3,0	2,9	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	2.048	-1,5	-1,1	-2,3
Alte Länder										
1992	484.954	122.953	10.948	607.907	495.902	122,6	112.005			
1993	456.959	83.307	13.905	540.266	470.864	114,7	69.402	-5,8	-11,1	-5,0
1994	435.388	52.462	16.902	487.850	452.290	107,9	35.560	-4,7	-9,7	-3,9
1995	436.082	42.889	18.821	478.971	454.903	105,3	24.068	0,2	-1,8	0,6
1996	434.648	33.642	23.896	468.290	458.544	102,1	9.746	-0,3	-2,2	0,8
1997	448.323	25.112	30.793	473.435	479.116	98,8	-5.681	3,1	1,1	4,5
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	478	4,6	3,8	2,5
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	4.140	2,9	2,7	2,0
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	10.546	0,2	0,6	-0,7
Neue Länder und Berlin										
1992	110.261	3.657	2.027	113.918	112.288	101,5	1.630			
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	-1.424	2,6	1,5	4,2
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	-378	17,3	16,3	15,2
1995	136.692	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	-4.816	3,0	2,7	6,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	-13.257	2,2	2,1	8,0
1997	139.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	-15.876	-0,3	-0,7	1,0
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	-12.749	3,3	3,2	0,9
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	-10.066	3,5	3,6	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	-8.498	-6,8	-6,7	-7,3

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

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den alten Ländern 1998 bis 2000

Zuständige Stelle	1997	1998	Veränderung zum Vorjahr	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	216.674	234.868	8,4	250.545	6,7	255.997	2,2
Handwerk	159.756	163.246	2,2	162.037	-0,7	156.484	-3,4
Öffentlicher Dienst ¹⁾	12.352	11.483	-7,0	11.486	0,0	11.710	2,0
Landwirtschaft	11.037	11.050	0,1	10.719	-3,0	10.177	-5,1
Freie Berufe ¹⁾	44.986	44.228	-1,7	43.880	-0,8	45.182	3,0
Hauswirtschaft	3.350	3.957	18,1	3.404	-14,0	3.405	0,0
Seeschifffahrt	140	142	1,4	142	0,0	127	-10,6
Insgesamt	448.295	468.974	4,6	482.213	2,8	483.082	0,2

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

Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den neuen Ländern und Berlin 1998 bis 2000

Zuständige Stelle	1997	1998	Veränderung zum Vorjahr	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	69.520	76.795	10,5	83.006	8,1	78.421	-5,5
Handwerk	51.815	49.136	-5,2	48.513	-1,3	42.998	-11,4
Öffentlicher Dienst ¹⁾	4.168	3.715	-10,9	3.454	-7,0	3.867	12,0
Landwirtschaft	4.467	4.712	5,5	4.935	4,7	4.558	-7,6
Freie Berufe ²⁾	8.089	7.634	-5,6	7.163	-6,2	7.311	2,1
Hauswirtschaft	1.127	1.791	58,9	1.714	-4,3	1.443	-15,8
Seeschifffahrt	8	14	75,0	17	21,4	13	-23,5
Insgesamt	139.194	143.797	3,3	148.802	3,5	138.611	-6,8
Nachrichtlich: Ost-West-Mobilität ³⁾	14.400	13.750		13.970		14.400	
Verträge insgesamt	153.594	157.547		162.772		153.011	

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

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

³⁾ Zusatzerhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berufsschulen der alten Länder über Schüler aus den neuen Ländern, die eine Ausbildung in den alten Ländern begonnen haben. Durch die ab 2000 rückwirkend vorgenommene Zurechnung Berlins zu den neuen Ländern entfallen die vorher ausgewiesenen Zahlen über die Binnenpendler innerhalb Berlins.

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

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 14./15. März 2000 zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

1. Deutliche Entspannung des Ausbildungsmarktes

Die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich gegenüber dem Vorjahr weiter verbessert. Erstmals seit Jahren übersteigt gemäß der Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit bundesweit die Zahl der noch unbesetzten Stellen (25.700) die der noch nicht vermittelten Bewerber (22.600) - wenn auch knapp - mit rund 2.000 (oder 8,7 Prozent).

Dieser positive Trend spiegelt sich auch in einer angestiegenen Angebots-Nachfrage-Relation von bundesweit 100,3 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden wider. Das Angebot von Ausbildungsplätzen betrug 647.383 Ausbildungsplätze gegenüber einer Anzahl von 645.335 Nachfragenden zum 30. September 2000. Erfreulich ist der weitere Zuwachs von betrieblichen Neuabschlüssen um bundesweit 14.100 Plätze (+ 2,6 %) auf 564.400.

Zum rechnerischen Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt hat auch der Rückgang der Bewerberzahlen beigetragen. Bundesweit bemühten sich mit Hilfe der Berufsberatung bei den Arbeitsämtern 770.300 Bewerber (rund 32.300 oder 4 Prozent weniger als im Vorjahr) um einen Ausbildungsplatz. Die Ursachen hierfür liegen zum einen in der Wirkung des Jugendsofortprogramms, das einen Teil der sogenannten Altbewerber vom Markt genommen hat, als auch in der verstärkten Nutzung verschiedener DV-Informationsangebote der Bundesanstalt für Arbeit. Viele nachfragende Jugendliche sind damit ohne Inanspruchnahme persönlicher Beratung bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolgreich und werden deshalb nicht als Bewerber in der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt erfasst, wenn sie auch trotzdem als Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt in Erscheinung treten.

Der Hauptausschuss anerkennt in diesem Zusammenhang die Bemühungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Bundesinstitutes für Berufsbildung, die Transparenz des Ausbildungsmarktes dadurch zu erhöhen, dass ansatzweise

zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen sowie öffentlich geförderten Ausbildungsstellen differenziert wird. Er erinnert aber an seine Bitte in den Stellungnahmen zu den Berufsbildungsberichten 1999 und 2000, durchgängig eine entsprechende bundesweite Aufbereitung der Statistik vorzunehmen. Der Hauptausschuss fordert gleichermaßen die zuständigen Stellen auf, dieses Anliegen tatkräftig zu unterstützen.

2. Entwicklung in alten und neuen Ländern weiterhin sehr unterschiedlich

Während sich der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern weiter spürbar verbessert hat, besteht in den neuen Ländern nach wie vor eine deutliche Lücke zwischen unversorgten Bewerbern und nichtbesetzten Stellen, wenn diese sich auch gegenüber dem Vorjahr verringert hat. Eine Entlastung des Ausbildungsmarktes konnte dort - wie seit geraumer Zeit - nur durch Förderprogramme von Bund und Ländern, vor allem des „Ausbildungsplatzprogrammes Ost 2000“, erreicht werden.

Die in den alten Bundesländern seit dem letzten Jahr zu beobachtende Entwicklung steigender Ausbildungsplatzangebote und sinkender Bewerberzahlen scheint sich fortzusetzen. Erstmals gab es insgesamt gesehen mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als nicht vermittelte Bewerber. Allerdings ist insbesondere in einigen städtischen Ballungsräumen sowie strukturschwachen ländlichen Regionen die Ausbildungssituation immer noch deutlich angespannt und verlangt weiterhin konsequentes Handeln aller Beteiligten. In diesem Zusammenhang ist die Fortführung des Jugendsofortprogramms 2001 zu begrüßen.

In den neuen Ländern ist demgegenüber das Ausbildungsstellenangebot zurückgegangen; gleichzeitig war ein stärkerer Rückgang der Ausbildungsstellennachfrage zu verzeichnen, sodass die Angebots-Nachfrage-Relation sich gegenüber dem Vorjahr von 93,7 auf 94,3 (+0,6) verbessert hat. Allerdings ist erst auf mittelfristige Sicht mit einer nachhaltigen Entspannung zu rechnen.

Der Hauptausschuss begrüßt daher, dass sich Bund und neue Länder auf eine Versteigerung des Ausbildungsplatzprogrammes Ost bis zum Jahre 2004 verständigt haben. Er warnt aber vor zu überhöhten Erwartungen hinsichtlich des zukünftigen betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern und hält eine zeitnahe jährliche Anpassung des Gesamtkontingents anhand aktueller Zahlen für ratsam.

Mit der Schwerpunktsetzung des Jugendsofortprogramms 2001 auf die neuen Länder hat der Bund auf die besonderen Schwierigkeiten in Ostdeutschland reagiert; sie stellt eine sinnvolle Ergänzung der Förderaktivitäten von Bund und Ländern dar, die auch über 2001 hinaus notwendig sein wird.

3. Neue Berufe weiter erfolgreich

Die Schaffung neuer Berufsbilder ist ein Kernelement zur Modernisierung der dualen Berufsausbildung und zur Sicherung und Ausweitung eines ausreichenden, zukunftsfähigen Ausbildungsplatzangebotes. Die positive Aufnahme der in den letzten Jahren neugeschaffenen oder neugeordneten Berufen durch die Ausbildungspraxis zeigt die Richtigkeit dieses Ansatzes. Insbesondere im Bereich der IT-Berufe lässt sich diese Entwicklung ablesen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrug in diesem Bereich 18.024; der positive Trend einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr um über 40 Prozent hat sich bis zum Jahresende fortgesetzt. Der Hauptausschuss hegt angesichts dieser Entwicklung und unter Berücksichtigung der in diesem Jahr wieder frei werdenden 7.000 Ausbildungsplätze im IT-Bereich die Erwartung, dass die Zusage der Wirtschaft im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit erfüllt werden kann, das Ausbildungsplatzvolumen in IT-Berufen bis zum Jahr 2003 auf 60.000 Ausbildungsplätze auszuweiten.

Allerdings profitieren bisher Mädchen und generell Ausbildungsplatzsuchende in strukturschwachen Regionen von dieser Entwicklung deutlich unterdurchschnittlich. Insofern ist die Verfestigung von strukturellen Defiziten zu befürchten. Sozialpartner, Bund, Länder und Berufsberatung sind gleichermaßen gefordert, dem durch gezielte Maßnahmen entgegenzuwirken.

Der Hauptausschuss verkennt in diesem Zusammenhang keinesfalls die Umsetzungsprobleme in Betrieb und Berufsschule bei der Einführung neuer Berufe. Hier ist ein wesentlich höherer Weiter-/Fortbildungsaufwand aufzubringen. Insbesondere die Länder werden gebeten, die Weiter- und Fortbildung von Berufsschullehrern zu verstärken und auf eine angemessene Sachausstattung der Berufsschulen hinzuwirken.

Die Dynamisierung des Ordnungsgeschehens hat deutlich zugenommen. Allein in den letzten fünf Jahren sind über 142 Ausbildungsordnungen modernisiert worden, davon betrafen 36 neue und 106 neugeordnete Ausbildungsberufe. Dank und Anerkennung gilt all denjenigen, die dies durch ihre engagierte Arbeit ermöglicht haben.

Diese Entwicklung stellt die Ausbildungspraxis an den verschiedenen Lernorten auf vielfältige Weise vor große Herausforderungen, die indes nicht zu einer Beeinträchtigung des Ausbildungs- und Prüfungsgeschehens führen dürfen. Alle Beteiligten sind aufgefordert, durch zielgerichtetes und abgestimmtes Handeln sowie eine umfassende Information und Beratung die Einführung neuer Ausbildungsberufe zu begleiten. Nur die reibungslose Einführung modernisierter Berufe wird Ausbildungspraxis und zukünftige Bewerber zu überzeugen vermögen!

4. Reformprozess auf gutem Wege

Mit dem Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 22. Oktober 1999 zur strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung ist ein wichtiger Schritt in die notwendige Flexibilisierung und Dynamisierung der Ordnungsmittel eingeleitet worden. Der hierdurch eingeleitete Reformprozess ist fortzuführen, um die Wettbewerbsfähigkeit und Qualität der beruflichen Erstausbildung in Deutschland gegenüber dem europäischen und außereuropäischen Ausland weiterhin zu gewährleisten. Gerade in transnational agierenden Unternehmen, deren Zahl stetig zunimmt, treffen unterschiedliche Ausbildungskulturen wettbewerblich aufeinander. Ein unmittelbarer Leistungsvergleich von Ausbildungssystemen ist nunmehr möglich; dieser Leistungsvergleich erfolgt zugleich im Rahmen der Europäischen Union.

In diesem Zusammenhang ist besonders zu begrüßen, dass die Konferenzen der Arbeits- und Sozialminister, Kultusminister und Wirtschaftsminister in ihrer gemeinsamen Länderposition zu dem Papier „Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung - gemeinsame Grundlagen und Orientierungen“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wichtige Vorschläge für Folgeaktivitäten unterbreiten. Es besteht nunmehr eine zwischen Sozialpartnern, Ländern und Bund gleichermaßen getragene Grundlage zur weiteren Ausrichtung und Überprüfung des bestehenden Ordnungsrahmens. Diese Chance eines breiten Konsenses sollte nicht ungenutzt verstreichen! Damit bestehen die Voraussetzungen, die für eine Reform notwendigen Änderungen im Berufsbildungsgesetz vorzunehmen.

5. Kontinuierliches Lernen macht Investitionen in die berufliche Weiterbildung unverzichtbar.

Der technisch-organisatorische Wandel gewinnt in Produktion und Dienstleistung zunehmend an Dynamik. Daraus resultiert, dass an die Qualifikation der Beschäftigten permanent neue Anforderungen gestellt werden. Lebenslanges oder lebensbegleitendes Lernen ist mittlerweile im Handwerk, in kleinen und mittleren Unternehmen und in großbetrieblichen Strukturen gleichermaßen eine Grundvoraussetzung für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen wie für die Sicherheit der Arbeitsplätze. Kontinuierliche Lernprozesse gehen einher mit neuen Lernformen. Informelles Lernen, selbstorganisiertes Lernen und technikgestütztes Lernen tritt in immer stärkerem Maße neben das traditionelle formalisierte Lernen in Kursen, Lehrgängen und Seminaren. Die Früherkennung passgenauer und sektorspezifischer Qualifikationsbedarfe wird immer

wichtiger. Heute nimmt die berufliche Weiterbildung einen größeren Stellenwert im System der beruflichen Bildung ein als noch vor wenigen Jahren. Dies gilt umso mehr, als die Übergänge von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung immer fließender werden.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist ein stetiger Anstieg der Weiterbildungsbe- teiligung zu verzeichnen. Das Berichtssystem Weiterbildung weist aus, dass die Teil- nahmequote an beruflicher Weiterbildung von zehn Prozent im Jahr 1979 auf 30 Pro- zent im Jahr 1997 gestiegen ist. Nach Auffassung des Hauptausschusses ist trotz die- ses positiven Trends angesichts der demographischen Entwicklung und des prognosti- zierten Fachkräftemangels eine deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft un- abdingbar.

Unternehmensbefragungen zeigen seit einiger Zeit, dass sich die Rekrutierung von Fachkräften zunehmend schwierig gestaltet. Bislang wurden die Defizite vor allem im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien gesehen. Mittlerweile sig- nalisieren aber auch andere Branchen, wie der Maschinenbau und das Gastgewerbe, einen Fachkräftemangel. Eine alternde Erwerbsbevölkerung und schrumpfende Nach- wuchsjahrgänge sind Ausdruck einer demographischen Entwicklung, die das Problem eines fehlenden Fachkräfteangebots in naher Zukunft noch verschärfen wird. Wissen- schaftliche Untersuchungen machen deutlich, dass der Mangel an qualifizierten jungen Fachkräften in wenigen Jahren für Handwerksbetriebe sowie Klein- und Mittelunter- nehmen existenzgefährdende Formen annehmen kann. Für den Hauptausschuss zeichnet sich mithin bereits heute ab, dass in Zukunft von allen beteiligten Akteuren ein stärkeres, auch finanzielles Engagement zur Forcierung der beruflichen Weiterbildung gefordert ist. Für das Jahr 1998 ermittelte das Institut der deutschen Wirtschaft zwar ei- nen Gesamtaufwand für Weiterbildung von schätzungsweise 77,5 Milliarden DM; ge- genüber dem Jahr 1995 bedeutete dies jedoch nur eine geringfügige Steigerung der Fi- nanzierungsaufwendungen für Weiterbildung.

Vor dem Hintergrund des Überganges zu einer Gesellschaft lebenslangen Lernens und der zunehmenden Relevanz von beruflicher Weiterbildung für Wirtschaft und Arbeits- markt begrüßt der Hauptausschuss die unter der Überschrift „Innovation und Lernen - Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben“ zusammengefassten Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbil- dung und Wettbewerbsfähigkeit. Im einzelnen nimmt der Hauptausschuss wie folgt Stellung:

- Die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen sowie die Weiterbildungszugänge von älteren Beschäftigten und Geringqualifizierten sind deutlich zu verbessern.
- Die Verbesserung der Weiterbildungsberatung und der Auf- und Ausbau von Weiterbildungsdatenbanken wird dringend empfohlen.
- Das Ziel, die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien auch für das Lernen verstärkt zu nutzen, findet nachdrückliche Unterstützung.
- Die vorgeschlagenen Instrumente und Verfahren der Qualitätssicherung sind weiterzuentwickeln, wobei perspektivisch auch institutionelle Lösungen zu diskutieren sind. Qualitätssicherung muss primär den Nutzern von Weiterbildung dienen.
- Die Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung ist verstärkt zu fördern. Die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ist umfassend zu etablieren.
- Die Entwicklung und Verbreitung regionaler Konzepte zur Bildung von Lern- und Kooperationsnetzwerken auch zwischen Betrieben durch die Förderung von Modellvorhaben haben einen hohen Stellenwert.
- Die aufgezeigten Wege der Bewertung und Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen sind fortzuführen und weiterzuentwickeln.
- Die mit dem Ziel des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit angekündigte Regelförderung von Job-Rotation im Rahmen des SGB III sollte schnellstmöglich umgesetzt werden.
- Der Transfer von Erkenntnissen aus der Berufsbildungsforschung und Modellprojekten in die allgemeine Weiterbildungspraxis muss verstärkt werden.

Der Hauptausschuss erhofft sich von den weiteren Beratungen im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit konkrete Verabredungen, wie bei Wahrung geltender Zuständigkeiten die Entwicklung zum lebenslangen Lernen und die Qualifizierung von Arbeitslosen, Beschäftigten wie auch des Managements kleiner Unternehmen befördert werden kann. Letztlich erwartet der Hauptausschuss von den Bündnispartnern der beruflichen Weiterbildung den Stellenwert einzuräumen, der ihrer ökonomischen und sozialen Bedeutung entspricht.

6. Abbau der Lernbeeinträchtigungen forcieren

Die steigende Bedeutung des Lernens im Berufsleben und für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erfordern verstärkte Anstrengungen in der Bildungs- und Sozialpolitik, Lernbeeinträchtigungen abzubauen und allen Bürgern gleichermaßen den Zugang zur Lerngesellschaft zu erschließen.

Die Berufsbildungspolitik hat vor diesem Hintergrund insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass Jugendliche mit schlechten Startchancen zielgerichteter als bisher in das System der beruflichen Erstausbildung integriert werden. Die Sozialpartner und der Verordnungsgeber werden daher gebeten, auf der Basis der bisherigen Beschlüsse und Empfehlungen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in zukünftigen Neuordnungsverfahren die Belange dieser Zielgruppe stärker als bisher durch Elemente der Binnendifferenzierung zu berücksichtigen.

Sofern sich über die bereits bestehenden 360 Berufe hinaus Bedarfe für neue Berufe mit geringen Anforderungen, die Jugendlichen mit schlechten Startchancen gerecht werden, klar bestimmen lassen, werden Sozialpartner und Verordnungsgeber darüber hinaus aufgefordert, zügig in konkrete Vorbereitungen zur Schaffung dieser Berufe einzutreten. Die Beschlusslagen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sowie mehrerer Landesausschüsse für Berufsbildung sollten hierbei Berücksichtigung finden. Allerdings darf dies nicht zur Schaffung neuer Splitterberufe führen; zudem ist grundsätzlich die Möglichkeit der Integration in bestehende Berufe vorrangig zu prüfen.

Gleichermaßen sollte für die derzeit schon vorhandenen Berufe für praktisch Begabte deutlicher als bisher geworben werden. Sie stellen eine hervorragende Ausgangsbasis für das Berufsleben dieser Personengruppe dar und sollte ihnen vorrangig offen stehen.

Der Hauptausschuss beobachtet ferner mit großer Sorge, dass jährlich ca. 80.000 Jugendliche, d. h. ca. 9 Prozent eines Jahrganges die Schulen ohne Abschluss verlassen. Die Vermittlung dieser Gruppe in Ausbildung gelingt vor dem Hintergrund steigender Qualifikationsanforderungen immer seltener. Doch ohne Ausbildungsabschluss misslingt leicht die erfolgreiche Suche nach einem Arbeitsplatz; damit einher geht der Ausschluss in der Erwerbsgesellschaft.

Politik und Sozialpartner sind gleichermaßen gefordert, im Hinblick auf die grundlegenden Veränderungen der Arbeitswelt und der zukünftigen demographischen Entwicklung alle Begabungsreserven dieser Gesellschaft durch gezielte und abgestimmte Maßnahmen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik zu erschließen. Nur ein konsequentes Handeln jetzt kann die Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland dauerhaft gewährleisten! Hierzu zählt auch, in gemeinsamen Anstrengungen der für Bildung, Wirtschaft und Arbeitsmarkt Zuständigen auf eine Senkung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss hinzuwirken.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001

Der Berufsbildungsbericht ist in seiner jährlichen Erscheinungsweise als ein aktuelles, umfassendes und nützliches Nachschlagewerk der Berufsbildung zu werten, das den berufsbildungspolitischen Rahmen beschreibt und wichtige, wie differenzierte Strukturinformationen über die Berufsbildung enthält.

Der diesjährige Berufsbildungsbericht 2001 stellt die berufsbildungspolitischen Herausforderungen, die Lösungsansätze und Erfolge sowie die noch zu bewältigenden Probleme insgesamt ausgewogen und weitgehend zutreffend dar.

Die Arbeitgeberseite begrüßt die grundsätzlich positive Bewertung des dualen Systems als Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland sowie der einzelnen Betriebe. Das duale System besitzt nach wie vor in Europa ein hohes Ansehen. Wegweisend ist die Beibehaltung des Berufskonzeptes bei gleichzeitiger Erhöhung der Flexibilität und Modernisierung der Ausbildungsgänge.

Ausbildungsplatzsituation: Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt

Die deutsche Wirtschaft hat maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Lehrstellensituation in Deutschland nachhaltig verbessert hat. Nach Auffassung aller Experten kann eine positive Bilanz des Ausbildungsjahres 1999/2000 gezogen werden. Der positive Trend wird sich voraussichtlich auch im Ausbildungsjahr 2000/2001 fortsetzen, wenn man die statistischen Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) sowie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zugrundelegt.

Erstmals seit langem sind Soll und Haben in der Lehrstellenstatistik ausgeglichen. Rechnerisch kam im Jahr 2000 in Deutschland auf jeden Bewerber ein Ausbildungsplatz. Einem leicht rückläufigen Lehrstellenangebot von 647.383 Stellen (- 7.071) stand im vergangenen Jahr eine deutlich zurückgehende Nachfrage nach Lehrstellen von 645.335 Interessenten (-15.045) gegenüber. Damit ist der rechnerische Ausgleich mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 100,3 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden mehr als gegeben.

Die im Vorjahr noch bestehende Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt von knapp 6.000 Plätzen konnte somit geschlossen und sogar überkompensiert werden. Allerdings ist noch immer ein Gefälle zwischen Ost- und Westdeutschland auszu-

machen. Während in den alten Ländern auf 100 Bewerber 102,1 Lehrstellen kamen, lag die Relation in den ostdeutschen Bundesländern bei 100 Bewerbern zu 94,3 Stellen. Dennoch wird einmal mehr deutlich, dass es zu dem in den vergangenen Jahren von verschiedener Seite häufig zitierten Lehrstellennotstand nicht gekommen ist. Die Lehrstellenkatastrophe ist ausgeblieben. Die Ausbildungschancen haben sich für Jugendliche auch im vergangenen bzw. laufenden Ausbildungsjahr weiter deutlich verbessert.

Bundesweit wurden bis zum 30. September 2000 621.693 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr mit 631.015 neuen Ausbildungsverhältnissen musste somit zwar ein Rückgang um 1,5% bzw. 9.322 Neuverträge hingenommen werden, womit der seit 1994 ungebrochene Trend zur Steigerung des Volumens der bundesweit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gebrochen zu sein scheint. Ursächlich dafür ist jedoch nicht eine mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, sondern eine deutlich rückläufige Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen um ca. 15.000.

Während in den alten Ländern mit 483.084 neuen Ausbildungsverträgen 871 bzw. 0,2% mehr Verträge als im Vorjahr abgeschlossen werden konnten, ist in den neuen Ländern ein Rückgang um 10.193 oder -6,9% auf 138.609 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu verzeichnen.

Von besonderer Bedeutung ist hier allerdings, dass im Rahmen der Gesamtzahl von 621.693 neuen Ausbildungsverträgen die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse um 14.400 Plätze bzw. um 2,6% gestiegen ist und nunmehr bei 564.400 liegt. Auch hier profitierten die alten Länder mit 12.104 Plätzen stärker vom Anstieg als die neuen Länder mit 2.335. Somit konnte das geringere Angebot an Ausbildungsstellen aus dem Jugendsofortprogramm durch betriebliche Angebote voll kompensiert werden. An dieser Stelle ist hervorzuheben, dass im Vergleich zu den Berufsbildungsberichten der Vorjahre eine verbesserte Darstellung und Differenzierung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze vorgenommen wurde.

Zwei Aspekte werden nach Darstellung der Ausbildungssituation deutlich:

1. Der ansteigende „Mismatch“ zwischen unbesetzten betrieblichen Lehrstellen und unvermittelter Bewerber in den alten Ländern deutet darauf hin, dass es eine zunehmende Zahl von Regionen gibt, in denen Ausbildungsplätze aus Mangel an Bewerbern frei bleiben mussten. Demgegenüber gibt es andere Regionen, insbesondere in Ostdeutschland, die noch immer durch ein Angebotsdefizit gekennzeichnet sind.

2. Obwohl in den neuen Bundesländern erneut ein rechnerisch ausgeglichenes Ergebnis erzielt werden konnte und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe weiter ansteigt, sind auf Grund der anhaltend hohen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen öffentliche Förderprogramme nach wie vor erforderlich. Eine staatliche Subventionierung wird solange erforderlich sein, bis der wirtschaftliche Umbau zu einer nachhaltigen und tragfähigen Wirtschaftsstruktur als Voraussetzung für ein umfassendes betriebliches Ausbildungsplatzangebot vollzogen ist.

Jugendsofortprogramm

Die Entscheidung der Bundesregierung, das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit nochmals zu verlängern und erneut 2 Mrd. DM zur Verfügung zu stellen, wird zwar angesichts der nach wie vor nicht zufriedenstellenden Arbeitsplatzsituation in Ostdeutschland begrüßt. Die im Vergleich zu den Vorjahren erneut verbesserte Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist nicht auf die Ausweitung der öffentlich finanzierten Ausbildung zurückzuführen, sondern auf die Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes.

Das Sofortprogramm hat mit seiner Fokussierung auf Problemregionen mit knappen betrieblichen Ausbildungsangeboten einen sinnvollen Weg beschritten, indem nicht als Konkurrenz zu den betrieblichen Aktivitäten vermehrt Ausbildungsplätze geschaffen wurden, sondern dort Hilfen angeboten wurden, wo in strukturschwachen Gebieten spezifische Förderung zur Integration der Jugend erforderlich ist.

Bei einer Fortsetzung des Sofortprogramms sollte darauf geachtet werden, dass eine stärkere Konzentration auf die Problemgruppen des Ausbildungsmarktes erreicht wird, um nicht am eigentlichen Bedarf vorbei auszubilden und zu qualifizieren. Auf Grund der nach wie vor schwierigen Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland sollte die Konzentration auch weiterhin auf diesen Teil Deutschlands gerichtet sein.

Bündnis für Arbeit und Ausbildungskonsens

Die Wirtschaft steht weiter zu ihrer Verantwortung, jedem jungen Menschen, der kann und will, einen Ausbildungsplatz anzubieten. Hierzu bedarf es jedoch einer Fortsetzung des Modernisierungskurses der beruflichen Bildung, wie es die Beschlüsse zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung vom 22. Oktober 1999 und zur qualitativen Weiter-

entwicklung der beruflichen Weiterbildung vom 21. Februar 2000 der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Rahmen des Bündnisses fordern.

Dazu zählt die Schaffung neuer Berufsbilder als ein Kernelement der Modernisierung der dualen Berufsausbildung. Mit den neuen im August 2001 in Kraft tretenden Dienstleistungsberufen ist ein wichtiger Schritt getan, dem wachsenden Dienstleistungssektor mit weiteren Ausbildungsberufen Rechnung zu tragen. Die positive Aufnahme der in den letzten Jahren neu geschaffenen und modernisierten Berufen, z.B. bei den IT- und Medienberufen, durch die Ausbildungspraxis verdeutlicht, dass dies der richtige Weg ist.

Immer mehr Betriebe finden keine oder zu wenige den Ansprüchen der Ausbildung entsprechende Jugendliche. Green Cards können nur einen ergänzenden, kurzfristigen Lösungsbeitrag leisten. Vielmehr bedarf es differenzierter Ausbildungsberufe, die auch weniger qualifizierten Jugendlichen angeboten werden können. Wie in der Qualifizierungsoffensive im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbart, müssen verstärkt Ausbildungsberufe für beschäftigungsintensive, weniger komplexe Tätigkeitsfelder entwickelt werden.

Differenzierung und Flexibilisierung der Berufsausbildung

Im Rahmen der Schaffung neuer und Modernisierung bestehender Berufe muss dem ständigen Wandel in der Arbeitswelt mit flexibel angelegten Ordnungsmitteln Rechnung getragen werden. Nach Auffassung der Wirtschaft sollten die Ausbildungsordnungen auf die Mindestanforderungen beschränkt werden und auch Freiräume für betriebspezifische Ausgestaltungen lassen. Die Ausbildungsinhalte sind gestaltungsoffen und technisch neutral zu formulieren, damit sich verändernde Anforderungen am Arbeitsplatz optimal berücksichtigt werden.

Mit flexibleren Ordnungssystemen können unterschiedliche betriebliche Anforderungen gezielt berücksichtigt und die Qualifizierungsmöglichkeiten der Unternehmen umfassend genutzt werden. Bausteinkonzepte und weitere flexible Strukturformen ergänzen Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen, Schwerpunkten oder Stufenausbildung. Die Forderung der Wirtschaft, bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen die Ausbildungssituation in Klein- und Mittelbetrieben adäquat zu berücksichtigen, die zwei Drittel der Ausbildungsplätze stellen, ist aktueller denn je.

Bei der Neuordnung sollte vermehrt Augenmerk auf Jugendliche mit schlechteren Startchancen gelegt werden. Noch immer können einige Vorschläge der Wirtschaft für neue Ausbil-

dungsberufe mit einem geringeren theoretischen Anspruchsniveau auf Grund des anhaltenden gewerkschaftlichen Widerstandes nicht realisiert werden. Ideologisch geprägte Befangenheiten helfen nicht weiter und dienen den Jugendlichen nicht. Die nicht gewollte Alternative wäre, dass diese Jugendlichen auf der Straße bleiben. Hier ist auch der Verordnunggeber gefordert.

Flexible Berufsschulen

Bei der Sicherung der Zukunftsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems ist eine leistungsfähige Berufsschule für Auszubildende und Betrieb ein zentraler Partner. Für die Zukunft muss verstärkt gelten, die Berufsschule zu stärken und die Kooperation mit der betrieblichen Ausbildungspraxis weiter zu verbessern.

Hierzu muss die Berufsschule flexibler und kooperativ auf die Qualifikationsanforderungen der Betriebe und den Strukturwandel in der Wirtschaft reagieren. Dabei wird nicht verkannt, dass es zu Umsetzungsproblemen in Betrieb und Berufsschule bei der Einführung neuer Berufe kommen kann, die auch eine konsequente Weiter- und Fortbildung der Berufsschullehrer erfordert. Diese sollte in enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft erfolgen.

Eine zeitliche Flexibilisierung des Berufsschulunterrichtes muss auch eine jahrgangsübergreifende Flexibilisierung, d.h. die Verteilung des insgesamt im zeitlichen Umfang beibehaltenen Unterrichts auf zwei Tage pro Woche im ersten Ausbildungsjahr und einen Tag pro Woche im zweiten und dritten Ausbildungsjahr, umfassen. Außerdem muss der Anteil des Berufsschulunterrichts an der Ausbildung entsprechend dem tatsächlichen Bedarf in den einzelnen Berufen inhaltlich und zeitlich differenziert werden.

Die Qualität des Berufsschulunterrichts hängt zudem auch von einer optimalen Unterrichtsversorgung ab. Die Sicherung des Berufsschullehrernachwuchses durch Gewinnung von Studenten für das Lehramt an berufsbildenden Schulen ist dabei eine wesentliche Forderung des Hauptausschusses. Darüber hinaus sind zum Abbau des Berufsschullehrermangels rasche Maßnahmen zur Rekrutierung genügender Berufsschullehrer, auch Quereinsteiger sowie Praktiker aus Betrieben, notwendig.

Zur Erfüllung ihres Bildungsauftrages bedarf es vor allem auch einer modernen Ausstattung der Berufsschule mit den erforderlichen Lehr- und Lernmitteln. Voraussetzung hierfür ist eine bessere Finanzmittelausstattung in den kommunalen und Länderhaushalten.

Um die Berufsschulen für alle Beteiligten attraktiver und zukunftsfähig zu machen muss diese wie ein modernes Dienstleistungsunternehmen geführt werden und zur Erfüllung ihrer Aufgaben in der Region über finanzielle, personelle und inhaltliche Spielräume verfügen.

Die bereits vollzogenen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Forderungen gehen jedoch weit über das hinaus, was unter der Überschrift „Aufbruch in die Informationsgesellschaft“ zur Berufsschule im Berufsbildungsbericht dargestellt wird. Anstrengungen sind erfolgt im Bereich der Lernortkooperation, der Dokumentation von best practice-Beispielen sowie der Flexibilisierung des Berufsschulunterrichts. Im Weiteren gehört dazu auch der Schwerpunkt der IT-Qualifikation im Berufsschulbereich.

Konsequenter Ausbau der beruflichen Weiterbildung

Der Beschluss der Bündnispartner am 21. Februar 2000, ein gemeinsames Konzept zum Ausbau und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung zu schaffen, muss auch in den nächsten Jahren konsequent umgesetzt werden. Noch immer kommt dem Weiterbildungssektor nicht der gleiche Stellenwert wie der Erstausbildung zu, was auch im Berufsbildungsbericht im Rahmen der Gewichtung deutlich zum Ausdruck kommt. Bei der Bewältigung der Zukunftsaufgaben hat gerade auch die Weiterbildung eine Schlüsselfunktion. Technische und wirtschaftliche Veränderungen sowie die zunehmende Internationalisierung erfordern flexible Anpassung und kontinuierliche Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen in allen Bereichen. Für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft wie für die Lebenschancen des Einzelnen gewinnt die berufliche Weiterbildung eine immer größere Bedeutung.

Der Hauptausschuss weist dabei aber ausdrücklich darauf hin, dass die Weiterbildung auch ohne staatliche Vorgaben einen hohen Stellenwert besitzt und es eines Weiterbildungsgesetzes nicht bedarf. Der betriebliche Weiterbildungsaufwand pro Mitarbeiter steigt auch ohne tarifvertraglichen oder gesetzlichen Zwang jährlich. Der Gesamtaufwand für Weiterbildung betrug im Jahr 1998 nach aktuellen Berechnungen 77,5 Milliarden DM.

Der im Berufsbildungsbericht dargestellte Ansatz der Differenzierung und Flexibilisierung als Gestaltungsprinzip für lebensbegleitendes Lernen mit dem Ziel, die Schnittstellen zwischen Aus- und Weiterbildung besser miteinander zu verzahnen und so anschluss-, anerkennungs- und anrechnungsfähig zu machen, darf nicht dazu führen, die Verwaltungsstrukturen der Ausbildung auf die Weiterbildung zu übertragen. Die Flexibilisierung der beruflichen Weiter-

bildung darf im Interesse einer raschen Qualifikationsanpassung an die neuen Erfordernisse aller Beschäftigungssektoren nicht angetastet werden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001

Präambel

Erneut steht das Hauptbuch der Berufsbildung zur Diskussion. Der Berufsbildungsbericht 2001 der Bundesregierung liegt vor. Es ist der erste, der im neuen Jahrtausend präsentiert wird und das letzte Jahr des vergangenen Jahrhunderts beleuchtet. Diese Situation hätte genutzt werden können, selbstkritisch Bilanz zu ziehen und Visionen für eine lernende Gesellschaft darzulegen. Doch statt kritischer Fragen finden sich viele selbstbestätigende Aussagen. Statt mahnender Worte an die Adresse der Arbeitgeber, beschönigende Analysen. Statt Lösungsvorschläge für die Probleme unseres Bildungssystems, allgemeine Ankündigungen zukünftiger Aktivitäten.

Es schmeichelt allen Partnern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, wenn die dort entwickelten Beschlüsse gelobt und seine wichtige Rolle von der Bundesregierung unterstrichen wird. Angemessen wäre es jedoch auch, wenn im Rahmen des Berufsbildungsberichtes die Bundesregierung beschreiben würde, welche Beiträge zur Umsetzung der Beschlüsse sie in den kommenden Monaten leisten will.

Ausdrücklich begrüßen wir, dass die Bundesregierung sich zum Berufsprinzip bekennt. Die referierten wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Verwertbarkeit der Berufsausbildung belegen eindrucksvoll die erheblichen Vorteile des Berufsprinzips gegenüber einer an Tätigkeiten ausgerichteten Ausbildung. Sie bestätigen die Position der Gewerkschaften: Das Berufskonzept ist ein Konzept mit Zukunft – auch für die Arbeitswelt im 3. Jahrtausend.

Ausbildungsplatzbilanz 2000

Tatsache ist, dass im Ausbildungsjahr 2000 nicht mehr Ausbildungsverträge als 1999 abgeschlossen wurden, sondern weniger. Die Bilanz ist negativ. Mit dieser Entwicklung hatte niemand gerechnet. Selbst die Experten wurden überrascht. Insgesamt wurden diesmal 9.300 (-1,5%) Ausbildungsstarter weniger als im Vorjahr gezählt. Der Rückgang hat sich fast ausschließlich im Osten abgespielt. Beträchtlich ist auch der Ausbildungsplatzrückgang beim Handwerk in Ost und West. Im Westen konnten Industrie und Handel durch einen Zuwachs von zwei Prozent das negative Branchenergebnis des Handwerks ausgleichen.

Auf betrieblicher Ebene und im Rahmen von Tarifverträgen hat es massive Anstrengungen gegeben, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen bzw. die Übernahme nach der Ausbildung zu sichern, teilweise unter Verzicht auf Erhöhung der Ausbildungsvergütung, u.v.a. mehr. Aber dennoch: Die Bilanz bleibt bescheiden.

Die betrieblichen Ausbildungsplätze sind im Verhältnis zu 1999 zwar um 14.439 gestiegen. Vergleicht man aber das Jahr 2000 mit dem Jahr 1998 haben die Arbeitgeber gerade mal einen Anstieg um knapp 1/3 (0,31) Prozent geschafft. Ganze 1.719 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze haben die Arbeitgeber innerhalb von zwei Jahren auf die Beine gestellt. Die darüber hinausgehenden und versprochenen Zuwächse aus dem Bereich der Wirtschaft wurden nicht erreicht. Die Arbeitgeber haben im Bündnis für Arbeit zwar auch für einen Abbau staatlich finanzierter Ausbildungsplätze plädiert, aber wohl nicht realisiert, dass diese fehlenden Plätze durch betriebliche Anstrengungen zu kompensieren waren. Weniger Ausbildungsstellenangebote wurden vor allem aus jenen Regionen gemeldet, in denen 1999 in einem besonders hohen Maße zusätzliche außerbetriebliche Stellen zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit eingerichtet worden sind.

Als Arbeitnehmergruppe müssen wir feststellen: Die Arbeitgeber sind - ohne Zweifel – ihrer Zusage im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit nicht gerecht geworden.

In den alten Bundesländern ist die Angebots-Nachfrage-Relation bei Ausbildungsplatzangeboten und Nachfragern in großen Teilen zwar besser, als im Jahr 1999; Ausnahmen bilden Schleswig-Holstein und Saarland und eine Reihe einzelner Arbeitsamtsbezirke. Mit Ausnahme von Hamburg, Bremen, NRW und dem Saarland waren aber in allen westdeutschen Bundesländern mehr Ausbildungsplätze vorhanden als Bewerber. Im Schnitt aller alten Länder kamen auf 1.000 Bewerber 1.021 Ausbildungsplatzangebote. Von daher kann von einem auswahlfähigen Angebot, auf das man sich im Bündnis für Arbeit-, Ausbildungs- und Wettbewerbsfähigkeit für die nächsten Jahre verständigt hat, noch nicht gesprochen werden. Selbst wenn man statt der vom Bundesverfassungsgericht 1980 genannten 12,5 % nur von einem 10 %-igen Angebotsüberhang ausgeht.

Noch immer bilden von den ausbildungsberechtigten Betrieben zu wenige aus. In den alten Ländern sind es 46,2 % und in den neuen Ländern 44,8 %. Auffallend ist, dass zwischen 95,6 % (alte Länder) und 97,0 % (neue Länder) der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten ausbilden. Bei den Betrieben mit 1 - 9 Beschäftigten bilden hingegen nur 44,8 % (alte Länder) bzw. 40,8 % (neue Länder) aus. Wenn auch mit geringen Verschiebungen gilt diese Struktur auch für die Betriebe, die 1998/1999 Ausbildungsverträge abgeschlossen haben.

Betrachtet man aber die Verteilung der Ausbildungsverträge auf die Betriebsgrößen, so gehen nur 13,7 % (West) bzw. 12,1 % (Ost) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf das Engagement von Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten zurück. Die mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Großbetriebe dürfte für die nach wie vor angespannte Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt von erheblicher Bedeutung sein. In der Politik müssen deshalb Lösungen gefunden werden, welche die ungleiche Belastung zwischen kleinen und mittleren Betrieben auf der einen und Großbetrieben auf der anderen Seite ausgleichen. Dazu muss ein Lastenausgleich innerhalb der Wirtschaft gefunden werden. Dies kann und darf aber keine erhöhte staatliche Finanzierung der Berufsausbildung sein.

Der Bericht macht ein weiteres deutlich. Obwohl dies oft behauptet wird, gibt es offenbar keinen Zusammenhang zwischen Beschäftigungsentwicklung und Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Im Kredit- und Versicherungsgewerbe ging die Zahl der Ausbildungsplätze zurück. Im Dienstleistungsgewerbe insgesamt hat die Zahl der Beschäftigten um ca. eine halbe Mio. zugenommen, die Zahl der Auszubildenden wurde um 2.800 verringert. In Branchen, die Beschäftigungseinbrüche zu verzeichnen hatten - etwa Leder-, Textil- und Nahrungsmittelindustrie sowie im Bereich Chemie und Kunststoff wurde dagegen mehr ausgebildet.

Sehr unterschiedlich ist auch die Wahrnehmung der Verantwortung für den Fachkräftenachwuchs nach Betriebsgrößen ausgeprägt. Kamen in den kleinsten Betrieben (1 - 9 Beschäftigte) 1990 noch auf neun Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Auszubildender, hat sich dieses Verhältnis bis 1999 erheblich verschlechtert. Jetzt kommen auf einen Auszubildenden 13 Beschäftigte. Dieses Verhältnis ist aber noch viel dramatischer in den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Dort kam schon 1990 auf 19 Beschäftigte ein Auszubildender. Trotz dieses schon damals sehr schlechten Verhältnisses, hat sich dies bis 1999 noch einmal erhöht. 1999 kam auf 23 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Auszubildender.

Wer eine solche Ausbildungspolitik betreibt, dürfte sich eigentlich nicht über den vorherrschenden Fachkräftemangel wundern. Wundern muss man sich aber darüber, dass diese Fakten von den Arbeitgebern nicht registriert werden. Sie laden ihre Versäumnisse lieber bei der Schule und auf dem Rücken der Jugendlichen ab: Versäumnisse der Schulen und mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen sind die Stichworte.

Bedauerlich ist aber auch, dass aus den im Bericht vorliegenden Daten bisher keine politischen Schlussfolgerungen gezogen wurden. Wenn es Fachkräftemangel gibt - wie die obigen Zahlen verdeutlichen - sind die Unternehmen aufgefordert, den allseits beklagten Miss-

stand zu beseitigen. Die Bundesregierung muss die Arbeitgeber dazu drängen, endlich ihre Hausaufgaben zu machen.

Stimmt die Behauptung: Die Zahl der Abschlüsse ginge automatisch zurück, die Chancen für die Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, könnten aber dennoch angewachsen sein. Vordergründig gibt es einige Anzeichen für einen solchen Trend - z.B. weniger Interessenten bei den Arbeitsämtern. Es sollen einige Punkte überprüft werden, ob sie als Indizien für nachhaltige Veränderungen herhalten können.

Keine wachsende Nachfrage mehr aus den Schulen ?

Da ist zunächst einmal die Entwicklung der Nachfrage aus den Abgangsklassen der Schulen, die absinken kann, weil z.B. die Zahl der Schulabgänger zurückgeht. Diese Variante kann man aber ausschließen. Auch in 2000 gab es einen demographisch bedingten Nachfragezuwachs, keinen Rückgang. Der Berufsbildungsbericht 2000 schätzte dies auf eine Größenordnung von rd. 5.000. Bis zum Jahre 2005 bleiben die Zahlen aus den Abgangsklassen der Schulen auf hohem Niveau; sie steigen in diesen Jahren sogar immer noch etwas an.

Altbewerber geben endgültig auf oder wurden durch JUMP vom Markt genommen ?

Der Entwurf des Berufsbildungsberichts 2001 nährt die These, dass es zu einem Rückgang der Nachfrage bei Ausbildungsplätzen gekommen ist, weil die Altnachfrage deutlich abgenommen hat. Viele von ihnen seien bereits 1999 ins JUMP-Programm aufgenommen worden, die ansonsten in 2000 erneut Nachfrager (Altbewerber) gewesen wären.

Wäre diese Annahme zutreffend, dann hätte sich in 2000 die registrierte Altnachfrage deutlich abbauen müssen. Dies ist aber nicht der Fall: Sie liegt, wie in den Vorjahren, auch im Jahr 2000 bei rund 50 Prozent aller Bewerber. Zwar ist diese Gruppe gegenüber 1999 um 2,8 Prozent gesunken. Im Vergleich mit 1998 ist sie jedoch noch um 1,6 Prozent gestiegen. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr könnte daher kommen, dass 1999 gegenüber 1998 ein Anstieg der Altbewerber um 4,5 Prozent zu verzeichnen war.

Mit mangelnder Nachfrage aus dem Reservoir der Altbewerber ist das negative Gesamtergebnis auch nicht zu erklären. Damit ist die These der Bundesregierung, dass der Nachfragerückgang das negative Bilanz-Ergebnis bewirkt habe, nicht haltbar.

Verliert das Ausbildungssystem an Attraktivität ?

Unter den veränderten Bedingungen in der Wissensgesellschaft könnten sich die Jugendlichen und ihre Eltern die Frage stellen (insbesondere bei den Abiturienten) ob eine betriebliche Ausbildung noch der richtige Berufseinstieg ist. Der Wegfall dieser Ausbildungsklientel könnte zu einer Vertragsreduktion führen. Es gibt in der Tat bei den Arbeitsämtern in diesem Jahr erstmals weniger ratsuchende Bewerber (-32.300). Zwar ist der Rückgang von Interessenten mit Hochschulreife seit 1998 besonders hoch. Aber auch die Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Schulabschlüssen haben abgenommen. Nur die Nachfrager ohne Hauptschulabschluss haben zugelegt: 1999 um 3,0 Prozent und 2000 noch einmal um 0,35 %. Aber: Auch diese Entwicklung dürfte nur einen Teil erklären.

Ganz offensichtlich verzichtet zwar eine wachsende Zahl der Bewerber um einen Ausbildungsplatz darauf, die Arbeitsämter in ihre Strategie einzubeziehen. Die neue Computer-online-Vermittlung (ASIS) der Arbeitsämter trägt zu diesen anderen Suchstrategien bei. Aus dem Lehrstellen-Service der Arbeitsämter werden die wichtigsten Informationen abgezogen, um dann direkt mit dem Ausbildungsbetrieb in Kontakt zu kommen.

In diesen Fällen tauchen diese Jugendlichen erst gar nicht als Bewerber in der Arbeitsamtsstatistik auf. Diese veränderte Suchstrategie führt allerdings nicht zu einer Entlastung des Ausbildungsstellenmarkts. Diese Jugendlichen sind Bewerber, auch wenn sie das Arbeitsamt nicht mehr brauchen. Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat bei seiner jährlichen Befragung der Schulabgänger keinerlei nachlassendes Interesse feststellen können. Im Gegenteil: Eine solche Ausbildung steht bei den Jugendlichen weiterhin hoch im Kurs.

Die Entwicklung im fünften Quartal

Ende September 2000 waren offiziell nach der Statistik der Arbeitsämter 23.600 Bewerber nicht vermittelt, dies sind 5.700 oder 19 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Zugleich waren 25.700 Ausbildungsplätze noch unbesetzt, 2.300 oder 10 Prozent mehr. Während sich im Westen der rechnerische Überschuss an Ausbildungsplätzen vergrößert hat, ist im Osten das Stellendefizit ein wenig kleiner geworden. Ganz eindeutig eine positive Gesamtentwicklung. In die Betrachtung und Bewertung des Ausbildungsjahres wird aber seit einigen Jahren richtigerweise die Entwicklung im fünften Quartal, also von Oktober bis Dezember, einbezogen.

Dabei zeigt sich folgendes Abschlussbild für 2000: Die Zahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber verringerte sich bis Ende Dezember weiter um 12.400 auf 11.300. Die der unbesetzten Stellen um 16.200 auf 9.500. Gleichzeitig gingen aber zusätzlich von Oktober bis Dezember weitere 11.900 Ausbildungsstellen und 28.000 Bewerbermeldungen für das Jahr Berufsberatungsjahr 1999/2000 ein.

Alles in allem ergab sich zum 31.12. 2000 folgende Situation: Auf insgesamt 28.900 noch nicht versorgte Jugendliche kamen 14.000 noch offene Stellen (Vorjahr: 32.000 Jugendliche zu 11.900 offene Stellen). Folglich ergab sich im Dezember ein Stellendefizit von 14.900, nachdem es Ende September noch einen Überschuss von 2.000 gegeben hatte.

Dem Fazit von Bundesanstaalts-Präsident Bernhard Jagoda: Die Situation ist also besser als vor Jahresfrist, aber nach wie vor unbefriedigend, kann nur voll beiegepflichtet werden.

Entwicklungstendenz „Wunsch-Profil“ ?

Obwohl sich in 2000 erstmals weniger Jugendliche bei den Arbeitsämtern als Ausbildungsplatzsuchende registrieren ließen (770.000 im Vorjahr waren es noch 800.000), schafften auch diesmal den Sprung in die Ausbildung nur etwas mehr als die Hälfte von ihnen, nämlich 400.000. Viele von den anderen wurden, so wie in den Vorjahren auch schon, in mehr oder minder sinnvollen Ersatzmaßnahmen oder offensichtlich unsinnigen Warteschleifen geparkt, in eine Arbeitsstelle vermittelt oder sind unbekannt verblieben. Wie in den Vorjahren betraf dies rund $\frac{1}{2}$ der bei der Bundesanstalt registrierten Nachfrager – rund 200.000 Personen. Auch dies hat sicherlich zum Rückgang der abgeschlossenen Ausbildungsverträge beigetragen.

Aus den Arbeitsämtern wird berichtet, dass Bewerber und Ausbildungsbetriebe deutlich voneinander abweichende Wunsch-Profile haben. Viele Betriebe besetzen freie Ausbildungsplätze nicht, wenn die Bewerber nicht passgenau sind. Inzwischen zählten schlechtere Absolventen mit einem mittleren Bildungsabschluss (10. Klasse) zu den Problemgruppen des Ausbildungsmarktes. Bei JUMP war dies völlig anders: Hier wurde insbesondere schwächer schulisch vorgebildeten unvermittelten Bewerbern Ausbildungsangebote gemacht.

Das Miss-Match bei den Ausbildungsplätzen wird in den kommenden Jahren noch deutlicher werden. Wenn die Arbeitgeber ihre Wunschbilder vom idealen Ausbildungsbewerber nicht korrigieren, bleiben zukünftig immer mehr Ausbildungsangebote ungenutzt. Die Arbeitgeberverbände erklären jetzt schon, dass die Betriebe für die schlechter schulisch vorgebildeten

Bewerber keine Ausbildungsverantwortung übernehmen könnten. Insofern ist die Ausbildungsgarantie – mit den jetzt vorhandenen Instrumenten - nur erfüllbar, wenn der Staat für diesen Teil der Jugendlichen direkt Ausbildungsverantwortung übernimmt. Insofern ist die Orientierung, Rückbau der außerbetrieblichen und schulischen Ersatz-Berufsausbildung zwar richtig, wird aber an die beschriebene Grenze stoßen.

Sicherlich zeigte auch das Jugendsofortprogramm (JUMP) in diesem Jahr andere Wirkungen, als noch im Vorjahr. Im Startjahr gelang es, Altbewerber, also Jugendliche, die in den letzten Vermittlungsjahren leer ausgegangen waren und schon resigniert abgetaucht waren, anzusprechen und für Ausbildung neu zu motivieren. Immerhin 28.000 Jugendliche kamen so noch zu einem Ausbildungsplatz.

In diesem Jahr gab es für diese Zielgruppe deutlich weniger Mittel, es war nur noch Geld für 4.000 Ausbildungsverträge vorhanden. Insgesamt verliert das Jugendsofortprogramm zunehmend an Bedeutung für den Ausbildungsmarkt, es orientiert sich immer stärker auf den Übergang in den Arbeitsmarkt, also auf die zweite Schwelle.

Die Lage auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt

Katastrophal ist die Lage in den neuen Ländern und Berlin. Ein hoher Anteil der Ausbildungsplätze wird staatlich gefördert. Trotzdem hat sich die Zahl nicht nachhaltig erhöht. In keinem Land übersteigt das Angebot die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber. Nimmt man die Angebots-Nachfrage-Relation, dann kamen auf 1.000 Personen nur 943 Ausbildungsplätze. Dies ist zu wenig für die Region. Betrachtet man die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze, wird die Lage noch dramatischer. Von 10 Jugendlichen gehen drei leer aus, weil für sie nur sieben betriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt wurden.

In den neuen Bundesländern haben es die jungen Menschen deshalb unverändert schwerer als im Westen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen. In 2000 sind vor allem berufsvorbereitende Maßnahmen und die außerbetriebliche Ausbildung im Benachteiligtenprogramm angestiegen. Bei den Ausbildungsplätzen von den Betrieben gab es ein mageres Plus von zwei Prozent. Fast alle zentralen Kennzahlen des Ausbildungsmarktes Ost sind nunmehr seit Jahren eklatant schlechter als im Westen.

In keinem der 40 Arbeitsamtsbezirke der Neuen Bundesländer entspricht das Angebot der Nachfrage. Das Verhältnis von unbesetzten Stellen zu Nachfragern schwankt zwischen 1 : 0,20 in Brandenburg, das bedeutet, es gibt 5 Bewerber auf eine Stelle. In Mecklenburg-Vor-

pommern ist das Verhältnis 1 : 0,42, das heißt gut zwei Bewerber kommen auf eine freie Stelle. Auch aktuell ist dort ein weiterer Rückgang der Ausbildungsplätze zu verzeichnen (- 4,47 % Ost, + 4,6 % West). Dieser Tatbestand hat zur Folge, dass eine noch größere Zahl junger Menschen als in den Vorjahren eine Ausbildung in den alten Ländern aufgenommen haben. Inzwischen wandern 15.000 junge Menschen pro Jahr von Ost nach West - unberücksichtigt bleiben bei dieser Zahl diejenigen Jugendlichen, die im Pendlernahbereich entlang der alten Ländergrenze lernen.

Diesen schleichenden Prozess haben jetzt vier Landesämter für Statistik der neuen Bundesländer sichtbar gemacht haben. Danach haben 1998 und 1999 per Abwanderung aus dem Osten 103.000 junge Menschen unter 25 Jahren ihr Ausbildungsplatzproblem gelöst. Eine weitere Erhebung bestätigt diesen Trend: Allein aus Sachsen wanderten zwischen 1995 und 1999 rund 151.000 Personen in den Westen ab, davon waren 83.000 – also weit über die Hälfte – junge Menschen im Alter von 15 - 35 Jahren.

Während JUMP in diesem Jahr noch zusätzliche Mobilitätsanreize für arbeitslose Jugendliche setzt, ist Mobilität in den neuen Bundesländern längst zum Problem geworden. Das DIW formuliert vorsichtig: "Für die weitere wirtschaftliche und demographische Entwicklung der ostdeutschen Länder ist es kaum günstig, wenn – wie bisher geschehen - viele Jugendliche aus dem Osten ihre Lehre in den alten Bundesländern absolvieren und danach dort bleiben."

Die Bundesregierung sollte deshalb diese Entwicklung verfolgen. Von Vorteil dürfte auch sein, schon heute über mögliche Konsequenzen für diesen Teil Deutschlands nachzudenken. Für die von allen Seiten gewünschte soziale und wirtschaftliche Entwicklung dieser Region dürfte der Trend zur Abwanderung wegen mangelnder Bildungsangebote äußerst ungünstig sein.

Jugendliche mit schlechteren Startchancen

Um benachteiligten Jugendlichen den Einstieg in die Berufsausbildung und darüber hinaus in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sind durchgreifende Reformen der gesamten Vorbereitung auf die Berufsausbildung erforderlich.

Unübersichtliche Strukturen und Zuständigkeiten sind zu beseitigen. Ebenfalls sind Koordination und Vernetzung der beteiligten Institutionen zu verbessern. Die Zahl der Jugendlichen, die ihre Berufsvorbereitungsmaßnahme abbrechen, ist zu hoch. Die Übergangsquote in eine anschließende betriebliche Berufsausbildung ist zu gering. Durchschnittlich bleibt

jeder achte Jugendliche in Deutschland ohne Berufsausbildung. Aufgrund des immer noch unzureichenden Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist die Lage noch nicht entschärft. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung sind zu oft Warteschleifen für marktbenachteiligte Jugendliche, das gilt insbesondere für die östlichen Bundesländer.

Die Fehler sind offensichtlich:

- Die Funktion der beruflichen Schulen als Auffangbecken für unversorgte Jugendliche wird nicht in Frage gestellt.
- Eine strukturell angelegte Verknüpfung von Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung ist nicht vorhanden.
- Die notwendige Kooperation der Lernorte für Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung findet nur in Ausnahmefällen statt.
- Es fehlen verbindliche Qualitätsstandards für Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung.
- Die Vergabe von Maßnahmen an Träger durch die Arbeitsämter orientiert sich vielfach am preiswertesten Angebot und vernachlässigt Qualitätskriterien.

Neben inhaltlichen Reformen der Berufsausbildungsvorbereitung sind grundsätzliche Veränderungen auf ordnungspolitischer Ebene notwendig. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung haben wenig Sinn, wenn sie isoliert und ohne Anbindung an vorhergehende sowie nachfolgende Bildungsangebote durchgeführt werden. Dieses Angebot muss vielmehr in ein stringentes System der beruflichen Qualifizierung eingebettet werden. Am Anfang steht eine Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule, für die in höherem Maße als bisher sachliche Ressourcen und Personal bereitgestellt werden. Für Jugendliche mit dem Wunsch nach schulischer Weiterqualifizierung folgen berufsausbildungsvorbereitende Fördermaßnahmen an Berufsbildenden Schulen und Trägereinrichtungen, die zur qualifizierten Berufsausbildung führen und in den ersten Arbeitsmarkt münden. Durch eine abgestimmte und optimierte Berufsorientierung in der allgemeinbildenden Schule ließe sich die Zahl der berufsvorbereitenden Maßnahmen reduzieren.

Die Situation der Berufsschulen

Gemeinsam mit dem Betrieb soll die Berufsschule eine breite und qualitativ gute Berufsausbildung sichern. Sie muss die Grundlagen schaffen, um die Anforderungen des gesamten Erwerbslebens bewältigen zu können. Schließlich sichern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre materielle Existenz vor allem durch den bezahlten Einsatz ihrer Arbeitskraft.

Die Berufsschule muss ihren gesetzlichen Auftrag erfüllen. Sie soll alle Auszubildenden befähigen Arbeit, Technik und Gesellschaft mitzugestalten. Deshalb darf die Berufsschule kein Anhängsel der Betriebe sein. Sie muss ihren eigenen Auftrag in der Ausbildung wahrnehmen.

Angesichts des dramatischen Lehrermangels, des hohen Altersdurchschnitts der Lehrer und der weiter steigenden Qualifikationsanforderungen, hält der DGB ein bundesweites Berufsschulentwicklungsprogramm für erforderlich. Dabei sehen wir folgende Prioritäten:

Volles Unterrichtsangebot mit qualifiziertem Personal

Nach Angaben des DIW scheiden spätestens im Jahr 2005 mehr Lehrer an beruflichen Schulen aus, als jetzt schon Anwärter für das höhere Lehramt an Berufsschulen studieren. Bis zum Jahr 2020 werden 76.000 Vollzeitkräfte an Berufsschulen pensioniert werden. Das Defizit an Lehrkräften beträgt in den Jahren 2000 bis 2005 p.a. 1.375, insgesamt für diesen Zeitraum also 6.875 und in den Jahren 2005 bis 2010 10.085 Lehrkräfte und somit für die nächsten 10 Jahre insgesamt 17.000 Lehrkräfte. Schon jetzt ist mehr als ein Drittel der Lehrer älter als 50 Jahre. Im Hinblick auf die Altersverteilung in den Lehrerkollegien fehlen inzwischen zwei Generationen von jungen Lehrkräften. Im Schuljahr 1998/99 wurden jedem dritten Berufsschüler nur zehn oder weniger Wochenstunden Unterricht erteilt.

Die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss hält es deshalb für erforderlich, den Lehrermangel abzubauen und der Gewinnung des Lehrernachwuchses Priorität zu geben.

Dies könnte durch Anwerben geeigneten Fachpersonals aus der Wirtschaft, durch Qualifizierung von Lehrer/innen anderer Schulstufen und Schulformen, durch den Einsatz von Hochschulabsolventen wirtschaftlicher und technischer Fachrichtungen insgesamt mit pädagogischer Zusatzausbildung und verbunden mit gezielten finanziellen Anreizen erfolgen.

Effiziente Qualifizierung im IT- und Medien- Bereich

Seit 1997 hat sich die Zahl der Auszubildenden in den IT – Berufen verdreifacht. Die Zahl der neu ausgebildeten IT-nahen Lehrer ist um ein Fünftel gesunken.

Um die Unterrichtsversorgung nur einigermaßen aufrechtzuerhalten, müssten nach Berechnungen des DIW im Jahr 395 Lehrer in den IT-nahen Fächern, 23 für Datenverarbeitung, 110

für Energie- und Elektrotechnik und 262 für Metalltechnik und Maschinenbau eingestellt werden.

Die Länder und Kommunen sind aufgefordert, die von der Bundesregierung für die technische Ausstattung der Berufsschulen vorgesehenen Mittel in Höhe von 255 Mio DM aus Zinsersparnissen der UMTS-Erlöse, mit erster Priorität den Berufsschulen zukommen zu lassen, die in den neuen Medien- und IT-Berufen ausbilden. Die an den Hochschulen vorhandenen Studiengänge für Berufsschullehrer sind speziell im Bereich der IT-Qualifizierung auszubauen.

Fremdsprachenkompetenz

Von zentraler Bedeutung wird zudem eine Verstärkung des Fremdsprachenunterrichts sein. In immer mehr Berufen sind Fremdsprachenkenntnisse unabdingbar. Ob das duale System seine Europatauglichkeit unter Beweis stellen kann, wird nicht zuletzt daran gemessen, wie die Berufsschule auf diese Herausforderung antwortet. Das Erlernen von mindestens einer berufsbezogenen Fremdsprache ist in der Berufsschule fortzusetzen. Im Rahmen der Qualifizierung für den europäischen Markt erhält die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen eine wachsende Bedeutung (Verständnis für andere Mentalitäten, Kenntnisse ausländischen Rechts, Bereitschaft, sich flexibel anderen soziokulturellen Bedingungen anzupassen, etc.).

Lernortkooperation

Für alle Ausbildungsberufe gilt: Die Vermittlung von Theorie ohne Hinzuziehung der Praxis ist ebenso unmöglich, wie Vermittlung von Praxis ohne Bezug zur Theorie. Deshalb hält es der DGB für erforderlich, engere Kooperationen von Betrieben und Berufsschulen vor Ort zu erreichen. Für gegenseitige Informationen und Abstimmungen betrieblicher und schulischer Ausbildung sind Netzwerke erforderlich. Sinnvoll ist der direkte Kontakt von Ausbildern und Lehrern. In diese Kooperationsgespräche muss auch die betriebliche Interessenvertretung mit einbezogen werden.

Erforderlich sind neue curriculare Konzepte, die eine größere Verzahnung der beiden Lernorte ermöglichen, aber auch eine bessere Koordinierung von Erstausbildung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Gefordert sind des weiteren neue Organisationsformen des Lernens und Arbeitens, der fächerintegrierenden Projektarbeit. Starre Fächereinteilung, ein dogmatisch einzuhaltender Stundenrhythmus und die verordneten Pausenzeiten sollten flexiblen organisatorischen Lösungen weichen.

Die Arbeitnehmergruppe hält es für erforderlich, die Spielräume für Entscheidungen eigenständiger Lehrerteams zu erweitern. In diesem Zusammenhang eröffnen sich auch neue Perspektiven für die Fragen nach der Verteilung fachlicher wie allgemeiner Zeitanteile in der Berufsschule wie in der betrieblichen Ausbildung.

Die beruflichen Schulen haben in den letzten Jahren bewiesen, dass sie flexibel und entwicklungsfähig sind. Aber ohne ein deutliches politisches Zeichen sind sie als das wichtige Standbein der Ausbildung gefährdet. Ungelöste Probleme sind die Alterstruktur der Lehrerkollegien und fehlender und zu geringer Nachwuchs, die fehlenden Mittel der kommunalen Schulträger, der permanente innere Schulentwicklungsbedarf.

Die Arbeitnehmergruppe fordert Bund und Länder auf, sich auf ein bundesweites und umfassendes Berufsschulentwicklungsprogramm zu verständigen und so unter Beweis zu stellen, dass sie es ernst meinen mit der Verwirklichung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung. Dieses Programm muss sowohl die personelle, als auch die sachliche Ausstattung der Berufsschulen sicherstellen. Dafür müssen die Länder zusätzliche Mittel bereit stellen. Die für die Jahre 2001 und 2002 vorgesehenen Mittel reichen bei weitem nicht aus, um den vorhandenen „Modernisierungstau“ aufzulösen und gleichzeitig für die Zukunftsaufgaben ausgestattete Berufsschulen einzurichten.

Die Übergangs- und Einstellungsbedingungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufsbildenden Schulen sind zu verbessern. Entscheidend ist, dass die Berufsschule nicht mehr als Anhängsel, sondern als gleichwertiger Teil der beruflichen Bildung verstanden wird. Die Länder müssen einsehen, dass sie einen wichtigen Teil der Verantwortung für das zukünftige Qualifikationsniveau der Menschen in unserer Gesellschaft haben. Ein Berufsschulentwicklungsprogramm gibt es nicht zum Nulltarif.

Prüfungswesen

Die Reform des Systems der Prüfungsaufgabenerstellung ist unerlässlich. Veränderungen der Arbeitswelt haben nachhaltige Veränderungen bei den beruflichen Anforderungen bewirkt. Die in den neuen Ausbildungsordnungen verankerter Handlungsorientierung wird in den bisherigen Prüfungen noch nicht berücksichtigt. Dies hat dann zur Folge, dass Lernformen, die auf erweiterte Kompetenzen zielen, in der Ausbildungspraxis nicht das notwendige Gewicht erlangen, weil sie in Prüfungen nicht berücksichtigt werden.

Die Aufgabenerstellungsinstitutionen werden im Sinne paritätischer Beteiligung verändert, indem Koordinierungskreise eingerichtet und paritätisch besetzt werden. Diese Koordinierungskreise erhalten Zuständigkeit für alle Bereiche der Prüfungsaufgabenerstellung. Ein abgestimmtes Berufungsverfahren regelt die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern / Arbeitnehmervertreterinnen und Lehrer/Lehrerinnen in überregionalen Fachausschüssen. Notwendig sind entstandardisierte Prüfungen, die durch ein Qualitätssicherungssystem flankiert werden sollen. Die regionalen Prüfungsausschüsse werden darin eingebunden. Die Aufgabenersteller und Aufgabenerstellerinnen benötigen eine adäquate Qualifizierung, um ihre Funktion im Sinne des reformierten Prüfungssystems erfolgreich wahrnehmen zu können. Der öffentlich-rechtliche Charakter der Prüfungen in der Berufsausbildung korrespondiert mit der öffentlichen Verantwortung für die Qualität der eingesetzten Prüfungsaufgaben. Beauftragte in Gremien des Prüfungswesens sind gehalten, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Um diese notwendige Voraussetzung erfüllen zu können, sind Freistellungsregelungen im BBiG zu verankern.

Prüfungsaufgaben für Zwischen- und Abschlussprüfungen werden aufeinander abgestimmt. Auch für Zwischenprüfungen wird das gesamte Spektrum von Aufgabentypen genutzt. Die Erstellung von Prüfungsaufgaben für Zwischen- und Abschlussprüfungen durch unterschiedliche Aufgabenerstellungsinstitutionen hat sich nicht bewährt. Dieses Verfahren (AKA erstellt für alle kaufmännischen Berufe die Aufgaben für Zwischenprüfungen), widerspricht dem Ziel der engeren Verzahnung von Ausbildung und Prüfung. Die Zwischenprüfungen haben auch die Funktion, auf die Abschlussprüfung vorzubereiten, dies kann nicht durch die Nutzung eines einzigen Aufgabentyps (z.B. Multiple choice) gewährleistet werden.

Weiterbildung

Weiterbildung darf sich nicht ausschließlich am politischen und wirtschaftlichen Status quo orientieren, vielmehr muss sie in ihren Inhalten Entwicklungstendenzen in Gesellschaft und Arbeitswelt aufnehmen. Deshalb sind die Forderung nach stärkerer Flexibilität, aber auch die wachsenden Anforderungen bezüglich der Teilhabe an einer demokratischen Gesellschaft nur in einem System der Weiterbildung umzusetzen, das allen gleichermaßen zugänglich ist.

Die Fort- und Weiterbildung im Rahmen der Betriebe ist zu verbessern und wesentlich stärker als bisher zu einem festen Bestandteil der Mitbestimmung durch die Interessenvertretung der Beschäftigten zu machen. Handlungsbedarf liegt hier beim Gesetzgeber, im Bereich von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Um Chancengleichheit von Männern und Frauen

zu erreichen, müssen die betrieblichen Akteure gezielt Maßnahmen entwickeln und umsetzen.

Die bisherige betriebliche Weiterbildungspraxis muss auch für die einzelnen Branchen weiterentwickelt werden. Dabei müssen Qualifikationsstandards vereinbart werden, die den Wert einer beruflichen Weiterbildung unabhängiger von dem einzelnen Unternehmen sowie von der momentanen Arbeitsmarktsituation machen.

Durch Branchenvereinbarungen müssen auch für Berufspraktiker ohne einschlägige Abschlüsse, für Quereinsteiger, Studienabbrecher und andere Gruppen – z.B. Frauen und Männer nach der Familienpause – neue Möglichkeiten zum Aufbau einer Berufskarriere und zur Nachqualifizierung geschaffen werden. Damit würde ein aktiver Beitrag zur Arbeitsmarktentwicklung und zur Überwindung spezifischen Arbeitskräftemangels geleistet.

Erweiterte Regelungen zum Bildungsurlaub sind in allen Bundesländern einzuführen, um den individuellen Bildungsanspruch der Arbeitnehmer/-innen zu sichern. Der Anspruch auf Bildungsurlaub soll für längerfristige Weiterbildungsangebote verwendbar und inhaltlich breiter genutzt werden können. Ansätze zur Verbindung von Bildungsurlaub mit betrieblichen Weiterbildungskonzepten sowie mit Angeboten öffentlicher Weiterbildungsveranstalter sollen an den Interessen der Beschäftigten ansetzen.

Die Möglichkeiten der Beschäftigten, außerhalb der Arbeitszeit an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, sind zu verbessern. Dazu gehört die Finanzierung der öffentlichen Weiterbildung sowie eine Qualitätssicherung der Angebote.

Erneut dokumentiert der Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2001 die erheblichen Defizite, die wir in der Bundesrepublik Deutschland hinsichtlich der statistischen Erfassung von Daten in der Weiterbildung zu beklagen haben. Abgedruckt sind Berichte über einzelne Projekte und Maßnahmen; es fehlen jedoch umfassende Daten vor allem über die Struktur, die Finanzierung und die Teilnehmer. Die Arbeitnehmergruppe fordert die Bundesregierung auf, endlich die Grundlagen für eine regelmäßige Erhebung der Daten über die berufliche und allgemeine Weiterbildung zu schaffen. Dies ist die Voraussetzung, um jährlich über diese wichtige Säule des Bildungssystems zu berichten.

Informationen und Daten zur beruflichen Bildung

Gliederung Berufsbildungsbericht 2001, Teil II

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2000

1.1 Ausbildungsplatzbilanz

1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

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

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

1.1.4 Ausbildungsplatzprogramme

1.1.5 Weitere Programme und Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.3.1 Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen

1.3.2 Verbleib von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen

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

1.3.4 Mobilität von Jugendlichen aus den neuen Ländern

1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage für 2001

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

2.1.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

2.1.2 Ausländische Jugendliche

2.1.3 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

2.1.4 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

2.2 Strukturelle Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung

2.2.1 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

2.2.2 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

2.2.3 Studienberechtigte im dualen System

2.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

2.3.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

2.3.2 Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik

2.4 Schulische Berufsausbildung

2.4.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen

2.4.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen

2.4.3 Berufsfachschulabsolventen und Berufsfachschulabsolventinnen zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss

2.5 Ausbildung im Gesundheitswesen

2.6 Ausbildung im öffentlichen Dienst

2.6.1 Statistische Angaben

2.6.2 Untersuchung zur Entwicklung der Ausbildungsleistung öffentlicher Arbeitgeber

3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung

3.1 Ausbildungsordnungen

3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

3.1.2 Neue Strukturelemente in der Berufsausbildung

3.2 Ausbildungsgestaltung

- 3.2.1 Neue Medien und Bildungstechnologien
- 3.2.2 Berufspädagogische Ansätze zur Stützung des auftragsorientierten Lernens im Handwerk
- 3.2.3 Berufsbildung in Geschäfts- und Arbeitsprozessen
- 3.2.4 Integrierte Arbeits- und Lerninhalte in der Bauwirtschaft
- 3.2.5 Berufsbildung im „Lernenden Unternehmen“
- 3.2.6 Berufliche Umweltbildung und nachhaltige Entwicklung
- 3.2.7 Kooperation der Lernorte
- 3.2.8 Modellvorhaben in beruflichen Schulen
- 3.3 Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene mit schlechteren Startchancen
 - 3.3.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
 - 3.3.2 Benachteiligte Jugendliche
 - 3.3.3 Berufliche Ersteingliederung von Menschen mit Behinderungen
- 3.4 Prüfungen im IT-Bereich
- 3.5 Personal in der beruflichen Ausbildung
 - 3.5.1 Entwicklung der Ausbilder-Eignungs- und Meisterprüfungen
 - 3.5.2 Virtuelles Zentrum für die Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen
 - 3.5.3 Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen
 - 3.5.4 Internetbasierter Meistervorbereitungskurs
 - 3.5.5 Multimediale und netzbasierte Qualifizierung von Ausbilderinnen
 - 3.5.6 Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen
 - 3.5.7 Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern
- 3.6 Kosten und finanzielle Förderung
 - 3.6.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen
 - 3.6.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

4. Berufsbildung und Arbeitsmarkt

- 4.1 Berufsorientierung und Berufswahl
 - 4.1.1 Programm „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“
 - 4.1.2 Projekt „JUNIOR - Junge Unternehmen initiieren - organisieren – realisieren“
 - 4.1.3 Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Frauen
- 4.2 Früherkennung von Qualifikationsbedarf
 - 4.2.1 Die Entwicklung der Qualifikationsstrukturen (Makroebene)
 - 4.2.2 Mikroebene
- 4.3 Entwicklung in ausgewählten innovativen Bereichen
 - 4.3.1 Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen
 - 4.3.2 Umsetzung IT-Offensive
 - 4.3.3 Beteiligung von Frauen in den Informations- und Kommunikationsbereichen
- 4.4 Zusatzqualifikationen
 - 4.4.1 Informationssystem für Jugendliche und Betriebe über Zusatzqualifizierungsangebote in der Berufsausbildung
 - 4.4.2 Ergebnisse aus Modell- und Forschungsvorhaben
- 4.5 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung
- 4.6 Programm Frau und Beruf
- 4.7 Unternehmerische Selbstständigkeit
 - 4.7.1 Wege in die Selbstständigkeit
 - 4.7.2 Unternehmerische Selbstständigkeit als Lernziel der Berufsbildung
 - 4.7.3 Existenzgründerinnen
- 4.8 Demographischer Wandel und Erwerbsarbeit
- 4.9 Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“

5. Berufliche Weiterbildung

5.1 Quantitative Entwicklung

5.1.1 Weiterbildung nach dem SGB III

5.1.2 Weiterbildungsprüfungsstatistik

5.1.3 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

5.1.4 Fernunterricht

5.2 Weiterentwicklung von Rahmenbedingungen

5.2.1 Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes

5.2.2 Neue Fortbildungsverordnungen und aktuelle Arbeiten

5.2.3 Erfahrungslernen in der beruflichen Aufstiegsfortbildung

5.2.4 Unternehmensplanspiel für unternehmerisches Training in der Aufstiegsfortbildung des Handwerks

5.2.5 Balanced Scorecard, Benchmarking, Bildungscontrolling

5.3 Lebensbegleitendes Lernen – der Beitrag der Weiterbildung

5.3.1 Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“

5.3.2 Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

5.3.3 Kompetenzentwicklung

5.3.4 Lernen im sozialen Umfeld

5.3.5 Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“

5.3.6 Konzertierte Aktion Weiterbildung und innovative Projekte

5.4 Ausgewählte Zielgruppen

5.4.1 Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsausbildung

5.4.2 Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen

5.4.3 Begabtenförderung berufliche Bildung

6. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

6.1.1 Berufsbildungspolitische Entwicklungen und Initiativen

6.1.2 Bildungs- und Berufsbildungsprogramme

6.1.3 Europäischer Sozialfonds

6.1.4 Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

6.2.1 Initiativen für mehr Internationalität in der beruflichen Bildung

6.2.2 Bilanz der Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen

6.2.3 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung

6.2.4 Systemberatung in Partnerländern

6.2.5 Schwerpunkte der Zusammenarbeit innerhalb von multinationalen Organisationen

6.3 Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Tabellen im Anhang

Verzeichnis der Schaubilder

- Schaubild 1: **Gesamtzahl der Auszubildenden von 1995 bis 1999**
- Schaubild 2: **Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1999**
- Schaubild 3: **Verteilung der für 1998/1999 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf die Betriebsgrößenklassen in Prozent**
- Schaubild 4: **Der Kundenauftrag als vollständige Handlung**
- Schaubild 5: **„Lassen die Prüfungsergebnisse Ihrer Meinung nach Vorhersagen darüber zu, wie gut jemand später seinen Beruf ausüben wird?“**
- Schaubild 6: **„Wie beurteilen Sie die Aussagekraft der beiden Prüfungsteile A und B über berufliche Handlungskompetenz (Berufsbefähigung)?“ Prüfungsteil A**
- Schaubild 7: **„Wie beurteilen Sie die Aussagekraft der beiden Prüfungsteile A und B über berufliche Handlungskompetenz (Berufsbefähigung)?“ Prüfungsteil B**
- Schaubild 8: **„Wie beurteilen Sie den Informationswert der Zwischenprüfung über den erreichten Ausbildungsstand?“**
- Schaubild 9: **Virtuelles Zentrum für die Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen – Internetangebot**
- Schaubild 10: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen in den alten und neuen Ländern 1996 bis 2000**
- Schaubild 11: **„Innovative“ Weiterbildungsmaßnahmen nach Berufsfeldern**
- Schaubild 12: **In Weiterbildungsmaßnahmen vermittelte und in Stellenanzeigen nachgefragte IT-Kenntnisse in Prozent**
- Schaubild 13: **Betriebe mit neuen Aufgabenfeldern in den letzten drei Jahren**
- Schaubild 14: **Deckung des Qualifikationsbedarfs für die neuen Aufgabenfelder der letzten drei Jahre (Mehrfachnennung) in Prozent**
- Schaubild 15: **Beschäftigungsentwicklung bei steigenden Dienstleistungstätigkeiten**
- Schaubild 16: **Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung in Zusammenhang mit Veränderungen der Tätigkeiten in Prozent**
- Schaubild 17: **Inhaltliche Schwerpunkte der Zusatzqualifikationen in Prozent**
- Schaubild 18: **Betriebliche Begründungen für die Zusatzqualifikationen in Prozent**
- Schaubild 19: **Nutzen der Zusatzqualifikationen für die Auszubildenden aus betrieblicher Sicht in Prozent**
- Schaubild 20: **Einsatz von Lerntechnologien bei der Vermittlung von Zusatzqualifikationen in Prozent**
- Schaubild 21: **Übergänge von Jugendlichen an der zweiten Schwelle im Zeitvergleich in Prozent**
- Schaubild 22: **Bedeutung des Bildungscontrolling**
- Schaubild 23: **Beantragte Weiterbildungsthemen im Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ 1999 in Prozent**

Verzeichnis der Übersichten

- Übersicht 1: **Angebot und Nachfrage seit 1992, Bundesgebiet sowie alte und neue Länder**
- Übersicht 2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den alten Ländern 1998 bis 2000**
- Übersicht 3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach zuständigen Stellen in den neuen Ländern und Berlin 1998 bis 2000**
- Übersicht 4: **Geschätzte Entwicklung des Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen 1999 und 2000 jeweils zum 30. September**
- Übersicht 5: **Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten sowie den neuen Ländern und Berlin 1999 und 2000**
- Übersicht 6: **Eintritte in Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher nach Ländern und Maßnahmenarten von Januar bis Dezember 2000**
- Übersicht 7: **Status der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Maßnahme im Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in Prozent**
- Übersicht 8: **Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System jetzt und später in den alten Ländern 1999 und 2000 in Prozent**
- Übersicht 9: **Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen sowie der beruflichen Vollzeitschulen in den alten Ländern 1999 und 2000 in Prozent**
- Übersicht 10: **Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Vollzeitschulen in den neuen Ländern 1999 und 2000 in Prozent**
- Übersicht 11: **Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System jetzt und später in den neuen Ländern 1999 und 2000 in Prozent**
- Übersicht 12: **Berufswahlverhalten der Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten und neuen Ländern 2000 in Prozent**
- Übersicht 13: **Beabsichtigte Ausbildungsberufe von Ausbildungsplatzbewerbern und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten und neuen Ländern 2000 in Prozent**
- Übersicht 14: **Volle Zufriedenheit von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen mit dem erreichten Bildungsweg 2000 in Prozent**
- Übersicht 15: **Verbleib der Lehrstellenbewerber und –bewerberinnen des Jahres 1998/1999, die nach der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nicht in eine Lehre einmündeten, im Spätherbst 1999**
- Übersicht 16: **Bewerbungsverhalten der Jugendlichen**
- Übersicht 17: **Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 1998 und 1999 in Prozent**
- Übersicht 18: **Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hochschulreife gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998**
- Übersicht 19: **Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998**
- Übersicht 20: **Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998**
- Übersicht 21: **Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998**
- Übersicht 22: **Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in den Ländern 1999 in Prozent**

- Übersicht 23: **Schulische Vorbildung der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen in ausgewählten neuen Berufen 1999 in Prozent**
- Übersicht 24: **Ausländische Schulabgänger und Schulabgängerinnen nach Art des Schulabschlusses 1996 bis 1999**
- Übersicht 25: **Ausländische Auszubildende in den alten Ländern nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1995 bis 1999**
- Übersicht 26: **Ausländische Auszubildende in den alten Ländern nach Berufsgruppen und Geschlecht 1995 bis 1999**
- Übersicht 27: **Die zehn am häufigsten von ausländischen Auszubildenden in den alten Ländern gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998**
- Übersicht 28: **Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 1999**
- Übersicht 29: **Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 1999 in Prozent**
- Übersicht 30: **Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1996 bis 1999 in Prozent**
- Übersicht 31: **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 1999**
- Übersicht 32: **Erfolgsquoten bei Abschlussprüfungen der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe im Handwerk 1993 und 1999 in Prozent**
- Übersicht 33: **Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1995 bis 1999**
- Übersicht 34: **Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 1998 und 1999**
- Übersicht 35: **Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 1999 in Prozent**
- Übersicht 36: **Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1999 in Prozent**
- Übersicht 37: **Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1990 und 1999**
- Übersicht 38: **Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 1999**
- Übersicht 39: **Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 1999**
- Übersicht 40: **Studienanfänger und Studienanfängerinnen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung in den Wintersemestern 1994/1995, 1996/1997, 1998/1999 in Prozent**
- Übersicht 41: **Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden 1999 in Millionen und Anteil in Prozent**
- Übersicht 42: **Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 1999 in Prozent**
- Übersicht 43: **Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden 1999 in Prozent**
- Übersicht 44: **Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Branchen 1999 in Prozent**
- Übersicht 45: **Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in den alten und neuen Ländern 1999 in Prozent**
- Übersicht 46: **Ausbildungsbetriebe, die für 1998/1999 neue Ausbildungsverträge in den alten und neuen Ländern abgeschlossen haben**
- Übersicht 47: **Anteile der dem Arbeitsamt gemeldeten Ausbildungsplätze für 1999/2000 in Prozent**
- Übersicht 48: **Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999**

- Übersicht 49: **Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999**
- Übersicht 50: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999**
- Übersicht 51: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999**
- Übersicht 52: **Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999**
- Übersicht 53: **Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999**
- Übersicht 54: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999**
- Übersicht 55: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999**
- Übersicht 56: **Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb von BBiG und HwO anstreben, im Vergleich zu Berufsschülern und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag 1995 bis 1999**
- Übersicht 57: **Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG und HwO und im dualen System im ersten Ausbildungsjahr 1995 bis 1999**
- Übersicht 58: **Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss gemäß BBiG und HwO anstreben, 1995 bis 1999**
- Übersicht 59: **Schüler und Schülerinnen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb BBiG und HwO anstreben, 1996 bis 1999**
- Übersicht 60: **Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen in ausgewählten Berufen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG und HwO 1998 und 1999**
- Übersicht 61: **Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO nach Ländern 1998 und 1999**
- Übersicht 62: **Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen in anerkannten Ausbildungsberufen gemäß BBiG und HwO nach Ländern 1998 und 1999**
- Übersicht 63: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in BBiG/HwO-Berufen von 1997 bis 2000 bei öffentlichen Arbeitgebern nach föderaler Ebene**
- Übersicht 64: **Erstausbildung im Öffentlichen Dienst außerhalb BBiG/HwO von 1997 bis 2000 nach föderaler Ebene**
- Übersicht 65: **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 1999 und 2000**
- Übersicht 66: **Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib 2000**
- Übersicht 67: **Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1996 bis 2000**
- Übersicht 68: **Unterscheidungsmerkmale bei den Verknüpfungsansätzen zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung**
- Übersicht 69: **Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmenteilen 1996 bis 2000**
- Übersicht 70: **Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 1996 bis 2000**
- Übersicht 71: **Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“**
- Übersicht 72: **Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1998 und 1999 in Prozent**

- Übersicht 73: **Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1999**
- Übersicht 74: **Gegenüberstellung von Absolventenbedarf und voraussichtlichen Absolventen und Absolventinnen für Lehrämter für die Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5)**
- Übersicht 75: **Vorhaben, Veranstaltungen, Stundenvolumen und Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Programm Personalqualifizierung Ost 1992 bis 2000**
- Übersicht 76: **Teilnehmerstruktur im Programm Personalqualifizierung Ost 1992 bis 2000 in Prozent**
- Übersicht 77: **Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1995 bis 1999 in Mrd. DM**
- Übersicht 78: **Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 1998 bis 2000 in Mrd. DM**
- Übersicht 79: **Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 1998 und 1999**
- Übersicht 80: **Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung von 1995 bis 1999**
- Übersicht 81: **Übernahmeangebote und Beschäftigungssituation für Absolventen der Sommerprüfung 1999 aus 16 Berufsgruppen**
- Übersicht 82: **Anteil der Selbstständigen und ehemals Selbstständigen an Erwerbstätigen**
- Übersicht 83: **Anteil der Selbstständigen und ehemals Selbstständigen nach Alter und Alter bei Beginn der Selbstständigkeit**
- Übersicht 84: **Eintritte und Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III 1999 und 2000**
- Übersicht 85: **Eintritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen nach bestimmten Merkmalen 2000**
- Übersicht 86: **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammern 1998 und 1999**
- Übersicht 87: **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Meisterprüfungen im Handwerk 1998 und 1999**
- Übersicht 88: **Bereichsgliederung der Fernlehrgänge 2000**
- Übersicht 89: **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 1999**
- Übersicht 90: **Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung nach Maßnahmeart 1996 bis 2000**

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2000

1.1 Ausbildungsplatzbilanz¹

1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Angebot und Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen

In Anlehnung an § 3 BerBiFG wird das Angebot an Berufsausbildungsstellen als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berechnet, die vom 1. Oktober eines Jahres bis zum 30. September des Folgejahres abgeschlossen wurden, zuzüglich der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September nicht besetzt waren. Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen wird als Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der am 30. September bei den Arbeitsämtern gemeldeten und noch nicht vermittelten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen definiert. Die zeitliche Eingrenzung eines Vermittlungsjahres (1. Oktober bis 30. September) orientiert sich am Beginn des neuen Ausbildungsjahres zum 1. September. Durch den Einsatz staatlicher Zusatzprogramme werden Ausbildungsplätze jedoch zum Teil noch nach dem 30. September vergeben. Solche Plätze werden dann nicht mehr im Berichtsjahr, sondern erst im nachfolgenden Jahr erfasst. Da ihre Zahl von Jahr zu Jahr schwankt, kann es beim Vergleich des statistisch erfassten Ausbildungsvolumens zweier Berichtsjahre zu Verzerrungen kommen.² Dies muss bei der Interpretation der **Tabellen 1/1 bis 1/4** im Anhang berücksichtigt werden. In ihr werden Angebot und Nachfrage sowie die Relation zwischen beiden Größen für die Jahre 1999 und 2000 nach Ländern, ausgewählten Berufsbereichen und Arbeitsamtsbezirken in den gesetzlichen Definitionen ausgewiesen.³

¹ Vgl. auch Teil I, Kapitel 3

² Wenn staatlich geförderte Ausbildungsstellen erst nach dem 30. September besetzt werden, droht in der Bilanz des Berichtszeitraumes eine statistische Untererfassung des Angebots. Umgekehrt wird eine rechnerische Übererfassung des Lehrstellenangebots begünstigt, wenn staatlich geförderte Ausbildungsstellen mitgezählt werden, die aus Programmen des vorausgegangenen Vermittlungsjahres stammen und ebenfalls erst nach dem Stichtag besetzt werden konnten. Der Saldo zwischen unberücksichtigten Plätzen und zusätzlich erfassten Plätzen aus dem Vorjahr gleicht sich nicht immer aus und schwankt von Land zu Land sowie von Jahr zu Jahr. Zudem ist es nicht eindeutig berechenbar. Denn aus den Statistiken der öffentlichen Stellen, die diese Plätze finanzieren, besetzen und verwalten, geht nicht hervor, zu welchem Zeitpunkt die betriebsnahen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätze zu einem Ausbildungsvertrag führen. Dies wird insbesondere dann zu einem statistischen Problem, wenn die Plätze um den 30. September vergeben werden. In diesem Fall kann dann nicht mehr mit Sicherheit entschieden werden, ob die Plätze noch im Berichtsjahr vertragswirksam wurden oder nicht.

³ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.1.1

- Ausbildungsplatzangebot

Das Ausbildungsstellenangebot umfasste im Jahr 2000 bundesweit 647.383 Plätze. Davon waren 621.693 (96,0 %) bis zum Ende des Berichtsjahres am 30. September besetzt, während 25.690 (4,0 %) bis zu diesem Zeitpunkt noch offen waren. Besonders hoch war der Anteil der unbesetzten Plätze im Handwerk, wo etwa jede 18. angebotene Stelle offen blieb: Von den insgesamt 211.604 angebotenen Lehrstellen in diesem Ausbildungsbereich zählten 12.122 (5,7 %) zu den noch nicht besetzten. Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel betrug das Angebot an Ausbildungsstellen 344.621 Plätze. Davon blieben 10.203 (3,0 %) bis zum 30. September 2000 offen. Mit Abstand am ehesten werden die Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes vergeben: Von den insgesamt 15.724 Ausbildungsstellenangeboten zählten lediglich 147 (0,9 %) zu den am Ende des Berichtsjahres noch freien Plätzen.¹

Tabelle 1/1 im Anhang zeigt, wie sich das Angebot von 1999 bis zum Jahr 2000 bundesweit und in den 16 Ländern entwickelt hat. Demnach ist das Lehrstellenangebot gegenüber dem Vorjahr um 7.071 Plätze (- 1,1 %) gesunken.² Steigerungen gab es nur in sechs der alten Länder, in Baden-Württemberg (+ 2,0 %), in Bayern (+ 2,9 %), in Bremen (+ 2,1 %), in Nordrhein-Westfalen (+ 0,2 %), in Rheinland-Pfalz (+ 1,1 %) und im Saarland (+ 2,1 %). Die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen nahm hier insgesamt um 5.505 Plätze zu. In den übrigen vier alten Ländern Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein variierten die Rückgänge zwischen - 0,3 % und - 2,4 % und bezifferten sich auf insgesamt 2.533 Plätze. Wesentlich stärker nahmen die Ausbildungsstellenangebote in den neuen Ländern und Berlin ab. Insgesamt wurden 10.043 Plätze (- 6,7 %) weniger gezählt als im Vorjahr 1999. Relativ schwach waren die Rückgänge in Mecklenburg-Vorpommern (- 3,7 %) und Berlin (- 2,5 %); in den übrigen vier neuen Ländern Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen fielen sie bei Veränderungsraten zwischen - 6,7 % und - 8,9 % deutlich stärker aus.

Die relativen Angebotsveränderungen in den 16 Ländern hängen sowohl mit den länderspezifischen Entwicklungen des Arbeitsmarktes zusammen als auch mit der Reduzierung der außer-

¹ In der Landwirtschaft lag das Ausbildungsstellenangebot bei 15.309. Davon blieben 574 (3,7 %) unbesetzt. Für die Freien Berufe, die Hauswirtschaft und Seeschifffahrt können keine differenzierten Angaben gemacht werden. Insgesamt wurden in diesen drei Bereichen 60.125 Stellen angeboten, von denen 2.644 (4,4 %) auch noch am 30. September nicht besetzt waren.

² Trotz des Rückganges gegenüber dem Vorjahr fiel das Angebot deutlich höher aus als in den Jahren 1994 bis 1998. In diesem Zeitraum schwankte es zwischen 609.274 und 635.933.

betrieblichen Ausbildung im Rahmen des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Gegenüber 1999 hat sich der Arbeitsmarkt entspannt. Die Arbeitslosenquoten sanken in allen Ländern, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. In den Ländern, in denen die Arbeitslosenquoten relativ stark zurückgingen, sind für das Jahr 2000 tendenziell auch die günstigeren Entwicklungen des Ausbildungsstellenangebots zu beobachten.¹ Hier dürfte es besonders große Zuwächse bei den rein betrieblichen Ausbildungsangeboten gegeben haben. Allerdings stimmen diese Länder mit günstigerer wirtschaftlicher Entwicklung und stärkeren Steigerungsraten bei den betrieblichen Ausbildungsangeboten auch recht genau mit jenen Regionen überein, in denen es 1999 relativ wenige außerbetriebliche Ausbildungsplätze aus dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit gab.² Von der deutlichen Reduzierung dieser Plätze im Jahr 2000 waren diese Länder somit weniger betroffen. Damit konnte sich der Zuwachs bei den rein betrieblichen Ausbildungsplätzen im Saldo der Gesamtentwicklung noch stärker durchsetzen als in den sonstigen Ländern.

- Ausbildungsplatznachfrage

Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen sank 2000 bundesweit um 15.045 Personen (- 2,3 %) auf 645.335. Zuwächse wurden nur in Baden-Württemberg (+ 0,5 %), in Bayern (+ 0,6 %) und im Saarland (+ 2,6 %) registriert, die sich insgesamt auf ein Plus von 1.165 Nachfragern summierten. In Bremen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz lag der Rückgang bei jeweils unter einem Prozent und bezifferte sich insgesamt auf ein Minus von 1.305. Deutlichere Rückgänge zwischen 1,7 % und 2,9 % wurden aus den alten Ländern lediglich aus Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Hessen gemeldet; sie beliefen sich insgesamt auf 3.294 Nachfrager.

In den neuen Ländern fielen die Rückgänge bei Veränderungsrate zwischen - 3,3 % und - 10,1 % stärker aus. Lediglich in Berlin lag die Rate mit - 2,5 % noch relativ niedrig. Insgesamt wurden im Jahr 2000 in den neuen Ländern und Berlin 11.611 Nachfrager weniger gezählt als im Vorjahr. Die Unterschiede der Veränderungsrate in den neuen Ländern und Berlin sind zum Teil auf Veränderungen in der zeitlichen Umsetzung der staatlichen Maßnahmen und Zusatz-

¹ Gemessen an der Entwicklung der Arbeitslosenquoten bei den abhängig Beschäftigten im September 1999 und im September 2000; die relative Veränderung der Quote in den 16 Ländern korreliert deutlich mit den Veränderungsrate des Ausbildungsstellenangebots ($r = - 0,79$).

² Eine genauere Differenzierung der Entwicklung der rein betrieblichen Ausbildungsstellenangebote in allen 16 Ländern oder nach Berufsbereichen ist nicht möglich. Die relative Veränderung der Arbeitslosenquote in den 16 Ländern korreliert mit dem relativen Anteil der außerbetrieblichen Plätze des Sofortprogramms im Jahr 1999 mit $r = 0,90$. Mit anderen Worten: Die allgemeine Arbeitsmarktsituation entspannte sich relativ genau in jenen Ländern überproportional stark, in denen es 1999 nur relativ wenig außerbetriebliche Plätze gegeben hatte.

programme zurückzuführen. In Sachsen und Thüringen, wo 1999 bundesweit noch die höchsten Zuwachsraten (+ 7,0 % bzw. + 8,5 %) gemessen wurden, wurden ein Jahr später auch die stärksten Rückgänge (- 10,1 % bzw. - 9,3 %) registriert.

In den neuen Ländern und Berlin hängen Nachfrage- und Angebotsentwicklung eng miteinander zusammen.¹ Durch den intensiven Einsatz des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 1999 war ein größerer Teil von Nachfragern bzw. Altnachfragern vom Markt genommen worden. Dadurch verringerte sich die Anzahl der Nachfrager im Jahr 2000. Die Nachfrage wurde jedoch auch durch den Rückgang des Angebots an Ausbildungsstellen und wahrscheinlich auch durch demographische Veränderungen beeinflusst.² Auch in den alten Ländern korrelieren Angebots- und Nachfrageentwicklung, wenn auch nicht so stark wie in den neuen Ländern und in Berlin.³ So gab es Nachfragezuwächse nur in denjenigen alten Ländern, in denen im Jahr 2000 auch das Angebot gestiegen war. Allerdings blieb die Nachfrageentwicklung in den alten Ländern insgesamt hinter der Angebotsentwicklung zurück, die zu einem Plus von 0,6 % führte. Dass dennoch weniger Nachfrager als im Vorjahr erfasst wurden, ist auf mehrere Ursachen zurückzuführen. Dabei dürfte auch hier der Abbau von Nachfragern bzw. „Altnachfragern“ durch den intensiven Einsatz außerbetrieblicher Ausbildung im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit des Jahres 1999 eine besondere Rolle

¹ Die Korrelation der Veränderungsrate von Angebot und Nachfrage in den neuen Ländern und Berlin beträgt $r = + 0,996$. Von der Veränderungsrate des Angebotes kann somit sehr genau auf die Veränderungsrate der Nachfrage geschlossen werden. Dies hängt mit der äußerst hohen Ausschöpfungsquote von Lehrstellenangeboten zusammen, wie sie für einen stark angespannten Ausbildungsstellenmarkt typisch ist. Im Jahr 2000 konnten in den neuen Ländern und Berlin von den insgesamt 139.541 Lehrstellenangeboten 138.611 auch besetzt werden, dies sind 99,3 %. Zum Vergleich: Die Quote in Bayern, im Jahr 2000 das Land mit der besten Angebots-Nachfrage-Relation, liegt lediglich bei 92,8 %.

² Nach der Vorausschätzung des Statistischen Bundesamtes und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland nahm die Zahl der Schulentlassenen aus den allgemeinbildenden sowie aus berufsbildenden Schulen (Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschulen) von 1999 auf 2000 um + 2.100 zu (vgl. **Tabelle 1/15** im Anhang). Dagegen geht die 9. Koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung bereits seit 1998 von sinkenden durchschnittlichen Jahrgangsstärken der Sechzehn- bis Achtzehnjährigen aus; von 1998 bis 2000 beziffert sich der Rückgang auf mehr als 4.000 (Angaben ohne Berlin-West). Zum Zusammenhang zwischen Angebots- und Nachfrageentwicklung vgl. auch: Behringer, F./Ulrich, J.G.: „Die Angebotsabhängigkeit der Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Problem bei der Vorausschätzung der zukünftigen Nachfrage“, in: „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“, 30. Jg., 1997. Die Nachfragequote, berechnet als Quotient von Nachfrage und Zahl der Schulabgänger aus den allgemeinbildenden Schulen, veränderte sich in den neuen Ländern deutlich: In Sachsen-Anhalt nahm sie um 5,6 Prozentpunkte ab und lag im Jahr 2000 nur noch bei 57,8 %. Auch in Brandenburg fiel die Quote mit 58,5 % (- 4,9 Prozentpunkte) sehr niedrig aus. Insgesamt streuten die Quoten in den neuen Ländern und Berlin zwischen 57,8 % und 69,3 % bei einem Durchschnittsbetrag von 63,1 %. In den alten Ländern variierten die Werte zwischen 68,8 % in Niedersachsen und 87,7 % im Saarland bei einem Mittel von 75,1 % (Berechnungen ohne Bremen, das wegen seiner Lage inmitten des Landes Niedersachsen einen atypisch hohen Wert erreicht). Beim Vergleich der neuen Länder und Berlin mit den alten Ländern muss beachtet werden, dass die Ost-West-Pendler in die Berechnung der Nachfragequoten in den alten Ländern mit eingehen und dort zu einer statistischen Überhöhung führen. Ohne Pendler variierten die Nachfragequoten in den alten Ländern im Jahr 2000 zwischen 65,1 % und 87,4 % bei einem Mittel von 72,6 %. Eine genaue statistische Zuordnung der Ost-Pendler zu ihren einzelnen Herkunftsländern ist nicht möglich.

³ Die Veränderungsrate von Angebot und Nachfrage korrelieren in den zehn alten Ländern mit $r = + 0,838$.

spielen. Aber auch Veränderungen in der Angebotsstruktur¹ sowie regionale und berufliche Ungleichgewichte zwischen Ausbildungsstellenangeboten und Ausbildungsstellenachfragern beeinflussen die Entwicklung der statistisch erfassten Nachfrage.² Zudem kann nicht ausgeschlossen werden, dass demographische Veränderungen zu einem Rückgang der Nachfrage führten.³ Ausschließen lässt sich dagegen aufgrund der Ergebnisse der Schulabgängerbefragungen des Jahres 2000, dass die Jugendlichen in Deutschland insgesamt weniger Interesse an einer betriebliche Ausbildung zeigen als in den Jahren zuvor.⁴ Eine duale Berufsausbildung gilt weiterhin als ausgesprochen attraktiv.

- Angebots-Nachfrage-Relation

Im Jahr 2000 standen im Bundesgebiet rechnerisch 100,3 Ausbildungsstellen 100 Nachfragern gegenüber. Demnach hat sich die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt weiter verbessert. 1999 hatte die Angebots-Nachfrage-Relation 99,1 betragen (1998: 98,1; 1997: 96,6). In den alten Ländern war die Bilanz günstiger (102,1 angebotene Stellen je 100 Nachfrager) als im Bundesgebiet insgesamt. Dies traf vor allem auf Bayern (105,1) und Baden-Württemberg (105,1) zu, während in Bremen (96,6), Hamburg (97,6), Nordrhein-Westfalen (99,9) und im Saarland (98,8) der statistische Ausgleich noch nicht erreicht werden konnte. In den neuen Ländern und Berlin entfielen rechnerisch 94,3 Angebote auf 100 Nachfrager. Der höchste Wert (98,8) wurde in Sachsen-Anhalt gemessen, der niedrigste in Brandenburg (90,9). Bezieht man die in den neuen Ländern und Berlin zum 30. September 2000 noch verfügbaren Programmplätze (rund 3.500 bis 4.000) sowie das ab Anfang Januar 2001 erneut einsetzbare Kontingent von rund 2.500 Plätzen aus dem Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit mit ein, so dürfte es – zusammen mit den im Rahmen der

¹ Hierzu zählen auch Verschiebungen in der Angebotsstruktur zwischen außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsstellen, wie sie für die Entwicklungen in den Jahren 1999 und 2000 kennzeichnend waren.

² Insbesondere in den süddeutschen Regionen können Ausbildungsstellen in gewerblich-technischen Berufen nicht besetzt werden, weil viele Jugendliche Dienstleistungsberufe bevorzugen – auch dann, wenn der Zugang in die von ihnen favorisierten Berufe deutlich schwieriger ist. Ausbildungsstellenbewerber, die sich alternativ für nicht-duale Ausbildungsgänge entscheiden, werden nicht mehr als Nachfrager erfasst. In den alten Ländern dürften auch regionale Unterschiede in den Veränderungsdaten des Ausbildungsstellenangebots eine Rolle gespielt haben (vgl. Kapitel 1.2): Die Zuwächse des Lehrstellenangebots konzentrieren sich auf bestimmte Regionen, während in anderen Regionen die Zuwächse gering ausfallen oder gar Rückgänge zu beobachten sind. Aus den zuletzt genannten Regionen profitieren in diesem Falle allein mobilitätsbereite Jugendliche vom Gesamtzuwachs des Ausbildungsstellenangebots. Die Spanne der Angebotsveränderungen in den alten Ländern variierte in den einzelnen Arbeitsamtsbezirken von – 13,1 % bis + 13,7 %.

³ Nach der Vorausschätzung des Statistischen Bundesamtes auf der Basis der Arbeiten der Ständigen Konferenz der Kultusminister in der Bundesrepublik Deutschland nahm die Zahl der Schulentlassenen aus den allgemeinbildenden sowie aus berufsbildenden Schulen (Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschaften) von 1999 bis 2000 um + 8.800 zu (vgl. **Tabelle 1/15** im Anhang). Dagegen geht die 9. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung bereits seit 1998 von sinkenden durchschnittlichen Jahrgangsstärken der Sechzehn- bis Achtzehnjährigen aus; von 1998 bis 2000 beziffert sich der Rückgang auf mehr als 15.000 (Angaben einschließlich Berlin-West); vgl. hierzu auch Kapitel 1.4.

⁴ Vgl. die Kapitel 1.3.1 und 1.3.2

Nachvermittlungssaktionen noch mobilisierbaren Plätzen – auch dort möglich sein, noch unvermittelten Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹ nach Ländern

Bundesweit wurden im Jahr 2000 621.693 neue Verträge abgeschlossen, 9.322 oder 1,5 % weniger als im Vorjahr (vgl. **Tabelle 1/5** im Anhang, die über die Gesamtzahl Auskunft gibt und **Tabelle 1/6** im Anhang, in der die Veränderungen zum Vorjahr ausgewiesen sind). Von einem Rückgang waren allerdings nur neun der 16 Länder betroffen, in sieben der zehn alten Länder (Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland) stieg die Zahl der Neuabschlüsse bei Veränderungsraten zwischen + 0,2 % und + 2,2 % um insgesamt 3.159 Verträge. Abzüglich des Rückgangs in Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein um insgesamt 2.290 Neuabschlüsse ergibt sich somit für die zehn alten Länder im Saldo ein leichtes Plus von 869 zusätzlichen Verträgen (+ 0,2 %).

In allen neuen Ländern und auch in Berlin kam es dagegen im Jahr 2000 zu einem Rückgang bei den Neuabschlüssen. Während die relative Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Berlin noch recht begrenzt blieb (- 2,7 %)², fielen die Rückgänge in den Ländern Brandenburg (- 6,9 %), Mecklenburg-Vorpommern (- 4,2 %), Sachsen (- 8,9 %), Sachsen-Anhalt (- 8,0 %) und Thüringen (- 8,7 %) deutlich stärker aus. Insgesamt nahm die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge in den neuen Ländern und Berlin um 10.191 bzw. 6,9 % ab. Tendenziell gab es in den neuen Ländern und Berlin im Jahr 2000 dort die stärksten Rückgänge, in denen es im Jahr zuvor die größten Zuwächse gegeben hatte. Diese negative Korrelation ist unter anderem Folge der jährlich schwankenden Erfassung von zusätzlich bereit gestellten Plätzen aus den Sonderprogrammen vor oder nach dem Stichtag 30. September.

Besetzte Plätze aus Sonderprogrammen in den neuen Ländern und Berlin

Zur Ergänzung des betrieblichen Lehrstellenangebots wurden im Kalenderjahr 2000 nach Angaben der Länder neben den 17.000 Plätzen aus dem Bund-Länder-Programm „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000“ gut 7.700 weitere Plätze aus eigenen ergänzenden Programmen ein-

¹ Bei der Interpretation der im Anhang aufgeführten **Tabellen 1/5 bis 1/8** zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach unterschiedlichen Merkmalen müssen die dargestellten statistischen Unschärfen, die durch die nach Jahren und Ländern unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung staatlicher Sonderprogramme in den neuen Ländern bedingt sind, berücksichtigt werden.

² Im Westteil Berlins ging die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge nur um 15 (- 0,1 %) zurück, im Osten des Landes Berlin deutlich stärker um insgesamt 623 (- 7,1 %).

geplant.¹ Unter den insgesamt mehr als 24.700 Ausbildungsmöglichkeiten, die durch das Bund-Länder-Programm und die eigenen Programme der neuen Länder und des Landes Berlin zusätzlich eingeplant wurden, gab es rund 16.900 betriebs-, wirtschaftsnahe oder außerbetriebliche Ausbildungsangebote, die in mit einem bei den Kammern eingetragenen Ausbildungsvertrag verbunden sind. Bei den restlichen 7.800 Plätzen handelt es sich um schulische Ausbildungen (ohne Ausbildungsvertrag), die sich ganz überwiegend, aber nicht ausschließlich auf BBiG/HwO-Berufe beziehen. Zum Abschluss dieser Ausbildungen finden externe Kammerprüfungen statt. Das Verhältnis von Ausbildungsangeboten mit Ausbildungsvertrag und schulischen Ausbildungsmöglichkeiten hat sich somit gegenüber 1999 nicht wesentlich verändert.²

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit mündeten bis zum 30. September 2000 bereits 16.312 Jugendliche im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000 und der ergänzenden Programme der Länder in eine schulische, betriebsnahe oder außerbetriebliche Berufsausbildung in BBiG/HwO-Berufen ein. Zur Gesamtbilanz des Vermittlungsjahres 1999/2000 sind zudem weitere 3.341 Einmündungen hinzuzurechnen, die aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 (Bund-Länder-Programm) und aus den ergänzenden Länderprogrammen des Vorjahres stammen, aber erst nach dem 30. September 1999 erfolgten.³

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 Ausbildungsverhältnisse. Die Kammern unterscheiden weder bei dieser Erhebung noch bei der Zählung der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember (geleitet von den Statistischen Landesämtern und vom Statistischen Bundesamt) nach der Ausbildungsform (betrieblich, außerbetrieblich oder betriebsnah). 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 somit weder anhand

¹ Vgl. Kapitel 1.1.4

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.1

³ Alle Angaben beziehen sich auf die neuen Länder und Berlin (Ost). In Berlin (West) dürften im Berichtsjahr 1999/2000 rund 2.100 Bewerber in schulisch, betriebsnah oder außerbetrieblich durchgeführte Ausbildungen eingemündet sein, die aus den Bund-Länder-Programmen bzw. den ergänzenden Länderprogrammen der Jahre 1999 und 2000 stammen. Die Schätzung beruht auf der Statistik zu den gemeldeten Berufsausbildungsstellen; vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsvermittlung. Berichtsjahr 1999/2000, Tabelle 12 und Tabelle 14

der Daten der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung noch anhand der Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember möglich.¹

In **Übersicht 4** sind Positionen des neuen Ausbildungsvolumens der Jahre 1999 und 2000 aufgeführt, die nicht aus betrieblicher Ausbildung stammen. Hierzu zählen die außerbetrieblichen Plätze aus dem Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, die außerbetrieblichen und betriebsnahen Plätze aus den Sonderprogrammen für die neuen Länder und Berlin (Bund-Länder-Programme, ergänzende Programme der Länder), die außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte nach § 241 Abs. 2 SGB III, die Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III (soweit deren Ausbildungsstellen nicht in der Ausbildung nach § 241 SGB III bereits enthalten sind) sowie außerbetriebliche Plätze aus der Freien Förderung der Arbeitsämter nach § 10 SGB III.

Demnach ist das Ausbildungsvolumen im Rahmen außerbetrieblicher Ausbildung im Jahr 2000 deutlich gesunken. Es umfasste bundesweit rund 57.300 Plätze, dies sind 23.500 bzw. 29,1 % weniger als im Vorjahr 1999. Der absolute Rückgang fiel in den neuen Ländern mit rund 12.200 Plätzen noch etwas stärker aus als in den alten Ländern (-11.200 Plätze). Entscheidend war in beiden Regionen die starke Reduzierung der außerbetrieblichen Ausbildung im Rahmen des Artikels 4 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Allein die Plätze aus diesem Programm wurden bundesweit um rund 19.900 verringert.

Durch Abzug des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens von der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kann die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse und ihre Entwicklung von 1999 bis 2000 geschätzt werden. Die in **Übersicht 4** ausgewiesenen „betrieblichen“ Plätze sind also nicht das Resultat einer direkten Zählung, sondern sie werden indirekt erschlossen, indem wiederum geschätzt wird, wie hoch der Anteil des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens im jeweiligen Berichtsjahr gewesen sein könnte. Statistisch eindeutige, gesicherte Zahlen sind mit dieser Subtraktionsmethode jedoch nicht zu erzielen. Dies hängt mit den besonderen Problemen zusammen, die durch die Verrechnung unterschiedlicher Statistiken mit verschiedenen Funktionen (auf der einen Seite die Erhebung der neu abgeschlossenen Verträge durch das Bundesinstitut für Berufsbildung bei den Kammern, auf der anderen Seite unterschiedliche Geschäftsstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit zu Einmündungen, Programm- und Maßnahmeplätzen) entstehen. Im Berufsbildungsbericht 2000 wurden bereits die damit verbundenen Schwierigkeiten beschrieben.²

¹ Vgl. hierzu auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.1

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.1

Besonders problematisch ist, dass aus den vorhandenen Informationen zu den zusätzlich eingerichteten Programmplätzen (außerbetrieblich, betriebs-, wirtschaftsnah) nicht hervorgeht, wann genau die damit verbundenen Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden. Die damit verbundenen statistischen Probleme sind insbesondere für die neuen Länder und Berlin groß. Denn viele zusätzliche Plätze aus dem Bund-Länder-Programm und den ergänzenden Maßnahmen der Länder werden entweder kurz vor oder aber kurz nach dem 30. September besetzt; das genaue Datum des Ausbildungsvertrages ist aber nicht bekannt und kann auch nicht aus der Einmündungsverbuchung der Bundesanstalt für Arbeit exakt bestimmt werden. Letztlich können bereits geringe, um den 30. September oszillierende zeitliche Schwankungen bei der Kammereintragung der Verträge die statistische Ausbildungsbilanz des jeweiligen Vermittlungsjahres wesentlich verändern, ohne dass dies anhand der vorhandenen Informationen erkennbar ist. Somit besteht weder ausreichende Sicherheit bei der Errechnung des absoluten Niveaus des außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsvolumens noch bei der Berechnung ihrer Entwicklungen zwischen zwei benachbarten Jahren. Dies ist bei der Interpretation der **Übersicht 4** zu berücksichtigen.

Nach den in der **Übersicht 4** ausgewiesenen Schätzungen ist die Zahl der rein „betrieblichen“ Neuabschlüsse bundesweit um gut 14.100 Plätze (+ 2,6 %) gestiegen und lag im Jahr 2000 bei 564.400. Der absolute Zuwachs war in den alten Ländern mit + 12.100 deutlich größer als in den neuen Ländern und Berlin, in denen es 2.000 betriebliche Plätze mehr gab als 1999. Die relativen Zuwächse liegen aber in beiden Regionen recht dicht beieinander und unterscheiden sich um 0,6 Prozentpunkte (alte Länder: + 2,7 %, neue Länder und Berlin: + 2,1 %). Durch den Gesamtzuwachs von rund 14.100 Plätzen konnte der Rückgang des betrieblichen Ausbildungsvolumens im Jahr 1999 von rund 12.400 Plätzen wieder ausgeglichen werden; das Gesamtvolumen der betrieblichen Neuabschlüsse liegt somit leicht (+ 1.700) über der im Jahr 1998 geschätzten Zahl von rund 562.700.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungs- und Berufsbereichen¹

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelte sich in den sieben Ausbildungsbereichen sehr unterschiedlich. Zuwächse bei den Freien Berufen (+ 1.450 bzw. + 2,8 %),

¹ Vgl. auch **Tabellen 1/7** und **1/8** im Anhang

in Industrie und Handel (+ 867 bzw. + 0,3 %), im Öffentlichen Dienst (+ 637 bzw. + 4,3 %) standen relativ deutliche Rückgänge im Handwerk (-11.068 bzw. -5,3 %), in der Landwirtschaft (-919 bzw. -5,9 %), in der Hauswirtschaft (-270 bzw. -5,3 %) und in der Seeschifffahrt (-19 bzw. -11,9 %) gegenüber.

- Industrie und Handel

Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel wurden im Jahr 2000 insgesamt 334.418 Neuabschlüsse gezählt. Nicht zuletzt auch durch den Rückgang der Ausbildungszahlen im Handwerk hat seine Bedeutung als größter Ausbildungsbereich weiter zugenommen; im Jahr 2000 wurden bereits 53,8 % aller neuen Verträge bei den Industrie- und Handelskammern registriert. Besonders hoch fallen die Anteile in den Stadtstaaten Hamburg (63,6 %) und Bremen (58,0 %) sowie in Sachsen (59,4 %) und Thüringen (57,5 %) aus. Seit Mitte der neunziger Jahre wächst die relative Bedeutung von Industrie und Handel kontinuierlich, noch 1994 wurden lediglich 45,5 % aller Neuabschlüsse diesem Ausbildungsbereich zugeordnet. Die Steigerung ist zum Teil auch durch Privatisierungen von staatlichen Unternehmen sowie durch eine strukturelle Verlagerung der Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes bedingt. In diesem Sektor wird ein wachsender Teil in den Ausbildungsberufen von Industrie und Handel ausgebildet, um den Jugendlichen nach Beendigung der Lehre auch eine Beschäftigungschance in der privaten Wirtschaft zu ermöglichen.¹

Die Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr fielen im Bereich Industrie und Handel in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich aus. Einem relativ deutlichen Plus von 5.452 (+ 2,2 %) zusätzlichen Neuabschlüssen in den alten Ländern steht ein Rückgang von 4.585 Plätzen (- 5,5 %) in den neuen Ländern und Berlin gegenüber. Auch in den verschiedenen Berufen variieren die Veränderungen stark: Besonders hohe Rückgänge gab es bei den angehenden Verkäufern/Verkäuferinnen (- 1.295, davon allein in den neuen Ländern und Berlin - 1.163), den Bürokaufleuten IHK (- 2046), den Industriekaufleuten (- 546), den Bauzeichnern und Bauzeichnerinnen (- 589), den Industriemechanikern und Industriemechanikerinnen für Maschinen- und Systemtechnik (- 530) bzw. für Betriebstechnik (- 470) sowie in den neuen Ländern und Berlin bei den Kaufleuten für Bürokommunikation (- 681; bundesweit aufgrund eines Zuwachses in den alten Ländern nur - 455). In der Stufenausbildung der Bauindustrie (ohne Baugewerbe)

¹ Vgl. Kapitel 2.6.2

verringerte sich die Zahl der Neuabschlüsse ebenfalls stark (– 1.138).¹ Dagegen kam es insbesondere in den vier IT-Berufen zu einem deutlichen Zuwachs, der sich bundesweit auf ein Plus von 5.212 zusätzlichen Verträgen belief. Insgesamt gab es in diesen vier Berufen 18.024 neue Verträge. Auch in den neuen Medienberufen, in denen im Jahr 2000 insgesamt 7.536 Neuabschlüsse gezählt wurden², sind deutlich mehr (+ 2.764) neue Verträge als im Vorjahr registriert worden (vgl. **Tabelle 1/8** im Anhang).

Gerade in Industrie und Handel wurde die Entwicklung im Jahr 2000 stark vom bundesweiten Rückgang der außerbetrieblichen Ausbildung, insbesondere nach Artikel 4 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, überlagert. Denn die im Sofortprogramm 1999 zusätzlich bereit gestellten Plätze entfielen zu knapp zwei Dritteln auf diesen Ausbildungsbereich. Dies lässt vermuten, dass die Entwicklung bei den rein betrieblichen Ausbildungsverträgen in Industrie und Handel mit Abstand positiver verlief als bei den Verträgen insgesamt.

Eine differenzierte Schätzung der rein betrieblichen Verträge nach Ausbildungsbereichen ist allerdings mit noch mehr Schwierigkeiten behaftet als die bereits dargestellte Globalschätzung. Dies hängt damit zusammen, dass Bestandszahlen der Bundesanstalt für Arbeit zu den staatlichen Programmen und den außerbetrieblichen Maßnahmen der Arbeitsverwaltung nicht nach Ausbildungsbereichen gegliedert vorliegen. Eine nach Ausbildungsbereichen (Kammern) differenzierte Statistik wird jedoch für die im Berichtsjahr gemeldeten Stellen aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000 und den ergänzenden Maßnahmen der Länder, aus dem Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und aus der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III geführt. Für die Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III und die außerbetrieblichen Plätze aus der Freien Förderung nach § 10 SGB III liegen nach Ausbildungsbereichen differenzierte Zahlen überhaupt nicht vor. Vor diesem Hintergrund können die nach Ausbildungsbereichen unterschiedenen Gesamtbestände des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens und ihrer Entwicklung von 1999 bis 2000 nur grob geschätzt werden. Dabei werden die relativen Anteile der Ausbildungsbereiche aus der Angebotsstatistik auf die Gesamtbestandszahlen der verschiedenen außerbetrieblichen Programme und Maßnahmen projiziert.³ Für die Reha-Ausbildung und die außerbetriebliche Ausbildung aus der Freien Förderung wird unterstellt, dass die relativen Anteile der Ausbildungsbereiche am Gesamtbestand

¹ Viele der genannten Berufe sind typische Ausbildungsgänge im Rahmen außerbetrieblicher Ausbildung.

² Hierin sind allerdings zu kleinen Anteilen (2000: 7,1 %) auch Ausbildungsleistungen des Öffentlichen Dienstes und des Handwerks enthalten.

³ Damit wird jedoch indirekt davon ausgegangen, dass vorzeitige Ausbildungsabbrüche bis Ende September in allen Ausbildungsbereichen gleich häufig vorkommen.

den Anteilen entsprechen, wie sie in der Angebotsstatistik für die Benachteiligtenausbildung nach SGB III ausgewiesen sind.

Demnach würde die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge im Bereich Industrie und Handel im Jahr 2000 bundesweit bei rund 301.000 liegen. Sie wäre damit gegenüber dem Vorjahr deutlich um 14.700 (+ 5,1 %) angestiegen. Dabei dürfte es auch in den neuen Ländern und Berlin einen Zuwachs gegeben haben.¹ Komplementär ist dann die außerbetriebliche Ausbildung in Industrie und Handel bundesweit um 13.800 Plätze (rund 29 %) zurückgegangen.

- Handwerk

Im Handwerk wurden im Jahr 2000 199.482 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt. Der absolute Rückgang gegenüber 1999 fiel in den alten Ländern (- 5.553 Verträge) und neuen Ländern einschließlich Berlin (- 5.515 Verträge) nahezu identisch aus; der relative Rückgang war in den neuen Ländern und Berlin dagegen weit höher (- 11,4 %) als in den alten Ländern (- 3,4 %). Der Anteil des Handwerks an der Gesamtzahl aller Neuabschlüsse betrug im Jahr 2000 32,1 % (1999: 33,4 %). Seit 1995, als im Handwerk 219.628 Lehrverträge abgeschlossen wurden, ist er um 6,2 Prozentpunkte gefallen. Die im Rahmen der Erhebung zum 30. September begrenzt mögliche berufliche Differenzierung macht deutlich, dass die Zahl der Neuabschlüsse gegenüber 1999 insbesondere bei den angehenden Malern und Lackierern/Malerinnen und Lackiererinnen (- 1.813), den Tischlern und Tischlerinnen (- 1.612), der Stufenausbildung im Bauhandwerk (- 1.135), den Gas- und Wasserinstallateuren und -installateurinnen (- 1.081), den Zentralheizungs- und Lüftungsbauern und -bauerinnen (- 709) und den Fachverkäufern/ Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk (- 722) gesunken ist. Allein diese Rückgänge summieren sich insgesamt auf 7.072. Es gab jedoch auch stärkere Zuwächse, so zum Beispiel bei den angehenden Friseuren und Friseurinnen (+ 464) und den Informationselektronikern und -elektronikerinnen (+ 305).

Auch die Entwicklung im Handwerk wurde 2000 stark von der Reduzierung der außerbetrieblichen Ausbildung mitbestimmt. Bundesweit dürfte die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge im Bereich des Handwerks um rund 5.700 gesunken sein. Das

¹ Eine genauere Schätzung differenziert nach Ländern soll hier jedoch unterbleiben, da die Gefahr von Schätzfehlern noch weiter zunehmen würde.

heißt, dass der Rückgang bei den rein betrieblichen Lehrverträgen ungefähr bei 5.300 bis 5.400 gelegen haben dürfte und damit deutlich niedriger war als bei den Ausbildungsverträgen insgesamt. Vom Rückgang bei den betrieblichen Neuabschlüssen im Handwerk dürften dabei sowohl die alten als auch die neuen Länder und Berlin betroffen gewesen sein.

- Sonstige Ausbildungsbereiche

Im drittgrößten Ausbildungsbereich, den Freien Berufen¹, wurden bundesweit 52.493 neue Verträge abgeschlossen. Damit wurde erstmalig seit Mitte der neunziger Jahre (1994: 59.057 Abschlüsse) wieder eine Zunahme erreicht. Mit einem Plus von 1.302 Verträgen gegenüber 1999 fiel die Steigerung in den alten Ländern auch in Relation zur Gesamtzahl höher aus (+ 3,0 %) als in den neuen Ländern und Berlin (+ 148 bzw. + 2,1 %). Die Entwicklung in den einzelnen Ausbildungsberufen dieses Sektors verlief allerdings nicht einheitlich. Auf der einen Seite sank die Zahl der Neuabschlüsse bei den Arzthelfern und -helferinnen (- 362), den Tierarzthelfern und -helferinnen (- 80), den Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten (- 316) und den Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten (- 208). Dagegen stieg die Zahl bei den Steuerfachangestellten (+ 314) und besonders deutlich bei den Zahnarzthelfern und -helferinnen (+ 2.102). Außerbetriebliche Ausbildung spielt bei den Freien Berufen nur eine marginale Rolle. Vom Rückgang des außerbetrieblichen Ausbildungsvolumens waren aber auch die Freien Berufe betroffen, so dass die Steigerung bei den rein betrieblichen Neuabschlüssen um 300 bis 400 höher ausgefallen sein dürfte, als in der Veränderungsrate bei der Gesamtzahl aller Neuabschlüsse (+ 1.450) sichtbar wird.

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge, die dem Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst zugeordnet werden, stieg im Jahr 2000 bundesweit auf insgesamt 15.577. Der relative und absolute Zuwachs fiel dabei in den neuen Ländern und Berlin (+ 413 bzw. + 12,0 %) deutlich höher aus als in den alten Ländern (+ 224 bzw. + 2,0 %). Maßgeblich für die überdurchschnittliche Entwicklung in den neuen Ländern und Berlin war das Sonderprogramm „Öffentlicher Dienst“ im Land Mecklenburg-Vorpommern, mit dem in diesem Sektor zusätzliche Ausbildungsplätze zur Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes geschaffen werden sollen.² Deshalb wurde in diesem Land ein besonders hohe Steigerungsrate (+ 97,2 %) gemessen. Bei der Bewertung der Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes ist zu berücksichtigen, dass sich die in **Tabelle**

¹ Bei den Freien Berufen ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildungsleistung über die Berufe hinaus geht, die statistisch diesem Bereich zugeordnet sind. So bilden Freiberufler z. B. auch angehende Bürokaufleute oder Bauzeichner/Bauzeichnerinnen aus, deren Ausbildungsverträge beim Ausbildungsbereich Industrie und Handel registriert werden.

² Vgl. Kapitel 1.1.4

1/5 im Anhang genannten Zahlen nur auf die eigentlichen Kernberufe dieses Sektors beziehen (z. B. Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation, Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin). Eine gesonderte Erhebung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung zeigt, dass in diesen Kernberufen nur etwa die Hälfte der gesamten Ausbildungsleistung öffentlicher Arbeitgeber nach BBiG/HwO realisiert wird.¹

Im Bereich der Bundesverwaltung wurden im Jahr 2000 insgesamt 5.064 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, das sind 122 bzw. 2,5 % mehr als 1999. Auch hier wird zunehmend in Berufen ausgebildet, die anderen Ausbildungsbereichen zugeordnet werden. Im Bereich der Bundesverwaltung waren dies 2000 von den insgesamt abgeschlossenen neuen Verträgen 2.538 (1999: 2.517).

Im Ausbildungsbereich Landwirtschaft wurden 2000 bundesweit 14.735 Verträge abgeschlossen. In den alten Ländern nahm die Zahl um 542 (- 5,1 %) ab, in den neuen Ländern und Berlin um 377 (- 7,6 %). Auch in diesem Ausbildungsbereich wird in einem größeren Umfang außerbetrieblich ausgebildet. Die Zahl dieser Plätze dürfte im Jahr 2000 bundesweit bei rund 2.200 gelegen haben und damit nur leicht (- 100) gegenüber dem Vorjahr gesunken sein. Damit ist der bundesweite Rückgang der Gesamtzahl aller Ausbildungsverträge vor allem auf die Entwicklung bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen zurückzuführen; gegenüber 1999 dürfte sich deren Zahl um rund 800 vermindert haben.

In den beiden kleinsten Ausbildungsbereichen wurden 4.848 (Hauswirtschaft) bzw. 140 neue Verträge (Seeschifffahrt) abgeschlossen. Vom bundesweiten Rückgang der Vertragszahlen in der Hauswirtschaft waren nur die neuen Länder und Berlin betroffen (- 271 Neuabschlüsse), während die Zahl in den alten Ländern (+ 1) nahezu konstant blieb.

Die Ausbildungsstruktur in den alten Ländern einerseits und in den neuen Ländern und Berlin andererseits ist auch im Jahr 2000 im Wesentlichen miteinander vergleichbar. Lediglich bei den Freien Berufen ergibt sich weiterhin ein größerer Unterschied. Während in den alten Ländern 9,4 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in diesem Ausbildungsbereich abgeschlossen wurden, waren es in den neuen Ländern und Berlin lediglich 5,3 %. Spiegelbildlich kommt dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel in den neuen Ländern mit einem Anteil von 56,6 % eine etwas höhere Bedeutung zu als in den alten Ländern (53,0 %).

¹ Vgl. Kapitel 2.6.2

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in neuen Berufen

Um das Interesse an Ausbildungsmöglichkeiten in den neuen Berufen beobachten zu können, wurde auch im Jahr 2000 im Rahmen der Erhebung zum 30. September eine Sonderzählung für ausgewählte neue Berufe durchgeführt. Ausgewählt wurden sechs Berufe, die 1997 eingeführt wurden (vgl. **Tabelle 1/9** im Anhang), sowie sechs neue Berufe aus dem Jahr 1998 (vgl. **Tabelle 1/10** im Anhang). Die Sonderzählungen zeigen, dass die ausgewählten Berufe in Wirtschaft und Verwaltung eine wachsende Rolle spielen.

In allen vier IT-Berufen, in denen erstmals 1997 ausgebildet werden konnte, stieg die Zahl der Neuabschlüsse weiterhin kräftig an (vgl. **Tabelle 1/9** im Anhang). Für die Ausbildung zum Informations- und Telekommunikationselektroniker bzw. zur Informations- und Telekommunikationselektronikerin wurden im Jahr 2000 3.375 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (+ 563 bzw. + 20,0 %), zum Fachinformatiker bzw. zur Fachinformatikerin 9.292 (+ 3.265 bzw. + 54,2 %), zum Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann bzw. zur Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau 2.881 (+ 830 bzw. + 40,5 %) und zum Informatikkaufmann bzw. zur Informatikkauffrau 2.476 (+ 529 bzw. + 27,2 %). Eine deutliche Zunahme gab es auch im Beruf des Mediengestalters bzw. der Mediengestalterin Bild und Ton (+ 133 bzw. + 22,8 %). Nur beim Film- und Videoeditor bzw. bei der Film- und Videoeditorin wurden im Jahr 2000 weniger Neuabschlüsse gezählt (- 12 bzw. - 22,8 %); insgesamt gab es in diesem Beruf 37 neue Ausbildungsverträge.

In den sechs ausgewählten Berufen, in denen 1998 erstmalig eine Ausbildung möglich war, stiegen die Neuabschlüsse ebenfalls an (vgl. **Tabelle 1/10** im Anhang). Dies trifft insbesondere auf den Mediengestalter bzw. die Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (+ 1.227 bzw. + 32,3 %) und den Mechatroniker bzw. die Mechatronikerin (+ 1.089 bzw. + 29,9 %) zu. In den beiden Berufen wurden im Jahr 2000 5.024 bzw. 4.732 Neuabschlüsse gezählt. Für die Ausbildung zum Fachmann bzw. zur Fachfrau für Systemgastronomie wurden im Jahr 2000 848 Verträge unterschrieben (+ 174 bzw. + 25,8 %), zum Mikrotechnologen bzw. zur Mikrotechnologin 202 (+ 29 bzw. + 16,8 %). Als Automobilkaufmann bzw. Automobilkauffrau können sich die Jugendlichen sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk ausbilden lassen. In beiden Ausbildungsbereichen kam es 2000 in diesem Beruf zu 3.709 neuen Ausbildungsverträgen (+ 113 bzw. + 3,1 %). Als angehende Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste wurden in Industrie und Handel bzw. im Öffentlichen Dienst insgesamt 503 Jugendliche neu eingestellt, dies waren 58 mehr als im Vorjahr (+ 10,6 %).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Bereich der Behindertenausbildung

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO wurden im Jahr 2000 bundesweit 11.132 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Davon wurden 4.129 (37,1 %) im Bereich Industrie und Handel erfasst, 3.354 (30,1 %) im Handwerk, 2.174 (19,5 %) in der Hauswirtschaft, 1.461 (13,1 %) in der Landwirtschaft und 14 (0,1 %) im Öffentlichen Dienst. Die Behindertenausbildung spielt insbesondere in der Hauswirtschaft eine große Rolle, in der ihr Anteil an der Gesamtzahl aller 4.848 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei 44,8 % liegt (in den neuen Ländern und Berlin sogar bei 53,4 %). Bundesweit wurden gegenüber dem Vorjahr (1999: 11.478) 346 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen (- 3,0 %). In den alten Ländern nahm die Zahl dagegen zu (+ 99 bzw. + 1,7 %), während in den neuen Ländern und Berlin 445 (- 7,8 %) Verträge weniger gezählt wurden. Trotz des Rückganges in den neuen Ländern fällt der relative Anteil der Behindertenausbildung an der Gesamtzahl der im Jahr 2000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 3,8 % immer noch mehr als dreimal so hoch aus wie in den alten Ländern (1,2 %).

In Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Ersteingliederung Behinderter dienen, haben im Berichtsjahr 1999/2000 15.508 junge Menschen eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf (§§ 25 BBiG bzw. HwO) und 12.255 behinderte Jugendliche eine Ausbildung nach § 48 Abs. 2 BBiG bzw. § 42 b Abs. 2 HwO¹ aufgenommen.²

Verkürzte Verträge

Von den insgesamt 621.693 Ausbildungsverträgen wurde bei 94.503 eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart (vgl. **Tabelle 1/11** im Anhang). Die Zahl der verkürzten Verträge stieg damit gegenüber dem Vorjahr um 3.397 bzw. 3,7 % an, obwohl die Gesamtzahl aller Neuabschlüsse um 9.322 bzw. - 1,5 % rückläufig war. Dadurch erhöhte sich auch der Anteil der verkürzten Verträge; er stieg um 0,8 Prozentpunkte auf 15,2 %. Mehr verkürzte Ausbildungsverträge wurden vor allem aus Nordrhein-Westfalen (+ 1.063), Niedersachsen (+ 1.089), Bayern (+ 789), Berlin (+ 379) und Sachsen-Anhalt (+ 265) gemeldet. Besonders oft wurden Verkürzungen der Ausbildungszeit vereinbart in den Berufen Tischler/Tischlerin (42,0 %), Bankkaufmann/Bankkauffrau (37,1 %), Industriekaufmann/Industriekauffrau (31,3 %), Bauzeichner/Bauzeichnerin (29,2 %), Groß- und Außenhandelskaufmann/Groß- und Außenhandelskauf-

¹ Keine Bestandszahlen

² Zur beruflichen Ersteingliederung Behinderter und ihrer Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit, vgl. Kapitel 3.3.3

frau (26,1 %) sowie in den alten Ländern in den der Landwirtschaft zugeordneten Berufen (30,6 %).

In den neuen Ländern und Berlin spielen verkürzte Verträge eine deutlich geringere Rolle als in den alten Ländern, ihr Anteil erreicht hier nur 8,0 %, während er in den alten Ländern mit 17,3 % mehr als doppelt so hoch ist. Die länderspezifischen Differenzen ergeben sich im Wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrundbildungsjahres und der berufsvorbereitenden Berufsfachschulen¹, deren Besuch in den alten Ländern vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt (vgl. § 29 Abs. 1 BBiG sowie die jeweiligen Anrechnungsverordnungen). In den Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Absolventen dieser berufsbildenden Schulen, wie z. B. in Niedersachsen, ist auch der Anteil der Ausbildung mit verkürzten Ausbildungsverträgen entsprechend hoch (Niedersachsen: 24,9 %). Nach § 29 Abs. 2 BBiG kann die Ausbildungszeit zudem auf Antrag gekürzt werden, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht. Insbesondere Abiturienten wird eine Verkürzung der Ausbildungszeit zugestanden. Dies erklärt die hohen Anteile in den genannten kaufmännischen Berufen. Es handelt sich um diejenigen drei Ausbildungsgänge, die von Studienberechtigten mit Abstand am häufigsten gewählt werden.

¹ Vgl. auch Kapitel 2.4.1

Übersicht 4: Geschätzte Entwicklung des Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen 1999 und 2000 jeweils zum 30. September

	Alte Länder			Neue Länder und Berlin			Bundesgebiet		
	1999	2000	Veränderung	1999	2000	Veränderung	1999	2000	Veränderung
	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	482.213	483.082	869	148.802	138.611	-10.191	631.015	621.693
Staatliche Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes	13.244	2.293	-10.951	28.911	17.537	-11.374	42.155	19.830	-22.325
Darunter:									
Sonderprogramme neue Länder und Berlin (Bund-Länder-Programme sowie ergänzende Maßnahmen der Länder) ¹⁾	786	786	0	18.054	15.626	-2.428	18.840	16.412	-2.428
Sofortprogramm Artikel 4 - Außerbetriebliche Ausbildung ²⁾	12.458	1.507	-10.951	10.857	1.911	-8.946	23.315	3.418	-19.897
Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	18.040	17.756	-284	20.592	19.731	-861	38.632	37.487	-1.145
Außerbetriebliche Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III ²⁾	11.150	10.424	-726	15.552	16.804	1.252	26.702	27.228	526
Außerbetriebliche Ausbildung nach § 10 SGB III (Freie Förderung)	118	297	179	1.367	96	-1.271	1.485	393	-1.092
Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III ³⁾	6.772	7.035	263	3.673	2.831	-842	10.445	9.866	-579
Gesamtsumme nichtbetrieblicher Ausbildungsplätze – geschätzt	31.284	20.049	-11.235	49.503	37.268	-12.235	80.787	57.317	-23.470
Geschätzte Gesamtsumme „betrieblicher“ Plätze – gerundet	450.900	463.000	12.100	99.300	101.300	2.000	550.200	564.400	14.100
Anteil der nichtbetrieblichen Plätze in %	6,5	4,2		33,3	26,9		12,8	9,2	
Anteil der „betrieblichen“ Plätze in %	93,5	95,8		66,7	73,1		87,2	90,8	
Summe in %	100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0	

¹⁾ Einmündungszahlen zum 30. September abzüglich vollzeitschulischer Programmplätze

²⁾ Bestandszahlen zum 30. September

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

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

Die Statistik der Ausbildungsvermittlung (Berufsberatungsstatistik) der Bundesanstalt für Arbeit¹ ist eine auf der freiwilligen Nutzung der Berufsberatung durch Arbeitgeber und Jugendliche erstellte Geschäftsstatistik, bei der die Berufsberater und -beraterinnen der Arbeitsämter die Beratungs- und Vermittlungsvorgänge in ihrem Arbeitsbereich im Verlauf eines Beratungsjahres (1. Oktober bis 30. September) nach standardisierten Kriterien erfassen und melden. Initiativen und Aktivitäten von Betrieben, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden in dieser Statistik nur dann berücksichtigt, wenn die Arbeitsämter auch dabei eingeschaltet und damit um Unterstützung gebeten wurden. Damit erfasst diese Statistik zwar nicht das vollständige Geschehen auf dem Ausbildungsstellenmarkt, aufgrund der hohen Akzeptanz und Nutzung der Berufsberatung durch junge Erwachsene und Betriebe zeigt sie jedoch im Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre wichtige Entwicklungstrends auf. In der durch das BerBiFG definierten Angebots-Nachfrage-Relation werden die am 30. September gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen und die zum gleichen Zeitpunkt gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen berücksichtigt.

- Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Am Ende des Beratungsjahres 2000 verblieben bundesweit 25.690 noch unbesetzte Berufsausbildungsstellen bei 23.642 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Stellen-Bewerber-Relation dieses noch nicht vermittelten Bestandes verbesserte sich deutlich von 0,8 im Vorjahr auf 1,09 in 2000. Rechnerisch steht damit jedem noch nicht vermittelten Bewerber und jeder noch nicht vermittelten Bewerberin ein Ausbildungsplatz zur Verfügung (vgl. **Tabelle 1/12** im Anhang).

Im Vergleich der neuen mit den alten Ländern bestehen aber weiterhin erhebliche Unterschiede. In den neuen Ländern und Berlin wurden Ende September 930 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze registriert. 9.428 junge Männer und Frauen blieben Ende September 2000 noch ohne Vermittlung. Bezieht man die in den neuen Ländern zum 30. September 2000 noch verfügbaren Programmplätze (rund 3.500 bis 4.000) sowie das ab Anfang 2001 erneut einsetzbare Kontingent von rund 2.500 Plätzen aus dem Sofortprogramm zum Abbau

¹ Erläuterungen zur Erfassungsmethode dieser Statistik, den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden im jährlichen Bericht „Berufsberatung-Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik“ der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht. Hinweise enthält auch das Kapitel 1.3 des Berufsbildungsberichtes 1999.

der Jugendarbeitslosigkeit mit ein, so dürfte es – zusammen mit den im Rahmen der Nachvermittlungsaktionen noch mobilisierbaren Plätzen – auch dort möglich sein, den meisten der noch unvermittelten Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten.

In den alten Ländern wurde ein zahlenmäßiger Ausgleich – wie schon im Vorjahr – erreicht, wobei eine merklich verbesserte Versorgungssituation erkennbar wurde. 14.214 noch unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen standen 24.760 noch nicht besetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Die Stellen-Bewerber-Relation stieg dabei gegenüber dem Vorjahr von 1,22 auf 1,74.

- Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Berufsbereichen

Insgesamt zeigte sich in den alten Ländern ein Überhang von noch unbesetzten Ausbildungsstellen. Die großen Berufsbereiche Fertigungsberufe und Dienstleistungsberufe zeigten dabei jedoch unterschiedliche Entwicklungen, obwohl in beiden Bereichen ein rechnerischer Ausgleich zwischen noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen und noch zur Vermittlung anstehenden Ausbildungsplätzen zustande kam. Während in den Fertigungsberufen die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze die der noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen erheblich überstieg (Stellen-Bewerber-Relation 2,5), kam in den Dienstleistungsberufen (einschließlich des kaufmännischen Berufsbereichs) erstmals seit mehreren Jahren ein Ausgleich zustande, der allerdings auf deutlich geringerem Niveau stattfand (Stellen-Bewerber-Relation 1,4).

Die relativ meisten unbesetzten Stellen in den alten Ländern gab es wie im Vorjahr in den Ernährungsberufen mit rund sieben (7,1) unbesetzten Stellen je unvermitteltem Bewerber. In den Metallberufen (2,0) und in den Elektroberufen (1,7) gab es mehr unbesetzte Stellen als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen. Schwieriger wurde die Stellensuche für die jungen Männer und Frauen, die eine Berufsausbildung im Büro-, Verwaltungs- oder Dienstleistungsbereich wünschten. Zwischen den beiden großen Untergliederungen zeigten sich erhebliche Abweichungen: Bei den Waren- und Dienstleistungskaufleuten gab es für 10 noch unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen bundesweit noch 14 unbesetzte Ausbildungsplätze; bei Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen lediglich 9. Die Stellen-Bewerber-Relation in den Sicherheits-, künstlerischen, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen betrug 1,1.

Für die neuen Länder und Berlin sind aufgrund der niedrigen Zahl, noch 930 unbesetzte Berufsausbildungsstellen, differenzierende Aussagen zu den Berufsbereichen nicht sinnvoll. Das Zahlenmaterial ist in der **Tabelle 1/13** im Anhang dokumentiert.

- Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern

In den alten Ländern kam es am Ende des Beratungs- und Vermittlungsjahres insgesamt zu einem Überhang der noch zu besetzenden Ausbildungsplätze über die noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen (1,7). Die höchsten Überhänge wurden aus Baden-Württemberg (4,9), Bayern (4,0), Rheinland-Pfalz (1,6), Schleswig-Holstein (1,4), Hessen und Niedersachsen (jeweils 1,3) gemeldet. Versorgungsprobleme sind vor allem in den Stadtstaaten Berlin (0,1), Hamburg und Bremen (jeweils 0,4) auszumachen. Auf Arbeitsamtsebene ist in den alten Ländern die Zahl der Arbeitsamtsbezirke, in denen es mehr noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen als unbesetzte Berufsausbildungsstellen gab, weiter zurückgegangen. Es waren zum 30. September 2000 37 (mit Berlin 38), im Vorjahr noch einschließlich Berlin 52 Arbeitsamtsbezirke.

- Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Schulabschluss und Staatsangehörigkeit

Nur noch mit knapper Mehrheit (50,8 %) waren es junge Frauen, die bundesweit nicht vermittelt werden konnten. Gegenüber dem Vorjahr (52,2 %) ist der Frauenanteil damit gesunken. In den neuen Ländern und Berlin waren 50,8 % aller noch unvermittelten Bewerber junge Frauen, in den alten 50,7 % (vgl. **Übersicht 5**). Dabei hat sich die Anzahl der zum 30. September 2000 unvermittelt gebliebenen jungen Frauen in den neuen Ländern und Berlin wiederum absolut von 5.766 im Vorjahreszeitraum auf 4.793 im Beratungsjahr 1999/2000 verringert. Auch in den alten Ländern ist ihre Anzahl gegenüber dem Vorjahr von 9.572 auf 7.208 zurückgegangen.

In den alten Ländern hat sich der Rückgang in der Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen von 1999 auf 2000 nicht wesentlich auf deren Schulabschlußstrukturen ausgewirkt. Geringfügig gesunken sind u. a. die Anteile der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen ohne Hauptschulabschluss¹ und mit Hauptschulabschluss; gestiegen von 41,1 %

¹ Der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen ohne Hauptschulabschluss betrug zum 30. September 2000 3,8 %, der Anteil der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss an allen Bewerbern und Bewerberinnen 5,7 %. Die Differenz dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Jugendliche ohne Hauptschulabschluss auch in andere Angebote der Bundesanstalt für Arbeit eingemündet sind.

auf 42,7 % ist der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen mit einem mittleren Bildungsabschluss. In den neuen Ländern und Berlin ist der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen mit mittleren Bildungsabschlüssen von 53,2 % auf 51,9 % gesunken. Deutlich gestiegen ist dagegen von 30,5 % auf 34,2 % der Anteil der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen mit Hauptschulabschluss.

Mit 18,2 % (Vorjahr: 20,6 %) aller unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern - die neuen Länder und Berlin spielen hinsichtlich der Berufsausbildung ausländischer Jugendlichen keine wesentliche Rolle - ist der Anteil junger Ausländer in 2000 leicht gesunken. Dies deutet eine leichte Verbesserung auch für die ausländischen Jugendlichen an, die vor allem auf ihre in den vergangenen Jahre deutlich gestiegenen schulischen Voraussetzungen zurückzuführen sind.¹ Integrationsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt sind bei dieser Gruppe jedoch nach wie vor erkennbar.

¹ Vgl. auch Kapitel 2.1.2

Übersicht 5: Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten sowie den neuen Ländern und Berlin 1999 und 2000

Merkmal	Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			
	1999		2000	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder	18.517	100,0	14.214	100,0
Davon:				
Männlich	8.945	48,3	7.006	49,3
Weiblich	9.572	51,7	7.208	50,7
Deutsche	14.709	79,4	11.632	81,8
Ausländer	3.808	20,6	2.582	18,2
Ohne Hauptschulabschluss	793	4,3	546	3,8
Hauptschulabschluss	7.529	40,7	5.746	40,4
Mittlerer Abschluss	7.612	41,1	6.064	42,7
Fachhochschulreife	876	4,7	719	5,1
Hochschulreife	1.380	7,5	943	6,6
Studierende	327	1,8	196	1,4
Neue Länder und Berlin	10.848	100,0	9.428	100,0
Davon:				
Männlich	5.082	46,8	4.635	49,2
Weiblich	5.766	53,2	4.793	50,8
Deutsche	10.517	96,9	9.079	96,3
Ausländer	331	3,1	349	3,7
Ohne Hauptschulabschluss	313	2,9	239	2,5
Hauptschulabschluss	3.312	30,5	3.225	34,2
Mittlerer Abschluss	5.769	53,2	4.891	51,9
Fachhochschulreife	207	1,9	151	1,6
Hochschulreife	1.126	10,4	839	8,9
Studierende	121	1,1	83	0,9

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik jeweils zum 30. September; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

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

Für das Sofortprogramm wurden im Jahr 2000¹ einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds 1,865 Mrd. DM aus dem Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit für laufende und neue Fälle aufgewendet.

Umsetzung des Sofortprogramms in den mit einer beruflichen Qualifizierung verbundenen Maßnahmen mit Förderbeginn im Jahr 2000²

Im Sofortprogramm hat es von Januar 2000 bis Ende Dezember 2000 insgesamt 115.419 Eintritte in Maßnahmen gegeben; 58.645 junge Leute befanden sich noch im Programm. Bezogen auf die Gesamtzahl aller Eintritte in das Sofortprogramm betrug der Frauenanteil 39,3 % und der Ausländeranteil 11,0 %. Behinderte waren mit 2,9 % und Benachteiligte mit 28,8 % vertreten.

Artikel 2 – Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots.³

Seit Anfang 2000 wurden bundesweit im Rahmen von insgesamt 168 Maßnahmen (alte Länder: 133, neue Länder und Berlin: 35) 9.909 (alte Länder: 8.402, neue Länder und Berlin: 1.507) zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen gewonnen. Der Mittelaufwand hierfür betrug im Jahr 2000 insgesamt 23,8 Mio. DM.

Artikel 4 – Außerbetriebliche Ausbildung

Insgesamt mündeten 3.843 junge Menschen in diese Maßnahmen ein, davon 1.751 in den alten Ländern und 2.092 in den neuen Ländern und Berlin (vgl. **Übersicht 6**). Der Frauenanteil betrug 52,6 % und der Ausländeranteil 8,7 %. Der Anteil der Behinderten belief sich auf 2,7 %. Benachteiligte waren nicht vertreten, da sie generell nach dem SGB III gefördert werden können.⁴ 57,6 % hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss (zum Vergleich: Dieser Anteil lag bei den am 30. September 1999 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen bei 59,3 %). 21,1 % waren vorher arbeitslos. Bezogen auf die Eintritte im Jahr 2000 erfolgte die außerbetriebliche Ausbildung am häufigsten in den Berufen Bürofachkraft (948 bzw. 24,7 %), Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau (454 bzw. 11,8 %) und

¹ Unter Berücksichtigung der Erfahrungen der Arbeitsämter, von Gesprächen mit den Sozialpartnern und Ländern sowie der ersten Ergebnisse der Begleitforschung wurden die Richtlinien für die Umsetzung des Programms im Jahr 2000 in einigen Punkten verändert; vgl. dazu Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.3.

² Vgl. auch Teil I, Kapitel 6

³ Vgl. ferner Kapitel 6.2.1

⁴ Vgl. dazu insbesondere Kapitel 3.3.2

Verkäufer/Verkäuferin (451 bzw. 11,7 %). Ende Dezember lag der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen bei 3.272, davon 1.396 in den alten und 1.876 in den neuen Ländern und Berlin.

Artikel 5 – Nachholen des Hauptschulabschlusses

Insgesamt traten hier 1.602 junge Leute ein, mit 1.445 Eintritten die überwiegende Mehrzahl in den alten Ländern. Der Frauenanteil betrug 33,5 %, der Ausländeranteil lag bei 20,5 %. 45,8 % der Jugendlichen waren vorher arbeitslos. Ende Dezember nahmen noch 945 Jugendliche an dieser Maßnahme teil. Hinsichtlich der vergleichsweise niedrigen Beteiligung von jungen Frauen ist zu berücksichtigen, dass sie im Schulbereich im Allgemeinen besser abschneiden als die Jungen und seltener die Schule abbrechen.

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

Bis Ende Dezember 2000 mündeten in diese Maßnahme 7.355 Jugendliche ein, davon mit 5.722 Eintritten wiederum der Großteil in den alten Ländern. Der Frauenanteil betrug 40,2 %, der Ausländeranteil 13,5 %. 15,6 % hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss, 25,6 % waren vorher arbeitslos. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember bei 3.465.

Artikel 7 – Maßnahmen der Nach- und Zusatzqualifizierung, Trainingsmaßnahmen

Bis Ende Dezember 2000 traten 17.827 Jugendliche (alte Länder: 13.209) in Trainingsmaßnahmen und 11.625 Jugendliche in Qualifizierungsmaßnahmen (alte Länder: 8.375) ein.

Die Beteiligung von Zielgruppen gelang in unterschiedlichem Maße. So lag der Anteil der Frauen an den Qualifizierungsmaßnahmen bei 45,8 % und bei den Trainingsmaßnahmen bei 42,4 %. Durch die Einrichtung an den Bedürfnissen junger Frauen ausgerichteter Maßnahmen (Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Teilzeitangebote) konnten Frauen stärker als im Vorjahr in die Maßnahmen einbezogen werden. Auch der Anteil der jungen Ausländer wurde erhöht: In Qualifizierungsmaßnahmen traten 16,2 % junge Ausländer und Ausländerinnen und in Trainingsmaßnahmen 15,3 % ein. Durch eine Änderung der Richtlinien wurde die Möglichkeit geschaffen, die Vermittlung von Kenntnissen der deutschen Sprache in die Maßnahmen nach Artikel 7 zu integrieren, so dass ein zusätzliches Angebot für ausländische Jugendliche mit nur geringen Sprachkenntnissen implementiert werden konnte. 19,2 % der Teilnehmer an Zusatzqualifizierung und 31,3 % der Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen hatten bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung.¹ Maßnahmen nach Artikel 7 werden somit auch als Instrument für die zweite Schwelle genutzt. Weiterhin positiv hervorzuheben sind die flexiblen,

¹ Diese Zahlenangaben basieren auf den Daten für den Monat September 2000.

häufig schrittweise gestalteten Möglichkeiten des Erwerbs arbeitsmarktrelevanter Teilqualifikationen. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Maßnahmen nach Artikel 7 lag Ende Dezember 2000 bei den Trainingsmaßnahmen bei 2.095; an Qualifizierungsmaßnahmen nahmen noch 5.656 Jugendliche teil.

Artikel 9 – Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Im Jahr 2000 traten 20.573 Jugendliche in eine Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahme ein, davon 10.286 in den alten Ländern und 10.287 in den neuen Ländern und Berlin. Von diesen Jugendlichen waren 41,3 % vorher sechs Monate und länger arbeitslos. 8,1 % der Geförderten waren ausländische Männer und Frauen. Der Anteil benachteiligter Jugendlicher betrug 42,2 %, der von Behinderten 3,7 %. Einen mittleren oder höheren Schulabschluss hatten 35,0 %. Der Frauenanteil betrug 31,9 %. Der Teilnehmerbestand lag Ende Dezember bei 13.384.

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

In 2000 mündeten in solche Maßnahmen 17.904 Jugendliche ein, davon 15.433 in den alten Ländern. Der Frauenanteil betrug 39,3 %, der Ausländeranteil lag bei 18,3 %. Benachteiligte Jugendliche waren mit 37,8 % vertreten. Über einen mittleren oder höheren Schulabschluss verfügten 23,7 %, 66,7 % waren vorher arbeitslos. Der Teilnehmerbestand lag Ende Dezember 2000 bei 3.734.

Verlängerung des Sofortprogramms

Die Bundesregierung hat im Juni 2000 die Verlängerung des Sofortprogramms über das Jahr 2000 hinaus beschlossen. Auch 2001 stehen im Sofortprogramm zwei Mrd. DM für laufende und neue Maßnahmen zur Verfügung. In Umsetzung der Empfehlungen aus dem Spitzengespräch des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 10. Juli 2000 wurden u. a. der Anteil der neuen Länder von bisher 40 % auf 50 % erhöht und die Leistungen ab dem 1. Januar 2001 um zusätzliche Mobilitätshilfen für arbeitslose Jugendliche ergänzt. Mit diesem sogenannten „Mobilitätstopf“ soll die Vermittlung arbeitsloser Jugendlicher, die in den neuen sowie alten Ländern in Regionen mit überdurchschnittlich hoher Jugendarbeitslosigkeit keine Arbeit finden, auf unbesetzte Arbeitsplätze in anderen Ländern unterstützt werden. Auch dies machte eine Änderung der Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms für das Jahr 2001 erforderlich. Die wesentlichen Änderungen sind:

Artikel 1 – Ziele und Leistungen

Als Programmvorschrift für alle Leistungen (Art. 1 Abs. 6) wurde die Vermittlung von berufsbezogenen Grundkenntnissen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechniken betont.

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

Juristische Personen des Öffentlichen Rechts, zu deren Aufgaben die Beratung von ausbildenden Betrieben gehört, können Zuschüsse erhalten, wenn sie zusätzlich Personal zur Akquirierung von Ausbildungsplätzen einstellen, das sie ohne die Förderung nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt hätten (Art. 2 § 3 Abs. 3 Nr. 2).

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

Zur Verwaltungsvereinfachung wird die bisherige Nettofestsetzung der Praktikumsvergütung bei AQJ-Maßnahmen aufgehoben. Da die Sozialversicherungspflichtigkeit des Praktikums unbestritten ist, ergibt sich die gleiche Höhe wie bisher (kein Arbeitnehmeranteil zum Sozialversicherungsbeitrag; Art. 6 § 3).

Artikel 7 – Berufliche Nach- und Zusatzqualifizierung

Die Zusatzqualifikationen sollen die erworbenen beruflichen Kenntnisse erhalten und erweitern. Als Grundlage für die berufliche Eingliederung soll ein individueller Eingliederungsplan aufgestellt werden. Soweit Kenntnisse im IT- und Multimediabereich nicht vorhanden sind, soll die erforderliche Medienkompetenz vermittelt werden (Art. 7 § 1).

Artikel 8 – Lohnkostenzuschüsse für arbeitslose Jugendliche

- a) Um die Selbstsuche durch den Jugendlichen zu fördern, soll ein „Förderscheck“ für Lohnkostenzuschüsse (Förderungszusage des Arbeitsamtes dem Grunde nach, d. h. ob eine Leistung gewährt wird) zur Vorlage beim Arbeitgeber ausgegeben werden (Art. 8 § 3 Abs. 5).
- b) Beteiligt sich ein Dritter mindestens zur Hälfte an einer möglichen Förderung, kann das Arbeitsamt für jeden von ihm benannten Jugendlichen eine Pauschale an den Dritten oder die von ihm benannte Stelle auszahlen. Damit können durch Erschließung zusätzlicher Finanzierungsquellen bei gleichbleibendem Fördervolumen mehr Jugendliche gefördert werden. Einzelheiten sind vom Landesarbeitsamt in einer Verwaltungsvereinbarung mit dem Dritten zu regeln (Art. 8 § 3 Abs. 6).

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

- a) Die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit haben auf der Grundlage der Empfehlungen zur Zusammenarbeit der Arbeitsämter mit den Kommunen bei der beruflichen und sozialen Integration junger Menschen eng mit den Trägern der Jugendhilfe und der Sozialhilfe zusammenzuarbeiten (Art. 11 § 1).
- b) Klargestellt wird, dass auch Jugendliche gefördert werden können, die wegen besonderer persönlicher Merkmale vorhandene Angebote zur beruflichen Eingliederung nicht oder nicht mehr in Anspruch nehmen oder mit diesen noch nicht eingegliedert werden können (Art. 11 § 2).

Artikel 11a) – Mobilitätshilfen

Zum stärkeren Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in den neuen Ländern und in Problemregionen der alten Länder werden zusätzliche Mobilitätshilfen eingeführt. Jugendliche, die mindestens drei Monate arbeitslos sind und denen noch längere Arbeitslosigkeit droht, können zusätzliche Hilfen erhalten, wenn ihr neuer Arbeitsplatz mindestens 100 km oder wenigstens 1 ½ Stunden Fahrzeit (einfache Strecke) vom alten Wohnort entfernt liegt. Als Mobilitätshilfen kommen beispielsweise in Betracht: die Übernahme der Kosten für einen Umzug innerhalb eines halben Jahres nach Aufnahme der Beschäftigung, die Übernahme der Kosten für wöchentliche Familienheimfahrten innerhalb eines halben Jahres nach Aufnahme der Beschäftigung, die Zahlung einer Mobilitätsprämie als Zuschuss oder die Übernahme der notwendigen Kosten für eine sozialpädagogische Begleitung der Jugendlichen.

Für die Gewährung von Mobilitätshilfen können die Arbeitsämter der betroffenen Regionen bis zu 5 % der ihnen zugewiesenen Sofortprogramm-Mittel einsetzen, um die gesetzlichen Förderungsmöglichkeiten und die sonstigen Leistungen des Sofortprogramms durch individuell zugeschnittene Vermittlungshilfen zu erweitern.

Artikel 14 – Programme Dritter

Bisher dürfen Nach- und Zusatzqualifizierungen nach Artikel 7 nur gefördert werden, wenn eine Förderung nach SGB III nicht möglich ist. Da hierdurch die Eintritte in das Sofortprogramm stark zurückgegangen sind, wird der Vorrang des SGB III aufgehoben (Art. 14 Satz 3).

Mobilitätshilfen

Neben der Schaffung zusätzlicher Mobilitätshilfen für arbeitslose Jugendliche im Sofortprogramm wird auch die Mobilitätsförderung von ausbildungssuchenden Jugendlichen im Rahmen der Berufsausbildungsbeihilfe nach dem SGB III verstärkt. Berufsausbildungsbeihilfe können Auszubildende in anerkannten Ausbildungsberufen unter bestimmten Voraussetzungen erhalten, wenn sie außerhalb des Haushaltes ihrer Eltern wohnen. Im Zuge der Reform der Ausbildungsförderung sind strukturelle und finanzielle Verbesserungen der Berufsausbildungsbeihilfe vorgesehen. Der Gesetzentwurf sieht u. a. höhere Bedarfssätze und Einkommensfreibeträge, die Nichtanrechnung von Kindergeld bei der Einkommensfeststellung und einheitliche Bedarfssätze in den alten und neuen Ländern vor. Darüber hinaus soll künftig die Möglichkeit bestehen, die Berufsausbildungsbeihilfe durch zweckgleiche Ländermittel, die bislang auf die Berufsausbildungsbeihilfe angerechnet wurden, aufzustocken. Die Verbesserungen im Bereich der Arbeitsförderung werden voraussichtlich zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres am 1. August 2001 in Kraft treten.

Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit führt im Rahmen der Begleitforschung zum Sofortprogramm eine empirische Mehrfachbefragung von insgesamt 5.000 Jugendlichen durch, die an Maßnahmen des Sofortprogramms teilgenommen haben. Auf der Grundlage dieser Befragung werden die Übergänge aus Maßnahmen des Sofortprogramms in Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit beschrieben.

Die nachfolgend dargestellten Befunde¹ sind insofern vorläufig, da bislang (Stand Dezember 2000) noch nicht alle Maßnahmen der in die Befragung aufgenommenen Jugendlichen abgeschlossen und erfasst sind.

Für das Sofortprogramm der Bundesregierung lassen sich im Vergleich der Förderjahrgänge 1999 und 2000 nicht nur Veränderungen in der Anzahl der neu geförderten Jugendlichen, sondern auch im Förderkonzept beobachten. Im Mittelpunkt steht dabei die stärkere Gewichtung beschäftigungsbezogener Maßnahmen gegenüber qualifizierungsorientierten Maßnahmen. Diese Schwerpunktverlagerung erfolgte insbesondere in den neuen Ländern.

¹ Vgl.: Dietrich, H.: Jugendsofortprogramm - Unterschiede in den Förderjahrgängen 1999 und 2000 und Verbleib der Teilnehmer nach Maßnahmeende. IAB-Werkstattbericht 3/2001

Die soziodemographische Struktur der 1999 bzw. 2000 in das Sofortprogramm eingetretenen Jugendlichen unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht. Insbesondere in den neuen Ländern werden benachteiligte sowie langzeitarbeitslose Jugendliche im Jahr 2000 proportional stärker berücksichtigt als in 1999.

Jeder dritte im Rahmen des Sofortprogramms geförderte Jugendliche mündet nach Abschluss der Maßnahme in eine Arbeitslosigkeitsphase ein, ein Fünftel findet unmittelbar nach der Förderung den Zugang zu einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, 10 % beginnen nach der Maßnahme eine reguläre betriebliche Ausbildung und knapp 6 % wenden sich einer schulischen Berufsausbildung zu. Ein weiteres Fünftel der Absolventen beginnt unmittelbar nach der Förderung eine weitere Maßnahme, während 8 % dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt zunächst nicht zur Verfügung stehen (vgl. **Übersicht 7**).

Das Übergangsverhalten im Anschluss an eine Maßnahme des Sofortprogramms wird wesentlich bestimmt durch die Art der Maßnahme, an der die Jugendlichen teilgenommen haben. Dabei werden nachfolgend drei Maßnahmegruppen unterschieden:

Maßnahmen für noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber, Beschäftigungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche und Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche.

a) Maßnahmen für noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen

In dieser Gruppe streut der Anteil der Übergänge in die Arbeitslosigkeit zwischen 20,6 % bei AQJ-Maßnahmen und 42,4 % für Jugendliche, die den Hauptschulabschluss nachgeholt haben. Der Übergang in Erwerbstätigkeit weist über die Maßnahmen hinweg gleichfalls eine beachtliche Varianz auf. Das Minimum liegt mit 9,2 % bei den Trainingsmaßnahmen (Art. 3), gefolgt von der außerbetrieblichen Ausbildung (Art. 4), Artikel 6 (AQJ) und Artikel 5 (Nachholen des Hauptschulabschlusses). Diese Maßnahmen waren primär für nichtversorgte Bewerber und Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz konzipiert, so dass hier ein Übergang in Erwerbstätigkeit auch nicht Ziel der Maßnahme sein konnte, sondern vielmehr die Vorbereitung, Integration bzw. Durchführung einer dualen Berufsausbildung. Dementsprechend finden sich für diese vier Artikel auch verstärkt Übergänge in die betriebliche Ausbildung, bzw. in eine weitere Maßnahme. So mündeten 22 % der Absolventen aus Artikel 3-Maßnahmen (Trainingsprogramm für noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber) in eine betriebliche Ausbildung ein und 24 % der Absolventen aus Artikel 6 (AQJ). 27 % der bislang realisierten Übergänge (= 35 % der Eintritte) aus Artikel 4 fanden den Weg in eine betriebliche Ausbildung. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sich rund 65 % der

Jugendlichen, die in Artikel 4-Maßnahmen eingetreten sind, nach wie vor in dieser Ausbildung befinden, dann ist bezogen auf die Eintritte in Artikel 4 von einem Übertritt in betriebliche Ausbildung in Höhe von 9 % (Stand Dezember 2000) auszugehen.

Eine gewisse Sonderstellung nimmt dabei Artikel 5 ein. Hier gelangen vergleichsweise geringe Anteile der Absolventen in eine betriebliche Ausbildung (12,1 %), wohingegen fast jeder zweite Absolvent in die Arbeitslosigkeit (42,4 %) und jeder Fünfte in eine Erwerbstätigkeit (18,2 %) einmündet.

b) Beschäftigungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche

Übergänge aus Maßnahmen nach Artikel 8 (LKZ) münden zu 38,1 % in eine Arbeitslosigkeitsphase und 36,4 % in eine Erwerbstätigkeit ein. Übergänge aus Artikel 9 (Quali-ABM) finden sich zu 52,6 % zunächst in einer Arbeitslosigkeitsphase, 22,2 % münden unmittelbar in eine Erwerbstätigkeit ein. Hinsichtlich alternativer Übergangszustände weisen beide Maßnahmen vergleichbare Muster auf. Da Quali-ABM primär bei Maßnahmeträgern durchgeführt werden, besteht für diese Teilnehmer nicht die betriebliche Nähe, wie sie für Teilnehmer in LKZ-Maßnahmen gegeben ist. Analog zu betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung ist demzufolge für Quali-ABM -Teilnehmer von einem prinzipiell höherem Arbeitslosigkeitsrisiko auszugehen.

c) Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche

Absolventen von Qualifizierungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche (Artikel 7.1 bis 7.3) weisen gleichfalls überdurchschnittlich hohe Anteile an Übergängen in die Arbeitslosigkeit (zwischen 33,3 % und 40,9 %) auf, gefolgt von Übergängen in die Erwerbstätigkeit (19,9 % bis 33,3 %).

Insgesamt wird das Übergangsverhalten im Anschluss an eine Maßnahme des Sofortprogramms weiterhin bestimmt durch die Region (alte gegenüber neuen Ländern), das Alter und die schulischen Leistungen sowie den familialen Hintergrund der geförderten Jugendlichen.

Spezifische Zielgruppen des Sofortprogramms, wie junge Frauen, benachteiligte, behinderte, ausländische Jugendliche, aber auch junge Aussiedler unterscheiden sich im Übergangsverhalten vom durchschnittlichen Übergangsmuster. Gleichwohl verlieren diese personengruppenspezifischen Unterschiede bei statistischer Kontrolle der Art der Maßnahme, der Region, des Alters, der schulischen Leistung sowie dem Elternhaus an Bedeutung. Benach-

teilungsmerkmale, wie unzureichende Schulleistungen, der familiäre Hintergrund oder regionale Strukturdefizite, scheinen durch die Maßnahmen selbst längerfristig nur bedingt kompensiert werden zu können. Ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Alter der Teilnehmer und der Art des Übergangs erscheint hinsichtlich der Förderkonsequenzen als bemerkenswert.

Sechs Monate nach Abschluss der Förderung nach dem Sofortprogramm hat sich entsprechend der ersten Befunde der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen nennenswert auf ein Viertel der Abgänger reduziert; der Anteil der Abgänger in Erwerbstätigkeit sowie in betriebliche Ausbildung ist entsprechend angestiegen. Beim Übergang von Maßnahmen in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt sind Suchphasen, aber auch Wartezeiten etwa für den Beginn einer Ausbildung zu berücksichtigen. Demzufolge ist neben dem Übergang unmittelbar nach Abschluss einer Maßnahme auch die Frage der längerfristigen bzw. der dauerhaften Integration von zentraler Bedeutung.

- Überleitung von einer außerbetrieblichen Ausbildung nach Artikel 4 in eine betriebliche Ausbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung führte im Rahmen der Begleitforschung zum Sofortprogramm im Juni/Juli 2000 eine postalische Befragung von Bildungsträgern durch, die Jugendlichen eine außerbetriebliche Ausbildung anbieten. In den neuen Ländern wurden alle Träger in die Untersuchung einbezogen. Für die alten Länder wurde auf der Basis von Angebots-Nachfrage-Relationen sowie regionalen und strukturellen Kriterien eine Stichprobe von 14 Arbeitsamtsbezirken¹ gezogen. Die Rücklaufquote in den neuen Ländern beträgt 85 %, in den alten Ländern liegt sie bei 87 %. Von insgesamt 430 Trägern liegen Angaben vor. Sie beziehen sich auf 5.233 Jugendliche in den neuen Ländern und 924 Jugendliche in den alten Ländern, die 1999 eine außerbetriebliche Ausbildung im Rahmen des Sofortprogramms begonnen hatten.

Von den Jugendlichen in den neuen Ländern wurden bis zum 30. April 2000 nach Angaben der Träger 289 in eine betriebliche Ausbildung vermittelt. Die Überleitungsquote beträgt 6 %. Kontrastierend hierzu sind die Ergebnisse in den ausgewählten Arbeitsamtsbezirken in den alten Ländern. Hier wurden 143 Jugendliche vermittelt, dies entspricht einer Überleitungsquote von 15 %. Für das Bundesgebiet errechnet sich daraus eine Quote von 7 %. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat im Rahmen seiner Forschungsarbeit für das Bundesgebiet eine Überleitungsquote von 9 % ermittelt (Stand: Dezember 2000).

¹ Aachen, Augsburg, Bad Kreuznach, Bremerhaven, Coburg, Göttingen, Hamburg, Kassel, Lörrach, Mainz, Paderborn, Saarbrücken, Tauberbischofsheim, Wuppertal

Diese Angaben zeigen, dass von der Möglichkeit des vorzeitigen Übergangs aus außerbetrieblicher Ausbildung in betriebliche Ausbildung bisher noch zu wenig Gebrauch gemacht wird. Zur Steigerung des vorzeitigen Übergangs ist deshalb beabsichtigt, die Richtlinien zu Artikel 4 des Sofortprogramms zu ändern. Damit soll erreicht werden, dass bei jedem vorzeitigen Übergang eine Prämie an den Träger gezahlt wird. Im Vorgriff auf die beabsichtigte Richtlinienänderung wenden die Arbeitsämter diese Regelung bereits seit dem 1. Januar 2001 an.

Übersicht 6: Eintritte in Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher nach Ländern und Maßnahmenteilen von Januar bis Dezember 2000

Land	Eintritte insgesamt	Davon nach Maßnahmenteilen											
		Artikel 4 Außerbetriebliche Ausbildung		Artikel 5 Nachholen des Hauptschulabschlusses		Artikel 6 Ausbildung und Qualifizierung für (noch) nicht bildungsgeeignete Jugendliche		Artikel 7 Nach- und Zusatzqualifizierung		Artikel 8 Lohnkostenzuschüsse für arbeitslose Jugendliche	Artikel 9 Qualifizierungsmaßnahmen	Artikel 10 Beschäftigungsgleitere Hilfen	Artikel 11 Soziale Betreuung und Hilfen an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
		Förderung der beruflichen Weiterbildung	Trainingsmaßnahmen										
Baden-Württemberg	8.880	19	229	697	1.299	2.514	1.232	994	20	1.876			
Bayern	8.949	32	303	1.202	1.045	1.895	1.781	1.453	17	1.221			
Berlin	6.791	324	38	239	1.137	804	2.027	1.942	–	280			
Brandenburg	8.478	556	25	265	1.000	527	3.162	2.688	19	236			
Bremen	969	97	58	181	4	198	162	19	–	250			
Hamburg	2.130	25	–	–	225	1.462	188	230	–	–			
Hessen	6.598	396	129	599	929	1.376	1.037	920	2	1.210			
Mecklenburg-Vorpommern	5.736	167	17	27	62	1.625	3.236	302	–	300			
Niedersachsen	7.727	329	371	594	778	993	2.209	1.306	1	1.146			
Nordrhein-Westfalen	24.664	575	47	1.200	3.149	3.053	3.985	3.814	400	8.441			
Rheinland-Pfalz	3.553	178	195	524	327	756	608	777	–	188			
Saarland	1.820	54	21	70	292	508	225	299	–	351			
Sachsen	12.264	578	–	278	311	426	6.360	2.994	–	1.317			
Sachsen-Anhalt	7.043	176	58	523	544	481	3.760	1.224	36	241			
Schleswig-Holstein	3.489	46	92	655	327	454	691	474	–	750			
Thüringen	6.328	291	19	301	196	755	3.532	1.137	–	97			
Alte Länder	68.779	1.751	1.445	5.722	8.375	13.209	12.118	10.286	440	15.433			
Neue Länder und Berlin	46.640	2.092	157	1.633	3.250	4.618	22.077	10.287	55	2.471			
Bundesgebiet	115.419	3.843	1.602	7.355	11.625	17.827	34.195	20.573	495	17.904			

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Übersicht 7: Status der Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Maßnahme¹⁾ im Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in Prozent

Merkmal	Artikel	Artikel	Artikel	Artikel	Artikel	Artikel	Artikel	Artikel	Artikel	Artikel	Gesamt
	3	4	5	6	8	9	7.1	7.2	7.3	7.4	
Arbeitslos	24,8	25,1	42,4	20,6	38,1	52,6	40,9	33,3	37,6	25,9	33,5
Erwerbstätigkeit	9,2	10,4	18,2	14,2	36,4	22,2	27,3	33,3	19,9	26,8	21,2
Betriebliche Ausbildung	22,0	27,0 ²⁾	12,1	24,1	1,4	2,7	4,5	8,3	5,9	3,3	10,2
Maßnahmen	31,7	28,7	9,1	31,9	9,8	9,2	13,6	16,7	28,8	20,8	21,1
Schulische Ausbildung	3,2	2,6	6,1	5,7	3,8	3,3	4,5	–	4,4	12,6	5,7
Andere Aktivität	9,2	6,2	12,1	3,5	10,5	10,0	9,1	8,3	3,3	10,4	8,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹⁾ Basis Mehrfachbefragung von Jugendlichen, Stand: Dezember 2000
²⁾ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich der größere Teil der Jugendlichen noch in einer außerbetrieblichen Ausbildung befindet.

1.1.4 Ausbildungsplatzprogramme¹

Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997

Lehrstelleninitiative Ost 1998

Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999

Im Dezember 2000 befanden sich noch 3.570 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (23,8 %) im Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997, die sich überwiegend auf betriebsnahe Ausbildung (76,0 %) sowie auf Ausbildung in außerbetrieblicher Form (17,0 %) und schulische Ausbildung (7,0 %) verteilen. Im Dezember 2000 befanden sich noch 12.050 Jugendliche (68,9 %) aus der Lehrstelleninitiative Ost 1998 zu 66,0 % in betriebsnahen, 19,0 % in schulischen und 15,0 % in außerbetrieblichen Maßnahmen. Das Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 war mit 15.575 (89,0 %) Teilnehmern und Teilnehmerinnen besetzt. In betriebsnahen Maßnahmen befanden sich 65,0 %, 21,0 % in schulischen und 14,0 % in außerbetrieblichen Maßnahmen.

Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000

Angesichts der Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern ist am 9. Juni 2000 zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 17.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2000/2001 geschlossen worden. Die Plätze verteilen sich wie folgt: Berlin 2.016, Brandenburg 3.386, Mecklenburg-Vorpommern 2.908, Sachsen 3.780, Sachsen-Anhalt 2.871, Thüringen 2.039. Zur Finanzierung des Programms setzt der Bund Mittel in Höhe von rund 225,0 Mio. DM ein (2000: 25,0 Mio. DM, 2001: 75,0 Mio. DM, 2002: 75,0 Mio. DM, 2002: 50,0 Mio. DM). Die neuen Länder und Berlin werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung beitragen.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000 orientiert sich an den Programmen der Jahre 1996 bis 1999²: Es zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen. Die Bundesbeteiligung beträgt im Durchschnitt bis zu 13.250 DM pro Förderfall, jedoch nicht mehr als 50 % der gesamten Maßnahmekosten. Mehrkosten einzelner Maßnahmen können durch Minderkosten anderer Maßnahmen ausgeglichen werden. Die Durchführung und Ausgestaltung des Programms liegt in der Verantwortung der Länder. Das Programm wird nur für zusätzliche Plätze eingesetzt und dient der Vermittlung von zu

¹ Vgl. auch Teil I, Kapitel 5

² Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.4

Beginn des Ausbildungsjahres noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Maßnahmen sollen zwischen dem 1. September 2000 und dem 1. Februar 2001 beginnen.

Nach Angaben der Länder war am 31. Dezember 2000 98,2 % des gesamten Stellenkontingents besetzt:

	Betriebsnah	Schulisch/ kooperativ	Außerbetrieblich	Ausschöpfung	
				Anzahl	Prozent
Berlin	1.433	583	0	2.016	100,0
Brandenburg	1.946	1.440	0	3.386	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.856	971	0	2.827	97,2
Sachsen	3.720	0	0	3.720	98,4
Sachsen-Anhalt	0	0	2.816	2.816	98,1
Thüringen	1.647	275	0	1.922	94,3
Insgesamt	10.602	3.269	2.816	16.687	98,2

In den Ländern Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen erfolgt die Durchführung des Programms wie im Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999¹. In Sachsen werden – anders als in den Vorjahren - nicht überwiegend, sondern ausschließlich betriebsnahe Ausbildungsplätze eingerichtet. In Mecklenburg-Vorpommern erfolgt die Durchführung des Programms unter Maßgabe des Operationellen Programms des Landes Mecklenburg-Vorpommern zur Umsetzung der Europäischen Strukturfonds vom 24. Juli 2000.

Mittelfristige Orientierung des Ausbildungsprogramms Ost

Bis zum Jahr 2004 sind weitere Ausbildungsplatzprogramme zwischen dem Bund und den neuen Ländern vorgesehen². Bei gleichbleibenden Konditionen wird dabei eine degressive Entwicklung der Platzzahlen zugrunde gelegt. Nachdem in der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit die

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.4

² Vgl. hierzu insbesondere Kapitel 1.1.5

Notwendigkeit festgestellt wurde, die Ausbildungsprogramme Ost zu evaluieren, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Sommer 2000 mit den entsprechenden Untersuchungen begonnen.

*Ergänzungs- /Sonderprogramme/
Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000*

Weitere rund 7.400 Ausbildungsplätze werden aus Landesmitteln in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt im Rahmen sogenannter Ergänzungs- und Sonderprogramme bzw. einer Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000 für die noch nicht vermittelten Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen bereitgestellt (vgl. **Tabelle 1/14** im Anhang). Mit diesen ergänzenden Maßnahmen werden in erster Linie betriebsnahe, schulische und schulisch kooperative (Schule/Bildungsträger/Betriebspraktika/Kammerprüfung) Ausbildungsplätze vergleichbar mit den Maßnahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000 angeboten.

Darüber hinaus finanziert Berlin teilweise aus Landesmitteln in der Stufe 2 des Modellprojekts „Modular-duale Qualifizierung (MDQM)“ für ca. 1.400 Jugendliche, die zuvor berufsvorbereitende Maßnahmen, wie Vollzeitlehrgänge im 11. Schuljahr, durchlaufen haben, eine außerbetriebliche Ausbildung¹. Erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen der einjährigen Berufsfachschule wird in Berlin zudem in sechs Berufsfeldern eine Anschlussausbildung angeboten, sofern sie noch keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben. Im Verbund zwischen Innungs-Fachschulen oder Oberstufenzentren und Betrieben werden weitere Ausbildungsplätze im Handwerk bereitgestellt. Außerdem werden auch im Ausbildungsjahr 2000/2001 in dem sogenannten „Berliner Modell 1999“ noch unversorgte Jugendliche zu Fachkräften der Bundeswehr ausgebildet. Zusätzlich ist als Ergänzungsprogramm eine leistungssportkompatible Berufsausbildung vorgesehen.

Mecklenburg-Vorpommern sieht zusätzliche Maßnahmen im „Sonderprogramm Öffentlicher Dienst“ und dem Ergänzungsprogramm „Vollzeitschulische Plätze 2000“ vor. Des Weiteren wird der Kofinanzierungsanteil des Landes beim Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000 aufgestockt sowie der prozentuale Landesanteil an der Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung erhöht.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.4

Weitere Programme der neuen Länder

Das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000 und die Ergänzungs-/Sonderprogramme bzw. Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2000 werden durch weitere Programme der neuen Länder und Berlin aus Landesmitteln ergänzt. Im Ausbildungsjahr 2000/2001 ist geplant, rund 39.900 betriebliche Ausbildungsverhältnisse über diese Programmangebote finanziell zu unterstützen. Für 1999/2000 waren dies noch rund 63.600.

Die Programmstrukturen wurden im Ausbildungsjahr 2000/2001 gegenüber dem Ausbildungsjahr 1999/2000 dahingehend verändert, dass die geplante Anzahl der zu fördernden Plätze weiter reduziert wird, die Programmelemente den aktuellen Entwicklungen der Wirtschaft angepasst und die Höhe der Zuschussbeträge überwiegend weiter abgesenkt werden, um so einer „Subventionsmentalität“ bei den sogenannten „Pro-Kopf-Prämien“ entgegenzuwirken. Informationen zu den aktuellen Länderprogrammen können der **Tabelle 1/14** im Anhang entnommen werden. Die folgende nach Zielgruppen strukturierte Darstellung konzentriert sich auf wesentliche Veränderungen in den Programmen für das Ausbildungsjahr 2000/2001.

- Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, Ausbildung über den eigenen Bedarf, erstmalige Ausbildung bzw. Ausbildung bei Existenzgründern und Existenzgründerinnen

In Berlin werden Ausbildungsplätze bei Existenzgründern ausschließlich in neu gegründeten und erstmals ausbildenden Betrieben gefördert. Die Zuschüsse bei Existenzgründern werden von 10.000 DM auf 5.000 DM und für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze von 5.000 DM auf 3.000 DM abgesenkt.

In Mecklenburg-Vorpommern wird die Förderung innerhalb dieser Zielgruppe dahingehend erweitert, dass auch Unternehmen, die in den letzten drei Kalenderjahren nicht mehr ausgebildet haben oder erstmals in dem jetzt zu fördernden Berufsfeld ausbilden, Zuwendungen erhalten können; die Höhe des Zuschusses wird von 3.000 DM bzw. 4.000 DM auf 2.000 DM für männliche Auszubildende bzw. auf 3.000 DM für weibliche Auszubildende reduziert.

In Sachsen werden zusätzliche Ausbildungsplätze nur noch in kleinen Unternehmen mit bis zu 50 sozialpflichtig versicherten Arbeitnehmern mit 3.000 DM gefördert. Der Zuschuss bei Existenzgründern und erstmalig Auszubildenden wird für weibliche Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen von 4.000 DM auf 8.000 DM und für männliche Auszubildende von

3.000 DM auf 5.000 DM angehoben. Dieser Zielgruppe lässt sich das neu geschaffene Programm „Externes Ausbildungsmanagement“ zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze zuordnen, mit dem kleine und mittlere Unternehmen bei Organisation und Durchführung der Berufsausbildung unterstützt werden.

In Sachsen-Anhalt werden die Förderbeträge für erstmals ausbildende Unternehmen von 4.000 DM auf 3.000 DM für männliche und von 6.000 DM auf 5.000 DM für weibliche Auszubildende abgesenkt, ebenso die Zuschüsse für Ausbildung über Bedarf, die von 4.000 DM auf 2.500 DM für männliche und von 6.000 DM auf 3.000 DM für weibliche Auszubildende reduziert werden.

Thüringen hat die Förderung der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze eingestellt.

- Ausbildung in ausgewählten Berufen (keine bzw. geringe Ausbildungsbereitschaft, in sogenannten neuen Berufen im Bereich Zukunftstechnologie)

Die spezielle Förderung in neuen Berufen entfällt in Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt sowie Thüringen; in Berlin werden sie fördertechnisch den anderen Branchen gleichgestellt, aber in Modellvorhaben und Pilotprojekten berücksichtigt.

In Mecklenburg-Vorpommern werden Ausbildungsverhältnisse generell in „Neuen Berufen“ nicht mehr gefördert, sondern in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen mit einem Zuschuss von 4.500 DM anstatt 6.000 DM im letzten Ausbildungsjahr. Zusätzlich werden Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten landestypischen Berufen und Berufen mit geringer Ausbildungsbereitschaft mit 4.000 DM finanziert; im vergangenen Ausbildungsjahr betrug der Förderbetrag für die letztgenannte Zielgruppe 6.000 DM. Außerdem wird in dem neu geschaffenen Programm „Verbundmodell Multimedia“ die Schaffung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse mit einem Sachkostenzuschuss von 4.000 DM zuzüglich 2.000 DM gefördert, wenn der Ausbildungsplatz mit einer Auszubildenden besetzt wird; auch Bildungsdienstleister erhalten für maximal 40 Teilnehmerwochen eine Zuwendung zu Personal- und Sachkosten.

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

Die Förderbeträge pro Ausbildungsverhältnis, teilweise gestaffelt nach Restausbildungsdauer, variieren in den einzelnen Ländern von 2.000 DM bis 10.000 DM. In Mecklenburg-

Vorpommern wird der Grundzuschuss von 3.000 DM auf 2.000 DM für männliche und von 4.000 DM auf 3.000 DM für weibliche Auszubildende abgesenkt. In Sachsen-Anhalt werden nunmehr 3.000 DM für einen Auszubildenden bzw. 5.000 DM für eine Auszubildende gewährt, das bedeutet eine weitere Reduzierung um 1.000 DM pro Ausbildungsplatz im Ausbildungsjahr 2000/2001.

- Ausbildung im Verbund bzw. in Kooperationen

In Berlin wird im Ausbildungsjahr 2000/2001 die Förderung von Regiekosten für Personal- und Sachkosten an Initiatoren und Organisatoren der Ausbildungsverbände und Kooperationsprojekte eingestellt. In Brandenburg wird die Ausbildung von Altbewerbern und Altbewerberinnen nicht mehr über erhöhte Tagessätze pro Tag der praktischen Ausbildung in kaufmännischen und gewerblich-technischen angeregt. Mecklenburg-Vorpommern hat für diese Zielgruppe den Grundzuschuss für männliche Auszubildende von 3.000 DM auf 2.000 DM bzw. von 4.000 DM auf 3.000 DM für weibliche Auszubildende reduziert und den Personalkostenzuschuss bei Existenzgründung bzw. erstmaliger Ausbildung gestrichen. Wie bereits dargestellt, wurde ein neues Programm „Verbundmodelle Multimedia“ aufgelegt. Sachsen fördert überbetriebliche Lehrgänge nicht mehr wie bisher 54 Wochen sondern nur noch 45 Wochen in gewerblich-technischen Berufen und in den übrigen Berufen anstatt 28 Wochen nur 18 Wochen.

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

Die Schaffung von Ausbildungsplätzen mit weiblichen Auszubildenden wird neben einer definierten Zielgruppenförderung von Frauen in frauenuntypischen bzw. ausgewählten Berufen, in gewerblich-technischen, in neuen Berufen im Bereich der Zukunftstechnologien oder auch ohne einschränkende Bedingungen in den neuen Ländern außer Thüringen auch weiterhin über erhöhte Förderbeträge gegenüber männlichen Auszubildenden angeregt.

In Mecklenburg-Vorpommern werden Ausbildungsverhältnisse, die mit Hauptschülern abgeschlossen werden, mit einem Zuschuss in Höhe von 2.000 DM für einen männlichen Auszubildenden bzw. 3.000 DM für eine weibliche Auszubildende zuzüglich 1.000 DM je Platz gefördert.

In Sachsen-Anhalt werden Betriebe, die insbesondere ausländische Jugendliche oder jugendliche Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen, lernbeeinträchtigte, sozial benachteiligte

deutsche Jugendliche (Verhaltensgestörte, ehemals Suchtkranke, Straftatlassene oder Jugendliche, für die freiwillige Erziehungshilfe vereinbart oder Fürsorgeerziehung angeordnet ist) ausbilden, mit einem weiter abgesenkten Zuschuss in Höhe von 3.000 DM für Jungen und 5.000 DM für Mädchen gefördert.

Programme der alten Länder

Die alten Länder setzen im Ausbildungsjahr 2000/2001 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für rund 12.700 Auszubildende ein (einschließlich der Förderung von Auszubildenden aus den Mobilitätshilfeprogrammen). Diese Programme zielen - wie bereits die Programme für das Ausbildungsjahr 1999/2000 - in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, u. a. bei Existenzgründern und erstmals ausbildenden Betrieben, auf die betriebliche Anschlussausbildung von sogenannten Konkurslehrlingen, auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden sowie auf Unternehmen, die in „Neuen Berufen“ bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden, auf die Ausbildung von jungen Frauen in sogenannten Männerberufen, von Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen und benachteiligten Jugendlichen. Die folgende Darstellung geht insbesondere auf neue Aspekte in den Programmen der alten Länder, die umfassend in der **Tabelle 1/14** im Anhang dokumentiert sind, ein:

Erstmals fördert Bremen in diesem Ausbildungsjahr Lernortverbände und Ausbildungspartnerschaften in Zusammenschlüssen von Betrieben, Schulen und Bildungsträgern zur Erprobung neuer Ansätze mit dem Ziel der Verbesserung der Ausbildungsqualität und zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Niedersachsen hat das Modellvorhaben „Lernortverbände für IT- und Medienberufe“ mit dem Ziel einer nachhaltigen Steigerung der Anzahl dualer Ausbildungsplätze in den IT- und Medienberufen gestartet. Während der Gesamtlaufzeit des Modellvorhabens bis 2003 sollen 2.000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Hessen hat die Förderung von Ausbildungsverbänden für Altbewerber im Handwerk, die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) für lernbenachteiligte und leistungsbeeinträchtigte Jugendliche sowie die Förderung von Werkstattplätzen zur Berufsvorbereitung von sozial benachteiligten oder individuell beeinträchtigten Jugendlichen eingestellt. Bayern finanziert keine im Ausbildungsjahr 2000/2001 neu abgeschlossenen Auszubildendenverhältnisse.

ERP-Ausbildungsplätze-Programm

Mit dem ERP-Ausbildungsplätzeprogramm aus dem ERP-Sondervermögen werden bundesweit seit August 1996 erfolgreich Investitionen in zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. Nach diesem Programm können kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe zinsgünstige und langlaufende Darlehen erhalten, wenn sie die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze nachweisen. In mehr als vier Jahren wurden insgesamt rund 22.500 zusätzliche Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen mitfinanziert. Mit dem ERP-Wirtschaftsplan 2001 werden weitere 100 Mio. DM für zinsgünstige Darlehen zur Verfügung gestellt. Mit der Fortführung der Förderung will das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie den besonderen Stellenwert der betrieblichen Ausbildung unterstreichen. Es wird erwartet, dass auch in 2001 wieder zahlreiche Unternehmen, insbesondere auch Handwerksbetriebe, dieses Förderangebot im langfristigen Eigeninteresse nutzen und auch über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden.

1.1.5 Weitere Programme und Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes¹

Programm „Ausbildungsberater“

Mit dem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sowie den Kammern in den neuen Ländern erfolgreich durchgeführten Programm „Ausbildungsberater“, das im Jahr 2000 ausgelaufen ist, wurden mehrere tausend Ausbildungsplätze geschaffen. Hierfür wurden Fördermittel in Höhe von rund zwei Mio. DM eingesetzt.

Programm Lehrstellenentwickler

Das Sonderprogramm „Lehrstellenentwickler“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Beginn: 1. Juli 1995) war im Jahr 2000 wiederum sehr erfolgreich. Bis zum 31. August 2000 konnten die Ausbildungsplatzentwickler und -entwicklerinnen rund 19.400 Zusagen von Betrieben in den neuen Ländern zur Schaffung von Ausbildungsplätzen erreichen. Rund 45.000 Betriebe wurden von den 184 aus Mitteln des Bundes bei den Kammern in den neuen Ländern beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besucht, um zu diesem Ergebnis zu gelangen. Um auch in den kommenden Jahren das Ziel zu erreichen, jedem ausbildungswilligen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen zu können, hat die Bundesregierung das Programm zwischenzeitlich bis zum 31. Dezember 2003 für die Gesamtzahl der Ausbildungsplatzentwickler und -entwicklerinnen nochmals verlängert.

Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern

Ende 1999 wurde das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“ (kurz: Regio-Kompetenz-Ausbildung) gestartet.² Dieses Projekt unterstützt die Umsetzung des Beschlusses der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 26. August 1999, mit dem sich die Bündnispartner auf Orientierungen und Leitlinien zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation insbesondere in den neuen Ländern verständigt haben sowie des Beschlusses der

¹ Vgl. auch Teil I, Kapitel 5

² Das Projekt (Laufzeit 1999 bis 2003) wird durchgeführt vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH Berlin (GEBIFO).

Spitzenrunde des Bündnisses vom 6. Juli 1999 über eine „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“.¹

Ein wesentlicher Punkt dabei ist die Förderung des Netzwerkgedankens in Form regionaler Kooperationen in der Ausbildungspolitik als Bestandteil der im Ausbildungskonsens der Bündnispartner vorgesehenen regionalen Ausbildungskonferenzen. Dabei geht es vor allem um die

- Sicherung und Stabilisierung bestehender und die Initiierung neuer Netzwerke und Ausbildungsverbände zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze unter besonderer Berücksichtigung der jeweiligen regionalwirtschaftlichen Strukturen und Gegebenheiten,
- Überprüfung vorhandener Netzwerkstrukturen auf ihre Tragfähigkeit und Transfermöglichkeiten,
- Initiierung und Förderung neuer Netzwerke zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in ausgewählten Branchen/Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen, für den IT-, den Gastronomie- und Hotelbereich sowie für den Tourismus, die Freizeitwirtschaft und den Sport,
- Unterstützung des Bündnisgedankens in allen neuen Ländern durch öffentlichkeitswirksame Darstellung des Projektes und seiner Ergebnisse.

Mit dem Projekt werden durch Regionalberatungen „vor Ort“ best practice-Beispiele initiiert, gefördert und mit geeigneten Maßnahmen bekannt gemacht. Dabei wird auf dezentraler Ebene eine engere Verbindung von Qualifizierung und Regionalentwicklung angestrebt.

Im Rahmen des Projektes wurden auch in jedem der neuen Länder „Regionale Kompetenzzentren“ eingerichtet, welche die verschiedenen Initiativen zur Entwicklung regionaler Netzwerke koordinieren und begleiten. Sie leisten in Kooperation mit anderen regionalen Akteuren jeweils spezifische Beiträge zur nachhaltigen Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes, die auf regionalen Ausbildungsplatzkonferenzen, Workshops und Beratungen auf unterschiedlichsten Ebenen vorgestellt und verallgemeinert werden.

¹ Vgl. Kapitel 4.3.2

All diese Aktivitäten erfolgen auf der Grundlage bereits gewonnener Erfahrungen, Ergebnisse und Netzwerkstrukturen von Kammern, Betrieben, Bildungswerken und Bildungsträgern. Hier ist z. B. das Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (PQO)¹ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu nennen, in dessen Rahmen in den vergangenen Jahren bereits viele Initiativen und Ansätze zur Gewinnung von Ausbildungs- und Qualifizierungsplätzen entwickelt und umgesetzt worden sind.

In der Startphase des Projektes „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ wurden die Voraussetzungen dafür geschaffen,

- die auf Arbeitsamtsebene bereits laufenden Bündnisgespräche inhaltlich zu verfolgen, um daraus konzeptionell wirksame Aktivitäten für die Folgejahre abzuleiten,
- Veranstaltungen in allen neuen Ländern mit lokalen und regionalen Partnern in verschiedenen Branchen und Regionen durchzuführen, um auf diesem Weg erste Ergebnisse zu verbreiten und die Aktivitäten der Folgejahre vorzubereiten sowie
- bereits schon während dieser Zeit best practice-Beispiele aufzufinden und bei den Bündnispartnern bekannt zu machen.

Für alle neuen Länder sind unter Beteiligung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sechs regionale Startkonferenzen in Berlin, Dresden, Magdeburg, Schwerin, Gera und Frankfurt/Oder mit jeweils rund 50 Teilnehmern und Teilnehmerinnen durchgeführt worden. In Fortsetzung und Auswertung dieser Veranstaltungen wurden mit lokalen und regionalen Partnern Arbeitsberatungen bzw. Workshops, z. B. zum IT-Bereich in Halberstadt und Suhl, zur Gastronomie und zum Tourismus in Gardelegen und zum Mechatroniker in Dresden, durchgeführt. Eine Vielzahl von Erfahrungsaustauschen fand zur nachhaltigen Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsplatzsituation direkt mit Unternehmern statt.

All diese Aktivitäten haben folgende Erkenntnisse deutlich gemacht:

- Es existiert bereits eine Vielzahl von guten lokalen bzw. regionalen Konzepten und Netzwerken, die jedoch außerhalb des jeweiligen Standortes häufig kaum bekannt sind.
- In den Regionen bestehen unterschiedliche Netzwerke und Informationsströme, die bislang kaum miteinander kommunizieren. Das Zusammenführen dieser Aktivitäten und die Entwicklung von best practice-Beispielen kann die Ausbildungsplatzkonferenzen

¹ Vgl. aus Kapitel 3.5.7

zen in ihrer Substanz nachhaltig unterstützen und Synergieeffekte bewirken sowie längerfristig die Qualität der beruflichen Bildung in den Regionen fördern.

- Das lokal bzw. regional vorhandene Potenzial zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze ist bei weitem noch nicht ausgeschöpft und bedarf zielgerichteter weiterer Unterstützung. Dabei sind insbesondere auch solche Institutionen und Strukturen einzubeziehen, die bisher eher außerhalb der Sichtweise der Akteure gestanden haben, wie z. B. Wirtschaftsverbände, lokale und regionale Netzwerke von Unternehmen sowie Einrichtungen der Regional- und Wirtschaftsförderung.
 - Der Netzwerkcharakter des Projektes „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ ermöglicht keine Totalerhebung der bisher zusätzlich gewonnenen betrieblichen Ausbildungsplätze (Vermeidung einer Doppelerfassung). Die Beispiele der Bildungseinrichtung der ABB Kraftwerke Berlin GmbH und des Ausbildungsverbundes der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg e. V. belegen jedoch exemplarisch einen Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Rahmen dieses Projektes.
 - Die Integration unterschiedlicher Zuständigkeiten und Förderpolitiken auf regionaler und lokaler Ebene lässt erhebliche Synergien erwarten, so z. B. auf Gebieten wie Berufsinformation, Ressourcen-Nutzung, regionaler Potenzialentwicklung und Erschließung zukunftsorientierter Branchen.
- Wettbewerb „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze“

Der 2000 durchgeführte Wettbewerb hatte das Ziel, innovative Beispiele für lokale/regionale Kooperationen zur Sicherung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes aufzuzeigen und zu prämiieren. Von besonderer Bedeutung war hierbei eine noch stärkere Orientierung beruflicher Bildung an den jeweiligen regionalwirtschaftlichen Bedingungen und an dem voraussehbaren erforderlichen Fachkräftebedarf. Zum einen ging es um bereits in der Praxis erprobte oder in der Umsetzungsphase befindliche Projekte (20 Prämien), zum anderen um neue Projektideen und Konzepte mit hoher Praxisrelevanz und guten Transfermöglichkeiten, die aber noch nicht realisiert worden sind (5 Prämien). Die Bewertung der Vorschläge und die Auswahl der Preisträger erfolgte durch eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung berufene Jury von Berufsbildungsexperten verschiedener Institutionen; die Preisverleihung hat am 7. Dezember 2000 im Rahmen der Abschlusstagung zum PQO-Programm stattgefunden.

Mit insgesamt 63 Beiträgen wies dieser Wettbewerb eine sehr hohe Beteiligung auf, zumal der Teilnehmerkreis auf die neuen Länder beschränkt war. Dabei streuten Ideenreichtum

und Qualität der Einsendungen naturgemäß recht stark. Folgende Aspekte und Ergebnisse sind besonders hervorzuheben:

- Die meisten Beiträge kamen aus dem Süden der neuen Länder; dies spiegelt die unterschiedlichen Gegebenheiten der wirtschaftlichen Entwicklung und Struktur wider.
- Obwohl das Projekt, in dessen Rahmen der Wettbewerb stattfand, auf dem Netzwerk des auslaufenden PQO-Programms basiert und die dabei entwickelten Strukturen nutzt, war die Mehrzahl der Einsender nicht am Programm beteiligt. Dies macht deutlich, dass es bereits gelungen ist, den Kreis dieses Netzwerkes deutlich zu erweitern.
- Unter den Einsendern dominierten Bildungsträger bzw. ausgegründete ehemalige Bildungsabteilungen von Unternehmen. Erfreulicherweise waren jedoch auch sehr unterschiedliche andere Institutionen an dem Wettbewerb beteiligt, so z. B. eine Innung, ein „runder Tisch“ sowie eine Gewerkschaft.

Insgesamt hat der Wettbewerb einen breiten Fundus an Ideen aufgedeckt und publik gemacht. Die Ergebnisse wurden in zweifacher Form veröffentlicht.¹

- Neue Arbeitsschwerpunkte des Projektes „Regio-Kompetenz-Ausbildung“

In Abstimmung mit anderen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekten² wird unter Berücksichtigung des vorhandenen regionalspezifischen Aus- und Weiterbildungs-Know-hows in jedem der neuen Länder ein landes- und regionalspezifisches IT-Bildungsnetzwerk installiert und begleitet. Ziel ist dabei auch, weitere regionale Aktivitäten in den neuen Ländern zum Abbau des IT-Fachkräftemangels in Gang zu setzen.

Ein weiterer Schwerpunkt betrifft die Unterstützung des für die neuen Länder besonders wichtigen Wirtschaftsfaktors Tourismus/Freizeitwirtschaft/Sport, u. a. durch die Begleitung des neuen Ausbildungsberufes „Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau“. Zu nennen ist hierbei der exemplarisch in den Ländern Brandenburg und Thüringen vorgesehene Aufbau eines entsprechenden Netzwerkes unter Beteiligung aller damit befassten Partner

¹ „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2000; neben dieser Broschüre wurden die Wettbewerbssieger auch auf der Internetadresse des Projektes „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ – <http://www.regiokom.de> – beschrieben.

² Ein Beispiel ist das Projekt von IG Metall und dem Bundesverband Informationswirtschaft Telekommunikation und neuen Medien (BITKOM) „Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Unterstützung regionaler und überregionaler IT-Bildungsnetzwerke“.

(Berufsschulen, organisierter Sport, kommerzielle Sportanbieter, Kammern, Arbeitsverwaltung).

Der Schwerpunkt „Standortentwicklung im Zuge der EU-Osterweiterung“ basiert auf der Erkenntnis, dass das grenznahe Gebiet zu Polen und der Tschechischen Republik Standortvorteile im Hinblick auf eine Reihe von Dienstleistungsangeboten bietet. Die Perspektiven des EU-Beitritts der genannten Länder schafft die Voraussetzungen für eine Neuausrichtung der grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen. Erste Entwicklungen in dieser Richtung sind zwar bereits zu beobachten, bislang aber meist auf isolierte Aktivitäten beschränkt. Durch die Sammlung und Verbreitung positiver Beispiele grenzüberschreitender Kooperationsformen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung können Impulse gegeben werden, um regionale Ressourcen zu bündeln und damit gerade jüngeren Menschen in diesen Gebieten eine wirtschaftliche Zukunft zu eröffnen.

*Mittelfristige Orientierung der Ausbildungsplatzprogramme
des Bundes und der neuen Länder*

Der Bund und die neuen Länder sind übereingekommen, die gemeinsam finanzierten Ausbildungsplatzprogramme in den neuen Ländern bis zum Jahr 2004 fortzusetzen. Angesichts der sich erstmals seit 1996 leicht verbessernden Situation bei den angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätzen und dem ab 2002 beginnenden leichten Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage aus demographischen Gründen werden diese Programme degressiv ausgestaltet.

Zugleich wurde von Bund und Ländern in die Vereinbarung über das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000¹ aufgenommen, dass Teilnehmer und Teilnehmerinnen an betriebsnahen Maßnahmen nur in Betrieben ausgebildet werden, die mindestens einen Auszubildenden ausbilden, der einen Lehrvertrag mit dem betreffenden Betrieb hat (Ausnahme: Ausbildung im Verbund). Hiermit wurde einerseits das Kriterium der Zusätzlichkeit für die betriebsnahe Ausbildung unterstrichen, andererseits aber eine gewisse Flexibilität eingeräumt, wenn insbesondere kleinere Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen oder -organisatorischen Gründen lediglich Auszubildende unterschiedlicher Ausbildungsjahre aufnehmen können.

¹ Vgl. insbesondere Kapitel 1.1.4

Die neuen Länder haben die im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossene Empfehlung zur Reduktion der „Pro-Kopf-Prämienförderung“ begonnen umzusetzen¹. Diese sollen bis zum Jahr 2002 gänzlich beendet werden.

Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen

Die Partner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit sind gemeinsam der Auffassung, dass die beruflichen Schulen modern ausgestattet sein müssen, um die neuen Anforderungen an eine moderne Berufsausbildung erfüllen zu können. Insbesondere die Länder und Kommunen sind hier gefordert, ihre darauf gerichteten Anstrengungen zu verstärken.

Angesichts des raschen technologischen Wandels insbesondere durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, der durch sie bewirkten erheblichen Veränderungen in den betrieblichen Arbeitsabläufen und der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie der hierdurch erforderlichen schnellen Implementierung neuer Lerninhalte sieht die Bundesregierung einen erheblichen Investitions- und Modernisierungsbedarf an den beruflichen Schulen². In den Jahren 2001 und 2002 werden den Ländern aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Finanzhilfen nach Art. 104 a GG in Höhe von 175 Mio. DM und 80 Mio. DM als Beitrag zur Bewältigung dieser Aufgabe zur Verfügung gestellt. Das Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) umfasst dabei vor allem Investitionen in

- Ausstattung mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie,
- informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie alle erforderliche Software inklusive Lernsoftware,
- technische Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien,
- mit diesen Investitionen verbundene Dienstleistungen, wie Installationen, Software-adaptionen und -modifikationen

mit der Zielsetzung, durch die notwendige Integration von Informations- und Kommunika

¹ Vgl. ebenda

² Zur Fortbildung der Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen vgl. die Kapitel 3.2.8 und 3.5.6; die Umsetzung der „IT-Offensive“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit ist im Kapitel 4.3.2 dargestellt.

tionsqualifikationen in anspruchsvolle Berufsausbildungen die individuellen Chancen für die Auszubildenden im Beruf zu verbessern.

*Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen
Unternehmen (KAUSA)*

Das Potenzial an Betrieben mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft ist in Deutschland beachtlich. Rund 281.000 Betriebe in mehr als 90 Branchen werden derzeit von ausländischen Selbstständigen geleitet; sie stellen etwa eine Million Arbeitsplätze zur Verfügung, davon 125.000 Arbeitsplätze für deutsche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Der Jahresumsatz dieser Betriebe beträgt rund 36 Mrd. DM. Während die Anzahl der ausländischen Unternehmen, ihr Jahresumsatz und die Anzahl der Beschäftigten kontinuierlich ansteigen, ist ihre Beteiligung an betrieblicher Ausbildung mit nur rund 2,5 % sehr gering. Dies wird vor allem auf ein großes Informationsdefizit der ausländischen Betriebsinhaber und -inhaberinnen, die meistens Quereinsteiger sind und das deutsche Ausbildungssystem selbst nicht durchlaufen haben, zurückgeführt. Hinzu kommt oft noch Scheu vor den zahlreichen und komplexen Vorschriften sowie Zurückhaltung gegenüber den zuständigen Behörden.

Auf regionaler Ebene gibt es inzwischen zahlreiche, in unterschiedlicher Form organisierte Projekte und Initiativen, die sich – mit verschiedenen Ansätzen – die Einbindung von ausländischen Unternehmen in die Berufsausbildung zum Ziel gesetzt haben. Wenig ausgeprägt war allerdings bisher der Erfahrungsaustausch der regionalen Projekte untereinander. Dieser Erfahrungsaustausch ist aber wichtig, um neuen Projekten den Einstieg in ihre Tätigkeit zu erleichtern, bestehenden Projekten Anregungen für ihre weitere Arbeit zu geben sowie Informationen über die regionalen Projekterfahrungen auch einschlägig befassten überregionalen Einrichtungen und Behörden zugänglich zu machen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Juni 1999 die „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)“¹ eingerichtet. Die Einrichtung soll auf Bundesebene Informationen aus regionalen Aktivitäten und Projekten bündeln und zentral bereitstellen, Ansprechpartner nennen, den Erfahrungsaustausch fördern sowie Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft beraten, um auf diese Weise das bisher brachliegende Ausbildungspotenzial in ausländischen Unternehmen zu erschließen. Dieses Ausbildungspotenzial wird auf rund 11.000 zusätzliche Ausbildungsstellen geschätzt.

¹ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 4.1.3

KAUSA wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung jeweils zur Hälfte über drei Jahre mit insgesamt rund zwei Mio. DM gefördert. Bei der Umsetzung der Aufgabenstellung wird KAUSA von der Bundesanstalt für Arbeit, vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen unterstützt. Träger der Koordinierungsstelle ist die Gesellschaft für berufliche Förderung in der Wirtschaft (GBFW), ein Gemeinschaftsprojekt der Industrie- und Handelskammer zu Köln und der Handwerkskammer zu Köln, das im Bereich berufliche Bildung von Migranten und Migrantinnen in den vergangenen Jahren bereits vielseitige Erfahrungen gesammelt hat. Der Sitz des Projektes bei einer Kammer erleichtert eine direkte Anbindung an die Institutionen, die die betriebliche Seite der Berufsausbildung maßgeblich betreuen. Zu den Aktivitäten:

- Informationsarbeit

Die Internetseiten (<http://www.kausa.de>) sind ein wichtiges Informationsmedium. Kernstück des Internetauftritts, der kontinuierlich ausgebaut wird, ist eine Datenbank. Sie ist in Form einer Deutschlandkarte generiert und ermöglicht eine Recherche nach Institutionen und Ansprechpartnern sowie Projekten vor Ort. Zusätzlich geben die Seiten in verschiedenen Kapiteln Auskunft über die vielfältigen Aktivitäten von KAUSA, über Fachtagungen, Vorträge, Seminare oder andere Veranstaltungen zum Thema, über aktuelle Fragestellungen, Projekte und beispielhafte Ausbildungsbetriebe. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Anforderung von Informationsmaterialien.

Als zentrale Informations- und Koordinierungsstelle gibt KAUSA themenspezifische Informationsmaterialien heraus, die größtenteils auch in die jeweiligen Muttersprachen übersetzt werden. Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft wird so die Möglichkeit gegeben, sich umfassend und gezielt über das deutsche Bildungssystem, die Vorteile der dualen Berufsausbildung und die Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilder und Ausbilderinnen zu informieren. Des Weiteren werden konkrete Hilfestellungen angeboten und wichtige Kontaktadressen aufgeführt. An Informationsmaterialien liegen insbesondere vor:

- KAUSA-Faltblatt, das einen knappen Überblick über die Aufgaben und Ziele des Projektes vermittelt.
- Info-Brief „Kompetenz“, der gemeinsam mit dem Projekt PRO QUALIFIZIERUNG herausgegeben wird; in dieser vierteljährlich erscheinenden Informationsschrift werden Projekte und Ausbildungsbetriebe vorgestellt sowie aktuelle Termine und Veranstaltungen mitgeteilt.

- Dokumentationen: Zu jeder Fachtagung gibt KAUSA eine Dokumentation heraus, in der die Inhalte der Tagung und ein Überblick über die Teilnehmer wiedergegeben werden.
 - Unternehmer-Info „Erfolgreiche Unternehmer bilden aus“: Diese Broschüre gibt darüber Auskunft, welche Schritte ein Unternehmer gehen muss, um selbst auszubilden. Sie wurde bzw. wird auch in die türkische, griechische, kroatische und italienische Sprache übersetzt.
 - Sonderveröffentlichung „Wir bilden aus! Kroatische Gastronomen starten Ausbildungskampagne“: Mit dieser Broschüre wird ein Überblick über die gemeinsamen Aktivitäten von KAUSA und dem Verband Kroatischer Hoteliers und Gastronomen in Nordrhein-Westfalen gegeben.
 - Fachglossar: Dieses wurde in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit, dem Deutschen Industrie- und Handelstag, dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und dem Bundesinstitut für Berufsbildung erstellt und soll Ausbildern und Ausbilderinnen ausländischer Herkunft das Verständnis von spezifischen Vokabeln der beruflichen Bildung erleichtern. Es kann bei den Seminaren zur Ausbildereignung eingesetzt werden und den Ausbildern und Ausbilderinnen auch während der Ausbildung dienlich sein.
 - Informationsbroschüre „Lehrstellenwerber in ausländischen Unternehmen“: Diese Broschüre fasst die wichtigsten Informationen zusammen, die Lehrstellenwerber ausländischen Unternehmen vermitteln sollten und gibt den Projekten eine Checkliste an die Hand, wie Unternehmer und Unternehmerinnen ausländischer Herkunft angesprochen und motiviert werden können.
 - Themensammlung über die Aktivitäten der Industrie- und Handelskammern im Bereich Ausbildung in ausländischen Unternehmen: Hierbei handelt es sich um einen Überblick über die einschlägigen Initiativen der Industrie- und Handelskammern. Dieser soll auch als Anregung für Kammern dienen, die sich ebenfalls in diesem Feld betätigen wollen.
- Fachtagungen

Neben der Informationsarbeit führt KAUSA Fachtagungen in allen Regionen Deutschlands durch, durch die die Vernetzung der Projekte und Initiativen unterstützt wird. Bei diesen Tagungen geht es in Zusammenarbeit mit Vertretern aus Kommunen, Landesregierungen, Kammern, Arbeitsverwaltung und regionalen Projekten darum, die Arbeit vor Ort weiterzuentwickeln und neue Projekte anzuregen. Die bisher organisierten Fachtagungen haben in Bremen, Augsburg und Mannheim stattgefunden. Weitere Standorte sind in Planung: Berlin,

Stuttgart und Duisburg. Bei diesen Tagungen werden ebenfalls die umliegenden Länder einbezogen.

- Beratungsarbeit

Eine weitere wesentliche Aufgabe von KAUSA besteht darin, als Servicestelle für ausländische Unternehmen durch gezielte Beratung die Zahl der Ausbildungsplätze in diesen Betrieben zu erhöhen. Dabei geht es um alle Fragestellungen rund um das Thema Ausbildung, insbesondere um die Herstellung von Kontakten zu den zuständigen Stellen für die Berufsausbildung, um das Erlangen der Ausbildereignung und um spezielle Fragen zur Verbundausbildung.

Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen

Seit Mitte der neunziger Jahre werden von den Tarifpartnern verstärkt Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung abgeschlossen. Sie stellen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt dar.

Wie in den vergangenen Jahren seit 1996 hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung erneut für die erste Jahreshälfte 2000 eine Dokumentation der aktuellen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung vorgelegt¹. Die Dokumentation wurde im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellt. Auf der Grundlage der detaillierten Beschreibungen der tariflichen Vereinbarungen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Auswertung mit dem Ziel durchgeführt, die Gesamtstrukturen der tariflichen Ausbildungsförderung aufzuzeigen und insbesondere die inhaltlichen Regelungsschwerpunkte zu identifizieren. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

In der ersten Jahreshälfte 2000 waren insgesamt 53 verschiedene neue Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung zu verzeichnen. In den Geltungsbereichen dieser aktuellen Regelungen sind insgesamt 9,7 Millionen Beschäftigte vertreten. Dies entspricht mehr als einem Drittel (35 %) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

Die meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung entfallen auf das verarbeitende Gewerbe (29 Regelungen für insgesamt 4,9 Millionen Beschäftigte) und dort schwer-

¹ Vgl. zuletzt Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 4.1.5

punktmäßig auf den Bereich Metall und Elektro (8 Regelungen für 3,6 Millionen Beschäftigte). Eine Reihe von Vereinbarungen wurde auch für den Bereich der privaten und öffentlichen Dienstleistungen geschlossen.

Der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen - insgesamt 28 - wurde für Tarifregionen bzw. Unternehmen in den alten Ländern getroffen, in deren Geltungsbereichen allerdings nur 1,8 Millionen Beschäftigte vertreten sind. Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen sind die Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Regionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen wurden; dies betrifft 17 Regelungen mit insgesamt 7,5 Millionen Beschäftigten.

Bei den tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung sind zwei generelle Zielsetzungen zu unterscheiden: Erstens die Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation und zweitens die Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Bei den Vereinbarungen steht das zweite Ziel eindeutig im Vordergrund: 28 Regelungen (Geltungsbereich: 4,4 Millionen Beschäftigte) beziehen sich ausschließlich auf die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und sechs Regelungen (Geltungsbereich: knapp 0,1 Millionen Beschäftigte) ausschließlich auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen; 19 Vereinbarungen (Geltungsbereich: 5,2 Millionen Beschäftigte) richten sich auf beide Ziele gleichzeitig.

Bei den insgesamt 25 Regelungen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation ist am häufigsten eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten vereinbart, ohne jedoch den genauen Umfang der Erhöhung zu bestimmen; hierauf entfallen 13 Regelungen mit einem Geltungsbereich von 1,6 Millionen Beschäftigten. Sechs Regelungen (Geltungsbereich: 0,7 Millionen Beschäftigte) sehen vor, dass die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze im Tarifbereich um einen festen Prozentsatz bzw. eine vereinbarte absolute Zahl erhöht wird oder dass eine bestimmte Ausbildungsquote erreicht wird. Vier Vereinbarungen (Geltungsbereich: 2,9 Millionen Beschäftigte) legen fest, dass die erreichte hohe Ausbildungskapazität im Tarifbereich beibehalten wird.

Darüber hinaus gibt es im 1. Halbjahr zwei Vereinbarungen im Rahmen von Flächentarifverträgen, die die einzelnen Betriebe im Tarifbereich besonders motivieren sollen, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Hierbei sind Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb vorgesehen, sofern dieser eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung erfüllt. In beiden Regelungen wird dem einzelnen Betrieb eine Senkung der tariflichen Ausbildungsvergütung ermöglicht (Geltungsbereich: 20.000 Beschäftig-

te); in dem einem Fall ist dies an das Erreichen einer bestimmten Ausbildungsquote geknüpft, in dem anderen Fall an eine Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsplätze.

Die insgesamt 47 aktuellen Regelungen zur Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden können folgendermaßen differenziert werden: Die größte Bedeutung haben Vereinbarungen, die eine bestimmte allgemeine Verpflichtung zur Übernahme für alle Ausbildungsbetriebe bzw. alle Auszubildenden im Tarifbereich festlegen; dies trifft auf insgesamt 18 Regelungen zu (Geltungsbereich: 3,9 Millionen Beschäftigte). Am häufigsten wird dabei eine zeitlich befristete Übernahme aller Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen von entweder sechs oder zwölf Monaten auf Voll- oder Teilzeitbasis vorgesehen. Die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis ist nur in einem Fall vereinbart (Deutsche Postbank AG).

Oft ist auch vereinbart, dass die Betriebe im Tarifbereich nur unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet sind, die Auszubildenden unbefristet oder befristet zu übernehmen, und zwar in 17 der Regelungen (Geltungsbereich: 4,3 Millionen Beschäftigte). In diesen Fällen sehen die Regelungen z. B. vor, dass die Übernahmeverpflichtung nur für bestimmte Berufe oder nur für mobilitätsbereite Auszubildende gilt bzw. nur für Betriebe, die nicht über Bedarf ausgebildet haben, deren wirtschaftliche Lage es zulässt oder die eine bestimmte Größe haben.

Durch weitere zwölf Vereinbarungen (Geltungsbereich: 1,4 Millionen Beschäftigte) soll die Bereitschaft zur Übernahme der Ausbildungsabsolventen gesteigert werden, wobei jedoch auf eine genauere Festlegung von Art und Umfang verzichtet wurde.

In einigen der Tarifbereiche, in denen sich die Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung auf beide generellen Ziele richten, wurde im Rahmen der Vereinbarungen der Grundsatz: „Ausbildung geht vor Übernahme“ erklärt. Damit wurde ein klarer Schwerpunkt im Hinblick auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Hier sollen die Betriebe also möglichst vielen Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung ermöglichen, auch wenn sie keinen entsprechend hohen Bedarf an Ausbildungsabsolventen haben und diese anschließend nicht in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen können. Von den insgesamt 19 im 1. Halbjahr 2000 aktuellen Vereinbarungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung beziehen, enthalten sechs die Erklärung des Grundsatzes, dass die Ausbildung Vorrang vor der Übernahme hat (Geltungsbereich: 4,0 Millionen Beschäftigte).

Um den Betrieben die vereinbarten Ausbildungs- bzw. Übernahmeleistungen zu erleichtern, werden in einem Teil der Tarifvereinbarungen zur Ausbildungsförderung gleichzeitig auch Regelungen zu einer gewissen finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich getroffen. Diese Kostenerleichterungen beziehen sich zum einen auf die Ausbildungsvergütungen, zum anderen auf den Einstiegslohn bzw. das Einstiegsgehalt von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen. 18 Regelungen sehen entsprechende Entlastungen vor (Geltungsbereich: 1,3 Millionen Beschäftigte). In elf Fällen wurden die Ausbildungsvergütungen gekürzt bzw. nicht oder erst mit Verzögerung erhöht. In acht Tarifbereichen wurden die Einstiegstarife für Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen um 5 % oder 10 % im ersten und teilweise auch zweiten Beschäftigungsjahr reduziert; in einem Fall beträgt die Reduzierung sogar 20 %.

Sehr wichtig für die Beurteilung der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr Verbindlichkeitsgrad. Dieser reicht von der tarifrechtlich absolut verbindlichen Regelung bis hin zu Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. In 34 Tarifbereichen mit einem Geltungsbereich von insgesamt 4,6 Millionen Beschäftigten wurden verbindliche tarifliche Regelungen zur Ausbildungsförderung getroffen. Die verbindlichen Vereinbarungen haben größtenteils die Verbesserung der Übernahme der Auszubildenden zum Ziel. In zwei kleinen Tarifbereichen gab es Absichtserklärungen von Seiten der Tarifparteien, die sich ebenfalls auf die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen beziehen. In einem sehr kleinen Tarifbereich liegt eine Zusage der Betriebe vor, eine bestimmte Ausbildungsquote zu erreichen. In weiteren zehn Tarifbereichen haben die Vereinbarungen den Charakter von Appellen oder Aufforderungen der Tarifparteien an die Unternehmen im Tarifbereich (Geltungsbereich: 4,1 Millionen Beschäftigte), die sich meist sowohl auf die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze als auch auf die Übernahme von Auszubildenden richten. Eine Kombination aus verbindlicher Regelung sowie Absichtserklärung oder Appell der Tarifparteien ist bei sechs Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung vorzufinden (Geltungsbereich: 1,0 Millionen Beschäftigte).

Patenschaftsstelle für Ausbildung

Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hatte im Rahmen des Ausbildungskonsens vom 6. Juli 1999 die Aktion „Patenschaften für Ausbildung“ beschlossen. Am 1. Oktober 2000 wurde eine Koordinierungsstelle eingerichtet, die organisatorisch an die Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung (SBB) angebunden ist. Das dreijährige Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Schirmherr ist der Bundespräsident.

In diesem Rahmen erhalten Unternehmen und Privatpersonen die Gelegenheit, durch Sach-, Personal- oder Geldleistungen Ausbildungspatenschaften zu übernehmen. Aufgabe der Patenschaftsstelle ist es, für diese Idee zu werben und weitere Patenschaften anzustoßen.

Sie soll in folgenden Schwerpunkten tätig werden:

- Patenschaften sollen soweit wie möglich Ausbildungsverhältnisse in neuen Berufen unterstützen.
- Benachteiligte Jugendliche oder schwer vermittelbare Jugendliche sollen besonders gefördert werden.
- Die Ausbildungssituation in Regionen mit hohem Ausbildungsplatzdefizit soll verbessert werden.
- Besondere Unterstützung sollen auch Frauen erhalten, die gern einen typischen Männerberuf erlernen möchten, aber keinen Ausbildungsplatz finden.
- Patenschaften sollen darüber hinaus eingesetzt werden, um kleine und mittelständische Betriebe mit ausländischen Inhabern zu motivieren, zusätzliche oder neue Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

*Unter Beteiligung der Wirtschaft getragene
Initiativen für Ausbildung - einige Beispiele*

- Initiative „Mehr Ausbildungsplätze jetzt!“ der Deutschen Bank Stiftung Alfred Herrhausen

Die Initiative der Deutschen Bank Stiftung Alfred Herrhausen förderte 1997 1.300 zusätzliche Ausbildungsplätze durch Übernahme der halben Ausbildungsvergütung. 1998 wurde die Initiative in strukturschwachen Brennpunktregionen wie Bautzen, Cottbus, Gotha, Magdeburg und Neubrandenburg unter dem Motto „Gezielt helfen“ fortgesetzt. Die Deutsche Bank Stiftung übernahm auch dort für 511 zusätzliche Ausbildungsplätze die Hälfte der Ausbildungsvergütung. Der größte Teil der 30 Mio. DM für die Initiative stammte aus dem Stiftungsvermögen.

- Modellprojekt der Volkswagen Coaching GmbH

Die Volkswagen Coaching GmbH initiierte im September 1998 das sechsjährige Modellprojekt „Regionalverbund für Ausbildung e.V.“ (RVA), Wolfsburg, um sozial- und marktbenachteiligten Jugendlichen im Raum Gifhorn, Helmstedt und Wolfsburg eine Chance zu geben. Die RVA stellt die Jugendlichen ein und übernimmt die Ausbildungs-, Verbund-, Qualifizierungs- und Prüfungskosten sowie die sozialpädagogische Betreuung. Der Betrieb muss lediglich einen Obolus von 300 DM pro Monat aufbringen. Voraussetzung ist, dass der Ausbil-

dungsplatz erstmals oder zusätzlich angeboten wird; die Branche spielt keine Rolle. Insgesamt stehen dem Verbund 12 Mio. DM für die Projektlaufzeit zur Verfügung. Aufgebracht werden sie von der Volkswagen AG, der Volkswagen Coaching GmbH, dem Land Niedersachsen, der Stadt Wolfsburg, den Landkreisen Gifhorn und Helmstedt, dem Arbeitsamt Helmstedt und der IG-Metall Verwaltungsstelle Wolfsburg. Die finanzielle Unterstützung von Volkswagen belief sich dabei auf 3,8 Mio. DM. Bis Ende des Jahres 2000 entstanden so 370 zusätzliche betriebliche Ausbildungsverhältnisse.

- „Initiative für Beschäftigung“ der BASF AG, der Bertelsmann-Stiftung und der IG-Bergbau, Chemie, Energie

Durch die „Initiative für Beschäftigung“, die Ende 1998 von Prof. Dr. Jürgen Strube, Vorstandsvorsitzender der BASF AG, Reinhard Mohn, Vorstandsvorsitzender der Bertelsmann-Stiftung und Hubertus Schmoldt, Vorsitzender der IG-Bergbau, Chemie, Energie gegründet wurde, wurden bis Herbst 2000 bundesweit 4.500 zusätzliche Stellen geschaffen – etwa 30 % davon Ausbildungsplätze. Für neue Ausbildungsplätze bei ausländischen Betrieben wurde zum Beispiel im Regionalnetzwerk Ostwestfalen geworben, aber auch in anderen regionalen Netzwerken gab es gezielte Aufforderungen an Unternehmen, zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Mit dem „Siegel berufswahl- und ausbildungsfreundliche Schulen“ werden Schulen prämiert, die ihre Schüler und Schülerinnen besonders gut auf das Berufsleben vorbereiten. Die Einführung eines „Qualipasses“, ein Qualifikationspass, der ehrenamtliches Engagement und Befähigungen außerhalb der Schule dokumentiert, erleichtert den Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben.

Eine Brücke zum Beruf wird durch das Pilotprojekt der BASF Coatings AG in Münster gebaut. Lernschwache und lernbenachteiligte Jugendliche werden während ihrer letzten Hauptschuljahre durch eine sozialpädagogische Betreuung zum Schulabschluss geführt. Bleiben sie danach trotzdem ohne Ausbildungsplatz, erhalten sie die Möglichkeit zu einem einjährigen Unternehmenspraktikum. Diese Regelung fand auch in den Tarifverträgen der Chemieindustrie Eingang.

In der Region Nürnberg wird die betriebliche Ausbildung von IT-Fachkräften durch die Zusammenarbeit von ausbildenden Organisationen im Verbund gefördert.

Mehr als 550 zusätzliche Ausbildungsplätze für die Pfalz wurde durch die „Ausbildungsinitiative Pfalz“ geschaffen, die von der BASF AG, Ludwigshafen und deren Gruppengesellschaft Knoll AG 1998 ins Leben gerufen wurde und die jeden zusätzlichen Ausbildungsplatz mit maximal 10.000 DM förderte. Mit 5.000 DM wurden darüber hinaus Betriebe unterstützt, die sich an einer ausbildungsvorbereitenden Maßnahme beteiligten. 90 Jugendlichen wurde auf diese Weise der Start in den Beruf erleichtert.

- Initiativen der Wintershall AG

Die in Kassel ansässige Tochter der BASF AG, Wintershall AG, unterstützt seit 1997 die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Nordrhein-Westfalen und Thüringen. Für jeden zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplatz stellt Wintershall 10.000 DM zur Verfügung. Auf diese Art und Weise erhielten 350 Jugendliche in Nordrhein-Westfalen und 200 Jugendliche in Thüringen einen Ausbildungsplatz. Insgesamt stellt das Unternehmen 7,5 Mio. DM für die Programme zur Verfügung. Im Jahr 2000 förderte Wintershall darüber hinaus Sonderprojekte wie Aktionen zur Ausbildung in den neuen Berufsbildern, insbesondere in den IT- und Medienberufen und ein Pilotprojekt zur Integration von Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss in die berufliche Ausbildung.

- Initiativen der Flughafen Frankfurt/Main AG

Die Flughafen Frankfurt/Main AG hat aus Anlass ihres 60-jährigen Bestehens im Rahmen der Aktion „2000plus“ 60 zusätzliche Ausbildungsplätze mit 18.000 DM in der Region gesponsert. 6.000 DM pro zusätzlichem Ausbildungsplatz erhielten Unternehmen aus dem Programm „CargoCity Süd“, durch das 23 zusätzliche Ausbildungsplätze entstanden. Im Programm „Global 2000“ entstanden nach demselben Muster noch einmal 20 zusätzliche Ausbildungsplätze bei ausländischen Klein- und Mittelbetrieben. 1999 gründete die Frankfurt/Main AG die Flughafen-Stiftung „Pro Region“ zur Förderung der beruflichen Bildung und stattete sie mit einem Vermögen von 10 Mio. DM aus. Vorrangig werden damit Initiativen im Rhein-Main-Gebiet unterstützt, die das regionale Ausbildungsplatzangebot verbessern. Dazu gehören zum Beispiel Aktivitäten zur Integration von Problemgruppen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Maßnahmen zur Förderung der Bildungs- und Berufsreife. Die Vergabe von Stiftungsmitteln erfolgt insbesondere durch die Gewährung von Zuschüssen für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze oder für die Sicherung vorhandener Ausbildungskapazitäten. Konkrete Förderzusagen für 2001 liegen für das Projekt des Fachverbandes Spedition und Logistik in Hessen e.V. vor, in dessen Rahmen 20 zusätzliche Ausbildungsplätze im Bereich Spedition geschaffen werden sollen und für die Installierung eines Ausbil-

dungsverbundes mit 20 Ausbildungsplätzen unter der Trägerschaft des Bildungswerkes der Hessischen Wirtschaft.

- Initiative im Landkreis Peine

Im Landkreis Peine haben Unternehmen 47 % der Fixkosten für Ausbildungsplätze für marktbenachteiligte Jugendliche übernommen. Die restlichen 53 % wurden vom Landkreis (30 %) und dem Arbeitsamt (23 %) aufgebracht. Die Berufsbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft Landkreis Peine übernimmt die Ausbildungsdienstleistungen. Seit 1998 sind durch diese Kooperation des Ausbildungsverbundes 60 zusätzliche Ausbildungsplätze in der Region geschaffen worden. 1999 wurde das Gesamtkonzept um die Möglichkeit der Ausbildungspatenschaften erweitert, d. h. Unternehmen können das Entstehen von zusätzlichen Ausbildungsplätzen durch Übernahme eines konstanten Betrages materiell unterstützen. Die Stadtwerke Peine haben als erstes eine solche Patenschaft übernommen und so einem Jugendlichen eine Ausbildung in einem handwerklichen Beruf ermöglicht.

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

Auch im Jahr 2000 sind die Förderprogramme des Bundes und der neuen Länder zur Verbesserung der Ausbildungssituation in den neuen Ländern zumeist erst nach dem gesetzlichen Stichtag (30. September) und regional unterschiedlich eingesetzt worden. Ein zeitlicher und regionaler Vergleich ist daher aufgrund der statistischen Ungenauigkeiten nicht sinnvoll. Wie in den Vorjahren konzentriert sich deshalb die Darstellung regionaler Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung auf die alten Länder. Da mit dem Berufsbildungsbericht 2001 alle Arbeitsamtsbezirke Berlins den neuen Ländern zugeordnet wurden, wurde für Zeitvergleiche eine entsprechende Neuberechnung der Angebots-Nachfrage-Relationen für 1999 in den alten Ländern durchgeführt.

Angebots-Nachfrage-Relationen in den alten Ländern

In 2000 hat sich in den alten Ländern das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen weiter verbessert: Die Angebots-Nachfrage-Relation betrug insgesamt 102,1 und liegt damit um 1,3 Prozentpunkte über dem Vorjahresniveau. Grund ist eine Zunahme des Angebots an Ausbildungsplätzen um 0,6 % bei einer gleichzeitig verringerten Nachfrage nach Ausbildungsstellen in Höhe von - 0,7 %.

Im Vergleich nach Ländern lässt sich auch für 2000 eine zunehmende Angleichung der regionalen Ausbildungsverhältnisse feststellen. Dennoch bestanden mit 105 Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager im Süden bessere Auswahlmöglichkeiten für die Jugendlichen, als in den Stadtstaaten Bremen oder Hamburg, die im Durchschnitt etwa 8 Ausbildungsstellen weniger pro 100 nachfragenden Jugendlichen anbieten konnten (vgl. **Tabelle 1/3** im Anhang). In allen Ländern sind mit Ausnahme Schleswig-Holsteins und des Saarlandes Verbesserungen in der Angebots-Nachfrage-Relation festzustellen. Die Länder in der Mitte Deutschlands erreichen dabei im Vorjahresvergleich eine durchschnittliche Steigerung von 1,2 Prozentpunkten, in den südlich gelegenen Ländern sind es 2,0 Prozentpunkte. Im Norden Deutschlands wird mit durchschnittlich + 0,4 Prozentpunkten in etwa der Stand von 1999 gehalten.

Folgende Gründe sind für die Veränderungen in den Angebots-Nachfrage-Relationen festzustellen: Die überaus deutliche Steigerung der Angebots-Nachfrage-Relationen in Bayern, Baden-Württemberg, Bremen und Rheinland-Pfalz ist Folge eines überproportionalen Zuwachses im Angebot bei gleichzeitig stagnierenden Nachfragezahlen. Anders liegen die Verhältnisse in Schleswig-Holstein, Hessen, Niedersachsen und zum Teil auch in Nordrhein-

Westfalen, wo hohe Rückgänge in der Gesamtnachfrage zwischen 1,7 % bis 2,9 % bei stagnierenden oder leicht zurückgehenden Angeboten zu überproportionalen Zuwächsen in der Angebots-Nachfrage-Relation führen. Eine Ausnahme bildet das Saarland, das als einziges Land deutliche Steigerungen sowohl auf der Nachfrage als auch auf der Angebotsseite aufweist.

*Berufsbereichsspezifische Angebots-Nachfrage-Relationen
in den alten Ländern¹*

Mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 116,1 lagen im Bereich Ernährung (z. B. Koch/Köchin, Bäcker/Bäckerin, Fleischer/Fleischerin), mit 105,5 im Bereich Textil und Lederbekleidung (z. B. Damenschneider/Damenschneiderin, Modenäher/Modenäherin) sowie mit 104,3 in den Bau und Baunebenberufen (z. B. Tischler/Tischlerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Dachdecker/Dachdeckerin) überdurchschnittliche Berufswahlmöglichkeiten für Jugendliche vor. Andere Bereiche der Fertigungsberufe kommen auf einen rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage.

Der gesamte Bereich der Dienstleistungsberufe weist - wie auch die Technikberufe - relativ ausgeglichene bis gute Berufswahlmöglichkeiten auf: Von den Berufen des Verkehrswesens (z. B. Straßenwärter/Straßenwärterin, Fachkraft für Lagerwirtschaft) mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 106,5 über die Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen (z. B. Friseur/Friseurin, Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin) mit einer Relation von 105,3 bis hin zu den übrigen Dienstleistungsberufen (z. B. Ordnungs- und Sicherheits-, Gesundheitsdienst-, Sozial- und Erziehungsberufe) sowie den Waren- und Dienstleistungskaufleuten (z. B. Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel, Verlagskaufmann/Verlagskauffrau) werden Werte von 100 erreicht. Die Verwaltungs- und Büroberufe (z. B. Verwaltungsfachangestellte, Rechtsanwaltsfachangestellte) verfehlen eine ausgeglichene Angebots-Nachfrage-Relation nur knapp (99,6).

Dahinter stehen erhebliche Zuwächse in der Angebots-Nachfrage-Relation in 2000. Beispiele hierfür sind die übrigen Dienstleistungsberufe (+ 3,2 Prozentpunkte gegenüber 1999), die Verkehrsberufe (+ 2,8 Prozentpunkte), die Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe (+ 2,1 Prozentpunkte) sowie die Waren- und Dienstleistungskaufleute (+ 1,4 Prozentpunkte). Im Bereich der Fertigungsberufe sind vergleichbare Entwicklungen nur für die Er-

¹ Vgl. **Tabelle 1.1.1/2** im Anhang; da die Erhebung zum 30. September über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge Berufe, die nicht einzeln erhoben werden, zwölf „zusammengefassten Kategorien“ zuordnet, ist die Abgrenzung der Berufsbereiche nicht völlig trennscharf.

nährungsberufe festzustellen, die im Vorjahresvergleich auf einen Zuwachs von 4,9 Prozentpunkten kommen. In allen anderen Berufsbereichen ergeben sich keine nennenswerten Veränderungen.

Grund für die Veränderungen sind unterschiedliche Entwicklungen bei den Neuabschlüssen, den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen sowie den unbesetzten Ausbildungsstellen: Nach Berufsbereichen unterschieden haben sich für die gewerblichen Berufe sowohl auf der Nachfrageseite als auch auf der Angebotsseite vor allem Veränderungen durch Rückgänge in den Vertragsabschlüssen ergeben. Bei den Dienstleistungsberufen ist sowohl die Nachfrage nach Ausbildungsstellen als auch das Angebot der Betriebe weiter gestiegen. Hier steht der Zunahme der Vertragszahlen in Höhe von 1,8 % ein Rückgang der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen um 22,3 % und ein Anstieg der unbesetzten Ausbildungsstellen um 13,1 % gegenüber. Zwischen 2,2 % und 6,5 % mehr Vertragsabschlüsse sind in der Gruppe der Waren- und Dienstleistungskaufleute, der Körperpflege-, Reinigungs- und Hauswirtschaftsberufe sowie in den übrigen Dienstleistungsberufen zu verzeichnen. Stagnierende oder rückläufige Vertragszahlen liegen lediglich bei den Verwaltungs- und Büroberufen (- 0,6 %) sowie den Verkehrsberufen (- 2,8 %) vor. Hier bleiben die Steigerungen der unbesetzten Ausbildungsstellen deutlich hinter dem Gesamtdurchschnitt der Dienstleistungsberufe von 13,1 % zurück. Die prozentual bedeutendsten Veränderungen weisen die technischen Berufe auf. Hier konnten 24,3 % mehr Verträge abgeschlossen werden als im Vorjahr.

Gemessen am Durchschnitt weichen die berufsspezifischen Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ländern auch in 2000 deutlich voneinander ab.

In den nördlichen Ländern wird in den Fertigungs-, technischen und Dienstleistungsberufen nur ein rechnerischer Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erreicht. Diese Länder liegen im Schnitt um 2 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der alten Länder. Dabei konnten die beiden Stadtstaaten Hamburg und Bremen in 2000 etwas aufschließen. Bei den Fertigungsberufen tragen in den beiden nördlichen Flächenstaaten vor allem der Textil- und der Ernährungsbereich zu einem ausgeglichenem Angebot bei. Bei den Dienstleistungsberufen übernehmen diese Rolle die Körperpflege-, Reinigungs- und Hauswirtschafts- sowie die Verkehrsberufe. Dies ist umso wichtiger, da Hamburg und Bremen in den Ausbildungsbereichen Verwaltung und übriges Dienstleistungsgewerbe im Schnitt nur etwa 95 Ausbildungsplätze für 100 Nachfrager bereitstellen können.

In der Mitte Deutschlands fällt die regionale Versorgung im gewerblichen Bereich etwas besser aus als im Norden. Auch hier ist das Angebot in den Ernährungs- und den Textilberufen ausschlaggebend für die leicht überdurchschnittlichen Berufswahlmöglichkeiten im Fertigungsgewerbe. IT-Berufe tragen vor allem in Hessen und Rheinland-Pfalz zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt bei. Im Dienstleistungsbereich stehen im Saarland und in Rheinland-Pfalz die Verkehrsberufe mit Angebots-Nachfrage-Relationen von über 110 im Vordergrund, unterstützt durch Körperpflege-, Reinigungs- und Hauswirtschaftsgewerbe. Diese Berufsgruppe sorgt auch in Nordrhein-Westfalen und Hessen für den rechnerischen Ausgleich von realisiertem Angebot und realisierter Nachfrage.

Völlig anders dagegen liegen die Zahlenverhältnisse im Süden, da hier - bis auf die technischen Berufe - mit 107,3 Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager bei den Fertigungsberufen und 104,0 Angeboten bei den Dienstleistungsberufen deutlich bessere Ausgangsbedingungen für die Jugendlichen existieren. Insbesondere die Textilberufe (Angebots-Nachfrage-Relation über 110), die Ernährungsberufe (Angebots-Nachfrage-Relation über 122), aber auch die Bau- und Baunebenberufe sorgen für eine günstige Angebotssituation. Unter den Dienstleistungsberufen rangieren die Ernährungsberufe, die Körperpflege- und die übrigen Dienstleistungsberufe an erster Stelle. Berufe im IT-Bereich schaffen einen Ausgleich zwischen Nachfrage und Angebot.

Im Vorjahresvergleich nach Ländern zeigen sich folgende Unterschiede: Zuwachsraten in den Angebots-Nachfrage-Relationen bei den Dienstleistungsberufen zwischen 1,2 und 2,6 Prozentpunkten werden vor allem in Ländern in der Mitte und im Süden Deutschlands erreicht. Eine Ausnahme bildet das Saarland. Im Norden weist nur Bremen eine vergleichbare Verbesserung des regionalen Angebots im Dienstleistungssektor auf. Treibende Kraft dieser Entwicklung sind prinzipiell die übrigen Dienstleistungsberufe und in etwas geringerem Ausmaß die Körperpflege-, Reinigungs- und Hauswirtschaftsberufe. In Baden-Württemberg und Bayern tragen noch die Verkehrsberufe zur guten Ausbildungsplatzsituation bei. In den nördlichen Ländern konnte bis auf die starken Einbrüche der Verkehrsberufe in Hamburg der Vorjahresstand mit leichten Verbesserungen gehalten werden. Für die günstigen Angebotsverhältnisse im Fertigungsgewerbe sind im Süden in erster Linie die Metallberufe und die Ernährungsberufe verantwortlich, letztere zeigen auch in der Mitte Deutschlands überproportionale Zuwachsraten im Angebot für Jugendliche. Metall-, Elektro- und technische Berufe verbessern 2000 ihr Angebot an Jugendliche vor allem in Bremen (bei hohen Rückgängen im Textilbereich). Hamburg weist Steigerungen der Angebots-Nachfrage-Relation im Textil und Baubereich auf, Niedersachsen in den Bereichen Textil und Ernährung. In Schleswig-Holstein gehen die Angebots-Nachfrage-Relationen in den Fertigungsberufen generell zurück.

*Angebots-Nachfrage-Relationen nach Arbeitsamtsbezirken
in den alten Ländern¹*

Die Gruppe der Arbeitsamtsbezirke mit einem rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage ist weiter angewachsen: Gehörten 1997 noch 46 % aller Arbeitsamtsbezirke zu dieser Gruppe mit einer ausgeglichenen Bilanz, so erreichen in 2000 mit 73,0 % schon drei Viertel aller Arbeitsamtsbezirke Angebots-Nachfrage-Relationen von 100 und mehr. Dabei hat sich allerdings die Angleichung der regionalen Ausbildungsverhältnisse auf Arbeitsamtsebene aus den Vorjahren nicht weiter fortgesetzt: Zwar liegt im Vergleich zu 1999 kein Arbeitsamtsbezirk mehr unter einer Angebots-Nachfrage-Relation von 90, durch die starken Verbesserungen in den südlichen Ländern ist der Abstand zwischen den Regionen aber wieder angewachsen. Dementsprechend ist die durchschnittliche Abweichung von der Angebots-Nachfrage-Relation in den alten Ländern wieder gestiegen.

Im Vorjahresvergleich haben sich entsprechend dem Trend für die alten Länder die Zuwachsraten in der Angebots-Nachfrage-Relation wieder etwas verstärkt: Während zwischen 1998 und 1999 nur 40 % der Arbeitsamtsbezirke eine Verbesserung um einen Prozentpunkt und mehr gegenüber dem Vorjahr erreichen konnten, so sind dies im Jahr 2000 knapp die Hälfte aller Arbeitsmarktregionen (48,9 %). Die Gruppe der Arbeitsamtsbezirke mit spürbaren Rückgängen in der Angebots-Nachfrage-Relation reduzierte sich von 17,6 % (1999) auf 10,6 %. Wie im Vorjahr auch weisen 40,4 % Veränderungen zwischen +/- 1 Prozentpunkt auf.

Wie aus **Tabelle 1/2** im Anhang ersichtlich unterscheiden sich die Angebots-Nachfrage-Relationen nach Berufsbereichen auf Arbeitsamtsebene zum Teil erheblich im Vergleich zum Durchschnitt in den jeweiligen Ländern und zum rechnerischen Durchschnitt in den alten Ländern insgesamt. Getrennt nach Berufsbereichen ergeben sich folgende Unterschiede in der regionalen Versorgung mit Berufsausbildungsstellen:

- In den Metallberufen (z. B. Gas und Wasserinstallateur/Gas und Wasserinstallateurin, Metallbauer/Metallbauerin) finden sich günstige Ausgangsbedingungen mit Angebots-Nachfrage-Relationen von 100 und mehr Ausbildungsstellen pro 100 Bewerber vor allem in Baden-Württemberg (95,8 % aller Arbeitsamtsbezirke erreichen Angebots-Nachfrage-Relationen von 100 und darüber), in Bayern (85,2 %) und Rheinland-Pfalz (81,8 %). In den anderen Ländern erreicht - abgesehen von Bremen und Hamburg - nur die Hälfte der Arbeitsamtsbezirke durchschnittliche Relationen von mehr als 100. Abgesehen von Schleswig-Holstein hat sich der positive Trend aus dem Vorjahr weiter fortgesetzt.

¹ Vgl. auch **Tabelle 1/3** im Anhang

- In den Elektroberufen (z. B. Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin, Energieelektroniker/Energieelektronikerin, Mechatroniker/Mechatronikerin) kommen in Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz mindestens 90 % der Arbeitsamtsbezirke bei den Angebots-Nachfrage-Relationen auf Werte von 100 und darüber. In den nördlichen Ländern besteht ein generell unterdurchschnittliches Angebot in diesen Berufsgruppen. Im Vorjahresvergleich hält nur die Hälfte aller Arbeitsamtsbezirke das Vorjahresniveau oder erreicht Steigerungen im Angebot.
- Nur in zwei von fünf Arbeitsamtsbezirken wird in den IT-Berufen eine Angebots-Nachfrage-Relation von 100 und mehr erzielt. Dies ist in der Mehrzahl in Arbeitsamtsbezirken in Baden-Württemberg, Bayern und Hessen der Fall. In Bremen, Hamburg und im Saarland liegen alle Bezirke unter 100. Im Durchschnitt kann gegenüber dem Vorjahr nur jeder zweite Arbeitsamtsbezirk Verbesserungen in der Angebots-Nachfrage-Relation verzeichnen. Allein in Hessen und Niedersachsen erbringen drei von vier Arbeitsamtsbezirke überdurchschnittliche Zuwächse.
- Nur in Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und im Saarland erreicht eine deutliche Mehrheit der Arbeitsamtsbezirke ein rechnerisch ausgeglichenes Angebot bei den textilherstellenden und -verarbeitenden Berufen. Dort erreichen die Angebots-Nachfrage-Relationen zum Teil Werte über 110. Positive Veränderungen ergeben sich im Vorjahresvergleich für Hamburg und Schleswig-Holstein.
- Die Angebots-Nachfrage-Relationen liegen bei den Ernährungsberufen - mit Ausnahme von Bremen und Hamburg - deutlich über dem rechnerischen Durchschnitt in den alten Ländern. In allen Ländern hat es in mindestens zwei von drei Arbeitsamtsbezirken Verbesserungen im Angebot gegenüber dem Vorjahr gegeben.
- Wie in 1999 sind die Bau- und Baunebenberufe vor allem in den Arbeitsamtsregionen im Süden von Bedeutung für die regionale Versorgung: In Baden-Württemberg kommt jeder Arbeitsamtsbezirk auf eine Angebots-Nachfrage-Relationen von über 100, mindestens jeder zweite sogar über 110. In Bayern liegt knapp jeder dritte Arbeitsamtsbezirk (29,6 %) über 110. Aber auch in Hessen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz erreichen drei von vier Arbeitsamtsbezirke Angebots-Nachfrage-Relationen von 100 und mehr.
- In der Mehrzahl der Arbeitsämter in Baden-Württemberg (79,2 %), Bayern (85,2 %) und Rheinland-Pfalz (81,8 %) finden sich günstige Ausbildungsverhältnisse bei den technischen Berufen mit Angebots-Nachfrage-Relationen über 100. Abgesehen von Nordrhein-Westfalen erreichen in den anderen Ländern zwei von drei Arbeitsamtsbezirken Angebots-Nachfrage-Relationen über 100, in 60 % der Arbeitsamtsbezirke mit steigender Tendenz.
- Für die Waren- und Dienstleistungskaufleute zeigt sich in den Arbeitsamtsbezirken – mit steigender Tendenz gegenüber dem Vorjahr - ein ausreichendes Angebot mit 100 und mehr Ausbildungsplätzen pro 100 Bewerber und Bewerberinnen in Baden-Württemberg (91,7 %), Bayern (85,2 %) und Rheinland-Pfalz (72,7 %). Mehrheitlich liegen in den

anderen Arbeitsamtsbezirken die Angebote entweder deutlich unter 100 oder erreichen nur knapp den rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage. Abgesehen von den nördlichen Ländern sind Zuwachsraten in diesem Berufsbereich zu verzeichnen.

- Bei den Verkehrsberufen erzielen die meisten Arbeitsamtsbezirke in Bayern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein Verbesserungen in der Angebots-Nachfrage-Relation Werte über 100.
- In den Verwaltungs- und Büroberufen besteht nur in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein bei etwa drei von vier Arbeitsamtsbezirken ein ausreichendes Angebot von 100 Ausbildungsstellen und mehr pro 100 Ausbildungsplatzbewerber. Etwa 50 % aller Arbeitsamtsbezirke in den alten Ländern liegen im Bereich unter 100, wobei sich im Vorjahresvergleich die Angebots-Nachfrage-Relationen in den mittleren und südlichen Arbeitsmarktregionen verbessern konnten.
- Ausgeglichene Angebots-Nachfrage-Relationen bei den übrigen Dienstleistungsberufen ergeben sich nur in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein. Hier können vor allem Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen kein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen erbringen.
- Sehr gute Berufswahlbedingungen herrschen für Nachfrager in den Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen. Hier erreichen knapp 90 % aller Arbeitsamtsbezirke Angebots-Nachfrage-Relationen von 100 und mehr. Lediglich in Bremen und Hessen kann in der Hälfte der Arbeitsamtsbezirke kein angemessenes Angebot zur Verfügung gestellt werden.

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.3.1 Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen

Wie bereits in den Vorjahren wurde auch in 2000 eine Befragung zum geplanten beruflichen Werdegang von Schülern und Schülerinnen in Abgangsklassen durchgeführt. Die Befragung erfolgte am Ende des Schuljahres 1999/2000 und zwar von März bis Mai. Sie ist vom Zeitpunkt als auch von ihrer regionalen Abgrenzung mit den Befragungen der Vorjahre vergleichbar.¹ Die Erhebung erfolgte auf repräsentativer Basis in sechs alten und fünf neuen Ländern². Befragt wurden Schüler und Schülerinnen in der 9. bzw. 10. Klasse³ der Hauptschule, in der 10. Klasse der Realschule und Gesamtschule⁴, in der 12./13. Klasse der Gymnasien sowie im Berufsvorbereitungs-/Berufsgrundbildungsjahr und in den ein- sowie zweijährigen Berufsfachschulen (Wirtschaftsschulen in Bayern), die nicht zu einem Berufsabschluss führen. Insgesamt wurden über 31.000 Fragebogen in Abgangsklassen von rund 700 zufällig ausgewählten Schulen eingesetzt. In die Auswertung gelangten Fragebogen von rund 25.000 Schülern und Schülerinnen. 15.090 auswertbare Fragebogen kamen aus den alten Ländern und 9.880 aus den neuen Ländern. Die Hälfte aller Befragten waren Mädchen.

Die befragten Schüler und Schülerinnen zeigen ein unvermindert hohes Interesse an einer betrieblichen Ausbildung. Rund zwei Drittel der Befragten (65 %)⁵ wollen unmittelbar oder später eine Lehre beginnen, in den alten Ländern geringfügig weniger (63 %), in den neuen Ländern etwas mehr (69 %). Nach wie vor ist der Wunsch, direkt nach dem Schulabschluss eine Berufsausbildung zu beginnen in den neuen Ländern wesentlich ausgeprägter als in den alten Ländern, in denen dafür jedoch häufiger noch eine schulische Weiterqualifizierung der angestrebten Lehre vorgeschaltet wird.

Das Ausbildungsinteresse der Abiturienten blieb, im Vergleich zum Vorjahr, ebenfalls unverändert. 18 % der befragten Studienberechtigten in den alten und neuen Ländern streben unmittelbar nach Schulende eine Ausbildung im dualen System an.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.4.1 und Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.3.1

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

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

⁴ Nur in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Brandenburg

⁵ Dieser Wert liegt unter den Annahmen, die der Nachfragevorausschätzung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zugrunde liegen; vgl. dazu Kapitel 1.4.

- Alte Länder

Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die direkt nach Ende des Schuljahres eine duale Berufsausbildung beginnen wollen, hat sich zwischen 1999 und 2000 mit knapp 40 % kaum verändert (vgl. **Übersicht 8**). Tendenziell scheint jedoch das Interesse an einem direkten Übergang in eine dualen Ausbildung wieder zuzunehmen. Das gilt vor allem für die Schüler und Schülerinnen der Hauptschule (Klasse 9), der Realschule und der Gesamtschule. Dieses Interesse war bei weiblichen Schülern stärker ausgeprägt als bei männlichen Schülern. Das Interesse von Schulabsolventen, weiter zur Schule zu gehen, ist dementsprechend leicht gesunken (vgl. **Übersicht 9**). Aus der letzten Klasse des Gymnasiums waren wie im Vorjahr 13 % der Befragten daran interessiert, direkt nach Schulende eine Ausbildung im dualen System zu beginnen, darunter angesichts des anstehenden Wehr- und Zivildienstes wesentlich mehr junge Frauen (20 %) als junge Männer (4 %).

- Neue Länder

In den neuen Ländern ist die Neigung der Befragten, unmittelbar nach Abschluss der Schule eine Berufsausbildung zu beginnen, weiterhin deutlich höher als in den alten Ländern. Dies betrifft alle Schulformen (vgl. **Übersicht 10**). Gegenüber dem Vorjahr hat sich an den Ausbildungswünschen jedoch kaum etwas geändert. Lediglich die Schüler und Schülerinnen in den Hauptschulen wollen häufiger als in 1999 direkt eine betriebliche Ausbildung beginnen. Gleichzeitig hat sich der Ausbildungswunsch der Absolventen aus den beruflichen Vollzeitschulen etwas verringert.

Der Wunsch, erst später eine Lehre zu machen, ist insgesamt etwas zurück gegangen (vgl. **Übersicht 11**). Dies hat dazu geführt, dass sich die Insgesamtneigung (jetzt und später) für eine duale Berufsausbildung ebenfalls geringfügig verringert und sich der Quote in den alten Ländern etwas angenähert hat. In den neuen Ländern übersteigen nach wie vor die Wunschquoten der Schüler und Schülerinnen aus den Gymnasien und aus den Real- und Gesamtschulen deutlich die entsprechenden Ergebnisse aus den alten Ländern.

- Berufswahl

Das Berufswahlverhalten von Jugendlichen in den neuen Ländern ist auch weiterhin flexibler als das von Jugendlichen in den alten Ländern. Rund 20 % der Schüler und Schülerinnen aus den neuen Länder gaben an, dass sie sich nur für einen bestimmten Beruf interessieren. Die restlichen rund 80 % der Befragten ziehen mehrere Berufe oder auch Berufe aus unterschiedlichen

Berufsgruppen in Betracht. Das Berufswahlverhalten der Jugendlichen in den alten Ländern unterscheidet sich hiervon deutlich. Knapp die Hälfte (46 %) der Befragten ziehen nur einen Ausbildungsberuf in Betracht. Zugunsten eines „ähnlichen Berufes“ würden sich 36 % der Jugendlichen entscheiden. 17 % der Ausbildungsplatzbewerber können sich Lehrstellen auch in verschiedenen Berufsfeldern vorstellen (vgl. **Übersicht 12**).

Über die angestrebten Berufe der Befragten informiert die **Übersicht 13**. Auch hier zeigen die Ergebnisse (Doppelnennungen waren möglich) eine deutlich größere Bereitschaft der Schulabgänger und Schulabgängerinnen der neuen Länder, mehrere Berufe in Betracht zu ziehen. In den neuen Ländern strebten die weiblichen Befragten am häufigsten die Berufe im Einzelhandel und die Verwaltungs- und Büroberufe an; die männlichen Befragten die Bau- und Metallberufe. In den alten Ländern lagen ebenfalls die Verwaltungs- und Büroberufe bei den Schulabgängerinnen an erster Stelle; bei den Schulabgängern wurden am häufigsten die Metallberufe genannt.

- Ausbildungsplätze durch das Arbeitsamt

Weiterhin schalten vor allem junge Frauen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz das Arbeitsamt ein. Insgesamt ist bei den jungen Männern im Vergleich zum Vorjahr zu erkennen, dass sie in 2000 vermehrt auf die Hilfe des Arbeitsamtes zugreifen (ein Plus von rund 4 Prozentpunkten). Jeder zweite Ausbildungsplatzsuchende in den alten (52 % der Schüler und 59 % der Schülerinnen) und deutlich mehr als jeder zweite in den neuen Ländern (57 % der Schüler und 68 % der Schülerinnen) haben erklärt, dass sie die Anschriften ihres Ausbildungsbetriebs vom Arbeitsamt erhalten hätten.

- Erfolgreiche Bewerbung

Die Schulabgänger und Schulabgängerinnen wurden auch danach gefragt, ob zum Erhebungszeitpunkt (März bis Mai 2000) die Bewerbung für eine duale Berufsausbildung bereits zum Erfolg geführt hat. Der Anteil an erfolgreichen Bewerbungen ist mit 62 % gegenüber 1999 (59 %) in den alten Ländern angestiegen. Die Erfolgsquote bei den jungen Männern liegt bei 66 % und damit um 5 Prozentpunkte höher als im Vorjahr (61 %). Dieses verbesserte Ergebnis ist sicherlich eine Folge der sich verbessernden Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den alten Ländern. Die jungen Frauen haben sich wie im letzten Jahr mit 56 % zum Befragungszeitpunkt erfolgreich bei einem Betrieb um einen Ausbildungsplatz beworben.

Auch in den neuen Ländern ist die Quote der erfolgreichen Bewerbungen angestiegen. 1999 lag sie bei 26 % und hat sich in 2000 um zwei Prozentpunkte auf 28 % allerdings nur leicht verbessert. Dieses Ergebnis wird insbesondere durch die erfolgreichen Bewerbungen der jungen Frauen beeinflusst (1999: 25 %, 2000: 29 %).

- Mobilitätsbereitschaft

Große Unterschiede zeigen sich in der Mobilitätsbereitschaft der Befragten in den alten und neuen Ländern. Von den Schülern und Schülerinnen, die sich bis zum Befragungszeitpunkt erfolglos beworben hatten, zeigen 26 % (männlich: 25 %, weiblich: 28 %) in den alten und 56 % (männlich: 54 % , weiblich: 59 %) in den neuen Ländern Bereitschaft, für eine Lehrstelle auch den Wohnort zu wechseln. Die Mobilitätsbereitschaft ist in den neuen Ländern mehr als doppelt so stark ausgebildet wie in den alten Ländern.¹

¹ Zur Mobilität von Jugendlichen aus den neuen Ländern vgl. auch die Kapitel 1.3.2 und 1.3.4

Übersicht 8: Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System jetzt und später in den alten Ländern¹⁾ 1999 und 2000 in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Jetzt und Später	
		1999	2000	1999	2000	1999	2000
HS 9	Insgesamt	38	41	40	39	78	80
	Männlich	46	49	35	34	81	83
	Weiblich	28	31	46	45	75	76
HS 10	Insgesamt	48	48	30	30	78	78
	Männlich	58	58	25	25	83	83
	Weiblich	38	36	34	36	72	72
RS 10	Insgesamt	42	44	24	23	67	67
	Männlich	50	51	22	21	72	72
	Weiblich	35	37	26	25	62	62
GS 10	Insgesamt	28	31	27	26	55	57
	Männlich	35	37	26	25	61	62
	Weiblich	19	24	28	27	48	51
Gymnasium	Insgesamt	13	13	7	8	20	21
	Männlich	5	4	13	14	18	18
	Weiblich	21	20	2	3	23	23
BZV	Insgesamt	59	58	22	24	81	82
	Männlich	67	66	20	20	87	86
	Weiblich	50	50	24	28	74	78
Insgesamt		39	39	24	24	63	63

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 9, Seite 47

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

BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BFS = Berufsfachschule

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht: 9: Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen sowie der beruflichen Vollzeitschulen in den alten Ländern¹⁾ 1999 und 2000 in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht	Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres										Summe ⁴⁾ jeweils für 1999 und 2000	
	Allgemeinbildende Schule/Studium		Duale Berufsausbildung		BGJ/BVJ		BFS und sonstige Ausbildung ²⁾		Sonstiges ³⁾			
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000		
HS 9	Insgesamt	20	19	38	41	11	12	25	24	6	5	100
	Männlich	17	18	46	49	12	12	18	17	6	5	100
	Weiblich	23	20	28	31	10	11	33	33	6	6	100
HS 10	Insgesamt	12	11	48	48	9	8	24	27	6	6	100
	Männlich	11	9	58	58	10	8	17	19	4	6	100
	Weiblich	12	14	38	36	8	7	34	36	7	7	100
RS 10	Insgesamt	29	27	42	44	3	3	22	21	4	5	100
	Männlich	27	25	50	51	4	4	15	16	4	4	100
	Weiblich	31	29	35	37	2	3	28	26	5	5	100
GS 10	Insgesamt	44	41	28	31	3	4	18	19	7	6	100
	Männlich	42	36	35	37	3	4	13	16	7	7	100
	Weiblich	46	47	19	24	3	4	24	22	7	4	100
Gymnasium 12/13	Insgesamt	32	36	13	13	–	–	7	6	47	45	100
	Männlich	12	14	5	4	–	–	3	3	81	79	100
	Weiblich	50	54	21	20	–	–	11	9	18	17	100
BVZ	Insgesamt	5	6	59	58	7	7	15	15	14	14	100
	Männlich	3	5	67	66	6	7	9	10	14	12	100
	Weiblich	6	7	50	50	7	8	22	19	15	16	100

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 10, Seite 48

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

BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschulen

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

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

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

⁴⁾ Durch Auf- und Abrundung Abweichungen von 100 möglich

Übersicht: 10: Beabsichtigter beruflicher Werdegang von Schülern und Schülerinnen aus den Klassen 9, 10 und 12/13 der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Vollzeitschulen in den neuen Ländern¹⁾ 1999 und 2000 in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht	Beabsichtigter Werdegang nach Ende des Schuljahres										Summe ⁴⁾ jeweils für 1999 und 2000	
	Allgemeinbildende Schule/Studium		Duale Berufsausbildung		BGJ/BVJ		BFS und sonstige Ausbildung ²⁾		Sonstiges ³⁾			
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000		
HS 9	Insgesamt	18	16	56	59	6	7	13	11	7	7	100
	Männlich	16	12	64	66	5	8	8	6	7	8	100
	Weiblich	22	23	43	47	8	6	21	17	6	7	100
RS 10 ⁵⁾	Insgesamt	13	12	69	69	1	2	13	13	4	3	100
	Männlich	11	10	77	80	1	1	7	6	4	3	100
	Weiblich	14	15	60	59	2	3	19	19	4	4	100
GS 10	Insgesamt	17	24	64	64	2	1	12	7	4	4	100
	Männlich	12	19	78	72	3	1	3	3	5	5	100
	Weiblich	22	28	51	56	2	2	21	11	4	4	100
Gymnasium 12/13	Insgesamt	27	30	23	23	–	–	11	10	39	37	100
	Männlich	10	11	4	5	–	–	4	5	83	80	100
	Weiblich	38	41	35	35	–	–	16	14	11	10	100
BVZ	Insgesamt	2	2	71	69	3	4	11	14	13	11	100
	Männlich	2	2	80	78	3	4	4	3	12	12	100
	Weiblich	2	3	62	57	3	3	19	26	13	10	100

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 12, Seite 50

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

BVJ = Berufsvorbereitungsjahr, BGJ = Berufsgrundbildungsjahr, BFS = Berufsfachschulen

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

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

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

⁴⁾ Durch Auf- und Abrunden Abweichungen von 100 möglich

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

Übersicht 11: Wunsch nach einer Ausbildung im dualen System jetzt und später in den neuen Ländern¹⁾ 1999 und 2000 in Prozent

Schule/Klasse/Geschlecht		Jetzt		Später		Jetzt und Später	
		1999	2000	1999	2000	1999	2000
HS 9	Insgesamt	56	59	29	28	85	87
	Männlich	64	66	25	23	90	89
	Weiblich	43	47	35	36	78	83
RS 10	Insgesamt	69	69	13	13	82	82
	Männlich	77	80	10	9	87	89
	Weiblich	60	59	16	16	76	75
GS 10	Insgesamt	64	64	18	14	82	78
	Männlich	78	72	10	10	88	82
	Weiblich	51	56	26	19	77	75
Gymnasium	Insgesamt	23	23	11	8	34	31
	Männlich	4	5	23	18	26	23
	Weiblich	35	35	4	1	39	36
BVZ	Insgesamt	71	69	12	12	83	81
	Männlich	80	78	11	11	90	89
	Weiblich	62	57	13	13	76	70
Insgesamt		55	55	15	14	70	69

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 11, Seite 49

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

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 12: Berufswahlverhalten der Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten¹⁾ und neuen²⁾ Ländern 2000 in Prozent

Berufswahl	Alte Länder						
	Schule						
	HS 9	HS 10	RS 10	GS 10	Gymnasium	BVZ	Alle Schulen
Ein bestimmter Beruf	52	48	42	48	44	45	46
Ähnliche Berufe	28	37	42	43	38	33	36
Verschiedene Berufsfelder	18	14	15	9	17	20	17
Keine genaue Vorstellung	2	1	1	–	1	2	1
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Berufswahl	Neue Länder						
	Schule						
	HS 9	RS 10/ HS 10	GS 10	Gymnasium	BVZ	Alle Schulen	
Ein bestimmter Beruf	21	18	22	19	24	21	
Ähnliche Berufe	37	43	41	50	39	42	
Verschiedene Berufsfelder	40	38	36	30	35	36	
Keine genaue Vorstellung	2	1	1	1	2	1	
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 13, Seite 51

HS = Hauptschule, RS = Realschule, GS = Gesamtschule
 BVZ = Berufliche Vollzeitschulen sowie Wirtschaftsschule (Bayern)

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

²⁾ Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 13: Beabsichtigte Ausbildungsberufe von Ausbildungsplatzbewerbern und Ausbildungsplatzbewerberinnen in den alten¹⁾ und neuen²⁾ Ländern 2000 in Prozent

Berufsfelder (Mehrfachnennungen)	Alte Länder			Neue Länder		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft/Gartenbau	4	5	5	8	11	9
Metallberufe	42	3	25	43	2	24
Elektroberufe	22	1	13	21	1	12
Ernährungsberufe	6	6	6	16	17	16
Bau- und Baunebenberufe	22	3	14	47	4	27
Sonstige gewerblich-technische Berufe	7	8	8	6	10	8
Einzelhandel	5	18	11	7	26	16
Groß- und Außenhandel	7	13	9	4	12	8
Andere Kaufleute	4	12	7	2	13	7
Banken, Versicherungen	4	11	7	1	10	5
Verkehrsberufe	0	0	0	3	0	2
Verwaltungs- und Büroberufe	4	24	13	2	23	12
Gesundheitsberufe	0	20	9	1	16	8
Friseur/Friseurin	0	11	5	0	11	5
Gastronomie, Hauswirtschaft	1	9	5	4	20	11
Andere Berufe	3	3	3	3	3	3
Insgesamt	131	147	140	168	179	173

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 14, Seite 51

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

²⁾ Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

1.3.2 Verbleib von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen

Im Herbst 2000 sind im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Jugendliche aus den alten und neuen Ländern, die im Rahmen einer Schülerbefragung im Frühjahr 2000¹ ihre Einwilligung für eine nochmalige Befragung gegeben hatten, durch das Bundesinstitut für Berufsbildung erneut nach ihren angestrebten und den inzwischen realisierten Bildungswegen befragt worden. Ziel der Wiederholungsbefragung war es, die eingeschlagenen Bildungswege an den Absichten der Schulabgänger und Schulabgängerinnen zu spiegeln.²

Bei der Wiederholungsbefragung wurden rund 8.500 Jugendliche angeschrieben. Insgesamt haben rund 4.850 geantwortet, dies entspricht einer Rücklaufquote von 57 %. 62 % der Antworten kamen aus den alten und 38 % aus den neuen Ländern. Unter den Befragten sind 23 % Absolventen und Absolventinnen der Hauptschule, 34 % der Realschule, 26 % des Gymnasiums und 17 % beruflicher Vollzeitschulen. Die Absolventinnen haben sich an der Befragung etwas stärker (58 %) beteiligt als männliche Jugendliche. Aufgrund geringer Fallzahlen und insbesondere auch wegen der kleinen Teilstichproben können die Ergebnisse nicht auf die Gesamtzahl der Schulabsolventen und -absolventinnen hochgerechnet werden.

In den alten Ländern hatten 42 % der Jugendlichen im Mai 2000 angegeben, unmittelbar im Anschluss an die Schule eine duale Ausbildung beginnen zu wollen, 35 % der Befragten gaben im Oktober 2000 an, diese tatsächlich begonnen zu haben. In den neuen Ländern wollten auch in 2000 wieder deutlich mehr Jugendliche, 58 % der Befragten, unmittelbar nach Schulende eine duale Ausbildung beginnen, 49 % der Jugendlichen hatten im Oktober eine Lehrstelle angetreten. Die Befragungsergebnisse belegen auch, dass unmittelbar nach Schulende der Stellenwert einer dualen Berufsausbildung in den neuen Ländern nach wie vor eine spürbar größere Rolle spielt als in den alten Ländern.

Die Ausbildungsplatzsuche hat sich bei den Jugendlichen in den alten und neuen Ländern unterschiedlich gestaltet. In den alten Ländern gaben knapp zwei von drei Schulabgängern und Schulabgängerinnen an, den Ausbildungsplatz selbst gefunden zu haben, in den neuen Ländern waren dies 46 %. Über das Arbeitsamt haben die Lehrstellensuchenden in den neuen Ländern hingegen häufiger ihre Stelle gefunden (35 %) als in den alten Ländern (19 %).

¹ Die Ergebnisse dieser Befragung sind im Kapitel 1.3.1 dargestellt.

² Die Ergebnisse der Wiederholungsbefragung sind nicht unmittelbar mit den Ergebnissen der im Kapitel 1.3.1 dargestellten Befragung von Schülern und Schülerinnen vergleichbar

- Zufriedenheit mit dem realisierten Weg

Obwohl die Schulabsolventen und Schulabsolventinnen aus den neuen Ländern zu einem höheren Anteil in eine duale Ausbildung eingemündet sind als die Absolventen aus den alten Ländern, sind sie mit ihrer Situation deutlich unzufriedener. Lediglich 59 % der Befragten aus den neuen Ländern sind mit dem eingeschlagenen Bildungsweg voll zufrieden, im Vergleich dazu 70 % aus den alten Ländern (vgl. **Übersicht 14**).

- Weitere Ausbildungsplatzsuche

Die Jugendlichen, die in 2000 entgegen ihrem Wunsch keine duale Ausbildung aufnehmen konnten, sind überwiegend daran interessiert, im kommenden Jahr eine Lehrstelle zu finden. Insgesamt 65 % dieser Jugendlichen aus den neuen Ländern (63 % der jungen Frauen und 69 % der jungen Männer) wollen sich auch weiterhin um eine duale Ausbildung bemühen. In den alten Ländern liegt die Quote mit 71 % bei den jungen Frauen und 70 % bei den jungen Männer noch etwas höher. Insgesamt 55 % dieser Jugendlichen gaben an, dass sie auch weiterhin beim Arbeitsamt gemeldet sind (Vorjahr: 75 %).

- Mobilität¹

Die Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen aus den neuen Ländern, die ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung realisieren konnten, ist nach wie vor deutlich höher als bei Jugendlichen aus den alten Ländern. Knapp 20 % der Befragten (davon weiblich 25 % und männlich 13 %) aus den neuen Ländern gaben an, dass sie ihren Wohnsitz wegen des Ausbildungsplatzes gewechselt haben. Im Vergleich dazu belief sich der Anteil in den alten Ländern insgesamt auf 3 %.

¹ Zur Mobilität vgl. auch die Kapitel 1.3.1 und 1.3.4

Übersicht 14: Volle Zufriedenheit von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen mit dem erreichten Bildungsweg 2000 in Prozent

Bildungsweg	Männlich	Weiblich
Alte Länder insgesamt	74	67
Duale Berufsausbildung ¹⁾	79	70
Außerbetriebliche Berufsausbildung	73	71
Lehrgang der Bundesanstalt für Arbeit	17	26
Allgemeinbildende Schule	81	75
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	64	64
Studium	90	79
Sonstiges	73	46
Neue Länder insgesamt	58	59
Duale Berufsausbildung ¹⁾	60	59
Außerbetriebliche Berufsausbildung	52	49
Lehrgang der Bundesanstalt für Arbeit	13	13
Allgemeinbildende Schule	60	57
Berufsbildende Schule und andere Berufsausbildung	46	61
Studium	83	81
Sonstiges	65	42
¹⁾ Ausbildung nach BBiG und HwO		
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung		

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

Die Bundesanstalt für Arbeit und das Bundesinstitut für Berufsbildung befragten im Spätherbst 1999 zum dritten Male Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen nach ihrer damaligen Lage und den Gründen hierfür.¹ Alle 3.832 Befragten waren nach der Geschäftsstatistik zum 30. September 1999 nicht in eine Lehrstelle eingemündet oder waren nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben. Anders als in den beiden Vorjahren, als nur eine Klumpenstichprobe von jeweils 18 bzw. 24 Arbeitsamtsbezirken in die Erhebung einbezogen werden konnte, wurden diesmal alle 181 Arbeitsämter in Deutschland beteiligt. Erstmals wurde auch eine Mahnaktion durchgeführt, die den Rücklauf der schriftlich-postalischen Befragungsaktion von rund 30 % auf 48 % erhöhte und zu einer deutlich verbesserten Ausschöpfung der angeschriebenen Stichprobe führte. Forschungsmethodisch wurde die Untersuchung vom Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) in Mannheim begleitet.²

- Verbleib im Spätherbst 1999

Übersicht 15 informiert darüber, wie die bei der Berufsberatung gemeldeten Jugendlichen nach ihren eigenen Angaben im Spätherbst 1999 verblieben sind. Die Ergebnisse werden zum einen für die Untersuchungsgruppe insgesamt ausgewiesen als auch in Abhängigkeit davon, wie der Verbleib der Jugendlichen in der Geschäftsstatistik zum 30. September verbucht worden war. Demnach befinden sich im Spätherbst 1999 17,4 % der befragten Bewerber und Bewerberinnen, das sind hochgerechnet 66.748 Personen, in einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Lehre mit Ausbildungsvertrag. Weitere 1,0 % bzw. 3.786 Personen machen eine Lehre, die wegen Lehrstellenmangel ersatzweise in einer beruflichen Schule durchgeführt wird.³ Besonders hoch ist der Anteil der Jugendlichen, die eine Lehre mit Ausbildungsvertrag machen, unter den Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen, die in der Geschäftsstatistik unter der Rubrik „nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben“ verbucht worden sind. Er liegt hier bei 32,7 %. Aber auch unter den sonstigen Verbleibskate-

¹ Vgl. zu den beiden vorausgegangenen Untersuchungen Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 1.3.4 sowie Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.4.3

² Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich in: Ulrich, J.G./Gutknecht, Chr.: „Verdrängte Lehrstellenbewerber oder Jugendliche mit geänderten Ausbildungsabsichten? Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 1999“, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Heft 46 vom 15. November 2000.

³ Nach den Ergebnissen der im Jahr zuvor durchgeführten Stichprobenuntersuchung waren es im Spätherbst 1998 rund 69.000 Jugendliche, die eine Lehre mit oder ohne Vertrag machten. Der Anteil hat sich somit kaum verändert.

gorien („Schule“, „Arbeit“, „noch nicht vermittelt“, „sonstiger Verbleib“) sind jeweils zwischen 8,2 % und 26,5 % der Jugendlichen Auszubildende.¹

Neben den hochgerechnet rund 70.000 Jugendlichen, die eine Lehre machen, fallen in **Übersicht 15** insbesondere diejenigen 48.665 Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen auf, die angeben, arbeitslos zu sein. Naturgemäß sind es vor allem unter den zum 30. September „noch nicht Vermittelten“ besonders viele; hier erreicht der Anteil 36,5 %. Aber auch unter den übrigen offiziellen Verbleibskategorien bezeichnet sich ein Teil der Jugendlichen als arbeitslos. Die höchste „Arbeitslosenquote“ ist hier mit 30,0 % unter denjenigen zu finden, die nach der Geschäftsstatistik in Arbeit verblieben sind bzw. an die Arbeitsvermittlung abgegeben worden sind. Insgesamt sind, lässt man die zum 30. September „noch nicht Vermittelten“ außer Acht, bundesweit 33.366 Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen nach eigenen Angaben ohne Beschäftigung, obwohl die Verbleibstatistik zum 30. September eine Versorgung der Jugendlichen vermuten lassen könnte.

Die Erklärung hierfür ist zunächst einmal darin zu suchen, dass zwischen der Erledigung der Beratungsfälle und dem Verbleib im Spätherbst oft mehrere Monate liegen und zwischenzeitliche Änderungen nicht immer bekannt werden. Entscheidend ist aber, dass die Verbleibskategorie „Arbeitsstelle“ die Weitergabe an die Arbeitsvermittlung einschließt, ohne dass damit automatisch eine Vermittlung in Arbeit sichergestellt ist. Äußert ein Jugendlicher den Wunsch, anstelle einer Ausbildung mit einer Arbeit zu beginnen, wird dieser Beratungsfall an die Arbeitsvermittlung weitergereicht und ist damit für die Berufsberatung abgeschlossen. Es gibt allerdings Jugendliche, die sich deshalb an die Arbeitsvermittlung weiterreichen lassen, weil ihre Bewerbungen um eine Ausbildungsstelle erfolglos waren und sie die Chance, eine Ausbildungsstelle zu erhalten, für zu gering erachten.

¹ Es gibt mehrere Gründe dafür, dass sich nach den eigenen Angaben der Jugendlichen deutlich mehr Jugendliche in einer Lehre befinden, als sich bei alleiniger Betrachtung der Verbleibstatistik zum 30. September vermuten ließe. Zunächst muss darauf hingewiesen werden, dass die Geschäftsstatistik zum Vermittlungsjahr 1998/1999 am 30. September 1999 endete, die Jugendlichen aber ihre Situation im November 1999 beschrieben. Insgesamt geben 16,0 % der Jugendlichen, die eine Lehre mit Ausbildungsvertrag in einem BBiG/HwO-Beruf machen, dass sie den Vertrag hierzu erst im Oktober 1999 oder später abgeschlossen haben. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil mit 56,7 % unter den am 30. September „noch nicht Vermittelten“. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass sich ein Teil der Bewerber und Bewerberinnen aus einem bereits bestehenden Ausbildungsverhältnis um eine neue Lehrstelle bewirbt, sich dann aber dafür entscheidet, im bisherigen Ausbildungsverhältnis zu bleiben. Nach der Verbleibstatistik zum 30. September waren dies immerhin 10.637 Personen (vgl. **Übersicht 15**). Dies ist der Grund, warum der Anteil der Auszubildenden unter der Rubrik „sonstiger Verbleib“ mit 26,5 % relativ hoch ausfällt. Schließlich müssen die Besonderheiten der Verbleibstatistik der Berufsberatung berücksichtigt werden. Gibt beispielsweise ein Jugendlicher im Januar bekannt, er wolle ab August eine weiterführende Schule besuchen, kann dieser Beratungsfall abgeschlossen werden. Der Verbleib des Jugendlichen wird dementsprechend verbucht. Entscheidet sich dieser Jugendliche jedoch in den nachfolgenden Monaten ohne erneuten Kontakt mit der Berufsberatung um und mündet doch noch in eine Lehre ein, so bleibt die ursprüngliche Verbuchung davon unberührt und es kommt zu einer Abweichung vom tatsächlichen Verbleib.

Zwischen den jungen Männern und Frauen sind, was den Verbleib im Spätherbst 1999 betrifft, überraschend wenig Unterschiede zu finden, sieht man einmal vom Wehr- und Zivildienst ab, den nur männliche Bewerber ableisten (insgesamt 6,3 % der Männer). 17,9 % der Frauen und 16,9 % der Männer geben an, eine Lehre mit Ausbildungsvertrag zu machen. Berufliche Schulen und berufsvorbereitende Lehrgänge werden insgesamt gesehen etwa gleich häufig besucht; Frauen finden sich allerdings öfter in allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe II (7,7 % gegenüber 4,3 % der Männer). Sie berichten dagegen seltener (11,4 %), arbeitslos zu sein, als Männer dies tun (14,2 %).

- Bewertung ihrer jetzigen Situation durch die Jugendlichen

Für die subjektive Bewertung ihrer jetzigen Situation ist naturgemäß vor allem maßgeblich, was die Jugendlichen zurzeit tatsächlich machen, weniger das Geschlecht, die schulische Vorbildung, die Nationalität oder sonstige Merkmale. Eine Lehre mit Ausbildungsvertrag wird von allen hier unterschiedenen Verbleibsmöglichkeiten am besten bewertet: 73,9 % der Jugendlichen, die sich in einer solchen Lehre befinden, bezeichnen ihre Situation als wunschgemäß oder als eine von vornherein einbezogene Alternative, nur 5,2 % allenfalls als Überbrückungsmaßnahme oder gar als Notlösung. Von den übrigen Verbleiben werden vor allem ein Studium, eine berufsfachschulische Ausbildung mit Berufsabschluss und der Besuch einer allgemeinbildenden Schule der Sekundarstufe II mehrheitlich positiv („wunschgemäß“ bzw. „von vornherein einbezogene Alternative“) eingestuft, ebenso der Besuch einer sonstigen berufsbildenden Schule, einer allgemeinbildenden Schule der Sekundarstufe I und das Absolvieren eines freiwilligen sozialen Jahres.

Weniger Zustimmung finden dagegen das schulische Berufsvorbereitungsjahr bzw. berufsvorbereitende Lehrgänge des Arbeitsamtes. Am seltensten wird naturgemäß Arbeitslosigkeit akzeptiert. 71,7 % der Betroffenen empfinden sie als eine Situation, die sie schnellstmöglich beenden wollen. Aber auch das bloße Jobben wird in der Regel als notgedrungene Ausweichmaßnahme bzw. allenfalls als Überbrückung bezeichnet, ebenso, wenn auch nicht ganz so oft, die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und die Tätigkeit als Hausmann bzw. Hausfrau.

- Rückblick auf die Lehrstellensuche

Übersicht 16 informiert darüber, wie oft sich die Jugendlichen um eine Lehrstelle beworben hatten. Anders als in den beiden vorausgegangenen Untersuchungen wurden die Jugendlichen explizit darauf hingewiesen, hier nur „richtige“ Bewerbungen zu nennen und bloße Anfragen in einem Betrieb oder sonst wo, ob Lehrstellen vorhanden oder noch frei sind, unberücksichtigt zu lassen. Zudem sollten sie nur die Anzahl der Bewerbungen beziffern, die sie für das Ausbildungsjahr 1999/2000 geschrieben hatten. Die Zahl der Bewerbungen für frühere Jahre oder für das Ausbildungsjahr 2000/2001 wurde nicht abgefragt.

Nach eigenen Angaben haben sich bis zum Befragungszeitpunkt 11,2 % der Jugendlichen noch nie in ihrem Leben beworben. Bei denjenigen, die eine allgemeinbildende Schule der Sekundarstufe I oder II besuchen, sind es sogar ein Viertel, bei den Absolventen eines freiwilligen sozialen Jahres immerhin ein Fünftel. Dass selbst unter den Lehrlingen 2,1 % noch nie eine Bewerbung geschrieben haben, ist auf sonstige Zugangswege (Lehre im elterlichen Betrieb, Vermittlung der Lehrstelle über Eltern, Freunde, Bekannte) zurückzuführen. Weitere 7,4 % geben an, sich zwar schon einmal in ihrem Leben beworben zu haben, aber keine Bewerbung für das Ausbildungsjahr 1999/2000 abgeschickt zu haben. Lässt man diejenigen, die eine Lehre machen, außer Acht, so haben demnach insgesamt 65.759 Jugendliche, die im Geschäftsjahr 1998/1999 als Bewerber gemeldet waren, de facto keine Bewerbung für das Ausbildungsjahr 1999/2000 geschrieben.

Bei denjenigen, die angeben, sich für das Ausbildungsjahr 1999/2000 um eine Lehrstelle beworben zu haben, ist die Bandbreite bei der Zahl der geschriebenen Bewerbungen groß: 26.430 Jugendliche, das sind 6,9 % aller Bewerber und Bewerberinnen, die nach der Geschäftsstatistik nicht in eine Lehrstelle einmündeten, schickten nicht mehr als ein bis zwei Bewerbungen ab, 20.720 (5,4 %) dagegen mehr als fünfzig. Bei den meisten (142.896) variierte die Zahl zwischen zehn und fünfzig Bewerbungen.

- Hauptsächlicher Grund für den Nichtbeginn einer Lehre

Diejenigen, die sich im Spätherbst 1999 nicht in einer Lehre befanden, wurden gebeten, aus ihrer Sicht zusammenfassend den hauptsächlichen Grund mitzuteilen. Demnach haben sich insgesamt 70.034 Bewerber und Bewerberinnen bzw. 22,7 % aus freien Stücken für etwas anderes als eine Lehre entschieden. Dies gilt insbesondere für Studenten (56,0 %), Besucher allgemeinbildender Schulen der Sekundarstufe I (31,6 %) oder der Sekundarstufe II

(47,8 %) und für Jugendliche, die ein freiwilliges soziales Jahr ableisten (39,2 %). Dass sich ihre persönlichen Verhältnisse dergestalt änderten, so dass sie eine Lehre nicht mehr anfangen konnten, berichten weitere 31.399 Personen bzw. 10,2 %. Dies trifft insbesondere für diejenigen zu, die als Hausfrau arbeiten (33,6 %) oder den Wehr- und Zivildienst ableisten (26,3 %). Bei den Hausfrauen ist häufig eine Eltern- oder Schwangerschaft der eigentliche Grund.

Für 178.540 Jugendliche bzw. 58,0 % waren allerdings die bisher erfolglosen Bewerbungen die hauptsächliche Ursache. Vor allem Arbeitslose (75,3 %), Umschüler (83,5 %), Jugendliche im Berufsgrundbildungsjahr (82,9 %), im schulischen Berufsvorbereitungsjahr (72,0 %) und in berufsvorbereitenden Maßnahmen (74,0 %) sehen dies so.¹

Wie hoch ist die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Jugendlichen, die im Vermittlungsjahr 1998/1999 trotz eindeutig erkennbarem Interesse und trotz offensichtlicher eigener Bemühungen nicht in eine Lehrstelle einmündeten? Die Antwort auf diese Frage hängt letztlich davon ab, wie und wo man den Maßstab für ausreichende „eigene Bemühungen“ ansetzt. Diesen Maßstab kann die Wissenschaft nicht definieren. Auch ist zu berücksichtigen, dass die Kriterien „Interesse“ und „Umfang der eigenen Bemühungen“ nicht immer darüber Aufschluss geben können, ob die Jugendlichen schon normale Anforderungen für eine duale Berufsausbildung erfüllen. Aufgrund der vorliegenden Untersuchung kann jedoch Folgendes gesagt werden: Unter den 1998/1999 bei der Berufsberatung gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen gab es hochgerechnet 120.078 Jugendliche, die nach eigenen Angaben hauptsächlich wegen ausbleibendem Bewerbungserfolg nicht in eine Lehrstelle einmündeten und von denen jeder zugleich nach eigenen Angaben mindestens zehn oder mehr Bewerbungen abgeschickt hatte². Darunter befanden sich 105.376 Personen, die in der Geschäftsstatistik nicht mehr als „unvermittelte Bewerber“ registriert waren. Setzt man den Maßstab für die Zahl der geschriebenen Bewerbungen enger, gilt Folgendes: Bundesweit 79.735 Jugendliche schrieben mindestens zwanzig Bewerbungen oder mehr³ und begannen in der Hauptsache deshalb nicht mit einer dualen Ausbildung, weil ihre Bewerbungen erfolglos blieben – darunter wiederum 68.909 Personen, die in der Geschäftsstatistik der Bundesan-

¹ Mit 9,1 % ist der Anteil derjenigen, die keine Angabe machten, relativ hoch. Dies hängt im Wesentlichen mit den Berufsfachschülern und -schülerinnen zusammen, die eine vollqualifizierende Berufsausbildung absolvieren. Viele von ihnen begriffen ihre schulische Ausbildung ebenfalls als eine Form der „Lehre“ und ließen deshalb die Frage nach dem wesentlichen Grund für den Nichtbeginn einer Lehre außer Acht.

² Der Median bei der Zahl der versandten Bewerbungen liegt bei 20. Der Median ist die Zahl, unterhalb derer sich 50 % aller Werte befinden. Auf die Angabe des Durchschnittes wird hier verzichtet, da die Verteilung aufgrund einiger Ausreißer mit sehr hohen Bewerberzahlen nicht symmetrisch, sondern schief ist.

³ Der Median bei der Zahl der versandten Bewerbungen liegt hier bei knapp 30.

stalt für Arbeit zum 30. September nicht mehr unter den „noch nicht vermittelten Bewerbern“ registriert waren.

Übersicht 15: Verbleib der Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen des Jahres 1998/1999, die nach der Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nicht in eine Lehre einmündeten, im Spätherbst 1999

Verbleib im Spätherbst 1999 (nach den Angaben der Jugendlichen)	Personen insgesamt		Darunter: Verbleib laut Geschäftsstatistik				
			Verbleib in Arbeit bzw. Arbeitsver- mittlung	Noch nicht vermittelt	Nach Ver- mittlungs- vorschlag unbekannt verblieben	Verbleib in Schule, be- rufsvorberei- tender Maß- nahme	Sonstiger Verbleib
	Anzahl	Prozent					
Lehre (mit Lehrvertrag)	66.748	17,4	8,9	18,4	32,7	8,2	26,5
Lehre, ersatzweise in berufsbildender Schule	3.786	1,0	0,4	1,8	0,6	0,9	1,9
Berufsfachschule mit Berufsabschluss	26.304	6,9	2,0	2,6	6,1	11,1	3,5
Sonstige berufsbildende Schule	41.158	10,8	1,5	2,3	6,7	20,7	3,2
Schulisches Berufsvorbereitungsjahr	9.196	2,4	0,4	2,3	1,4	4,6	0,1
Berufsvorbereitender AA-Lehrgang	15.486	4,0	3,0	5,5	1,8	6,5	1,1
Berufsgrundbildungsjahr	15.406	4,0	0,4	5,0	2,5	7,0	1,3
Allgemeinbildende Schule, Sekundarstufe I	27.954	7,3	0,6	1,0	4,9	14,1	2,3
Allgemeinbildende Schule, Sekundarstufe II	23.476	6,1	1,0	0,4	5,0	11,7	0,9
Studium	18.686	4,9	1,1	1,2	6,0	7,0	3,1
Arbeit, Erwerbstätigkeit	28.219	7,4	26,3	6,0	8,2	1,3	6,6
Jobben (z. B. 630 DM-Job)	20.274	5,3	12,3	11,5	5,4	1,7	5,5
Praktikum	10.012	2,6	4,5	2,9	2,8	1,8	2,7
Arbeitslos	48.665	12,7	30,0	36,5	11,3	2,5	14,8
Wehrdienst, Zivildienst	11.308	3,0	0,6	0,4	1,7	0,4	13,6
Freiwilliges soziales Jahr u. ä.	5.456	1,4	0,2	0,3	0,9	0,2	6,4
Hausmann, Hausfrau	5.948	1,6	2,1	1,1	1,0	0,1	5,5
Umschulung	1.549	0,4	1,9	0,0	0,5	0,1	0,0
Sonstiges (z. B. Au pair, Krankheit, Haft)	3.157	0,8	2,5	0,9	0,6	0,3	1,0
Personen insgesamt	382.790	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gewichtete, hochgerechnete Auszählung							
Quelle: BA/BIBB-Befragung von Lehrstellenbewerbern und -bewerberinnen des Vermittlungsjahres 1998/1999							

Übersicht 16: Bewerbungsverhalten der Jugendlichen

Verbleib im Spätherbst 1999 nach Angaben der Befragten	Für 1999 nicht beworben		Für 1999 beworben, und zwar							Keine Angaben zur Zahl	Bereits einmal beworben, ohne jedoch näher zu erläutern, welches Jahr	Keine Angaben	Alle Lehrstellenbewerber und Bewerberinnen
	Bis jetzt überhaupt noch nie beworben	Schon einmal beworben, aber nicht für 1999	1 bis 2mal	3 bis 5mal	6 bis 10mal	11 bis 20mal	21 bis 50mal	Über 50mal					
Lehre (mit Lehrvertrag)	2,1	6,2	11,5	10,2	15,6	18,7	21,9	7,9	2,2	3,7	0,0	100,0	
Lehre, ersatzweise schulisch	4,8	0,0	14,9	6,9	29,9	11,0	9,8	4,0	5,1	13,6	0,0	100,0	
Berufsfachschulabschluss	11,8	5,0	8,1	12,2	15,6	18,7	13,3	5,2	4,8	4,3	0,9	100,0	
Sonstige berufsbildende Schule	13,1	5,8	5,0	8,7	13,8	23,5	19,8	4,0	3,1	2,3	1,0	100,0	
Schulisches Berufsvorbereitungsjahr	9,8	2,7	14,1	4,4	19,0	18,3	22,6	0,8	3,8	1,7	2,7	100,0	
Berufsvorbereitender Lehrgang des Arbeitsamtes	8,8	6,3	5,1	11,6	12,3	21,1	20,6	7,7	3,7	2,9	0,0	100,0	
Berufgrundbildungsjahr	7,2	2,1	3,1	10,8	17,1	26,0	21,8	6,4	4,4	0,5	0,5	100,0	
Allgemeinbildende Schule, Sekundarstufe I	26,5	5,9	8,9	7,8	16,1	14,0	9,5	3,3	3,1	2,8	2,1	100,0	
Allgemeinbildende Schule, Sekundarstufe II	24,9	8,1	4,9	8,9	12,8	15,1	15,9	1,6	4,6	2,8	0,4	100,0	
Studium	24,5	9,3	8,2	7,2	11,8	13,1	13,2	3,5	2,9	5,2	1,2	100,0	
Arbeit, Erwerbstätigkeit	7,2	15,9	4,4	9,6	12,4	14,4	19,9	4,8	5,0	4,9	1,6	100,0	
Jobben (z. B. 630 DM-Job)	12,1	5,1	4,7	8,1	13,5	20,4	23,2	7,0	2,7	1,0	2,2	100,0	
Praktikum	5,2	3,9	7,1	11,0	8,6	26,5	26,7	6,9	2,0	1,4	0,8	100,0	
Arbeitslos	5,7	7,4	4,5	8,0	17,0	19,4	23,1	5,8	5,8	1,9	1,4	100,0	
Wehrdienst, Zivildienst	13,0	19,2	4,4	5,4	20,2	13,2	13,5	2,4	3,5	5,3	0,0	100,0	
Freiwilliges soziales Jahr u. ä.	22,3	5,1	1,8	5,0	10,9	20,4	12,5	9,6	10,9	1,7	0,0	100,0	
Hausmann/Hausfrau	8,2	21,0	6,7	3,9	17,7	16,7	18,4	1,3	2,9	3,2	0,0	100,0	
Umschulung	8,1	20,5	5,2	0,0	7,9	0,0	17,0	36,7	4,7	0,0	0,0	100,0	
Sonstiges	22,2	7,8	2,3	12,2	9,2	6,2	17,9	10,1	7,0	5,2	0,0	100,0	
Alle Befragten	11,2	7,4	6,9	8,9	14,9	18,4	18,9	5,4	3,9	3,1	0,9	100,0	
Hochgerechnet in absoluten Zahlen¹⁾	43.030	28.406	26.430	34.150	57.061	70.388	72.508	20.720	14.751	11.811	3.534	382.790	

¹⁾ Gewichtete, hochgerechnete Auszählung; Abweichungen in der Summenbildung aufgrund von Rundungsfehlern in der Hochrechnung möglich

1.3.4 Mobilität von Jugendlichen¹ aus den neuen Ländern

Zur Ermittlung der „Pendlerzahlen“ für das Jahr 2000 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in acht alten Ländern (Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Niedersachsen) eine Erhebung in Teilzeitberufsschulen durchgeführt. Im Einzelnen wurde nach der Anzahl der Berufsschüler und Berufsschülerinnen gefragt, die Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr sind und

- mit ihrem Hauptwohnsitz nach wie vor in den neuen Ländern gemeldet sind und einen Ausbildungsplatz in einem Betrieb in den alten Ländern gefunden haben oder
- seit Mitte 2000 ihren Hauptwohnsitz aus den neuen Ländern in die alten Länder verlegt haben, um dort eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

In den genannten Ländern wurden 967 Schulen angeschrieben. Davon haben sich rund 77 % an der Erhebung beteiligt. Hierbei wurden 220.068 Schüler und Schülerinnen im ersten Ausbildungsjahr erfasst, davon waren 5.502 bzw. 2,3 %, Pendler oder Umzügler (männlich: 47 %, weiblich: 53 %). Mit Hilfe dieser Ergebnisse und unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Jahr 2000 ergeben sich die folgenden Schätzwerte:

Land	Quote	Neuverträge 2000	Pendler/Umzügler
Baden-Württemberg	2,1 %	77.290	1.590
Bremen	2,5 %	6.146	155
Hessen	2,8 %	42.074	1.200
Niedersachsen	5,5 %	57.927	3.170
Nordrhein-Westfalen	0,8 %	128.640	980
Rheinland-Pfalz	1,3 %	30.811	400
Saarland	0,3 %	9.252	30
Schleswig-Holstein	5,7 %	20.067	1.150
Insgesamt	2,3 %	372.207	8.675

¹ Vgl. ferner die Kapitel 1.3.1 und 1.3.2

Zwei Länder haben eine eigene Erhebung durchgeführt und die folgenden Angaben gemeldet:

Land	Quote	Neuverträge 2000	Pendler/Umzügler
Bayern	4,9 %	98.295	4.811
Hamburg	7,3 %	12.580	923
Insgesamt	5,2 %	110.875	5.734

Insgesamt dürften damit in 2000 rund 14.400 Jugendliche aus den neuen Ländern eine Ausbildung in den alten Ländern aufgenommen haben (ohne Binnenpendler Berlin). Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr - ebenfalls ohne Binnenpendler Berlin - einem Plus von rund 2.200 Pendlern/Umzüglern.

1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage für 2001¹

Vorausschätzung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen im Jahr 2001

Schätzungen der voraussichtlichen Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen sind in Deutschland Aufgaben der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Statistischen Bundesamtes. Die letzten längerfristigen Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz basieren auf den Ist-Zahlen des Jahres 1995.² Das Statistische Bundesamt berücksichtigt bei seiner Schätzung der Schulabsolventenzahlen des Jahres 2001 die Ist-Entwicklung bis zum Jahr 1999 und schreibt diese Daten auf der Basis der von der Kultusministerkonferenz erwarteten jährlichen Veränderungsraten fort. Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes wird im Jahr 2001 die Anzahl der Schulentlassenen aus allgemeinbildenden Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschulen um 12.366 bzw. 1,0 % auf 1.234.851 angewachsen. 936.227 werden aus allgemeinbildenden und 298.624 aus beruflichen Schulen kommen. Der Zuwachs gegenüber 1999 fällt bei den Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen (+ 11.170 bzw. + 1,3 %) deutlich stärker aus als bei den Schulentlassenen aus berufsbildenden Schulen (+ 596 bzw. + 0,2 %).

Die Differenzierung der Schulentlassenen nach Ländern (vgl. **Tabelle 1/15** im Anhang) macht deutlich, dass vor allem die Zahl der Absolventen aus den alten Ländern steigen wird (um + 14.292 bzw. + 1,5 %). Dagegen geht die Zahl der Absolventen aus den neuen Ländern und Berlin sogar leicht zurück (um - 1.926 bzw. - 0,7 %). Vom Rückgang sind bis auf Sachsen alle sonstigen vier neuen Länder und auch Berlin betroffen.³

Absolventen des schulischen Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) und des schulischen Berufsbildungsjahres (BGJ) sind in den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes nicht enthalten. Unter Berücksichtigung der Ist-Entwicklung bis 1999 und der von der Kultusministerkonferenz erwarteten Veränderungsraten ist für das Jahr 2000 mit 30.799 BVJ-

¹ Vgl. auch Teil I, Kapitel 4

² Vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1995 bis 2015 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 141), 1997; für Februar 2000 ist die Herausgabe einer neuen Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen bis zum Jahr 2015 geplant, Basis-Jahr (letzte Ist-Zahl) wird das Jahr 1999 sein.

³ Die Vorausschätzung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen durch das Statistische Bundesamt berücksichtigt noch nicht die Einführung des 13. Schuljahres für Gymnasiasten in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt.

Absolventen und 58.551 BGJ-Absolventen zu rechnen.¹ Bei einer Nachfragevoraus-schätzung sind zudem noch die unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vor-jahr zu berücksichtigen, da rund die Hälfte von ihnen im neuen Vermittlungsjahr als Nachfra-ger registriert werden wird, ohne zuvor wieder eine der hier bereits berücksichtigten Schul-arten besucht zu haben.² Die Anzahl der Unvermittelten aus dem Vorjahr hat sich bundes-weit von 29.365 auf 23.642 (- 5.723 bzw. - 19,5 %) im neuen Vermittlungsjahr 2000/2001 verringert.

Rückblick auf die Nachfragevorausschätzung für 2000

Für 2000 wurde auf der Grundlage der Absolventenprognosen der Kultusministerkonferenz, des Statistischen Bundesamtes, auf der Basis erfahrungsgestützter Übergangsquoten der Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus den verschiedenen Schularten bzw. schuli-schen Qualifikationsstufen (einschließlich BVJ und BGJ) und unter Berücksichtigung der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr mit einer Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von 662.000 Jugendlichen gerechnet.³ Dabei wurde unterstellt, dass die Ausbildungsplatzbewerber des Jahres 2000 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Aus-bildungsmarkt vorfinden wie im Jahr 1999. Tatsächlich lag die Nachfrage im Jahr 2000 mit 645.335 Nachfragern⁴ deutlich niedriger (um rund 16.700 bzw. - 2,5 %), als allein aufgrund der demographischen Entwicklung und der Entwicklung bei den noch nicht vermittelten Be-werbern und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu erwarten gewesen wäre.

Die Ursachen für diese abweichende Entwicklung sind vielfältig, in komplexer Form mitein-ander verschränkt und regional unterschiedlich (u. a. substanzieller Abbau von Nachfragern und Altnachfragern durch das 1999 eingesetzte Sofortprogramm zum Abbau der Jugendar-

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

² Für die Nachfragevorausschätzung sind solche unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, die ohne zwischenzeitliche sonstige Aktivität (dies wäre z. B. ein erneuter Schulbesuch) un-mittelbar in eine duale 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 ihre Schule noch im selben Jahr wieder beenden und sich erneut an der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessiert zeigen. Sie sind dann erneut nachfragerrelevante Schulabgänger, müssen aber für die Nachfragevorausschätzung nicht nochmals berücksichtigt werden. Denn sie sind bereits implizit in der Gesamtzahl aller erwarteten Schulab-solventen des entsprechenden Jahres enthalten und werden hier bereits für die Nachfrageschätzung berücksich-tigt.

³ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Teil I, Kapitel 8 sowie Teil II, Kapitel 1.4

⁴ Die Nachfrage setzte sich zusammen aus 621.693 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und 23.642 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen.

beitslosigkeit, quantitative und strukturelle Entwicklung des Ausbildungsstellenangebotes, insbesondere auch die Entwicklung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage in den Regionen und Berufsbereichen). Es ist zudem nicht auszuschließen, dass sich die tatsächliche Zahl der Schulabgänger im Jahr 2000 anders entwickelt hat, als sie vom Statistischen Bundesamt auf der Grundlage der Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz geschätzt wird. Während das Statistische Bundesamt bei der Zahl der Schulentlassenen von einem kontinuierlichen Zuwachs zwischen 1998 und 2001 um insgesamt 46.850 Personen ausgeht (vgl. **Tabelle 1/15** im Anhang), verringert sich nach der aktuellen 9. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung die durchschnittliche Jahrgangsstärke der Sechzehn- bis Achtzehnjährigen im selben Zeitraum um insgesamt 27.000 Jugendliche. Grundsätzlich ist die Entwicklung der Anzahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen - wegen des unmittelbaren Bezugs zwischen den beiden Größen - besser geeignet, die Entwicklung der Anzahl der Nachfrager und Nachfragerinnen nach dualer Berufsausbildung vorzuschätzen. Die Abweichung zwischen den prognostizierten Schulabgängerzahlen und der prognostizierten demographischen Entwicklung ist jedoch erklärungsbedürftig, zumal letztere den zurückgegangenen Nachfragerzahlen des Jahres 2000 und dem von der Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit signalisierten weiteren Rückgang der Zahl der Bewerber und Bewerberinnen im Jahr 2001 entspricht. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat deshalb veranlasst, die Ursachen der Unterschiede zwischen den beiden Vorausschätzungen unter Beteiligung der Kultusministerkonferenz und des Statistischen Bundesamtes aufzuklären.

Nachfragevorausschätzung für das Bundesgebiet

Bei der Vorausschätzung wird unterstellt, dass die Ausbildungsplatzbewerber des Jahres 2001 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden wie im Jahr zuvor. Beruhend auf den Erfahrungen der Vorjahre und den Ergebnissen für das Jahr 2000 ist für 2001 mit einer Nachfrage von 640.000 zu rechnen. Angesichts der Unsicherheiten im Hinblick auf die tatsächliche Entwicklung der Schulentlassenenzahlen bzw. der demographischen Komponente (Zahl der Jugendlichen) kann dieser Wert um rund 1 % nach oben oder unten abweichen. Bei der Nachfragevorausschätzung ist berücksichtigt, dass in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt die Schulzeit bis zum Abitur von 12 auf 13 Jahre verlängert und es deshalb aus diesen beiden Ländern in 2001 keine Abiturienten geben wird. Bezogen auf die vom Statistischen Bundesamt errechneten 936.227 Absolventen allgemeinbildender Schulen ergibt sich bei 640.000 Nachfragern eine Nachfragequote von 68 %. In der Schulentlassenenprognose des Statistischen Bundesamtes (vgl. **Tabelle 1/15** im An-

hang) ist der Sachverhalt der Verlängerung der Schulzeit bis zum Abitur in den beiden genannten neuen Ländern allerdings nicht berücksichtigt. Der Anteil der Nachfrager an der Gesamtzahl aller Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen steigt auf 70 %, wenn die in der Tabelle enthaltenen Zahlen für die Abiturienten aus Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt abgezogen werden.

Nachfragevorausschätzung für die neuen Länder und Berlin

Für die neuen Länder und Berlin (Ost) wurde für 2000 eine Nachfrage von 144.000 Ausbildungsplätzen innerhalb dieser Region erwartet. Es wurde davon ausgegangen, dass weitere 17.000 Jugendliche ihre Ausbildungsstellen in den alten Ländern und Berlin (West) finden und als Ost-West-Pendler in die dort erfasste Nachfrage eingehen. Tatsächlich betrug die Nachfrage für die neuen Länder und Berlin (Ost) 132.091, die Anzahl der Pendler in die alten Länder und nach Berlin (West) belief sich auf 19.200. Anstelle von den insgesamt erwarteten 161.000 Nachfragern, die aus den neuen Ländern und Berlin (Ost) stammen, wurden somit nur 151.300 Nachfrager registriert; die Abweichung der tatsächlichen von der erwarteten Entwicklung beträgt rund 9.700 Nachfrager bzw. 6,0 %. Das Angebot bezifferte sich im Jahr 2000 in den neuen Ländern und Berlin (Ost) auf 124.407 Ausbildungsstellen und lag damit bei einem Rückgang von 10.083 (- 7,5 %), gleichfalls niedriger als im Jahr 1999.

Die Vorausschätzung für 2001 bezieht sich auf die neuen Länder und Berlin (einschließlich des Westens der Stadt). Sie basiert auf der Annahme, dass sich die Anzahl der Ost-West-Pendler (14.400)¹ nicht wesentlich verändern wird, und berücksichtigt die Umstellung der Schulzeit für Abiturienten in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. Demnach ist für die neuen Ländern und Berlin im Jahr 2001 mit einer Nachfrage von 143.000 (± 1 %) zu rechnen.²

Nachfragevorausschätzung für die alten Länder

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den alten Ländern und Berlin (West) wurde für 2000 auf gut 518.000 geschätzt. Darin enthalten waren erwartete 17.000 Ost-West-Pendler (einschließlich der rund 3.000 geschätzten Binnenpendler vom Osten Berlins in den Westen der Stadt). Die tatsächliche Nachfrage betrug 513.244 (498.070 Neuabschlüsse und 15.174 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen). Die Anzahl der Ausbildungspendler

¹ Vgl. Kapitel 1.3.4

² Bezogen auf die für die neuen Länder und Berlin erwarteten 219.128 Absolventen allgemeinbildender Schulen (ohne Schulentlassene mit allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt) sind dies 65 %, unter Einschluss der rund 14.400 Pendler in die alten Länder knapp 72 %.

aus den neuen Ländern und Berlin (Ost) belief sich auf rund 19.200¹. Anstelle der erwarteten 501.000 Nachfrager, die ihren Wohnsitz in den alten Ländern und Berlin (West) haben, wurden somit nur 494.000 Nachfrager registriert, 7.000 (1,4 %) weniger als vorausgeschätzt, während sich das Angebot an Ausbildungsstellen in den alten Ländern und Berlin (West) um 3.012 Plätze (+ 0,6 %) auf insgesamt 522.976 vergrößerte.²

Die Nachfragevorausschätzung für das Jahr 2001 berücksichtigt die neue Zuordnung von Berlin (West) und erfolgt für die zehn alten Länder ohne Berlin. Die Grundlagen der Schätzung entsprechen den bereits genannten. Für das Jahr 2001 ist bei gleichbleibenden Bedingungen auf der Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes und einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer Nachfrage von rund 497.000 (± 1 %) zu rechnen.³ Darin sind 14.400 erwartete Pendler/Zuzügler aus den neuen Ländern enthalten.

¹ Vgl. hierzu Kapitel 1.3.4; dort sind für das Jahr 2000 14.409 Pendler/Umzügler genannt. Hinzuzurechnen sind rund 1.800 Einpendler/Umzügler aus den fünf neuen Ländern nach Berlin (West) sowie 3.000 Binnenpendler vom Osten Berlins in den Westen der Stadt (vgl. zur Berechnung der Einpendler/Umzügler aus den neuen Ländern in den Westen Berlins auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.3.3).

² Vgl. Kapitel 1.1.1

³ Dies sind, bezogen auf die erwarteten 701.530 Absolventen aus den allgemeinbildenden Schulen der alten Länder, rund 71 %. Unter Abzug der Pendler aus den neuen Ländern liegt die Quote bei rund 69 %.

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

2.1 Betriebliche Berufsausbildung

2.1.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden ¹

Schulische Vorbildung

Die schulische Vorbildung wird in der Berufsbildungsstatistik als der zuletzt erreichte allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ausgewiesen. Sofern vor Antritt der betrieblichen Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben. Dies ist vor allem beim Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss zu beachten, da viele von ihnen das Berufsgrundbildungsjahr oder das Berufsvorbereitungsjahr besuchen und dann dort erfasst werden.

Die schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag hat sich gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig verändert. Der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss erhöhte sich leicht (31,9 %, Vorjahr: 31,3 %). Rund 203.000 Jugendliche mit Hauptschulabschluss, 12.000 mehr als im Vorjahr, haben 1999 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Dagegen haben Jugendliche mit Realschulabschluss einen etwas geringeren Anteil als im Vorjahr (1999: 36,6 %, 1998: 36,9 %). In absoluten Zahlen ist jedoch auch für diese Gruppe eine Zunahme (+ 7.000 Auszubildende) zu verzeichnen. Ähnliches gilt für Auszubildende mit Hochschul- oder Fachhochschulreife. Ihr Anteil ging von 16,7 % auf 16,0 % zurück, die absoluten Zahlen sind jedoch ungefähr auf gleicher Höhe geblieben (vgl. **Übersicht 17**).

Der Anteil der Auszubildenden aus dem schulischen Berufsgrundbildungsjahr ist gegenüber dem Vorjahr etwas geringer, bedingt vor allem durch niedrigere Werte im Bereich der Hauswirtschaft und der Landwirtschaft. In Niedersachsen, dem einzigen Land mit höheren Anteilen von Auszubildenden, die aus dem Berufsgrundbildungsjahr kommen, ging der Wert von 14,4 % auf 13,6 % zurück. Auszubildende von Berufsfachschulen und aus dem Berufsvorbereitungsjahr verzeichnen etwas höhere Werte.

¹ Für die Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember 1998 ergaben sich noch nachträglich Veränderungen durch Korrekturen für Niedersachsen, die im Berufsbildungsbericht 2000 nicht mehr berücksichtigt werden konnten. Soweit hier Zahlen für 1998 wiedergegeben werden, können diese geringfügig von den im Berufsbildungsbericht 2000 aufgeführten Zahlen abweichen.

Diese Entwicklungen zeigen, dass durch die Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes die Anzahl und der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss zugenommen haben.

Über 100.000 Jugendliche mit einer Studienberechtigung haben eine Ausbildung im dualen System begonnen. In Industrie und Handel hat mehr als jeder fünfte Auszubildende die Hochschul- oder Fachhochschulreife (22,6 %, Vorjahr: 23,9 %). Ähnlich hoch liegt der Anteil bei den Freien Berufen (20,0 %). Bei den Rechtsanwaltsfachangestellten haben 30,5 % die Studienberechtigung. Hohe Anteile haben Auszubildende mit dieser schulischen Vorbildung im Bereich der Seeschifffahrt (29,0 %) und im Öffentlichen Dienst (26,9 %). Berufe wie Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte und Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin verzeichnen besonders hohe Werte (50,5 % bzw. 41,2 %).

Im Handwerk bilden die Jugendlichen mit oder ohne Hauptschulabschluss die größte Gruppe (48,4 % bzw. 4,8 %). Rechnet man noch Abgänger und Abgängerinnen des Berufsgrundbildungsjahres und des Berufsvorbereitungsjahres, die ebenfalls überwiegend von Hauptschulen kommen, dazu, beträgt der Anteil Auszubildender im Handwerk mit bzw. ohne Hauptschulabschluss mehr als 60 %. Die Realschüler erreichen einen Wert von 30,8 %.

In Industrie und Handel stellen Auszubildende mit Realschulabschluss die größte Gruppe (37,7 %). Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen kommt mehr als die Hälfte der Auszubildenden von Realschulen oder besitzt vergleichbare Abschlüsse.

Im Jahr 1999 haben rund 16.000 Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss die Ausbildung begonnen, das sind 700 mehr als im Vorjahr. Durch die höhere Gesamtzahl der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag insgesamt blieb der Anteilswert gleich (2,5 %). In den neuen Ländern liegt die Quote höher (3,9 %), ging jedoch wiederum gegenüber dem Vorjahr (4,1 %) zurück. In den alten Ländern liegt der Wert nahezu unverändert bei 2,2 %. Der höhere Wert in den neuen Ländern hängt mit der stärker ausgebauten staatlichen Förderung zusammen. Die meisten Auszubildenden ohne Abschluss (10.500) haben im Handwerk eine Ausbildung begonnen. Der Anteilswert beträgt 4,8 % (Vorjahr: 4,4 %).

In den neuen Ländern kommen mehr Auszubildende aus dem Berufsvorbereitungsjahr als in den alten Ländern (3,5 % zu 1,5 %). Dagegen sind Auszubildende mit Berufsfachschulabschluss in den neuen Ländern kaum vertreten (1,7 %, alte Länder: 9,6 %). Auch Auszubildende

mit Abitur haben eine geringere Quote (13,0 %, alte Länder: 16,8 %). Sowohl in alten wie in den neuen Ländern ging der Wert gegenüber dem Vorjahr zurück.

Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert. Die zehn von ihnen am häufigsten gewählten Berufe umfassen 53 % aller Auszubildenden mit Abitur (Vorjahr: 52 %). Die Berufe gehören fast ausschließlich dem kaufmännischen und dem Bürobereich an. Der 1997 geschaffene Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin nimmt mit einem Anteil von Auszubildenden mit Abitur von 56,0 % einen vorderen Platz ein (vgl. **Übersicht 18**). Am häufigsten wählen diese Jugendlichen den Beruf Bankkaufmann/Bankkauffrau. In diesem Beruf ist der Anteilswert etwas zurückgegangen, liegt mit 68,4 % jedoch immer noch sehr hoch (Vorjahr: 69,2 %). In den neuen Ländern besitzen Auszubildenden in diesem Beruf sogar über 80 % das Abitur. In einigen zahlenmäßig gering besetzten Berufen wie Werbekaufmann/Werbekauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau und Verlagskaufmann/Verlagskauffrau liegt die Quote bei 75 % und höher. Allerdings sind in den meisten dieser Berufe die Quoten nicht mehr angestiegen.

Die zehn am häufigsten von Jugendlichen mit Realschulabschluss gewählten Berufe haben einen Anteil von 35,8 % (Vorjahr: 34,2 %) aller Auszubildenden mit diesem Abschluss. Darunter sind auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin (vgl. **Übersicht 19**). Die meisten Berufe gehören dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau), dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel bzw. im Großhandel) und dem Gesundheitsbereich (Arzt-, Zahnarthelferin) an. In den neuen Ländern haben besonders viele Realschüler und Realschülerinnen den Beruf Koch/Köchin gewählt (Anteil: 52,4 %, alte Länder: 31,4 %).

Bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss sind vor allem Berufe aus dem Handwerk vertreten, die zumeist von männlichen Schulabgängern gewählt wurden (Maler und Lackierer, Kraftfahrzeugmechaniker, vgl. **Übersicht 20**). Für Schulabgängerinnen sind die Kauffrauen im Einzelhandel, die Friseurinnen und die Verkäuferinnen von Bedeutung. Den höchsten Hauptschülerinnenanteil mit 65,8 % erreichen die Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk. Für die männlichen Jugendlichen sind Bäcker und Fleischer mit ähnlich hohen Quoten zu nennen, die jedoch nicht so starke Besetzungen aufweisen. Insgesamt umfassen die zehn am häufigsten von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss gewählten Berufe 42 % (Vorjahr: 41 %).

Auch die meisten Auszubildenden ohne Abschluss erlernen handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Maurer/Maurerin oder Friseur/Friseurin (vgl. **Übersicht 21**). Viele dieser Jugendlichen werden auch in Berufen nach § 48 BBiG und § 42 b HwO (Regelungen für die Ausbildung Behinderter) ausgebildet. Fast 900 Auszubildende ohne Hauptschulabschluss haben als Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin eine Ausbildung aufgenommen. 57 % aller Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss wurden in den zehn am häufigsten von diesen Jugendlichen besetzten Berufen ausgebildet. In nahezu den gleichen Berufen wurden auch Abgänger und Abgängerinnen aus dem Berufsvorbereitungsjahr ausgebildet, die ebenfalls überwiegend nicht über einen Hauptschulabschluss verfügen.

Regional ist die Vorbildungsstruktur der Auszubildenden auch von länderspezifischen Bedingungen der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen bestimmt. In Niedersachsen und Bayern erreichen Auszubildende aus dem Berufsgrundbildungsjahr Anteile von 13,6 % bzw. 4,0 % aller Auszubildenden (vgl. **Übersicht 22**). Beide Werte sind gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Alle übrigen Länder weisen wesentlich geringere Anteile auf. Das Berufsvorbereitungsjahr haben überdurchschnittlich viele Auszubildende im Saarland, in Sachsen, in Sachsen-Anhalt und in Schleswig-Holstein besucht (jeweils um 4 %). Von den Berufsfachschulen kommen besonders viele Auszubildende in Niedersachsen und in Baden-Württemberg.

Die Quoten der Hochschulberechtigten sind in Hamburg, Bremen und Berlin - bedingt durch die Struktur der Schulabgänger und Schulabgängerinnen - überdurchschnittlich hoch. Aber auch in den Flächenländern Nordrhein-Westfalen, Hessen und im Saarland werden Werte über 20 % erreicht. In den neuen Ländern liegen die Werte zwischen 13 % und 16 %.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden in den neuen Berufen

Die informationstechnischen Berufe wurden sehr häufig von Auszubildenden mit Realschulabschluss oder Abitur gewählt. Teilweise haben über 50 % dieser Auszubildenden das Abitur (vgl. **Übersicht 23**). Es sind jedoch auch Auszubildende mit Hauptschulabschluss vertreten. 10 % der Auszubildenden im Beruf Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Elektronikerin haben einen Hauptschulabschluss. Von den beruflichen Schulen, und hier zu meist von den Berufsfachschulen, kommen durchschnittlich 11 % der Auszubildenden.

Auch die Berufe der Mediengestaltung weisen hohe Anteile an Auszubildenden mit Abitur auf. So haben bei den Mediengestaltern/Mediengestalterinnen für Digital- und Printmedien die Auszubildenden der Fachrichtung Medienberatung zu 68,2 % und der Fachrichtung Mediendesign

zu 56,5 % eine Studienberechtigung. Den höchsten Anteil haben die Kaufleute für audiovisuelle Medien (81,2 %).

Bei den Kaufleuten für Verkehrsservice haben die meisten Auszubildenden einen Realschulabschluss (64,4 %). Das Abitur besitzen 18,8 %. Mit 7,5 % sind bei diesem kaufmännischen Beruf die Auszubildenden mit Hauptschulabschluss in der Minderheit.

Die neuen gewerblichen Berufe Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin, Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin und Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin wurden ungefähr zu gleichen Teilen von Auszubildenden mit Hauptschul- bzw. Realschulabschluss gewählt. Bei den Berufen Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin und Mechatroniker/Mechatronikerin haben die Auszubildenden mit Realschulabschluss die höheren Anteile. Bei dem Beruf Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin kommt auch eine größere Anzahl der Auszubildenden (12,0 %) von berufsbildenden Schulen, darunter 7,6 % von Berufsfachschulen.

Einen hohen Anteil von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (23,4 %) hat der informationstechnische Beruf des Handwerks Informationselektroniker/Informationselektronikerin. Auch die Fachkräfte für Systemgastronomie wurden zu 14,4 % von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss gewählt. Auszubildende ohne Abschluss sind nur mit einem sehr geringen Anteil in diesen Berufen vertreten.

Altersstruktur der Auszubildenden

Im Zeitraum 1970 bis 1990 nahm das durchschnittliche Alter der Auszubildenden um mehr als zwei Jahre von 16,6 auf 19,0 Jahre zu, seither stagniert es. Während 1970 nur etwa 22 % 18 Jahre und älter waren, sind es derzeit beinahe drei von vier Auszubildenden (73 %). Und waren früher weibliche Jugendliche im Durchschnitt jünger, so kehrte sich dies 1996 erstmalig um: Weibliche Auszubildende sind derzeit geringfügig älter als männliche. Das dürfte auf eine im Durchschnitt höhere schulische Qualifikation zurückgehen. Das gestiegene Durchschnittsalter der Auszubildenden wurde von mehreren Entwicklungen geprägt:

- von einem aufgrund der Verlängerung der Schulzeit im Sekundarbereich I allgemein gestiegenen Alter der Schulabgänger,
- von einer anhaltend hohen Anzahl von Jugendlichen, die zur Verbesserung ihrer Chancen, eine ihren Vorstellungen entsprechende Ausbildung durchlaufen oder aufgrund von Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden, berufliche Vollzeitschulen besuchen,

- von einem wachsenden Anteil der Abiturienten unter den Auszubildenden, der allerdings inzwischen nicht mehr ansteigt.

Die Stagnation des Altersdurchschnitts seit 1990 ist auch eine Folge des um gut ein halbes Jahr geringeren Durchschnittsalters der Auszubildenden in den neuen Ländern.

Seit 1993 wird von der Berufsbildungsstatistik auch das Alter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag erfasst. Der Altersaufbau ist in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich. Er spiegelt im Wesentlichen die schulische Vorbildung der Jugendlichen wider. Während Berufe, die bevorzugt von Jugendlichen mit Abitur ergriffen werden, nur geringe Anteile von unter 18-Jährigen aufweisen (Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau 12 %, Bankkaufmann/Bankkauffrau 20 %, Industriekaufmann/Industriekauffrau 24 %), gilt vor allem für gewerbliche Ausbildungsberufe das Gegenteil (Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmechanikerin 75 %, Bäcker/Bäckerin 64 %, Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin 59 %).

Übersicht 17: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 1998 und 1999 in Prozent

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ¹⁾													
	Hauptschule ohne Abschluss		Hauptschule mit Abschluss		Realschul- oder gleichwertiger Abschluss		Hochschul-/Fachhochschulreife		Schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvorbereitungsjahr	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Industrie und Handel	1,0	1,0	22,8	23,6	37,3	37,7	23,9	22,6	1,7	1,6	11,6	11,6	1,6	1,9
Handwerk	4,4	4,8	47,3	48,8	31,6	30,3	5,4	4,9	5,4	5,2	3,8	3,7	2,1	2,3
Landwirtschaft	6,7	7,3	36,4	39,5	33,4	30,8	12,1	10,8	7,3	7,0	2,4	2,9	1,6	1,7
Öffentlicher Dienst	0,3	0,2	7,4	7,4	59,8	60,1	27,0	26,9	1,1	0,6	4,4	4,2	0,0	0,6
Freie Berufe	0,4	0,3	19,5	19,2	54,2	54,6	20,8	20,0	0,5	0,5	4,5	5,1	0,2	0,3
Hauswirtschaft ²⁾	24,1	23,1	38,3	41,8	8,4	7,9	0,5	0,4	8,9	7,4	9,9	9,4	9,9	10,0
Seeschifffahrt	2,5	0,7	17,2	15,2	40,5	53,8	39,3	29,0	0,6	1,4	–	–	–	–
Alle Bereiche	2,5	2,5	31,3	31,9	36,9	36,6	16,7	16,0	3,1	2,9	7,8	8,0	1,8	1,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 18, Seite 56

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

²⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Übersicht 18: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hochschulreife gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen mit Hochschulreife		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	1998	1999	1998	1999
	Anzahl		Prozent	
Bankkaufmann/Bankkauffrau	12.278	12.094	69,2	68,4
Industriekaufmann/Industriekauffrau	10.541	10.357	47,7	47,8
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.574	6.116	35,5	33,9
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	5.477	5.402	20,4	17,7
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	4.543	4.539	57,2	54,6
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	2.243	3.455	57,5	56,0
Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	3.360	3.218	63,2	61,9
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	3.198	3.063	27,9	24,9
Rechtsanwalts-/Notarfachangestellter/ Rechtsanwalts-/Notarfachangestellte	3.249	2.895	32,4	30,3
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.749	2.794	25,9	22,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 19, Seite 56

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

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

Übersicht 19: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	1998	1999	1998	1999
	Anzahl		Prozent	
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	11.828	13.501	44,1	44,2
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	12.311	12.984	40,7	38,8
Arztshelfer/Arztshelferin	9.896	9.923	61,9	60,6
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	8.506	8.775	37,4	36,4
Zahnarztshelfer/Zahnarztshelferin	7.462	6.768	56,7	57,5
Industriekaufmann/Industriekauffrau	6.362	6.524	28,8	30,1
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	6.619	6.414	45,1	43,6
Koch/Köchin	5.590	6.263	40,1	38,9
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.172	6.255	33,3	34,6
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	5.704	6.015	46,3	48,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 20, Seite 57

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

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

Übersicht 20: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	1998	1999	1998	1999
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	9.946	11.724	32,9	35,0
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	10.569	11.615	58,7	60,6
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	10.731	11.570	47,2	48,0
Friseur/Friseurin	9.721	10.371	55,5	55,3
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	8.077	8.484	64,7	65,8
Verkäufer/Verkäuferin	5.951	7.685	50,9	51,2
Koch/Köchin	5.829	6.927	41,8	43,0
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	6.134	6.258	41,8	42,6
Maurer/Maurerin (Industrie und Handel/Handwerk)	6.345	5.979	51,8	52,7
Metallbauer/Metallbauerin	5.151	5.567	55,0	56,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 21, Seite 58

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

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

Übersicht 21: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger/ Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen des Berufs	
	1998	1999	1998	1999
	Anzahl		Prozent	
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	1.756	1.845	9,8	9,6
Maurer/Maurerin (Industrie und Handel/Handwerk)	758	748	6,3	6,6
Tischler/Tischlerin	628	716	3,9	4,4
Metallbauer/Metallbauerin	621	651	6,6	6,6
Friseur/Friseurin	505	610	2,9	3,2
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	480	493	2,1	2,0
Behindertenberufe im Handwerk ²⁾	1.576	1.802	48,7	50,0
Behindertenberufe in der Hauswirtschaft ³⁾	992	861	41,7	37,6
Behindertenberufe in der Landwirtschaft ³⁾	699	762	50,7	49,1
Behindertenberufe im Bereich Industrie und Handel ³⁾	755	733	20,2	49,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 22, Seite 58

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

²⁾ Ausbildungsberufe nach § 42 b HwO

³⁾ Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG

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

Übersicht 22: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in den Ländern 1999 in Prozent¹⁾

Land	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung: ²⁾							
	Hauptschule ohne Abschluss	Hauptschule mit Abschluss	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	Hochschulreife	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	
Baden-Württemberg	1,5	34,7	36,8	12,3	0,6	12,9	1,1	
Bayern	3,2	47,2	29,8	9,9	4,0	4,5	1,3	
Berlin	2,1	27,1	48,3	18,3	0,1	2,8	1,3	
Brandenburg	3,4	28,6	48,9	15,8	0,0	0,4	2,7	
Bremen	3,4	27,5	33,3	23,1	0,7	11,2	0,7	
Hamburg	1,6	18,9	32,6	32,9	0,2	11,0	2,8	
Hessen	1,4	28,6	35,6	21,3	2,2	9,3	1,6	
Mecklenburg-Vorpommern	3,7	28,5	54,5	10,0	0,1	1,2	2,1	
Niedersachsen	1,7	23,7	29,4	14,8	13,6	15,5	1,4	
Nordrhein-Westfalen	2,5	31,5	31,0	23,5	1,7	9,0	0,7	
Rheinland-Pfalz	2,0	37,5	29,3	12,4	3,3	11,8	3,8	
Saarland	1,7	38,2	22,0	19,2	2,2	11,3	5,4	
Sachsen	4,0	23,0	52,0	12,7	1,3	1,9	5,2	
Sachsen-Anhalt	3,6	16,7	58,7	13,1	0,6	3,3	3,9	
Schleswig-Holstein	1,9	35,2	33,4	13,0	1,6	11,1	3,7	
Thüringen	4,5	27,9	49,5	13,1	1,4	1,2	2,4	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 23, Seite 59

¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

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

Übersicht 23: Schulische Vorbereitung der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen in ausgewählten neuen Berufen 1999 in Prozent¹⁾

	Schulische Vorbereitung					Berufsbildende Schule ²⁾
	Hauptschule ohne Abschluss	Hauptschule mit Abschluss	Realschule	Hoch-/Fachhochschulreife		
Neue Berufe insgesamt³⁾	0,2	11,3	42,3	35,1	11,1	
Darunter:						
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	0,4	12,4	40,0	30,8	16,4	
Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	1,1	24,1	58,0	4,8	12,0	
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst, Industrie und Handel)	–	2,7	52,4	38,5	6,3	
Fachinformatiker/Fachinformatikerin (Industrie und Handel)	0,0	6,6	27,3	56,0	10,1	
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0,3	9,0	37,4	43,4	8,2	
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	0,3	14,4	37,1	33,2	15,0	
Fassade monteur/Fassadenmonteurin	–	47,1	51,0	–	2,0	
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	1,1	43,7	42,5	1,8	10,9	
Fotomedienlaborant/ Fotomedienlaborantin	–	18,1	34,9	35,6	11,4	
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	–	5,5	28,0	51,2	15,3	
Informationselektroniker/Informationselektronikerin	0,7	23,4	59,6	10,6	5,7	
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	0,0	10,0	56,0	24,6	9,3	
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	0,0	8,4	31,0	45,8	14,7	
Kaufmann für Verkehrsservice/Kauffrau für Verkehrsservice	–	7,5	64,4	18,8	9,4	
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	–	1,6	10,0	81,2	7,1	
Mechatroniker/Mechatronikerin	0,1	11,4	68,1	12,5	8,0	
Mediengestalter in Bild und Ton/Mediengestalterin in Bild und Ton	–	4,0	21,5	70,9	3,5	
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Medienberatung	–	3,1	22,5	68,2	6,2	
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Mediendesign	–	6,8	25,5	56,5	11,1	
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Medienoperating	0,0	8,1	30,5	49,2	11,7	
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien – Medientechnik	0,5	8,1	30,5	49,2	11,7	
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	–	10,2	38,3	37,9	13,6	
Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin	–	3,6	59,6	28,9	7,8	
	–	41,2	47,1	–	11,8	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 24, Seite 60

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

²⁾ Schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr

³⁾ 32 seit 1996 in Kraft getretene Berufe

2.1.2 Ausländische Jugendliche

Die Anzahl der Ausländer und Ausländerinnen betrug 1999 in Deutschland 7,34 Millionen, das sind rund 24.000 (0,3 %) mehr als ein Jahr zuvor. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt wie im Vorjahr 8,9 %. Der überwiegende Teil ausländischer Jugendlicher zwischen 15 und 18 Jahren lebt in den alten Ländern. Ihr Anteil liegt hier bei rund 12 %.

Die Anzahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität lag 1999 bei 93.908 Jugendlichen (allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, vgl. **Übersicht 24**), das entsprach rund 10 % aller Schulabgänger.

Die Anzahl der Jugendlichen ausländischer Herkunft mit Hoch-/Fachhochschulreife hat zugenommen. 16,3 % erwarben diese Abschlüsse (Vorjahr: 14,5 %). Der Anteil der Realschul- oder gleichwertigen Abschlüsse (31,6 %) ist etwa gleich geblieben. Während Anfang der achtziger Jahre 30 % der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität die Hauptschule ohne Abschluss verließen, waren dies 1999 16,7%. Insgesamt setzt sich der Trend zu höheren Schulabschlüssen fort, hat sich jedoch seit 1993 verlangsamt.

Trotz dieser Entwicklung ist der Abstand zwischen den Schulabschlüssen deutscher und ausländischer Jugendlicher nicht geringer geworden. Auch bei den deutschen Jugendlichen hält der Trend zu höheren Abschlüssen an. Ein Drittel der deutschen Schulabgänger besitzt den Realschulabschluss, ein weiteres Drittel die Hochschulreife. Im Durchschnitt verlassen von den deutschen Jugendlichen nur noch 9 % die Hauptschule ohne Abschluss.

Ausbildung im dualen System

Die Anzahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft nahm 1999 in den alten Ländern gegenüber dem Vorjahr um rund 3.400 ab (- 3,3 %) und betrug insgesamt 100.675 (vgl. **Übersicht 25**). Da die Anzahl der deutschen Auszubildenden anstieg, ging der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden in den alten Ländern auf 7,5 % (Vorjahr: 8,0 %) zurück. In den neuen Ländern ist die Anzahl ausländischer Auszubildender (224) nach wie vor sehr gering. Die nachfolgenden Zahlen beziehen sich deshalb ausschließlich auf die alten Länder.

Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bildeten die Jugendlichen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (42 %). Gegenüber dem Vorjahr verringerte sich ihre

Zahl um 750 (- 1,8 %) und betrug 41.997. Der Rückgang war damit unterdurchschnittlich. Auch bei allen anderen Nationalitäten mit Ausnahme der jungen Italiener sind niedrigere Auszubildendenzahlen zu verzeichnen. Mit 10.806 Auszubildenden sind Auszubildende mit italiensicher Staatsangehörigkeit zur zweitstärksten Gruppe aufgerückt. Nur ungefähr jeder fünfte ausländische Auszubildende kam aus einem EU-Land.

In Industrie und Handel wurden 46.166 ausländische Jugendliche ausgebildet, das sind geringfügig mehr (rund 400) als im Vorjahr, wobei der Ausländeranteil allerdings von 7,5 % auf 7,0 % zurückging. Im Handwerk hatten 8,5 % (Vorjahr: 9,1 %) der Auszubildenden (40.779) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Gegenüber dem Vorjahr ist diese Zahl deutlich niedriger (- 2.890).

Im Bereich der Freien Berufe ging die Zahl der Auszubildenden mit ausländischer Herkunft von 12.427 auf 11.734 zurück, das entsprach einem Anteil von 9,0 % (Vorjahr: 9,2 %). Zum Beispiel ging bei den Zahnarzhelferinnen die Zahl junger Frauen ausländischer Herkunft von 4.100 auf 3.700 zurück. Ähnliches gilt für die Arzhelferinnen, wobei in beiden Berufen der Anteil junger Ausländerinnen noch über 10 % liegt. Diese Werte zeigen, dass für ausländische Jugendliche, insbesondere für Mädchen, Chancen in diesem Ausbildungsbereich bestehen und die Bereitschaft der Betriebe und Praxen vorhanden ist, ausländische Jugendliche auszubilden. In allen anderen Bereichen ist der Anteil ausländischer Jugendlicher an der Gesamtzahl Auszubildender deutlich geringer.

In einigen Ländern lag der Ausländeranteil erheblich über den Durchschnitt. Zum Beispiel beträgt der Anteil der im Handwerk ausgebildeten ausländischen Jugendlichen in Baden-Württemberg 15 %, in Hessen 13 % und in Hamburg 12 %. In Baden-Württemberg erhöhte sich die absolute Zahl der ausländischen Auszubildenden entgegen dem allgemeinen Trend etwas.

Der Anteil der jungen Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug 1999 39,7 % und ist damit gegenüber dem Vorjahr (38,6 %) angestiegen (vgl. **Übersicht 26**). Bei den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 40,5 %. Dabei muss berücksichtigt werden, dass deutsche junge Frauen auch häufig Berufe im schulischen Bereich (insbesondere Berufe des Gesundheitswesens) wählen. Ausländische junge Frauen sind dort nur zu einem Anteil von 6 % vertreten. Ihre Ausbildungsbeteiligung ist also insgesamt betrachtet deutlich geringer.

Die Mehrzahl der ausländischen Auszubildenden (55 %) wurde in gewerblichen Berufen ausgebildet (55.018). Bei den deutschen Auszubildenden lag der entsprechende Wert bei 50 %. Allerdings erhöhte sich die Anzahl der ausländischen Jugendlichen in den kaufmännischen Berufen um 1.160. Diese Entwicklung bei den ausländischen Jugendlichen entspricht dem allgemeinen Trend zu kaufmännischen und Dienstleistungsberufen.

Die ausländischen Auszubildenden konzentrierten sich auf wenige Berufe. Die zehn Berufe, in die sie am häufigsten einmündeten, umfassten bereits 43 % aller ausländischen Auszubildenden. In fast allen Berufen gingen die Anteile ausländischer Auszubildender zurück. Die jungen Frauen fanden am häufigsten als Friseurin oder Arzt-/Zahnarzthelferin, die jungen Männer als Kraftfahrzeugmechaniker oder Maler und Lackierer einen Ausbildungsplatz (vgl. **Übersicht 27**). Bei den Friseurinnen hatte jede sechste Auszubildende (17,0 %) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Dieser Wert ging gegenüber dem Vorjahr (19,0 %) zurück; 1995 lag er noch bei 25 %. Auch bei den Zahnarzthelferinnen war der Anteil von Auszubildenden ausländischer Herkunft hoch (11,0 %). In den Büroberufen hatten durchschnittlich nur 4,9 % der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft, bei den Bürokaufleuten wurde mit 7,3 % ein höherer Wert erreicht. In den gewerblichen Berufen der Industrie betrug die Quote 6,0 %. In einigen Berufen des Bergbaus und der Bekleidungsindustrie wurden für ausländische Auszubildende Anteile von 20 % und mehr erreicht (z. B. Bergmechaniker 21 %). Die Gesamtzahl der Auszubildenden ist in diesen Berufen gering. In den Berufen des Handwerks gingen die absoluten Zahlen wie auch die Anteilswerte der ausländischen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zurück. Zum Beispiel gab es 1998 6.031 ausländische Jugendliche bei den Kraftfahrzeugmechanikern, 1999 5.572 (- 7,6 %). Entsprechend geringer wurden auch die Anteilswerte (9,8 % zu 8,9 %).

Von den deutschen Jugendlichen absolvieren rund zwei Drittel eines Altersjahrgangs eine Ausbildung im dualen System. Bei den jungen Ausländern lag der Anteil bei rund 39 %. Bei ausländischen jungen Frauen betrug die Ausbildungsbeteiligung rund 33 %, bei jungen Männern rund 44 %. Im Vergleich zu den Vorjahreswerten, die etwas höher lagen, ist zu beachten, dass die Zahl der Einbürgerungen in den letzten Jahren, insbesondere bei Jugendlichen mit türkischer Staatsangehörigkeit, angestiegen ist. Dadurch werden viele von ihnen in der Statistik bezüglich der ausländischen Staatsangehörigkeit nicht mehr erfasst.

Berufliche Schulen

Die Anzahl der ausländischen Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen betrug im Jahr 1999 214.152 (vgl. **Tabelle 2/1** im Anhang). Dies ergab einen Ausländeranteil von 8,1 % (Vorjahr: 8,5 %). Rund 57 % der Schüler und Schülerinnen besuchten die Teilzeitberufsschule, die meisten die Fachklassen für Auszubildende. Hohe Ausländeranteile erreichten mit 10,4 % die Berufsfachschulen. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr war jeder Sechste Ausländer.

Die Verteilung auf die Schularten zeigt, dass in den weiterführenden Zweigen des beruflichen Schulwesens wenige ausländische Jugendliche zu finden sind. Zum Beispiel sind ihre Anteile in Fachoberschulen und Fachschulen geringer als in den anderen beruflichen Schulen (7,1 % bzw. 3,9 %). Diese Schulen setzen in der Regel den Abschluss einer Lehre voraus.

Übersicht 24: Ausländische Schulabgänger und Schulabgängerinnen nach Art des Schulabschlusses 1996 bis 1999

Schulabschlüsse	1996		1997		1998		1999	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Ohne Hauptschulabschluss (einschließlich Sonderschulen)	16.880	17,4	16.850	17,1	16.714	17,0	15.663	16,7
Mit Hauptschulabschluss	37.446	38,7	37.043	37,6	35.941	36,7	33.221	35,4
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	29.323	30,3	30.267	30,7	31.164	31,8	29.722	31,6
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	23.637		24.417		24.785		23.427	
Beruflichen Schulen	5.686		5.850		6.379		6.295	
Hochschul-/Fachhochschulreife	13.208	13,6	14.411	14,6	14.216	14,5	15.302	16,3
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	7.912		8.431		8.295		8.789	
Beruflichen Schulen	5.296		5.980		5.921		6.513	
Insgesamt	96.857	100,0	98.571	100,0	98.035	100,0	93.908	100,0
Davon aus								
Allgemeinbildenden Schulen	85.875		86.741		85.735		81.100	
Beruflichen Schulen	10.982		11.830		12.300		12.808	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 26, Seite 61

Übersicht 25: Ausländische Auszubildende in den alten Ländern nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1995 bis 1999

Jahr/Ausbildungsbereich	Insgesamt		Davon nach Land der Staatsangehörigkeit							Sonstige Staatsangehörigkeit ¹⁾
	Anzahl	Anteil an allen Auszubildenden in Prozent	EU-Länder	Darunter			Türkei	Ehemaliges Jugoslawien		
				Griechenland	Italien	Spanien				
1995	121.087	9,7	24.335	5.674	10.674	2.404	51.376	22.504	22.872	
1996	116.036	9,4	23.230	5.301	10.442	2.265	47.560	21.498	23.748	
1997	109.872	8,7	22.427	5.021	10.303	2.159	44.586	19.129	23.730	
1998	104.058	8,0	22.244	4.847	10.490	2.053	42.747	12.205	26.862	
1999	100.675	7,5	22.067	4.811	10.806	1.889	41.997	10.015	26.596	
Ausbildungsbereiche 1999										
Industrie und Handel	46.166	7,0	10.541	2.203	4.903	1.080	20.357	4.190	11.078	
Handwerk	40.779	8,5	9.147	2.111	4.789	631	16.402	4.438	10.792	
Landwirtschaft	353	1,2	104	3	22	9	77	10	162	
Öffentlicher Dienst	1.103	3,0	229	47	106	18	457	97	320	
Freie Berufe	11.734	9,0	1.956	431	931	146	4.469	1.237	4.072	
Hauswirtschaft ²⁾	534	5,5	89	16	55	5	232	43	170	
Seeschifffahrt	6	1,9	1	–	–	–	3	–	2	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 27, Seite 62

¹⁾ Einschließlich ohne Angabe

²⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Übersicht 26: Ausländische Auszubildende in den alten Ländern nach Berufsgruppen und Geschlecht 1995 bis 1999

Jahr	Insgesamt	Davon					
		In gewerblichen Ausbildungsberufen	In kaufmännischen und sonstigen Ausbildungsberufen	Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl			Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1995	121.312	76.630	44.682	77.867	64,2	43.445	35,8
1996	116.246	71.179	45.067	73.217	63,0	43.029	37,0
1997	109.872	64.880	44.992	67.966	61,9	41.906	38,1
1998	104.058	59.561	44.497	63.895	61,4	40.163	38,6
1999	100.675	55.018	45.657	60.720	60,3	39.955	39,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 28, Seite 62

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

Übersicht 27: Die zehn am häufigsten von ausländischen Auszubildenden in den alten Ländern gewählten Ausbildungsberufe 1999 und Vergleich mit 1998

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
	1999	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	
		1999	1998
	Anzahl	Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6.232	10,3	10,3
Friseur/Friseurin	6.148	17,0	19,0
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	5.572	8,9	9,8
Arztshelfer/Arztshelferin	4.523	10,4	10,8
Bürokaufleute (Industrie und Handel, Handwerk)	4.235	7,3	7,1
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	3.902	11,4	11,8
Zahnarztshelfer/Zahnarztshelferin	3.727	11,0	11,3
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	3.111	8,1	8,8
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2.844	6,8	6,8
Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	2.761	10,8	11,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 29, Seite 63

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

2.1.3 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Die Zahl der Vertragslösungen nahm bis 1997 kontinuierlich ab. Seit dem Jahr 1998 ist ein erneuter Anstieg zu beobachten. Vorzeitig gelöst wurden 1999 insgesamt 144.545 Ausbildungsverträge (vgl. **Übersicht 28**), das ist eine erneute Erhöhung um 9.862 oder 7 % gegenüber dem Vorjahr.¹ Da die neuen Ausbildungsverträge in geringerem Maß zunahmen als die Vertragslösungen, stieg auch die Lösungsrate gegenüber dem Vorjahr an (1998: 22,6 %; 1999: 23,5 %).² Im Schnitt wird derzeit also beinahe jeder vierte neu abgeschlossene Vertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Dabei liegt die Lösungsrate in den neuen Ländern 1999 (23,2 %) geringfügig unter der der alten Länder (23,6 %).

Die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert. 1999 wurden im ersten Ausbildungsjahr fast die Hälfte (49 %), im zweiten ein knappes Drittel (31 %) und im dritten ein knappes Fünftel (18 %) der Verträge gelöst. Der Rest (2 %) entfiel auf das vierte Ausbildungsjahr. Ein Viertel aller Vertragslösungen wurde in der Probezeit vollzogen.

Auffallend gering ist der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im Bereich des Öffentlichen Dienstes (7 %), etwa durchschnittlich in den Bereichen von Industrie und Handel (20 %) und Hauswirtschaft (23 %), während er in den übrigen Bereichen zum Teil deutlich darüber liegt (vgl. **Übersicht 29**). Die Lösungsraten der einzelnen Ausbildungsbereiche sind in den neuen Ländern zumeist etwas niedriger als in den alten Ländern.

Die Spannweite der Vertragslösungsraten zwischen den Ländern ist erheblich. Sie reicht von bis zu 30 % (Berlin: 30 %, Bremen: 28 %) bis unter 20 % (Sachsen, Bayern und Baden-Württemberg mit jeweils etwa 19 %; vgl. **Tabelle 2/5** im Anhang).

Die Lösungsraten bei Frauen sind generell etwas höher als bei Männern (vgl. **Übersicht 30**). Im Wesentlichen könnte das daran liegen, dass ihre Chancen, den gewünschten Ausbildungsberuf oder -betrieb wählen zu können, geringer sind.

¹⁾ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 2.1.3

²⁾ Die Verwendung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 31. Dezember als Basis der Anteilsberechnung vorzeitig gelöster Verträge führt bei abnehmender Zahl von Neuabschlüssen zu einer leichten Überhöhung der Vertragslösungsraten und umgekehrt. Die Bezugsbasis ist daher eine aus den neuen Verträgen der letzten drei Jahre bestehende durchschnittliche Zahl von Verträgen. Es sind die Jahrgänge, denen die Vertragslösungen entstammen.

Das relativ hohe Niveau der Vertragslösungsrate, in den letzten Jahren gegenüber den achtziger Jahren hat mehrere Ursachen.¹ Hier sind vor allem das höhere Alter und die bessere schulische Vorbildung der Jugendlichen zu nennen.² Die Ausbildung wird daher kritischer beurteilt, der Ausbildungsvertrag kann gegebenenfalls auch ohne Einwilligung der Eltern gelöst und die Entscheidung für einen bestimmten Betrieb oder Beruf leichter als früher korrigiert werden. Zur berücksichtigen ist ferner eine konjunkturelle Komponente: In Zeiten des Wirtschaftsaufschwungs, in denen ein Wechsel zwischen Betrieben und Ausbildungsberufen leichter ist, nimmt die Lösungsrate tendenziell zu; dies ist auch derzeit zu beobachten. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen, dass viele Jugendliche im Anschluss an eine Vertragslösung auf betrieblichem oder schulischem Wege noch einen beruflichen Abschluss erwerben.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 2.1.4

² Vgl. Kapitel 2.1.1

Übersicht 28: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 1999

Ausbildungsbereich	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge											
	Alte Länder			Neue Länder			Insgesamt					
	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999
Industrie und Handel	37.142	36.388	40.266	46.699	13.499	12.771	13.421	15.235	50.641	49.139	53.687	61.934
Handwerk	48.560	46.947	47.987	51.341	10.885	11.420	12.951	11.381	59.445	58.367	60.938	62.722
Öffentlicher Dienst	911	1.004	950	1.026	149	124	122	117	1.060	1.128	1.072	1.143
Landwirtschaft	2.461	2.567	2.785	2.969	618	748	806	920	3.079	3.315	3.591	3.889
Freie Berufe	13.468	13.118	13.202	12.743	1.003	1.030	1.006	897	14.471	14.148	14.208	13.640
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschifffahrt)	868	849	864	893	293	308	323	324	1.161	1.157	1.187	1.217
Alle Bereiche	103.410	100.853	106.054	115.671	26.447	26.401	28.629	28.874	129.857	127.254	134.683	144.545

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 31, Seite 64

Übersicht 29: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen¹⁾ nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 1999 in Prozent

Ausbildungsbereich	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge											
	Alte Länder			Neue Länder			Insgesamt					
	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999
Industrie und Handel	18,1	17,1	17,9	19,3	24,1	21,7	21,8	23,1	19,4	18,1	18,7	20,1
Handwerk	28,1	27,2	28,0	29,5	22,0	23,0	27,7	25,9	26,7	26,3	27,8	28,8
Öffentlicher Dienst	6,9	7,8	7,3	8,0	4,0	3,5	3,5	3,5	6,3	6,9	6,5	7,1
Landwirtschaft	24,4	23,5	24,3	25,6	19,0	19,2	19,2	21,6	23,1	22,4	23,0	24,6
Freie Berufe	26,5	26,8	27,9	27,7	16,5	17,0	17,6	16,6	25,5	25,7	26,8	26,5
Sonstige (Hauswirtschaft, Seeschifffahrt)	24,0	22,6	21,9	22,5	20,6	21,0	22,5	22,9	23,0	22,2	22,1	22,6
Alle Bereiche	22,7	21,8	22,5	23,6	22,1	21,4	23,3	23,2	22,6	21,7	22,6	23,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 32, Seite 66

¹⁾ Die Zahl der Vertragslösungen wird bezogen auf die durchschnittliche Zahl neuer Verträge (Erhebung zum 31. Dezember) aus den letzten drei Jahren.

Übersicht 30: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1996 bis 1999 in Prozent

Jahr	Männlich	Weiblich	Insgesamt
1996	22,5	22,7	22,6
1997	21,4	22,3	21,8
1998	22,3	23,1	22,6
1999	23,1	24,1	23,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 34, Seite 67

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

2.1.4 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

Im Jahr 1999 haben 576.856 Auszubildende und Externe an Abschlussprüfungen teilgenommen; gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl nahezu unverändert. 491.239 haben die Prüfung bestanden, das sind 85,2 % (vgl. **Übersicht 31**). 58.720 Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen hatten vorher eine Prüfung nicht bestanden. Ihr Anteil an den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die eine Prüfung ablegten (Wiederholungsrate), ist im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen (1998: 10,9 %, 1999: 10,2 %). Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen aus Umschulungsmaßnahmen sind in diesen Zahlen nicht enthalten. 47.686 Umschüler und Umschülerinnen nahmen an Abschlussprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen teil. 83 % von ihnen bestanden die Prüfung. In diesen Zahlen sind Umschulungsmaßnahmen außerhalb anerkannter Ausbildungsberufe sowie das Handwerk nicht enthalten, in denen die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen vergleichsweise sehr gering sind.

Bei der Berechnung der Erfolgsquote werden die erfolgreich bestandenen Prüfungen eines Jahres den Prüfungskandidaten und -kandidatinnen gegenübergestellt, unter denen sich aber auch Auszubildende befinden, die zum zweiten Mal gezählt werden. Dies führt zu einer Überhöhung der Zahl der Prüfungsfälle, so dass die Erfolgsquote zu gering ausfällt. Um eine genauere Erfolgsquote (bezogen auf Prüfungspersonen) zu berechnen, wurden die Prüfungswiederholungen aus der Gesamtzahl der Prüfungen insgesamt herausgerechnet. Danach ergibt sich für 1999 eine Erfolgsquote von 94,8 %. 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. Die Wiederholungsraten ändern sich jedoch nicht abrupt von Jahr zu Jahr; daher kann eine Berechnungsmethode angewendet werden, die einen Vergleich ermöglicht.¹⁾

Die Wiederholungsraten sind in den einzelnen Ausbildungsbereichen sehr unterschiedlich. Im Handwerk wiederholen 14,5 % die Prüfung, was zu einer Erfolgsquote, bei der die Wiederholungsprüfungen berücksichtigt werden, von 92,6 % führt. Im öffentlichen Dienst wiederholen 5,7 % die Prüfung (Erfolgsquote unter Berücksichtigung der Wiederholungsprüfungen 97,7 %).

¹⁾ Ein einfaches Zahlenbeispiel kann dies verdeutlichen: Wenn an Prüfungsterminen immer 100 Auszubildende teilnehmen und davon immer 10 Wiederholer sind, beträgt die Zahl der Prüfungsfälle 100, die Zahl der Prüfungspersonen 90 pro Termin. Wenn 50 die Prüfung bestehen, beträgt die Erfolgsquote bezogen auf die Prüfungsfälle 50 %, bezogen auf die Prüfungspersonen jedoch 55 % ($50/90 \cdot 100$); vgl. Werner, R: „Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen - neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 1998.

Prüfungsteilnehmerinnen haben eine höhere Erfolgsquote (89,3 %) als Prüfungsteilnehmer (84,5 %)¹⁾. Große Unterschiede bestehen zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen (80,8 % bzw. 89,2 %). Da jedoch in gewerblichen Berufen die Wiederholungsrate höher ist, gleichen sich die Erfolgsquoten unter Berücksichtigung dieser Tatsache wieder etwas an (93,1 % zu 96,4 %).

In den neuen Ländern beträgt die Erfolgsquote 80,8 % bei einer Wiederholungsrate von 13,3 %. In den alten Ländern liegen die Werte bei 86,5 % bzw. 9,2 %. Unter Berücksichtigung der Prüfungswiederholungen sind die Unterschiede der Erfolgsquoten nicht mehr so groß (93,2 % zu 95,3 %), da in den neuen Ländern die Prüfung häufiger wiederholt wird.

In einigen stark besetzten Berufen sind überdurchschnittliche Erfolgsquoten zu verzeichnen, so bei den Industrie- und Bankkaufleuten (um 94 %). Bei letzteren ist die Wiederholungsrate gering (5 %), so dass also überdurchschnittlich viele im ersten Anlauf die Prüfung bestehen. Dies gilt auch für die industriellen Metall- und Elektroberufe, in denen unter Berücksichtigung der erfolgreichen Prüfungswiederholungen ein Wert von 98 % erreicht wurde. Allerdings gibt es erhebliche regionale Unterschiede, die in dem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung „Faktoren für den Erfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System“ untersucht werden.

Bei den Kaufleuten in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft bestehen viele die Prüfung im ersten Anlauf nicht. Da jedoch die Wiederholungsrate (14,7 %) hoch ist, beträgt die Erfolgsquote, die unter Berücksichtigung der erfolgreichen Prüfungswiederholungen erzielt wird, 90 %. Ähnliches gilt für den Beruf Friseur/Friseurin (Wiederholungsrate 14,2 %, Erfolgsquote 93,3 %). Auszubildende für den Beruf Koch/Köchin haben eine Erfolgsquote von 92 %, allerdings muss fast jeder Fünfte einen zweiten Versuch unternehmen.

Im Handwerk erreichen Berufe wie Tischler/Tischlerin, Maurer/Maurerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin Erfolgsquoten um 90 %. Häufig wird der Gesellenbrief jedoch erst im zweiten Anlauf ausgehändigt, so wiederholen 13 % der Auszubildenden für den Beruf Tischler/Tischlerin die Prüfung.

Rund 6 % der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen erhalten eine Zulassung zur Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit (§ 40 BBiG, § 37 HwO), in gewerblichen Be-

¹⁾ Die Angaben für die Wiederholungsprüfungen liegen nicht nach Geschlecht vor. Die Berücksichtigung der Wiederholungsprüfungen kann daher nur insgesamt berechnet werden.

rufen etwas mehr als in kaufmännischen. Die schulische Vorbildung oder gute Leistungen während der Ausbildungszeit sind die hauptsächlichen Gründe.

Ergänzende regionale und sektorale Analysen

Erfolgsquoten von Abschlussprüfungen in den alten und neuen Ländern¹

Eine Aufschlüsselung der Erfolgsquoten von Abschlussprüfungen der Ausbildungsberufe insgesamt nach alten und neuen Ländern von 1993 bis 1999 zeigt, dass die Erfolgsquoten in den alten Ländern über denen der neuen Länder lagen. Die Unterschiede betragen in der betrachteten Zeitspanne zwei bis sechs Prozentpunkte. So bestanden 1999 87 % in den alten Ländern die Prüfung, in den neuen Ländern waren es 81 %.

Betrachtet man jedoch die Erfolgsquoten der einzelnen Ausbildungsbereiche in diesem Zeitraum werden weitere Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern deutlich: Während die Erfolgsquoten in Industrie und Handel, im Öffentlichen Dienst sowie in Haus- und Landwirtschaft in den alten Ländern immer über denen der neuen Länder liegen (mit Unterschieden bis zu zehn Prozentpunkten), ist es bei den Freien Berufen umgekehrt.

Erfolgsquoten von Abschlussprüfungen nach Ländern

Über alle Ausbildungsberufe hinweg werden in Baden-Württemberg mit einer Erfolgsquote von durchschnittlich 93 % die besten Prüfungsergebnisse erzielt. Es folgen mit deutlichem Abstand Hamburg (Erfolgsquote 89 %), Schleswig-Holstein und Bayern (Erfolgsquote jeweils 88 %). Am schlechtesten sind die Prüfungserfolge in Brandenburg und Berlin (Erfolgsquote jeweils 76 %).

Die genannte Gesamtquote eines Landes setzt sich aus vergleichsweise besseren und schlechteren Erfolgsquoten in den einzelnen Ausbildungsbereichen zusammen. So erzielen z. B. die Auszubildenden in Baden-Württemberg im Handwerk, in Industrie und Handel, den Freien Berufen und in der Landwirtschaft jeweils die bundesweit besten Erfolgsquoten, im Öffentlichen Dienst jedoch ein knapp unter dem Durchschnitt liegendes Ergebnis. In Thürin-

¹ Zu beachten ist, dass hier ausschließlich Prüfungsfälle berücksichtigt werden. Wie im einleitenden Abschnitt des Kapitels dargestellt, fallen die Erfolgsquoten unter Berücksichtigung der Wiederholer jeweils höher aus.

gen werden im Handwerk und zu den Freien Berufen sehr gute Quoten erreicht, in Industrie und Handel wie im Öffentlichen Dienst erzielen die Auszubildenden nur etwas unter dem Durchschnitt liegende Erfolgsquoten.

Innerhalb der Ausbildungsbereiche unterscheiden sich die Erfolgsquoten von Land zu Land oft erheblich: In Industrie und Handel z. B. liegen die Quoten zwischen 95 % (Baden-Württemberg) und 77 % (Brandenburg), im Öffentlichen Dienst zwischen 98 % (Saarland) und 85 % (Brandenburg); in der Landwirtschaft ist die Streuung noch größer. Auch das Handwerk weist eine erhebliche Streuung der Erfolgsquoten auf: Gute Ergebnisse werden in Baden-Württemberg (87 %), Thüringen (85 %) und Bayern (83 %), weniger gute in Berlin (67 %), im Saarland (72 %) und in Brandenburg (73 %) erzielt.

Erfolgsquoten der zehn am stärksten besetzten Handwerksberufe

In der **Übersicht 32** sind die Erfolgsquoten 1993 und 1999 der zehn am stärksten besetzten Berufen des Handwerks dargestellt. Das Handwerk ist deshalb gesondert aufgeführt, da wie eingangs geschildert, der Prüfungserfolg dort einerseits um 2,2 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe liegt und das Handwerk andererseits mit 617.000 Auszubildenden (1999) der zweitgrößte Ausbildungsbereich ist. In den aufgeführten zehn Berufen werden ca. 72 % aller Auszubildenden des Handwerks ausgebildet.

Externenprüfung

Neben der Abschlussprüfung nach Durchlaufen einer regulären Ausbildung ermöglichen die gesetzlichen Grundlagen auch den Abschluss durch die sogenannte Externenprüfung (§ 40 Abs. 2 und 3 BBiG / § 37 Abs. 2 und 3 HwO). Voraussetzung für die Prüfungszulassung ist der Nachweis einer Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Die Tätigkeitsdauer muss mindestens das Zweifache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit betragen. Davon kann abgesehen werden, wenn der Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten belegt wird, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen, oder wenn die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen durchlaufen wurde (z. B. berufsbildende Schulen, Behindertenwerke) und diese Ausbildung der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht.

Bis auf das Handwerk weisen alle Ausbildungsbereiche die Zahl der externen Prüfungen als gesonderte Kategorie der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen nach. Ihr Anteil beträgt 1999 im Durchschnitt knapp 5,5 % aller Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen, das ist

seit Jahren der niedrigste Anteil (1998: 6,8 %, 1997: 6,9 %, 1996: 6,1 %). Sehr gering ist der Anteil der Externen im Bereich der Freien Berufe (1999: 0,8 %) bemerkenswert hoch im Bereich der Hauswirtschaft (1999: 47,8 %). Die Bestehensraten der Externen liegen etwas unter dem Durchschnitt der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen insgesamt (insgesamt: 88,5 %; Externe: 80,9 %; jeweils ohne Handwerk).

Für den Ausbildungsbereich von Industrie und Handel liegt eine längere Zeitreihe vor. Danach veränderte sich der Anteil der Externen im vergangenen Jahrzehnt nicht sonderlich (vgl. **Übersicht 33**). Erst seit 1992 stieg der Anteil externer Prüfungen rasch an, überschritt aber 1994 seinen Höhepunkt und fiel nach einem vorübergehenden leichten Anstieg in den Jahren 1997 und 1998 auf ein bemerkenswert niedriges Niveau im Jahre 1999.

Übersicht 31: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 1999

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen									
	Insgesamt		Männlich		Weiblich		Darunter			
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote	Wiederholungen ²⁾	Anteil der Wiederholungen
							Prozent	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	278.732	151.958	126.774	17.449	246.175	88,3	22.184	8,0		
Handwerk	204.478	164.749	39.729	–	161.816	79,1	29.644	14,5		
Landwirtschaft	15.543	10.647	4.896	400	12.712	81,8	1.506	9,7		
Öffentlicher Dienst	17.746	6.391	11.355	768	16.354	92,2	1.008	5,7		
Freie Berufe	51.554	2.914	48.640	3.562	46.361	89,9	3.832	7,4		
Hauswirtschaft ¹⁾	8.618	259	8.359	49	7.641	88,7	543	6,3		
Seeschifffahrt	185	173	12	44	180	97,3	3	1,6		
Alle Bereiche	576.856	337.091	239.765	–	491.239	85,2	58.720	10,2		

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 35, Seite 68

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

²⁾ In der Zahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen sind die Wiederholungen zweimal enthalten (Prüfungsfälle). Sie werden daher von der Gesamtzahl abgezogen, so dass die Bezugsgröße für die Erfolgsquote die Zahl der Prüfungspersonen ist.

Übersicht 32: Erfolgsquoten bei Abschlussprüfungen der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe im Handwerk 1993 und 1999 in Prozent¹⁾

	Bundesgebiet		Alte Länder		Neue Länder	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	85	82	83	81	97	85
Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	76	75	74	75	91	76
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	80	72	78	72	85	73
Friseur/Friseurin	80	80	79	81	96	79
Tischler/Tischlerin	84	82	84	85	85	68
Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	81	75	77	73	93	8
Fachverkäufer im Nahrungsmittelhandwerk/ Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	91	88	91	88	98	85
Metallbauer/Metallbauerin	81	80	80	80	97	78
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/ Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	84	76	79	75	93	78
Bäcker/Bäckerin	80	75	79	75	84	74

¹⁾ Zahlen gerundet

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 33: Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1995 bis 1999

Jahr	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen	Darunter externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen § 40 Abs. 2 und 3 BBiG	Anteil Externe an allen Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen
	Anzahl		Prozent
1995	308.918	23.800	7,7
1996	280.013	15.100	5,4
1997	274.466	17.530	6,4
1998	273.302	17.164	6,3
1999	278.732	12.892	4,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 36, Seite 69

Quellen: Statisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

2.2 Strukturelle Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung

2.2.1 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Ende 1999 standen 1.698.000 Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1.342.000 auf die alten und 356.000 auf die neuen Länder (vgl. **Schaubild 1**). In den alten Ländern ist die Zahl gegenüber dem Vorjahr wiederum deutlich angestiegen (um rund 41.000 Auszubildende); in den neuen Ländern ungefähr gleich geblieben. Allerdings müssen hier die unterschiedlichen Zeitpunkte der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme berücksichtigt werden.

Die Entwicklungen sind in den Ausbildungsbereichen unterschiedlich verlaufen (vgl. **Schaubild 2**). Der Zuwachs betrifft fast ausschließlich den Bereich Industrie und Handel (+ 41.340 Auszubildende), sowohl in den alten wie in den neuen Ländern (alte Länder: + 7,3 %, neue Länder: + 5,6 %). In den alten Ländern verteilt sich der Zuwachs auf gewerbliche und auf Dienstleistungsberufe. In den neuen Ländern gingen die gewerblichen Berufe weiter zurück; diese Entwicklung wurde durch Zunahmen bei den Dienstleistungsberufen kompensiert.

Steigerungen gegenüber dem Vorjahr gab es sonst nur noch in der Landwirtschaft (+ 0,7 %, in den alten wie in den neuen Ländern). In allen übrigen Bereichen sind die Werte rückläufig; eine Ausnahme bildet das Handwerk in den alten Ländern mit einer geringfügigen Steigerung. Insbesondere bei den Freien Berufen (Rechtsanwalts-, Steuerfachangestellte u. a.) sind die Rückgänge bedeutsam (- 4500 Auszubildende, - 3 %).

Die höchsten Steigerungsraten haben die zwischen 1996 und 1999 neu geschaffenen Berufe erzielt, die zumeist im Bereich Industrie und Handel angesiedelt sind (vgl. **Übersicht 34**). Die Anzahl der Auszubildenden ist in diesen Berufen von 29.452 (1998) auf 58.028 (1999) angestiegen (+ 97 %). Beispielsweise hat sich die Zahl der Ausbildungsplätze für die vier IT-Berufe fast verdoppelt (+ 88 %) und liegt im Jahr 1999 bei rund 26.000. Auch in den anderen neuen Berufen ist die Zahl der Ausbildungsplätze teilweise erheblich angestiegen. Die Zahl der Auszubildenden im Beruf Mechatroniker/Mechatronikerin hat sich sogar mehr als verdreifacht.

Der Frauenanteil beträgt in den neuen Berufen 27,4 %. Höhere Anteile haben die weiblichen Auszubildenden insbesondere bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (85,0 %) und bei den Kaufleuten für Verkehrsservice (68,4 %). Bei den informationstechni-

schen Berufen beträgt ihr Anteil durchschnittlich 13,9 %. Die Informations- und Telekommunikationskaufleute erzielen mit 28,4 % einen höheren Wert.

Auch in den neuen Ländern ist im Jahr 1999 ein starker Anstieg der Ausbildungsplätze bei den IT-Berufen festzustellen (+ 84 %), allerdings von einem niedrigeren Niveau aus. Rund 3.000 Jugendliche (1998: 1.600) werden in diesen Berufen ausgebildet. Der Frauenanteil ist mit 19,4 % höher als in den alten Ländern.

Auch in den knapp 100 Ausbildungsordnungen, die zwischen 1996 und 1999 modernisiert wurden, stieg die Zahl der Auszubildenden deutlich an.

Das Handwerk hat in den alten Ländern die Zahl der Auszubildenden leicht steigern können, in den neuen Ländern ist ein Rückgang von 5,6 % zu verzeichnen. Betroffen sind in den neuen Ländern vor allem die Bauberufe (- 18 %). Allein in dem Beruf Maurer/Maurerin gibt es 3.200 Ausbildungsverhältnisse weniger (- 21 %) als im Vorjahr. In den alten Ländern haben die Bauberufe nur 5 % weniger Auszubildende zu verzeichnen.

Bei den Freien Berufen ist in dem Beruf Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin ein erheblicher Rückgang eingetreten, sowohl in den alten als auch den neuen Ländern (- 7 % bzw. - 5 %). Im Beruf Arzthelfer/Arzthelferin und bei den Rechtsanwalts- und Steuerfachangestellten sind die Zahlen ungefähr konstant geblieben, waren jedoch in den früheren Jahren bereits deutlich gesunken.

Im Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst sind seit 1994 weniger Auszubildende registriert, da insbesondere die Ausbildung bei den Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung dem öffentlichen Dienst angehörten, in den Bereich Industrie und Handel übernommen wurde. Höhere Zahlen für Auszubildende gibt es dagegen in einzelnen Berufen, wie Verwaltungs- und Justizfachangestellter/Verwaltungs- und Justizfachangestellte, Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin sowie anderen Berufen des Ausbildungsbereichs Öffentlicher Dienst. Hinzu kommt, dass im öffentlichen Dienst verstärkt in Berufen ausgebildet wird, für die der öffentliche Dienst nicht zuständige Stelle ist.¹

Die Struktur der Ausbildungsplätze ist zwischen den neuen und alten Ländern sehr unterschiedlich. Die Freien Berufe umfassen in den alten Ländern 9,8 % aller Auszubildenden, in den neuen Ländern nur 4,4 % (vgl. **Übersicht 35**), wobei dieser Wert gegenüber dem Vorjahr noch zurückgegangen ist. Eine Differenz zwischen alten und neuen Ländern besteht

¹ Vgl. Kapitel 2.6.2

auch bei den Dienstleistungs- und technischen Berufen von Industrie und Handel (32,0 % in den alten Ländern, 27,6 % in den neuen Ländern). Dafür hat das Handwerk in den neuen Ländern - trotz des Rückgangs im Baubereich - mit 39,0 % einen höheren Anteil als in den alten Ländern (35,6 %).

Der Anteil weiblicher Auszubildender ist in den alten Ländern, wie in den letzten Jahren etwas angestiegen und beträgt nun 41,0 % (vgl. **Übersicht 36**). So wurden im Jahr 1999 rund 22.000 junge Frauen mehr ausgebildet als im Vorjahr. Auch im Handwerk ist der Frauenanteil angestiegen, insbesondere durch mehr Verträge bei den Friseurinnen und den Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk.

In den neuen Ländern ist der Frauenanteil auf 38,3 % (Vorjahr: 37,8 %) gestiegen, insbesondere durch den Anstieg im Handwerk (weniger Auszubildende in den Bauberufen, mehr Auszubildende in Berufen wie Friseurin). In den anderen Bereichen mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes ist der Frauenanteil in den neuen Ländern gesunken (vgl. **Übersicht 36**).

Die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen gehen seit 1990 in den alten Ländern zurück bzw. stagnieren. 50.200 junge Frauen, das sind 9,1 % aller weiblichen Auszubildenden, erhalten jetzt eine solche Ausbildung (1990: 58.800 bzw. 9,3 %, vgl. **Übersicht 37**). Insbesondere in Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Tischler/Tischlerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackierer sind die Anteile der jungen Frauen zurückgegangen. So waren bei den Tischlern im Jahr 1990 10,4 % junge Frauen, im Jahr 1999 sind es nur noch 7,7 %. Niedrigere Werte sind auch in vielen industriellen Berufen festzustellen. So hat sich der Frauenanteil in den Berufen Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Fachrichtung: Geräte- und Feinwerktechnik auf 5,6 % verringert (1991: 9,0 %). Ähnliche Entwicklungen sind auch in anderen Berufen dieses Bereichs zu verzeichnen.

Einige Berufe im Druck- und Medienbereich zeigen inzwischen eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, so zum Beispiel die Berufe Schriftsetzer/Schriftsetzerin bzw. Mediengestalter/Mediengestalterin. Im Jahr 1978 betrug der Frauenanteil im Beruf Schriftsetzer/Schriftsetzerin erst 21 %. Im Jahr 1998 wurde der Nachfolgeberuf Mediengestalter für Digital- und Printmedien/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien eingeführt. Dieser Beruf hat einen Frauenanteil von 55,6 %. Die Einführung neuer Technologien hat diese Entwicklung begünstigt. Ähnlich liegen die Entwicklungen in den Berufen Raumausstat-ter/Raumausstat-terin, Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau und Tierpfleger/Tierpflegerin. Die hohen Frauenanteile in diesen Berufen konnten in den letzten Jahren gehalten werden.

In den neuen Ländern ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen mit 18,7 % (vgl. **Übersicht 37**) sehr hoch. Dies beruht darauf, dass viele Schulabgängerinnen landwirtschaftliche Berufe und Berufe aus dem Gastronomiebereich wählen. Diese gehören zu den männlich dominierten Berufen. Zum Beispiel beträgt der Frauenanteil im Beruf Koch/Köchin in den neuen Ländern 40,5 %, in den alten Ländern nur 27,0 %. In den gewerblich-industriellen Berufen liegt der Frauenanteil in den neuen Ländern ungefähr so hoch wie in den alten Ländern. Da der Dienstleistungs- und Bürobereich in den neuen Ländern gemessen am entsprechenden Anteil in den alten Ländern noch unterdurchschnittlich ausgebaut ist, beträgt der Anteil der frauentypischen Berufe 35,7 % und ist damit wesentlich geringer als in den alten Ländern (44,5 %).

Der im Jahr 1999 am häufigsten besetzte Beruf war wie im Vorjahr der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel (vgl. **Übersicht 38**). Dies gilt sowohl für die alten wie für die neuen Länder. 5,3 % aller Neuabschlüsse umfasst dieser Beruf. Sodann folgen die Bürokaufleute, die in Industrie und Handel und im Handwerk ausgebildet werden. Insgesamt umfassen die zehn am häufigsten gewählten Berufe 34,0 % aller Neuabschlüsse im Jahr 1999.

Bei der Aufgliederung nach Geschlecht ergeben sich andere Schwerpunkte, da dann Berufe, die überwiegend von Männern bzw. Frauen besetzt wurden, stärker in den Vordergrund rücken. Bei den Männern ist der Kraftfahrzeugmechaniker der am häufigsten besetzte Beruf (6,5 %). Danach folgen die Maler und Lackierer. In den neuen Ländern hat dieser Beruf allerdings bereits die Kraftfahrzeugmechaniker überholt. Auch die nachfolgenden Berufe Tischler, Elektroinstallateur und Maurer gehören überwiegend dem Handwerk an. Aus dem Bereich Industrie und Handel sind die Kaufleute im Einzelhandel, die Köche und die Kaufleute im Groß- und Außenhandel vertreten. Industrielle Berufe (z. B. Industriemechaniker) sind unter den von männlichen Auszubildenden am stärksten besetzten Berufen nicht mehr vertreten. In den neuen Ländern haben die Bau- und Installationsberufe noch höhere Rangplätze als in den alten Ländern. Zum Beispiel umfassen die Maurer in den neuen Ländern 5,2 % aller männlichen Auszubildenden, in den alten Ländern 2,6 %. Insgesamt umfassen bei den Männern die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe 37,4 % aller Neuabschlüsse.

Bei den Frauen ist die Bürokauffrau der am häufigsten besetzte Beruf, gefolgt von der Kauffrau im Einzelhandel und der Friseurin. Bei den Arzthelferinnen ist die Zahl der Neuabschlüsse gegenüber dem Vorjahr angestiegen, bei den Zahnarzthelferinnen ist sie gefallen. Letzterer Beruf nimmt daher in der zahlenmäßigen Rangfolge jetzt einen niedrigeren Platz

ein. Bei den Frauen gehören alle häufig gewählten Berufe dem kaufmännischen und Dienstleistungsbereich an. Allerdings spielen in den neuen Ländern Berufe aus der Gastronomie wie Restaurantfachfrau und Köchin eine größere Rolle. Insgesamt umfassen die zehn am häufigsten von jungen Frauen gewählten Berufe 53,7 % aller weiblichen Auszubildenden.

Unter den Auszubildenden befinden sich in den alten Ländern 15.800 Jugendliche in Ausbildungsgängen für Behinderte (§ 48 BBiG und § 42 b HwO); 63 % davon sind junge Männer. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl wiederum um über 1.000 angestiegen. Die meisten Jugendlichen werden als Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin ausgebildet (3.300). Im Handwerk sowie in Industrie und Handel haben jeweils über 4.700 Jugendliche solche Verträge erhalten, die Übrigen in der Landwirtschaft. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen werden keine Jugendliche nach diesen Vorschriften ausgebildet.

In den neuen Ländern haben 14.200 Jugendliche einen Vertrag nach § 48 BBiG oder § 42 b HwO. Der Anteilswert an allen Auszubildenden (4,0 %) ist wesentlich höher als in den alten Ländern (1,2 %). In den neuen Ländern erhielten Viele im Gartenbau, als Bau- und Metallmaler/Bau- und Metallmalerin und in der Hauswirtschaft einen solchen Vertrag.

Übersicht 34: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 1998 und 1999

	Auszubildende 1998		Auszubildende 1999		Prozent
	Anzahl		Anzahl		
	Insgesamt	Davon weiblich	Insgesamt	Davon weiblich	
Neue Berufe					
1996 erlassen					
Film- und Videoreditor/Film- und Videoeditorin	57	29	90	45	50,0
Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	983	324	1.347	475	35,3
Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin	1.545	863	683	391	57,2
1997 erlassen					
Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin	156	0	234	0	0,0
Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	466	20	785	33	4,2
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	1.263	72	2.287	133	5,8
Fluggeräteelektroniker/Fluggeräteelektronikerin	132	3	208	6	2,9
Industrie-Isolierer/Industrie-Isoliererin	151	2	229	1	0,4
IT-Berufe	13.681	1.865	25.686	3.575	13,9
Darunter:					
Informatikkauffmann/Informatikkauffrau	2.194	506	3.911	882	22,6
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	3.663	152	6.366	241	3,8
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kaufrau	2.188	565	4.024	1.141	28,4
Fachinformatiker/Fachinformatikerin (Industrie und Handel)	5.636	642	11.385	1.311	11,5
Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin	94	0	114	1	0,9
Kaufmann/Kaufrau für Verkehrsservice	2.169	1.461	3.704	2.533	68,4
Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	78	3	118	3	2,5
Spielzeughersteller/Spielzeugherstellerin	23	18	26	22	84,6
Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie ¹⁾	336	5	384	5	1,3
1998 erlassen					
Automobilkauffmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel)	1.754	704	4.183	1.737	41,5
Automobilkauffmann/Automobilkauffrau (Handwerk)	655	266	1.636	678	41,4
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste					
(F öffentlicher Dienst, Industrie und Handel)	573	506	1.019	866	85,0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	342	47	906	129	14,2
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	397	249	980	621	63,4
Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin	160	108	351	251	71,5
Glasbläser/Glasbläserin (Industrie und Handel)	5	3	7	5	71,4
Glasbläser/Glasbläserin (Handwerk)	0	0	3	1	33,3
Kaufmann/Kaufrau für audiovisuelle Medien	269	171	569	365	64,1
Mechatroniker/Mechatronikerin	1.321	57	4.954	163	3,3
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	2.659	1.427	6.531	3.631	55,6
Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	149	26	302	61	20,2
Servicekauffmann/Servicekauffrau im Luftverkehr	34	26	150	129	86,0
1999 erlassen					
Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik					
Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin			31	3	9,7
Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin			19	0	0,0
Informationselektroniker/Informationselektronikerin			52	1	1,9
Insgesamt	29.452	8.255	58.028	15.874	27,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 37, Seite 72

¹⁾ Neue Fachrichtung vorgefertigte Betonerzeugnisse

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

Übersicht 35: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 1999 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder	Neue Länder
Industrie und Handel	49,0	49,2
Darunter:		
Gewerbliche Berufe	17,0	21,6
Dienstleistungs- und Technische Berufe	32,0	27,6
Handwerk	35,6	39,0
Landwirtschaft	2,1	3,4
Öffentlicher Dienst	2,8	2,9
Freie Berufe	9,8	4,4
Hauswirtschaft	0,7	1,1
Seeschifffahrt	0,0	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 38, Seite 73

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

Übersicht 36: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1999 in Prozent

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft ¹⁾	Seeschifffahrt
Alte Länder²⁾								
1995	40,4	41,7	20,3	29,2	56,6	94,8	95,8	4,5
1996	40,3	41,7	20,3	28,1	59,3	95,0	95,5	5,7
1997	40,5	41,8	21,0	27,7	61,9	95,3	95,4	7,6
1998	40,6	41,8	21,7	27,4	61,7	95,3	95,7	6,4
1999	41,0	42,4	22,4	26,6	61,8	95,6	95,6	4,9
Neue Länder								
1995	37,5	49,3	15,5	43,5	56,9	95,8	95,6	–
1996	37,9	49,9	16,2	41,4	59,0	95,3	95,1	–
1997	37,9	49,4	16,3	38,1	63,6	95,4	94,0	–
1998	37,8	47,7	16,8	35,4	66,9	95,1	92,9	–
1999	38,3	47,0	17,7	33,1	67,3	94,9	92,0	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 39, Seite 74

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

²⁾ Einschließlich Berlin (Ost)

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

Übersicht 37: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1990 und 1999

Gruppe der Ausbildungsberufe ¹⁾	Weibliche Auszubildende ²⁾											
	Insgesamt						Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden ³⁾					
	1977		1990		1999		1977		1990		1999	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
Anzahl												
Prozent												
Männlich dominierte Berufe (0% bis 20% weibliche Auszubildende)	13.200	58.800	50.200	25.400	2,6	9,3	9,1	18,7				
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20% bis 40% weibliche Auszubildende)	26.700	41.000	40.000	7.300	5,2	6,5	7,2	5,3				
Gemischt besetzte Berufe (40% bis 60% weibliche Auszubildende)	105.300	170.500	136.100	28.700	20,6	27,1	24,7	21,0				
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60% bis 80% weibliche Auszubildende)	119.000	101.900	79.900	26.300	23,3	16,2	14,5	19,3				
Weiblich dominierte Berufe (80% bis 100% weibliche Auszubildende)	246.000	257.700	245.000	48.700	48,2	40,9	44,5	35,7				
Insgesamt	510.200	629.900	551.200	136.400	100,0	100,0	100,0	100,0				

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 40, Seite 74

¹⁾ Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahr 1977 oder später

²⁾ 1977 und 1990 alte Länder; gegenüber Berufsbildungsbericht 2000 revidierte Angaben infolge veränderter Definition der Gruppen der Ausbildungsberufe

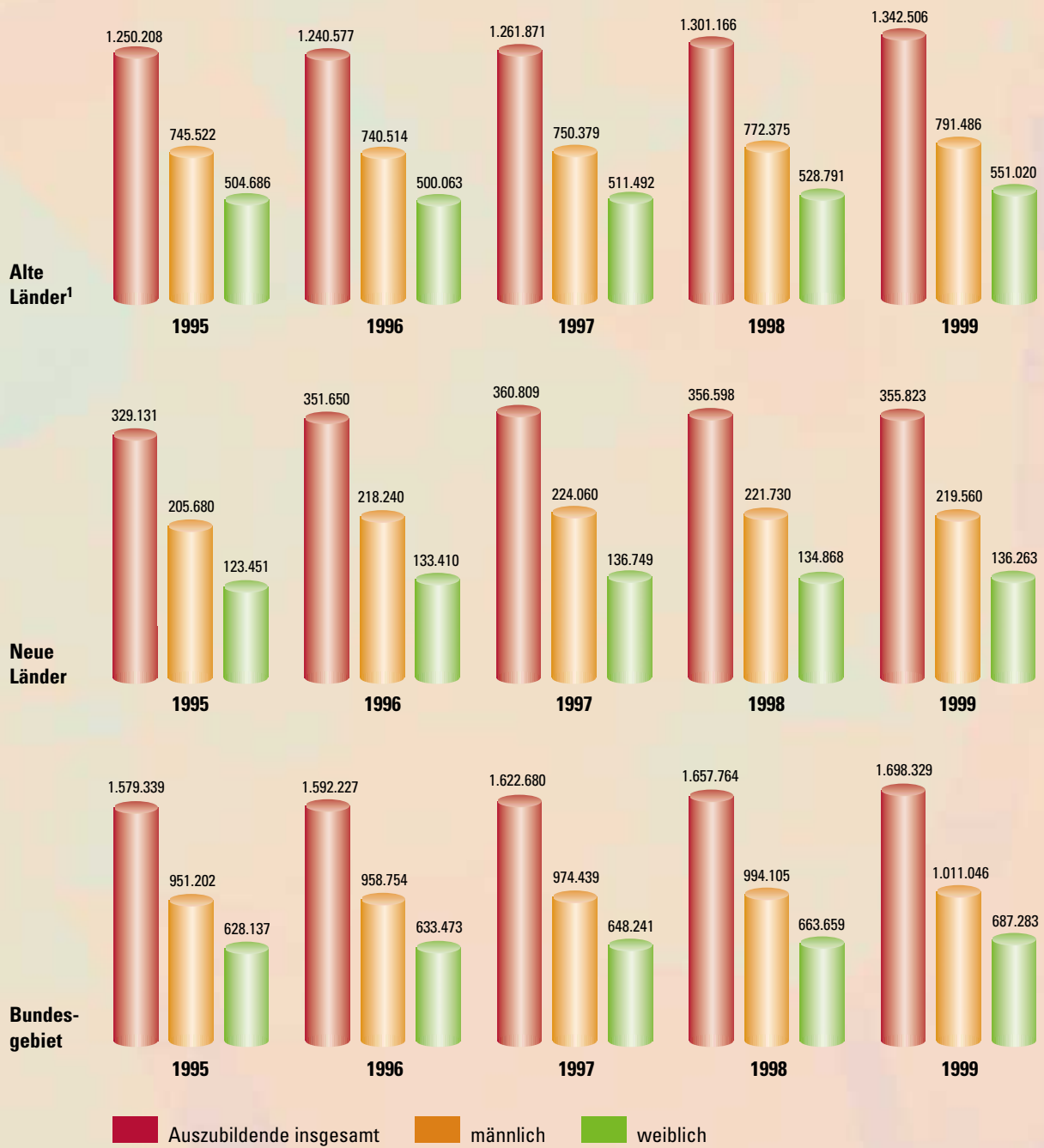
³⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Übersicht 38: Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 1999

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse insgesamt	Anteil an allen Neuabschlüssen
		Anzahl	Prozent
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	33.482	5,3
Bürokaufmann/Bürokauffrau	Industrie und Handel/ Handwerk	30.563	4,8
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	Handwerk	24.096	3,8
Industriekaufmann/Industriekauffrau	Industrie und Handel	21.666	3,4
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	Handwerk	19.173	3,0
Friseur/Friseurin	Handwerk	18.758	3,0
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	18.056	2,8
Bankkaufmann/Bankkauffrau	Industrie und Handel	17.682	2,8
Arzthelfer/Arzthelferin	Freie Berufe	16.372	2,6
Tischler/Tischlerin	Handwerk	16.367	2,6
Zusammen		216.215	34,0
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für männliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für männliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker	Handwerk	23.613	6,5
Maler und Lackierer	Handwerk	17.425	4,8
Tischler	Handwerk	15.134	4,2
Elektroinstallateur	Handwerk	14.529	4,0
Kaufmann im Einzelhandel	Industrie und Handel	12.899	3,6
Maurer	Industrie und Handel/ Handwerk	11.290	3,1
Koch	Industrie und Handel	11.194	3,1
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	10.451	2,9
Metallbauer	Handwerk	9.767	2,7
Gas- und Wasserinstallateur	Handwerk	9.515	2,6
Zusammen		135.817	37,4
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für weibliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	Industrie und Handel/ Handwerk	23.000	8,4
Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	20.583	7,5
Friseurin	Handwerk	17.268	6,3
Arzthelferin	Freie Berufe	16.311	6,0
Industriekauffrau	Industrie und Handel	13.365	4,9
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Handwerk	12.459	4,6
Zahnarzthelferin	Freie Berufe	11.749	4,3
Verkäuferin	Industrie und Handel	11.163	4,1
Kauffrau für Bürokommunikation	Industrie und Handel	10.567	3,9
Bankkauffrau	Industrie und Handel	9.990	3,7
Zusammen		146.455	53,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 41, Seite 75

Schaubild 1 Gesamtzahl der Auszubildenden von 1995 bis 1999

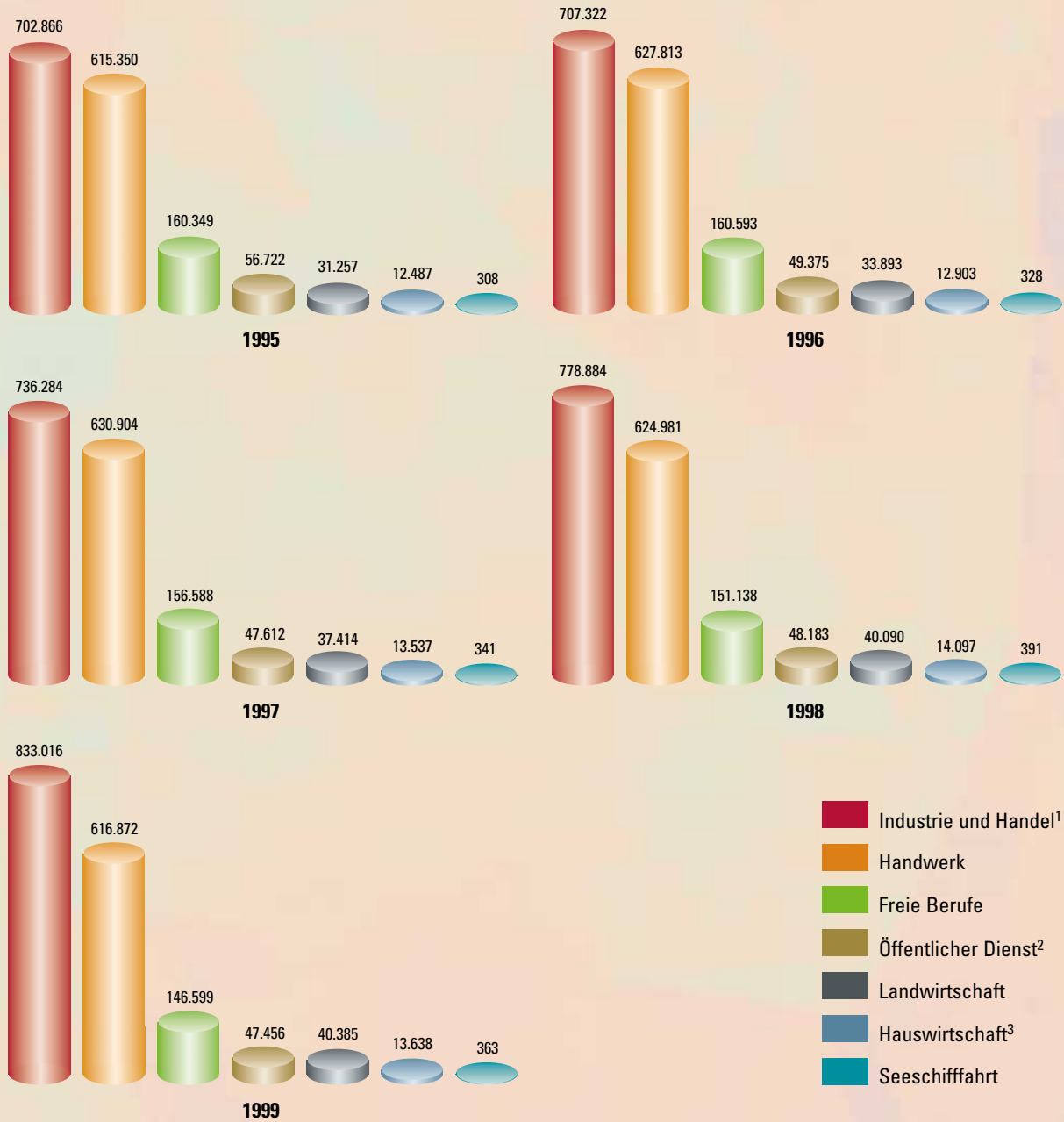


Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Schaubild 2, Seite 70

¹ Einschließlich Berlin (Ost)

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

Schaubild 2 Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1999



Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Schaubild 3, Seite 71

¹ Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe

² 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.

³ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

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

2.2.2 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

Die rechnerisch ermittelte, durchschnittliche Ausbildungszeit betrug 1999 36,6 Monate (Vorjahr 36,5). 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 (37,5 Monate) höher als für weibliche (35,4 Monate, vgl. **Übersicht 39**). In den alten Ländern beträgt die Ausbildungsdauer (36,9 Monate) und einen Monat mehr als in den neuen Ländern (35,6 Monate).

In den achtziger Jahren lag die durchschnittliche Ausbildungsdauer bei 34 Monaten. Durch den weitgehenden Wegfall von Stufenausbildungen und Erhöhung der Ausbildungszeit bei den industriellen Metall- und Elektroberufen auf 42 Monate Ende der achtziger Jahre ist der Wert in den alten Ländern auf 36,9 Monate gestiegen.

Die tatsächliche Ausbildungsdauer ist jedoch aufgrund von Verkürzungen bei Vertragsabschluss und durch vorzeitige Zulassungen zur Prüfung geringer. 15 % der Ausbildungsanfänger erhalten bei Vertragsabschluss eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist aufgrund des Besuchs von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen, in den alten Ländern spürbar häufiger (17 %) als in den neuen Ländern (6 %). 6 % der Auszubildenden werden vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen. Geht man davon aus, dass die Verkürzung durchschnittlich ein halbes Jahr beträgt, verringert sich die tatsächliche Ausbildungsdauer für das Jahr 1999 auf 35,3 Monate.

Die weiblichen Auszubildenden werden zu 90,9 % in Berufen mit dreijähriger Ausbildungszeit ausgebildet. Von den männlichen Auszubildenden wird mehr als jeder Dritte (34,9 %) in einem dreieinhalbjährigen Beruf ausgebildet. Junge Männer wählen wesentlich häufiger Berufe aus dem Metall- und Elektrobereich, in dem diese Ausbildungszeit verbreitet ist. Bei den weiblichen Auszubildenden beträgt der Anteilswert für 42-monatige Ausbildung nur 3,0 %.

2,8 % der Auszubildenden haben 1999 Verträge für gestufte Ausbildungen erhalten, vor allem im Baubereich und im Textil-/Bekleidungsbereich. In den achtziger Jahren waren dies rund 15 %. Seit dem Wegfall der Stufenausbildung bei den Verkäufern/Einzelhändlern und in den industriellen Elektroberufen Ende der achtziger Jahre ist die Stufenausbildung quantitativ nur noch von geringem Gewicht.

Übersicht 39: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 1999

Dauer der Ausbildung	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bis zu 24 Monate	33.690	5,3	16.909	4,7	16.781	6,1
30 bis 36 Monate	466.988	73,5	219.212	60,4	247.776	90,9
42 Monate	134.881	21,2	126.825	34,9	8.056	3,0
Insgesamt	635.559	100,0	362.946	100,0	272.613	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 42, Seite 76

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1999, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.2.3 Studienberechtigte¹ im dualen System²

Eine praktisch orientierte Ausbildung im dualen System steht bei Studienberechtigten weiter hoch im Kurs. Im Jahr 1999 hatte fast jeder sechste Auszubildende eine Studienberechtigung. Wie im Vorjahr unterschrieben nahezu 101.000 Jugendliche mit Studienberechtigung einen neuen Ausbildungsvertrag. Allerdings ist ihr Anteil an den Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag mit 15,8 % gegenüber 1998 (16,5 %) leicht rückläufig. Der Rückgang der Quote ist in den neuen Ländern (von 14,2 % auf 12,9 %) etwas stärker ausgefallen als in den alten Ländern (17,1 % auf 16,5 %). Bis Ende Dezember 1999 waren demnach rund 84.100 Studienberechtigte in den alten Ländern und 16.400 in den neuen Ländern in das duale System eingemündet. Zumeist erlernen Studienberechtigte kaufmännische oder Dienstleistungsberufe – jedoch finden auch IT-Berufe starkes Interesse.³ Fast 3.500 Studienberechtigte haben bis Ende 1999 in dem Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin ihre Ausbildung begonnen, im Vorjahr waren zu diesem Zeitpunkt erst 2.200 Verträge neu abgeschlossen worden.

In den einzelnen Ausbildungsbereichen ist der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse mit Studienberechtigten unterschiedlich hoch. Insgesamt ist im Jahr 1999 die Zahl der Neuabschlüsse mit Ausnahme des Bereichs Industrie und Handel in allen anderen Ausbildungsbereichen gegenüber 1998 gesunken. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Studienberechtigten verzeichnen mit 22,5 % der IHK-Bereich⁴ sowie die Freien Berufe (19,0 %) und der Öffentliche Dienst (26,3 %). Bei den Industrie- und Handelskammern sind insgesamt 74.600 neue Ausbildungsverträge mit Studienberechtigten registriert worden; dabei liegt der Anteil der Studienberechtigten bei den Ausbildungsanfängern in den neuen Ländern mit 15,7 % deutlich unter dem Wert der alten Länder (24,4 %). Dagegen finden sich Studienberechtigte in den neuen Ländern häufiger im Öffentlichen Dienst oder den Freien Berufen. Insgesamt schlossen die Betriebe der Freien Berufe 9.600 Verträge mit Studienberechtigten ab. Im Ergebnis sind 44 % der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen dieses Bereichs in den neuen Ländern, aber nur jeder Sechste (16,4 %) in den alten Ländern im Besitz einer Studienberechtigung. Auch im Öffentlichen Dienst übertrifft die Quote der Studienberechtigten in den neuen Ländern (34,6 %) die der alten Länder (24,2 %). Insgesamt sind in diesem Bereich 4.200 Neuabschlüsse mit Studienberechtigten gemeldet

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

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 2.2.3

³ Vgl. auch Kapitel 2.1.1

⁴ Dazu gehören auch das Bank-, Versicherungs- sowie das Gast- und Verkehrsgewerbe.

worden.¹ Im Handwerk bewegt sich der Anteil Jugendlicher mit Studienberechtigung bei den Neuverträgen in den letzten Jahren um die 5 %. In 1999 haben 10.383 Lehrlinge mit Studienberechtigung (4,8 %) die Ausbildung in einem Handwerksbetrieb begonnen. In der Landwirtschaft sind mit 1.636 Jugendlichen mit Studienberechtigung weniger als 1998 (1.842) ein Ausbildungsverhältnis eingegangen. Im Ausbildungsverzeichnis der zuständigen Stellen in der Hauswirtschaft bzw. in der Seeschifffahrt finden sich inzwischen weniger als 50 Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung.

Studienanfänger und Studienanfängerinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung im dualen System

Studierende mit beruflichem Ausbildungsabschluss gehörten seit Anfang der achtziger Jahre vermehrt zum Alltag an den Universitäten und Fachhochschulen. Differenzierter betrachtet, handelte es sich zum einen um Studierende des typischen Zweiten Bildungsweges, also mit Berufsausbildung vor dem Erwerb der allgemeinen Hochschulreife, zum anderen wuchs die Gruppe jener Studierenden, die einen Berufsabschluss erst nach dem Erwerb der Hochschulreife gemacht hat. Letzteres war von Mitte der achtziger bis Anfang der neunziger Jahre eine von vielen Studienberechtigten gewählte Ausbildungsstrategie. Etwa ab Mitte der 90er Jahre sinkt jedoch der Anteil der Erstimmatrikulierten mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung, wie Befragungen der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) zeigen (vgl. **Übersicht 40**). Nur noch gut ein Fünftel (21 %) aller Studienanfänger und Studienanfängerinnen im Wintersemester 1998/1999 hat eine betriebliche Berufsausbildung absolviert. Im Jahr 1994/1995 waren es noch fast ein Drittel (29 %). Dabei fällt auf, dass vor allem der Anteil der männlichen Studienbeginner mit dualem Abschluss zwischen den Wintersemestern 1994/1995 bis 1998/1999 gesunken ist. Dagegen ist der entsprechende Anteil bei Studienanfängerinnen nur geringfügig von 19 % über 18 % (1996/1997) auf 16 % im Wintersemester 1998/1999 zurückgegangen.

Der Anteil derjenigen hat sich nahezu halbiert, die ihre betriebliche Berufsausbildung vor bzw. bis zum Erwerb der Studienberechtigung absolviert hatten. Dagegen blieb der Anteil mit abgeschlossener betrieblicher Ausbildung nach dem Erwerb der Hochschulreife so gut wie konstant. In der Summe reduziert sich somit die Zahl derjenigen, die praktische Erfahrung und weiter gehende Einblicke in die Berufswelt und in die Alltagswirklichkeit der Unterneh-

¹ Ohne diejenigen Auszubildenden, deren Vertrag nach dem BBiG bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs erfasst wird.

men haben. Damit verringern sich aber auch die Chancen, dass in den Lehrveranstaltungen an diese Erfahrungen angeknüpft wird und die Studierenden selbst Praxisbeispiele sowie Anwendungsbezüge einbringen können.

Ausbildungsverhalten von Studienberechtigten (Entlassjahr 1999) und Bedeutung des dualen Systems

Einblick in das Ausbildungsverhalten des Studienberechtigtenjahrgangs 1999 gibt eine Anfang 2000 durchgeführte Erhebung. Die Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS) hatte rund 13.800 von insgesamt rund 340.000 jungen Frauen und Männer befragt, die im Jahr 1999 die Fachhoch- bzw. Hochschulreife erworben hatten.

Ende Dezember 1999 studieren danach 28 % der Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Studienberechtigung (Männer: 15 %, Frauen: 39 %) an Fachhochschulen oder wissenschaftlichen Hochschulen. Weiterhin hat mehr als ein Fünftel der Befragten mit Studienberechtigung eine Berufsausbildung außerhalb der Hochschulen begonnen: davon sind fast 15 % (Frauen: 22 %, Männer: 6 %) in einer betrieblichen Ausbildung, 6 % werden schulisch ausgebildet (Frauen: 10 %, Männer: 1 %), und weitere 2 % befinden sich in einer Beamtenausbildung. Vor allem der Wehr- und Zivildienst ist ursächlich für die geringen Anteile der Männer im Studium (15 %) oder einer nicht-akademischen Berufsausbildung (9 %) – ihn haben zwei Drittel aller Männer bis Ende 1999 angetreten. Ähnlich verzögernd auf die Aufnahme der Ausbildung wirken sich Praktika und besonders bei Frauen die sogenannten „Sonstigen Tätigkeiten“ (16 %) aus. Das sind Tätigkeiten wie Jobben, ein freiwilliges soziales Jahr, Haushalts- und Au pair-Tätigkeit oder andere Auslandsaufenthalte.¹ Unmittelbar berufstätig geworden sind nach dem Erwerb der Studienberechtigung 3 % (insgesamt ca. 10.200). Insgesamt waren es nur wenige Befragte, die sich als arbeitslos bezeichnet haben.

Hochgerechnet sind somit nahezu 50.000 junge Frauen und Männer mit Studienberechtigung des Abschlussjahrgangs 1999 bereits im Entlassjahr in das duale System übergegangen. Zusätzlich gab es zudem noch eine Befragtengruppe (5,3 %), die als Absicht angegeben hatte, noch zu einem späteren Zeitpunkt eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

Demnach möchten nach dem Erwerb der Studienberechtigung insgesamt 68.000 oder jeder Fünfte des Absolventenjahrgangs 1999 im dualen System ausgebildet werden.² Dabei handelt es sich um knapp 16 % aller männlichen und 24 % der weiblichen Studienberechtigten.

¹ Vgl. dazu auch Lewin, K./Heublein, U./Sommer, D.: „Differenzierung und Homogenität beim Hochschulzugang“, HIS Kurzinformation A7/2000

² 11 % der Befragten (Frauen: 7,5 %, Männer: 15,7 %) haben außerdem angegeben, dass sie bereits vor dem Erwerb der Hochschulreife eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen hätten.

Die Neigung zum späteren Studium ist bei dual Ausgebildeten weiter rückläufig. Studienpläne äußerten in der HIS-Erhebung Anfang 2000 z. B. nur noch 16 % derjenigen in schulischer Berufsausbildung und 21 % der jungen Frauen und Männer in betrieblicher Ausbildung. Ferner gibt es kaum mehr Unterschiede zwischen Männern (22 %) und Frauen (20 %). Zum Vergleich: Vom Abiturjahrgang 1994 planten männliche Auszubildende (49 %) eher als weibliche (36 %), ihren Ausbildungsweg an der Fachhochschule oder Hochschule fortzusetzen.

Übersicht 40: Studienanfänger und Studienanfängerinnen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung in den Wintersemestern 1994/1995, 1996/1997 und 1998/1999 in Prozent

	Insgesamt			Männer			Frauen		
	1994/1995	1996/1997	1998/1999	1994/1995	1996/1997	1998/1999	1994/1995	1996/1997	1998/1999
Betriebliche Berufsausbildung insgesamt	29	25	21	37	32	26	19	18	16
Davon:									
Vor/beim Erwerb der Hochschulreife	16	12	9	22	18	13	7	7	5
Nach dem Erwerb der Hochschulreife	13	13	12	15	14	13	12	11	11
¹⁾ Deutsche Studienanfänger an wissenschaftlichen Hochschulen und Fachhochschulen Quelle: HIS, Studienanfängerbefragungen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung									

2.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

2.3.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

In der Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels 1999 konnten insgesamt 9.762 Betriebe anhand von auswertbaren Fragebögen in die Querschnittsanalysen einbezogen werden. Hierbei handelte es sich um 4.427 Betriebe aus den alten Ländern und 5.335 Betriebe aus den neuen Ländern. Hochgerechnet repräsentiert die Stichprobengesamtheit 1,65 Millionen Betriebe in den alten Ländern mit circa 28,4 Millionen Beschäftigten und 427.000 Betriebe in den neuen Ländern mit circa 5,9 Millionen Beschäftigten, insgesamt damit rund 2,08 Millionen Betriebe mit ungefähr 34,3 Millionen Beschäftigten.

Ausbildungsquoten¹1999

In Deutschland ist die Anzahl der Auszubildenden in den letzten Jahren stetig gestiegen, so dass zum 30. Juni 1999 circa 1,68 Millionen Auszubildende beschäftigt waren (vgl.

Übersicht 41). Dies waren 23.400 mehr als 1998 und 54.400 Auszubildende mehr als zum Stichtag in 1997. Während in den alten Bundesländern die Auszubildendenzahl auf circa 1,32 Millionen gestiegen ist, knapp 28.000 Auszubildende mehr als 1998 und circa 53.000 mehr als 1997, ist sie in den neuen Ländern geringfügig auf knapp 363.000 Auszubildende gesunken.

Ähnlich wie die Anzahl der Auszubildenden unterliegt auch die der Erwerbstätigen² ständigen Veränderungen. In Deutschland gingen zum 30. Juni 1999 gegenüber 1998 circa 220.000 Personen weniger einer Beschäftigung nach. Die Zahl der Erwerbstätigen war im Jahresverlauf auf 34,3 Millionen gesunken. Davon arbeiteten 83 % in den alten und 17 % in den neuen Ländern.

¹ Bei den Ausbildungsquoten handelt es sich um Stichtagsdaten, die nicht über das gesamte Ausbildungsjahr, sondern nur für den Stichtag gelten.

² In diesem Kapitel wird ausschließlich von Erwerbstätigen ausgegangen; d. h. neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fanden sowohl Beamte als auch tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer u. ä. als Erwerbstätige Eingang in die Auswertung. Auf gleicher Weise wurde auch bei den Auszubildenden verfahren, in deren Anzahl sich ebenso die Beamtenanwärter wiederfinden.

Dies deutet bereits darauf hin, dass sich die Ausbildungsquote¹ des Jahres 1999 nicht wesentlich von denen der Vorjahre unterscheidet. Insgesamt ergab sich eine Ausbildungsquote von 4,9 %. Gegenüber 1997 und 1998 bedeutete dies einen Anstieg um 0,1 Prozentpunkte. In den alten Ländern betrug sie 4,6 % und in den neuen 6,2 %.

Klein- und Mittelbetriebe beschäftigten Ende Juni 1999 jeweils circa 30 % der Auszubildenden, auf Kleinstbetriebe entfielen circa 22 %. In den Großbetrieben fanden knapp 17 % aller Auszubildenden Beschäftigung.

Betrachtet man den Anteil der Auszubildenden bezogen auf die Erwerbstätigen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, ergibt sich für die neuen Länder ein ähnliches Bild wie bei der Verteilung der absoluten Auszubildendenzahlen. Eine andere Verteilung der Ausbildungsquoten auf Betriebsgrößen zeigte sich in den alten Ländern. Gemessen an den Gesamterwerbstätigen besaßen hier 1999 die Kleinstbetriebe mit 5,9 % den größten Anteil an Auszubildenden (vgl. **Übersicht 42**).

Vergleicht man die Ausbildungsquoten in den einzelnen Branchen der alten Länder, konnten im Verhältnis zu den Erwerbstätigen die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft (7,4 %) die meisten Auszubildenden vorweisen. Betriebe des Bergbaus, der Energieversorgung und der Wasserversorgung (3,0 %), der Grundstoffverarbeitungsindustrie (2,7 %) und der Nachrichtenübermittlung (1,9 %) hatten die geringste Quote von Auszubildenden je Erwerbstätigen.

Bemerkenswert ist, dass in den neuen Ländern die Bildungsstätten und Verlagsbetriebe (Ausbildungsquote: 14,0 %) gemessen an den Erwerbstätigen der Branche die meisten Auszubildenden² beschäftigten; in den alten Ländern betrug der entsprechende Anteilswert lediglich 3,5 %.

¹ Bei der Ausbildungsquote handelt es sich um den Anteil der Auszubildenden und Beamtenanwärter an allen Erwerbstätigen.

² Die Ursache für diesen hohen Unterschied liegt in den außerbetrieblichen Ausbildungsstätten begründet. Diese werden in der Branche „Bildungsstätten, Verlage“ zusammengefasst. Da in den neuen Ländern viele Jugendliche einer solchen Ausbildung nachgehen und es außer den Lehrkräften u. ä. kaum nennenswerte Erwerbstätigenzahlen in diesen Einrichtungen gibt, befindet sich hier auch die Ausbildungsquote auf einem sehr hohen Niveau.

Ausbildung von Frauen

Zum 30. Juni 1999 waren in Deutschland 42,7 % aller Beschäftigten Frauen. Dieser Anteil lag in den alten Ländern bei 42,2 %, während er in den neuen Ländern mit 45,3 % eindeutig über dem Durchschnitt lag. Dieses Ergebnis kehrte sich bei den Auszubildenden um. In den alten Ländern betrug dieser Anteil 44,2 %, in den neuen Ländern 42,5 % (Frauenanteil gesamt 43,8 %). Demnach gingen in 1999 in den neuen Ländern anteilig weniger Frauen einer betrieblichen Ausbildung nach als es dem dortigen Frauenanteil an den Beschäftigten entsprach.

In den alten Ländern waren in Kleinstbetrieben die Hälfte der Auszubildenden Frauen, während in den neuen Ländern in Großbetrieben deutlich mehr als die Hälfte aller Auszubildenden Frauen waren (vgl. **Übersicht 43**). In den Betrieben des Gesundheitswesens befanden sich erwartungsgemäß sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern die höchsten Anteile weiblicher Auszubildender. Das Baugewerbe hingegen hatte traditionellerweise mit Abstand die niedrigste Frauenquote unter den Auszubildenden. Abgesehen von einer Ausnahme unterschieden sich die Quoten der weiblichen Auszubildenden in den alten nicht wesentlich von denen in den neuen Ländern. Der Frauenanteil an den Auszubildenden war in Bildungsstätten und Verlagen der alten Länder mit 62,3 % um nahezu 15 Prozentpunkte höher als bei Betrieben der gleichen Branche in den neuen Ländern. Die Ursache könnte darin liegen, dass u. a. außerbetriebliche Berufsbildungseinrichtungen in dieser Branche zusammengefasst sind und möglicherweise in Berufen ausgebildet wird, welche vergleichsweise geringe Frauenquoten aufweisen.

Ausbildungsberechtigte Betriebe

Zum Zeitpunkt der Arbeitgeberbefragung 1999 wurden in Deutschland circa 2,08 Millionen Betriebe gezählt. Von diesen waren insgesamt rund 43 % nicht ausbildungsberechtigt. Ungefähr 57 % aller Betriebe hatten die gesetzlichen Voraussetzungen dagegen erfüllt, wobei dies in 55 % der Fälle aus eigener Kraft geschah. Lediglich 2 % der Betriebe gingen Verbände mit anderen Betrieben oder Bildungsträgern ein, um ausbilden zu können.

Vergleicht man die neuen Länder mit den alten (**Übersicht 44**), so fällt auf, dass in den alten Ländern über die Hälfte (57,1 %) der knapp 1,65 Millionen Betriebe allein und lediglich 1,3 % im Verbund nach den Vorschriften des BBiG bzw. der HwO ausbildungsberechtigt waren. In den neuen Ländern konnten 3,1 % aller Betriebe durch Kooperation mit Anderen dieses Ziel erreichen.

Im Vergleich zu 1998 stieg der Anteil der allein ausbildungsberechtigten Betriebe in den alten Ländern geringfügig, während dieser in den neuen noch kleiner wurde. Im Gegenzug konnten 1999 in den neuen Ländern mehr Betriebe gezählt werden, welche die gesetzlichen Voraussetzungen zur betrieblichen Ausbildung im Verbund erfüllten.

Immerhin über die Hälfte der Verbundbetriebe waren im Jahr 1999 Kleinbetriebe. Aufgrund vorhandener Kapazitäten und Reserven erstaunt es nicht, dass nahezu alle Großbetriebe die geforderten Leistungen ohne Rückgriff auf Verbundlösungen bewältigten. Lediglich 1,5 % aller Verbundbetriebe waren Großbetriebe mit mindestens 500 Beschäftigten.

Insbesondere die Betriebe der Investitionsgüterindustrie (75,5 %), des Baugewerbes (74,5 %), des Gesundheitswesens (73,9 %) und der Verbrauchsgüterindustrie (72,4 %) erfüllten in vollem Umfang die Voraussetzungen, um ausbilden zu können, bei den Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat (24,1 %) war dies nicht einmal bei einem Viertel aller Betriebe der Fall.

Ausbildungsbetriebe¹

Zum Befragungszeitpunkt waren ungefähr 1,68 Millionen Auszubildende in 635.000 Ausbildungsbetrieben (alte Länder: 521.000, neue Länder: 114.000 Betriebe) beschäftigt. Nur in 569.000 Ausbildungsbetrieben konnten Auszubildende nachgewiesen werden. Hierbei handelte es sich um 469.000 Betriebe in den alten und 100.000 in den neuen Ländern. Ende Juni 1999 gab es somit 66.000 (alte Länder: 52.000, neue Länder: 14.000) Betriebe, die zum Stichtag keine Auszubildenden im Betrieb hatten, aber auch als Ausbildungsbetriebe zu behandeln sind, weil sie für das Ausbildungsjahr 1999/2000 bereits Auszubildende eingestellt hatten, die jedoch zum Stichtag noch nicht im Betrieb angetroffen wurden. Von den circa 1,18 Millionen Betrieben, welche die gesetzlichen Voraussetzungen zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung 1999 erfüllten, waren demnach 53,8 % Ausbildungsbetriebe.

Von den rund 2,1 Millionen Betrieben in Deutschland bildeten somit – sowohl nach Regelungen des BBiG bzw. der HwO als auch nach Länderregelungen und beamtenrechtlichen Vorschriften - knapp 30 % aus, weitere rund 25 % erfüllten zwar die rechtlichen Voraussetzungen einer Berufsausbildung, beteiligten sich aber nicht.

¹ Als Ausbildungsbetriebe werden im Folgenden Betriebe bezeichnet, die im Berichtsjahr 1999 bzw. im Ausbildungsjahr 1998/1999 mindestens einen Auszubildenden beschäftigten. Zusätzlich werden auch solche Betriebe als Ausbildungsbetriebe betrachtet, die zum 30. Juni 1999 zwar keinen Auszubildenden mehr beschäftigten, aber bereits für das kommende Ausbildungsjahr 1999/2000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Die Abgrenzung liegt darin begründet, dass es für den Großteil der Berufe möglich ist, die Ausbildung bereits zum Februar eines Jahres abzuschließen.

1998 waren in den alten Ländern noch 48,3 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe nicht als Ausbildungsbetriebe tätig. Dieser Wert sank auf circa 46,0 % in 1999. In den neuen Ländern ergab sich ein entgegengesetztes Bild: 1998 bildeten hier nur circa 42 % aller ausbildungsberechtigten Betrieben nicht aus, im folgende Jahr waren es 44,8 % der ausbildungsberechtigten Betriebe, die nicht ausbildeten.

Den höchsten Anteil an ausbildenden unter den ausbildungsberechtigten Betrieben in den neuen Ländern hatte die Grundstoffverarbeitung (74,1 %), in den alten Ländern die Verbrauchsgüterindustrie (69,9 %) aufzuweisen. Die geringste Ausbildungsbeteiligung in den neuen Ländern befand sich im Gesundheitswesen. Hier waren lediglich 32,9 % aller Betriebe mit Ausbildungsberechtigung an einer betrieblichen Berufsbildung beteiligt; der entsprechende Wert für die alten Länder liegt bei immerhin 60,7 % (vgl. **Übersicht 45**).

Ausbildungsbetriebe mit Neuabschlüssen

Von den 521.000 Ausbildungsbetrieben der alten Länder gaben 327.000 Betriebe (62,8 %) an, dass sie für das Ausbildungsjahr vom 1. August 1998 bis zum 31. Juli 1999 Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Gegenüber der Arbeitgeberbefragung von 1998 waren es immerhin über 18.000 Ausbildungsbetriebe mehr, die Ausbildungsplätze besetzen konnten. Diese 327.000 Betriebe hatten insgesamt 634.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen.¹

Absolut die meisten Neuabschlüsse entfielen auf Kleinbetriebe (218.600). Danach folgten die Mittelbetriebe mit 164.500 und die Kleinstbetriebe mit 163.600 Vertragsabschlüssen. Das Schlusslicht bildeten die Großbetriebe, in denen 1998/1999 „nur“ 87.100 Schulabgänger bzw. Berufsanfänger eine betriebliche Ausbildung aufnehmen konnten. Die prozentuale Verteilung der bundesweiten Neuabschlüsse auf Betriebsgrößenklassen zeigt **Schaubild 3**.

Bei den Branchen lagen die Investitionsgüterindustrie mit 84.200 und der Handel mit 83.400 Abschlüssen gleichauf an der Spitze. Die weitaus geringsten Vertragsabschlüsse wurden in Ausbildungsbetrieben des Bergbaus, der Energie- und Wasserversorgung (5.900) verzeichnet.

Wie aus **Übersicht 46** ersichtlich, gab es über die Betriebsgrößen hinweg in den alten Ländern keine nennenswerten Unterschiede bei Vertragsabschlüssen mit weiblichen

¹ Es bleibt allerdings fraglich, ob diese Zahl zum Stichtag noch Bestand hatte, da hier nichts über Abbrecher oder auch „Winterabschlüsse“ ausgesagt werden kann.

Jugendlichen. Von allen Ausbildungsplätzen, die zum Ausbildungsjahr 1998/1999 neu vergeben wurden, konnten 47,1 % mit Frauen besetzt werden, was gegenüber 1997/1998 einen geringen Anstieg darstellte. In den neuen Ländern hingegen lag der Frauenanteil mit 54,9 % bei den Großbetrieben rund zehn Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil in den alten Ländern.

Branchenweit betrachtet ergaben sich eindeutige Konzentrationen von Frauen auf die Branchen mit traditionellen „Frauenberufen“. Insbesondere das Gesundheitswesen (85,4 % alte Länder, 87,9 % neue Länder) und die Gaststätten und Beherbergungsbetriebe (80,1 % alte Länder, 77,1 % neue Länder) schlossen vergleichsweise viele Verträge mit Frauen ab.

Im Ausbildungsjahr 1998/1999 hatten sich in den neuen Ländern anteilig weniger Ausbildungsbetriebe zur Ausbildung entschlossen. Gegenüber 62,8 % in den alten Ländern waren es in den neuen Ländern Deutschlands nur 66.000 (58 %) der insgesamt 114.000 Ausbildungsbetriebe.

Pro Betrieb wurden in den neuen Ländern aber mehr Auszubildende neu eingestellt als in den alten. Während 327.000 Betriebe in den alten Ländern 634.000 Neuverträge abgeschlossen hatten, waren es in den neuen Ländern 66.000 Ausbildungsbetriebe, die 153.000 Neuabschlüsse vorweisen konnten. Dies entspricht einer Quote an Verträgen je Betrieb von 2,3 in den neuen Ländern gegenüber 1,9 in den alten Ländern.¹

Auch hier zeigte sich ein enger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Neuabschlüssen. So stellten 95,5 % der Großbetriebe in den neuen Ländern Ausbildungsplätze zur Verfügung, 85,1 % der Mittelbetriebe und 60,7 % der Kleinbetriebe. Bei den Kleinstbetrieben (49,3 %) schloss nicht einmal die Hälfte der Ausbildungsbetriebe für 1998/1999 neue Verträge ab.

Neu abgeschlossene und noch geplante Ausbildungsverträge für 1999/2000

Der Anteil von Ausbildungsbetrieben in den alten Ländern, welche für 1999/2000 zum Befragungszeitpunkt neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, war bei den Großbetrieben (88,7 %) am höchsten. Waren die Betriebe kleiner, so wurden auch die jeweiligen Anteile niedriger, so dass von allen Kleinstbetrieben nur 36,6 % bereits Vertragsabschlüsse für das neue Ausbildungsjahr melden konnten. In den alten Ländern wollten hauptsächlich

¹ In den Zahlen sind außerbetriebliche Berufsbildungsstätten enthalten.

Großbetriebe (18,9 %) noch weitere Auszubildende einstellen. In den neuen Ländern war der Anteil an hier einstellungswilligen Betrieben ebenfalls unter den Großbetrieben am höchsten.

Beteiligung des Arbeitsamts

Wie im Vorjahr wurde in den alten und neuen Ländern gefragt, wie viele Betriebe ihre realisierten Ausbildungsverträge dem Arbeitsamt gemeldet hatten (vgl. **Übersicht 47**). Insgesamt meldeten in den alten Ländern 59,1 % aller Betriebe ihre Ausbildungsplätze, in den neuen waren es 62,1 %.

Von den für 1999/2000 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden in den alten Ländern durchschnittlich 61,3 % und in den neuen durchschnittlich 68,4 % dem Arbeitsamt gemeldet. Demnach verfügten die Arbeitsämter im Ausbildungsjahr 1999/2000 über Informationen zu rund 312.400 Neuabschlüssen in Betrieben der alten und circa 70.400 Neuabschlüssen in Betrieben der neuen Länder.

Übersicht 41: Anzahl der Beschäftigten und Auszubildenden 1999 in Millionen und Anteil in Prozent

Merkmal	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
Beschäftigte	34,283	28,412	5,871
Anteil an der Gesamtbeschäftigung	100,0	82,9	17,1
Auszubildende	1,681	1,318	0,363
Anteil an der Gesamt- auszubildendenzahl	100,0	78,4	21,6
Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten	4,9	4,6	6,2
Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung	42,7	42,2	45,3
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden	43,8	44,2	42,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 66, Seite 123

Quelle: IAB-Betriebspanel 1999, 7. Befragung alte Länder und 4. Befragung neue Länder

Übersicht 42: Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 1999 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	5,9	5,2
10 bis 49 Beschäftigte	5,7	6,7
50 bis 499 Beschäftigte	3,7	6,7
500 und mehr Beschäftigte	3,8	5,5
Land- und Forstwirtschaft	7,4	5,0
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	3,0	5,6
Grundstoffverarbeitung	2,7	4,9
Investitionsgüterindustrie	5,4	6,4
Verbrauchsgüterindustrie	6,1	9,0
Baugewerbe	7,5	8,2
Handel	4,4	6,1
Verkehr, Nachrichten	1,9	2,4
Kredit, Versicherung	4,4	4,1
Gaststätten, Beherbergung	4,9	6,2
Bildungsstätten, Verlage	3,5	14,0
Gesundheitswesen	6,9	6,0
Sonstige Dienstleistungen	4,1	4,2
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	4,1	3,3
Insgesamt	4,6	6,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 67, Seite 124

Quelle: IAB-Betriebspanel 1999, 7. Befragung alte Länder und 4. Befragung neue Länder

Übersicht 43: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden 1999 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	50,2	48,9
10 bis 49 Beschäftigte	42,0	33,6
50 bis 499 Beschäftigte	41,2	42,3
500 und mehr Beschäftigte	44,8	55,3
Land- und Forstwirtschaft	29,4	21,7
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	21,7	26,4
Grundstoffverarbeitung	21,9	20,3
Investitionsgüterindustrie	15,9	13,8
Verbrauchsgüterindustrie	36,3	32,3
Baugewerbe	7,1	6,0
Handel	46,0	57,8
Verkehr, Nachrichten	48,9	32,8
Kredit, Versicherung	52,8	48,9
Gaststätten, Beherbergung	69,6	72,3
Bildungsstätten, Verlage	62,3	47,1
Gesundheitswesen	87,2	85,8
Sonstige Dienstleistungen	65,3	74,5
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	55,0	59,4
Insgesamt	44,2	42,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 68, Seite 125
Quelle: IAB-Betriebspanel 1999, 7. Befragung alte Länder und 4. Befragung neue Länder

Übersicht 44: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Branchen 1999 in Prozent¹⁾

Branche	Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen die die betriebliche Berufsbildung...			Verteilung der Verbundbetriebe auf Branchen
	erfüllen	im Verbund mit anderen Betrieben erfüllen	nicht erfüllen	
Land- und Forstwirtschaft	52,4	3,1	44,6	5,0
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	34,1	18,8	48,6	2,2
Grundstoffverarbeitung	53,0	1,5	46,0	2,0
Investitionsgüterindustrie	75,5	2,3	22,5	8,5
Verbrauchsgüterindustrie	72,4	1,4	26,4	4,2
Baugewerbe	74,5	1,8	24,7	8,8
Handel	52,1	0,7	47,4	7,7
Verkehr, Nachrichten	27,3	3,0	70,0	7,2
Kredit, Versicherung	50,9	6,1	43,2	6,9
Gaststätten, Beherbergung	38,9	1,1	60,1	6,1
Bildungsstätten, Verlage	38,0	4,3	59,1	7,9
Gesundheitswesen	73,9	2,6	24,6	10,4
Sonstige Dienstleistungen	59,4	1,7	39,2	11,8
Organisationen ohne Erwerbszweck/ Staat	24,1	3,7	72,7	11,4
Alte Länder	57,3	1,3	41,4	100,0
Neue Länder	44,9	3,1	52,0	100,0
Bundesgebiet	55,0	2,0	43,4	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 69, Seite 127

¹⁾ Werte über 100 % ergeben sich durch Mehrfachnennungen, d. h. es gibt Betriebe, die sowohl allein als auch im Verbund ausbildungsberechtigt waren und dies auch angegeben hatten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 1999, 7. Befragung alte Länder und 4. Befragung neue Länder

Übersicht 45: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in den alten und neuen Ländern 1999 in Prozent¹⁾

Betriebsgrößenklasse/Branchen	Von allen Betrieben				Von allen Ausbildungsbetrieben bilden aus ²⁾					
	bilden nicht aus		bilden aus		nach BBiG bzw. HwO		nach anderen Regelungen			
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder		
1 bis 9 Beschäftigte	55,2	59,2	44,8	40,8	81,6	88,2	18,6	12,2	0,0	0,0
10 bis 49 Beschäftigte	32,8	21,3	67,2	78,7	90,4	98,3	10,0	1,8	0,5	0,2
50 bis 499 Beschäftigte	17,2	11,4	82,8	88,6	91,6	96,4	8,4	3,9	7,9	2,5
500 und mehr Beschäftigte	4,4	3,0	95,6	97,0	94,1	93,3	19,3	24,3	11,5	19,0
Land- und Forstwirtschaft	47,6	56,6	52,4	43,4	99,9	99,5	–	–	0,0	–
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	45,0	37,0	55,0	63,0	99,9	99,8	–	–	0,0	0,0
Grundstoffverarbeitung	36,6	25,9	63,4	74,1	100,0	98,4	0,1	2,0	0,0	0,0
Investitionsgüterindustrie	44,0	40,4	56,0	59,6	95,4	99,7	4,6	0,4	0,0	0,0
Verbrauchsgüterindustrie	30,1	38,6	69,9	61,4	100,0	100,0	–	–	0,0	0,0
Baugewerbe	44,5	40,1	55,5	59,9	100,0	100,0	0,0	–	0,0	0,0
Handel	48,7	43,2	51,3	56,8	96,8	96,2	–	3,8	0,0	0,0
Verkehr, Nachrichten	56,9	45,8	43,1	54,2	94,5	100,0	5,6	0,0	0,0	0,0
Kredit, Versicherung	45,8	55,1	54,2	44,9	99,5	100,0	0,6	0,0	–	0,0
Gaststätten, Beherbergung	56,4	42,6	43,6	57,4	92,6	96,8	8,1	3,5	0,0	0,0
Bildungsstätten, Verlage	38,0	47,3	62,0	52,7	65,0	93,5	39,5	6,2	1,3	3,7
Gesundheitswesen	39,3	67,1	60,7	32,9	14,0	32,1	87,9	71,9	0,0	0,0
Sonstige Dienstleistungen	55,4	40,7	44,6	59,3	97,7	96,3	2,3	3,7	–	0,0
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	42,7	43,6	57,3	56,4	74,5	90,7	23,7	7,2	31,1	16,8
Insgesamt	46,2	44,8	53,8	55,2	85,8	93,3	14,6	7,1	1,1	0,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 70, Seite 128

¹⁾ Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf die ausbildungsberechtigten Betriebe und nicht auf alle Betriebe.

²⁾ Werte über 100 % ergeben sich durch Mehrfachantworten von Betrieben, die sowohl nach BBiG/HwO als auch nach anderen Regelungen o. ä. ausgebildet.

Übersicht 46: Ausbildungsbetriebe, die für 1998/1999 neue Ausbildungsverträge in den alten und neuen Ländern abgeschlossen haben

Betriebsgrößenklasse/Branche	Ausbildungsbetriebe 1999		Davon Anteil der Betriebe, die für 1998/1999 Ausbildungsverträge geschlossen haben		Davon Anteil der Verträge, die mit Frauen abgeschlossen wurden	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	283.547	54.015	53,6	49,3	50,7	50,3
10 bis 49 Beschäftigte	179.230	47.737	70,4	60,7	45,3	32,5
50 bis 499 Beschäftigte	53.784	11.665	82,5	85,1	46,6	41,8
500 und mehr Beschäftigte	4.745	746	96,3	95,5	45,8	54,9
Land- und Forstwirtschaft	15.836	3.160	70,0	54,7	19,5	24,3
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	960	471	90,6	66,1	20,8	28,8
Grundstoffverarbeitung	15.281	4.060	76,4	54,0	24,2	23,1
Investitionsgüterindustrie	53.273	14.004	65,0	60,1	16,6	12,9
Verbrauchsgüterindustrie	52.579	11.401	75,8	71,1	36,8	28,1
Baugewerbe	64.731	20.814	62,5	56,4	7,5	6,0
Handel	99.073	19.490	53,4	51,9	42,3	56,4
Verkehr, Nachrichten	11.109	2.459	63,7	55,2	43,8	41,1
Kredit, Versicherung	12.836	1.421	79,7	94,9	54,8	45,1
Gaststätten, Beherbergung	32.368	10.765	76,1	50,8	80,1	77,1
Bildungsstätten, Verlage	17.058	1.881	72,3	47,5	77,1	44,7
Gesundheitswesen	62.110	8.256	44,2	49,9	85,4	87,9
Sonstige Dienstleistungen	66.690	13.284	65,9	63,5	66,0	72,3
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	17.407	2.693	57,8	72,4	71,1	59,6
Insgesamt	521.313	114.159	62,8	58,0	47,1	42,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersichten 71 und 72, Seiten 129 und 131

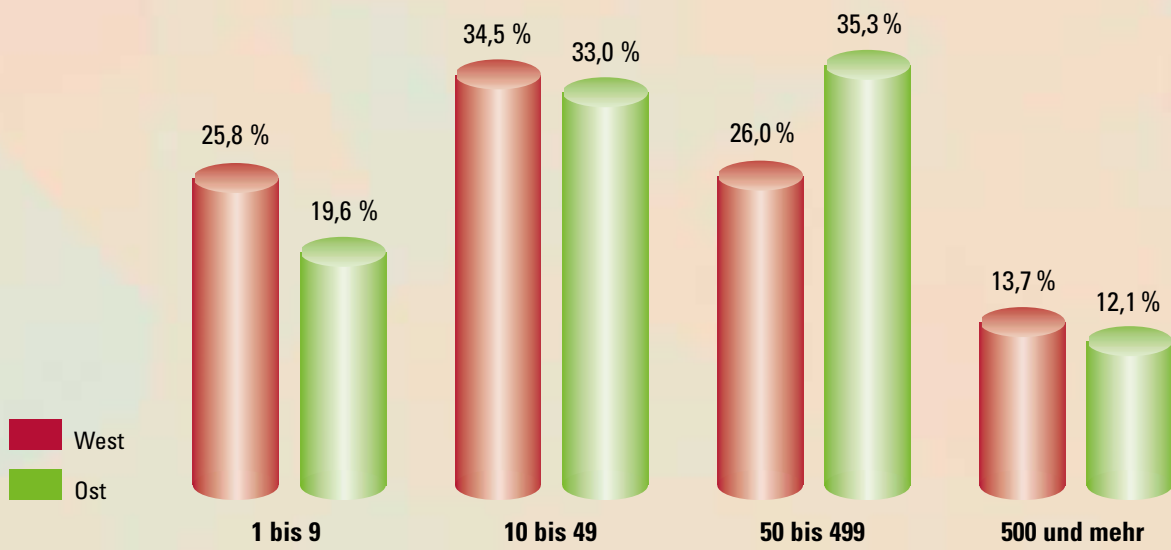
Quelle: IAB-Betriebspanel 1999, 7. Befragung alte Länder 4. Befragung neue Länder

Übersicht 47: Anteile der dem Arbeitsamt gemeldeten Ausbildungsplätze für 1999/2000 in Prozent

Betriebsgrößenklasse/Branche	Anteil der Betriebe, die neue Aus- bildungsverträge abgeschlossen und diese dem Arbeitsamt gemeldet haben		Anteil der neu abgeschlossenen Verträge, die dem Arbeitsamt gemeldet wurden	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	61,0	64,9	60,4	62,0
10 bis 49 Beschäftigte	53,1	57,0	56,0	62,8
50 bis 499 Beschäftigte	67,1	68,9	65,4	75,3
500 und mehr Beschäftigte	77,9	78,8	64,9	72,4
Land- und Forstwirtschaft	48,9	66,2	49,2	75,3
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	62,8	88,4	75,5	67,2
Grundstoffverarbeitung	67,8	52,2	72,7	58,7
Investitionsgüterindustrie	62,7	66,8	66,4	71,8
Verbrauchsgüterindustrie	59,8	53,0	60,1	61,6
Baugewerbe	41,5	56,5	48,3	61,8
Handel	69,2	60,0	66,7	62,5
Verkehr, Nachrichten	73,1	80,9	68,6	76,9
Kredit, Versicherungen	72,1	60,1	64,3	73,9
Sonstige Dienstleistungen	55,2	66,4	60,2	72,8
Organisationen ohne Erwerbscharakter	63,9	58,2	36,3	95,1
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	58,1	71,6	55,3	66,9
Insgesamt	59,1	62,1	61,3	68,4

Quelle: IAB-Betriebspanel 1999, 7. Befragung alte Länder und 4. Befragung neue Länder

Schaubild 3 Verteilung der für 1998/1999 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf die Betriebsgrößenklassen in Prozent



Quelle: 7. Befragung alte Länder, 4. Befragung neue Länder

2.3.2 Ausbildung und Beschäftigung in Deutschland – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik¹

Alte Länder

Im Jahr 1999 bildete mit 23,3 % knapp jeder vierte Betrieb von den insgesamt rund 1,67 Millionen Betrieben aus. Nach Betriebsgröße betrachtet waren von den Großbetrieben mit 500 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 93,3 % Ausbildungsbetriebe. Betriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten erreichten eine Ausbildungsbetriebsquote von 70,1 %, kleine Mittelbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten einen Anteil von 46,9 %. Bei den Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten gehörten 16,5 % zur Gruppe der ausbildenden Betriebe (vgl. **Übersicht 48**). Mit 222.272 Betrieben stellten Kleinbetriebe insgesamt knapp 57 % aller Ausbildungsbetriebe.

Wie in den Vorjahren erreichten auch 1999 das Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe, das Holz-, Papier- und Druckereigewerbe sowie das Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe mit etwas unter bzw. über 40 % die höchsten Ausbildungsbetriebsquoten unter den Wirtschaftszweigen. Mindestens jeder dritte Betrieb in den Bereichen Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe, Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau und im Wirtschaftsbereich Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck bildete aus. Auch der Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen gehört mit 29,7 % zu den Branchen mit überdurchschnittlicher Ausbildungsbetriebsquote. Der Groß- und Einzelhandel, das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie das Verkehrs- und Nachrichtenwesen liegen in den alten Ländern weiterhin zum Teil erheblich unter dem Durchschnitt (vgl. **Übersicht 49**).

Von den insgesamt 21,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den alten Ländern waren 1,21 Millionen Auszubildende. Dies entspricht einem Anteil von 5,6 %. In Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ist mit 4,3 % nur jeder fünfundzwanzigste Arbeitnehmer ein Auszubildender. In kleinen Mittelbetrieben sind 6,5 % und in großen Mittelbetrieben 4,7 % der Beschäftigten als Auszubildende beschäftigt. Kleinbetriebe erreichen mit 7,7 % die höchste Ausbildungsquote unter allen Betriebsgrößenklassen (vgl. **Übersicht 50**).

Nach Wirtschaftszweigen verzeichnen die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie das Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe mit etwa 10 % bzw. 8,8 % Auszubildenden unter den Beschäftigten die höchsten Ausbildungsquoten. Auch das Dienstleistungsgewerbe weist mit einer Ausbildungsquote von 6,4 % noch überdurchschnittliche Ausbildungsaktivitäten auf. Mit

¹ Erläuterungen zur Beschäftigtenstatistik, vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 4.4.2

Ausbildungsquoten zwischen 3 % und 4,5 % liegen die Ausbildungsverhältnisse in der Energie- und Wasserwirtschaft, in den Bereichen Chemie, Kunststoff, Steine, Erden, Verkehrs- und Nachrichtenwesen sowie im Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen deutlich darunter. Die Ausbildungsquoten der übrigen Wirtschaftsbereiche liegen mit Abweichungen von bis zu einem Prozentpunkt über oder unter dem Gesamtdurchschnitt von 5,6 % (vgl. **Übersicht 51**).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Im Berichtsjahr 1999 hat sich die seit 1994 erkennbare kontinuierliche Zunahme in der Zahl der Ausbildungsbetriebe zum ersten Mal nicht weiter fortgesetzt. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe ist um 0,5 % auf rund 389.000 Betriebe gesunken. Da die Zahl aller Betriebe in den alten Ländern gleichzeitig um 70.000 bzw. um 4,4 % auf insgesamt 1,67 Millionen zugenommen hat, ist im Vorjahresvergleich der prozentuale Anteil der Ausbildungsbetriebe aller Größenklassen mit 23,3 % um über ein Prozentpunkt gesunken.

Ähnlich hat auch die Anzahl der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr um 9.100 bzw. 0,7 % auf insgesamt 1,207 Millionen Auszubildende abgenommen.¹ Durch die gleichzeitige Zunahme der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 226.000 hat sich die durchschnittliche Ausbildungsquote um 0,1 Prozentpunkt auf 5,6 Auszubildende pro 100 Beschäftigte allerdings nur leicht verschlechtert.

Veränderung nach Betriebsgröße

Die Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt im Vorjahresvergleich ein uneinheitliches Bild: Die Anzahl der Ausbildungsbetriebe unter den Großbetrieben ist wie in den Vorjahren rückläufig (- 2,6 %). Im Gegensatz zu früheren Jahren ist eine solche Entwicklung auch bei Kleinbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) festzustellen: 3.300 Ausbildungsbetriebe weniger führen zu einem Rückgang des Anteils an Ausbildungsbetrieben in Höhe von 1,4 %. Das Niveau von 1998 wird von Mittelbetrieben mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 10 und 49 bei einem Zuwachs von 600 Ausbildungsbetrieben bzw. einer leichter Steigerung um 0,5 % in etwa gehalten. Große Mittelbetriebe (zwischen 50 und 499 Beschäftigten) legen mit 700 Ausbildungsbetrieben bzw. 1,7 % plus spürbar zu. Wie aus **Übersicht 48** hervorgeht, verringern sich die Ausbildungsbetriebsquoten mit Ausnahme der großen Mittelbetriebe im Vergleich zum Vorjahr um durchschnittlich 1 Prozentpunkt.

Veränderung nach Wirtschaftszweigen

Die stärksten Rückgänge in der Zahl der Ausbildungsbetriebe (über 2 %) sind in den Bereichen Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck, im Holz-, Papier- und Druckereigewerbe, im Sektor Bau, Zimmerei und Ausbau sowie im Kredit- und Versicherungswesen festzustellen. Zunahmen von 2 % und mehr sind in den Bereichen Energiewirtschaft, Wasserversorgung und Bergbau sowie im Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau zu verzeichnen. Die Mehrzahl der Wirtschaftszweige zeigt gegenüber 1998 jedoch nur geringfügige Veränderungen in der Ausbildungsbetriebsquote. Durch die deutliche Zunahme bei den Betrieben insgesamt kommt es zu einer spürbaren rückläufigen Ausbildungsbetriebsquote insgesamt.

Die Ausbildungsentwicklung ist häufig kein Reflex der Beschäftigtenentwicklung. Trotz stabiler Entwicklungen in den Beschäftigtenzahlen gingen 1999 vor allem in den Bereichen Einzel- und Großhandel, Verkehr- und Nachrichtenwesen sowie Kredit- und Versicherungswesen die Zahlen der Auszubildenden zurück. Das allgemeine Dienstleistungsgewerbe mit einem Beschäftigungszuwachs von 417.000 Beschäftigten weist im Vergleich zum Vorjahr 2.800 weniger Auszubildende aus.² In der Fertigungsbranche entsprechen die Rückgänge in den Auszubildendenzahlen weitgehend den ungünstigen Entwicklungen bei den Beschäftigtenzahlen. Hier sind vor allem das Energie- und Bergbauwesen, der Bereich Feinmechanik und Optik, das Holz- und Papiergewerbe sowie Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe zu nennen, letztere mit 7.600 weniger Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr. Gegenläufige Trends sind im Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherung, aber auch im Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe sowie im Bereich Chemie und Kunststoff feststellbar. Trotz spürbarer Beschäftigungseinbrüche sind hier verstärkt Auszubildende eingestellt worden. Angesichts günstiger Beschäftigungszuwächse bilden auch Organisationen ohne Erwerbscharakter verstärkt aus. Hier könnten Auswirkungen der Förderung außerbetrieblicher Ausbildung im Rahmen des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit eine Rolle spielen.

¹ Durch die ab diesem Berichtsjahr neu festgelegte Zuordnung von Berlin zu den neuen Ländern sind Vergleiche zu anderen Statistiken nur bedingt möglich.

² Hauptursache der starken Beschäftigungszunahme im Dienstleistungssektor ist die Neuregelung der 630-DM-Tätigkeiten.

Neue Länder und Berlin

Zum 30. Juni 1999 lag die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern und in Berlin mit einer Quote von 20,3 % deutlich unter dem vergleichbaren Anteil in den alten Ländern (23,3 %). Insgesamt bildete von den 496.000 Betrieben nur jeder fünfte Betrieb aus.¹ Während unter Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten 13,4 % und bei kleinen Mittelbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten 45,1 % der Betriebe ausbilden, erreichen größere Mittelbetriebe mit 50 bis 499 Beschäftigten eine Ausbildungsbetriebsquote von 64,5 % und Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten eine Quote von 86,7 % (vgl. **Übersicht 52**)². Diese Quoten liegen nach wie vor unter den entsprechenden Werten in den alten Ländern.

Das Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe sowie das Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe erzielten mit rund 40 % ähnlich hohe Ausbildungsbetriebsquoten wie in den alten Ländern. Über 30 % lagen die Anteile an Ausbildungsbetrieben in den Wirtschaftsbereichen Holz-, Papier- und Druckereigewerbe, Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe, Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau sowie im Wirtschaftsbereich Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck. Hier bildete etwa jeder dritte Betrieb aus. Unterdurchschnittliche Ausbildungsbetriebsquoten errechnen sich für die Dienstleistungsbereiche wie Kredit- und Versicherungsgewerbe, der Groß- und Einzelhandel, das Verkehrs- und Nachrichtenwesen sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter. Auch die Bereiche Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen mit einer Ausbildungsbetriebsquote von 20,1 % und das allgemeine Dienstleistungsgewerbe mit 16,5 % Ausbildungsbetrieben liegen unter dem Durchschnitt (vgl. **Übersicht 53**).

Unter den 5,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden in den neuen Ländern 385.000 Auszubildende gezählt. Damit erreichten die neuen Länder mit 6,6 % einen höheren Gesamtdurchschnitt in der Ausbildungsquote als Betriebe in den alten Ländern. In Kleinbetrieben betrug die Ausbildungsquote 6,3 %, in den anderen Betriebsgrößenklassen lag der Anteil zwischen 6,7 % und 6,8 %. Damit bleibt auch in 1999 und im Gegensatz zu

¹ Außerbetriebliche Ausbildungseinrichtungen und Auszubildende in außerbetrieblicher Ausbildung werden in den Sonderauswertungen der Beschäftigtendaten für das Bundesinstitut für Berufsbildung nicht getrennt ausgewiesen. Da diese Ausbildungsform in den neuen Ländern einen erheblichen Umfang angenommen hat, sind Aussagen über die rein betriebliche Ausbildungsbeteiligung nur bedingt möglich. Dies ist bei den folgenden Ausführungen zu beachten.

² Angaben zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und zu den Ausbildungsquoten in den neuen Ländern liegen im Unterschied zu den alten Ländern nicht für das Vergleichsjahr 1990 vor. Daher beschränkt sich die Darstellung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung 1998 für die neuen Ländern auf einen Vergleich zum Jahr 1995.

den alten Ländern der prozentuale Anteil Auszubildender an den Beschäftigten über alle Betriebsgrößenklassen hinweg nahezu konstant (vgl. **Übersicht 54**).

Die Unterschiede in den Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen sind im Berichtsjahr tendenziell geringer geworden: das Bau-, Zimmerei- und Ausbaugewerbe, das Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe, das Holz-, Papier-, Druckereigewerbe sowie das Leder-, Textil- und Nahrungsmittelgewerbe erreichen Ausbildungsquoten zwischen 7,9 % und 8,5 % und liegen damit geringfügig über dem Gesamtdurchschnitt in den neuen Ländern. Wie im Vorjahr sind überdurchschnittliche Ausbildungsquoten auch im allgemeinen Dienstleistungsgewerbe (7,8 %) und in den Organisationen ohne Erwerbscharakter (8,7 %) erreicht worden. Mit Ausbildungsquoten von 3 % bis 4 % konnten in den Bereichen Gebietskörperschaften und Sozialversicherung, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Chemie, Kunststoff, Steine-Erden im Durchschnitt höhere Quoten erreicht werden als 1998 (vgl. **Übersicht 55**).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Die Ausbildungsbetriebsquote in den neuen Ländern ist 1999 ähnlich wie in den alten Ländern um 0,9 Prozentpunkte auf 20,3 % zurückgegangen, da einerseits die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Vergleich zum Vorjahr um knapp 1.400 bzw. 1,3 % gesunken und andererseits die Zahl der Betriebe insgesamt um 15.000 bzw. 3,1 % gestiegen ist.

Im Vergleich dazu verbesserte sich die Ausbildungsquote um 0,1 Prozentpunkte auf 6,6 %, da wie in den Vorjahren die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um weitere 72.000 auf 5,8 Millionen abgenommen hat, während die Anzahl der Auszubildenden um 800 bzw. 0,2 % leicht gestiegen ist.

Veränderung nach Betriebsgröße

Trotz deutlicher Zuwächse in Höhe von über 17.000 zusätzlichen Betrieben ging bei den Kleinbetrieben die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Vergleich zum Vorjahr um 400 Betriebe und die Ausbildungsbetriebsquote um 0,7 Prozentpunkte zurück. Mit über 1.000 Ausbildungsbetrieben bzw. - 2,8 % fiel der Rückgang bei den kleinen Mittelbetrieben noch deutlicher aus. Durch die gleichzeitige Abnahme der Betriebszahl blieb die Ausbildungsbetriebsquote allerdings unverändert. Rückgänge in den Betriebszahlen bei Groß- und auch bei großen Mittelbetrieben bei gleichzeitigen moderateren Rückgängen bzw. leichten Zuwächsen in

der Zahl der Ausbildungsbetriebe führten hier zu Steigerungen in der Ausbildungsbetriebsquote (vgl. **Übersicht 52**).

Veränderung nach Wirtschaftszweigen

Verglichen mit dem Berichtsjahr 1995 konnten in den ausbildungsstarken Wirtschaftszweigen beträchtliche Verbesserungen in der betrieblichen Ausbildungsleistung erreicht werden. Während im Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe eine Steigerung um 21,2 % in der Zahl der Ausbildungsbetriebe zu verzeichnen ist, im Groß- und Einzelhandel 24,6 % und im allgemeinen Dienstleistungsgewerbe 23,7 % mehr Betriebe ausbilden, sind im Stahl-, Metall- und Maschinenbau 39,0 % an Ausbildungsbetrieben hinzu gekommen. Auch andere Bereiche erzielen trotz starker Beschäftigungsrückgänge oder stagnierender Beschäftigungsverhältnisse Verbesserungen in ihrem Ausbildungsengagement. Dazu zählen der Bereich der Gebietskörperschaften und der Sozialversicherung, das Feinmechanik-, Optik- und Uhrengewerbe, der Bereich Chemie, Kunststoffe, Steine, Erden sowie die Energie- und Wasserwirtschaft.

Anders als in den alten Ländern ist in den neuen Ländern ein engerer Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Ausbildung feststellbar. Am deutlichsten ist dies im Bau-, Zimmer- und Ausbaugewerbe erkennbar: einem Rückgang von 55.000 Beschäftigten (- 7,5 %) 1999 gegenüber 1998 stehen Abnahmen von 12.000 Auszubildenden (- 17,5 %) gegenüber. Eine ähnliche Entwicklung liegt im Stahl-, Maschinen-, Metall- und Fahrzeugbau vor; hier korrespondiert ein Rückgang in Höhe von 13.000 (- 4,2 %) Beschäftigten mit einem Rückgang von 800 Auszubildenden (- 4,0 %). Auf der anderen Seite ging ein Beschäftigungszuwachs im allgemeinen Dienstleistungsgewerbe um 90.000 (+ 5,2 %) einher mit 12.500 mehr Auszubildenden (9,5 %) und ein Anstieg um 15.000 Beschäftigte (6,3 %) mit 2.700 mehr Auszubildenden (14,2 %) im Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter. Hier wird deutlich, dass das betriebliche Ausbildungsengagement der Betriebe in den neuen Ländern deutlich enger als in den alten Ländern mit konkreten Beschäftigungsperspektiven verbunden ist.

Übersicht 48: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999¹⁾

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1998	1999	1998	1999
1 bis 9 Beschäftigte	Betriebe gesamt	1.196.570	1.285.378	1.347.549	107,4	112,6
	Ausbildungsbetriebe	260.254	225.541	222.272	86,7	85,4
	Ausbildungsbetriebsquote	21,8	17,5	16,5	–	–
10 bis 49 Beschäftigte	Betriebe gesamt	230.273	248.306	254.983	107,8	110,7
	Ausbildungsbetriebe	120.275	119.048	119.621	99,0	99,5
	Ausbildungsbetriebsquote	52,2	47,9	46,9	–	–
50 bis 499 Beschäftigte	Betriebe gesamt	57.396	61.098	62.117	106,4	108,2
	Ausbildungsbetriebe	42.570	42.832	43.543	100,6	102,3
	Ausbildungsbetriebsquote	74,2	70,1	70,1	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe gesamt	4.599	4.011	3.939	87,2	85,6
	Ausbildungsbetriebe	4.337	3.777	3.677	87,1	84,8
	Ausbildungsbetriebsquote	94,3	94,2	93,3	–	–
Insgesamt	Betriebe	1.488.838	1.598.793	1.668.588	107,4	112,1
	Ausbildungsbetriebe	427.436	391.198	389.113	91,5	91,0
	Ausbildungsbetriebsquote	28,7	24,5	23,3	–	–

¹⁾ Entsprechend der neuen regionalen Gliederung des Berufsbildungsberichtes wird Berlin ab 1999 vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

Übersicht 49: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999¹⁾

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)		
		1990	1998	1999	1998	1999	1999
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Betriebe gesamt	66.742	52.548	53.061	78,7	79,5	79,5
	Ausbildungsbetriebe	16.677	11.371	11.433	68,2	68,6	68,6
	Ausbildungsbetriebsquote	25,0	21,6	21,5	—	—	—
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe gesamt	4.124	3.807	3.974	92,3	96,4	96,4
	Ausbildungsbetriebe	1.043	1.022	1.045	98,0	100,2	100,2
	Ausbildungsbetriebsquote	25,3	26,8	26,3	—	—	—
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe gesamt	23.741	23.251	23.366	97,9	98,4	98,4
	Ausbildungsbetriebe	6.066	5.722	5.790	94,3	95,5	95,5
	Ausbildungsbetriebsquote	25,6	24,6	24,8	—	—	—
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Betriebe gesamt	57.153	64.309	65.638	112,5	114,8	114,8
	Ausbildungsbetriebe	24.458	22.926	23.565	93,7	96,3	96,3
	Ausbildungsbetriebsquote	42,8	35,6	35,9	—	—	—
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnik-gewerbe	Betriebe gesamt	49.328	51.193	52.152	103,8	105,7	105,7
	Ausbildungsbetriebe	26.204	21.716	21.962	82,9	83,8	83,8
	Ausbildungsbetriebsquoten	53,1	42,4	42,1	—	—	—
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe gesamt	24.033	24.692	24.856	102,7	103,4	103,4
	Ausbildungsbetriebe	9.444	8.742	8.411	92,6	89,1	89,1
	Ausbildungsbetriebsquoten	39,3	35,4	33,8	—	—	—
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe gesamt	48.341	47.568	47.598	98,4	98,5	98,5
	Ausbildungsbetriebe	19.789	18.548	18.048	93,7	91,2	91,2
	Ausbildungsbetriebsquoten	40,9	39,0	37,9	—	—	—
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe gesamt	69.608	52.945	51.462	76,1	73,9	73,9
	Ausbildungsbetriebe	31.605	20.203	20.176	63,9	63,8	63,8
	Ausbildungsbetriebsquoten	45,4	38,2	39,2	—	—	—
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe gesamt	128.033	141.737	144.726	110,7	113,0	113,0
	Ausbildungsbetriebe	47.098	53.040	51.744	112,6	109,9	109,9
	Ausbildungsbetriebsquoten	36,8	37,4	35,8	—	—	—
Groß- und Einzelhandel	Betriebe gesamt	327.290	335.612	338.591	102,5	103,5	103,5
	Ausbildungsbetriebe	75.935	61.254	62.191	80,7	81,9	81,9
	Ausbildungsbetriebsquote	23,2	18,3	18,4	—	—	—

noch Übersicht 49: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999¹⁾

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1998	1999	1998	1999
Verkehr und Nachrichten- übermittlung	Betriebe gesamt	66.804	77.813	81.224	116,5	121,6
	Ausbildungsbetriebe	7.820	8.168	8.217	104,5	105,1
	Ausbildungsbetriebsquote	11,7	10,5	10,1	—	—
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Betriebe gesamt	38.113	38.266	38.910	100,4	102,1
	Ausbildungsbetriebe	8.524	7.153	7.000	83,9	82,1
	Ausbildungsbetriebsquote	22,4	18,7	18,0	—	—
Dienstleistungen	Betriebe gesamt	492.894	583.601	635.470	118,4	128,9
	Ausbildungsbetriebe	138.761	137.947	135.783	99,4	97,9
	Ausbildungsbetriebsquote	28,2	23,6	21,4	—	—
Organisationen ohne Erwerbs- charakter und private Haushalte	Betriebe gesamt	66.307	75.347	80.912	113,6	122,0
	Ausbildungsbetriebe	5.763	5.589	5.846	97,0	101,4
	Ausbildungsbetriebsquote	8,7	7,4	7,2	—	—
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Betriebe gesamt	26.225	26.053	26.584	99,3	101,4
	Ausbildungsbetriebe	8.178	7.784	7.888	95,2	96,5
	Ausbildungsbetriebsquote	31,2	29,9	29,7	—	—
Ohne Angabe	Betriebe gesamt	102	51	64	50,0	62,7
	Ausbildungsbetriebe	71	13	14	18,3	19,7
	Ausbildungsbetriebsquote	69,6	25,5	21,9	—	—
Insgesamt	Betriebe	1.488.838	1.598.793	1.668.588	107,4	112,1
	Ausbildungsbetriebe	427.436	391.198	389.113	91,5	91,0
	Ausbildungsbetriebsquote	28,7	24,5	23,3	—	—

¹⁾ Entsprechend der neuen regionalen Gliederung des Berufsbildungsberichtes wird Berlin ab 1999 vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse jeweils zum 30. Juni; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 50: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999¹⁾

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1990 (1990 = 100)	
		1990	1998	1999	1998	1999
1 bis 9 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	3.530.403	3.780.525	3.942.659	107,1	111,7
	Auszubildende	392.113	312.879	303.923	79,8	77,5
	Ausbildungsquote	11,1	8,3	7,7	—	—
10 bis 49 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	4.573.951	4.914.664	5.038.700	107,4	110,2
	Auszubildende	386.698	329.076	326.502	85,1	84,4
	Ausbildungsquote	8,5	6,7	6,5	—	—
50 bis 499 Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	7.336.078	7.664.555	7.767.117	104,5	105,9
	Auszubildende	438.884	360.300	368.793	82,1	84,0
	Ausbildungsquote	6,0	4,7	4,7	—	—
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte gesamt	6.140.846	4.970.084	4.807.385	80,9	78,3
	Auszubildende	320.382	214.142	208.064	66,8	64,9
	Ausbildungsquote	5,2	4,3	4,3	—	—
Insgesamt	Beschäftigte	21.581.278	21.329.828	21.555.861	98,8	99,9
	Auszubildende	1.538.077	1.216.397	1.207.282	79,1	78,5
	Ausbildungsquote	7,1	5,7	5,6	—	—

¹⁾ Entsprechend der neuen regionalen Gliederung des Berufsbildungsberichtes wird Berlin ab 1999 vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

Übersicht 51: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999¹⁾

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung gegenüber 1990 (1990 = 100)		
		1990	1998	1999	1998	1999	1999
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Beschäftigte gesamt	219.448	195.649	199.714	89,2	91,0	
	Auszubildende	29.071	19.975	19.952	68,7	68,6	
	Ausbildungsquote	13,2	10,2	10,0	—	—	
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Beschäftigte gesamt	428.751	340.476	316.259	79,4	73,8	
	Auszubildende	22.293	14.210	13.985	63,7	62,7	
	Ausbildungsquote	5,2	4,2	4,4	—	—	
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte gesamt	1.347.201	1.141.678	1.103.029	84,7	81,9	
	Auszubildende	54.268	33.907	34.178	62,5	63,0	
	Ausbildungsquote	4,0	3,0	3,1	—	—	
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Beschäftigte gesamt	2.064.674	1.785.581	1.749.440	86,5	84,7	
	Auszubildende	145.799	94.577	94.404	64,9	64,7	
	Ausbildungsquote	7,1	5,3	5,4	—	—	
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe	Beschäftigte gesamt	2.294.702	1.847.981	1.811.194	80,5	78,9	
	Auszubildende	151.652	101.227	100.705	66,7	66,4	
	Ausbildungsquote	6,6	5,5	5,6	—	—	
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte gesamt	679.651	586.946	560.081	86,4	82,4	
	Auszubildende	38.455	27.049	25.421	70,3	66,1	
	Ausbildungsquote	5,7	4,6	4,5	—	—	
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte gesamt	797.591	711.276	689.075	89,2	86,4	
	Auszubildende	54.184	43.433	41.974	80,2	77,5	
	Ausbildungsquote	6,8	6,1	6,1	—	—	
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte gesamt	1.177.743	889.597	855.587	75,5	72,6	
	Auszubildende	94.994	53.771	54.972	56,6	57,9	
	Ausbildungsquote	8,1	6,0	6,4	—	—	
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte gesamt	1.414.661	1.325.124	1.298.810	93,7	91,8	
	Auszubildende	112.557	121.333	113.690	107,8	101,0	
	Ausbildungsquote	8,0	9,2	8,8	—	—	
Groß- und Einzelhandel	Beschäftigte gesamt	2.947.841	3.048.140	3.067.312	103,4	104,1	
	Auszubildende	222.942	154.752	154.437	69,4	69,3	
	Ausbildungsquote	7,6	5,1	5,0	—	—	
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte gesamt	1.054.812	1.062.755	1.087.299	100,8	103,1	
	Auszubildende	59.078	38.716	38.143	65,5	64,6	
	Ausbildungsquote	5,6	3,6	3,5	—	—	

noch Übersicht 51: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1990, 1998 und 1999¹⁾

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung gegenüber 1990 (1990 = 100)	
		1990	1998	1999	1998	1999
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Beschäftigte gesamt	866.670	907.305	903.872	104,7	104,3
	Auszubildende	64.961	44.959	44.643	69,2	68,7
	Ausbildungsquote	7,5	5,0	4,9	—	—
Dienstleistungen	Beschäftigte gesamt	4.433.687	5.613.519	6.030.302	126,6	136,0
	Auszubildende	399.099	390.737	387.917	97,9	97,2
	Ausbildungsquote	9,0	7,0	6,4	—	—
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Beschäftigte gesamt	472.261	597.260	630.297	126,5	133,5
	Auszubildende	28.077	31.288	34.977	111,4	124,6
	Ausbildungsquote	5,9	5,2	5,5	—	—
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Beschäftigte gesamt	1.379.156	1.275.861	1.252.515	92,5	90,8
	Auszubildende	58.428	46.266	47.649	79,2	81,6
	Ausbildungsquote	4,2	3,6	3,8	—	—
Ohne Angabe	Beschäftigte gesamt	2.429	680	1.075	28,0	44,3
	Auszubildende	2.219	197	235	8,9	10,6
	Ausbildungsquote	91,4	29,0	21,9	—	—
Insgesamt	Beschäftigte	21.581.278	21.329.828	21.555.861	98,8	99,9
	Auszubildende	1.538.077	1.216.397	1.207.282	79,1	78,5
	Ausbildungsquote	7,1	5,7	5,6	—	—

¹⁾ Entsprechend der regionalen Gliederung des Berufsbildungsberichtes wird Berlin ab 1999 vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

Übersicht 52: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999¹⁾

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1995 (1995 = 100)		
		1995	1998	1999	1998	1999	1999
1 bis 9 Beschäftigte	Betriebe gesamt	343.038	382.423	399.620	111,5	116,5	116,5
	Ausbildungsbetriebe	42.408	53.821	53.415	126,9	126,0	126,0
	Ausbildungsbetriebsquote	12,4	14,1	13,4	—	—	—
10 bis 49 Beschäftigte	Betriebe gesamt	82.081	80.351	78.225	97,9	95,3	95,3
	Ausbildungsbetriebe	30.023	36.329	35.301	121,0	117,6	117,6
	Ausbildungsbetriebsquote	36,6	45,2	45,1	—	—	—
50 bis 499 Beschäftigte	Betriebe gesamt	18.844	17.552	17.410	93,1	92,4	92,4
	Ausbildungsbetriebe	9.740	11.136	11.225	114,3	115,2	115,2
	Ausbildungsbetriebsquote	51,7	63,4	64,5	—	—	—
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe gesamt	1.163	922	885	79,3	76,1	76,1
	Ausbildungsbetriebe	937	774	767	82,6	81,9	81,9
	Ausbildungsbetriebsquoten	80,6	83,9	86,7	—	—	—
Insgesamt	Betriebe	445.126	481.248	496.140	108,1	111,5	111,5
	Ausbildungsbetriebe	83.108	102.060	100.708	122,8	121,2	121,2
	Ausbildungsbetriebsquote	18,7	21,2	20,3	—	—	—

¹⁾ Entsprechend der neuen regionalen Gliederung des Berufsbildungsberichtes wird Berlin ab 1999 vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

Übersicht 53: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999¹⁾

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1995 (1995 = 100)		
		1995	1998	1999	1998	1999	1999
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Betriebe gesamt	13.707	15.561	16.295	113,5	118,9	118,9
	Ausbildungsbetriebe	1.753	2.928	3.098	167,0	176,7	176,7
	Ausbildungsbetriebsquote	12,8	18,8	19,0	—	—	—
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Betriebe gesamt	1.197	1.131	1.108	94,5	92,6	92,6
	Ausbildungsbetriebe	184	321	325	174,5	176,6	176,6
	Ausbildungsbetriebsquote	15,4	28,4	29,3	—	—	—
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Betriebe gesamt	6.760	6.795	6.706	100,5	99,2	99,2
	Ausbildungsbetriebe	1.013	1.636	1.711	161,5	168,9	168,9
	Ausbildungsbetriebsquote	15,0	24,1	25,5	—	—	—
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Betriebe gesamt	17.515	18.667	18.698	106,6	106,8	106,8
	Ausbildungsbetriebe	4.627	6.426	6.433	138,9	139,0	139,0
	Ausbildungsbetriebsquote	26,4	34,4	34,4	—	—	—
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe	Betriebe gesamt	15.161	15.592	15.688	102,8	103,5	103,5
	Ausbildungsbetriebe	5.212	6.359	6.319	122,0	121,2	121,2
	Ausbildungsbetriebsquote	34,4	40,8	40,3	—	—	—
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Betriebe gesamt	6.705	6.343	6.312	94,6	94,1	94,1
	Ausbildungsbetriebe	1.722	1.927	1.901	111,9	110,4	110,4
	Ausbildungsbetriebsquoten	25,7	30,4	30,1	—	—	—
Holz, Papier, Druckerei	Betriebe gesamt	11.284	11.366	11.499	100,7	101,9	101,9
	Ausbildungsbetriebe	3.513	3.926	3.841	111,8	109,3	109,3
	Ausbildungsbetriebsquoten	31,1	34,5	33,4	—	—	—
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Betriebe gesamt	14.101	12.364	11.965	87,7	84,9	84,9
	Ausbildungsbetriebe	4.360	4.698	4.584	107,8	105,1	105,1
	Ausbildungsbetriebsquoten	30,9	38,0	38,3	—	—	—
Bau, Zimmerei, Ausbau	Betriebe gesamt	53.933	58.967	60.522	109,3	112,2	112,2
	Ausbildungsbetriebe	18.542	21.493	19.990	115,9	107,8	107,8
	Ausbildungsbetriebsquoten	34,4	36,4	33,0	—	—	—
Groß- und Einzelhandel	Betriebe gesamt	92.454	95.618	95.711	103,4	103,5	103,5
	Ausbildungsbetriebe	12.428	15.381	15.489	123,8	124,6	124,6
	Ausbildungsbetriebsquote	13,4	16,1	16,2	—	—	—
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Betriebe gesamt	22.318	24.960	25.190	111,8	112,9	112,9
	Ausbildungsbetriebe	1.309	1.985	2.060	151,6	157,4	157,4
	Ausbildungsbetriebsquote	5,9	8,0	8,2	—	—	—

noch Übersicht 53: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999¹⁾

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung seit 1995 (1995 = 100)		
		1995	1998	1999	1998	1999	1999
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Betriebe gesamt	7.112	9.232	10.182	129,8	143,2	143,2
	Ausbildungsbetriebe	1.043	1.097	1.120	105,2	107,4	107,4
	Ausbildungsbetriebsquote	14,7	11,9	11,0	—	—	—
Dienstleistungen	Betriebe gesamt	156.355	177.396	188.084	113,5	120,3	120,3
	Ausbildungsbetriebe	25.060	31.132	30.998	124,2	123,7	123,7
	Ausbildungsbetriebsquote	16,0	17,5	16,5	—	—	—
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Betriebe gesamt	14.556	17.133	18.450	117,7	126,8	126,8
	Ausbildungsbetriebe	779	859	900	110,3	115,5	115,5
	Ausbildungsbetriebsquote	5,4	5,0	4,9	—	—	—
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Betriebe gesamt	11.289	9.869	9.552	87,4	84,6	84,6
	Ausbildungsbetriebe	1.515	1.864	1.924	123,0	127,0	127,0
	Ausbildungsbetriebsquote	13,4	18,9	20,1	—	—	—
Ohne Angabe	Betriebe gesamt	679	254	178	37,4	26,2	26,2
	Ausbildungsbetriebe	48	28	15	58,3	31,3	31,3
	Ausbildungsbetriebsquote	7,1	11,0	8,4	—	—	—
Insgesamt	Betriebe	445.126	481.248	496.140	108,1	111,5	111,5
	Ausbildungsbetriebe	83.108	102.060	100.708	122,8	121,2	121,2
	Ausbildungsbetriebsquote	18,7	21,2	20,3	—	—	—

¹⁾ Entsprechend der neuen regionalen Gliederung des Berufsbildungsberichtes wird Berlin ab 1999 vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

Übersicht 54: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999¹⁾

Betriebsgrößenklasse	Merkmal	Jahr			Veränderung gegenüber	
		1995	1998	1999	1998	1999
1 bis 9 Beschäftigte	Beschäftigte	1.054.552	1.139.383	1.167.709	108,0	110,7
	Auszubildende	58.806	74.854	73.013	127,3	124,2
	Ausbildungsquote	5,6	6,6	6,3	—	—
10 bis 49 Beschäftigte	Beschäftigte	1.657.508	1.614.066	1.568.394	97,4	94,6
	Auszubildende	89.548	112.385	104.716	125,5	116,9
	Ausbildungsquote	5,4	7,0	6,7	—	—
50 bis 499 Beschäftigte	Beschäftigte	2.253.204	2.072.200	2.065.674	92,0	91,7
	Auszubildende	116.577	133.233	140.116	114,3	120,2
	Ausbildungsquote	5,2	6,4	6,8	—	—
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte	1.389.427	1.052.327	1.003.806	75,7	72,2
	Auszubildende	59.404	63.801	67.261	107,4	113,2
	Ausbildungsquote	4,3	6,1	6,7	—	—
Insgesamt	Beschäftigte	6.354.691	5.877.976	5.805.583	92,5	91,4
	Auszubildende	324.335	384.273	385.106	118,5	118,7
	Ausbildungsquote	5,1	6,5	6,6	—	—

¹⁾ Entsprechend der neuen regionalen Gliederung des Berufsbildungsberichtes wird Berlin ab 1999 vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

Übersicht 55: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999¹⁾

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung gegenüber 1995 (1995 = 100)		
		1995	1998	1999	1998	1999	1999
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	Beschäftigte	189.048	176.169	171.960	93,2	91,0	91,0
	Auszubildende	4.463	8.347	8.654	187,0	193,9	193,9
	Ausbildungsquote	2,4	4,7	5,0	—	—	—
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau	Beschäftigte	133.771	99.345	92.247	74,3	69,0	69,0
	Auszubildende	4.286	5.181	5.267	120,9	122,9	122,9
	Ausbildungsquote	3,2	5,2	5,7	—	—	—
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden	Beschäftigte	174.470	162.940	158.948	93,4	91,1	91,1
	Auszubildende	4.429	6.174	6.559	139,4	148,1	148,1
	Ausbildungsquote	2,5	3,8	4,1	—	—	—
Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau	Beschäftigte	334.824	306.923	293.925	91,7	87,8	87,8
	Auszubildende	15.469	19.447	18.671	125,7	120,7	120,7
	Ausbildungsquote	4,6	6,3	6,4	—	—	—
Kraftfahrzeug-, Datenverarbeitungs- und Elektrotechnikgewerbe	Beschäftigte	275.874	258.635	251.903	93,8	91,3	91,3
	Auszubildende	18.160	20.562	19.877	113,2	109,5	109,5
	Ausbildungsquote	6,6	8,0	7,9	—	—	—
Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck	Beschäftigte	81.118	77.668	74.658	95,7	92,0	92,0
	Auszubildende	4.243	4.712	4.493	111,1	105,9	105,9
	Ausbildungsquote	5,2	6,1	6,0	—	—	—
Holz, Papier, Druckerei	Beschäftigte	123.059	114.882	112.373	93,4	91,3	91,3
	Auszubildende	7.919	9.230	9.008	116,6	113,8	113,8
	Ausbildungsquote	6,4	8,0	8,0	—	—	—
Leder, Textil, Nahrungsmittel	Beschäftigte	206.504	194.870	189.414	94,4	91,7	91,7
	Auszubildende	12.293	16.355	15.949	133,0	129,7	129,7
	Ausbildungsquote	6,0	8,4	8,4	—	—	—
Bau, Zimmerei, Ausbau	Beschäftigte	902.698	724.326	669.696	80,2	74,2	74,2
	Auszubildende	67.447	68.797	56.836	102,0	84,3	84,3
	Ausbildungsquote	7,5	9,5	8,5	—	—	—
Groß- und Einzelhandel	Beschäftigte	696.997	679.049	667.228	97,4	95,7	95,7
	Auszubildende	34.036	38.196	38.023	112,2	111,7	111,7
	Ausbildungsquote	4,9	5,6	5,7	—	—	—
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte	433.628	367.548	356.731	84,8	82,3	82,3
	Auszubildende	12.816	12.341	11.978	96,3	93,5	93,5
	Ausbildungsquote	3,0	3,4	3,4	—	—	—

noch Übersicht 55: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1995, 1998 und 1999¹⁾

Wirtschaftszweig	Merkmal	Jahr			Veränderung gegenüber 1995 (1995 = 100)		
		1995	1998	1999	1998	1999	1999
Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	Beschäftigte	136.004	133.955	133.543	98,5	98,2	98,2
	Auszubildende	8.973	8.351	8.309	93,1	92,6	92,6
	Ausbildungsquote	6,6	6,2	6,2	—	—	—
Dienstleistungen	Beschäftigte	1.688.357	1.752.712	1.843.203	103,8	109,2	109,2
	Auszubildende	105.258	130.611	143.052	124,1	135,9	135,9
	Ausbildungsquote	6,2	7,5	7,8	—	—	—
Organisationen ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	Beschäftigte	244.135	238.471	253.405	97,7	103,8	103,8
	Auszubildende	8.711	19.371	22.116	222,4	253,9	253,9
	Ausbildungsquote	3,6	8,1	8,7	—	—	—
Gebietskörperschaften und Sozialversicherung	Beschäftigte	732.410	589.753	535.425	80,5	73,1	73,1
	Auszubildende	15.719	16.542	16.257	105,2	103,4	103,4
	Ausbildungsquote	2,1	2,8	3,0	—	—	—
Ohne Angabe	Beschäftigte	1.794	730	924	40,7	51,5	51,5
	Auszubildende	113	56	57	49,6	50,4	50,4
	Ausbildungsquote	6,3	7,7	6,2	—	—	—
Insgesamt	Beschäftigte	6.354.691	5.877.976	5.805.583	92,5	91,4	91,4
	Auszubildende	324.335	384.273	385.106	118,5	118,7	118,7
	Ausbildungsquote	5,1	6,5	6,6	—	—	—

¹⁾ Entsprechend der neuen regionalen Gliederung des Berufsbildungsberichtes wird Berlin ab 1999 vollständig zu den neuen Ländern gerechnet.

2.4 Schulische Berufsausbildung

2.4.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen

Berufsvorbereitungsjahr

Im Schuljahr 1999/2000 befanden sich rund 68.600 Jugendliche im Berufsvorbereitungsjahr, 63.200 an öffentlichen und 5.400 an privaten Schulen. Knapp zwei Drittel (42.500 bzw. 62 %) der Jugendlichen im Berufsvorbereitungsjahr waren männlich. Seit 1992 hat die Anzahl der Jugendlichen im Berufsvorbereitungsjahr kontinuierlich zugenommen. Auch im Schuljahr 1999/2000 gab es gegenüber dem Vorjahr (66.800) eine Steigerung (+ 2,7 %). Die Steigerung fiel diesmal spürbar höher aus als im Vorjahr (+ 0,7 %), erreicht aber nicht die häufig zweistelligen Steigerungsraten früherer Jahre.

Die Länder bieten das Berufsvorbereitungsjahr in sehr unterschiedlichem Ausmaß an. Die meisten Schüler und Schülerinnen kommen 1999/2000 aus Baden Württemberg (11.300), Sachsen (8.300), Berlin (6.600), Bayern, Hamburg und Niedersachsen (jeweils 5.200), womit sich in diesen sechs Ländern 61 % aller Teilnehmer des Berufsvorbereitungsjahrs befinden. Im Saarland (300), in Schleswig-Holstein (900) und Bremen (1.000) sind die niedrigsten Teilnehmerzahlen zu vermelden. Im Land Brandenburg gibt es das Berufsvorbereitungsjahr nicht.

Die stärksten Steigerungen gegenüber dem Schuljahr 1998/1999 traten in Hamburg (+ 58 %) und Berlin (+ 10 %) auf, überdurchschnittlich hoch war auch der Anstieg in Nordrhein-Westfalen (+ 8 %). In die Zahlen des Statistischen Bundesamts sind in Hamburg allerdings Berufsvorbereitungsmaßnahmen (u. a. QUAS¹, TIP) einbezogen, die – anders als bei rein schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen - mit einer engen Anbindung an Ausbildungsbetriebe (Betriebspraktika von einem halben Jahr) einhergehen und vielfach zu einer sich anschließenden Berufsausbildung führen. In den vorgenannten Berufsvorbereitungsmaßnahmen befanden sich in Hamburg 1.744 Schüler und Schülerinnen. Der hohe Anstieg in Hamburg hat somit vor allem statistische Gründe. Der reale Anstieg fiel gering aus - von 3.308 im Vorjahr auf 3.467 in 1999/2000. Der Anstieg um 4,8 % liegt allerdings noch über dem Bundesdurchschnitt.

¹ QUAS (Qualifizierung und Arbeit für Schulabgängerinnen und Schulabgänger), eine Initiative von Hamburger Schulen und Arbeitsverwaltung, existiert seit 1997. Es handelt sich um eine Berufsvorbereitungsmaßnahme, deren innovatives Element in der Dualisierung berufsvorbereitender Lehrgänge an den Lernorten Schule bzw. außerbetriebliche Ausbildungsstätte und Betrieb besteht. Bei Testen – Informieren – Probieren (TIP), seit 1998, handelt es sich um eine Ergänzung des QUAS-Programms um eine dreimonatige Vorphase der Berufsorientierung. Das Statistische Bundesamt zählt seit dem Schuljahr 1999/2000 auch diese Programme zum Berufsvorbereitungsjahr.

Zurückgegangen ist die Anzahl der Schüler und Schülerinnen vor allem in Bayern (- 7 %) und Hessen (- 11 %), wobei die Zahlen in Hessen bereits zum zweiten Mal erheblich zurückgingen (vgl. **Tabelle 2/2** im Anhang).

Schulisches Berufsgrundbildungsjahr

Die Anzahl der Teilnehmer am Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeitform) lag im Schuljahr 1999/2000 bei 39.700. Gegenüber dem Vorjahr (40.900) bedeutet das einen Rückgang um 2,9 %. Sieben von zehn Jugendlichen waren männlich.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) kommt dem schulischen Berufsgrundbildungsjahr - mit Ausnahme von Sachsen mit 2.100 Schülern und Schülerinnen in diesem Schuljahr - eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu. Im Schuljahr 1999/2000 stammten knapp 9 % der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs aus den neuen Ländern, 1998/1999 waren es 8 %. In Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern wird das Berufsgrundbildungsjahr nicht angeboten. In den alten Ländern ist das Berufsgrundbildungsjahr am stärksten in Niedersachsen vertreten. Bezogen auf das Bundesgebiet stammen fast 33 % der Schüler und Schülerinnen aus diesem Land. Gegenüber dem Vorjahr ist die Anzahl dort weiter rückläufig (nach - 6 % im Vorjahr diesmal - 3 %). Auch in Bayern ist die Anzahl der Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr 1998/1999 um 9 % zurückgegangen. Die stärksten Zuwächse gegenüber dem Vorjahr hat das Berufsgrundbildungsjahr in Sachsen (+ 18 %) zu verzeichnen. Die stärksten Rückgänge wurden in Baden-Württemberg (- 23 %) und Thüringen (- 20 %) registriert. Allerdings hatte das Berufsgrundbildungsjahr in diesen beiden Ländern auch in der Vergangenheit nur eine geringe Bedeutung. Auch in absoluten Zahlen relevante Rückgänge gab es im Saarland (- 15 %) und in Hessen (- 8 %). In Berliner Berufsschulzentren wurde das Berufsgrundbildungsjahr im Schuljahr 1999/2000 nicht mehr angeboten (vgl. **Tabelle 2/2** im Anhang).

Berufsfachschulen

Die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen¹ ist im Schuljahr 1999/2000 weiter angestiegen. Sie betrug 391.900 und lag damit gegenüber 1998/99 um 2,3 % höher. Die Steigerungsrate gegenüber dem vorigen Schuljahr ist jedoch geringer ausgefallen als im vorigen Jahr (4,5 %). Der Anstieg um rund 9.000 Schüler und Schülerinnen vollzog sich überwiegend, wenn auch nicht ausschließlich in den neuen Ländern.

¹ Ohne Berufsgrundbildungsjahr, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen

Zwei von drei der Jugendlichen waren weiblich. Wie schon in den Vorjahren sind weit überwiegend junge Frauen (Anteil 74 %) an den Berufsfachschulen der neuen Länder anzutreffen, ein deutlich höherer Frauenanteil als in den alten Ländern. Allerdings ergab sich in Berlin ein vergleichsweise geringer Frauenanteil (54 %) und in Brandenburg lag der Anteil junger Frauen bei 60 % und damit auf dem Niveau der meisten alten Länder. Dort wurde nur in Bayern (82 %) ein deutlich höherer Anteilswert ermittelt.

18 % aller Schüler und Schülerinnen lernten an privaten, 82 % an öffentlichen Schulen.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) ist die Zahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen mit Ausnahme von Thüringen wiederum angestiegen. Sie erreichte im Schuljahr 1999/2000 rund 93.700, 6.100 mehr als 1998/1999, und stieg damit gegenüber dem Vorjahr um rund 7 % an. Den stärksten Anstieg verzeichneten Brandenburg (+ 27 %), Berlin (+ 16 %) und Mecklenburg-Vorpommern (+ 10 %). Einen überdurchschnittlichen Anstieg meldeten in den alten Ländern Schleswig-Holstein (+ 4 %) und Nordrhein-Westfalen (+ 3 %).

Im Schuljahr 1999/2000 besuchten 49 % der Schüler und Schülerinnen die Berufsfachschulen mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluss zu erwerben; darunter entfielen 39,5 % auf einen Abschluss ausserhalb und 9,5 % (Vorjahr: 8 %) auf einen Berufsabschluss innerhalb des BBiG bzw. der HwO. Damit ist der Anteil derjenigen, die in Berufsfachschulen einen Berufsabschluss erwerben wollen, gegenüber 1996 (39 % mit angestrebtem Berufsabschluss) deutlich, gegenüber 1997 (46 %) und 1998 (47 %) nochmals angestiegen. Rund die Hälfte aller Schüler und Schülerinnen von Berufsfachschulen strebte damit einen vollwertigen Berufsabschluss an. 23 % (Vorjahr: 24 %) erhielten eine berufliche Grundbildung, die zugleich zum Realschulabschluss führte, weitere 20 % - keine Veränderung gegenüber dem Vorjahr - 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 wie bereits im Vorjahr auf 8 %¹.

¹ Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2: Berufliche Schulen, Schuljahr 1998/1999, die zugehörige Arbeitsunterlage des Statistischen Bundesamts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Berufsfachschulen in den neuen Ländern vermitteln in der Regel einen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die mit dem Schulbesuch auch einen Berufsabschluss anstreben, beträgt 88 % (in den alten Ländern 36 %). Dabei handelt es sich mehrheitlich um Ausbildungsgänge, die nach Ländergesetzen und nicht nach dem BBiG oder der HwO geregelt sind. Allerdings ist der Anteil der Berufsausbildung nach BBiG und HwO mit 30 % aller vollqualifizierenden Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen in den neuen Ländern um ein Dreifaches höher als in den alten Ländern (11 %). Die rund 24.700 Schüler und Schülerinnen, die in den neuen Ländern eine vollqualifizierende Berufsausbildung nach BBiG oder HWO an Berufsfachschulen erhalten, werden vor allem in kaufmännischen und Büroberufen (6.900 bzw. 28 %), hauswirtschaftlichen Berufen (4.100 bzw. 16 %), Bau- und Ausbauberufen (2.500 bzw. 10 %) und Hotel- und Gaststättenberufen (1.900 bzw. 8 %) ausgebildet (vgl. **Tabelle 2/3** im Anhang).

2.4.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen¹

Die Anzahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, ist im Schuljahr 1999/2000 wiederum gestiegen (vgl. **Übersicht 56**). Im Vergleich zum Vorjahr gab es 3,1 % mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe außerhalb des Geltungsbereiches des BBiG bzw. der HwO. Insgesamt lag die Zahl bei rund 154.000, davon waren 77 % weiblich. Im Vergleich dazu stieg im gleichen Zeitraum die Gesamtzahl der Auszubildenden an Berufsschulen um 2,2 %. Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen liegt die Steigerungsrate mit 3,0 % wie im Vorjahr geringfügig höher als die Anzahl der Anfänger und Anfängerinnen an Berufsschulen außerhalb BBiG/HwO mit 2,4 % (vgl. **Übersicht 57**). Das Verhältnis zwischen den beiden Bildungsgängen ist seit drei Jahren stabil: Auf einen Berufsfachschüler/eine Berufsfachschülerin außerhalb BBiG/HwO im ersten Schuljahr kommen acht neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im dualen System. Berufsfachschülerinnen im ersten Schuljahr gibt es erstmals seit 1988 weniger als im Vorjahr. Ihr Anteil an diesem traditionell von Frauen dominierten Bildungsgang ist auf rund drei Viertel gesunken; vor sechs Jahren hatte er noch vier Fünftel betragen.

An den Berufsschulen, die einen Ausbildungsabschluss gemäß BBiG/HwO in Vollzeitform vermitteln, hat sich die Steigerungsrate der Anzahl der Schüler und Schülerinnen mit 15 % gegenüber dem Vorjahr halbiert, liegt aber immer noch sehr hoch. Insgesamt wurden rund 37.000 Schüler und Schülerinnen registriert, davon 58 % Frauen (vgl. **Übersicht 58**).² Auch hier sinkt der Anteil der Schülerinnen, weil ihre Gesamtzahl unterproportional gestiegen ist. Im ersten Schuljahr gibt es an Berufsschulen gemäß BBiG/HwO trotz der insgesamt hohen Steigerungsquote deutlich weniger Schüler und Schülerinnen als im Vorjahr (- 7 %). Ausgeglichen wird dies durch verdoppelte Zahlen im dritten Schuljahr, wo sich der extrem hohe Zuwachs des ersten Schuljahres von 1997/1998 niederschlägt. Die rund 9.000 Schüler und Schülerinnen müssten im Sommer 2000 den Ausbildungsabschluss erreicht und eine Beschäftigung gesucht haben.

Zu den verschiedenen Ausbildungsgängen im Sekundarbereich gehören noch weitere Schulformen (vgl. **Übersicht 59**). An den Schulen des Gesundheitswesens ist mit rund 116.000 Schülern und Schülerinnen wie in den beiden Vorjahren ein Rückgang (- 4,2 %) zu verzeich-

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 2.3.2

² In diesen Analysen sind (wie in den Vorjahren) Niedersachsen und das Saarland nicht enthalten, weil dem Statistischen Bundesamt von ihnen keine Schülerzahlen vorliegen.

nen. Im ersten Schuljahr ist die Zahl jedoch annähernd gleich geblieben.¹ In einigen Ländern sind Berufe des Sozial- und Gesundheitswesens den Fachschulen zugeordnet. Insgesamt wurden 1999/2000 an Fachschulen rund 30.000 Schüler und Schülerinnen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen gemeldet. Das sind 5,8 % mehr als im Vorjahr. Im ersten Schuljahr ist hier ein leichter Rückgang (- 1,3 %) zu verzeichnen. Bei den Erziehern/Erzieherinnen, von denen 1999/2000 rund 22.000 an den Fachschulen ausgebildet wurden, setzte sich der rückläufige Trend fort.

Bis auf einige schwächer besetzte Berufe, die ebenfalls den Fachschulen zugerechnet werden, dürfte die schulische Ausbildung im Sekundarbereich damit quantitativ erfasst sein.² Zusammen mit den Teilzeitberufsschülern befanden sich 1999/2000 rund 2 Millionen junge Menschen in Ausbildung. Die Relation der Bildungsgänge untereinander hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht wesentlich verändert. Mit einem Anteil von rund 80 % bleibt das duale System die am meisten gewählte Ausbildungsform.

Entwicklungen bei einzelnen Berufen

Für eine Übersicht der stark besetzten Berufe außerhalb BBiG/HwO wurden einige nahezu gleiche Berufe zusammengefasst.³ Während noch im Vorjahr lediglich Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen sinkende Schülerzahlen zu verzeichnen hatten, sind im Jahr 1999/2000 bei der Hälfte der quantitativ stärksten Berufe die Zahlen rückläufig. Den größten Rückgang haben mit zusammen fast 9 % die Fremdsprachenassistenten/Fremdsprachenassistentinnen und Europasekretäre/Europasekretärinnen (vgl. **Übersicht 60**).

Hervorzuheben sind die Zuwächse bei den IT-orientierten Technischen Assistenten/Assistentinnen (für Informatik und Wirtschaftsinformatik bzw. für Automatisierungs- und Computertechnik). In diesen Berufen ist der Anteil männlicher Schüler überproportional hoch und trägt damit wesentlich dazu bei, dass der Frauenanteil an den Berufsfachschulen insgesamt gefallen ist. Weit überproportionale Steigerungsraten haben seit 1996 die Gestaltungstechnischen Assistenten/Assistentinnen. Ihre Anzahl hat sich innerhalb von drei Jahren weit mehr als verdoppelt.

¹ Wie in den Vorjahren auch ist Hessen nicht enthalten, weil die Daten dem Statistisches Bundesamt nicht vorliegen.

² Unberücksichtigt bleiben hier die Beamtenausbildungen (vgl. dazu Kapitel 2.6); wegen fehlender Daten von einigen Ländern liegen die tatsächlichen Werte etwas höher.

³ Der Anteil, den diese Berufe an allen Berufsfachschülern haben, ist daher nicht mit dem Anteil der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe vergleichbar. Auch im dualen System gibt es sehr ähnliche Berufe, die aber einzeln aufgeführt werden. Außerdem werden einige der Berufe auch noch in anderen Schulformen unterrichtet (und gezählt).

Bei den Gesundheitsdienstberufen haben Kosmetiker/Kosmetikerinnen (+ 13 %), Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten/Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutinnen (+ 3,9 %) und Diätassistenten/Diätassistentinnen (+ 11 %) nach wie vor steigenden Zulauf. Der Rückgang bei den Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen (- 3,4 %) wird durch einen Zuwachs bei Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin (+ 42 %) mehr als ausgeglichen, so dass sich für beide Berufe zusammen noch eine leichte Steigerungsrate von 1,8 % ergibt. An den Schulen des Gesundheitswesens ergibt sich zahlenmäßig eine etwas andere Entwicklung für diese Berufe (vgl. Kapitel 2.5). Für alle physiotherapeutischen Berufe, die sowohl an Berufsfachschulen wie an Schulen des Gesundheitswesens ausgebildet werden, sind die Schülerzahlen mit zusammen rund 25.000 und einer Veränderungsrate von unter 2 % in den letzten drei Jahren annähernd konstant geblieben.

Die Vielfalt der Berufsbezeichnungen gerade im schulischen Bereich ist der Grund für immer wieder wechselnde Zuordnungen. So wurden in 1999/2000 in Schleswig-Holstein erstmalig 825 Wirtschaftsinformatiker/Wirtschaftsinformatikerinnen ausgebildet, die im Vorjahr wahrscheinlich als Assistenten/Assistentinnen für Wirtschaftsinformatik gezählt wurden. Umgekehrt sind in Nordrhein-Westfalen keine Wirtschaftsinformatiker/Wirtschaftsinformatikerinnen mehr in der Statistik, obwohl dieser Beruf dort im Vorjahr in zwei Schuljahren ausgewiesen war. Ob ein Wechsel der Zählung aus der Sammelkategorie „Sonstige Berufe“ oder aus bzw. in verwandten Berufen stattgefunden hat, ist oft nicht ersichtlich. Es gibt eine Reihe von Unsicherheitsfaktoren bei der statistischen Erfassung, die eine Beobachtung der Daten über längere Zeiträume und Vorsicht bei der Interpretation kurzfristiger größerer Veränderungsraten erfordern.

In anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO werden an Berufsfachschulen schwerpunktmäßig kaufmännische und Büroberufe (rund 7.300 Schüler und Schülerinnen; + 18 %) und haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe (rund 5.500; - 8,8 %) unterrichtet. Außerdem gibt es Ausbildung nennenswert in Hotel- und Gaststätten- sowie Elektroberufen mit jeweils knapp 2.000 Schülern und Schülerinnen. Besonders die Elektroberufe haben mit + 57 % stark zugelegt.

Regionale Entwicklungen

An Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO werden in den neuen im Vergleich zu den alten Ländern wesentlich mehr junge Menschen ausgebildet (38 %) als nach dem Bevölkerungs-

anteil (21 %) zu erwarten wäre (vgl. **Übersicht 61**). Die durchschnittlichen Steigerungsraten sind aber in den alten und neuen Ländern gleich.

Eine Steigerung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO ist dagegen nur noch in den neuen Ländern zu registrieren. In den alten Ländern ist sie in der Summe gleich geblieben (vgl. **Übersicht 62**). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in den neuen Ländern noch einmal um rund ein Viertel erhöht, so dass nun zwei Drittel der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO in den neuen, ein Drittel in den alten Ländern ausgebildet werden.

In Brandenburg und Berlin liegen die Steigerungsquoten sogar über 50 %, in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen bei über 10 %. In Brandenburg und Sachsen-Anhalt werden erstmalig Teilnehmer im dritten Schuljahr registriert. In Thüringen hat sich deren Zahl nahezu verdreifacht. Die Steigerungen verteilen sich breit über die Berufe. In Elektro-, Bau- und Holzberufen wird zum Teil neu ausgebildet. Unter den insgesamt stark vertretenen kaufmännischen und Büroberufen haben die Rechnungskaufleute/Informatiker/Informatikerinnen besonders hohe Steigerungsraten.

Innerhalb der alten Länder gleichen sich gegenläufige Entwicklungen insgesamt aus. Einer Steigerung von rund 20 % in Hessen und 10 % in Baden-Württemberg stehen Abnahmen in ähnlicher Größenordnung von rund einem Zehntel in Nordrhein-Westfalen und rund einem Fünftel in Bremen gegenüber.

In Schleswig-Holstein steht ein steiler Rückgang von Schülern an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO einem ebensolchen Aufwuchs an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO gegenüber. Dort wurden die haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufe statistisch von der einen in die andere Schulform verlagert. In Thüringen ist es umgekehrt, eine Zunahme von Schülern und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO geht mit einer Abnahme an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO einher.

Mit steigenden Schülerzahlen an beiden Schulformen verlaufen die Entwicklungen in Berlin, Hessen und Mecklenburg-Vorpommern. Außerhalb BBiG/HwO werden in Berlin verstärkt Assistenten/Assistentinnen für Textil/Mode/Design ausgebildet, in Hessen Informatikassistenten/Informatikassistentinnen und Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen und in Mecklenburg-Vorpommern (erstmalig) Sozialassistenten/Sozialassistentinnen, aber auch andere Pflege- und Gesundheitsdienstberufe. In Brandenburg gibt es an den Berufsfachschu-

len außerhalb BBiG/HwO keinen Zuwachs. Der Rückgang an diesen Berufsfachschulen in Thüringen um rund 500 bzw. 3,6 % verteilt sich auf verschiedene Berufe in der Größenordnung von ein bis drei Klassenstärken.

Übersicht 56: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb von BBiG und HwO anstreben, im Vergleich zu Berufsschülern und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag¹⁾ 1995 bis 1999

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO		Vergleich zum Vorjahr		Davon weiblich		Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag		Vergleich zum Vorjahr		Verhältnis BFS : BS (Spalte 2 : Spalte 6)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent			
1995	109.067	6,4	85.508	78	1.499.662	-0,9	7,3				
1996	116.885	7,2	92.936	80	1.563.718	4,3	7,5				
1997	141.596	21,1	112.802	80	1.590.805	1,7	8,9				
1998	149.560	5,6	118.094	79	1.621.217	1,9	9,2				
1999	154.206	3,1	119.186	77	1.657.377	2,2	9,3				

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 45, Seite 81

¹⁾ BFS = Berufsfachschulen, BS = Teilzeitberufsschulen

Übersicht 57: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG und HwO und im dualen System im ersten Ausbildungsjahr 1995 bis 1999

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO		Vergleich zum Vorjahr		Davon weiblich		Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Vergleich zum Vorjahr		Verhältnis BFS : Auszubildende (Spalte 2 : Spalte 6)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1995	58.067	8,1	45.341	78,1	572.774	0,8					10,1
1996	62.263	7,2	48.659	78,2	574.327	0,3					10,8
1997	73.797	18,5	57.393	77,8	587.517	2,3					12,6
1998	76.816	4,1	59.225	77,1	612.529	4,3					12,5
1999	78.691	2,4	58.880	74,8	631.015	3,0					12,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 46, Seite 81

BFS = Berufsfachschulen

Übersicht 58: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen, die einen Berufsausbildungsabschluss gemäß BBiG und HwO anstreben, 1995 bis 1999

Jahr	Insgesamt		Vergleich zum Vorjahr		Davon weiblich		Vergleich zum Vorjahr		Anteil der Schülerinnen		1. Schuljahrgang		Vergleich zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1995	11.100	12,8	7.615	18,1	4.644	68,6	18,1	68,6	68,6	4.644	8,1	8,1	4.644	8,1
1996	15.556	40,1	9.812	28,9	6.787	63,1	28,9	63,1	63,1	6.787	46,1	46,1	6.787	46,1
1997	24.517	57,6	15.239	55,3	14.550	62,2	55,3	62,2	62,2	14.550	114,4	114,4	14.550	114,4
1998	32.183	31,3	19.452	27,6	15.619	60,4	27,6	60,4	60,4	15.619	7,3	7,3	15.619	7,3
1999	36.983	14,9	21.362	9,8	14.553	57,8	9,8	57,8	57,8	14.553	-6,8	-6,8	14.553	-6,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 47, Seite 82

Übersicht 59: Schüler und Schülerinnen, die einen Berufsausbildungsabschluss außerhalb BBiG und HwO anstreben, 1996 bis 1999

Jahr	BFS außerhalb BBiG/HwO		Schulen des Gesundheitswesens		Veränderung zum Vorjahr		Sozial- und Gesundheitsdienstberufe		Davon an Fachschulen		Gesamt (BFS, Gesundheitswesen ¹⁾ , FS)		Veränderung zum Vorjahr		Erzieher/Erzieherinnen	
	Anzahl		Anzahl		Prozent		Anzahl		Anzahl		Prozent		Anzahl		Anzahl	
1996	116.885		134.689		7,6		215.083		25.533			277.107		6,9		20.353
1997	141.596		122.365		-9,1		217.742		27.494			291.455		5,2		25.189
1998	149.560		120.847		-1,2		216.389		28.227			298.634		2,5		23.797
1999	154.206		115.791		-4,2		207.134		29.872			299.869		0,4		22.043

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 48, Seite 83

¹⁾ BFS = Berufsfachschulen, FS = Fachschulen

Übersicht 60: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen in ausgewählten Berufen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG und HwO 1998 und 1999

Beruf	1998/1999	1999/2000	Veränderung 1999 zu 1998
	Anzahl		Prozent
Die zehn am stärksten besetzten Berufe an BFS außerhalb BBiG/HwO			
Kinderpfleger/Kinderpflegerin	21.220	19.838	-6,5
Kaufmännischer Assistent/Kaufmännische Assistentin und Wirtschaftsassistent/ Wirtschaftsassistentin und EuroWirtschaftsassistent/EuroWirtschaftsassistentin	14.272	15.109	5,9
Technischer Assistent für Informatik und Wirtschaftsinformatik/Technische Assistentin für Informatik und Wirtschaftsinformatik	10.248	11.597	13,2
Sozialassistent/Sozialassistentin			
Sozialpädagogischer Assistent/Sozialpädagogische Assistentin	8.287	8.790	6,1
Altenpfleger/Altenpflegerin	8.210	8.130	-1,0
Krankenpfleger/Krankenschwester	7.868	7.781	-1,1
Fremdsprachenassistent/Fremdsprachenassistentin			
Europasekretär/Europasekretärin	7.716	7.049	-8,6
Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin	5.859	6.089	3,9
Physiotherapeut/Physiotherapeutin (Krankengymnast/Krankengymnastin; 3-jährig)	6.183	5.972	-3,4
Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin	4.704	4.964	5,5
Gesamt	94.567	95.319	0,8
In Prozent aller Berufsfachschüler und -schülerinnen	63,2	61,8	-2,2
Weitere stark besetzte Berufe mit hohen Steigerungsraten			
Gestaltungstechnischer Assistent/Gestaltungstechnische Assistentin	3.957	4.835	22,2
Sozialbetreuer/Sozialbetreuerin	4.374	4.512	3,2
Europa-Korrespondent/Europa-Korrespondentin	3.662	3.846	5,0
Kosmetiker/Kosmetikerin (inklusive Fußpflege)	3.176	3.595	13,2
Technischer Assistent für Automatisierungs- und Computertechnik/Technische Assistentin für Automatisierungs- und Computertechnik	1.614	1.882	16,6
Diätassistent/Diätassistentin	1.475	1.635	10,8
Assistent für Hotel-, Gaststätten-, Fremdenverkehrsgewerbe/Assistentin für Hotel-, Gaststätten-, Fremdenverkehrsgewerbe, Touristikassistent/Touristinassistentin	1.300	1.604	23,4
Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin	803	1.141	42,1
Gesamt	20.361	23.050	13,2
In Prozent aller Berufsfachschüler und -schülerinnen	17,7	19,5	
Insgesamt	114.928	118.369	3,0
In Prozent aller Berufsfachschüler und -schülerinnen	76,8	76,8	
(Alle Berufsfachschüler und -schülerinnen)	149.560	154.206	3,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 49, Seite 83

BFS = Berufsfachschulen

Übersicht 61: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb von BBiG und HwO nach Ländern 1998 und 1999

Land	1998	1999	Veränderung 1999 zu 1998	Anteil des Landes an allen Schülern	Bevölkerungsanteil des Landes 1997
	Anzahl		Prozent ¹⁾		
Baden-Württemberg	26.175	26.637	1,8	17,3	12,7
Bayern	18.044	17.582	-2,6	11,4	14,7
Berlin	2.831	3.339	17,9	2,2	4,2
Brandenburg	2.685	2.662	-0,9	1,7	3,1
Bremen	1.033	1.056	2,2	0,7	0,8
Hamburg	2.930	3.096	5,7	2,0	2,1
Hessen	4.423	5.240	18,5	3,4	7,4
Mecklenburg-Vorpommern	6.451	7.068	9,6	4,6	2,2
Niedersachsen	14.812	14.713	-0,7	9,5	9,6
Nordrhein-Westfalen	16.687	17.605	5,5	11,4	21,9
Rheinland-Pfalz	5.405	5.724	5,9	3,7	4,9
Saarland	459	421	-8,3	0,3	1,3
Sachsen	22.539	23.093	2,5	15,0	5,5
Sachsen-Anhalt	8.992	9.532	6,0	6,2	3,3
Schleswig-Holstein	3.261	4.062	24,6	2,6	3,4
Thüringen	12.833	12.376	-3,6	8,0	3,0
Alte Länder	93.229	96.136	3,1	62,3	78,7
Neue Länder einschließlich					
Berlin	56.331	58.070	3,1	37,7	21,3
Bundesgebiet	149.560	154.206	3,1	100,0	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 51, Seite 86

¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 62: Entwicklung der Anzahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen in anerkannten Ausbildungsberufen gemäß BBiG und HwO nach Ländern 1998 und 1999

Land	1999	1998	Veränderung 1999 zu 1998	Anteil des Landes 1999	Bevölkerungsanteil des Landes 1997
	Anzahl		Prozent		
Baden-Württemberg	5.808	5.291	9,8	15,7	12,7
Bayern	3.469	3.552	-2,3	9,4	14,7
Berlin	3.568	2.319	53,9	9,6	4,2
Brandenburg	7.651	5.090	50,3	20,7	3,1
Bremen	436	557	-21,7	1,2	0,8
Hamburg	379	366	3,6	1,0	2,1
Hessen	807	677	19,2	2,2	7,4
Mecklenburg-Vorpommern	2.392	2.152	11,2	6,5	2,2
Niedersachsen ¹⁾					9,6
Nordrhein-Westfalen	642	708	-9,3	1,7	21,9
Rheinland-Pfalz	472	453	4,2	1,3	4,9
Saarland ²⁾					1,3
Sachsen	3.085	2.872	7,4	8,3	5,5
Sachsen-Anhalt	5.131	4.847	5,9	13,9	3,3
Schleswig-Holstein	284	729	-61,0	0,8	3,4
Thüringen	2.859	2.570	11,2	7,7	3,0
Alte Länder	12.297	12.333	-0,3	33,3	78,7
Neue Länder einschließlich Berlin	24.686	19.850	24,4	66,7	21,3
Bundesgebiet	36.983	32.183	14,9	100,0	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 50, Seite 85

¹⁾ Daten sind nicht vorhanden.

²⁾ Daten sind nicht vorhanden.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.4.3 Berufsfachschulabsolventen und Berufsfachschulabsolventinnen zwei Jahre nach Ausbildungsabschluss

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Jahr 2000 wiederum eine Befragung von Berufsfachschulabsolventen/ Berufsfachschulabsolventinnen durchgeführt, um über die Verwertungschancen dieser Ausbildungsform (vgl. Kapitel 2.4.2) Aufschluss zu erhalten. Telefonisch interviewt wurden 220 Absolventen und Absolventinnen (75 % weiblich) des Jahres 1998, die bereits 1999 an einer schriftlichen Querschnitterhebung beteiligt waren.¹

Die zu den drei Hauptgruppen Technische Assistenten/Assistentinnen (83 Befragte), Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen (79 Befragte) und Dienstleistungsassistenten/Dienstleistungsassistentinnen (58 Befragte) zusammengefassten Personen kommen aus rund 30 verschiedenen Ausbildungsgängen und sind unter rund 80 verschiedenen Berufsbezeichnungen tätig.² Die große Mehrheit zieht eine insgesamt positive Bilanz ihrer Berufseinkündigung. Vier von fünf Befragten wollen ihren eingeschlagenen Berufsweg weiter verfolgen und schauen optimistisch in die Zukunft.

Gegenwärtiger Status und Tätigkeitsschwerpunkte

Knapp drei Viertel der Befragten sind berufstätig, davon rund 90 % ausbildungsnah und nur 9 % unterhalb ihrer Qualifikation. Die Beschäftigung in einem anderen, vor oder nach der Ausbildung an der Berufsfachschule erlernten Beruf hat praktisch keine Bedeutung. 5 % der Gesamtstichprobe sind arbeitslos. 5 % haben inzwischen, nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit oder Beschäftigung seit dem Berufsfachschulabschluss, eine weitere schulische oder eine betriebliche Ausbildung und 10 % ein Studium aufgenommen. Der Rest widmet sich zum Befragungszeitpunkt der Kinderbetreuung, leistet Pflichtdienst (Bundeswehr, Zivildienst) oder nimmt an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Bei den Beschäftigungsverhältnissen haben die Tätigkeit für Zeitarbeitsfirmen oder in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen höchstens vorübergehend Bedeutung. Auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge ist rund ein Drittel tätig; teilzeitbeschäftigt ist ein Achtel, von dem die Hälfte lieber voll arbeiten würde.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 2.3.3. In die Stichprobe einbezogen wurden die weiterhin Befragungsbereiten aus den Ländern Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Sachsen, die sich in der Erhebung von 1999 nicht in Studium oder Lehre befanden. Ausgeschlossen wurden einige Berufe mit nach bisherigen Erfahrungen recht standardisierten Verläufen (Sozialassistenten/ Sozialassistentinnen, Kinderpfleger/Kinderpflegerinnen, Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen), so dass vorzugsweise Probanden mit kaufmännischen oder technischen sowie sozialen Dienstleistungs- oder therapeutischen Berufsausbildungen interviewt wurden, deren Verwertungschancen tendenziell offener schienen. Mehr als die Hälfte der Befragten war unter 24 Jahre alt.

² Aussagen zu einzelnen Berufen haben daher eher qualitativen Charakter.

Von allen Befragten über alle drei Berufsgruppen hinweg besetzen 12 % einen neu geschaffenen Arbeitsplatz; im High-Tech-Bereich arbeiten 18 % - fast ausschließlich technische Assistenten/Assistentinnen -, die sich überwiegend auf ihre jetzige Tätigkeit durch die Schule gut vorbereitet fühlen. 9 % arbeiten partiell im Ausland; insgesamt 35 % verfügen über internationale Kontakte, darunter regelmäßig weltweit 14 % und EU-weit 10 %. 60 % besitzen für Korrespondenz oder Verhandlungen ausreichende Fremdsprachenkompetenz, davon zwei Drittel in Englisch, ein Drittel zusätzlich in einer weiteren Sprache. Länderübergreifend sind mehrheitlich die Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen aktiv, und auch darauf hat die Berufsfachschule gut vorbereitet. Dagegen fällt das Urteil der technischen Assistenten/Assistentinnen, die international tätig sind, deutlich schlechter aus.

Regionale und berufsbezogene Unterschiede

Für die einzelnen Befragten war es je nach Region und Beruf unterschiedlich aufwändig dieses positive Ergebnis zu erreichen. Während in den alten Ländern der größte Teil der Befragten den Weg in den Beruf in den zwei Jahren seit dem Berufsfachschulabschluss nach subjektivem Empfinden erfolgreich bewältigen konnte, war es in den neuen Ländern wesentlich schwieriger, einen ausbildungsgerechten Arbeitsplatz zu finden. Wer die Berufsfachschule als Notlösung gewählt hatte, weil ein betrieblicher Ausbildungsplatz nicht zu finden war, sieht sich häufig auch nach einer als gut bezeichneten Ausbildung auf der Berufsfachschule gegenüber Absolventen mit Kammerprüfung benachteiligt. Dies trifft insbesondere die Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen, weil die Ähnlichkeit mit Berufen des dualen Systems ausgeprägter ist. In den alten Ländern haben Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen mit fremdsprachlichem Schwerpunkt oftmals erst ihre Sprachkenntnisse durch einen Auslandsaufenthalt vertieft und dann eine ausbildungsadäquate Tätigkeit aufgenommen.

Verwertungschancen

Für die Absolventen neuerer oder erst seit wenigen Jahren stark expandierender Berufsausbildungen scheint die Verwertung zunächst schwieriger. Es braucht offensichtlich Zeit und besondere Anstrengungen, bis der Beruf ausreichend bekannt ist bzw. Angebot und Nachfrage sich einpendeln. Anfang der 90er Jahre galt dies für die Informationstechnischen Assistenten/Assistentinnen, Mitte der 90er Jahre eher für Diät- und Gestaltungstechnische Assistenten/Assistentinnen, Ende der 90er Jahre klagten besonders Umwelt(schutz)technische Assistenten/Assistentinnen über Schwierigkeiten, eine den Inhalten der Ausbildung entsprechende Anstellung zu finden.

Mit Verdrängungsprozessen müssen soziale Berufe weniger wegen mangelnder Publizität sondern wegen Ressourcenverknappung rechnen. Haus- und Familienpfleger/Haus- und Familienpflegerinnen fühlten sich nach einer guten und vielseitigen Ausbildung oder vom Arbeitsamt finanzierten Umschulung in ihren Berufsaussichten von billigeren Hilfskräften verdrängt oder auf unterwertige Stellen abgedrängt und daher in den ihnen übertragenen Aufgabengebieten unterfordert.

Die Befragung bestätigte erneut, dass die Wahrnehmung von Verwertungschancen quer über die Berufe stark von personenbezogenen Eigenschaften abhängig ist. Bewerber und Bewerberinnen, die sich bei der Arbeitsplatzsuche ausdauernd und flexibel verhielten und sich im Vertrauen auf ihre Fähigkeiten nicht entmutigen ließen, fanden einen Weg in den Beruf, mit dem sie sich meist auch identifizieren können.

Speziell zur Qualität ihrer informationstechnischen Ausbildung äußerten sich die Befragten im Gegensatz zu früheren Untersuchungen insgesamt eher positiv. Hier erfolgte anscheinend ein Innovationsschub in den Schulen, der Unterricht nach aktuellem Standard erlaubt.

Als charakteristisch für ihre schulische Berufsausbildung erkennen die Befragten rückblickend an, dass das systematische Lernen im Vordergrund stand. Ihnen seien breite und solide Basisqualifikationen vermittelt worden, die ihnen sowohl den Weg in den Beruf als auch zu weiterführenden Bildungsphasen öffneten. Speziell Wirtschaftsassistenten/Wirtschaftsassistentinnen beklagten allerdings, dass Praktika fehlten oder zu kurz ausfielen.

Auch in der Befragung im Jahr 2000 dokumentierte sich wieder eine hohe Bereitschaft zur Weiterbildung. Beispielsweise war in Sachsen die Arbeitsplatzsuche in kaufmännischen Berufen häufiger erst nach einer vom Arbeitsamt finanzierten Weiterbildung zum Erwerb von Zusatzqualifikationen oder nach einem geförderten Praktikum erfolgreich. Die Berufsfachschule ist aber offensichtlich nach wie vor für einen Teil der Absolventen und Absolventinnen nicht primär berufsqualifizierend, sondern die berufsorientierende Alternative zum Gymnasium auf dem Weg zur (Fach-) Hochschulberechtigung, die in einigen Ländern als Doppelqualifikation zusammen mit dem Berufsabschluss an der Berufsfachschule erworben werden kann. In anderen Ländern muss dafür ein meist einjähriger Besuch an einer Fachoberschule angeschlossen werden, bevor das geplante Studium aufgenommen werden kann. Auch zwei Jahre nach dem Berufsfachschulabschluss gibt es noch ein Potenzial Studierwilliger, die noch eine Hochschule besuchen wollen.

2.5 Ausbildung im Gesundheitswesen

Im Jahr 1999 befanden sich ca. 115.000 Schüler und Schülerinnen in den 1.663 Schulen, in denen für die Berufe im Gesundheitswesen ausgebildet wird. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr (120.000 Schüler in 1.660 Schulen) erneut ein zahlenmäßiger Rückgang eingetreten (vgl. **Tabelle 2/4** im Anhang).

Die Zahl der Schulen für die dreijährige Krankenpflegeausbildung sowie für die einjährige Ausbildung zur Krankenpflegehilfe ist leicht zurück gegangen. Gleichzeitig reduzierte sich die Zahl der Schüler und Schülerinnen, die in Berufen der Krankenpflege ausgebildet werden. Diese Entwicklung ist vermutlich mit einem Rückgang des Bedarfs aufgrund des Bettenabbaus in den stationären Einrichtungen zu erklären.

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen, die im Beruf Masseur/Masseurin und medizinischer Bademeister/medizinische Bademeisterin ausgebildet werden, ist weiterhin leicht rückläufig. Der leichte Anstieg der Zahl der Schulen für die Ausbildung im Beruf Physiotherapeut/Physiotherapeutin hat sich fortgesetzt. Er hat jedoch nicht zu einer höheren Zahl an Schülern und Schülerinnen geführt. Damit hat sich auch im Jahr 1999 der mit dem seit 1. Juni 1994 geltenden neuen Masseur- und Physiotherapeutengesetz eingetretene Trend fortgesetzt.

Bei den medizinisch-technischen Berufsbildern ist ein leichter Rückgang der Zahl der Schüler und Schülerinnen im Bereich Laboratoriumsassistenten zu verzeichnen, während bei der Zahl der pharmazeutisch-technischen Assistenten/pharmazeutisch-technischen Assistentinnen ein Anstieg eingetreten ist.

Auch die seit Jahren beim Berufsbild Logopädie anhaltende Zunahme der Zahl der Schulen und der Zahl der Schüler und Schülerinnen hat sich fortgesetzt.

Im Bereich der Altenpflege wurde inzwischen das Gesetz über eine bundeseinheitliche Regelung der dreijährigen Ausbildung zum Beruf des Altenpflegers/der Altenpflegerin verabschiedet und wird in seinen wesentlichen Teilen am 01. August 2001 in Kraft treten.

Für sämtliche bundeseinheitliche Ausbildungen in den Medizinalfachberufen mit dreijähriger Dauer sehen teils sektorale (Krankenpfleger/Krankenschwester, Entbindungspfleger/Hebammen) Richtlinien, teils allgemeine Richtlinien der EU Regelungen über die Freizügigkeit vor, die inzwischen in deutsches Recht umgesetzt sind.

2.6 Ausbildung im öffentlichen Dienst

2.6.1 Statistische Angaben

Am 30. Juni 1999 befanden sich 230.100 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, kommunale Zweckverbände, Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger und rechtlich selbstständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen mit Dienstherrnfähigkeit)¹. Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 5.600 Personen in Ausbildung (- 2,4 %) weniger gezählt.²

Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 109.300 junge Männer und Frauen (- 5,0 %), 102.200 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe (- 0,8) sowie 18.600 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen (+ 5,9 %). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt wie im Vorjahr eine Ausbildungsquote von 4,8 % aller Beschäftigten bzw. von 6,4 % (1998: 6,3 %) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten)³. Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt.

In den alten Ländern wurden 194.700 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes ausgebildet, das waren 3.700 oder 1,9 % weniger als 1998 (198.400). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt in diesem Bereich eine Ausbildungsquote von 6,8 % (1998: 6,7%) aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten). Die Anzahl der Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst ging um 4,3 % zurück. Bei den Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufen (- 0,1 %) blieb die Zahl der Ausbildungsplätze nahezu unverändert, während bei den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen ein Anstieg (+ 5,6 %) gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen war. In den einzelnen Beschäftigungsbereichen wurden beim Bund (- 0,7 %), den Ländern (- 3,1 %) und im mittelbaren öffentlichen Dienst (- 2,4 %) weniger Ausbildungsplätze gemeldet, während die Kommunen ihre Ausbildungsplatzangebot leicht erhöht haben (+ 0,5 %). Damit hat sich die Entwicklung der Vorjahre im Wesentlichen fortgesetzt.

¹ Für 1999 handelt es sich um die aktuellsten Zahlen, die vorliegen.

² Im öffentlichen Dienst wird auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ausgebildet (u. a. Vorbereitungsdienst für Beamte, BBiG/HwO-Berufe, Pflege-(Gesundheits-)berufe. Diese Angaben sind deshalb nicht unmittelbar mit denen in Kapitel 2.2.1 vergleichbar.

³ Diese Ausbildungsquote ist aufgrund der besonderen Strukturen des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar.

- 2 -

Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 1999 rund 110.900 junge Menschen ausgebildet, das waren 3.500 weniger als 1998. Die Ausbildungsquote lag bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonals unverändert bei 8,1 %.

Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten Mitte 1999 57.200 Mitarbeiter (1998: 57.000) aus. Die Ausbildungsquote lag bei 6,5 % (1997: 6,2 %).

Bei den Bundesbehörden wurden in den alten Ländern 9.600 Ausbildungsplätze erfasst, das waren geringfügig weniger (- 0,7 %) als 1998. Während die Anzahl der Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst erneut zurückgegangen ist (- 600), stieg die Zahl der Ausbildungsplätze für Angestelltenberufe (+ 300) und die der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen (+ 200) leicht an.

Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesanstalt für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger einschließlich Zusatzversorgung sowie rechtlich selbstständige Anstalten, Körperschaften und Stiftungen mit Dienstherrnfähigkeit) wurden mit 16.900 Ausbildungsverhältnissen 400 Ausbildungsplätze weniger gezählt als im Vorjahr.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin Ost) wurden im öffentlichen Dienst Mitte 1999 35.300 Ausbildungsverhältnisse gemeldet, das waren deutlich weniger (- 5,0 %) als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote von 4,7 % (1998: 4,6 %) aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten). Der Bund bildete 2.400 (- 300), die Länder 19.800 (- 1.000), die Kommunen 10.300 (- 300) und der mittelbare öffentliche Dienst 2.900 (- 300) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil mit 64,3 % deutlich höher als in den alten Ländern (59,9 %).

2.6.2 Untersuchung zur Entwicklung der Ausbildungsleistung öffentlicher Arbeitgeber

Die amtliche Statistik gibt über die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes nur unzureichend Auskunft. Dies gilt sowohl für die Berufsbildungsstatistik¹ als auch für die Personalstatistik des öffentlichen Dienstes.²

Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik zu den anerkannten Ausbildungsberufen erfolgt die statistische Zuordnung der Ausbildungsverhältnisse nach der für den jeweiligen Beruf zuständigen Stelle. Sie richtet sich nicht nach dem Wirtschaftssektor, in dem die Ausbildung tatsächlich stattfindet. Bildet der öffentliche Dienst zum Beispiel Bürokaufleute oder Fachinformatiker und Fachinformatikerinnen aus, so wird diese Leistung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel erfasst.³ Die alleinige Berücksichtigung der Berufe des Öffentlichen Dienstes (z. B. Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte) führt damit zu einer Unterschätzung der Ausbildungsleistung im Öffentlichen Dienst. „Konsequenz ist, daß den einschlägigen Statistiken nicht zu entnehmen ist, wieviele Auszubildende in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG und Handwerksordnung (HwO) nun tatsächlich im öffentlichen Dienst ausgebildet werden.“⁴

Zwar werden in der Personalstatistik des öffentlichen Dienstes alle Auszubildenden erfasst, die von diesem Sektor ausgebildet werden – also auch Personen, die außerhalb der Kernberufe des Öffentlichen Dienstes ausgebildet werden. Doch bezieht sich nur die Kategorie „Arbeiter in Ausbildung“ ausschließlich auf (arbeiterrentenversicherungspflichtige) Auszubildende nach dem BBiG. Dagegen finden sich in der Kategorie der (angestelltenrentenversicherungspflichtigen) „Angestellten in Ausbildung“ neben den Auszubildenden auch Personen aus anderen Bildungsgängen, z. B. Ärzte im Praktikum vor der Vollapprobation, Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr und Pflegepersonal in Ausbildung für den einfachen und mittleren Dienst. Eine Differenzierung dieser Ausbildungszahlen nach der jeweiligen Ausbildungsart (duale Ausbildung, Anerkennungsjahr etc.) ist hierbei nicht möglich.

Vor dem Hintergrund dieser schwierigen statistischen Ausgangslage wurde auf Vorschlag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in der Sitzung der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im März 1999 eine Ad-hoc-Arbeitsgruppe mit Vertretern und Vertreterinnen der Kommunalen Spitzenverbände, der Länder und des Bundes eingerichtet, in der Verfahren vereinbart werden sollten, die

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

² Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Finanzen und Steuern, Reihe 6, Personal des öffentlichen Dienstes

³ Vgl. Kapitel 1.1.1

⁴ Vgl. Kühnlein, G./Schenk, Th.: Der öffentliche Dienst als ‚Vorbild‘? Zum Ausbildungsverhalten der öffentlichen Arbeitgeber, Stuttgart: Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, 1995

eine verlässliche Information über die Ausbildungsleistungen im gesamten öffentlichen Dienst sicherstellen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern eine solche Ad-hoc-Arbeitsgruppe Mitte 1999 ins Leben gerufen. Die Mehrheit in der Ad-hoc-Arbeitsgruppe hat sich dafür ausgesprochen, das gesamte Spektrum der Ausbildungsleistungen öffentlicher Arbeitgeber zusammenzustellen. Grundlegende Daten hierfür sollten im Rahmen einer repräsentativen Untersuchung erhoben werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser gesonderten statistischen Erhebung, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung in der zweiten Jahreshälfte 2000 durchgeführt wurde, dargestellt.

Gegenstand der Untersuchung waren zum einen die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen und zum anderen die Ausbildungen für Beamte und Angestellte außerhalb BBiG/HwO in den Funktionsebenen des mittleren und gehobenen Dienstes. Dabei sollten nur Ausbildungsverhältnisse von mindestens zweijähriger Dauer und mit öffentlich-rechtlicher Abschlussprüfung berücksichtigt werden; Volontariate, Weiter- und Fortbildungen blieben ausgeschlossen. Bei den Landesverwaltungen wurde auch nach der Ausbildung für den höheren Dienst gefragt. Abgebildet wurde der Zeitraum von 1997 bis 2000, wobei es sich bei den Daten des Jahres 2000 fast ausschließlich um Planzahlen handelt. Außerdem wurde ermittelt, in welchem Umfang sich öffentliche Arbeitgeber an Verbundausbildungen mit privaten Unternehmen und anderen öffentlichen Arbeitgebern beteiligen.

Die Untersuchung wurde als schriftliche Befragung durchgeführt. Die Befragungsunterlagen wurden über die zuständigen Ministerien bei Bund und Ländern sowie über die Bundesvereinigung der Kommunalen Spitzenverbände versandt. Angeschrieben wurden juristischen Personen des öffentlichen Rechts (Körperschaften, Anstalten und Stiftungen) sowie Unternehmen mit einer privatrechtlichen Unternehmensform, die ganz oder überwiegend (zu mehr als 50 %) in öffentlicher Hand sind. Obwohl auf eine Mahnaktion verzichtet wurde, war der Rücklauf hoch. Es beteiligten sich rund 1.300 Stellen. Der Anteil ihrer Ausbildungsleistung an der gesamten Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes beträgt 88,6 %. Dies gilt jedoch nur für die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den „Kernberufen“ des Öffentlichen Dienstes im Jahr 1999. Hier ist ein unmittelbarer Vergleich zwischen den Befragungsergebnissen und den Daten der amtlichen Statistik möglich.¹

¹ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag 1999 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Berufen des Öffentlichen Dienstes bei 15.842. Die Ausbildungsverträge der öffentlichen Stellen, die sich an der Untersuchung beteiligten, summieren sich bei diesen Berufen auf 14.035.

- Ausbildung nach dem BBiG und der HwO

Übersicht 63 gibt die Ergebnisse für die anerkannten Ausbildungsberufe wieder. Demnach wurden im Jahr 1999 von den öffentlichen Stellen, die sich an der Untersuchung beteiligten, 28.113 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Davon entfielen nur 14.035 (49,9 %) auf die Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes. Die restlichen 14.078 Neuabschlüsse bezogen sich auf Berufe aus anderen Ausbildungsbereichen. Am häufigsten wurde in den Berufen aus Industrie und Handel (8.971 neue Verträge), aus dem Handwerk (2.977) und aus der Landwirtschaft (1.185) ausgebildet.

Insbesondere in der Bundes- und in der Landesverwaltung sind die Anteile der sogenannten Kammerberufe an der gesamten Ausbildungsleistung hoch. Diese Anteile sind in den letzten Jahren sogar noch gewachsen. Nach den Planzahlen für das Jahr 2000 werden in der Bundesverwaltung inzwischen mehr Auszubildende in den Berufen aus Industrie und Handel ausgebildet als in den Kernberufen des Öffentlichen Dienstes. Diese Entwicklung hängt mit der Absicht zusammen, den Auszubildenden im öffentlichen Dienst nach Abschluss der Lehre auch Beschäftigungsmöglichkeiten im privaten Wirtschaftssektor zu eröffnen. Sie macht zugleich deutlich, dass die Beschränkung der Berufsbildungsstatistik auf die Kernberufe des Öffentlichen Dienstes die Ausbildungsleistung dieses Sektors immer weniger abzubilden vermag.

Der Anstieg der gesamten Ausbildungsleistung im öffentlichen Dienst von 1997 bis zum Jahr 2000 ist vor allem auf die Entwicklung in der Bundesverwaltung zurückzuführen. Hier wuchs die Zahl der Neuabschlüsse deutlich um 2.953 bzw. 35,5 %¹. Auf den Ebenen der Landes- und Kommunalverwaltung ist seit 1997 kein eindeutiger Trend feststellbar, die Ergebnisse für das Jahr 1997 und die Planzahlen für das Jahr 2000 unterscheiden sich nur leicht.

¹ Die statistischen Angaben zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in BBiG/HwO – Berufen im Bereich der Bundesverwaltung sind mit den Angaben in Kapitel 1.1.1 nicht vergleichbar, da bei dieser gesonderten Erhebung zusätzliche Ausgaben von Unternehmen erfasst wurden, die zu mehr als 50 % in öffentlicher Hand sind. Dazu gehören insbesondere im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen die Deutsche Telekom AG, die Deutsche Post AG und die Postbank AG.

In den Kernberufen des Öffentlichen Dienstes betrug 1999 der Anteil der weiblichen Ausbildungsbeginner 64,0 %.¹ Wie die Untersuchung zeigt, überwogen auch bei den Ausbildungsanfängern in den Freien Berufen und in der Hauswirtschaft die Frauen. Ihre Anteile lagen bei 81,6 % bzw. 85,4 %. Dagegen sind in den Berufen von Industrie und Handel (Anteil der weiblichen Ausbildungsbeginner: 43,0 %), des Handwerks (17,8 %) und der Landwirtschaft (30,9 %) Frauen seltener zu finden². Die drei zuletzt genannten Ausbildungsbereiche haben, wie aus **Übersicht 63** ersichtlich, einen gewichtigen Anteil an der gesamten dualen Berufsausbildung im öffentlichen Dienst. Deshalb werden insgesamt gesehen Frauen und Männer etwa gleich häufig als Auszubildende im öffentlichen Dienst eingestellt.

- Erstausbildung im öffentlichen Dienst außerhalb BBiG und HwO

In **Übersicht 64** sind die Ergebnisse für die Erstausbildung außerhalb BBiG und HwO enthalten. Demnach begannen 1999 in den Dienststellen, die an der Untersuchung teilnahmen, 11.133 Personen ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis des gehobenen Dienstes, weitere 6.871 Beamtenanwärter im Rahmen des mittleren Dienstes. Die sozialversicherungspflichtige Ausbildung spielt auf der Ebene des gehobenen Dienstes mit rund 659 Ausbildungsanfängern keine bedeutende Rolle, im mittleren Dienst begannen hier immerhin 2.439 Personen. Im höheren, beamtenrechtlich geregelten Dienst der Landesverwaltungen nahm 1999 die Anzahl der Ausbildungsanfänger deutlich um 2.489 auf insgesamt 8.316 Personen ab. Es handelt sich hierbei aber nicht um eine tatsächliche Verminderung der Ausbildungsleistung. Hintergrund ist vielmehr ein Wechsel der Rechtsform der Ausbildung vom Beamten- zum Angestelltenverhältnis im Land Nordrhein-Westfalen. Deshalb ist spiegelbildlich ein kräftiger Anstieg in der sozialversicherungspflichtigen Ausbildung des höheren Dienstes um 2.725 auf 2.772 Personen im Jahr 1999 zu beobachten.

Betrachtet man die Entwicklung von 1997 bis zum Jahr 2000, so lässt sich sowohl auf der Ebene der Landesverwaltungen als auch auf der kommunalen Ebene ein deutlicher Zuwachs in der hier betrachteten Erstausbildung außerhalb BBiG/HwO feststellen. Die Ausbildungsleistung der Landesverwaltung wuchs um 1.588 Plätze bzw. 6,6 %; die der Städte, Gemeinden, Kommunalen Zweckverbände, Gemeindeverbände und Landkreise um 319 Plätze bzw. 9,7 %. Auf der

¹ Ergebnis der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember 1999

² Nicht alle Dienststellen lieferten nach dem Geschlecht aufgliedertes Zahlenmaterial. Bei den genannten Anteilsberechnungen der weiblichen Ausbildungsbeginner blieb deshalb ein kleiner Teil der Dienststellen und der von ihnen ausgebildeten Personen unberücksichtigt.

- 5 -

Bundesebene sind dagegen für das Jahr 2000 359 Ausbildungsplätze weniger eingeplant, als im Jahr 1997 realisiert wurden; dieser Rückgang (- 11,5 %) ist im Wesentlichen Folge einer deutlichen Verringerung der Beamtenausbildung des mittleren Dienstes im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen.

- Gesamtentwicklung seit 1997

Addiert man die Erstausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes innerhalb und außerhalb BBiG/HwO, so wird seit 1997 eine kontinuierliche Steigerung sichtbar. Ausgehend von 56.472 Plätzen im Jahr 1997 wuchs die Zahl auf 57.234 im Jahr 1998 und 60.303 im Jahr 1999. Für das Jahr 2000 sind insgesamt 61.139 Ausbildungsverhältnisse eingeplant. Dies sind 4.667 Plätze (+ 8,3 %) mehr als noch vier Jahre zuvor.

- Verbundausbildung

Von den 1.283 Stellen im öffentlichen Dienst, zu denen im Rahmen der Untersuchung gesonderte Daten vorlagen, gaben 499 bzw. 38,9 % an, mit anderen Ausbildungsstätten im Verbund auszubilden. Bei gegebener Verbundausbildung war in 25,9 % der Fälle eine andere Behörde der jeweilige Partner, in 28,5 % der Fälle ein Privatunternehmen und bei 13,2 % eine sonstige Bildungseinrichtung. Bei 14,8 % der Verbundausbildungen zählten sowohl andere Behörden als auch Privatunternehmen zu den Partnern; die sonstigen Fälle entfallen auf andere Kombinationsformen bzw. auf fehlende Angaben.

Übersicht 63: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in BBiG/HwO-Berufen von 1997 bis 2000 bei öffentlichen Arbeitgebern nach föderaler Ebene¹⁾

Föderale Ebene	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 31. Dezember													
	Davon in Berufen, die gezählt werden zum Ausbildungsbereich													
	Insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Freie Berufe		Landwirtschaft		Hauswirtschaft	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Bundesverwaltung²⁾														
1997	8.323	100,0	3.460	41,6	629	7,6	3.906	46,9	266	3,2	52	0,6	10	0,1
1998	8.829	100,0	3.461	39,2	794	9,0	4.281	48,5	238	2,7	43	0,5	12	0,1
1999	10.070	100,0	4.127	41,0	823	8,2	4.746	47,1	295	2,9	64	0,6	15	0,1
2000	11.276	100,0	5.449	48,3	579	5,1	4.896	43,4	286	2,5	57	0,5	9	0,1
Landesverwaltung														
1997	10.230	100,0	3.213	31,4	1.378	13,5	4.599	45,0	209	2,0	767	7,5	64	0,6
1998	10.686	100,0	3.311	31,0	1.645	15,4	4.640	43,4	248	2,3	776	7,3	66	0,6
1999	10.483	100,0	3.326	31,7	1.618	15,4	4.486	42,8	224	2,1	763	7,3	66	0,6
2000	10.292	100,0	3.129	30,4	1.847	17,9	4.243	41,2	263	2,6	734	7,1	76	0,7
Kommunale Verwaltung														
1997	7.387	100,0	1.475	20,0	498	6,7	4.680	63,4	221	3,0	405	5,5	108	1,5
1998	7.522	100,0	1.465	19,5	504	6,7	4.852	64,5	220	2,9	365	4,9	116	1,5
1999	7.560	100,0	1.518	20,1	536	7,1	4.803	63,5	229	3,0	358	4,7	116	1,5
2000	7.491	100,0	1.563	20,9	538	7,2	4.664	62,3	219	2,9	390	5,2	117	1,6
Öffentlicher Dienst insgesamt														
1997	25.940	100,0	8.148	31,4	2.505	9,7	13.185	50,8	696	2,7	1.224	4,7	182	0,7
1998	27.037	100,0	8.237	30,5	2.943	10,9	13.773	50,9	706	2,6	1.184	4,4	194	0,7
1999	28.113	100,0	8.971	31,9	2.977	10,6	14.035	49,9	748	2,7	1.185	4,2	197	0,7
2000	29.059	100,0	10.141	34,9	2.964	10,2	13.803	47,5	768	2,6	1.181	4,1	202	0,7

¹⁾ Für das Jahr 2000 Planzahlen

²⁾ Die statistischen Angaben zum Bereich der Bundesverwaltung sind mit denen in Kapitel 1.1.1 nicht vergleichbar, da bei der hier dargestellten Sondererhebung zusätzliche Angaben von Unternehmen erfasst wurden, die zu mehr als 50 % in öffentlicher Hand sind.

3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung

3.1 Ausbildungsordnungen

3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

Am 1. August 2000 sind 13 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon drei neue Berufe.

Lfd. Nr.	Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 2000	Erlassdatum
1	Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	Verordnung vom 21.07.2000
2	Fachkraft für Wasserwirtschaft	Verordnung vom 21.07.2000
3	Bühnenmaler/Bühnenmalerin und Bühnenplastiker/Bühnenplastikerin	Verordnung vom 01.02.2000
Lfd. Nr.	Neu geordnete Ausbildungsberufe zum 1. August 2000	Erlassdatum
	Berufsausbildungen im Laborbereich (Chemie) ¹	Verordnung vom 22.03.2000
1	- Chemielaborant/Chemielaborantin (bisher Ausbildung in den Fachrichtungen: Chemie, Kohle, Metall, Silikat)	
2	- Biologielaborant/Biologielaborantin	
3	- Lacklaborant/Lacklaborantin	
4	Bootsbauer/Bootsbauerin	Verordnung vom 26.06.2000
5	Drucker/Druckerin	Verordnung vom 02.05.2000
6	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (bisher Ausbildung in den Fachrichtungen: Archiv, Bibliothek, Information und Dokumentation, Bildagentur) neu: Ausbildung in einer zusätzlichen Fachrichtung : Medizinische Dokumentation	Verordnung vom 12.10.1998 Verordnung vom 15.03.2000
7	Fachkraft für Lebensmitteltechnik	Verordnung vom 09.02.2000

¹ Vgl. auch Kapitel 3.1.2

8	Gerüstbauer/Gerüstbauerin	Verordnung vom 26.05.2000
9	Siebdrucker/Siebdruckerin	Verordnung vom 02.05.2000
10	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin Glastechnik	Verordnung vom 19.06.2000

Damit sind seit Inkrafttreten des BBiG insgesamt 314 Ausbildungsberufe – davon einige mehrfach – neu geordnet oder neu geschaffen worden. Sie gelten für knapp 98 % aller Auszubildenden, dies sind zur Zeit rund 1,7 Millionen. Die Gesamtzahl aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe einschließlich der fortgeltenden Altregelungen beträgt 348.

Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in Projekten des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelt. Das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren wird nach der Festlegung der Eckdaten beim zuständigen Fachministerium auf dessen Weisung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Berufsbildungspraxis, die von den Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt wurden, durchgeführt.

Zurzeit werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung die folgenden Überarbeitungen/Weiterentwicklungen vorbereitet. Es ist vorgesehen, dass zum 1. August 2001 vier neue Berufe und acht modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft treten.

- a) Ausbildungsordnungen im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren mit vorgesehendem Inkrafttreten zum 1. August 2001¹

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Bisheriges Anerkennungsdatum
1	Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin (bisher Ausbildung in den Fachrichtungen: Güterverkehr, Personenverkehr)	26.10.1973
2	Chemikant/Chemikantin	17.12.1993
3	Glaser/Glaserin	18.12.1985

¹ Zu den Ausbildungsberufen Chemikant/Chemikantin und Pharmakant/Pharmakantin vgl. auch Kapitel 3.1.2

4	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	neu
5	Kosmetiker/Kosmetikerin	neu
6	Pharmakant/Pharmakantin	17.12.1993
7	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	neu
8	Uhrmacher/Uhrmacherin	09.04.1976
9	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	neu
10	Verpackungsmittelmechaniker/Verpackungsmittelmechanikerin	16.12.1985
11	Weber/Weberin	29.12.1983
12	Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	19.01.1989
b)	Zur Zeit laufende Erarbeitungsverfahren für Ausbildungsordnungen mit vorgesehenem Inkrafttreten zum 01. August 2002	

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Anerkennungsdatum
1	Bodenleger/Bodenlegerin	neu
2	Fachkraft für Schutz und Sicherheit (Arbeitstitel)	neu
3	Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin (bisher: Werkzeugmacher/Werkzeugmacherin, Maschinenbaumechaniker/Maschinenbaumechanikerin, Feinwerkmechaniker/Feinmechanikerin und Dreher/Dreherin)	neu 07.04.1989 05.04.1989 06.04.1989 07.04.1989
4	Industriekaufmann/Industriekauffrau	24.01.1978
5	Maskenbildner/Maskenbildnerin	neu
6	Metallbauer/Metallbauerin mit zusätzlicher Fortbildungsregelung Hufbeschlag	1989
7	Parkettleger/Prakettlegerin	03.10.1973
8	Produktgestalter/Produktgestalterin – Textil	21.01.1998

9	Textillaborant/Textillaborantin (bisher: Textillaborant/Textillaborantin - chemisch-technisch Textillaborant/Textillaborantin - physikalisch-technisch)	neu 04.12.1986 23.12.1985
---	---	-------------------------------------

c) Ausbildungsordnungen, für die die Eckdaten zur Zeit vorbereitet werden

Lfd. Nr.	Ausbildungsberufe	Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Automobilmechatroniker/Automobilmechatronikerin (Arbeitstitel) (bisher: Kraftfahrzeugelektriker/ Kraftfahrzeugelektrikerin, Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Automobilmechaniker/Automobilmechanikerin)	neu 07.03.1989 04.03.1989 15.07.1987	2001
2	Bauzeichner/Bauzeichnerin	24.11.1986	2001
3	Bestatter/Bestatterin	neu	2001
4	Einzelhandel (unter Einbeziehung von - Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel - Kaufmann/Kauffrau für Warenwirtschaft - Verkäufer/Verkäuferin - Tankwart/Tankwartin)	14.01.1987	offen
5	Elektrotechnikerhandwerk	1987	I/2001
6	Fachkraft für Karosserie- und Fahrzeugtechnik (Arbeitstitel) (bisher: Karosserie- und Fahrzeugbauer/ Karosserie- und Fahrzeugbauerin)	neu 05.04.1989	2001
7	Feinoptiker/Feinoptikerin Brillenoptikschleifer/Brillenoptikschleiferin	27.09.1962 Handwerk 25.04.1953 Industrie und Handel 1937 Industrie und Handel	I/2001
8	Industrielle Elektroberufe	15.01.1987	offen
9	Industrielle Metallberufe	15.01.1987	offen
10	Installateur und Heizungsbauer/Installateurin und Heizungsbauerin (Arbeitstitel) (bisher: Gas- und Wasserinstallateur/ Gas- und Wasserinstallateurin)	neu 09.03.1989	2001

	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/ Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin)	09.03.1989	
11	Kurier-, Express, Paket-Branche (vorher Postberufe)	07.04.1995	offen
12	Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	23.06.1975	2001
13	Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Bau- maschinentechnik (Arbeitstitel) (bisher: Landmaschinenmechaniker/ Landmaschinenmechanikerin)	neu 29.03.1989	2001
14	Steinmetz und Steinbildhauer/Steinmetzin und Steinbildhauerin	21.12.1983	
15	Straßenwärter/Straßenwärterin	07.09.1982	
16	Textilreiniger/Textilreinigerin	29.07.1981	
17	Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin/ UT-Berufe (AT) (bisher Ausbildung in den Fachrichtungen: Wasserversorgung, Abwasser, Abfall)	30.05.1984	2001
18	Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin	05.04.1989	

Darüber hinaus führt das Bundesinstitut für Berufsbildung Forschungsaufgaben zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und zur Evaluierung bestehender bzw. neu entwickelter Ausbildungsstrukturen durch. Diese Ergebnisse dienen als fundierte Grundlage für mögliche neue Entscheidungsvorschläge der Sozialpartner im Rahmen der beruflichen Bildung.

3.1.2 Neue Strukturelemente in der Berufsausbildung

Neuordnung der Laborberufe im Bereich Chemie, Biologie und Lack

Die Ausbildung in den Laborberufen im Bereich Biologie, Chemie und Lack geschieht seit August 2000 auf der Grundlage neuer Ausbildungsordnungen. Die Neuordnung erfolgte auf Basis eines gemeinsamen Berufskonzepts, wobei darauf geachtet wurde, die Ausbildungsordnungen so technikoffen, organisationsneutral und flexibel zu strukturieren und zu formulieren, dass sie entsprechend der technischen Entwicklung und sich ändernder äußerer Rahmenbedingungen ausgelegt und - durch Hinzufügen neuer Wahlqualifikationseinheiten schneller als bisher - aktualisiert werden können. Die Strukturmerkmale des neuen gemeinsamen Berufskonzepts sind:

1. Gemeinsame, integrativ zu vermittelnde Qualifikationen

Sie enthalten die Standardberufsbildpositionen Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht, Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Umweltschutz. Den letzten beiden Positionen wird - gemeinsam mit den Qualifikationen Qualitätsmanagement, Kundenorientierung, Einsetzen von Energieträgern, Umgehen mit Arbeitsgeräten und -mitteln sowie Wirtschaftlichkeit im Labor - der Gedanke des verantwortlichen Handelns („Responsible Care“¹), der sich in weiten Bereichen mit den Anforderungen des Leitbildes einer nachhaltigen Entwicklung deckt, vorangestellt.² Weitere Inhalte sind Umgehen mit Arbeitsstoffen, chemische und physikalische Methoden sowie Arbeitsorganisation und Kommunikation, wobei auch das Anwenden von Fremdsprachen ausdrücklich als Qualifikation benannt wird. Wenngleich diese integrativen Qualifikationen für alle drei Berufe gleich formuliert sind, ist bei ihrer Vermittlung in Umfang, Tiefe und Beispielgebung zu differenzieren. Der berufsübergreifende integrative Ansatz beabsichtigt daher, diese Inhalte auch im Zusammenhang mit Themen der Pflicht- und Wahlqualifikation, d. h. während der gesamten Ausbildungszeit, zu vermitteln.

¹ „Responsible Care“ ist eine weltweite Initiative der chemischen Industrie, mit der sich die Chemie-Unternehmen verpflichten, ihre Leistungen für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern. Verantwortung für die Produkte, Schonung der natürlichen Ressourcen, Verringerung von Emissionen und Steigerung der Arbeits-, Transport- und Anlagensicherheit lassen sich nur durch engagiertes Handeln aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erreichen und setzen eine entsprechende Ausbildung voraus.

² Vgl. auch Kapitel 3.2.6

2. Berufsspezifische Pflichtqualifikationseinheiten

Sie umfassen für jeden der drei Berufe die fachspezifischen Inhalte, welche die Beruflichkeit der Chemie-, Biologie- bzw. Lacklaboranten und -laborantinnen darstellen und diese Berufe auch gegeneinander abgrenzen.

3. Wahlqualifikationseinheiten

Sie dienen der Differenzierung und Flexibilisierung der Ausbildung, um speziellen betriebs- und branchenspezifischen Anforderungen gerecht werden zu können. Inhalte sind berufsspezifische Themen aus der Pflichtqualifikation, die vertieft oder erweitert werden, sowie berufsübergreifende Themen insbesondere aus dem Bereich der jeweils anderen beiden angrenzenden Laborberufe. Für jeden der drei Laborberufe sind die möglichen Wahlqualifikationseinheiten in einer Liste mit berufsspezifischen sowie einer Liste mit berufsübergreifenden Qualifikationen zusammengefasst. Insgesamt sechs Wahlqualifikationseinheiten im Umfang von insgesamt 78 Wochen müssen jedem Auszubildenden vermittelt werden. Um die Beruflichkeit zu wahren, ist durch Auswahlregeln die Anzahl der berufsübergreifenden Wahlqualifikationseinheiten begrenzt. Die gewählten Qualifikationseinheiten sind sowohl im praktischen als auch im schriftlichen Teil der Abschlussprüfung angemessen zu berücksichtigen.

Die Wahlqualifikationseinheiten können nicht nur für die Erstausbildung, sondern auch für die Weiterbildung genutzt werden. Mit dieser Verzahnung von Berufsausbildung und Weiterbildung wird ein Schritt zur Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens getan.

Neu ist hier auch: Die schulischen Rahmenlehrpläne orientieren sich nicht mehr an Fächern, sondern an Lernfeldern. Im Sinne der Handlungsorientierung werden dabei keine konkreten Tätigkeiten beschrieben, sondern angestrebte Handlungskompetenzen. Für jeden Laborberuf existiert ein eigener schulischer Rahmenlehrplan. Das erste Ausbildungsjahr ist für alle drei Berufe identisch formuliert mit Ausnahme eines Lernfeldes im Umfang von 80 Stunden, das berufsspezifisch ausgeprägt ist. Mit der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland ist vereinbart, dass bereits im ersten Ausbildungsjahr in der Regel Fachklassen eingerichtet werden, so dass der Unterricht berufsspezifisch erfolgen kann. Soweit aufgrund regionaler Gegebenheiten gemischte Klassen unumgänglich sind, wird darauf zu achten sein, dass im ersten Jahr über das differenzierte Lernfeld hinaus auch die anderen, gemeinsamen Lernfelder soweit wie möglich berufsspezifisch ausgeprägt werden.

*Neuordnung der Ausbildungsberufe
Chemikant/Chemikantin und Pharmakant/Pharmakantin*

Die Neuordnungen der Berufsausbildungen zum Chemikanten/zur Chemikantin und zum Pharmakanten/zur Pharmakantin sollen zum August 2001 in Kraft treten. Ausgehend von sich ändernden Formen der Arbeitsorganisation (interdisziplinäre Zusammenarbeit entlang der Prozesskette, Teamarbeit) und unter Einbeziehung einschlägiger Modellvorhabenergebnisse haben die Sozialpartner ein neues Berufskonzept entworfen. Dabei spielen - neben den fachlichen Qualifikationen - insbesondere berufsübergreifende Qualifikationen eine wesentliche Rolle.

Strukturelemente beider Ausbildungsordnungen werden Pflicht- und Wahlqualifikationen sein. Die Pflichtqualifikationen sind so konzipiert, dass die Ausbildung von Anfang an entsprechend den beruflichen Anforderungen breit angelegt wird und prozessorientiert erfolgt. Mit den Wahlqualifikationseinheiten werden die Inhalte der Pflichtqualifikationen entsprechend den besonderen Anforderungen des ausbildenden Betriebes vertieft oder erweitert. Die Liste der möglichen Wahlqualifikationseinheiten trägt dabei der sehr differenzierten Firmenlandschaft in der chemischen und pharmazeutischen Industrie Rechnung. Die Wahlqualifikationseinheiten sind im Umfang von insgesamt 72 Wochen für Pharmakanten/Pharmakantinnen bzw. 40 Wochen für Chemikanten/Chemikantinnen festzulegen. Die Auswahlregeln für die Wahlqualifikationseinheiten sind so angelegt, dass eine spezielle neigungs- und bedarfsgerechte Ausbildung ermöglicht wird, aber gleichzeitig die Beruflichkeit im Sinne einer breiten Einsatzmöglichkeit gewährleistet ist. Nicht absolvierte Wahlqualifikationseinheiten können dabei später als Module zur Weiterbildung dienen.

In der Ausbildung zum Chemikanten/zur Chemikantin sollen neben der chemischen Verfahrens- und Produktionstechnik verstärkt Qualifikationen der Mess-, Steuer- und Regeltechnik sowie der Maschinen-, Installations- und Rohrsystemtechnik vermittelt werden. Sie sollen damit in die Lage versetzt werden, einen weitgehend störungsfreien Prozessablauf zu gewährleisten und neben der Prävention und Wartung sowie dem Fahren von Prozessen auch die Suche und schnelle Beseitigung von Fehlern und Störungen (mit) durchzuführen.

Auch die zukünftigen Pharmakanten und Pharmakantinnen sollen in der Ausbildung noch stärker auf die berufliche Situation vorbereitet werden. Insbesondere die Vermittlung der Wahlqualifikationen zielt darauf, einen schnelleren Übergang in künftige Arbeitsplatzsitua-

tionen ohne wesentliche Einarbeitungszeiten bei zugleich erhöhter Handlungskompetenz zu ermöglichen. Sie sollen künftig in der Lage sein, einen störungsfreien Fertigungsablauf zu gewährleisten unter Einbeziehung der Prävention, Wartung, Fehlererkennung und -beseitigung bei den eingesetzten Geräten, Maschinen und Anlagen. Die entsprechenden Ausbildungseinheiten sind so konzipiert, dass technisches Prozesswissen und -handeln unter besonderer Berücksichtigung der Qualitätssicherung und -kontrolle einen erhöhten Stellenwert haben.

Beide Ausbildungsordnungen fassen die Standardberufsbildpositionen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Umweltschutz mit den Positionen Qualitätsmanagement, Einsetzen von Energieträgern, Umgehen mit Arbeitsgeräten und -mitteln sowie Wirtschaftlichkeit im Labor unter dem Gedanken des verantwortlichen betrieblichen Handelns („Responsible Care“), der sich in weiten Bereichen mit den Anforderungen des Leitbildes einer nachhaltigen Entwicklung deckt, zusammen und betonen so den komplexen Charakter und den Stellenwert dieser Qualifikationen in der Ausbildung.

3.2 Ausbildungsgestaltung

3.2.1 Neue Medien und Bildungstechnologien

Informations- und Kommunikationstechnologien bewirken einen rasanten Wandel der Gesellschaft. Dies stellt den Staat vor eine politische Gestaltungsaufgabe und fordert sein Handeln. Dabei gilt es, einerseits das Potenzial der Informations- und Kommunikationstechniken für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands zu nutzen und andererseits die Teilung der Gesellschaft in Angeschlossene und Ausgeschlossene zu verhindern. Bildung ist eine der wirkungsvollsten Möglichkeiten, einer solchen Teilung der Gesellschaft zu begegnen.

Deutschlands Bildungssystem muss die Basis für die Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen am Nutzen der Informations- und Kommunikationstechnik schaffen. Zur Integration moderner Informations- und Kommunikationstechniken in die Bildung ist ein Gesamtkonzept notwendig.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im August 2000 das Handlungskonzept „Anschluss statt Ausschluss - IT in der Bildung“ vorgestellt, das den Rahmen für die Aktivitäten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in den Bereichen Schule, berufliche Bildung und Hochschule bildet.¹ Für die Umsetzung dieses Handlungskonzepts stehen in den Jahren 2000 bis 2004 insgesamt ca. 1,4 Mrd. DM zur Verfügung. Ziel ist die konsequente Integration der neuen Medien in den Unterricht. Schulen, Betriebe und Hochschulen müssen dazu mit Hard- und Software ausgestattet werden und eine leistungsfähige Netzanbindung erhalten. Ziel in der beruflichen Bildung ist es, das Aus- und Weiterbildungssystem zu modernisieren und zukunftssicher zu machen, damit Wirtschaft und öffentliche Bildungseinrichtungen auch künftig gemeinsam ihre Ausbildungsaufgaben wahrnehmen können und junge Menschen eine moderne, zeitgemäße Berufsausbildung erhalten.

Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im Jahr 2000 das Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ begonnen². Die Förderbereiche orientieren sich an den Lernorten Schule, berufliche Bildung und Hochschule. Ziel des Programms ist es, neue Medien dauerhaft und in der Fläche als Lehr-, Lern-, Arbeits- und Kommunikationsmittel in den Unterricht zu integrieren und diesen durch Medieneinsatz qualitativ zu verbessern. Für das För-

¹ Das Handlungskonzept umfasst verschiedene Programme, Projekte und Initiativen. Im Folgenden werden insbesondere das Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“ sowie die Leitprojekte zum Thema „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Informationsprozesse“ dargestellt; zum „Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen“ vgl. Kapitel 1.1.5

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 3.4.1

derprogramm stehen bis zum Jahr 2004 insgesamt Bundesmittel in Höhe von über 600 Mio. DM zur Verfügung.

In der allgemeinen Bildung liegt der Schwerpunkt auf qualitativ und pädagogisch hochwertiger Lehr- und Lernsoftware, die den spezifischen Anforderungen der Schüler und Schülerinnen ebenso wie der Lehrer und Lehrerinnen im schulischen Alltag gerecht werden: Die Arbeit der Lehrer und Lehrerinnen soll durch computergestützte Lehrmittel unterstützt werden, die im Unterricht entsprechend individueller pädagogischer Vorgehensweisen anwendbar sind. Die Auswahl von Projekten fand durch Auswertung der Ergebnisse einer Ausschreibung statt. Diese Ausschreibung richtete sich an Anbieter, die als Inhalte-Produzenten Erfahrungen mit der Entwicklung neuer Medien für die Schule haben, Zwischenergebnisse zeitnah in mehreren Schulen erproben und die Gewähr für eine nachhaltige Verbreitung der Ergebnisse bieten.

In der beruflichen Bildung haben bereits Projekte des Förderprogramms begonnen¹. Ausgangspunkt hier sind Konzepte, die auf die unterschiedlichen Gegebenheiten in einzelnen Branchen maßgeschneidert sind. Höchste Priorität hatte die Umsetzung der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossenen Maßnahmen zur Qualifizierung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik und der IT-Anwender².

Wichtigstes Vorhaben ist dabei die Entwicklung von Curricula und Lehr- und Lernsoftware zu dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung angestoßenen Ordnungsverfahren³ der IT-Weiterbildung. Ziel des IT-Weiterbildungskonzeptes ist es, von allen wesentlichen Partnern akzeptierte Inhalte und Zertifizierungsstrukturen zu schaffen und in einem zweiten Schritt Weiterbildungskonzept und Erstausbildung auch methodisch stärker miteinander zu verzahnen. Die für das neu geordnete Feld erstellten Inhalte sollen für die etablierten Maßnahmen der Träger von Weiterbildungsangeboten, einschließlich der Angebote der Bundesanstalt für Arbeit, ebenso wie für betriebsinterne Angebote adaptierbar sein.

Begonnen wurde ebenfalls mit der Entwicklung eines Netzwerkes zum Einsatz netzgestützter Lernmodule für die ortsunabhängige, lebensbegleitende Qualifizierung in den Bildungsstätten des Handwerks. Lösungen für verschiedene andere, vor allem beschäftigungsintensive oder wachstumsstarke Branchen wurden gefunden. Als bedeutsamer Faktor erwies sich

¹ Ferner sind Projekte zur Weiterentwicklung des kontinuierlichen beruflichen Lernens mit Hilfe der IuK-Technologien beabsichtigt; vgl. dazu Kapitel 5.3.3.

² Vgl. auch Kapitel 4.3.2

³ Vgl. auch die Kapitel 4.3.2 und 5.2.2

dabei die Möglichkeit zur flexiblen Adaption der Maßnahmen an die spezifischen Bedingungen eines Berufsfeldes.

Auch im Bereich Hochschule ist die Auswertung der ersten Ausschreibung abgeschlossen. Aufgerufen war zum Einreichen von Vorhaben zur Entwicklung, Erprobung, Einführung und langfristigen Nutzung innovativer multimedialer Lehr- und Lernformen in länderübergreifenden Projekten. Die Herausforderung liegt in diesem Bereich in der Gestaltung der Inhalte ebenso wie in der Entwicklung von Nutzungskonzepten. Von den über 460 eingesandten Skizzen wurden im Jahr 2000 zunächst 30 Projekte zur Förderung ausgewählt. Charakteristisch ist bei ihnen die Bildung länderübergreifender Hochschullehrerverbände zur arbeitsteiligen Entwicklung von multimedialen Lehr- und Lernmodulen für Vorlesungen, Seminare und Übungen. Das Open Source - Prinzip ist vielfach gewählter Weg für Verbreitung und Pflege.

Anfang 2001 wurden schrittweise weitere 145 Projektanträge zur Antragstellung aufgefordert und bewilligt. Diese Projekte werden bereits aus UMTS-Zinserlösen im Rahmen der „Zukunftsinitiative Hochschule“ finanziert. Zusätzlich dazu werden Projekte zur Entwicklung virtueller Hochschulangebote gefördert.

Zur Weiterentwicklung der infrastrukturellen Voraussetzungen an den Hochschulen wurden im Jahr 2000 bereits 42 Demonstrationsprojekte für die Funkvernetzung (WLAN) zur Erstinstallation von drahtlosen Netzinfrastrukturen zur Nutzung für Studenten und Studentinnen sowie Lehr- und Verwaltungspersonal an je ein bis zwei Hochschulen pro Land gefördert.

Leitprojekte

Die in der Projekträgerschaft des Bundesinstituts für Berufsbildung durchgeführten fünf Leitprojekte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Thema „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“ haben inzwischen die Startphase verlassen.¹ Sie widmen sich derzeit mit Blick auf die berufliche Aus- und Weiterbildung den nachfolgend dargestellten Projektkonkretisierungen.

¹ Hauptziele und –inhalte der Leitprojekte wurden bereits im Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.4 sowie im Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 3.4.1 dargestellt. Vgl. auch Degen, U./Härtel, M./Stübig, J.: „Leitprojekte zur Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens in Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2000 und Leitprojekte Informationen Compact (LIMPACT) 1/2000; für SENEKA vgl. auch LIMPACT 2/2000, siehe auch <http://www.bibb.de/pt-iaw> (mit Links auf die homepages der fünf Leitprojekte).

L³ - Lebenslanges Lernen - Weiterbildung als Grundbedürfnis

Im Leitprojekt L₃ wurde eine modellhafte Infrastruktur für ein ganzheitliches, multimediales Servicekonzept zur Vermittlung von Aus- und Weiterbildungsinhalten geschaffen. Servicezentren stellen online-Kursangebote bereit. In bundesweit neun Lernzentren haben Lernende Zugangspunkte zu diesem Weiterbildungsangebot. Sie erfahren hier Lernberatung, fachliche Betreuung und Hilfestellungen, um das Angebot netzgestützter Qualifizierungsinhalte effektiv nutzen zu können. Neben dem weiteren Ausbau der technologischen Infrastruktur rückt zunehmend die von Anfang an gewünschte Integration der sozialen Infrastruktur in den Mittelpunkt der Projektarbeiten, die kooperatives Lernen ermöglichen soll. Diese Fokussierung ist für die Berufsbildung bedeutsam: Das Potenzial der neuen IuK-Techniken kann erst dann für Aus- und Weiterbildungsstrategien sinnvoll nutzbar gemacht werden, wenn die bekannten kognitiven und motivationalen Barrieren isolierten Lernens überwunden werden können. Die soziale Integration der Lernenden ist mit Hilfe kooperativer Lernformen zu erreichen, in denen einzelne Lernende oder Gruppen von Lernenden - mit tutorieller Unterstützung - sich gemeinsam Wissen diskursiv aneignen. In netzbasierten Umgebungen führt dieser Prozess mit den zur Verfügung stehenden Kommunikations- und Kooperationsmedien (E-Mail, Shared Whiteboard, Newsgroup, Chat, Videokonferenz, Communities of Learning) zu einer ziel- und ergebnisorientierten Qualifizierungsstrategie. Das Ausbildungspersonal nimmt dabei zunehmend mehr integrierte Aufgaben der Lernberatung sowie des Informations- und Wissensmanagements wahr.

Der weitere Projektverlauf lässt Erkenntnisse zu einer Reihe von Fragenkomplexen erwarten, denen sich die Berufsbildung bei dem verstärkten Einsatz der neuen IuK-Techniken stellen muss: Wer initiiert und organisiert kooperatives Lernen? Wie setzen sich Lerngruppen zusammen? Wie werden sie unterstützt, angeleitet und geführt? Wie flexibel sind Freiräume für selbstgesteuertes, exploratives Lernen? Wie eng sind didaktische Prinzipien und kooperative Methoden im individuellen Kursmaterial verankert? Wie aufwendig ist die Bereitstellung der notwendigen Werkzeuge zur Entwicklung und dem Service einer Kooperationsplattform?

MedicDAT - Media interface for content-based connection of scientific documents, abstracts and textbooks

Das MedicDAT-Projekt zielt auf die praktische Nutzung elektronisch verfügbarer medizinischer Fachinformationen. Um die Attraktivität der elektronischen Medien in der Medizin zu

verbessern, will das Projekt - über den ursprünglichen Auftrag hinaus - medizinische Fachinformationen nicht nur unabhängig von Plattformtechniken, sondern auch unabhängig von räumlichen Beschränkungen anbieten.

Im Verlauf der bisherigen Projektarbeiten entstand eine WAP-basierte (wireless application protocol) Variante des MedicDAT-Projekts, die es ermöglicht, besonders aufbereitete Internet-Inhalte vom Display geeigneter Handys abzurufen. Authentifizierungsverfahren sollen erproben, wie eine eindeutige Identifizierung von Nutzern möglich ist. Diese Verfahren werden nötig, um die Inanspruchnahme der von MedicDAT angebotenen Dienste abrechnen zu können. Erkenntnisse aus diesem Bereich versprechen grundsätzlichere Aufschlüsse über die Konzeption kostenpflichtiger netzgestützter Informations- und Qualifizierungsangebote, die insbesondere für Weiterbildungsinstitutionen von hohem Wert sein dürften, die mit ihren Angeboten Online gehen. Ein zentrales Feature der MedicDAT-Kommunikation ist die Darstellung der Suchfunktionen und -ergebnisse unter einer einheitlichen, MedicDAT spezifischen Oberfläche. Dazu müssen die von den Partnerverlagen in verschiedenen Daten erstellten Inhalte in ein einheitliches, generisches Format überführt werden. Das Projektteam hat sich dabei für eine medien- und darstellungsunabhängige Auszeichnung von Texten entschieden. Damit kann dieses Instrument beim Transfer von ‚gefundenem‘ Wissen in die fachlich-medizinische Aus- und Weiterbildung integriert werden.

VSC - Vernetztes Studium Chemie

Das Projekt unterstützt mit Hilfe einer elektronischen Plattform die Reform des Basisstudiums Chemie. Das „Vernetzte Studium Chemie“ soll Lernenden die Möglichkeit eröffnen, sich vor dem Hintergrund einer wachsenden Menge an Informationen gezielt Wissen durch problembezogenes und entdeckendes Lernen zu erschließen. Beabsichtigt ist, mit dieser Lernform das klassische „Lernen auf Vorrat“ sukzessive zu ersetzen. Das dazu entwickelte Konzept soll - nach einer exemplarischen Erprobung - für die beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Naturwissenschaften nutzbar gemacht werden. Die von den Partnern entwickelten und bereitgestellten „Lerntrajektorien“ eröffnen für Anwender die Möglichkeit, in einem Netz von Wissensmodulen entsprechend der unterschiedlichen Ausbildungsbedürfnisse selektiv navigieren zu können.

Was die inzwischen gemachten praktischen Erfahrungen bei der Erprobung und der Evaluation der Onlinekurse angeht, so hat dieses Projekt - verglichen mit ähnlichen Vorhaben zur Förderung von Bildungstechnologien - einen Entwicklungsvorsprung von circa drei Jahren.

Deshalb kommt dem Transfer dieser Ergebnisse in die berufliche Aus- und Weiterbildung über den Sektor der Naturwissenschaften hinaus eine hohe Bedeutung zu.

VFH – Virtuelle Fachhochschule

Die VFH hat im Sommersemester 2000 ihr erstes wichtiges Ziel, die pilothafte Inbetriebnahme der ersten Studienmodule, erfolgreich erreicht. Standortübergreifend wurden an den entwickelnden Hochschulen (FH Lübeck, TFH Berlin und private Fachhochschule ‚Nordakademie Elmshorn‘) die Lehreinheiten „Propädeutikum Virtuale“, „Marketing“, „Umweltorientiertes Management“ und „Qualitätsmanagement“ im regulären Studienbetrieb genutzt. Die aus der Pilotphase gewonnenen Evaluationsergebnisse fließen in die weitere Entwicklung der Studienmodule ein. Die Erfahrungen mit dem Einsatz „virtueller Lernmodule“ bieten auch für die berufliche Aus- und Weiterbildung wesentliche Anregungen zur Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen. Denn Aufschlüsse sind zum einen über Anforderungen an die Gestaltung und Realitätsnähe der Lernumgebung, zum anderen über notwendige Begleitmaßnahmen beim selbstständigen Lernen zu gewinnen. Die konzeptionellen Arbeiten für den „normalen Betrieb“ der Virtuellen Fachhochschule auch nach Ende des Förderzeitraums zielen auf ein übergreifendes Ordnungs- und Organisationskonzept, das es den elf Fachhochschulen des Verbundes ermöglicht, die weiteren notwendigen Schritte für die Implementierung und Anerkennung der beiden in der Entwicklung befindlichen virtuellen Studiengänge „Medieninformatik“ und „Wirtschaftsingenieurwesen“ einzuleiten.

SENEKA – Service-Netzwerke für Aus- und Weiterbildungsprozesse

Wissensmanagement wird als Kernthema auf allen Ebenen des Projektes kommuniziert, wobei für die Umsetzung des Gesamtvorhabens die Verfügbarmachung von implizitem, personengebundenem Erfahrungswissen eine besondere Rolle spielt. Die Nutzung moderner IuK-Techniken dient dabei primär der Unterstützung von Vernetzungs- und Wissenstransferprozessen. Im Rahmen von SENEKA wird auch evaluiert werden, an welchen Stellen die technische Unterstützung von Wissensmanagement sinnvoll und durch andere Instrumente zu ergänzen ist. Die bisherigen Wissensmanagementenerfahrungen und -konzepte lassen den Schluss zu, dass für die Trägerbetriebe der beruflichen Aus- und Weiterbildung damit eine strategische Möglichkeit zur systematischen und zugriffsorientierten Sammlung von Fach- und Ausbildungswissen geschaffen wird.

In diesen Zusammenhängen wurden inzwischen in Kooperation verschiedener Forschungseinrichtungen und Unternehmen Produkte und Dienstleistungen entwickelt und erprobt. Ein

Konzept für einen Workshop ‚Wissensmanagement‘, eine Bildungsbedarfsanalyse und das Instrument des Total Quality Management (TQM) wurden eingesetzt, um die Qualität der Kompetenzentwicklung auf der Ebene von Mitarbeitern, Kunden und Prozessen zu untersuchen. Neben einem Handbuch für Netzwerke, in dem das bisherige Erfahrungswissen der beteiligten Forschungsinstitute gesammelt und Erfolgsfaktoren für die Netzbildung zusammengestellt sind, liegt ein Konzept für die Implementierung von Wissenslandkarten sowie ein Analyseinstrument für ein ‚Organisationales Gedächtnis‘ vor. Die virtuelle Plattform SENEKA fährt inzwischen im Lastbetrieb und dient dem Wissensaustausch und der Wissensdokumentation der Partner im Projekt.

Erwartet werden kann, dass die genannten Instrumente und Strategien darüber hinaus auch Betrieben und Bildungsträgern Möglichkeiten zur effektiveren Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildungsprozesse eröffnen und unter Kosten-Nutzen-Aspekten zu einer weiteren Optimierung von Personal- und Qualifikationspotenzialen beitragen.

Netzbasiertes Lernen in der Aus- und Weiterbildung¹

Seit einigen Jahren hat das netzbasierte Lernen (Internet-gestütztes Lernen oder Lernen mittels Intranet, dem firmeneigenen Netz) im Bildungssektor eine neue Dimension eröffnet. Wie beim selbstständigen Lernen mit herkömmlichen offline-Anwendungen liegt ein Vorteil des netzbasierten Lernens in der Flexibilität bezüglich Lernzeitpunkt, Lernort und Lerngeschwindigkeit.

Mit dem Internet wird nun eine noch stärkere Flexibilität erreicht. Angesichts des raschen wirtschaftlichen und technischen Wandels wird es für die Unternehmen immer wichtiger, ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kurzer Zeit und mit Blick auf die spezifischen Anforderungen der Betriebe weiterzubilden. Dieser notwendige kontinuierliche Qualifizierungsprozess, der häufig mit den Schlagworten „Learning on demand“ und „just-in-time-Qualifizierung“ beschrieben wird, kann im Internet/Intranet besser realisiert werden, da Lerninhalte schnell aktualisiert und bedarfsgerecht zur Verfügung gestellt werden können. Dieser Umstand gewinnt noch stärker an Bedeutung, wenn das Unternehmen auf mehrere Standorte verteilt ist. Denn durch das Netz wird gewährleistet, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens zur gleichen Zeit auf das Bildungsangebot zurückgreifen können. Aber auch für die Beschäftigten wird es zunehmend wichtiger, dass sie ihre Fachkompetenzen sichern und erwei-

¹ Aspekte des netzbasierten Lernens sind auch in den Kapiteln 3.3.2 - hier im Kontext der Förderung benachteiligter Jugendlicher - im Kapitel 3.5.2 - hier mit Blick auf das Personal in der Berufsbildung - und im Kapitel 5.1.4 - hier im Rahmen von Fernunterrichtsangeboten - dargestellt.

tern können, da die Weiterbildung im Berufsleben immer mehr an Gewicht gewinnt. Das Lernmedium Internet bietet ihnen eine hervorragende Möglichkeit dazu.

Darüber hinaus ermöglicht das Internet - und hier liegt der entscheidende Vorzug gegenüber dem offline-Lernen - die Kommunikation zwischen Lernenden und Betreuern sowie zwischen den Lernenden untereinander. Die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen, gemeinsam zu lernen, sich bei Schwierigkeiten Rat und Unterstützung bei einem Teletutor einzuholen, ist von zentraler Bedeutung, weil das online-Lernen hohe Anforderungen an die Lernenden stellt. Die Kommunikation, die zeitversetzt über E-Mail, Foren, „schwarze Bretter“ oder zeitgleich über Audio-, Videokonferenzen stattfindet, kann somit die Nachteile des selbstgesteuerten Lernens, wie soziale Isolation und Überforderung, teilweise ausgleichen. Wenn es um die Vermittlung von komplexen Lerninhalten geht - das zeigen jüngste Forschungsergebnisse¹ - sind Kommunikation und Unterstützung des Lernenden durch einen Tutor zurzeit sogar unverzichtbar. Neben der Hilfe bei Lernschwierigkeiten ist dabei die wichtigste Aufgabe des Betreuers die Aufrechterhaltung der Lernmotivation. Damit eine solche Kommunikation im Netz entsteht, reicht es allerdings nicht, lediglich die dazu erforderlichen Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen. Die Kommunikation muss angeregt und gestaltet werden. Diese Aufgabe kommt vor allem den Teletutoren zu.

Ein weiterer Vorteil des Lernens in Netzen schließlich ist die hinzu gewonnene Medienkompetenz. Durch das Bearbeiten des Lernstoffs und die Kommunikation im Netz lernen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer Fortbildungsmaßnahme zugleich den Umgang mit der neuen Technologie kennen und können wertvolle Erfahrungen sammeln. Die Lernenden erwerben somit neben der gewünschten Qualifikation automatisch die heutzutage in der Berufswelt immer wichtiger werdende Medienkompetenz.

Netzbasiertes Lernen wird häufig mit Kostenreduzierung verbunden. Sicherlich entfallen zu einem erheblichen Teil sowohl Reise- als auch Seminarkosten, wenn die Qualifizierungsmaßnahme online im Unternehmen stattfindet. Auch die Fehlzeiten im Betrieb können dadurch reduziert werden. Dennoch kann zur Zeit - wenn netzbasiertes Lernen erfolgreich sein soll, insbesondere bei der Vermittlung komplexer Themenbereiche - auf die tutorielle Betreuung noch nicht verzichtet werden. Zu den Personalkosten kommen beträchtliche Investitionen für Technik und Lernprogramme. Es herrscht außerdem weitgehend Konsens - sowohl in der Forschung als auch in der Praxis - darüber, dass das online-Lernen auf keinen Fall die anderen traditionellen Lernformen ersetzen soll. So können beispielsweise soziale

¹ Vgl. dazu den Abschlussbericht von dem Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) für das Bundesinstitut für Berufsbildung: „Lernwirksamkeit von Internet und virtuellen Zentren“, in: Hensge, K./Schlottau, W.: „Lehren und Lernen im Internet - Organisation und Gestaltung virtueller Zentren“, 2001

Kompetenzen besser in Seminaren als im Internet/Intranet vermittelt werden. Das Lernen in Netzen ist daher vielmehr eine Ergänzung, und es wird in Zukunft darauf ankommen, die Weiterbildung in den Betrieben so zu gestalten, dass – je nach Qualifizierungsmaßnahme – verschiedene Lernformen integriert werden.

Obwohl die Anzahl der Internet-Nutzer in Deutschland in jüngster Zeit stark zugenommen hat, ist das netzbasierte Lernen in den Unternehmen noch nicht sehr verbreitet und wird eher in der Weiterbildung als in der Ausbildung eingesetzt¹. Nach einer im Dezember 1999 veröffentlichten Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln nutzen 9,9 % der befragten Unternehmen das Lernen über IuK-Netze (Internet/Intranet) im Rahmen der Qualifizierung. Die Studie zeigt außerdem, dass vor allem größere Unternehmen diese Lernform einsetzen. Dies wird durch eine Untersuchung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zu den „Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens in kleinen und mittleren Unternehmen“ bestätigt. Danach machen erst 7 % der befragten Betriebe vom Lernen über Internet/Intranet Gebrauch. Die Erhebung ergab aber auch, dass 8 % der kleinen und mittleren Unternehmen den Einsatz von netzgestützten Lernapplikationen planen oder erwägen². Dies wiederum unterstreicht die zunehmende Bedeutung des online-Lernens in der beruflichen Bildung.

Virtueller Campus Bayern

Mit dem Virtuellen Campus Bayern wird unter der Internet-Adresse <http://www.VCB.de> ein integriertes Bildungsportal geschaffen, über das das Studienangebot der bayerischen Hochschulen (Virtuelle Hochschule) zusammen mit Aus- und Weiterbildungsangeboten der beruflichen Bildungsträger (Virtuelle Berufsbildung) und Bildungseinrichtungen von bayerischen Unternehmen gebündelt und neuen Nutzern weltweit zur Verfügung gestellt werden. Die Bayerische Staatsregierung fördert dies mit insgesamt 40 Mio. DM aus Mitteln der High Tech Offensive Bayern.

Damit Telelernen als innovative Weiterbildungsform von den Betrieben auf breiter Ebene genutzt werden kann entwickeln die bayerischen Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und das Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft mit seinen Berufsbildungszen-

¹ Vgl. Forschungsprojekt: „Lernen in Netzen - Nutzung von Computernetzen als Lehr-/Lernmittel in der Berufsbildung“, in: Forschungsergebnisse 1999 des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2000

² Vgl. Weiß, R.: „Wettbewerbsfaktor Weiterbildung, Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft“, in: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft, 4/2000 und Dokumentation des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie Nr. 475, 2000: „Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens in kleinen und mittleren Unternehmen“, Ergebnisse einer Potenzialerhebung, die im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie von der Michel Medienforschung und Beratung (MBB) durchgeführt wurde.

tren im Rahmen des Projektes „Virtuelle Berufsbildung“ online-Weiterbildungsprogramme, die besonders auf die Qualifizierungsbedürfnisse der mittelständischen Unternehmen ausgerichtet sind. Im Rahmen des Pilotbetriebs werden seit dem 1. September 2000 unter der Internet-Adresse <http://www.virtuelle-berufsbildung-bayern.de> bereits einige Weiterbildungskurse angeboten. Schon 1999 wurde eine technische Lernmanagementplattform entwickelt, die auch in interne Firmennetze eingespielt werden kann.

3.2.2 Berufspädagogische Ansätze zur Stützung des auftragsorientierten Lernens im Handwerk

Das Handwerk stellt in Deutschland knapp 40 % aller Ausbildungsplätze im Berufsbildungssystem bereit. Maßnahmen, die der Verbesserung der Ausbildungsqualität im Handwerk dienen, sollen auch die Ausbildungsbereitschaft erhöhen. Die Grundform der betrieblichen Ausbildung im Handwerk ist das auftragsorientierte Lernen der Lehrlinge. Dabei lernen sie durch ihre zunehmende Beteiligung und Mitarbeit an den Kundenaufträgen, die der ausbildende Handwerksbetrieb auszuführen hat, sowie durch die Anleitung und das Vorbild der ausbildenden Gesellen und Meister. Ihre Mitwirkung in den Kundenaufträgen steigert sich von Hilfsfunktionen zur Ausführung eigener Teilarbeiten. Das auftragsorientierte Lernen bewirkt auch einen mit der Ausbildungsdauer zunehmenden wirtschaftlichen Beitrag der Auszubildenden zum Betriebsergebnis, der die Ausbildungskosten der Betriebe in Grenzen hält und somit wichtig für die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ist.

Die berufspädagogische Kritik an der Ausbildung des Handwerks richtete sich zunächst auf den mangelnden fachsystematischen und lernsystematischen Aufbau der Ausbildung, der durch betriebliche Spezialisierungen und die Ausrichtung an wechselnden Kundenaufträgen bedingt sei. Daher wurde zur Ergänzung der betrieblichen Ausbildung im Handwerk die überbetriebliche Lehrgangsunterweisung eingerichtet. Die überbetriebliche Ausbildung soll mit fachsystematischen Lehrgängen die Grundbildung verbreitern und mit speziellen Lernangeboten die Fachbildung vertiefen. Sie soll die Anpassung an neue Technologien unterstützen und Ergänzungsfunktionen zur Erfüllung der Anforderungen der Ausbildungsordnung bei Betrieben mit spezialisierter Produktions- und Dienstleistungsstruktur leisten. Außerdem sollen durch die überbetriebliche Lehrgangsunterweisung betriebliche, individuelle und regionale Unterschiede in der Ausbildungsqualität ausgeglichen werden.

Die überbetriebliche Ausbildung kann als wesentlicher Beitrag zur Qualitätssicherung der Ausbildung im Handwerk bezeichnet werden. Sie soll aber aus Sicht der Betriebe als „teure Abwesenheit der Lehrlinge vom Betrieb“ nicht ausgeweitet werden, um die Ausbildungsbereitschaft nicht zu beeinträchtigen.

Im Zusammenhang mit der Wiederentdeckung des Lernortes Arbeitsplatz¹ sowie Modellvorhaben und Forschungsprojekten zum dezentralen und auftragsbezogenen Lernen² rückte auch die traditionelle Lernform des Handwerks in den Blickpunkt der Berufsbildungsfor-

¹ Vgl. auch die Kapitel 3.2.3 und 3.2.4

² Vgl. insbesondere Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.3.4 und Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.4.2

schung. Zusätzlich zur kompensatorischen und komplementären Ergänzung der betrieblichen Ausbildung durch die überbetriebliche Ausbildung wurden nun Ansätze erprobt, um das auftragsorientierte Konzept der betrieblichen Ausbildung weiter zu entwickeln.

Im Rahmen des Forschungsansatzes „auftragsorientiertes Lernen im Handwerk“ des (AliH)-Projektes, wurde bereits Anfang der neunziger Jahre ein erstes umfassendes Konzept zur Förderung der Lernpotenziale des arbeitsintegrierten Lernens im Handwerk vorgelegt¹. Mit Hilfe einer gezielten Zuordnungs- und Mitwirkungsstrategie sowie durch Lernunterstützungen sollten die Lehrlinge systematischer gefördert und Schritt für Schritt zur selbstständigen Arbeit in den Kundenaufträgen befähigt werden. Allerdings orientierte sich diese Mitwirkungsstrategie auf die Auftragsdurchführung und schloss die ebenso wichtigen Phasen der Auftragsakquisition, Auftragsplanung, Inbetriebnahme und Übergabe sowie der Auftragsauswertung noch nicht ein. Gerade die zunehmende Kunden- und Dienstleistungsorientierung auch im produzierenden Handwerk verlangt jedoch, dass künftig schon Auszubildende diese Aspekte mit begreifen und mit gestalten lernen.

Am ganzheitlichen Lernen im Kundenauftrag setzt die Medienentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung für das Handwerk an. Dabei wird der Kundenauftrag als vollständige Handlung begriffen (vgl. **Schaubild 4**). Für bestimmte Gewerke wurden exemplarische Leitfäden von Auftragsstypen erarbeitet, die zur Vorbereitung der Arbeit im Kundenauftrag, zur Arbeitsplanung und zur Auftragsdurchführung strukturierend eingesetzt werden können². Modellvorhaben zum lernortübergreifenden-kooperativen Lernen an gewerkentypischen Auftragsstypen³ zeigen, dass für eine inhaltlich-curriculare Lernortkooperation günstig sein kann, in lernortübergreifenden Medien bestimmte exemplarische Auftragsstypen zu beschreiben und jedem Lernort - der Schule, der überbetrieblichen Ausbildung und dem Betrieb - spezifische Lern- und Planungsanteile an der Erledigung eines solchen Kundenauftrages zuzuweisen.⁴

Das Konzept des Lernens mit Lernaufträgen hat seine Wurzeln sowohl im AliH-Projekt als auch im lern- und arbeitspsychologischen Konzept der vollständigen Handlung. Beim Auszubildenden mit Lernaufträgen geht es darum, den Auszubildenden nicht einfach mit dem Gesellen

¹ Stratenwerth, W.: „Auftragsorientiertes Lernen als konzeptionelle Leitidee für die Berufsausbildung in Handwerksbetrieben“, in Metzger, Chr./Seitz, H./Eberle, F. (Hrsg.): „Impulse für die Wirtschaftspädagogik“, Festschrift zum 65. Geburtstag von Prof. Dr. Rolf Dubs, 2000

² Auftragsbezogene Medienentwicklungen des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden für Bodenbelagarbeiten, die Sanitär-Heizungs-Klimagewerke, das Elektrohandwerk, handwerkliche Metallberufe und das Tischlerhandwerk entwickelt und erprobt.

³ Hahne, K.: „Weiterentwicklung des auftragsorientierten Lernens im Handwerk durch Lernortkooperation mit Auftragsstypen-Leittexten“, in: Jenewein, K. (Hrsg.): Lernen und Arbeiten in der dualen Berufsbildung - Beiträge zur Abschlussstagung des Modellversuchsverbundes Lernortkooperation Duisburg, 1999

⁴ Zum Thema Lernortkooperation vgl. auch die Kapitel 3.2.4, 3.2.7, 3.2.8 und 6.2.3

„mitlaufen“ oder arbeiten zu lassen, sondern ihn mit einem Lernauftrag zu versehen und ihn damit zu eigenen vollständigen Lern- und Arbeitshandlungen innerhalb seiner Mitwirkung im Kundenauftrag zu befähigen. Dieses Konzept ist bereits in den berufspädagogischen Teil der Meisterausbildung eingeflossen und wird durch Medienentwicklungen für das Handwerk unterstützt.

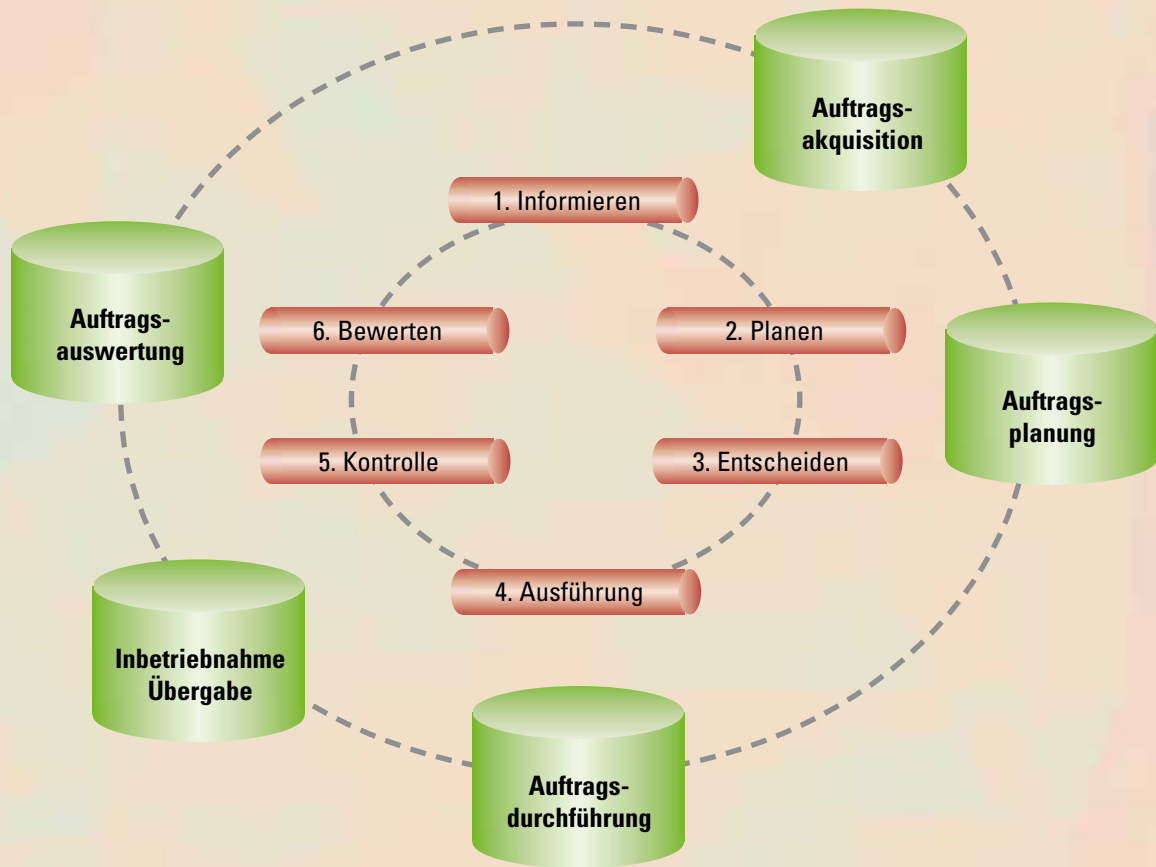
Die dargestellten Ansätze eignen sich durchaus zur Verbesserung der Ausbildungskultur und Ausbildungsqualität im Handwerk, weil sie keine berufspädagogische Überformungen der handwerklichen Ausbildung sind und daher die Ausbildungsbereitschaft des Handwerks nicht beeinträchtigen.

Dagegen wird das Konzept der Lehrlingsbaustelle im Handwerk kritischer interpretiert. Das Konzept der Lehrlingsbaustelle, das ebenfalls in Modellvorhaben erprobt wurde, besteht darin, aus der Fülle der betrieblichen Aufträge bestimmte Aufträge abzutrennen und diese durch Lehrlingsteams in Begleitung speziell dafür ausgebildeter Lehr- oder Ausbildungsgesellen zu veränderten Konditionen und Preisbedingungen durchführen zu lassen. Im Konzept der Lehrlingsbaustelle verschmelzen so die Strukturen der authentischen Arbeit mit der simulativen Struktur von pädagogischen Projekten, d. h. Realaufträge werden als pädagogische Projekte organisiert und durchgeführt.

Das Konzept der Lehrlingsbaustelle verlangt einen hohen organisatorischen und planerischen Aufwand, der im Normalfall von kleinen und mittleren Handwerksbetrieben kaum getragen werden kann. Besonders fortschrittliche Betriebe des Handwerks mit eigener betriebsinterner Organisationsentwicklung nutzen jedoch das Konzept der Lehrlingsbaustelle. So hat ein Betrieb im Sanitär-, Heizungs- und Klimabereich in Nordrhein-Westfalen das Konzept Lernen im Kundenauftrag (LIKA) werbewirksam entwickelt und setzt speziell gekennzeichnete Kundendienstfahrzeuge mit Lehrlingsteams ein, die hochmotiviert bestimmte Aufträge übernehmen und dabei gleichzeitig die wichtige Kunden- und Dienstleistungsorientierung lernen können.¹

¹ Hahne, K.: „Was bedeuten Kunden- und Dienstleistungsorientierung für die Weiterentwicklung des auftragsorientierten Lernens im Handwerk“, in: Bloy, W./Hahne, K./Uhe, E. (Hrsg.): „Fachtagung Bau/Holz/Farbe - Von den Gewerken zur ganzheitlichen Dienstleistung“, Hochschultage Berufliche Bildung 1998, 2000; vgl. auch Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 3.4.2

Schaubild 4 Der Kundenauftrag als vollständige Handlung



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

3.2.3 Berufsbildung in Geschäfts- und Arbeitsprozessen

Der Übergang zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft führt zu grundlegenden Veränderungen der Arbeitsinhalte, -prozesse und -strukturen. Arbeitsprozessorientierte Aus- und Weiterbildungskonzepte markieren den Wandel in der modernen Facharbeit, die in Geschäftsprozesse eingebunden ist. Im Arbeitsprozess aufgabenbedingt unterschiedliche Tätigkeiten hängen in Geschäftsprozessen zusammen. Zum Teil unberechenbare Veränderungen des Umfeldes und die Dynamik innerhalb einer Organisation erfordern eine hohe Problemlösefähigkeit für zusammenhängende Aufgaben und ein flexibles internes Reagieren bei wenig Reibungsverlusten. Von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird zunehmend erwartet, dass sie im Sinne des Gesamtprozesses verantwortlich und beweglich denken und handeln. Das setzt voraus, dass sie die Zusammenhänge ihrer Arbeit analysieren können und besser verstehen und dass sie in der Lage sind, Fehlentwicklungen frühzeitig zu korrigieren im Hinblick auf Qualität, Kosten und Zeit. Die Befähigung zur erfahrungs- und wissensbasierten Mitgestaltung der Arbeitswelt ist mittlerweile ein Leitbild moderner Berufsbildung. Um den Anschluss der Berufsbildung an die Facharbeit in sich wandelnden und vernetzten Arbeits- und Geschäftsprozessen zu sichern, bedarf es einer arbeitsprozessbezogenen Aus- und Weiterbildung¹ im Zusammenhang mit einer stärker partizipativen Organisationsentwicklung, die die Lern- und Bildungspotenziale konkreter Arbeit ausschöpft und nutzbar macht.² Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden beispielhaft einige Wirtschaftsmodellvorhaben dargestellt.

Durch die Bearbeitung von betriebs- und berufstypischen Geschäftsfällen erhalten die Auszubildenden in dem Modellvorhaben „Prozessorientierte Berufsausbildung von Konstruktions- und Industriemechanikern durch Zusatzqualifikationen“ vielseitig verwendbare zusätzliche Qualifikationen auf den Gebieten Arbeitskommunikation, Produktmanagement, Produktsteuerung, Prozessoptimierung und Qualitätssicherung.³

In dem Modellvorhaben „Prozess- und Organisationsmanagement in der Ausbildung“ werden modellhaft folgende Bausteine eines Bündels von Qualifikationen entwickelt und erprobt:

- Planspiel zur Einführung in das Prozessmanagement,
- Selbstqualifizierungskonzept für das Ausbildungspersonal,

¹ Vgl. insbesondere auch die Kapitel 3.2.2, 3.2.4 und 5.3.3

² Vgl. Rauner, F.: „Gestaltungsorientierte Berufsbildung für eine offene dynamische Beruflichkeit“, in: Bremer, R./ Jagla, H.H.: (Hrsg.): „Berufsbildung in Arbeits- und Geschäftsprozessen“, Dokumentation und Ergebnisse der Fachtagung vom 14. und 15. Juni 1999 in Hannover, 2000

³ Zum Thema Zusatzqualifikationen vgl. insbesondere Kapitel 4.4

- Prozessmanagement in umfassenden Lern- und Arbeitsaufgaben,
- Prozessmanagement in der betrieblichen Praxis.

In dem Modellvorhaben „Geschäfts- und arbeitsprozessbezogene, dual-kooperative Ausbildung in ausgewählten Industrieberufen mit optionaler Fachhochschulreife“ steht die Einrichtung von Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung in die Personal- und Organisationsentwicklung bereits in der Ausbildung im Mittelpunkt. Die didaktische Umsetzung erfolgt handlungsorientiert mittels Lern- und Arbeitsaufgaben¹, die systematisch anhand von betrieblichen und beruflichen Kernaufgaben entwickelt und curricular aufgebaut sind. Die verbindliche Beziehung auf die moderne Facharbeit ist auch die Grundlage für die Kooperation der Lernorte.

Lernaufgaben spielen eine wichtige Rolle in den Vorhaben „Prozessorientierte Entwicklungsplanung und Entwicklung im Betrieb“² und „Wandel und Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen – Arbeitsintegrierte Instrumente zur Optimierung betrieblicher Bildungssysteme“. Hier werden zur Unterstützung von Organisationsveränderungen

- Lernaufgaben zur Qualifizierung der Beschäftigten zur Mitgestaltung ihres Lern- und Arbeitsumfeldes und zur Entwicklung persönlicher Perspektiven bereitgestellt,
- Workshops für Gruppen und Vorgesetzte initiiert, um Veränderungsprozesse zu unterstützen,
- Multiplikatoren und Multiplikatorinnen geschult,
- Instrumente zur Förderung der handelnden Beteiligung entwickelt, wie Kommunikationsplattformen und
- Regelwerke aktualisiert, um Handlungssicherheit zu gewähren.

Im Modellvorhaben „Dauerhaft integrierte lernende Organisation als prozessorientiertes Qualifizierungsnetzwerk“³ wird ein prozessorientiertes Weiterbildungskonzept entwickelt und systematisch erprobt, das darauf die unterschiedlichen Lernorte zu vernetzen, kontinuierliche Verbesserungsprozesse in vorhandene Lerninseln zu integrieren, Wissensaustausch und Wissensentwicklung zu verankern sowie arbeits- und arbeitsorganisationsbezogene Verbesserungen zu entwickeln und einzurichten.

¹ Zum Aspekt „Lern- und Arbeitsaufgaben“ vgl. auch Kapitel 3.2.4 sowie u. a. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 3.4.3

² Vgl. auch Kapitel 3.2.5

³ Vgl. ebenda

3.2.4 Integrierte Arbeits- und Lerninhalte in der Bauwirtschaft

Neue Technologien, veränderte Arbeitsabläufe sowie integrierte Produkte und Dienstleistungen erfordern neuartige Kompetenzprofile und arbeitsprozessnahe Lernkonzepte. Der Anteil der indirekten Aufgaben an den Bautätigkeiten (bauvorbereitende, baubegleitende und bauabschließende) steigt. Planende und vorbereitende Tätigkeiten sind in diesem Handlungsfeld ebenso einzubeziehen wie Material- und Preisrecherchen, Elemente der Arbeitskommunikation, Beratung, Berichterstattung, Leistungserfassung und Baustellendokumentation.

In dem Modellvorhaben „Doppelqualifikation von Maurern und Zimmerern durch Integration von Berufsausbildung mit der Fachhochschulreife“ erfolgen diese Tätigkeiten in einem eigens dafür eingerichteten „Lern-Baubüro“, das mit Computern und Zeichengeräten ausgestattet ist. Zur Bewältigung anspruchsvoller Leistungen werden zusätzlich gewerkeübergreifende Qualifikationen verstärkt angeboten.

In einem weiteren Modellvorhaben „Berufsausbildung von Maurern und Zimmerern und Beton- und Stahlbetonbauern mit gleichzeitigem Erwerb der Fachhochschulreife“ werden simultan ein Berufsabschluss und die Fachhochschulreife erworben. Durch konsequente Vernetzung der Lernorte und Straffung der Lehrpläne können Lernzeiten für angereicherte Qualifikationen gewonnen werden. Von zentraler Bedeutung sind die Förderung von Selbstlernfähigkeit, selbstständiger Umsetzung vom Denken ins Handeln und umgekehrt. Vor dem Hintergrund einer häufig begrenzten Tätigkeitsdauer in vielen Bauberufen gewinnen Zusatz-, Doppel- und Mischqualifikationen¹ für die Gestaltung der eigenen Berufs- und Lebensbiografie an Bedeutung. Im Bauwesen handelt es sich zum Beispiel um zusätzliche Qualifikationen in den Bereichen EDV, Fremdsprachen, Gestaltung, Denkmalpflege, historische und regionalspezifische Bautechniken, Umgang mit Maschinen und Messgeräten, Sanierung sowie um Qualifikationen aus benachbarten Gewerken.

Durch die Vermittlung aufeinander bezogener allgemeinbildender und berufsbildender Abschlüsse versucht das Bauhandwerk vergleichsweise lange Bildungs- und Aufstiegswege zu verkürzen, um die dringend benötigten Nachwuchskräfte zielgerichtet auf Fach- und Führungsaufgaben vorzubereiten. In Modellvorhaben wird gezeigt, dass Bildungsgänge mit mehrfachen Möglichkeiten und differenzierten Lernangeboten zur individuellen Förderung geschaffen werden können. Hierzu müssen betriebliche und über- bzw. außerbetriebliche sowie schulische Ausbildung verbunden werden.

¹ Zum Thema „Zusatzqualifikationen“ vgl. insbesondere auch Kapitel 4.4

Kleine und mittlere Unternehmen sollen in entsprechende Bemühungen eingebunden werden, da sie einerseits in erhöhtem Maß auf variabel einsetzbare, multifunktional geschulte Fachkräfte angewiesen sind, andererseits aber häufig nicht über die erforderlichen Mittel verfügen, um Zusatzqualifikationen selbst anzubieten. Hier hat sich die Schaffung von regionalen und sektoralen Verbundstrukturen als praktikable Lösung erwiesen. Kooperative Formen der Bedarfsermittlung und gemeinsame Aktionen der an der Berufsbildung vor Ort Beteiligten können durch Bildungsdienstleister, Kammern und Verbände unterstützt werden.

In didaktischer Hinsicht haben sich das Lernen am Arbeitsplatz, das prozessorientierte Lernen am Kundenauftrag sowie das Projektlernen, aber auch das computergestützte und multimediale Lernen bewährt. Nicht zu unterschätzen sind die lernfördernde Wirkung von Erkundungen und Exkursionen, die Fertigung von komplexen Produkten mit Motivations- und Gebrauchswert sowie schließlich die Qualität der Lernprozesse und die Kommunikation in der Gruppe selbst.

In Modellvorhaben wurden und werden Lern- und Arbeitsaufgaben¹, die schulisches und betriebliches Lernen verbinden, erfolgreich entwickelt und erprobt. Ein aktuelles Modellvorhaben zielt auf die „Entwicklung und Erprobung von integrativen Ausbildungsaufgaben zur lernförderlichen didaktischen Vernetzung der Lernorte in der Ausbildung im Bauhandwerk“². Durch die Verbindung von Lernen mit konkretem Arbeitshandeln erweist sich der didaktische Ansatz aufgabenorientierten Lernens als geeignet, eine ebenso praxisnahe wie theorie- und persönlichkeitsbezogene Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten. Durch eine frühe Einbindung der Auszubildenden in die betriebliche Praxis gelingt es, Einarbeitungszeiten für spätere betriebliche Tätigkeiten zu verkürzen und den Transfer des Gelernten zu verbessern.

Vorteile und Chancen integrierter Bildungsansätze sind insgesamt:

- die systematische Verbindung von theorie- und praxisbezogenen Anteilen durch planmäßige curriculare Verknüpfung von Arbeiten und Lernen;
- die Verzahnung des praktischen Erfahrungslernens mit der systematischen Aneignung berufstheoretischer und allgemeinbildender, generalisierender Inhalte;
- die Anwendungsorientierung des beruflichen Übens und Lernens;

¹ Vgl. auch Kapitel 3.2.3 sowie u. a. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 3.4.3

² Zum Thema „Kooperation der Lernorte“ vgl. insbesondere auch Kapitel 3.2.7

- die Förderung ganzheitlicher Denk-, Dialog- und Handlungsfähigkeiten;
- die Verbindung von beruflicher, allgemeiner und Persönlichkeitsbildung;
- die Befähigung zum Denken und Handeln in Zusammenhängen und Systemen;
- die Vermeidung von zeit- und kostenaufwendigen Doppelungen durch Abstimmung und Kooperation der beteiligten Lernorte;
- die Nutzung der Potenziale aller Lernorte im Rahmen von Verbundmodellen: Betriebe, Berufsschule, Bildungsdienstleister, überbetriebliche Ausbildungszentren u.s.w.;
- die Möglichkeit zur Verdichtung des Lehr-/Lernstoffs und die damit einhergehende Lernzeitverkürzung.

3.2.5 Berufsbildung im „Lernenden Unternehmen“

Lern- und Dialogkultur sowie - infolge der wachsenden Geschwindigkeit der Wissenserneuerung - auch Wissensmanagement gelten als Schlüsselbegriffe für die Vision vom „Lernenden Unternehmen“. Die Stärke eines lernenden Unternehmens würde in der beruflichen Bildung liegen, die Innovationen nicht abwartet, sondern sie aktiv mitgestaltet. Sie liegt ferner in der Anwendungsorientierung des Lernens und in der Einbindung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Veränderungsprozesse. Leitideen wie „Dezentralisierung“, „Handlungsorientierung“ und verstärkte „Mitarbeiterbeteiligung“ sowie „selbstorganisiertes Lernen“, ausgerichtet an realen Arbeits- und Geschäftsprozessen, kennzeichnen den Wandel in der beruflichen Bildung. Lernen erfolgt an Arbeitsaufgaben in dem Maße, wie Arbeitsumgebungen entsprechend lernförderlich gestaltet und Spielräume für eigenverantwortliches Arbeiten und Lernen eröffnet werden. Um unternehmerische und individuelle Perspektiven besser aufeinander abzustimmen, wird die Qualifizierungsplanung und -durchführung in die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung einbezogen.¹

Im Mittelpunkt von derzeit 16 Wirtschaftsmodellvorhaben² steht die Befähigung zur Mitarbeit in einem lernenden Unternehmen. Hierzu werden praxisnahe Handlungskonzepte, Leitfäden, Fallbeispiele, Materialien und Medien entwickelt, erprobt und als transferfähige Produkte bereitgestellt. Besondere Bedeutung kommt dabei der Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen zu lernenden Organisationen zu.

Kernstücke einer Lern- und Organisationskultur zur Unterstützung von Veränderungsprozessen, die gegenwärtig in Unternehmen erprobt werden, sind:

- erweiterte Lernorientierungen (Selbstorganisation, Gruppenlernen, Gestaltungsorientierung, informelles und organisiertes Lernen, flexible Lern- und Sozialformen an pluralen Lernorten, lernförderliche Arbeitsumgebungen einschließlich Lernhilfen und Begleitung, Selbstevaluation sowie lebensbegleitendes Lernen);
- Vernetzungsaspekte (integriertes Arbeiten und Lernen, Lernortkombination, (funktions-, hierarchie-, geschlechts- und generationsübergreifendes), Lernen von Personen, Gruppen und Organisationen, Integration von Berufsbildung, Personal- und Organisationsentwicklung, Lernen in unternehmensübergreifenden Netzwerken, Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft;

¹ Vgl. hierzu insbesondere auch Kapitel 5.3.3

² Zu Wirtschaftsmodellvorhaben für die Umsetzung des handlungsorientierten Qualifizierungsansatzes in der Weiterbildung von Industriemeistern und –meisterinnen, Fachrichtung Metall vgl. Kapitel 5.2.3

- Wissensmanagement (Austausch, Sammlung und Auswertung von Erfahrung und Wissen einschließlich Zugriff auf externe Wissensquellen; Wissensbewertung; Aufbereitung, Visualisierung, Vergegenständlichung sowie Ablage und Speicherung; Präsentation, Weitergabe, Verbreitung bzw. Abruf; Nutzung und Anwendung sowie Überprüfung, Weiterentwicklung und Aktualisierung).

Die einzelnen Modellvorhaben spiegeln die thematische Vielfalt und Differenziertheit gegenwärtiger Qualifikationsanforderungen in Industrie, Handwerk und Dienstleistungsbetrieben wider:

- Im Modellvorhaben „Ausbildungs- und Organisationsentwicklung bei arbeitsplatzbezogenem Lernen“ wurden neue produktionsintegrierte Lernorte - sogenannte Qualifizierungstützpunkte - geschaffen und mit vorhandenen Lernorten kombiniert. Um den Transfer dieses Modells in moderne Produktionssysteme zu unterstützen, wurde ein „Leitfaden zur Implementation arbeitsintegrierter Lernumgebungen“¹ bereitgestellt.
- In einem großen Unternehmen, das mit dem schnellen Wandel in der IT-Branche Schritt halten muss, wurde ein Konzept der Bedarfsermittlung umgesetzt, das - orientiert an den betrieblichen Erfordernissen - die Auszubildenden frühzeitig in Neuentwicklungen einbezieht. Über Zusatz- und Doppelqualifikationen werden Berufskarrieren im Unternehmen gefördert.
- In dem Modellvorhaben zur systematischen Förderung von kunden- und teamorientierten Sozialkompetenzen werden Qualifizierungsbausteine für kaufmännische Berufsfelder entwickelt und erprobt. Das gestufte didaktische Konzept enthält sowohl berufs- und branchenspezifisch differenzierte als auch berufs- und branchenübergreifend angelegte Basis- und Aufbau-Bausteine, die sich an Auszubildende, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräfte richten.
- Das Modellvorhaben „Entwicklung von lernförderlichen Arbeitsumgebungen und neuen Formen des Lernens“ zielt auf die Gestaltung selbsttragender Weiterbildungsprozesse zur aktiven Förderung des Unternehmenswandels. Entwickelt und erprobt wird ein Lernkonzept zur Gestaltung lernförderlicher Arbeitsumgebungen und neuer mediengestützter Sozialformen des Lernens in Produktion und Verwaltung, zur Erhöhung der Selbstreflexions- und Dialogfähigkeiten als Basis des lernenden Unternehmens, zur Gestaltung bereichsüber-

¹ Sonntag, K.H./Stegmaier, R./Müller, B./Baumgart, C./Schaupeter, H.: „Leitfaden zur Implementation arbeitsintegrierter Lernumgebungen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2000

greifender Lernwege und zur Klärung der Rolle und Aufgaben des Führungssystems bei der betrieblichen Organisationsentwicklung.

- Um das selbststeuernde und selbstorganisierte Lernen zu fördern, liegt ein Schwerpunkt des Modellvorhabens „Verknüpfung der Berufsausbildung mit Organisationsentwicklung zur Gestaltung und Absicherung einer kontinuierlichen Facharbeiterweiterbildung“ auf der Gestaltung funktions- und hierarchieübergreifender Lernnetzwerke. Das gemeinsame Lernen von Auszubildenden, Fach- und Sachbearbeitern sowie Führungskräften fördert die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, verbessert die Transparenz über das situativ entstandene Erfahrungswissen und dessen Transfer, erweitert die individuelle und organisationale Lern- und Handlungskompetenz und verbindet damit Persönlichkeits- und Unternehmensentwicklung. Ein wesentliches Element ist die Entwicklung und Erprobung sogenannter Lernparcours zwischen Arbeits- und Ausbildungsplätzen.
- Im Rahmen des Modellvorhabens „Selbstständig Lernen im Betrieb. Kompetente Mitarbeiter durch qualifizierte Selbsteinschätzung“ wird ein „Navigationssystem“ als Hilfestellung für selbstständig lernende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Weiterentwicklung ihrer fachlichen und methodischen Kompetenzen bereitgestellt. Mitarbeiter analysieren ihr eigenes Lernverhalten und erkennen Lerngelegenheiten und -möglichkeiten im Betrieb.
- In dem Modellvorhaben „Selbstorganisierte Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben“ werden betriebsinterne Qualitätsgruppen in Pilotbereichen zur Bewältigung von tagesaktuellen Problemen qualifiziert. Um ein Multiplikatorensystem innerhalb und außerhalb der Betriebe aufzubauen, werden Entwicklungsmoderatoren geschult.
- In dem Vorhaben „Prozessorientierte Entwicklungsplanung und Qualifizierung im Betrieb“¹ wurden Wege und Konzepte zur Entwicklung persönlicher Perspektiven bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erarbeitet. Zur Einführung von Gruppenarbeit in Pilotbereichen wurden Multiplikatoren und Gruppensprecher geschult. Neu entwickelt und erfolgreich erprobt wurde ein Konzept für einen Gruppensprecherpool. Darüber hinaus wurden zur Orientierung und Prozesssicherheit gemeinsame Regeln und Grenzen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Vorgesetzte definiert. Um unternehmerische und individuelle Perspektiven besser aufeinander abzustimmen, erfolgte die Qualifizierungsplanung und -durchführung integriert in die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung.

¹ Vgl. auch Kapitel 3.2.3

- Das Modellvorhaben „Wissensmanagement im Betrieb zur Aktivierung und Weitergabe von stillem Wissen“ hat zum Ziel, das betriebliche Bildungspersonal der beteiligten Unternehmen im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen in die Lage zu versetzen, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beim Erwerb und der Anwendung von Strategien des individuellen Wissensmanagements zu unterstützen. In Trainingsmaßnahmen werden Strategien zur Wissensplanung, -repräsentation, -generierung, -nutzung, -kommunikation und -bewertung vermittelt.
- Ziele des Modellvorhabens „Dauerhaft integrierte lernende Organisation als prozessorientiertes Qualifizierungsnetzwerk“¹ sind: Vernetzung unterschiedlicher Lernorte; Integration kontinuierlicher Verbesserungsprozesse in die vorhandenen Lerninseln; strukturelle Verankerung von Wissensaustausch und Wissensentwicklung; Initiierung und Etablierung von arbeits- und arbeitsorganisationsbezogenen Reflexionsprozessen.
- Im Mittelpunkt des Modellvorhabens „Gestaltung von Arbeits- und Lernumgebungen in KMU zur selbstgesteuerten Qualifizierung im Office-Management“ steht die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen im Büro in Kombination mit der Optimierung des Office-Managements in klein- und mittelständische Unternehmen.
- In dem Vorhaben „Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen - Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen“ stehen der Wissensaustausch und die Wissensvernetzung zwischen Jung und Alt im Vordergrund.

¹ Vgl. ebenda

3.2.6 Berufliche Umweltbildung und nachhaltige Entwicklung

Berufliche Umweltbildung

Seit über 15 Jahren wird der Umweltschutz in der beruflichen Bildung berücksichtigt. Eine Bilanz dieser Aktivitäten wurde 1997 veröffentlicht.¹

Bereits 1986 wurde mit einem Symposium des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft² eine intensive und umfassende Förderpolitik des Bundes und der Länder zur Etablierung und laufenden Verbesserung der beruflichen Umweltbildung eingeleitet. Alle an der beruflichen Bildung Beteiligten haben sich dieser Aufgabe verpflichtet. Beispielsweise forderten die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung aus den Jahren 1988 und 1991 die Integration von umweltbezogenen Lernzielen in alle neu erarbeiteten Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat sich seither an mehr als 40 Modellvorhaben und Forschungsprojekten sowie an der Verbreitung und Umsetzung der Ergebnisse beteiligt.

Die durchgeführten Schul- und Wirtschaftsmodellvorhaben umfassten ein breites Spektrum der Berufe, Branchen, Betriebe und Betriebsgrößen, der Aus- und Weiterbildung, der didaktisch-methodischen und strategischen Anlage, der Zielgruppen und der zielgruppengerechten medialen Aufbereitung der Ergebnisse. Mit den Umsetzungshilfen, Beispielen und Qualifizierungskonzepten wurde im Verbund mit ordnungspolitischen Rahmenbedingungen und einer ständigen Dialog- und Transferbereitschaft zwischen Staat, Wissenschaft und Praxis eine beachtliche Breitenwirkung erzielt. Für weite Teile der Berufsbildungspraxis lässt sich feststellen, dass sich das Bewusstsein von einer eher reaktiven und defensiven Haltung Mitte der achtziger Jahre zu einer offensiveren Berücksichtigung und Wahrnehmung der Qualifizierungsaufgaben für den Umweltschutz gewandelt hat.

Zeitgleich zu einer verstärkten Berücksichtigung des Umweltschutzes hat sich die berufliche Qualifizierung für den Umweltschutz zu einem integrativen, fachlich notwendigen Bestandteil vieler Tätigkeitsprofile entwickelt. Dabei ist eine erstaunliche Verzahnung von Umweltqualifikationen und neuen arbeitsplatzbezogenen Schlüsselqualifikationen zu beobachten. Beispielsweise sind integratives und vernetztes Denken, Kommunikationskompetenz und die

¹ de Haan, G. et al: „Umweltbildung als Innovation, Bilanzierungen und Empfehlungen zu Modellversuchen und Forschungsvorhaben“, 1997

² Dokumentation des BMBW-Symposiums vom 24. bis 26. September 1986 in Bonn; Schriftenreihe Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, Heft 16, 1987

Übernahme von Verantwortung für umwelt- und ressourcenschonendes Verhalten für nahezu alle Berufe bedeutsam.

Eine Studie zur Auswertung von Modellvorhaben zum Umweltschutz in der beruflichen Bildung hat deren innovative Wirkung hinsichtlich einer Modernisierung von Ausbildung und Betrieb hervorgehoben.¹ Der daraus entstehende Nutzen wird verstärkt, wenn umweltbezogene Lernprozesse mit ganzheitlichen betrieblichen oder schulischen Veränderungen verbunden werden. Diese Entwicklung ist unverkennbar auch ein Resultat einschlägiger Modellvorhaben.

Neuere Transferuntersuchungen zeigen, dass der Umweltschutz in hohem Maße in der beruflichen Bildung verankert ist. Entgegen früherer Annahmen wird zudem das engere und weitere Umfeld von einem aktiv gestalteten Transfer mit Multiplikatoreffekten wirksam erreicht. Allerdings wird zugleich dargelegt, dass der Transfer der Ergebnisse noch verbesserungsbedürftig ist.² Mit multimedialen Dokumentationen wird in letzter Zeit versucht, notwendige Voraussetzungen für eine bessere Zugänglichkeit zu schaffen. In dieser Hinsicht beispielhaft erwähnt werden kann das im Jahr 2000 abgeschlossene Modellvorhaben „Handlungsorientiertes Lernen in der Umweltbildung und Verbesserung der Lernortkooperation“, das vom Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft e. V. in Sachsen durchgeführt wurde.³

Nachhaltigkeit in der Berufsbildung

Auf der Konferenz der Vereinten Nationen hat sich die Staatengemeinschaft im Juni 1992 in Rio de Janeiro auf ein gemeinsames Leitbild verständigt: Nachhaltige Entwicklung. Danach sollen die Menschen bei ihrem Handeln möglichst gleichberechtigt ökologische, ökonomische und soziale (globale) Zusammenhänge im Blick haben. In Deutschland wurde das Prinzip der Nachhaltigkeit 1994 als Staatsziel im Grundgesetz (Art. 20 a) verankert. Auch die berufliche Bildung ist aufgefordert, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten - z. B. durch die Weiterentwicklung von Lernkonzepten und Ausbildungsinhalten - an dem Leitbild zu orientieren. Erste Maßnahmen wurden bereits eingeleitet. Dazu gehören u. a.:

¹ de Haan, G./Jungk, D./Kutt, K./Michelsen, G./Nitschke, Chr./Schnurpel, U./Seybold, H.: „Umweltbildung als Innovation“. Bilanzierungen und Empfehlungen zu Modellversuchen und Forschungsvorhaben; 1997

² Nickolaus, R./Schnurpel, U.: „Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung“. Abschlussbericht einer Studie im Auftrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung; Unveröffentlichtes Manuskript, 2000

³ Vgl. hierzu die Zeitschrift „Ausbildungsentwicklung und Nachhaltigkeit“, Heft 19/20 mit einer beigefügten CD-ROM aller Ergebnisse und Dokumente zum Modellversuch, 2000

- In die Neuordnung der Laborberufe Chemie, Biologie und Lack wurde die Lernzielkategorie „verantwortliches Handeln“ (Responsible Care) u. a. im Hinblick auf Sicherheit, Umweltschutz, Qualitätssicherung und Wirtschaftlichkeit aufgenommen.¹
- Mit den Sozialpartnern werden gegenwärtig Gespräche geführt, in welcher Weise künftig generell dem Leitgedanken zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung in bundesweit einheitlich geltende Ausbildungsordnungen entsprochen werden soll.
- Eine Expertenrunde des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Nachhaltigkeit in der Chemie – Maßnahmen in Bildung und Ausbildung“ hat im Oktober 2000 ihre Arbeit aufgenommen.
- Ziel einer Machbarkeitsstudie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist es, Möglichkeiten und Grenzen der Realisierbarkeit nachhaltiger Entwicklung in der Berufsbildung aufzuzeigen und relevante Handlungsfelder zu identifizieren.
- In einem Expertengespräch des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Akteuren früherer Modellvorhaben zum Umweltschutz in der beruflichen Bildung ist eine Bilanz der bisherigen Aktivitäten gezogen und es sind Perspektiven für künftiges Handeln entwickelt worden.
- Durchführung eines Wirtschaftsmodellvorhabens zur nachhaltigen Entwicklung in der beruflichen Bildung mit dem Schwerpunkt „Integration nachhaltiger Energietechniken in die handwerkliche Berufsausbildung“.
- Im Juni 2001 findet der erste bundesweite Kongress „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung statt, auf dem auch die Berufsbildung mit einem eigenen Forum und der Präsentation guter Beispiele vertreten sein wird.
- Ein weiteres Beispiel ist das Projekt „Neubau einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte für die Bauberufe unter besonderer Berücksichtigung ökologischen und nachhaltigen Bauens“, das im Folgenden dargestellt wird.

Umweltbildung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS)

Im Rahmen seines Auftrages, die Planung, Weiterentwicklung und Errichtung von ÜBS zu unterstützen, führt das Bundesinstitut für Berufsbildung in Cottbus ein Modellprojekt durch, um zu untersuchen, ob es machbar und ökonomisch vertretbar ist, eine ÜBS nach ökologischen Gesichtspunkten zu bauen und einzurichten. Gleichzeitig soll die neu errichtete ÜBS als Demonstrationsobjekt – nach dem Prinzip Baukörper = Lehrkörper – verstärkt der Umweltbildung in der überbetrieblichen Ausbildung und betrieblichen Weiterbildung dienen.²

¹ Vgl. auch Kapitel 3.1.2

² Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.2

Für das Modellprojekt war es wichtig, einen Träger zu finden, der nahezu zeitgleich und von gleicher Größe eine ÜBS unterhält, die in konventioneller Bauweise errichtet wurde. Diese Forderung konnte das Berufsförderungswerk e.V. des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg mit seiner ÜBS Brandenburg/Havel erfüllen. Dadurch wird ein Vergleich der Investitions- und Betriebskosten ermöglicht.

Das Modellprojekt wird in drei Phasen (Planungs-, Durchführungs- und Evaluierungsphase) realisiert. Die einzelnen Phasen werden von einer Projektgruppe gesteuert, der neben den öffentlichen Zuwendungsgebern, den Architekten und Planern sowie der Bauverwaltung, auch der Träger und die künftigen Nutzer der ÜBS angehören. Durch die Teilnahme der Nutzer schon an der Planung soll eine vertiefte Identifikation mit dem Projekt und damit die gewünschte Nachhaltigkeit erreicht werden.

In der Planungsphase wurden folgende ökologische Zielsetzungen formuliert: Vermeidung von umweltgefährdenden Produkten und Verfahren, Minimierung des Energieeinsatzes und Reduzierung von Stoffströmen. Auf dieser Grundlage wurde ein ökologisches „Soll“-Konzept erstellt, das alle Stadien des Bauwerks von der Planung und Errichtung über die Nutzung bis zur Beseitigung der nicht länger nutzbaren Gebäudeteile (Entsorgung bzw. Recycling) umfasst. Hierzu war eine Fülle von Detailinformationen zu sammeln, bevor Auswahlkriterien unter ökologischen Aspekten erarbeitet werden konnten.

Als die notwendigen Planungsunterlagen erstellt waren, konnte zu den geplanten Investitionskosten in Höhe von 20,3 Mio. DM die Finanzierung des Projektes vereinbart werden. Aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden 14,2 Mio. DM (70 %) bereitgestellt, die Mittel aus dem Haushalt des Landes Brandenburg und die Eigenmittel des Trägers betragen jeweils rund 3,0 Mio. DM bzw. 15 %.

Bei der Realisierung des Projektes wurden in Einzelfällen Modifikationen der ursprünglichen Planung erforderlich. Auch hatten die ökologischen Anforderungen bei der Vergabe der Bauaufträge ein im Vergleich zu konventionellen Leistungsangeboten höheres Preisniveau zur Folge. Inzwischen liegen die Gesamtinvestitionskosten für das Modellprojekt Cottbus bei rund 22,9 Mio. DM. Die Investitionskosten für die ÜBS Brandenburg/Havel betragen demgegenüber rund 21,4 Mio. DM.

Ob sich die höheren Investitionskosten dennoch gelohnt haben - die Betriebskosten der ÜBS in Cottbus könnten im Gegensatz zu denen in der ÜBS Brandenburg/Havel geringer sein -

wird nun untersucht. Die einzelnen Fakten sollen in den ersten drei Betriebsjahren durch Messung von Energieströmen und -verbrauch sowie die Überprüfung der bautechnischen Umweltmaßnahmen im Hinblick auf Umwelt- und Ressourcenschonung evaluiert werden. Darüber hinaus ist generell festzustellen, ob sich ökologisches Bauen beim Zweckbau einer ÜBS rechnet.

Gleichzeitig sollen unter wissenschaftlicher Begleitung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung die für die Umweltbildung notwendigen Lernziele und Lernmittel erarbeitet werden. Die Nutzung des Baukörpers als Lehrkörper und eines speziell für die ÜBS in Cottbus entwickelten rechnergestützten Dokumentationssystems bieten dabei neue Möglichkeiten interaktiven Lernens. Ferner sollen Weiterbildungsangebote für nachhaltiges Bauen entwickelt sowie die Vernetzung und Kooperation der ÜBS in Cottbus mit regionalen Bildungsträgern und Betrieben realisiert werden. Weiter ist es erforderlich, Qualifizierungsbausteine im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung (e-working) am Bau zu entwickeln, Kompetenzen im Aufbau dezentraler Wissensmanagementsysteme von Klein- und Mittelbetrieben der Bauwirtschaft in der Region zu vermitteln sowie die Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Ausbilder und Ausbilderinnen mit dem Ziel der Entwicklung einer „Kultur der Nachhaltigkeit“ zu erreichen.

Die Erfahrungen und Ergebnisse der einzelnen Entwicklungsstufen (Planungsunterlagen, Besprechungsprotokolle und Stoffkataster) werden im multimedialen Dokumentationssystem gesammelt und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.¹ Wissensmanagement und Wissenstransfer sollen dadurch erheblich verbessert werden. Die ursprünglichen Fragen nach der Machbarkeit und der Wirtschaftlichkeit einer nach ökologischen Grundsätzen errichteten und betriebenen ÜBS sollen damit fundierter und detaillierter beantwortet werden können. Mit dem erweiterten Bildungsangebot soll sich die ÜBS Cottbus zu einem „Kompetenzzentrum für nachhaltiges Bauen“ entwickeln.

¹ Das multimediale Dokumentationssystem befindet sich im Aufbau. Einzelne Aspekte können bereits unter der Internetadresse <http://www.ueaz-cottus.de> abgerufen werden.

3.2.7 Kooperation der Lernorte

Eine im Jahr 1998 durchgeführte Auswertung einschlägiger Modellvorhaben¹ dokumentiert, dass unter bestimmten Rahmenbedingungen durch unterschiedliche Formen einer Lernortkooperation die Qualität der Berufsausbildung verbessert werden kann. Zugleich identifizierte die Studie Ansatzpunkte für die Intensivierung und Weiterentwicklung der Lernortkooperation. Vor diesem Hintergrund beschloss die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) ein Modellvorhabenprogramm „Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung“,² das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung hälftig finanziert wird, die andere Hälfte wird von den beteiligten Ländern aufgebracht. Für den Zeitraum 1999 bis 2003 wird ein Gesamtmittelvolumen in Höhe von ca. 24 Mio. DM bereitgestellt.

Grundlage des Programms bildet eine Expertise³, die den Stand der Erkenntnisse umfassend analysiert und die verfügbaren Potenziale zur Weiterentwicklung der Lernortkooperation in insgesamt fünf Maßnahmebereichen strukturiert:

- Entwicklung von kooperativen Konzepten zur Curriculumpräzisierung „vor Ort“ sowie von Instrumenten zur ausbildungsprozessbegleitenden Beurteilung von Methoden- und Sozialkompetenzen;
- Entwicklung von ordnungspolitisch kompatiblen Bausteinkonzepten mit Verbindungen zur beruflichen Weiterbildung;
- Integration und didaktische Gestaltung von Praxisbezügen in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen;
- lernortübergreifende Entwicklung von Förderansätzen zur Sicherung des Ausbildungserfolgs von besonderen Zielgruppen;
- Entwicklung der institutionellen und personellen Bedingungen zur Intensivierung und Verstetigung von Lernortkooperation.

Unter Federführung des Programmträgers (Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität Sankt Gallen) wurde in insgesamt drei Antragsrunden mit Hilfe eines Gutachtergremiums aus Wissenschaft und Praxis eine Auswahl von 26 Modellvorhaben getroffen, die zu unter-

¹ Euler, D./Berger, K. u. a.: „Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsbildung, Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen“, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 73, 1999; vgl. auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 3.4.4

² Vgl. auch Kapitel 3.2.8; zum Thema Lernortkooperation ferner die Kapitel 3.2.2, 3.2.4 und 6.2.3

³ Euler, D.: „Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung“, Gutachten zum Programm, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.), Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 75, 1999

schiedlichen Schwerpunkten innerhalb der Maßnahmebereiche arbeiten. 15 dieser Vorhaben werden als sogenannte Verbundprojekte durchgeführt, d. h. dort werden Initiativen aus unterschiedlichen Ländern verzahnt und komplementär zueinander durchgeführt. In die Abstimmungs- und Auswahlverfahren war auch das Bundesinstitut für Berufsbildung einbezogen, da fünf der 26 Modellvorhaben mit Wirtschaftsmodellvorhaben korrespondieren (sogenannte Zwillingsmodellvorhaben). Die neu gestarteten Modellvorhaben gehen hinsichtlich der einbezogenen Kooperationspartner insgesamt weit über das Spektrum der bislang geförderten Ansätze hinaus. Exemplarisch können die folgenden institutionellen Bezüge hervorgehoben werden:

- Die Kooperationsnetze erfassen neue Betriebstypen, so beispielsweise Betriebe aus der Informations- und Kommunikationswirtschaft und neue Dienstleistungsunternehmen aus der Hauswirtschaft.
- Im Rahmen einer Berufsausbildung in schulischer Trägerschaft sollen beispielsweise die Berufsfachschulen Formen einer verstärkten Kooperation mit Betrieben, aber auch mit Berufsschulen erproben. Dahinter steht die Zielsetzung, einerseits Praxisbezüge in einer vollzeitschulischen Berufsausbildung zu erhöhen, andererseits in verstärkter Form Durchlässigkeiten in eine duale Berufsausbildung zu ermöglichen.
- Lernortkooperation wird in einigen Projekten in Ansätze eines Regionalverbunds integriert. Kennzeichnend für eine solche Anbindung an Überlegungen zur regionalen Entwicklung sind Kooperationsformen, die über bilaterale Kontakte hinausgehen. Das Arrangement von Kooperationspartnern hängt jeweils von den verfolgten Zielen ab: In einigen Vorhaben kooperieren (mehrere) Berufsschulen und überbetriebliche Berufsbildungsstätten verstärkt miteinander, in anderen kommt es zu einem Zusammenwirken mehrerer Berufsschulen untereinander. Andere Projekte widmen sich der Zusammenarbeit von allgemein- und berufsbildenden Schulen unter Einbeziehung von Betrieben, wieder andere konzentrieren sich auf den Aufbau eines regionalen Kompetenzzentrums unter Einbeziehung der regional bedeutsamen Berufsbildungsorganisationen.
- Schließlich wird in einem Verbundprojekt die Kooperation zwischen der zweiten bzw. dritten Phase der Lehrerbildung (Vorbereitungsdienst bzw. Fortbildung) mit Betrieben erprobt.

Mit den „Zwillingsmodellvorhaben“ sollen bislang offene Fragen der Lernortkooperation aufgegriffen und durch innovative Zielsetzungen und Konzepte beantwortet werden. Die Ziele dieser fünf Vorhaben betreffen nicht nur generelle „Optimierungsmöglichkeiten“, wie sie in

den „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Modellversuchspraxis“¹ für die Wirtschaftsmodellvorhaben formuliert wurden, sondern sie sind auch auf substantielle Verbesserungen der Lernortkooperation gerichtet. Im Einzelnen geht es darum,

- durch die Gestaltung und Erprobung eines regionalen Kompetenzzentrums die Steuerungsmöglichkeiten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu optimieren und somit die Zusammenarbeit und Koordination der Kooperationspartner zu verstetigen (Modellvorhaben „Aus- und Weiterbildungspartnerschaften in der beruflichen Bildung“/Berufsbildende Schule, Wittlich);
- durch ein gemeinsames Konzept von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen in der kaufmännischen Berufsausbildung die Entwicklung von E-Commerce- und Entrepreneur-Kompetenzen zu ermöglichen und durch die Gründung sogenannter Juniorenfirmen real und virtuell zu erproben (Modellvorhaben „Kompetenzentwicklung in vernetzten Juniorenfirmen am Beispiel von E-Commerce-Kompetenzen und unternehmerischem Handeln“/Otto-Versand, Hamburg);
- durch die Einbeziehung allgemeinbildender Schulen die Berufsorientierung bei Schülern und Schülerinnen zu verbessern sowie durch lernortübergreifende Projekte sozial-kommunikative Kompetenzen bei Auszubildenden zu fördern (Modellvorhaben „Lernortübergreifende Entwicklung von Teamfähigkeit und kooperativer Berufsorientierung - LETKO“/DaimlerChrysler, Bremen);
- durch die Entwicklung alternativer Modelle der Lernortkooperation im Parkettlege- und SHK-Handwerk das Bildungsangebot zu verbessern und durch die Erprobung gemeinsamer Lern- und Handlungsstätten die Ausbildungseffizienz zu erhöhen (Modellvorhaben „Entfaltung und Erprobung von Stärken der Lernorte durch Kooperation – zukunftsweisende Chancen in didaktischer, qualifikatorischer und ökonomischer Sicht – ELKO“/Handwerkskammer Lüneburg/Stade);
- durch lernort- und gewerkeübergreifende Zusammenarbeit in der Elektro- und SHK-Branche innovative Ausbildungsangebote zu entwickeln und zu erproben, wobei der Entwicklung und dem Einsatz offener multimedialer Medien eine entscheidende integrative Rolle zukommt (Modellvorhaben „Selbstlernen im Kundenauftrag – gewerkeübergreifende Zusatzqualifikation für die Aus-, Fort- und Weiterbildung im SHK- und Elektro-Handwerk“/Elektro Technologie Zentrum, Stuttgart).

¹ Vgl. Berger, K./Höpke, I./Walden, G.: Wirtschaftsmodellversuche; in: Euler, D./Berger, K./u. a. (Hrsg.): „Koope-
ration der Lernorte im dualen System der Berufsbildung“, Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen,
Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 73, Bonn 1999

Durch die innovative Zielsetzung und die neuartige, synchrone Organisationsform der Zwillingsmodellvorhaben können der Zusammenarbeit der Lernorte in der beruflichen Bildung zusätzliche Impulse gegeben werden. Insgesamt lässt das Programm eine Vielzahl neuer Erkenntnisse erwarten. Die systematische Auswertung und der Transfer der gewonnenen Erfahrungen erfolgt durch den Programmträger in enger Abstimmung mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung.

3.2.8 Modellvorhaben in beruflichen Schulen¹

Für die Ausbildungsgestaltung der beruflichen Bildung und deren Weiterentwicklung sind Modellvorhaben seit Beginn der siebziger Jahre von besonderer Bedeutung. Sie werden in beruflichen Schulen und in Bildungseinrichtungen der Wirtschaft (Ausbildungsbetriebe, überbetriebliche Berufsbildungsstätten u. ä.) durchgeführt.

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat am 2. Juni 1997 die Umstellung der Modellvorhabenförderung in beruflichen Schulen von der Einzelprojekt- überwiegen auf Programmförderung beschlossen. Seit dem 1. Januar 1998 werden die Modellvorhaben in beruflichen Schulen danach durchgeführt. Für die Modellvorhaben in der beruflichen Bildung waren zwei Leitlinien besonders maßgebend:

- stärkere Konzentration der Förderung auf zentrale Problembereiche, für die erkennbarer bildungspolitischer, pädagogischer und fachlicher Handlungsbedarf besteht und
- möglichst rasche Verfügbarkeit und Umsetzbarkeit der Ergebnisse innovativer Entwicklungen und die nachhaltige Unterstützung bei der breiten Implementation der Ergebnisse.

Bund und Länder einigen sich in der BLK auf vordringliche Innovationsfelder. Für die einzelnen Programme werden Laufzeit und Finanzvolumen gemeinsam von Bund und Ländern beschlossen. Im Bereich der beruflichen Bildung können neben den festgelegten - für die Durchführung vorrangigen - Programmen aber auch - wie bisher - einzelne Modellvorhaben zur Lösung bildungspolitisch besonders wichtiger Fragen gefördert werden. Für die Durchführung der Programme wird ein Programmträger eingerichtet, dem ein Programmkoordinator zur Seite gestellt wird. Die Arbeiten werden seitens der BLK von einem Lenkungsausschuss begleitet. Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass die Förderung für die Beteiligten transparenter geworden ist. Die Entscheidungen werden objektiver bzw. von den Beteiligten als leichter nachvollziehbar angesehen.

1. Programm „Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung“²

Für den Bereich der Berufsbildung ist als erstes das Programm „Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung“ beschlossen worden. An dem Programm, das vom 1. Oktober

¹ Vor dem Hintergrund der Anforderungen der neuen Informations- und Kommunikationstechniken hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen gestartet; vgl. dazu Kapitel 1.1.5.

² Das Modellvorhaben-Programm ist im Internet unter einer eigenen Homepage <http://www.itb-uni-bremen.de/projekte/blk/programmtraeger.htm> präsent.

1998 bis 31. Dezember 2002 läuft, beteiligen sich 14 Länder mit insgesamt 24 Projekten. Der Finanzierungsanteil des Bundes beträgt 14,3 Mio. DM. Komplementärmittel der Länder fließen in mindestens gleicher Höhe ein.

Ziel dieses Programms ist die Steigerung von Effizienz und Qualität der Berufsausbildung. Hierzu gehören die Sicherung der laufend notwendigen fachlichen und unterrichtsmethodischen Modernisierung des Berufsschulunterrichts sowie die Stärkung der curricularen Innovationsfähigkeit beruflicher Schulen. Das Programm konzentriert sich im Wesentlichen auf drei Schwerpunktbereiche:

- Medienentwicklung, -erprobung und -anwendung;
- Ausgestaltung von Lernfeldern;
- Qualitätsentwicklung, -management und -kontrolle in der beruflichen Bildung.

Programmträger und damit verantwortlich für die organisatorische und fachliche Ausgestaltung des Programms ist das Institut für Technik und Bildung, Universität Bremen im Verbund mit dem Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München.

2. Programm „Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung“ (KOLIBRI)¹

Als Fortführung der bisherigen Aktivitäten zur Verbesserung der Lernortkooperation² auf der Grundlage der Ergebnisse einer Zwischenauswertung und daraus resultierender Empfehlungen wurde ein neues Programm zur Lernortkooperation in der BLK beschlossen, das über die Aufgabenstellung/Fragestellung bisheriger Modellvorhaben zu diesem Thema hinausgehen soll. Es wird im Zeitraum vom 1. Oktober 1999 bis 30. September 2003 durchgeführt.

Ein wesentliches Ziel dieses Programms ist, durch eine Weiterentwicklung der Lernortkooperation die Ausbildungsqualität nachhaltig zu verbessern und die betriebliche Ausbildungsbereitschaft durch regionale bzw. kommunale Ausbildungspartnerschaften zwischen Betrieben und unter Einbeziehung der beruflichen Schulen zu erhöhen und dabei auch den gegenseitigen Modernisierungstransfer zwischen Betrieben und beruflichen Schulen zu verbessern.

Die Nachhaltigkeit dieses Programms soll auch dadurch erreicht werden, dass die Berufsausbildung eingebettet werden soll in einen zu entwickelnden regionalen bzw. kommunalen Berufsbildungsdialog. Dabei ist jeweils die übergeordnete Frage zu beantworten, wie

¹ Das Programm ist ausführlich in Kapitel 3.2.7 dargestellt; vgl. auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 3.4.4

² Zum Thema Lernortkooperation vgl. auch die Kapitel 3.2.2, 3.2.4 und 6.2.3

eine höhere Qualität und Attraktivität der Berufsausbildung im Verbund unter Berücksichtigung des je spezifischen Bildungs- und Qualifizierungsauftrags von Betrieben und beruflichen Schulen sowie unter Nutzung der Ausbildungsressourcen, Ausbildungspotenziale und –kompetenzen der Kooperationspartner realisiert werden kann. Das Programm befasst sich im Wesentlichen mit folgenden Untersuchungsfeldern bzw. Maßnahmen:

- Entwicklung lernortübergreifender Berufsbildungspläne als Grundlage für eine dual-kooperative Ausbildungsplanung,
- lernortübergreifende Projekte und Lehr-/Lernangebote,
- Lernortkooperation und regionaler bzw. kommunaler Berufsbildungsdialog,
- qualifizieren für den Lernortverbund.

Die Verbreitung der Ergebnisse soll durch länderübergreifende Workshops und Tagungen, durch Veröffentlichungen in Fachzeitschriften und Internet-Beiträgen erfolgen sowie durch Empfehlungen der BLK und des Bundesinstituts für Berufsbildung unterstützt werden. Programmträger ist das Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität Sankt Gallen¹.

3. Programm „Innovative Fortbildung der Lehrer an beruflichen Schulen“

Die permanent erforderliche Modernisierung beruflicher Schulen - insbesondere auch hinsichtlich neuer beruflicher Lerninhalte und effektiver Unterrichtsmethoden - muss rasch und abgestimmt mit den veränderten Qualifizierungsanforderungen der Wirtschaft geschehen.

Die Modernisierung der Qualifizierung der Berufsschullehrer und -lehrerinnen ist nicht nur von Bedeutung für die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der beruflichen Schulen, sondern sie trägt auch zur Imageverbesserung beruflicher Schulen und damit zur Steigerung der Attraktivität dieses Lehrerberufs bei. Damit kann auch ein Beitrag zur Minderung des Berufsschullehrermangels geleistet werden.² Mit diesem Programm werden zugleich die Aktivitäten des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit und der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland unterstützt.

Das vierjährige Programm Lehrerqualifizierung, das sich auf die zweite und dritte Phase der Lehrerausbildung bezieht, soll ab 2001 laufen. Es sind von Bundesseite 12 Mio. DM und ein gleich großer finanzieller Anteil der Länder vorgesehen. Mit Hilfe der einzelnen Vorhaben dieses Programms sollen neue oder verbesserte Qualifizierungskonzepte für den Vorberei-

¹ Die Modellvorhaben-Homepage ist: <http://www.blk-kolibri.de>.

² Vgl. insbesondere Kapitel 3.5.6

tungsdienst (zweite Phase) und die berufsbegleitende Fortbildung der Berufsschullehrer und -lehrerinnen (dritte Phase) entwickelt, erprobt und für die breite Nutzung rasch zur Verfügung gestellt werden. Dabei sollen die inhaltlich und methodisch moderne Unterrichtsgestaltung im Vordergrund stehen, aber auch die Rolle und Organisationsentwicklung beruflicher Schulen im Berufsbildungssystem sowie Fragen des optimalen Organisierens dieser Qualifizierung sollen Gegenstand des Programms sein.

3.3 Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene mit schlechteren Startchancen

3.3.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Statistik der Bundesanstalt für Arbeit

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen¹ zielen darauf, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung zu ermöglichen. Sie müssen daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichsten Problemlagen bieten, mit denen junge Menschen sich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konfrontiert sehen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sollen die Jugendlichen bei der Berufswahlentscheidung unterstützen, ihre berufliche und soziale Handlungskompetenz stärken und dazu beitragen, ihre individuellen Chancen für eine (dauerhafte) Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben zu verbessern. Bei der Formulierung von Maßnahmezielen sind daher das individuelle Leistungsvermögen und das Entwicklungspotenzial zu berücksichtigen.

Zu den wesentlichen Zielen und Aufgaben berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (vgl. **Tabelle 3/1** im Anhang) zählen:

- Erweiterung des Berufswahlspektrums,
- Förderung der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung,
- individuelle lehrgangsbegleitende Beratung, insbesondere bei der Entscheidungsfindung sowie der Planung und Vorbereitung des Überganges in Ausbildung, in andere Qualifizierungsmaßnahmen oder Beschäftigung,
- Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Grundkenntnisse und –fertigkeiten,
- Erwerb betrieblicher Erfahrungen und die Reflexion betrieblicher Realität,
- Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen zur Ausbildungsaufnahme,
- Stärkung der sozialen Kompetenz und Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen,
- Förderung und Einübung von Einstellungen und Fähigkeiten, die für eine erfolgreiche Bewältigung einer Ausbildung oder einer Arbeitnehmertätigkeit notwendig sind.

Auch im Jahr 2000 kam diesen Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit eine besondere Bedeutung zu. Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme für Nichtbehinderte entschlossen sich 109.178 Ratsuchende; die Entwicklung gegenüber 1999 ist in

¹ Vgl. ferner Kapitel 6.2.1

der **Übersicht 65** dargestellt. Von den 107.554 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die 2000 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte) beendet haben, nahmen unmittelbar danach oder absehbar 38.773 eine Ausbildung auf, 3.402 besuchten eine berufsbildende Schule und 8.046 mündeten in eine Arbeitsstelle ein. Über den Anteil des Verbleibs von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus den einzelnen Maßnahmentearten – wie er sich unmittelbar nach Ende der Maßnahmen darstellt – informiert **Übersicht 66**.

Die finanziellen Aufwendungen für die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen betragen insgesamt 962 Mio. DM, davon 694 Mio. DM für Lehrgangskosten und 268 Mio. DM für Berufsausbildungsbeihilfe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. 1999 betragen die Ausgaben insgesamt 893 Mio. DM, davon 645 Mio. DM für Lehrgangskosten und 248 Mio. DM für Berufsausbildungsbeihilfe.

Modellvorhabenprogramme INKA I und INKA II

Mit dem Runderlass 42/96 hat die Bundesanstalt für Arbeit die konzeptionellen Grundlagen für die Förderung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen neu bestimmt. Damit wurden an die Bildungsträger hohe qualitative Anforderungen gestellt. Zur Umsetzung dieses Runderlasses hat die INBAS GmbH, vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung den Auftrag erhalten, innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung (INKA) zu entwickeln und zu erproben, um der Bildungsarbeit im Bereich der Berufsvorbereitung neue qualitative Impulse zu geben. In das ab Juni 1997 rund zwei Jahre laufende INKA I-Projekt waren 15 Modellvorhaben mit 20 Trägern an insgesamt 21 Standorten in den neuen und alten Ländern einbezogen.

Wegen des weiterhin großen Entwicklungsbedarfs in der Praxis der Ausbildungs-/Berufsvorbereitung wurde das Vorhaben INKA I mit einem Folgeprojekt gleichen Namens (INKA II), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, ab September 1999 fortgesetzt. Inzwischen waren im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 1999 drei Beschlüsse zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung gefasst worden, von denen sich zwei schwerpunktmäßig auf die Ausbildungs-/Berufsvorbereitung bezogen. INKA II diene nunmehr neben der weiteren Umsetzung des genannten Runderlasses der Bundesanstalt für Arbeit insbesondere auch dazu, wesentliche Elemente der Bündnisbeschlüsse zu implementieren. Gegenüber dem Vorgängerprojekt wurde INKA II mit seinen 19 Modellvorhaben und Standorten dementsprechend inhaltlich modifiziert und erweitert. An Themenbereichen standen bei INKA II im Vordergrund:

- Kooperationsstrukturen und lokale Netzwerke,
- Verzahnung von Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung einschließlich betriebliche Kooperation,
- Modularisierung, Teilqualifikationen, Qualifizierungspass,
- individuelle Förderplanung und Flexibilisierung der Bildungsprozesse,
- Erweiterung des Berufswahlspektrums für junge Frauen,
- Erfolgskontrolle, Übergänge und Verbleib.

Über die Arbeitsprozesse, die sich in den INKA-Projekten herausgebildet haben - Projektkonferenzen der auf den verschiedenen Ebenen Beteiligten, Fachkonferenzen in den Ländern, themenspezifische Arbeitskreise, Publikationen und Informationen in elektronischer und gedruckter Form - wurde eine intensive fachliche Kommunikation auf sehr breiter Ebene erreicht.

Die INKA-Projekte waren die bisher größten Entwicklungsvorhaben im Bereich der Ausbildungs-/Berufsvorbereitung. Sie haben sich auch als bedeutender Beitrag zur Fortbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Trägereinrichtungen erwiesen und den Fachdialog unter den an der Benachteiligtenförderung Beteiligten nachdrücklich gefördert. Das Projekt INKA II wird bis August 2001 vertiefend ausgewertet, wobei außer den genannten Themenbereichen auch Förderansätze für Migranten und Migrantinnen einen Schwerpunkt bilden. Die Projektergebnisse werden - in Verbindung mit Aktivitäten des Bundesinstituts für Berufsbildung - bundesweit transferiert.

*Verknüpfung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen mit Ausbildung in anerkannten
Ausbildungsberufen*

Das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde von der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beauftragt, geeignete Qualifizierungsbausteine und Lehrgangsmodelle für die Einbeziehung von Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe in die Berufsvorbereitung auszuwählen und beispielhaft zusammenzustellen. Zur Erfüllung dieses Auftrags wurde in 2000 eine Fragebogenaktion durchgeführt, in die insgesamt rund 480 Maßnahmeträger unterschiedlicher Größe einbezogen wurden.

Eine Auswertung der trägerbezogenen Fragen liegt inzwischen vor. Sie gibt Aufschluss darüber, welchen Anteil berufsvorbereitende Maßnahmen am Gesamtangebot der jeweiligen

Institution ausmachen und um welche Maßnahmetypen es sich jeweils handelt. Die erste Auswertung umfasst ferner die Berufsfelder, in denen eine Berufsvorbereitung durchgeführt wird, Charakteristika der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, Zielgruppen sowie praktizierte und gewünschte Formen von Abstimmung und Kooperation. Die Auswertung der Fragebögen im Hinblick auf die zentrale Fragestellung nach der Verwendung von Qualifizierungsbausteinen und Lehrgangsmodellen, in denen Inhalte anerkannter Ausbildungsberufe in die Berufsvorbereitung einbezogen sind, soll im Herbst 2001 abgeschlossen sein.

Übersicht 65: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen¹⁾ 1999 und 2000

Maßnahmeart	Teilnehmer und Teilnehmerinnen							
	Eintritte		Austritte		Bestand		Weiblich	Weiblich
	1999	2000	1999	2000	1999	2000		
	Insgesamt	Insgesamt	Weiblich	Insgesamt	Insgesamt	Weiblich	Insgesamt	Insgesamt
Grundausbildungslehrgang	31.210	34.709	19.064	30.099	33.610	18.942	20.446	21.951
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	62.153	64.902	23.648	62.714	64.210	23.192	40.481	42.006
tip-Lehrgang (testen/informieren/probieren)	9.426	9.567	4.068	9.111	9.734	4.157	1.721	1.471
Insgesamt	102.789	109.178	46.780	101.924	107.554	46.291	62.648	65.428

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 56, Seite 107

1) Ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte

Übersicht 66: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen¹⁾ und deren Verbleib 2000

Verbleib unmittelbar nach Ende der Maßnahme	Austritte insgesamt	Davon aus		
		Grundausbildungslehrgängen	Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	tip-Lehrgängen ²⁾
Betriebliche Berufsausbildung ³⁾	38.773	16.483	21.037	1.253
Berufbildende Schulen	3.402	1.607	1.682	113
Arbeitsstelle	8.046	2.079	5.476	491
Erneute Teilnahme/Wechsel in eine andere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	14.137	1.891	8.227	4.019
Sonstiger/unbekannter Verbleib	35.252	8.941	23.244	3.067
Noch nicht untergebracht	7.944	2.609	4.544	791
Insgesamt	107.554	33.610	64.210	9.734
Darunter weiblich	46.291	18.942	23.192	4.157

1) Ohne spezielle Maßnahmen für Behinderte

2) Testen/informieren/probieren

3) Einschließlich Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

3.3.2 Benachteiligte Jugendliche

Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit¹

Auszubildende mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung sowie zur Begründung oder Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (im Anschluss an eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung) besonderer Unterstützung. Dies geschieht durch die Förderung bestimmter Maßnahmen nach dem SGB III (§§ 235 und 240 bis 247). Dabei handelt es sich um:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses,
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BüE) verbunden mit Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung,
- Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen).

Zur Zielgruppe nach § 242 SGB III gehören, wenn die sonstigen förderungsrechtlichen Vorschriften erfüllt sind, lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende.

In 2000 wurden im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender Maßnahmen für insgesamt 118.050 neu eingetretene Personen unterstützt. Junge Frauen waren mit 32 % beteiligt. 80.063 Auszubildende erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 34.729 begannen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung und 3.258 erhielten Übergangshilfen. 13.907 oder 11,8 % der geförderten Personen waren ausländische Jugendliche und junge Erwachsene. Bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen belief sich die Beteiligung der Ausländer und Ausländerinnen auf 12,9 %, bei der Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen auf 9,3 %.

26.492 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben im Jahr 2000 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen. Ende Dezember 2000 befanden sich 67.468 Jugendliche im ausbildungsbegleitenden Hilfen, 67.019 nahmen an einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung teil und 1.614 erhielten Übergangshilfen.

¹ Vgl. ferner Kapitel 6.2.1

In den neuen Ländern wurden in 2000 Maßnahmen für rund 36.894 neu eingetretene Personen unterstützt. Junge Frauen waren mit 30,3 % beteiligt. 15.888 Jugendliche erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 19.075 begannen eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Die Förderung von Ausländern war hier auf Einzelfälle beschränkt.

Von den Ende 2000 insgesamt 136.101 geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen waren 23.986 Behinderte (17,6 %). Im Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen ausbildungsbegleitender Hilfen (67.468) befanden sich 5.015 (7,4 %) Behinderte, von den 67.019 Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen waren 18.243 (27,2 %) Behinderte¹.

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach §§ 235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 2000 auf insgesamt 1.823 Mio. DM (1999: 1.707 Mio. DM; vgl. **Übersicht 67**).

Im Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit - Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher sind Qualifizierungsmaßnahmen auch für junge Erwachsene dieser Zielgruppe vorgesehen².

Aufbau eines „Good Practice Centers Berufliche Förderung Benachteiligter“

Das beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtete Good Practice Center³ dokumentiert und fördert „Gute Praxis“ in der beruflichen Förderung von Benachteiligten. Die dafür erforderlichen Mittel werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bereitgestellt.

Die Schwerpunkte der Arbeit liegen in der Sammlung, Sichtung und Verbreitung von erfolgreichen bzw. erfolgversprechenden Modellen der beruflichen Qualifizierung für benachteiligte Jugendliche. Dazu gehören auch Übersichten über Bildungsträger und Lernorte sowie Verknüpfungen zu weiteren Informationsangeboten. Es geht darum, das vorhandene Kompetenzpotenzial besser auszuschöpfen und bundesweit in den annähernd 1.000 Bildungseinrichtungen der Benachteiligtenförderung verfügbar zu machen. Auf diese Weise wird ein Beitrag zur Verbesserung der Praxis der Benachteiligtenförderung geleistet. Alle Akteure sollen angesprochen werden: Träger sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugendberufshilfe, Einrichtungen der Benachteiligtenförderung, Personalverantwortliche in Betrie-

¹ Zur Förderung von Menschen mit Behinderungen vgl. insbesondere die Kapitel 3.3.3 und 5.4.2

² Vgl. Kapitel 1.1.3

³ Vgl. auch Kapitel 6.2.1 sowie Teil I, Kapitel 5

ben, Lehrer und Lehrerinnen in Berufsschulen, politische und wissenschaftliche Organisationen, verwaltende Institutionen und fördernde Stellen.

Daneben werden Themen-Netzwerke gebildet, um in aktuellen Arbeitsfeldern Kooperations- und Kommunikationsstrukturen aufzubauen. Diese Aktivitäten erfolgen unter Nutzung moderner Informationstechnologien, aber auch in Form von Fachtagungen, Expertengesprächen und Workshops. Folgende Themen wurden bereits in Auftaktveranstaltungen bearbeitet: Erweiterung des Berufswahlspektrums, Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen, sektorale und regionale Kooperation.

Das Good Practice Center wird im Jahr 2001 mit seinem Dokumentationsangebot online gehen und eine (internetbasierte) Informations- und Diskussionsplattform bereitstellen. An Arbeitsschritten sind vorgesehen:

- Aufbau einer Datenbank mit Adressen, Fördermöglichkeiten, Literaturverweisen, methodischen Werkzeugen, Tagungsübersichten rund um das Thema Benachteiligtenförderung,
- Vorstellung von Projekten, die wirksam die Qualifizierung von benachteiligten jungen Menschen unterstützt haben,
- gezielte Verbreitung von Anregungen zur Verbesserung der Qualifizierung von benachteiligten jungen Menschen.

*Wirksamkeit von Ausbildungsmaßnahmen zur
beruflichen Förderung Benachteiligter*

Ausbildungsmodelle, die die Beschäftigungschancen benachteiligter Jugendlicher durch eine stärkere Verzahnung der außerbetrieblichen mit der betrieblichen Ausbildung zu verbessern versuchen, gewinnen zunehmend an Bedeutung. In einem Forschungsprojekt¹ des Bundesinstituts für Berufsbildung geht es darum, die Vielfalt und Ausprägung derartiger Kooperationsmodelle zu erfassen und zu beschreiben, die Vor- und Nachteile gegenüber einer ausschließlich außerbetrieblichen Ausbildung herauszuarbeiten und die Wirkung dieser Ansätze in Hinblick auf die Qualität und den Erfolg der Ausbildung in der Benachteiligtenförderung zu analysieren. Angestrebt werden folgende Ergebnisse bzw. Produkte:

¹ Evaluation aktueller Ansätze zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung Jugendlicher mit schlechten Startchancen: Verknüpfungsmodelle zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung in der Berufsausbildung

- Dokumentation von Kooperationsmodellen zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung; dabei geht es um die Darstellung der institutionellen, organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die Struktur und Charakteristika der Ausbildung und ihre Finanzierung;
- Darstellung der Wirkung dieser Ansätze auf die Qualität der Ausbildung aus der Sicht der Betroffenen; ein Schwerpunkt des Vorhabens liegt dabei auf der Ergebnisqualität, die sich sowohl in einer Erhöhung der Übergangs- und Vermittlungsquoten und der Dauerhaftigkeit der Beschäftigung als auch in den erworbenen Qualifikationen/Kompetenzen sowie in Abschlüssen/Zertifikaten niederschlägt; Ziel ist die Ermittlung derjenigen Faktoren, die für den Erfolg der Maßnahmen entscheidend sind;
- Erarbeitung von Vorschlägen/Empfehlungen zur arbeitsmarkt- und zielgruppengerechten Gestaltung von Kooperationsmodellen in Hinblick auf die Gestaltung der finanziellen, institutionellen, organisatorischen und pädagogischen Rahmenbedingungen.

Nach Recherchen in der Literatur und bei Trägerorganisationen werden zu einzelnen Ausbildungsmodellen Fallstudien durchgeführt. Auf der Basis der Erkenntnisse aus den Fallstudien sollen in einem weiteren Schritt in einer quantitativen Erhebung Faktoren untersucht werden, die eine Verallgemeinerung erlauben. Die Ergebnisse aus beiden empirischen Studien, die Mitte bzw. Ende 2001 vorliegen werden, bilden die Basis für eine Empfehlung zur Weiterentwicklung von Kooperationsansätzen zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung.

Nach einer Groberfassung von rund 30 Verknüpfungsansätzen lassen sich zwei Strukturtypen erkennen:

Beim ersten Typus (Typ A) findet ein allmählicher Übergang von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung statt. Dieser Übergang wird intensiv vom Träger begleitet, bei dem zumeist auch im zweiten Ausbildungsjahr die Verantwortung verbleibt. Ein wesentlicher Vorteil dieses Modells ist die Möglichkeit, dass Auszubildende bei missglücktem Übergang in die betriebliche Ausbildung zum Träger zurückkehren und die Ausbildung dort beenden können.

Beim zweiten Typus (Typ B) findet die fachpraktische Ausbildung ausschließlich im Betrieb statt. Die Aufgabe des Trägers beschränkt sich auf die sozialpädagogische und die Lernunterstützung, als neue Aufgabe kommt die Akquise von Ausbildungsplätzen hinzu. Ein Vorteil dieses Modells besteht in der Ausweitung der Berufspalette ein Nachteil darin, dass für die Auszubildenden keine Rückkehrmöglichkeit zum Träger besteht. Insgesamt ist dieses Modell

für Jugendliche, die den „Schonraum“ der außerbetrieblichen Einrichtung zur Stabilisierung der Persönlichkeit benötigen, weniger geeignet.

Einige Unterscheidungsmerkmale zwischen den Verknüpfungsansätzen sind in der **Übersicht 68** dargestellt.

Benachteiligtenförderung im IT-Bereich¹

Im Rahmen der Förderung von Projekten zur Vermittlung von Medienkompetenz an benachteiligte Jugendliche werden durch das Modellprojekt „Internetkompetenz für benachteiligte Jugendliche“ des Instituts für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik (INBAS) regionale Netzwerke aufgebaut. In jedem Netzwerk werden Bildungsträger in der Benachteiligtenförderung und bis zu zehn Kooperationspartner (z. B. Arbeitsämter, Schulen, Sozialpartner) mitarbeiten. Im Jahr 2000 ist mit den Netzwerken Nord (Hamburg/Bremen) und Brandenburg begonnen worden.

Ziel des Vorhabens ist es, Maßnahmeträgern der beruflichen Bildung benachteiligter Jugendlicher dabei zu helfen, moderne Informations- und Kommunikationstechniken in ausreichender Zahl zu beschaffen, zu installieren und zu warten. Diese werden im Rahmen der von ihnen durchgeführten Maßnahmen als Ausbildungsinstrumente sowohl für die Qualifizierung von Jugendlichen in der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Nachqualifizierung als auch zur Weiterbildung von Ausbildern und Ausbilderinnen, Lehrern und Lehrerinnen sowie Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen eingesetzt. Auch wird ein Konzept zur Nutzung der modernen Informationstechniken speziell für Benachteiligte entwickelt und erprobt.²

Das INBAS-Institut arbeitet dabei eng mit den Projekten „Hands on Media“ der Zukunftsbau GmbH in Berlin zusammen. Im Rahmen dieses Projektes werden Jugendliche aus der Region Berlin auf die Berufe „Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton“ und „Mediengestalter Digital- und Printmedien/Mediengestalterin Digital- und Printmedien“ praxisbezogen vorbereitet. Sowohl das INBAS-Institut als auch das Berliner Projekt werden Bildungssoftware erproben, die von zwei Firmen entwickelt wird. So wird eine Software erstellt, mit der die Eignung von benachteiligten Jugendlichen für den Multimediabereich spielerisch – in der Form eines Computerspiels – festgestellt wird. Auch wird eine Lernsoftware u. a. zur Einrichtung von Programmen und zur Nutzung des Internets erstellt.

¹ Vgl. ferner Kapitel 6.2.3

² Zum Lernen mit „Neuen Medien“ vgl. insbesondere Kapitel 3.2.1

Unter dem Motto „Benachteiligte ans Netz“ soll benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Chance eröffnet werden, sich Medienkompetenz zu erwerben, die heute schon in den meisten Berufen vorausgesetzt wird. Außerdem soll auch Benachteiligten der Zugang zu den modernen Medien- und IT-Berufen ermöglicht werden.

Übersicht 67: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1996 bis 2000

Geförderte benachteiligte Auszubildende	1996	1997 ¹⁾	1998	1999	2000	
					Insgesamt	Weiblich
Eintritte im Berichtsjahr	70.325	–	113.668	106.844	118.050	37.779
Davon:						
Außerbetriebliche Einrichtungen	19.270	22.611	29.577	32.883	34.729	12.654
Ausbildungsbegleitende Hilfen	51.055	–	81.579	70.958	80.063	23.877
Übergangshilfen ²⁾	–	–	2.512	3.003	3.258	1.248
Austritte im Berichtsjahr	65.175	–	106.324	103.009	113.366	36.413
Davon:						
Außerbetriebliche Einrichtungen	12.814	18.845	23.293	26.156	26.492	9.710
Ausbildungsbegleitende Hilfen	52.361	–	82.114	74.437	83.880	25.557
Übergangshilfen ²⁾	–	–	917	2.416	2.994	1.146
Bestand am Ende des Berichtsjahres	117.719	111.904	121.553	128.666	136.101	42.262
Davon:						
Außerbetriebliche Einrichtungen	45.609	48.333	55.504	59.796	67.019	23.206
Ausbildungsbegleitende Hilfen	72.110	63.571	64.813	67.282	67.468	18.377
Übergangshilfen ²⁾	–	–	1.236	1.588	1.614	679
Aufwendungen in Mio. DM	1.391	1.479	1.536	1.707³⁾	1.823³⁾	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 58, Seite 108

¹⁾ Aufgrund der Umstellung des statistischen Erhebungsverfahrens sind für das Jahr 1997 bei einzelnen Maßnahmen keine Angaben über Eintritte in und Austritte aus Maßnahmen verfügbar.

²⁾ Erst ab 1998 statistisch erfasst

³⁾ 1999 einschließlich 217,1 Mio. DM, 2000 einschließlich 292,5 Mio. DM für behinderte Teilnehmer

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Übersicht 68: Unterscheidungsmerkmale bei den Verknüpfungsansätzen zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung

Merkmale	Umsetzung
Verteilung der Aufgaben auf die einzelnen Lernorte	Zunehmende Verlagerung der fachpraktischen Ausbildung in den Betrieb
Finanzierung	Ein Teil der Ausbildung wird über BüE, ein Teil der Ausbildung über abH bzw. abH+ finanziert; Die Betriebe, die sich im Rahmen der Kooperationsmodelle an der Ausbildung der benachteiligten Jugendlichen beteiligen, werden zum Teil an den Kosten beteiligt, zum Teil erhalten sie Zuschüsse zu den eigenen Kosten.
Zuständigkeit	Der Ausbildungsvertrag wird in der Regel zunächst mit dem Träger abgeschlossen und geht später in die Verantwortung des Betriebes über. Zum Teil ist er jedoch bereits vom ersten Tag an beim Betrieb angesiedelt.
Zeitpunkt des Übergangs in den Betrieb	Die fachpraktische Ausbildung findet beim Strukturtyp B vom ersten Tag an im Betrieb statt. Beim Strukturtyp A findet der Übergang in der Regel nach dem ersten bzw. zweiten Ausbildungsjahr statt.
Individuelle Förderplanung	Die individuelle Förderplanung schließt die betrieblichen Phasen nicht immer mit ein.
Regelung der Kooperationsbeziehung	Zum Teil liegen differenzierte Kooperationsvereinbarungen vor, zum Teil ist die Kooperation noch nicht schriftlich geregelt.
Berufsspektrum	Während sich das vom einzelnen Träger angebotene Berufsspektrum beim Strukturtyp A auf wenige Berufe beschränkt, bieten Träger beim Strukturtyp B Auszubildenden zum Teil bis zu 20 Berufe an.
Zielgruppe	Kooperationsmodelle beziehen sich zum Teil auf die originäre Gruppe der Benachteiligten, zum Teil auf Unversorgte, zum Teil auf Jugendliche aus dem Reha-Bereich.

3.3.3 Berufliche Ersteingliederung von Menschen mit Behinderungen¹

Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit

Zur gesellschaftlichen Integration von behinderten Menschen ist ihre dauerhafte berufliche Eingliederung von besonderer Bedeutung. Junge Menschen mit Behinderung können nur bei möglichst guter beruflicher Qualifikation den Wettbewerb im Arbeitsleben bestehen. Da das Arbeitsplatzrisiko gerade für Personen ohne abgeschlossene Ausbildung besonders hoch ist, sind die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit ein wichtiges Instrument, um den Zugang zur Berufsausbildung für Jugendliche auch dann offen zu halten, wenn sie an der ersten Schwelle zu scheitern drohen oder bereits einmal gescheitert sind.

Im Berichtsjahr 1999/2000 wurde die Berufsberatung in den alten Ländern von 142.815 (davon 53.634 junge Frauen) und in den neuen Ländern von 58.651 behinderten Jugendlichen (davon 21.257 junge Frauen) in Anspruch genommen.

Maßnahmen

Behinderte Jugendliche können grundsätzlich an allen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. **Tabelle 3/1** im Anhang). Ihre Berufswünsche, Fähigkeiten sowie ihr individueller Förderbedarf werden bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen berücksichtigt. Für spezielle Gruppen von behinderten Menschen sind die Förderlehrgänge, die Maßnahmen im Arbeitstrainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte sowie die blindentechnische Grundausbildung konzipiert. Ende 2000 nahmen 19.427 behinderte Jugendliche an einem Förderlehrgang und 12.903 an Maßnahmen im Arbeitstrainingsbereich der Werkstätten für Behinderte teil. **Übersicht 69** zeigt die Anzahl behinderter junger Menschen in Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Ersteingliederung dienen, nach Maßnahmenteilen. In hohem Maße nehmen behinderte Jugendliche auch an Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen teil.

Lernorte

Die berufliche Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen erfolgt differenziert an verschiedenen Lernorten. Für die Auswahl der Maßnahmen und Lernorte ist der individuelle Förderbedarf maßgebend. Auch bei voller Nutzung und Ausschöpfung ambulanter Förder- und Betreuungspotenziale können nicht alle behinderten Jugendlichen betrieblich ausgebil-

¹ Zur beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen vgl. Kapitel 5.4.2

det werden. Es gibt deshalb die Möglichkeit für behinderte Menschen, die während ihrer Ausbildung besonderer medizinischer, sozialpädagogischer, psychologischer oder therapeutischer Hilfen bedürfen, außerbetrieblicher Bildungskapazitäten mit entsprechenden begleitenden Fachdiensten in Anspruch zu nehmen. Darauf sind insbesondere mehrfachbehinderte Menschen angewiesen. Vor allem Berufsbildungswerke oder vergleichbare Rehabilitationseinrichtungen sind in der Lage, ihren besonderen Anforderungen gerecht zu werden und stellen deshalb einen wichtigen Bestandteil der beruflichen Rehabilitation dar. **Übersicht 70** zeigt die Anzahl junger Menschen mit Behinderungen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen nach Lernorten.

Die Berufsbildungswerke bilden nach den Grundsätzen des BBiG und der HwO aus und führen zu beruflichen Abschlüssen, die staatlich anerkannt sind (§§ 25 BBiG/HwO). Je nach Art und Schwere der Behinderung sind dies auch Abschlüsse nach besonderen Ausbildungsregelungen (§ 48 BBiG bzw. § 42 b HwO). Von den insgesamt 47 Berufsbildungswerken nehmen 18 junge Menschen mit verschiedenen Behinderungsarten auf. In vier Berufsbildungswerken werden ausschließlich körperbehinderte Menschen, in 17 überwiegend lernbehinderte Menschen gefördert. Je drei Einrichtungen sind für hör- und sprachbehinderte bzw. blinde und sehbehinderte Menschen, je ein Bildungswerk ist für psychisch behinderte Menschen bzw. Epileptiker und junge Menschen mit hirnorganischen Störungen bestimmt. Ihre Gesamtkapazität für die berufliche Bildung liegt bei rund 14.500 Plätzen. Daneben werden durchschnittlich 2.000 bis 2.500 Plätze für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie für die Arbeitserprobung/Berufsfindung zur Verfügung gestellt.

Förderung

Die Förderinstrumente zur beruflichen Rehabilitation müssen differenziert und umfassend genutzt werden, um eine optimale Qualifizierung zu erreichen. Hierfür hat die Bundesanstalt für Arbeit die Möglichkeit, jungen Menschen mit Behinderungen finanzielle Hilfen für eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung oder die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme zu gewähren. Dazu gehören insbesondere folgende Leistungen: Berufsausbildungsbeihilfe/Ausbildungsgeld, Teilnahmekosten (z. B. Lehrgangskosten, Kosten für Unterbringung und Verpflegung, Reisekosten).

Die Bundesanstalt für Arbeit brachte 2000 für berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Jugendliche rund 2,7 Mrd. DM auf. Die Maßnahmekosten für Berufsbildungswerke beliefen sich 2000 auf rund 860,6 Mio. DM.

Diagnosegeleitete Steuerung von Maßnahmen (DIMA)

DIMA ist ein Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung mit dem Ziel der Entwicklung und Verbesserung von Instrumenten zur Steuerung von Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen. Es umfasst medizinische, pädagogische und psychologische Aspekte. Eine Zielrichtung ist auch die Erstellung einer Plattform zur Verbesserung der Kommunikation (z. B. Internetzugang). Das Projekt unterstützt die Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit bei der Festlegung des individuellen Förderbedarfs der behinderten Ratsuchenden geeignete Instrumente nach Schwere und Typisierung der Behinderung - auch unter Berücksichtigung der Kriterien der Weltgesundheitsorganisation - weiter zu entwickeln. Erst durch eine differenzierte Vorgehensweise in der Diagnostik ist es möglich, gezielte Förderung mit ganzheitlichen Förderkonzepten zu realisieren. Hierfür sind als ein Baustein des DIMA-Konzepts diagnostische Kriterien (DIK) erstellt worden, die von ihrem Aufbau her Informationen, Kategorien, Stichwortsuche, Verknüpfungen und Bewertungsbogen enthalten. Durch diese Kriterien sollen verschiedene Störungen und Behinderungen in wechselseitige Verbindungen gebracht werden können. Hierbei geht es um Störungen der Kognition und des Lernens, der Erziehung und der Sozialisation, des Verhaltens, der Einstellungen (Werte, Haltungen und Motivation), der Entwicklung sowie um sekundäre Störungen und Behinderungen. Je umfassender die Störung im Lernen und Verhalten ist, desto mehr diagnostischer Aufwand ist erforderlich, das individuelle Muster abzubilden.

Diagnostik und Förderung dürfen sich nicht nur auf die behinderungsbedingten primären und sekundären Störungen konzentrieren, sondern müssen Neigungen und Eignungen des jungen Menschen in ein ganzheitliches Konzept integrieren. Es sollen insbesondere auch die Stärken der behinderten Menschen entwickelt werden.

Berufliche Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher

Mit Hilfe des Ende 1999 abgeschlossenen Modellvorhabens „Berufliche Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher“ wurde ein bundesweites Qualifizierungssystem weiterentwickelt, das einerseits dem Niveau und der Entwicklungsmöglichkeit schwer lernbehinderter Jugendlicher Rechnung trägt und das sich andererseits an realistischen betrieblichen Verwendungssituationen, d. h. an Arbeitsplätzen, orientiert. Die Ergebnisse des Modellvorhabens können im Rahmen der Förderlehrgänge F2/F3 (vgl. **Tabelle 3/1** im Anhang) genutzt werden. Diese Förderlehrgänge schließen die Lücke zwischen den Maßnahmen im Arbeitstrainingsbereich in der Werkstatt für Behinderte und den behindertenspezifischen Ausbil-

dungsgängen nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO. Generelles Ziel ist die Vermittlung berufspraktischer und lebenspraktischer Kompetenzen als Voraussetzung für eine angemessene und dauerhafte Integration der schwer lernbehinderten Jugendlichen in die Berufs- und Arbeitswelt sowie eine selbstständige Lebensführung.

Im Rahmen des Modellvorhabens sind die Grundlagen für eine „Rahmenkonzeption für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in außerschulischen Einrichtungen“ erarbeitet worden. Das Modellvorhaben bildet die Grundlage für die Entwicklung träger- bzw. institutionspezifischer Konzeptionen und daraus abzuleitender Teilkonzeptionen für die Subsysteme einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Im Sinne kontinuierlicher Verbesserung unterliegt die Rahmenkonzeption ständigen Innovations- bzw. Veränderungsprozessen. Die Qualifizierung in zwei- bis dreijährigen Förderlehrgängen ist vor allem dann erfolgreich, wenn sie betriebs- bzw. arbeitsplatznah verläuft. D. h. einerseits, dass sich Lehr- und Lernprozesse am Lernort „Werkstatt“ und am Lernort „Schule“ an betrieblichen Verwendungssituationen zu orientieren haben. D. h. andererseits, dass betriebliche Qualifizierungsabschnitte im Verlauf eines Förderlehrganges zunehmend an Bedeutung gewinnen und insbesondere gegen Ende der Maßnahme im Zentrum der Qualifizierung stehen müssen.

Die Förderlehrgänge F2/F3 schaffen zwar eine Grundlage für die berufliche und soziale Integration schwer lernbehinderter junger Menschen; sie sind jedoch nicht Integrationsgaranten. Es bedarf zur Sicherung des Rehabilitationserfolges weiterer gezielter Hilfen. Dabei geht es hauptsächlich um die Findung adäquater Arbeitsplätze sowie um Beratung und Betreuung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie der Betriebe.

*Ergebnisse einer Umfrage in Berufsbildungswerken zur Umsetzung
von Bausteinkonzepten*

Neu an dem Ansatz einer curricularen Untergliederung der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen in „Bausteine“ ist die gemeinsame Ausbildung von Leistungsschwächeren und Leistungsstärkeren mit der Zielrichtung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Nach diesem Konzept wurden zuerst in den Berufsbildungswerken Neckargemünd und Bigge Bausteinkonzeptionen im Bereich Elektro und im kaufmännischen Bereich für behinderte junge Menschen entwickelt und erfolgreich umgesetzt. Dem Konzept liegen Prinzipien zugrunde wie die individuelle Förderung der Auszubildenden, Verzahnung von Theorie und Praxisausbildung, Verbesserung der Praxisnähe durch Produktionsorientierung und die Erhöhung der Eingliederungschancen durch Zusatzqualifikationen. ¹

¹ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.3.4

Um sich der Frage der Umsetzung von Bausteinkonzepten in die Praxis der beruflichen Rehabilitation weiter anzunähern, wurden im Rahmen eines Projektes des Bundesinstituts für Berufsbildung¹ u. a. Ausbilder in Berufsbildungswerken hinsichtlich ihrer Erfahrung, Einschätzung und Akzeptanz derartiger Konzepte befragt. Insgesamt konnten 415 Fragebögen von Ausbildungskräften in die Auswertung einbezogen werden.

Flexibilität ist das wichtigste Argument für Bausteinkonzepte, da ein flexibles Vorgehen nach Ansicht der Befragten die beste Voraussetzung bietet, sowohl wirtschaftlich-technische Änderungen der Arbeitswelt in die Ausbildung zu integrieren, als auch die jeweiligen Lernvoraussetzungen der jungen Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen. Dem angestrebten Ziel größerer Differenzierungsmöglichkeiten im Ausbildungsprozess kommt man nach Auffassung der Mehrheit der Befragten durch Bausteinkonzepte zwar deutlich näher, dennoch sind auch Vorbehalte hinsichtlich der praktischen Umsetzung unter gegebenen strukturellen und organisatorischen Bedingungen erkennbar.

Immerhin besteht bei rund 80 % der Befragten eine Akzeptanz des Bausteinkonzeptes in der Weise, dass sie seine Einführung in ihrem Ausbildungsbereich für sinnvoll halten. Befragte, die Erfahrungen mit eigens für behinderte Auszubildende konzipierten Ausbildungsgängen haben (nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO), befürworten die Einführung des Bausteinkonzeptes in höherem Maße als Befragte, die ausschließlich oder überwiegend in anerkannten Berufen ausbilden. Die Beziehung zwischen Erfahrungen mit dem Bausteinkonzept und seiner Akzeptanz ist linear: Je stärker es genutzt wird oder je intensiver sich ein Ausbilder bzw. eine Ausbilderin mit flexiblen Lernbausteinen auseinandergesetzt hat, desto eher wird seine Einführung befürwortet.

Beschäftigungssicherung

Die Eingliederung von behinderten Menschen in Beruf und Gesellschaft ist das Ergebnis eines in der Regel länger andauernden Prozesses der (beruflichen) Rehabilitation. So belegen von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke seit 1988 durchgeführte Befragungen, dass beispielsweise Absolventen und Absolventinnen der Berufsbildungswerke gute Arbeitsmarktchancen aufweisen. Rund 80 % der Abgänger und Abgängerinnen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, haben ein Jahr nach Ende der Ausbildung Arbeit gefunden. Sorgfältige Vorbereitung, Beratung und diagnosegeleitete Maßnahmesteuerung unter Einbeziehung unterschiedlicher Fachkompetenzen führen zu diesem positiven

¹ Laufzeit I. Quartal 1998 bis IV. Quartal 1999

Ergebnis. Ebenso verantwortlich sind dafür vielfältige Aktivitäten im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung der Rehabilitanden und Rehabilitandinnen an der zweiten Schwelle. Hierzu gehören Übergangshilfen, in zahlreichen Berufsbildungswerken angesiedelte Arbeitsassistenten sowie im Rahmen des Modellprojekts des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung eingerichtete Integrationsfachdienste. Außerdem werden zunehmend Integrationsfirmen und Trainingsmaßnahmen auf- und ausgebaut.

Europäische Agentur für Sonderpädagogik

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat 1999 den formellen Beitritt Deutschlands zur „European Agency for Development in Special Needs Education“ erklärt. Diese Agentur ist auf dänische Initiative und unter Beteiligung aller EU-Mitgliedstaaten - sowie von Norwegen und Island - als eine wirksame Institution zur Förderung und Entwicklung der Sonderpädagogik in Europa gegründet worden. Rechtlich ist sie kein Teil der Europäischen Union, sie arbeitet aber eng mit der EU-Kommission zusammen. In ihrem Arbeitsprogramm für 1999 und 2000 standen die folgenden drei Themenbereiche im Vordergrund: Analyse der Integrationspädagogik mit spezifischem Bezug auf die praktischen Aspekte sonderpädagogischer Förderung in den einzelnen Ländern; Analyse der Anwendung der Informations- und Kommunikationstechnologie im Bereich der Sonderpädagogik; Analyse und Vorschläge zu Modellen für den Übergang von der Schule in dem Arbeitsmarkt.

Übersicht 69: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmearten 1996 bis 2000

Maßnahmeart	1996	1997	1998	1999	2000
Staatlich anerkannter Ausbildungsberuf	33.585	33.166	32.404	32.004	31.256
Ausbildung nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO	22.932	24.849	24.874	25.520	25.944
Fernunterrichtsmaßnahme (nur Hauptmaßnahme)	11	3	1	–	1
Berufsfindung	314	212	209	242	293
Arbeitserprobung	106	59	44	53	65
Grundausbildungslehrgang	862	435	470	484	378
Förderlehrgang	23.289	19.983	15.717	18.521	19.427
tip-Lehrgang ¹⁾	156	90	110	112	105
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen ²⁾	–	–	2.425	2.167	2.588
Blindentechische und vergleichbare Grundausbildung	47	32	34	43	39
Maßnahme im Eingangsverfahren/Arbeits- trainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte	11.633	11.599	12.118	12.701	12.903
Insgesamt	92.935	90.428	88.406	91.847	92.999

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 59, Seite 109

¹⁾ testen/informieren/probieren; bis 1996 Informations- und Motivationslehrgang

²⁾ Erst ab 1998 statistisch erfasst

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Übersicht 70: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Erstgliederung nach Lernorten 1996 bis 2000

Lernort	1996	1997	1998	1999	2000
Betrieblich, einschließlich außerbetrieblicher Abschnitte	16.600	15.711	15.144	15.371	14.725
Berufsbildungswerk	13.345	14.284	14.139	14.728	14.736
Berufsförderungswerk	731	707	698	698	729
Einrichtung der Kategorie II	112	72	6	14	87
Werkstatt für Behinderte	11.633	11.599	12.118	12.701	12.903
Sonstige Behinderten-Einrichtung	19.805	21.915	22.284	23.751	23.273
Sonstige außerbetriebliche Einrichtung	30.694	26.132	24.014	24.584	26.543
Fernlehrgang	15	8	3	–	3
Insgesamt	92.935	90.428	88.406	91.847	92.999

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 60, Seite 109

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

3.4 Prüfungen im IT-Bereich

Im Rahmen eines Forschungsvorhabens des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Evaluation von Prüfungsformen¹ werden in insgesamt 16 neuen und modernisierten Berufen die jeweiligen Abschlussprüfungen genauer betrachtet. Ziel der Untersuchung ist es, auf breiter Basis Aufschluss darüber zu gewinnen, ob es mit neuen Prüfungsformen, wie betriebliche Projektarbeit, ganzheitliche Aufgabe und Kundenberatungsgespräch gelungen ist, das Prinzip der Handlungsorientierung in die Prüfungspraxis einzuführen.

Mit der Sommerprüfung 2000 standen die neuen Prüfungsformen in dem ersten breiten Prüfungsdurchgang in den vier 1997 neu geordneten „IT-Berufen“² (Informationssystem-Elektroniker/Informationssystem-Elektronikerin, Informationssystem-Kaufmann/Informationssystem-Kauffrau, Fachinformatiker/Fachinformatikerin und Informatikkaufmann/Informatikkauffrau³) zur Evaluation an. Bei den hier vorgestellten Untersuchungsergebnissen handelt es sich um Zwischenergebnisse.⁴ Im Folgenden wird zunächst eine Kurzübersicht über das Prüfungsverfahren in den IT-Berufen gegeben, bevor die Zwischenergebnisse zu den als wesentlich identifizierten Problembereichen dargestellt werden und anschließend ein erstes Fazit gezogen wird.

Kurzübersicht über die neue Prüfungsform in den IT-Berufen

Folgende Struktur, Prüfungsformen, Gewichtungen und Bestehensregelung der Abschlussprüfung wurden für die IT-Berufe festgelegt:

¹ Bundesinstitut für Berufsbildung: Vorhaben 4.0522: „Evaluation von Prüfungsvorschriften in Ausbildungsordnungen“; vgl. hierzu auch: Geil, P./Stöhr, A.: „Prüfungen in den neuen IT-Berufen werden „geprüft““, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6/2000 und Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Ebbinghaus, M.: „Daten und Fakten zu den Prüfungen in den IT-Berufen“, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienst (ibv), Heft 44, 2000

² Verordnung über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 10. Juli 1997 (BGBl. I S. 1741)

³ Für ergänzende Einblicke zur Ausbildung in den IT-Berufen: Borch, H./Ehrke, M./Müller, K./Schwarz, H. (Hrsg.): „best practice“, Gestaltung der betrieblichen Ausbildung in den neuen IT-Berufen, Umsetzungsbeispiele aus Klein-, Mittel- und Großbetrieben, 1999; Borch, H./Schwarz, H.: „Die neuen IT-Berufe“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Berufsbildung in der Entwicklung, 1999; Borch, H./Weissmann, H.: „Erfolgsgeschichte IT-Berufe“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6/2000; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Breuer, K. U./Müller, K.: „Umsetzungshilfen für die neue Prüfungsstruktur der IT-Berufe“, 2000; Bundesministerium für Wirtschaft (Hrsg.): „Die neuen IT-Berufe“, Zukunftssicherung durch neue Ausbildungsberufe in der Informations- und Telekommunikationstechnik, 1997

⁴ Die Auswertung des umfangreichen Datenmaterials ist derzeit noch nicht vollständig abgeschlossen.

Prüfungsteil A

Durchführung und Dokumentation einer betrieblichen Projektarbeit (max. 35 Stunden bzw. bis zu max. 70 Stunden)
Gewichtung: 50 % des Prüfungsteils A

Präsentation und Fachgespräch (max. 30 Minuten)
Gewichtung: 50 % des Prüfungsteils A

**Prüfungsteil B
(schriftlich)**

Ganzheitliche Aufgabe I
- Fachqualifikationen -
(90 Minuten)
Gewichtung: 40 % des Prüfungsteils B

Ganzheitliche Aufgabe II
- Kernqualifikationen -
(90 Minuten)
Gewichtung: 40 % des Prüfungsteils B

Wirtschafts- und Sozialkunde
(60 Minuten)
Gewichtung: 20 % des Prüfungsteils B

Die im Prüfungsteil A durchzuführende Projektarbeit soll auf einer konkreten betrieblichen Aufgabe – z. B. der Bearbeitung eines Kundenauftrags - basieren, vom Prüfling eigenständig bearbeitet und anhand von praxisbezogenen Unterlagen dokumentiert werden. Die Präsentation der Projektarbeit und das daran anschließende Fachgespräch erfolgt vor dem Prüfungsausschuss. Für die Abwicklung der Prüfung von der Einreichung des Erstantrages zur Projektgenehmigung bis zur Abgabe der Dokumentation sind Zeitfenster vorgesehen, die eine flexible Projektbearbeitung ermöglichen sollen.

Prüfungsteil B wird in schriftlicher Form durchgeführt, wobei von den Industrie- und Handelskammern überwiegend zentral erstellte Aufgabensätze verwendet werden. In den schriftlichen Aufgaben I und II soll der Prüfling berufliche Handlungsfähigkeit nachweisen, indem er mehrstufige Geschäftsprozesse ganzheitlich bearbeitet.¹

*Zwischenergebnisse zu Implementations- und Organisationsprozessen
bei Prüfungen in den IT-Berufen*

Nachfolgend werden anhand der Zwischenergebnisse die für die jeweiligen Prüfungsteile wichtigsten und drängendsten Problembereiche dargestellt.

Vorab sei darauf hingewiesen, dass die Prüfungspraxis der neuen Prüfungsform in den IT-Berufen prinzipiell positiv gegenüber steht. 75 % der befragten Prüfungsausschussmitglieder

¹ Vgl. hierzu auch Ebbinghaus, M./Schmidt, J. U.: „Prüfungsmethoden und Aufgabenarten“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1999 und Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Neue Prüfungen für neue Berufe“, Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 1999

(n = 1.157) halten diese Prüfungsformen für zukunftsweisend. Ebenfalls nach Ansicht der Mehrzahl der Befragten entspricht die Projektorientierung im Wesentlichen dem Berufsalltag in den IT-Berufen und lässt eine über traditionelle Prüfungsformen hinausreichende Handlungsorientierung erkennen. Auch die Mehrzahl der Industrie- und Handelskammern äußerte im Rahmen der Sachstandsanalyse die Meinung, dass die Aussagekraft der Prüfung hoch sei.

Über die Vorhersagekraft der Prüfungsergebnisse auf die spätere Fähigkeit eines Prüflings den gewählten Beruf auszuüben, herrscht unter den Prüfern jedoch geteilte Meinung. Insgesamt wird die Vorhersagekraft des Prüfungsergebnisses von fast der Hälfte der befragten Prüfer kritisch beurteilt, wie das **Schaubild 5** zeigt.

Während der weiteren Evaluation wird insbesondere den Ursachen für die offensichtliche Diskrepanz zwischen der mehrheitlich positiven Einschätzung der Handlungsorientierung und der hohen Aussagekraft der Prüfung einerseits und der eher ungünstigen Einschätzung der Vorhersagekraft ihrer Ergebnisse andererseits nachzugehen sein. Dabei wird auch zu untersuchen sein, welche Prüfungsteile dafür ausschlaggebend sind und welchen Einfluss dabei Anlaufschwierigkeiten hatten.

- Prüfungsteil A: Problembereich Zeitaufwand

Die in der Praxis angesprochenen Probleme beziehen sich zunächst weniger auf inhaltliche als vielmehr auf Probleme im Bereich der Implementations- und Organisationsprozesse, die sich grob unter dem Stichwort „Aufwand“ zusammenfassen lassen. Diese Diskussion ist in erster Linie vor dem Hintergrund der sich dynamisch entwickelnden Ausbildungszahlen in den betroffenen Berufen zu sehen.

Ein bedeutendes Wesensmerkmal der neuen Prüfungsform liegt in den hohen Anforderungen an das Prüfungspersonal, sowohl in zeitlicher wie auch in fachlicher Hinsicht. Unabhängig vom jeweiligen Abwicklungsverfahren in den Kammern obliegt es den Prüfungsausschüssen, die in aller Regel aus 3 Prüfern bestehen, die Projektanträge zu besprechen, die Dokumentationen durchzuarbeiten, die Präsentation abzunehmen und das Fachgespräch zu führen. In diesen Tätigkeiten lassen sich faktisch Parallelen zu einer Gutachtertätigkeit erkennen.

Jede dieser Leistungen erfordert von den Prüfern eine abhängig von der Vorbildung mehr oder weniger ausgeprägte Beschäftigung mit Projektthemen, die inhaltlich, in Breite und Tie-

fe sowie über alle Prüflinge hinweg stark variieren. Die meisten interviewten Prüfer klagten über den damit verbundenen hohen zeitlichen Aufwand. Der beschriebene Zeitaufwand führt insbesondere in Industrie- und Handelskammern mit hohen Zahlen an Prüflingen zu Problemen bei der Gewinnung und Pflege von Prüfern. Die durch den Prüfungsaufwand eng begrenzte Zuweisungsmöglichkeit von Prüflingen zu Prüfern und stark ansteigende Auszubildendenzahlen stellen bisher ungekannte Herausforderungen an die Prüfergewinnung. Aus den Befragungen der Prüfer ergibt sich, dass sie für die komplette Prüfungsdurchführung durchschnittlich rund sechs Stunden pro Prüfling aufwenden müssen. Es verwundert daher nicht, dass 85 % der befragten Kammern den Aufwand für Prüfungsteil A - unabhängig von ihrer Einschätzung der Aussagekraft - als zu hoch einstufen und die Gesamtkosten oberhalb gewerblich-technischer oder kaufmännischer Prüfungen ansiedeln.

Die Konzeption der neuen Prüfungsform stellt zudem erhöhte Anforderungen an das Abwicklungsverfahren und die Personalkompetenz in den Kammern. Die Problemfelder reichen hier vom zusätzlichen organisatorischen Aufwand durch die Überschneidung von Prüfungsterminen, der durch die zeitliche Streckung des Geschehens in der Abschlussprüfung – vom Einreichen der Projektvorschläge bis zum Abschluss der Prüfung können mehr als sechs Monate vergehen – entstehen kann, bis zur Zuweisung fachspezifischer Projektvorschläge zu geeigneten Prüfern.

- Prüfungsteil A: Bewertbarkeit der Prüfungsleistungen

Die Inhalte von Prüfungsteil A (der Projektprüfung) streuen in Bezug auf Breite und Tiefe noch sehr stark. Beispielhaft sei die Spannbreite des Umfangs der Dokumentationen genannt, die zwischen drei und 50 Seiten betragen kann. Es ist zu erwarten, dass sich nach Überwindung von Anlaufschwierigkeiten und aufgrund zunehmender Erfahrungen aus der Prüfungspraxis eine weitere Angleichung der Projektzuschnitte ergeben wird. Als Besonderheit ist auch die neue Rolle des Ausbildungsbetriebs hervorzuheben, der durch Projektauswahl, Arbeitsweise usw. stärker als bisher die Prüfungsleistung prägt.

Diese beiden Faktoren führen in der Prüfungspraxis zu einer kontroversen Diskussion der Bewertung insbesondere von Projektarbeit und Dokumentation, aber auch der Präsentation. Im Extremfall wird die „Qualität“ des genehmigten Projekts und dessen Dokumentation als „unbewertbar“ erachtet, weil es sich als vermarktete Betriebsleistung einer Fremdbewertung entzieht. Demgegenüber steht die Ansicht, alle Prüfungsteile könnten anhand objektiver Kriterienkataloge, wie sie in den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförder-

ten „Umsetzungshilfen für die neue Prüfungsstruktur der IT-Berufe“¹ enthalten sind, formal vergleichbar und bewertbar gemacht werden. Letzterer Ansatz wird in der Praxis überwiegend verfolgt.

Überwiegend wird aber die Aussagekraft des Prüfungsteils A von allen befragten Prüfern als eher hoch eingeschätzt; vgl. dazu **Schaubild 6**.

- Prüfungsteil B: Ganzheitlichkeit der Aufgaben

Prüfungsteil B rückte in der Abschlussprüfung Sommer 2000 aufgrund einiger Irritationen² bei den Prüfungsteilnehmern ebenfalls stark in den Mittelpunkt der Diskussion. Die Prüfungsaufgaben waren vielfältiger Kritik hinsichtlich ihres Bezugs zu den jeweiligen Berufen, ihrer Relevanz für den Berufsalltag, der Punktevergabe und einiger weiterer aufgabentechnischer Probleme ausgesetzt.

Aus den Aussagen der Industrie- und Handelskammern lässt sich feststellen, dass weder Organisation noch Korrektur auf Seiten der Prüfungsausschüsse oder Kammern zu außergewöhnlichen Problemen geführt haben. Partiiell festgestellte Mängel, wie zu enge Zeitvorgaben für die Prüflinge oder „überzogener Schwierigkeitsgrad“, werden als „Kinderkrankheiten“ bezeichnet und durchweg als heilbar angesehen.

Ein Ansatz zur Lösung dieser Probleme wird von der Aufgabenerstellungspraxis darin gesehen, möglichst pragmatisch im Sinne einer über das Spektrum der Prüflinge hinweg fairen Prüfung vorzugehen. Dies schließt die Überlegung ein, die Aufgaben künftig eher breiter als tiefer zu konzipieren. Es kann damit jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass das Prinzip der Ganzheitlichkeit in der Prüfungspraxis eher umgangen als angenommen wird.

Die Aussagekraft des Prüfungsteils B wird aus Sicht der Industrie- und Handelskammern weit überwiegend als hoch eingestuft. Die Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung der Prüfungsausschussmitglieder sprechen aber eine andere Sprache. Die Gruppe der Prüfer ist in ihrer Meinung zur Aussagekraft der ganzheitlichen Aufgaben eher gespalten. Immerhin rund 54 % der Befragten beurteilen die Aussagekraft von Prüfungsteil B als „eher schlecht“

¹ Die Umsetzungshilfen sind im Oktober 2000 in der BMBF-Reihe „BMBF-Publik“ als Broschüre und CD-ROM veröffentlicht worden und sind auch über die Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (<http://www.bmbf.de/veroef01/brosch01/neu.htm>) verfügbar.

² Vgl. hierzu: <http://www.fachinformatiker-net.de/news/kritik2000.asp>;
<http://www.geck-online.de/itberufe/beschwerde.html>;
<http://www.heise.de/newsticker/data/anm-10.05.00-000/>;
<http://www.zdnet.de/news/artikel/2000/05/11009-wc.html>;
<http://www.gnn.de/0005/7648.html>

bis „schlecht“ (vgl. **Schaubild 7**). Auch hier bleibt abzuwarten, inwieweit dies auf die angesprochenen Anlaufschwierigkeiten zurückzuführen ist

- Zwischenprüfung

Die derzeitige Zwischenprüfung in den IT-Berufen wird von den meisten Prüfern als reformbedürftig bzw. überflüssig beurteilt. Nach dem Informationsgehalt der Zwischenprüfung befragt, antwortete die überwiegende Mehrheit der Prüfer, die bereits in der Zwischenprüfung als Prüfer tätig waren, dieser sei „eher schlecht“ (52,4 %) oder „schlecht“ (19,2 %; vgl. **Schaubild 8**).

Über 70 % der befragten Prüfer halten die Zwischenprüfung als Vorbereitung auf die Abschlussprüfung als „eher schlecht“ (44,9 %) bzw. „schlecht“ (26,6 %) geeignet.

Zusammenfassung

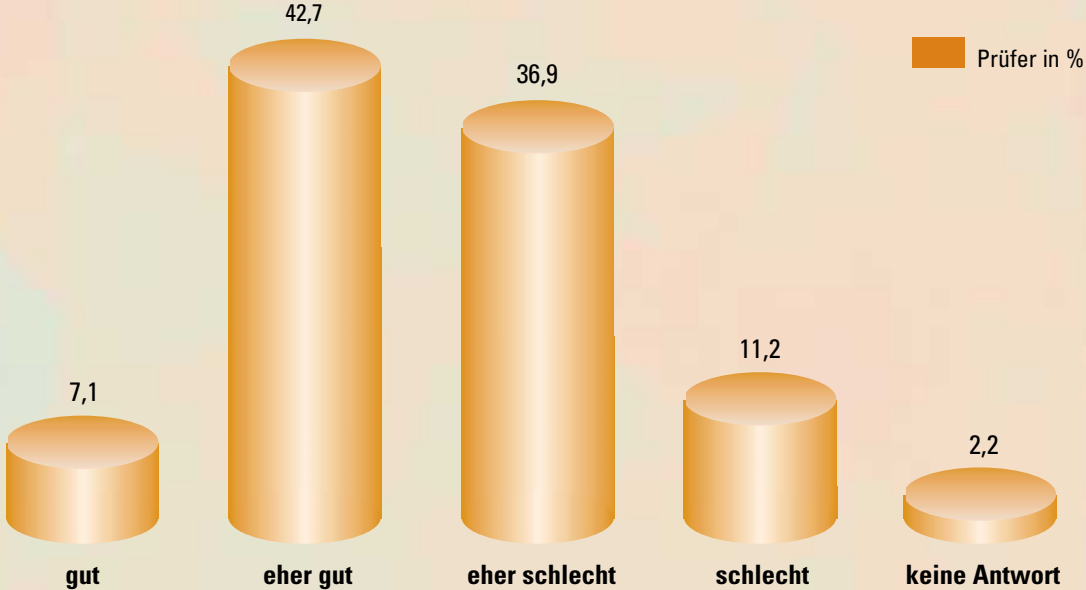
Nach den derzeit vorliegenden, aus dem laufenden Forschungsvorhaben hervorgegangen Ergebnissen, zeichnet sich eine überwiegende Zustimmung der Prüfungspraxis zu dem, bei den IT-Berufen erstmals verwendeten Prüfungsmodell ab.

Die Einschätzung der Aussagekraft der Prüfungsteile A und B werden jedoch relativ unterschiedlich bewertet. Während rund 70 % der Prüfungsausschussmitglieder die Aussagekraft des Prüfungsteils A als „gut“ bzw. „eher gut“ bewerten, vergeben für die Aussagekraft des Prüfungsteils B nur rund 37 % der Prüfer die Bewertung „gut“ bzw. „eher gut“. Die Zwischenprüfung in den IT-Berufen wird durch die Prüfungspraxis überwiegend nicht akzeptiert.

Aus Sicht der Kammern und vieler Prüfer steht der Zustimmung zur Grundidee der projektorientierten Prüfung angesichts der sich abzeichnenden hohen Absolventenzahlen in den IT-Berufen eine tief greifende Skepsis hinsichtlich der praktischen Durchführbarkeit der Prüfungen in den kommenden Jahren gegenüber. Ausgangspunkt ist hierbei die Eigenschaft der Projektprüfung, die traditionelle Prüfungstätigkeit auf eine Gutachtertätigkeit auszuweiten. Dieser Wechsel im Anspruch geht mit großen Herausforderungen bezüglich des zeitlichen Aufwands sowohl an die einzelnen Prüfer wie auch an die Prüfungsorganisation einher. Schon bei der jetzigen Zahl an eingehenden Projektanträgen stellt die Kammerorganisation in Kammerbezirken mit überdurchschnittlich vielen Auszubildenden einen „Flaschenhals“ dar. Der bestehende Druck wird durch den Zwang zur ständigen Neugewinnung und Qualifizierung von Prüfern zusätzlich erhöht. Einige der organisatorischen Probleme in den Kam-

mern werden sich durch wachsende Erfahrung im Umgang mit der neuen Prüfungsform auflösen lassen, andere Probleme, deren Ursachen in der neuen Prüfungsform begründet liegen (z. B. höhere Zeitbelastung der Prüfer), werden weiter wachsen und müssen durch gemeinsame Anstrengungen aller an der Berufsbildung beteiligten Institutionen und Verbände angegangen werden.

Schaubild 5 „Lassen die Prüfungsergebnisse Ihrer Meinung nach Vorhersagen darüber zu, wie gut jemand später seinen Beruf ausüben wird?“



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Schaubild 6 „Wie beurteilen Sie die Aussagekraft der beiden Prüfungsteile A und B über berufliche Handlungskompetenz (Berufsbefähigung)?“



Schaubild 7 „Wie beurteilen Sie die Aussagekraft der beiden Prüfungsteile A und B über berufliche Handlungskompetenz (Berufsbefähigung)?“

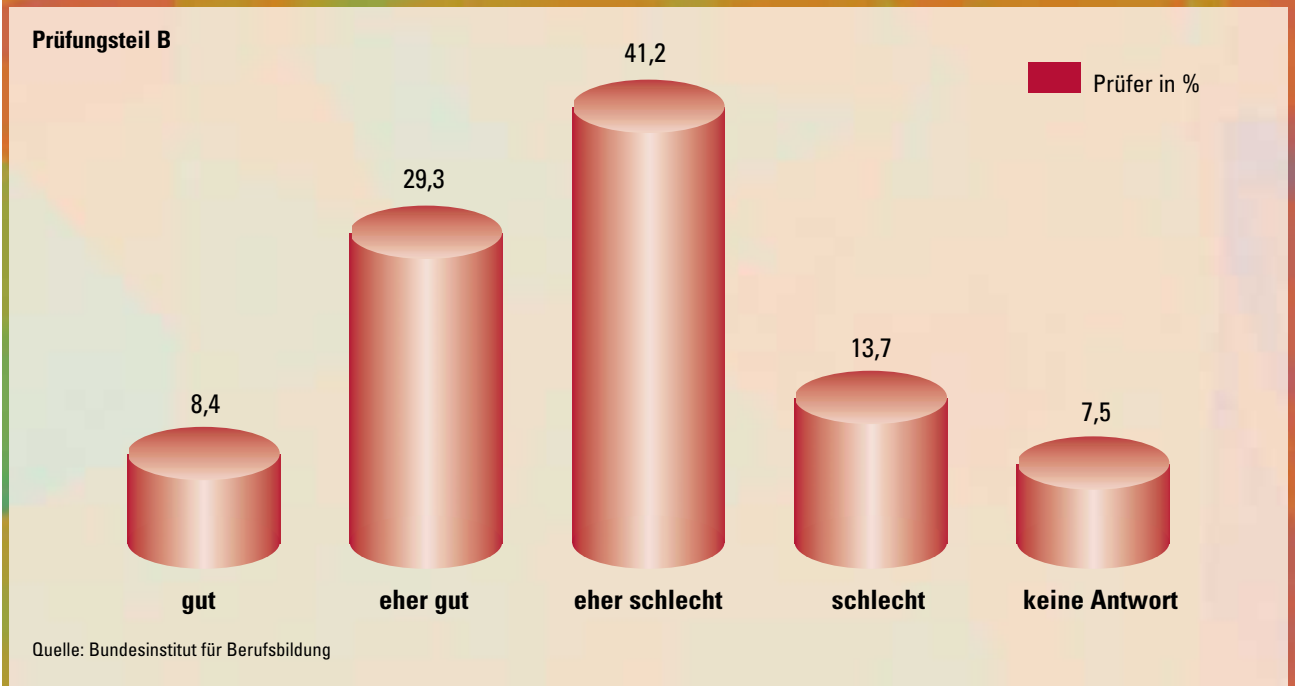
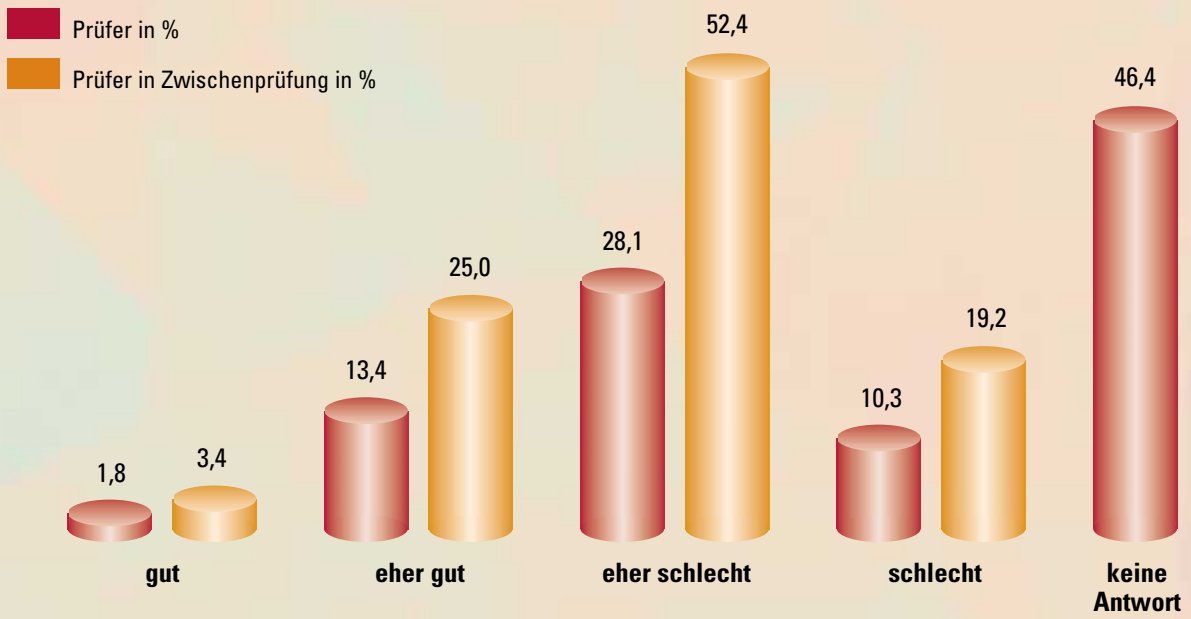


Schaubild 8 „Wie beurteilen sie den Informationswert der Zwischenprüfung über den erreichten Ausbildungsstand?“



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

3.5 Personal in der beruflichen Ausbildung

3.5.1 Entwicklung der Ausbilder-Eignungs- und Meisterprüfungen

Nach den gesetzlichen Bestimmungen darf in der betrieblichen Ausbildung nur ausbilden, wer dazu die persönliche und fachliche Eignung besitzt. Den entsprechenden Eignungsnachweis - in der Regel durch die Ausbilder-Eignungsprüfung - müssen nur diejenigen erbringen, die für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich sind. Diese Personen werden dann von den Betrieben den zuständigen Stellen gemeldet. Von den bei den Kammern als verantwortlich gemeldeten Ausbildern und Ausbilderinnen ist lediglich eine Minderheit ausschließlich mit dieser Aufgabe befasst. Die überwiegende Mehrheit des Ausbildungspersonals, nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung rund 94 %, bildet nebenberuflich aus.

1999 legten in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) insgesamt 50.423 Personen mit Erfolg eine Ausbilder-Eignungsprüfung ab (vgl. **Übersicht 71**). Davon waren – wie schon in den letzten Jahren – insgesamt rund ein Drittel (35,2 %) Frauen; dabei lag in den neuen Ländern dieser Anteil mit 42 % weiterhin über dem entsprechenden Wert in den alten Ländern (33,3 %). Auf die neuen Länder entfielen 10.872 bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen; damit ist ihr Anteil im Vergleich zu 1998 von 20,9 % auf 21,6 % weiter leicht angestiegen.

Die Zahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung lag 1999 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel bei 18.936. Damit liegt dieser Wert erstmals seit Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung im Jahr 1996 wieder unter 20.000.

Die Verteilung der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche zeigt **Übersicht 72**. Auch im Jahr 1999 ist die Gewichtung der einzelnen Ausbildungsbereiche für die Rekrutierung des Ausbildungspersonals im Großen und Ganzen weitgehend gleich geblieben. Allerdings haben die Anteile des Öffentlichen Dienstes und der Landwirtschaft weiter leicht abgenommen, während der Bereich von Industrie und Handel im Vergleich zum Vorjahr um rund zwei Prozentpunkte zugenommen hat. Eine regionale Betrachtungsweise zeigt, dass sich die Anteile von Industrie und Handel sowie Handwerk in den alten und neuen Ländern einander angenähert haben. Der Bereich Industrie und Handel stellte wie im Vorjahr in den alten Ländern 75 % aller bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen. Im Vergleich zu 1998 gab es in den neuen Ländern hier einen Anstieg von rund

65 % auf rund 73 % im Jahr 1999. Im Handwerk beliefen sich die Anteile auf 19 % in den alten und 20 % in den neuen Ländern.

Die Zahl der Ausbilder und Ausbilderinnen ist auch 1999 weiter gestiegen. So waren in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) insgesamt 574.122 Personen als Ausbilder registriert; dies ist gegenüber 1998 ein Zuwachs um 18.449 bzw. 3,2 %. Anders als im Vorjahr, als in den neuen Ländern ein Anstieg um 23,5 % zu verzeichnen war, ist dieses Mal die Entwicklung in den alten Ländern, mit einem Anstieg um 5,6 % gegenüber einem Minus 10,2 % in den neuen Ländern, für die Gesamtentwicklung ausschlaggebend gewesen.

Erhebliche Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern gibt es bei den Anteilen der Frauen an der Gesamtzahl des Ausbildungspersonals: Während diese Quote in den alten Ländern rund 23 % betrug und damit in der Nähe des bundesweiten Wertes von 25,6 % lag, stellten die Frauen in den neuen Ländern rund 42 % des Ausbildungspersonals.

Im Handwerk gibt es naturgemäß keine gesonderte Erfassung der für die Ausbildung Verantwortlichen, da dies generell die Meister und Meisterinnen sind, die mit der Meisterprüfung auch die Anforderungen für die Ausbilder-Eignung erfüllen. In jedem ausbildenden Handwerksbetrieb kann daher von mindestens einer persönlich und fachlich geeigneten Person ausgegangen werden. Nach der Statistik des Deutschen Handwerkskammertags¹ gab es zum 31. Dezember 1999 in den alten Ländern 166.339 (1998: 173.312) und in den neuen Ländern 65.836 (1998: 51.037), insgesamt also 232.175 (1998: 224.349) Ausbildungsbetriebe und damit auch mindestens diese Anzahl ausbildender Meister und Meisterinnen. Bemerkenswert ist bei diesen Zahlen der kräftige Anstieg der Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern um rund 15.000 bzw. 22,5 %.

Unter Einschluss des Handwerks ergibt sich somit über alle Ausbildungsbereiche für 1999 eine Anzahl von insgesamt 806.297 Ausbildern und Ausbilderinnen (alte Länder: 660.696, neue Länder: 145.601). Bundesweit war dies gegenüber 1998 ein Zuwachs um rund 26.300 bzw. 3,3 %. Gegenüber 1998 war der Anstieg in den alten Ländern mit 3,1 % (1998: 1,1 %) etwas niedriger als in den neuen Ländern mit 3,9 % (1998: 15,9 %).

1999 waren 50,7 % aller Ausbilder und Ausbilderinnen im Bereich Industrie und Handel tätig und 28,8 % im Handwerk. Auf die Freien Berufe entfielen 12,9 %, den Öffentlichen Dienst

¹ Deutscher Handwerkskammertag, Statistik der Berufsausbildungsverhältnisse, 31. Dezember 1999

4,1 % und die Landwirtschaft 2,3 %. Hier hat es wie schon in den letzten Jahren nur geringfügige Änderungen gegeben. Bemerkenswert ist, dass in den neuen Ländern das Handwerk mit 45,2 % immer noch einen deutlich höheren Anteil an Ausbildern und Ausbilderinnen aufweist als in den alten Ländern mit 25,2 %; im Vergleich zu 1998 (36,5 % bzw. 27,1 %) haben sich die beiden Quoten noch etwas weiter auseinander entwickelt.

Ende 1999 befanden sich in Deutschland insgesamt 1.698.329 Jugendliche in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. Setzt man diese Zahl in Beziehung zu derjenigen der Ausbilder und Ausbilderinnen (einschließlich Handwerk), ergeben sich folgende Relationen: In den alten Ländern kamen auf 1.301.166 Auszubildende insgesamt 660.696 Ausbilder; das ist eine Quote von rund zwei zu eins. In den neuen Ländern gab es für 356.598 Auszubildende 145.601 Ausbildungskräfte. Die etwas höhere Quote in den neuen Ländern erklärt sich nach wie vor durch den hohen Anteil Auszubildender in außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen der Ausbildungsbereiche Industrie und Handel, Landwirtschaft und Hauswirtschaft.

Die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft ist 1999 wiederum zurückgegangen und lag bei 47.272, gegenüber 50.320 in 1998. Dies entspricht einem Rückgang um 6 % (vgl. **Übersicht 73**). Der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Teilnehmern an Meisterprüfungen ist seit 1996 mit rund 11 % konstant geblieben, wobei sich allerdings nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen zeigen.¹ Am höchsten ist der Anteil der Frauen, abgesehen von dem Bereich Hauswirtschaft, in der Landwirtschaft mit 20,4 % sowie im Handwerk mit 12,2 %. Der Öffentliche Dienst stellte 1999 10,1 % und Industrie und Handel 4,1 % aller neuen Meisterinnen.

¹ Vgl. auch Kapitel 3.5.4

Übersicht 71: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“

Jahr	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen ¹⁾			Befreiungen von Ausbilder-Eignungsprüfungen im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ ²⁾		
	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1995	52.180	43.317	8.863	14.207	10.613	3.594
1996	50.296	40.885	9.411	22.854	14.436	8.418
1997	49.006	30.613	9.393	22.552	16.621	5.931
1998	50.377	39.852	10.525	21.516	18.694	2.822
1999	50.423	39.551	10.872	18.936	16.532	2.404

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 61, Seite 116

¹⁾ Hauswirtschaft nur im städtischen Bereich

²⁾ Die Werte für die Jahre 1995, 1996 und 1998 wurden korrigiert

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1995 bis 1999 sowie jährliche Arbeitsunterlage „Berufliche Bildung“; Angaben des Deutschen Industrie- und Handelstages

Übersicht 72: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1998 und 1999 in Prozent

	1998 ¹⁾	1999
Industrie und Handel	72,6	74,5
Handwerk	20,1	19,3
Öffentlicher Dienst	5,2	4,6
Landwirtschaft	1,6	1,3
Hauswirtschaft ²⁾	0,4	0,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 62, Seite 117

¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrundungen möglich

²⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1998 und 1999

Übersicht 73: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1995 bis 1999

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen				
	1995	1996	1997	1998	1999
Industrie und Handel	14.956	12.461	11.283	10.511	11.088
Handwerk	42.358	39.947	38.445	36.913	33.618
Öffentlicher Dienst	466	408	317	478	347
Landwirtschaft	2.380	2.483	1.936	1.955	1.710
Hauswirtschaft ¹⁾	603	681	481	463	509
Seeschifffahrt	–	7	–	–	–
Insgesamt	60.763	55.987	52.462	50.320	47.272

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 63, Seite 117
¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1995 bis 1999

3.5.2 Virtuelles Zentrum für die Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen

Die Qualifikation des Personals in der beruflichen Bildung beeinflusst maßgeblich die Qualität des Bildungsangebots. Von Ausbildern und Ausbilderinnen, die zeitgemäß ausbilden wollen, wird zunehmend erwartet, dass sie neben dem kompetenten Umgang mit der Telekommunikation, auch in der Lage sind, das Internet für die Qualifizierung in der Berufsausbildung einzusetzen. In die Kompetenz von Ausbildern und Ausbilderinnen sowie ausbildenden Fachkräften gehört deshalb die Fähigkeit, Informations- und Telekommunikationstechniken für die Gestaltung moderner Ausbildungsprozesse zu nutzen. Um sie auf diese Aufgabe vorzubereiten, entwickelt das Bundesinstitut für Berufsbildung ein virtuelles Zentrum, das Ausbildern und Ausbilderinnen neben formal organisiertem und strukturiertem Lernen, breite Möglichkeiten des informellen Gruppenlernens, des Informations- und Erfahrungsaustausches sowie Möglichkeiten selbstorganisierten Lernens im Internet¹ anbietet.

Aufbau und Struktur des geplanten virtuellen Zentrums orientieren sich an dem Leitgedanken der „Knowledge Community“ (Wissensgesellschaft). Der Community Ansatz wird gegenwärtig als einer der erfolgversprechendsten im Bereich der Internetangebote angesehen, weil er das Internet nicht nur für Zwecke mehr oder weniger passiver Nutzungsmöglichkeiten einsetzt, sondern die Nutzer aktiv in die Mitgestaltung von Lernorganisation und Inhalteauswahl einbindet sowie die interaktiven Möglichkeiten des Internets in größerem Umfang als andere Angebote nutzt. Das Internetangebot des virtuellen Zentrums (vgl. **Schaubild 9**) bietet eine Lernumgebung, deren einzelne Räume unterschiedliche Lernformen ermöglichen, die zusammengenommen ein benutzerfreundliches Gesamtkonzept darstellen, das für jeden Ausbilder „sein“ geeignetes Angebot bereithält. Es besteht aus folgenden Bereichen:

a) Lernzentrum

Die virtuelle Architektur des Lernzentrums beruht auf selbstgesteuert-individualisierten hypertextbasierten Lehrbriefen mit aufgabenorientierter, modular und selbstlernstrukturierter Binnenstruktur und lässt die Onlinebearbeitung zu. Angeboten werden Lernmodule, Foren und Chats, die sich inhaltlich an den Handlungsfeldern der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung orientieren und berufstypische Aufgabenstellungen des Ausbilders abdecken.

¹ Zum Thema netzbasiertes Lernen vgl. auch Kapitel 3.2.1

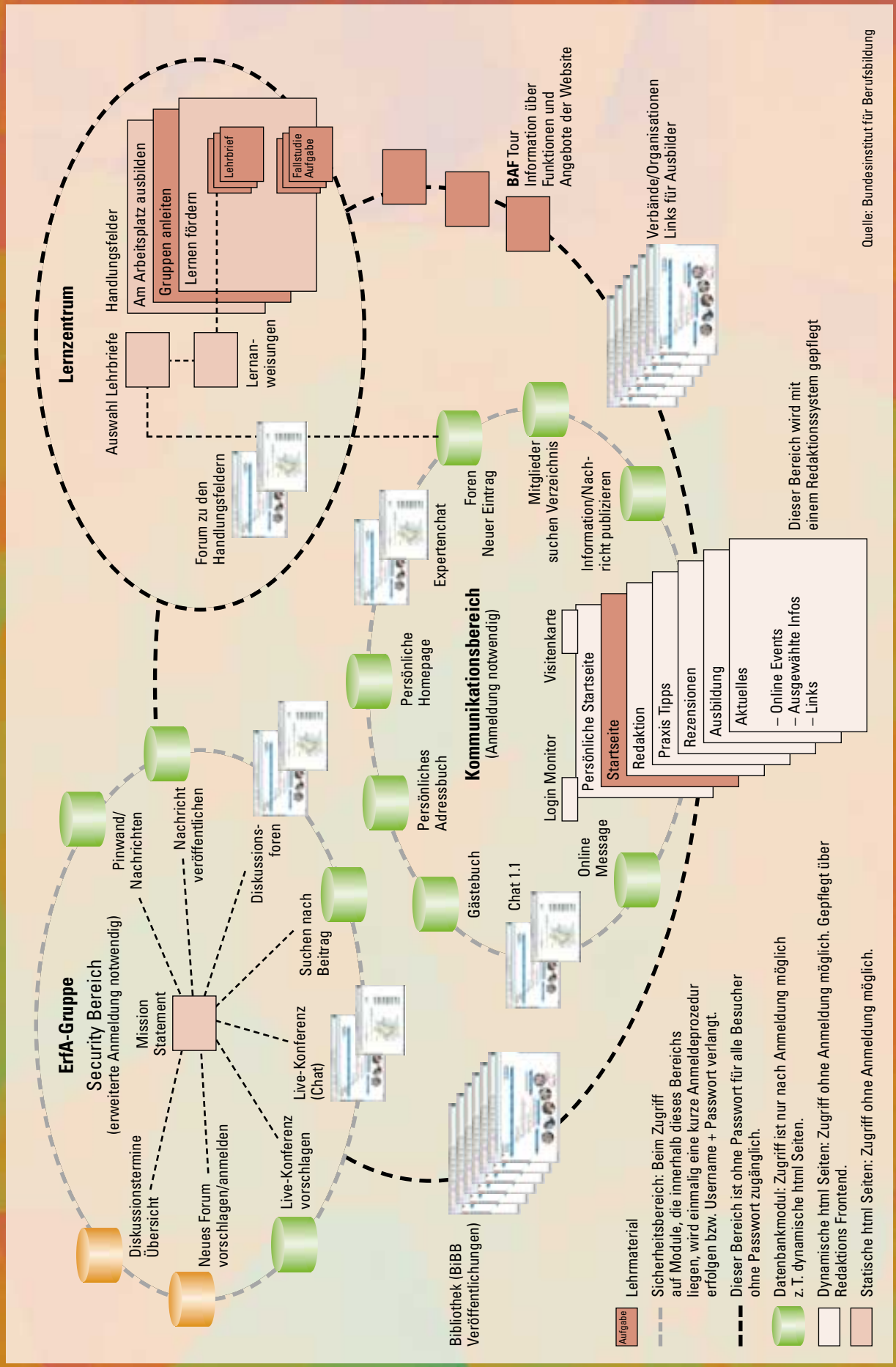
b) Kommunikationsbereich

Herzstück des Kommunikationsbereiches ist das Redaktionssystem mit einer Fülle von Informations- und Kommunikationsangeboten. Vorgesehen sind Rubriken wie Aktuelles, Praxistipps, Pinnwand, Medientipps, Ausbildungshinweise, Links zu ausbildungsrelevanten Institutionen und Verbänden. Hier finden Ausbilder und Ausbilderinnen sowie Lehrer und Lehrerinnen Anregungen und Tipps für die Arbeit in Betrieb und Berufsschule. Der Kommunikationsbereich des virtuellen Zentrums ist nicht als Einbahnstraße konzipiert, in den nur das verantwortliche Team Beiträge einstellt. Vielmehr wird dieser Bereich so ausgestattet, dass interessierte Nutzer Beiträge leisten können, wie Diskussionen anregen, Fragen stellen, Aushänge an die Pinnwand und Tipps geben.

c) Erfahrungsaustauschgruppen

Sie dienen dem Zusammenschluss von interessengleichen Mitgliedergruppen innerhalb der Community. Es handelt sich um eine im Wesentlichen selbstorganisierte (informelle) Form der Kommunikation, für die die Betreiberorganisation der Community lediglich die technologischen Voraussetzungen schafft und zu deren Einrichtung und Betrieb sie Beratungsleistungen für die verantwortlichen Mitglieder bereitstellt, damit auftretende Probleme schnell und unkompliziert gelöst werden können.

Schaubild 9 Virtuelles Zentrum für die Qualifizierung der Ausbilder und Ausbilderinnen – Internetangebot



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

3.5.3 Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen

Dem Personal in der betrieblichen Ausbildung kommt eine zentrale Vorbildfunktion für die Jugendlichen zu; bereits die Berufswahlentscheidung wird davon beeinflusst, ob weibliche Rollenmodelle zur Verfügung stehen. Um der Unterrepräsentanz von Frauen gerade in den IT-Berufen entgegen zu steuern wurde im Frühjahr 2000 das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Weiterbildung von Frauen aus IT-Berufen zu Ausbilderinnen“ gestartet.¹ Kernaufgabe dieses Projektes ist es, eine Konzeption zu entwickeln und zu erproben, um IT-Fachfrauen in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und zu IHK-geprüften Ausbilderinnen zu qualifizieren. Das Curriculum wird über die Inhalte der Ausbilder-Eignungsprüfung hinaus auch Fragen der betrieblichen Chancengleichheit bearbeiten. Außerdem soll ein Netzwerk für Ausbilderinnen in IT-Berufen aufgebaut werden.

Im Herbst 2000 fanden die ersten Modell-Lehrgänge in zwei Ländern statt: Im Saarland wird der Kurs vom Berufsförderungswerk Saarland in Kooperation mit der Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände durchgeführt. In Sachsen wird die Maßnahme vom IHK-Bildungszentrum Dresden in Kooperation mit der DEKRA-Akademie angeboten. Weitere Lehrgänge sind in Vorbereitung. Es wird erwartet, dass die Vorbildfunktion der IT-Ausbilderinnen zu einer Steigerung des Frauenanteils bei den IT-Berufen führt.

¹ Vgl. ferner Kapitel 4.6

3.5.4 Internetbasierter Meistervorbereitungskurs

Angesichts des Strukturwandels und der Nachfolgeproblematik können Betriebe nicht auf das Potenzial weiblicher Fach- und Führungskräfte verzichten. Aber Frauen sind im Handwerk insgesamt nach wie vor unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Meisterprüfungen liegt bundesweit bei rund 11 %¹ und konzentriert sich auf wenige, traditionell frauentypische Berufe. Als eine wesentliche Barriere auf dem Weg zum Meistertitel wird von Gesellinnen der Zeitaufwand genannt. Daher ist ein flexibleres Angebot mit der Möglichkeit zur individuellen Gestaltung der Lernzeiten notwendig.

Durch den Aufbau eines internetbasierten Meistervorbereitungskurses, der im Rahmen eines Projektes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wird,² lässt sich diese Flexibilisierung erreichen. Da der Computer als Werkzeug zur Wissensvermittlung eingesetzt wird, erhalten die Frauen neben der fachlichen auch eine umfangreiche EDV-Anwendungsschulung und können mit der so gewonnenen Medienkompetenz ihre Karrierechancen zusätzlich verbessern. Die Multimediabausteine für die Selbstlernphasen werden durch Präsenzphasen und eine Service-Hotline ergänzt. Das Angebot wird modellhaft in zwei Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen getestet, die Organisation und Betreuung des Lehrgangs wird bei den Beratungsstellen für Frauen und Unternehmen in den Kammern liegen. Es wird erwartet, so den Anteil von Frauen an den Meisterprüfungen generell zu steigern und das Berufsspektrum zu erweitern.

¹ Vgl. Kapitel 3.5.1

² Vgl. ferner Kapitel 4.6

3.5.5 Multimediale und netzbasierte Qualifizierung von Ausbilderinnen

Mit der Novellierung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO), der neuen inhaltlichen Gestaltung der ADA-Lehrgänge (Ausbildung der Ausbilder) und der Neugestaltung einer entsprechenden Prüfungsordnung in den Jahren 1998 und 1999 wurden die Weichen gestellt für eine moderne, an den Veränderungen in Technik und Arbeitsorganisation angepasste Weiterbildung des Ausbildungspersonals.¹

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Multimediale Lernangebote für die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals unter Einbezug der Leitlinien des Gender Mainstreaming“ (MultiQua)², das vom Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet im Jahr 2000 begonnen wurde, entwickelt und verbreitet in Kooperation mit Multiplikator-Institutionen bundesweit Lehr- und Lernmedien in print- und multimedialer Aufbereitung. Sie sind geeignet für den Einsatz in den ADA-Lehrgängen, für das selbstgesteuerte Lernen, aber auch als Lehr- und Lernprogramme für ausbildende Fachkräfte in den Betrieben, die keine Prüfung nach der AEVO absolviert haben.

Es werden Trainingsmaterialien und –einheiten bereit gestellt, die zeigen wie organisatorische und persönlichkeitsorientierte Fragestellungen und Konfliktsituationen im Alltag der betrieblichen Ausbildung unter Einlösung von Gesichtspunkten des Gender Mainstreaming gelöst werden können. Die Module bieten Handlungssituationen und Beispiele entlang der sieben Handlungsfelder der ADA-Lehrgänge. Sie verdeutlichen unterschiedliche Herangehensweisen und Verhaltensmuster und bieten gezielt Informationshintergründe für die einzelnen Themenschwerpunkte der Aus- und Weiterbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern. Dabei liegt das Hauptaugenmerk auf einer gezielten Förderung junger Frauen in der Ausbildung. Für die Veranschaulichung konkreter Handlungsvollzüge wird der kaufmännische Ausbildungsbereich gewählt. Mit seiner Querschnittsfunktion hat er exemplarischen Charakter sowohl für die neuen Berufsbilder im IT-Bereich als auch im industriell-handwerklichen Bereich. Die enge Kooperation mit dem Verlag, der einen Großteil der ADA-Lehrgangsmaterialien vertreibt, ermöglicht die Nutzung der neuen Materialien durch rund 12.000 Prüflinge jährlich.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.4.2

² Vgl. ferner Kapitel 4.6

3.5.6 Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen

In den staatlichen beruflichen Schulen waren 1999 insgesamt 112.577 hauptberufliche Lehrer und Lehrerinnen tätig. Von dieser Gesamtzahl unterrichteten 50.865 Lehrer und Lehrerinnen an den 1.714 Berufsschulen des dualen Systems. Die restlichen Lehrer und Lehrerinnen unterrichteten an den anderen 7.866 beruflichen Schulen (z. B. Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien, Fachschulen). Die Gesamtzahl der Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen wird – falls nicht rasch Gegenmaßnahmen ergriffen werden – in den nächsten Jahren rapide absinken. Der absehbare Mangel von Berufsschullehrern und -lehrerinnen ist besorgniserregend und droht negative Wirkungen auf Funktion und Qualität des Berufsbildungssystems zu haben. Er resultiert in erster Linie aus:

- der kommenden überproportionalen Pensionierungswelle gegenwärtiger Lehrkräfte,
- dem ausbleibenden Nachwuchs an Berufsschullehrern und -lehrerinnen (seit Anfang der neunziger Jahre stark zurückgegangene und zurzeit stagnierende Zahlen der Studienanfänger und Referendare, geringe Besoldung der Referendare, Abwanderung von Studienabsolventen in die Wirtschaft),
- dem absehbaren Anstieg der Schülerzahlen in Berufsschulen und in beruflichen Vollzeitschulen (Ausbau der beruflichen Vollzeitschulen, dadurch entsprechend höherer Bedarf an Lehrern und Lehrerinnen).

Der drohende Mangel von Berufsschullehrern und -lehrerinnen ist offiziell (noch) nicht quantifiziert worden. Der Beschluss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) zur „Sicherung des Nachwuchses an Lehrern und Lehrerinnen an beruflichen Schulen“ vom 16. Februar 1990 wird gegenwärtig aktualisiert. Außerdem befasst sich mit dieser Frage die „Langfristige Personalentwicklung im Schulbereich der alten und neuen Länder“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) vom 26. September 1994, die ebenfalls weitergeführt werden müsste. Eine von der KMK eingesetzte länderoffene Arbeitsgruppe des Schulausschusses kam jedoch im Januar 2000 zu dem Ergebnis, dass unter seinen getroffenen Annahmen bundesweit ab dem Jahr 2005 einem jährlichen durchschnittlichen Absolventenbedarf von mindestens 3.500 Personen lediglich 1.500 Absolventen und Absolventinnen gegenüberstehen - also ein jährliches Defizit von rund 2000 jungen Berufsschullehrern und -lehrerinnen droht - wenn es nicht gelingt, die Anzahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen unverzüglich deutlich zu erhöhen (vgl. **Übersicht 74**).

Dabei ist die Entwicklung je nach Fachrichtung allerdings unterschiedlich, was noch einer genauen Analyse bedarf. Vor allem gibt es noch keine Bedarfsberechnungen für Berufsschullehrer und -lehrerinnen der neuen IT-Berufe, die sich in keine der bisherigen Fachrichtungen einordnen lassen. Bei der Entwicklung von Maßnahmen ist zu berücksichtigen, dass für die Ausbildung von Berufsschullehrern und -lehrerinnen nach der KMK-Rahmenvereinbarung vom 12. Mai 1995, die für die erste (Studium) und zweite Phase (Vorbereitungsdienst) der Qualifizierung gilt, ein Planungszeitraum von mindestens sieben bis acht Jahren angenommen werden muss. Besonders gravierend ist der Mangel von Berufsschullehrern und -lehrerinnen für den fachlichen Unterricht der neuen IT-Berufe. Schnelle Hilfe bietet hierbei die Fortbildung von solchen Lehrkräften, die diesen Unterricht erteilen sollen. Langfristig bedarf es des verstärkten Ausbaus von entsprechenden Studiengängen.

Auf Initiative des Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die BLK inzwischen ein Programm zur Berufsbildung beschlossen, das die „innovative Fortbildung der Lehrer an beruflichen Schulen“ zum Ziel hat. Dieses Programm beginnt für die Dauer von vier Jahren im Jahre 2001.¹

¹ Vgl. dazu insbesondere Kapitel 3.2.8

Übersicht 74: Gegenüberstellung von Absolventenbedarf und voraussichtlichen Absolventen und Absolventinnen für Lehrämter für die Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5)

Zeitraum	Basis: Ersatzbedarf der alten Länder		
	Absolventen p. a. alte und neue Länder	Absolventen- bedarf p. a. alte Länder	Differenz (Absolventen- defizit p. a.)
2000 bis 2005	1.645	3.020	-1.375
2005 bis 2010	1.500	3.517	-2.017

Quelle: Sicherung des Lehrernachwuchses an beruflichen Schulen – Quantitative Entwicklungen – Datenanhang der Beratungsergebnisse der länderoffenen Ad-hoc-Arbeitsgruppe des KMK-Schulausschusses, Fulda, 2000

3.5.7 Programm zur Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern

Entsprechend der besonderen Situation in den neuen Ländern ist 1991 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das Programm zur Förderung der Qualifizierung des Personals der beruflichen Bildung - Personalqualifizierung Ost - (PQO) mit einer Laufzeit von zehn Jahren aufgelegt worden. Das Berufsbildungspersonal wurde damit in die Lage versetzt, sein vorhandenes berufspädagogisches Wissen durch neue Qualifikationen zu ergänzen und weiter zu entwickeln. Dieses vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich betreute Programm ist im Jahr 2000 abgeschlossen worden.

Die Gesamtbilanz zeigt, dass sich der seit einigen Jahren vollziehende Wandel bei den inhaltlichen Schwerpunkten fortgesetzt hat und dass es den Trägern gelungen ist, mit ihren Angeboten auf den sich ändernden Bedarf, vor allem im Bereich der fachlichen Fortbildung, flexibel zu reagieren. So ist das Programm immer mehr zum Initiator neuer Entwicklungen in der beruflichen Bildung geworden. Ausgehend von der ursprünglichen Anpassungsqualifizierung hat es sich in den letzten Jahren zunehmend zu einem Instrument der Entwicklung und Erprobung innovativer Ideen, neuer Lehr- und Lernkonzepte und der Erarbeitung handlungsorientierter Materialien für das Berufsbildungspersonal entwickelt. Dadurch konnte ein deutlicher Beitrag zum Aufbau einer modernen Berufsbildung und damit auch zur Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels in den neuen Ländern geleistet werden. Auch wirkte das Programm mittelbar in Richtung auf eine Verstärkung des Angebots an Ausbildungsplätzen.¹

Die inhaltlichen Schwerpunkte der geförderten Vorhaben lagen im Bereich der fachlichen Qualifizierung des Bildungspersonals und vor allem in der Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten und Ausbildungsmaterialien. Das gilt insbesondere für die mit der Einführung und Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken verbundenen Herausforderungen für das Personal in der Aus- und Weiterbildung.

Die vom Programm PQO geförderten Veranstaltungen wurden überwiegend im allgemeinen kaufmännischen Bereich sowie im Einzelhandel und im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes angeboten; der Anteil des Handwerks ist dabei kontinuierlich von 11 % im Jahr 1995 auf rund ein Fünftel im Jahr 2000 angestiegen. Neben berufs- bzw. berufsgruppenspezifischen Vorhaben waren jedoch auch Veranstaltungen zu bereichsübergreifenden Themen ein Schwerpunkt, so z. B. Rechtsgrundlagen der beruflichen Bildung, Hilfen bei der Umsetzung

¹ Vgl. auch Kapitel 1.1.5

der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung, neue Ausbildungsberufe, Vermittlung von Führungsqualifikationen für Ausbilder und Ausbilderinnen sowie pädagogisch-methodische Qualifizierung. Der Anteil der entsprechenden Kurse beläuft sich seit Jahren auf rund ein Drittel.

Entsprechend den Fördergrundsätzen und -schwerpunkten erfolgte die Unterstützung im Rahmen des PQO-Programms auch im letzten Programmjahr auf der Grundlage der beiden Schwerpunkte „Innovative Konzepte für die Aus- und Weiterbildung“ sowie „Personalqualifizierung für nationale und internationale Märkte“. Zugenommen haben dabei vor allem die Qualifizierungsangebote im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik und der neuen Medien, beispielsweise zur Internetnutzung in den Betrieben. Die Träger haben hier auf eine stark steigende Nachfrage mit vielen Seminaren reagiert. Damit wurde mittelbar ein Beitrag zu der im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossenen „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“¹ geleistet.

Auch 2000 konnten dank des großen Engagements der Träger viele Qualifizierungsaktivitäten durchgeführt werden; die Zahl der Vorhaben nahm trotz steigender Eigenfinanzierungsanteile nur geringfügig ab. Nachdem 1999 noch 44 Vorhaben gefördert wurden, reduzierte sich diese Zahl in 2000 auf 39.

Übersicht 75 zeigt die seit 1992 erreichten Ergebnisse des Programms. Danach konnten in insgesamt 460 Vorhaben mit 12.601 Veranstaltungen über 160.000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf ihre speziellen Aufgaben in der Aus- und Weiterbildung im Prozess der wirtschaftlichen Umgestaltung in den neuen Ländern vorbereitet werden. Trotz degressiver Mittel und Zuwendungen konnte der Leistungsumfang des Programms auf quantitativ und qualitativ hohem Niveau gehalten werden. In vielen Fällen wären Qualifizierungsprojekte ohne die Förderung nicht über das Planungsstadium hinaus gekommen.

Die angebotenen Veranstaltungen der Träger wurden vom Berufsbildungspersonal in den überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen insgesamt gut aufgenommen; 1999 wurden 1.036 Veranstaltungen durchgeführt, in 2000 waren es 300 mit rund 3.400 Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Dabei setzte sich der wachsende Bedarf im kaufmännischen Bereich und im Dienstleistungssektor fort. Dementsprechend wurde rund die Hälfte aller Veranstaltungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe durchgeführt sowie im Bereich der IT- und Medienberufe und der neuen Technologien.

Hauptadressaten sind die betrieblichen Ausbildungskräfte. Die Darstellung der Teilnehmer-

¹ Vgl. Kapitel 4.3.2

struktur in **Übersicht 76** macht deutlich, dass mit dem Programm diese Zielgruppe weitgehend erreicht wurde. Besonders hervorzuheben ist, dass der Anteil an ausbildenden Fachkräften, die vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen nebenberuflich für die Ausbildung verantwortlich sind, kontinuierlich auf rund zwei Drittel zugenommen hat. Damit wurden insbesondere auch solche Unternehmen unterstützt, die neu mit der betrieblichen Ausbildung begonnen haben.

Übersicht 75: Vorhaben, Veranstaltungen, Stundenvolumen und Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Programm Personalqualifizierung Ost 1992 bis 2000

Jahr	Vorhaben	Veranstaltungen	Stundenvolumen	Teilnehmer und Teilnehmerinnen
1992	55	793	33.103	11.322
1993	64	1.331	33.270	18.387
1994	55	1.823	35.959	24.525
1995	47	2.158	34.722	26.951
1996	57	1.954	30.801	28.118
1997	49	1.563	22.614	17.065
1998	50	1.643	26.309	17.911
1999	44	1.036	18.705	13.045
2000	39	300	4.764	3.403
Insgesamt	460	12.601	240.247	160.727

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 76: Teilnehmerstruktur im Programm Personalqualifizierung Ost 1992 bis 2000 in Prozent

Teilnehmer und Teilnehmerinnen	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Ausbildungsleiter/ Ausbildungsleiterinnen	7,6	11,2	6,8	7,4	5,9	6,6	11,3	8,2	2,5
Hauptberuflicher Ausbilder/Ausbilderinnen	47,2	35,1	20,9	18,9	13,5	16,1	14,8	12,9	10,3
Ausbildende Fachkräfte	12,0	22,8	38,4	44,3	41,8	66,1	64,5	67,6	17,2
Berater/ Beraterinnen	5,0	3,6	1,9	1,0	2,1	1,1	0,8	0,5	1,4
Dozenten/ Dozentinnen	11,9	11,4	7,1	4,6	4,4	4,5	5,2	7,2	3,8
Prüfer/ Prüferinnen	16,2	13,8	16,0	19,4	28,9	3,7	1,8	0,6	0,2
Lehrer/ Lehrerinnen	0	2,3	3,6	3,3	2,9	1,1	0,7	1,5	0,1
Sonstige	–	–	5,4	1,2	0,5	0,9	1,0	1,6	64,5
Insgesamt¹⁾	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

3.6 Kosten und finanzielle Förderung

3.6.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

In der dualen Berufsausbildung ist jeder Betrieb verpflichtet, seinen Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen (§ 10 BBiG). Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass die Vergütung mit fortschreitender Ausbildung, d. h. von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr, ansteigt. In den meisten Wirtschaftszweigen wird die Höhe der Ausbildungsvergütungen durch die Sozialpartner in Tarifverträgen vereinbart. Die dort für die einzelnen Ausbildungsjahre festgelegten monatlichen Vergütungssätze stellen für die tarifgebundenen Betriebe¹ verbindliche Mindestbeträge dar, d. h. geringere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Aufschläge dagegen möglich. Die nicht tarifgebundenen Betriebe richten sich bei der Zahlung der Ausbildungsvergütungen meist nach den in ihrer Branche und Region vereinbarten tariflichen Sätzen, die sie allerdings nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 % unterschreiten können.

Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen bei der Berufsausbildung einer der größten Kostenfaktoren: Ihr durchschnittlicher Anteil an den betrieblichen Ausbildungskosten insgesamt (Bruttokosten) beträgt mehr als ein Drittel (36 %).² Auf die gesamten Personalkosten der Auszubildenden, d. h. Ausbildungsvergütungen unter Hinzurechnung der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen, entfällt im Durchschnitt die Hälfte der Bruttoausbildungskosten. Die Personalkosten der Auszubildenden haben damit eine besondere Bedeutung für betriebliche Ausbildungsentscheidungen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung beobachtet und analysiert im Zusammenhang mit seinen bildungsökonomischen Forschungsarbeiten seit vielen Jahren die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Die Grundlage bilden dabei die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung jeweils zusammengestellten aktuellen Vergütungsvereinbarungen in den von den Beschäftigtenzahlen her gesehen bedeutendsten Tarifbereichen Deutschlands. Jährlich zum Stichtag 1. Oktober werden anhand dieser Daten die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für derzeit 208 Berufe in den alten und 173 Berufe in den neuen Ländern ermittelt. In den erfassten Berufen sind gegenwärtig 93 % der Auszubildenden in den alten und 86 % in den neuen Ländern vertreten.

¹ Betriebe sind tarifgebunden, wenn sie dem Arbeitgeberverband angehören, der den entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen hat.

² Vgl. von Bardeleben, R./Beicht, U.: „Betriebliche Ausbildungskosten 1997“. Schätzung auf der Basis der Erhebungsergebnisse 1991; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, 1999

In den alten Ländern betragen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Jahr 2000 im Durchschnitt über alle Berufe und Ausbildungsjahre 1.117 DM pro Monat.¹ Die Vergütungen stiegen gegenüber 1999 um 2,7 % an und erhöhten sich damit stärker als in den Vorjahren (vgl.

Schaubild 10). In den neuen Ländern lagen die tariflichen Vergütungen in 2000 im Gesamtdurchschnitt bei 958 DM pro Monat.² Damit gab es hier wieder einen Anstieg um 1,5 %, nachdem der Vergütungsdurchschnitt im Jahr zuvor noch um 0,7 % zurückgegangen war. Die Angleichung der Ausbildungsvergütungen an das Niveau in den alten Ländern ist weiterhin leicht rückläufig: In 2000 wurden in den neuen Ländern durchschnittlich 86 % der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht, während es 1999 noch 87 % und 1996 sogar 90 % waren.

Für das Bundesgebiet insgesamt lässt sich auf der Basis der Werte in den alten und neuen Ländern ein Gesamtdurchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen errechnen, der sich im Jahr 2000 auf 1.085 DM pro Monat belief. Dies bedeutet eine Erhöhung gegenüber dem Vorjahr (1.059 DM) um 2,5 %.

Von Beruf zu Beruf existieren sehr große Differenzen in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. An der Spitze befand sich in 2000 - wie seit vielen Jahren - der Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin: In den alten Ländern wurde eine Vergütung von durchschnittlich 1.870 DM und in den neuen Ländern von 1.684 DM pro Monat erreicht.³ Auch in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) sind schon seit langem relativ hohe Ausbildungsvergütungen tariflich vereinbart: Im Jahr 2000 betragen sie in den alten Ländern durchschnittlich 1.518 DM und in den neuen Ländern 1.241 DM. Deutlich über dem Durchschnitt lagen außerdem beispielsweise die Ausbildungsvergütungen in den Berufen des Druckgewerbes (z. B. Drucker/Druckerin) mit 1.446 DM sowie im Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau mit durchschnittlich 1.439 DM; in diesen Bereichen gab es einheitliche Tarifvereinbarungen in den alten und neuen Ländern. Eher niedrige Ausbildungsvergütungen waren in 2000 zum Beispiel in den Berufen Friseur/Friseurin (alte Länder: 754 DM; neue Länder: 480 DM), Florist/Floristin (alte Länder: 797 DM; neue Länder: 589 DM) sowie Bäcker/Bäckerin (alte Länder: 857 DM; neue Länder: 685 DM) zu verzeichnen. Insgesamt gesehen ist die Vergütungssituation allerdings noch weit differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnittswerte deutlich wird: Selbst im gleichen Beruf

¹ Bei allen genannten Durchschnittswerten wurden die teilweise tariflich vereinbarten altersabhängigen erhöhten Ausbildungsvergütungen eingerechnet.

² Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur für die betriebliche Ausbildung, nicht jedoch für die außerbetriebliche Ausbildung.

³ Diesen Durchschnittswerten ist eine Ausbildungsdauer von zwei Jahren zugrunde gelegt. Zwar erfolgte durch die Neuordnung des Berufs Gerüstbauer/Gerüstbauerin im August 2000 eine Verlängerung auf drei Jahre, jedoch waren zum Stand 1. Oktober 2000 für das dritte Ausbildungsjahr noch keine Vergütungen tariflich vereinbart.

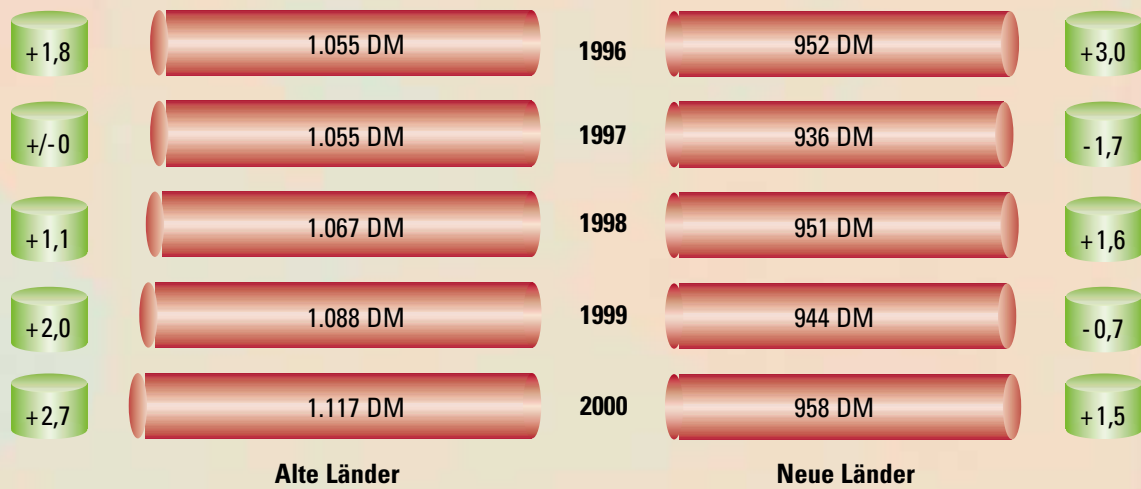
variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark; hinzu kommen die Unterschiede in den einzelnen Ausbildungsjahren.

Zwischen den Ausbildungsbereichen bestehen deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau. Im Jahr 2000 wurden in den alten Ländern vergleichsweise hohe Vergütungsdurchschnitte im Öffentlichen Dienst (1.233 DM) sowie in Industrie und Handel (1.231 DM) erreicht, während sie in der Landwirtschaft (1.004 DM), bei den Freien Berufen (988 DM) sowie im Handwerk (979 DM) erheblich niedriger lagen. Ähnliche Abweichungen waren in den neuen Ländern festzustellen: Hier waren die Durchschnittswerte im Öffentlichen Dienst (1.091 DM) sowie in Industrie und Handel (1.059 DM) ebenfalls wesentlich höher als bei den Freien Berufen (857 DM), in der Landwirtschaft (840 DM) und im Handwerk (823 DM).

Ausgehend von den durchschnittlichen Vergütungsbeträgen pro Beruf und den jeweiligen Auszubildendenzahlen ergab sich im Jahr 2000 folgende Gesamtverteilung: In den alten Ländern bewegten sich die Vergütungen für 74 % der Auszubildenden zwischen 900 DM und 1.300 DM; weniger als 900 DM erhielten 12 % und mehr als 1.300 DM 14 % der Auszubildenden. In den neuen Ländern waren für 48 % der Auszubildenden Vergütungen von 900 DM bis 1.300 DM und für 33 % von 700 DM bis 900 DM zu verzeichnen. 16 % der Auszubildenden kamen auf weniger als 700 DM und 3 % auf mehr als 1.300 DM.

Für die einzelnen Ausbildungsjahre wurden in 2000 im Durchschnitt über alle Berufe folgende monatliche Vergütungsbeträge ermittelt: In den alten Ländern lagen die Ausbildungsvergütungen im 1. Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 983 DM, im zweiten Jahr bei 1.110 DM und im dritten Jahr bei 1.252 DM. In den neuen Ländern wurden im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich 833 DM, im zweiten Jahr 968 DM und im dritten Jahr 1.104 DM pro Monat gezahlt.

Schaubild 10 Tarifliche Ausbildungsvergütungen in den alten und neuen Ländern 1996 bis 2000
 Durchschnittliche monatliche Beträge¹ sowie Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in Prozent



¹ Berechnungsbasis: Tarifliche Ausbildungsvergütungen unter Berücksichtigung der teilweise tariflich vereinbarten altersabhängig erhöhten Vergütung; Durchschnitt über die Ausbildungsberufe und Ausbildungsjahre.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

3.6.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

Von 1995 bis 1998 stiegen die Bildungsausgaben der öffentlichen Hand im Bundesgebiet von 169,0 Mrd. DM auf 170,5 Mrd. DM. 1999 betragen sie schätzungsweise 175,3 Mrd. DM (vgl. **Übersicht 77**). In den aufgeführten Bildungsausgaben sind enthalten die Ausgaben für den Elementarbereich (Kindergärten, außerschulische Jugendberufshilfe); die Schulen (Grund-, Haupt-, Sonder-, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, berufliche Schulen und Fachschulen); die Hochschulen (Universitäten, Technische Hochschulen, Gesamthochschulen etc., einschließlich Hochschulkliniken, ohne DFG und Sonderforschungsbereiche); die Weiterbildung (z. B. Volkshochschulen, Lehrerfortbildung); die Förderungsmaßnahmen (z. B. Ausbildungsförderung für Schüler und Schülerinnen sowie Studenten und Studentinnen); die Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (Förderung der beruflichen Bildung einschließlich Trainingsmaßnahmen, der beruflichen Rehabilitation und der Eingliederungsleistungen für Aussiedler und Aussiedlerinnen).

Aufwendungen für die berufliche Ausbildung¹

Die **Übersicht 78** dokumentiert die unmittelbaren Aufwendungen der Betriebe und der öffentlichen Haushalte für die Berufsausbildung im dualen System in den Jahren 1998 bis 2000. Dafür wurden verschiedene Quellen herangezogen (Repräsentativerhebungen, Ist-Ausgaben und Soll-Ansätze in den Haushalten des Bundes und der Länder). Dies und die folgenden Beschreibungen sind bei der Interpretation der Übersicht sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen. Genauere Daten zur öffentlichen Förderung der betrieblichen Berufsausbildung werden gegenwärtig im Rahmen eines Forschungsprojektes des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelt. Zu einzelnen Aufwendungen:

- Die Angaben über die Aufwendungen der privaten Betriebe aus den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft und Freie Berufe basieren auf einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahr 1991, die für das Jahr 1997 fortgeschrieben wurden. Danach betragen die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System in den alten Ländern 23,5 Mrd. DM (Bruttokosten: 39,6 Mrd. DM). In der **Übersicht 78** wurden die Angaben für 1997 unverändert auf die Folgejahre übertragen. Gegenwärtig werden in dem Forschungsprojekt „Nutzen und Nettokosten der Berufsausbildung für Betriebe“ des Bundesinstituts für Berufsbildung aktuelle Daten für das Jahr 2000 erhoben.

¹ Vgl. auch **Tabellen 1/14** und **3/2** im Anhang

- 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 1997 vor. Die Ist-Ausgaben betragen danach rd. 11,4 Mrd. DM. Die Ist-Ausgaben werden vom Statistischen Bundesamt für das Jahr 1998 mit 11,6 Mrd. DM beziffert. Die Soll-Ausgaben für das Jahr 1999 belaufen sich auf 12,2 Mrd. DM. Im Jahr 2000 wurden für die beruflichen Schulen insgesamt 10,3 Mrd. DM bereitgestellt. Werden unterschiedliche Aufwendungen für Voll- und Teilzeitunterricht sowie die Schülerzahlen des Ausbildungsjahres 1999/2000 zugrunde gelegt, entfallen 5 Mrd. DM der für das Jahr 2000 eingestellten Haushaltsmittel auf die Teilzeitberufsschulen im dualen System und 2,8 Mrd. DM auf die Berufsfachschulen. Mit den verbleibenden 2,5 Mrd. DM werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, z. B. Fachgymnasien (693 Mio. DM), Fachoberschulen (530 Mio. DM), Kollegschaften (368 Mio. DM), das Berufsvorbereitungsjahr (433 Mio. DM) und das Berufsgrundbildungsjahr (290 Mio. DM).

Übersicht 77: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit 1995 bis 1999 in Mrd. DM

Aufgabenbereich	1995	1996	1997	1998	1999
Elementarbereich	13,8	14,2	14,7	14,4	14,5
Schulen	85,2	86,6	86,9	87,3	88,4
Darunter:					
Berufliche Schulen ¹⁾	11,1	11,2	11,4	11,6	12,2
Hochschulen ²⁾	30,0	30,8	30,6	30,7	31,6
Weiterbildung	4,1	4,2	4,4	4,2	4,3
Förderungsmaßnahmen	6,6	6,3	5,9	5,8	5,6
Darunter:					
Ausbildungsförderung	2,2	1,9	1,6	1,4	1,2
Gemeinsame Forschungsförderung durch Bund und Länder	7,9	8,1	8,4	8,5	9,0
Summe³⁾	147,6	150,2	150,9	151,0	153,4
In Prozent des Brutto-inlandsprodukts	4,2	4,2	4,1	4,0	4,0
nachrichtlich					
Bundesanstalt für Arbeit ⁴⁾	21,4	22,7	19,8	19,5	21,9
Insgesamt	169,0	172,9	170,7	170,5	175,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 64, Seite 121

¹⁾ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3, 4 und Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Bildungsfinanzbericht, Ausgaben der Gebietskörperschaften für Bildung und Wissenschaft in den Jahren 1998 (Ist) und 1999 (Soll)

²⁾ Ab 1998 Ausgaben für Hochschulkliniken nur in Höhe des Landeszuschusses enthalten

³⁾ Grundmittel bis 1998 (Ist), 1999 vorläufig

⁴⁾ Entspricht nicht dem Grundmittelprinzip

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten 2000/2001

Übersicht 78: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 1998 bis 2000 in Mrd. DM

Finanzierungsträger	1998	1999	2000
Betriebe			
Bruttokosten ¹⁾	39,6	39,6	39,6
Davon: Nettokosten	23,5	23,5	23,5
Bund und Länder			
– Teilzeitberufsschule	4,69 ²⁾	4,97 ³⁾	5,04 ⁴⁾
– Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten ⁵⁾	0,13	0,15	0,12
– Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk ⁶⁾	0,07	0,08	0,09
– Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern ⁷⁾	0,19	0,21	0,22
– Ausbildungsprogramme der Länder ⁸⁾			
Alte Länder	0,18	0,15	0,09
Neue Länder	0,33	0,36	0,34
Bundesanstalt für Arbeit⁹⁾			
– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	1,0	1,3	1,4
– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher ¹⁰⁾	1,5	1,5	1,5
– Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte (berufliche Ersteingliederung) ¹¹⁾	2,3	2,8	3,0
– Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (einschließlich ESF-Mittel) ¹²⁾	–	1,0	0,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 65, Seite 122

¹⁾ Die Hochrechnungsergebnisse zu den betrieblichen Ausbildungskosten in den alten Ländern für das Jahr 1997 wurden auf die Folgejahre bis 2000 übertragen; neue Forschungsergebnisse werden im Jahr 2002 vorliegen.

²⁾ Berechnungsgrundlage: Schülerzahlen 1997/1998 und vorläufige Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 1998: 9.529 Mio. DM (Quelle: Statistisches Bundesamt, November 2000)

³⁾ Berechnungsgrundlage: Schülerzahlen 1998/1999 und vorläufige Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 1999: 10.148 Mio. DM (Quelle: Statistisches Bundesamt, November 2000)

⁴⁾ Berechnungsgrundlage: Schülerzahlen 1999/2000 und vorläufige Soll-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2000: 10.288 Mio. DM (Quelle: Statistisches Bundesamt, November 2000)

⁵⁾ Soll-Ausgaben

⁶⁾ Soll-Ausgaben

⁷⁾ Soll-Ausgaben, nur Bundesanteil (jeweils 50 % der Gesamtförderung von Bund und Ländern)

⁸⁾ Geschätzte Soll-Ausgaben nach Angaben der Länder; die Daten für 1998 beziehen sich auf das Ausbildungsjahr 1998/1999, die Daten für 1999 auf das Ausbildungsjahr 1999/2000 und die Daten für 2000 auf das Ausbildungsjahr 2000/2001)

⁹⁾ Ist-Ausgaben

¹⁰⁾ Erläuterungsabschnitte ab 1999 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt auf das Ausbildungsjahr 1999/2000 und die Daten für 2000 auf das Ausbildungsjahr 2000/2001

¹¹⁾ Vgl. Fußnote 10

¹²⁾ Nur Ausgaben für Leistungen nach Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und Qualifizierungsanteil nach Artikel 9 des Sofortprogramms

4. Berufsbildung und Arbeitsmarkt

4.1 Berufsorientierung und Berufswahl

4.1.1 Programm „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“

Mit dem Programm „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung¹ werden innovative Konzepte zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Berufsbildung gefördert. Durch eine Reihe von Projekten in den Ländern sowie bei den Sozialpartnern sollen nachhaltige Impulse zur Stärkung der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen an der ersten Schwelle zum Arbeitsmarkt gegeben werden. Damit sollen die vielfältigen Bemühungen der Länder zur Verbesserung der Berufsorientierung und -vorbereitung ergänzt werden. Das Programm wurde 1999 auf den Weg gebracht und ist bis zum Jahr 2004 angelegt. Jährlich werden circa 6,5 Mio. DM an Bundesmitteln für die Projekte im Rahmen dieses Programms zur Verfügung gestellt. Inzwischen werden Vorhaben in allen Ländern und bei den Sozialpartnern gefördert, an denen etwa 400 Schulen und 250 Betriebe als Kooperationspartner beteiligt sind.

Von Bund und Ländern wurde ein Lenkungsausschuss eingerichtet, in dem sich die Beteiligten über die Programmziele, Schwerpunkte und Förderentscheidungen verständigen. In die Beratungen sind Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitgeberverbände, des DGB-Bundesvorstands wie auch der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung einbezogen. Auf der Ebene der konkreten Projektumsetzung sind neben einer Reihe von Hochschulen, wissenschaftlichen Instituten, Schulträgern, Einrichtungen der Lehrerfort- und -weiterbildung vor allem Schulen, Betriebe, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Arbeitsämter und Jugendämter sowie Wohlfahrtsverbände beteiligt.

Die nach Anlaufen des Programms erkennbare Einbeziehung der verschiedenen Schulformen und Schülergruppen in die Projekte des Programms auf regionaler Ebene bestätigt die Ausgangsthese, die zur Initiative „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“ geführt hat: Der Übergang der Schüler und Schülerinnen von der allgemeinbildenden Schule zur Berufsausbildung und in den Arbeitsmarkt ist problematisch und bedarf verstärkter bildungspolitischer Aufmerksamkeit sowie der Unterstützung aller Beteiligten. Durch die Einbeziehung aller Schulen und Schülergruppen

¹ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 3.4.5

wird an allen „Schnittstellen“ zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem - von der Schule für Lernbehinderte über Förderschulen, Haupt- und Realschulen bis zum Gymnasium - nach neuen Formen zur Verbesserung des Übergangs gesucht.

Folgende Projektgegenstände wurden im Lenkungsausschuss als prioritär angesehen:

- die Durchführung systematisch vorbereiteter und begleiteter Praxistage, die Schüler und Schülerinnen regelmäßig über einen längeren Zeitraum (z. B. ein halbes Jahr) im Betrieb verbringen;
- die Einrichtung von Projektgruppen, in denen lernschwache oder schulaversive Schüler und Schülerinnen durch Teams von Lehrern und Lehrerinnen und in Produktions- und Dienstleistungsprojekten betreut werden;
- die Entwicklung internetgestützter Bildungsangebote zur Berufswahlvorbereitung von Schülern und Schülerinnen bzw. zur Fortbildung von Lehrern und Lehrerinnen;
- die stärkere Einbeziehung von Fachleuten aus der Wirtschaft in die Schule für praxisnäheren Unterricht bzw. als „Mentoren“, die einzelne Schüler und Schülerinnen bei der Bildungs-, Berufs- und Lebensplanung über einen längeren Zeitraum als Vertrauensperson begleiten; auch fungieren Fachleute aus der Wirtschaft als Mitglieder in regionalen Beiräten zur besseren Vernetzung von Schule und Arbeitswelt;
- die mediendidaktische Aufbereitung von Themen der Arbeitswelt, wodurch zugleich das Interesse der Schüler und Schülerinnen zur selbstständigen Befassung mit diesen Themen wie auch die Kompetenzen im Umgang mit den neuen Medien gestärkt werden sollen;
- die verstärkte Kooperation zwischen Schulen und IT-Unternehmen als Lernorte;
- die Schaffung von Kooperationsverbänden zwischen Schulen und Unternehmen, um den Lernort Betrieb stärker in den Prozess der Berufsorientierung einzubeziehen und Betriebserkundungen und -praktika leichter organisieren zu können;
- die anspruchsvolle Bearbeitung realer betrieblicher Aufgaben durch Schülergruppen;
- und die modellhafte Entwicklung von Schulprofilen und die stärkere Öffnung der Schulen für die Region.

Eine Reihe von Projektthemen sind auch dem Thema „Vorbereitung auf eine flexibel gestaltbare Erwerbsarbeit“ gewidmet, weil dieser Aspekt zukünftig zu einem wichtigen Gegenstand der Arbeits- und Berufsorientierung werden muss. Obwohl die Erwerbsarbeit auch weiterhin im Zentrum der Lebensführung wie auch der Berufsvorbildung stehen wird, gewinnen andere Tä-

tigkeiten an Bedeutung für den Einzelnen und an öffentlicher Wertschätzung. Der Strukturwandel der Erwerbsarbeit muss zukünftig bei der Herausbildung von „Ausbildungsfähigkeit“ der Schüler und Schülerinnen im erweiterten Sinne berücksichtigt werden, so wie dieser Aspekt auch bereits in zahlreichen Projekten dieses Programms explizit Eingang gefunden hat.

Für das Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ wurde auch eine wissenschaftliche Begleitung eingerichtet, deren Aufgabe es ist, die Projekte bei der Realisierung überprüfbarer Ergebnisse sowie bei der Erstellung von Zwischenberichten und Abschlussgutachten als Basis für die Evaluation des Programms zu beraten. Des Weiteren organisiert die wissenschaftliche Begleitung Fachtagungen und sorgt für die Internetpräsentation und -kommunikation des Programms.¹

Ab 2001 soll die finanzielle Basis des Programms durch Mittel des ESF in Höhe von rund 8 Mio. DM jährlich erweitert werden.² Die im Jahr 1999 begonnenen Projekte wurden 2000 fortgesetzt. Im März 2001 wird von der wissenschaftlichen Begleitung ein Zwischenbericht vorgelegt, der – auch basierend auf der Präsentation aller geförderten Projekte im Rahmen einer ersten Fachtagung im Herbst 2000 - über den aktuellen Stand der Vorhaben informiert. In der ersten Hälfte des Jahres 2001 werden neue Projekte beginnen, über deren inhaltliche Schwerpunkte der Lenkungsausschuss entscheiden wird. Aus den positiven Erfahrungen des Programms sollen bildungspolitische Handlungsempfehlungen für die Übertragung in die Praxis der Länder gewonnen werden.

¹ <http://www.swa-programm.de>

² Vgl. ferner Kapitel 6.1.3

4.1.2 Projekt „JUNIOR - Junge Unternehmen initiieren - organisieren - realisieren“

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) unterstützt den verstärkten Dialog zwischen Schule und Wirtschaft und ist seit zwei Jahren Schirmherr über das Projekt JUNIOR. Projektträger ist das Institut der Deutschen Wirtschaft in Zusammenarbeit mit der Deutschen Ausgleichsbank. Unter dem Dach von JUNIOR gründen Schüler und Schülerinnen der Klassen neun und zehn für die Dauer eines Schuljahres ein eigenes Unternehmen. Sie finanzieren, produzieren, handeln, verkaufen und legen nach einem Jahr einen Geschäftsbericht über Erfolg oder Nichterfolg des Unternehmens vor. Die Schüler und Schülerinnen erleben dadurch unmittelbar, wie Theorie und Praxis ineinander greifen.

Im Schuljahr 2000/2001 nehmen bundesweit rund 260 Mini - Unternehmen mit 3.400 Schülern und Schülerinnen aus 12 Bundesländern an dem Projekt „JUNIOR - Junge Unternehmen initiieren - organisieren - realisieren“ teil. Ziel ist es, ökonomische Bildung als Teil der Allgemeinbildung an weiterführenden Schulen weiter auszubauen; Unternehmensgeist bei jungen Menschen zu fördern und Berührungsängste zwischen Schule und Unternehmen abzubauen. Die JUNIOR - Unternehmen an Schulen können dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Die Erfahrungen der Schüler und Schülerinnen sollen auch in Richtung Berufsausbildung oder Studium positive Wirkung erzielen.

Neben den bisherigen regionalen Initiativen, wie öffentliche Verkaufsmessen u. a. in Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg sowie Wettbewerben wird das Bundesministerium für Wirtschaft zusammen mit dem Projekt JUNIOR im Sommer 2001 erstmals ein „JUNIOR – business - camp“ in Berlin durchführen. Es geht darum, die gewonnenen Erfahrungen im Mini-Unternehmen zu festigen, auszubauen und Kontakte zu wirklichen Existenzgründern zu schaffen. So soll auch gegebenenfalls eine echte Existenzgründung vorbereitet werden. Hierzu sollen die 50 Besten aus dem Kreis der 3.400 Schüler und Schülerinnen, die am diesjährigen JUNIOR - Projekte teilnehmen, ausgewählt und für das „JUNIOR – business - camp“ eingeladen werden.

4.1.3 Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Frauen

Noch immer ist der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in hohem Maße geschlechtsspezifisch uneinheitlich. Entsprechend erfolgt auch die Berufswahl nach wie vor stark geschlechtsbezogen. Gerade in Berufsfeldern, in denen zukünftig gute Arbeitsmarktchancen bestehen oder in denen es einen Mangel an Nachwuchskräften gibt, muss das vorhandene weibliche Potenzial stärker genutzt werden. Dazu muss neben anderen Maßnahmen auch das Berufswahlspektrum von Frauen deutlich erweitert werden. Die Thematik ist in allen Aktivitäten und Maßnahmen der Bundesregierung als Schwerpunkt integriert.

Nachdem die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung im Jahr 1999 den Bericht „Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf“ verabschiedet hat, in dem der Handlungsbedarf aufgezeigt wurde, um Mädchen und Frauen frühzeitig und umfassend durch gezielte Information und Beratung in ihrem beruflichen Entwicklungsprozess zu unterstützen, sowie Perspektiven für den Berufseinstieg und die berufliche Entwicklung auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt der Informationsgesellschaft für Frauen genannt wurden, sind weitere Maßnahmen durch die Bundesregierung im Jahr 2000 initiiert worden.

Besondere Bedeutung hat die in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft gestartete Informationskampagne „BE-ING. In Zukunft mit Frauen“, die vor allem Schülerinnen über ingenieurwissenschaftliche und Informatikstudiengänge und Berufsperspektiven informiert und beispielhafte Entwicklungen in Unternehmen vorstellt.

Die Betriebe sind in erheblichem Maße an Frauen gerade in IT- und technischen Berufen interessiert, unterstützen die Projekte und führen gezielte Aktivitäten zur Gewinnung weiblicher Auszubildender bzw. Fachkräfte durch.

Neben den Projekten im Rahmen des Programms „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“¹ werden noch weitere Vorhaben mit dieser Thematik gefördert:

- Das Vorhaben Multimedia-Programm „Joblab“ „Computerplanspiel zur Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung von Mädchen“², das umfassend über Ausbildungsmöglichkeiten informiert, steht kurz vor dem Abschluss. Zurzeit wird ein Prototyp in verschiedenen Schulen getestet. Die endgültige CD-ROM wird breitflächig über die Bundesanstalt

¹ Vgl. Kapitel 4.1.1

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 4.4; siehe auch <http://www.joblab.de>

für Arbeit, über den Arbeitgeberverband Gesamtmetall, das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und das Bundesministerium für Bildung und Forschung verteilt.

- Im Projekt „Erstellung und Erprobung einer Internet-Praktikumsdatenbank zur Verbesserung des Zugangs von Mädchen zu Handwerksberufen am Beispiel der Handwerkskammern in NRW“ des Westdeutschen Handwerkskammertags wurde eine Datenbank entwickelt, aufgebaut und erprobt, die Praktikumsplätze für Schülerinnen vor allem in gewerblich-technischen Berufen vermittelt, da Praktika gute Chancen eröffnen, einen qualifizierten Ausbildungsplatz zu erhalten. Nach einer ersten Kampagne war die Resonanz bei den Betrieben ausgesprochen groß. Es konnten auf Anhieb über 2.000 Praktikumsplätze für Mädchen, gerade auch in traditionell eher männlich dominierten Ausbildungsberufen, in die Datenbank aufgenommen werden. Zurzeit wird eine vergleichbare Aktion für die neuen Länder vorbereitet.

- Der Erweiterung des Berufswahlspektrums dienen letztlich auch die Vorhaben, mit denen der Anteil der Ausbilderinnen und Meisterinnen erhöht werden soll, da der Vorbildfunktion eine wichtige Rolle zukommt.¹

¹ Diese Vorhaben werden in den Kapiteln 3.5.3, 3.5.4 und 3.5.5 ausführlich erläutert.

4.2 Früherkennung von Qualifikationsbedarf

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert im Rahmen der Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ verschiedene Forschungsvorhaben, die mittels unterschiedlicher wissenschaftlicher Methoden ein Instrumentarium zum frühzeitigen Erkennen von neuen Qualifikationserfordernissen entwickeln und erproben sollen. Die Forschungsvorhaben sind einerseits auf die Makroebene ausgerichtet, d. h. sie sollen die längerfristige strukturelle Entwicklung beobachten und andererseits auf die Mikroebene, d. h. sie sollen differenzierte Informationen unterhalb der Kategorie des Berufs bzw. des Tätigkeitsschwerpunkts liefern.

Dieses im Aufbau befindliche Früherkennungssystem soll auf unterschiedlichen Ebenen (Bildungspolitik, Sozialpartner, innovative Wirtschaftsbereiche, Praktiker, Bildungsanbieter, Forschung) die Grundlage für zukunftsorientierte Entscheidungen bilden. Ein wichtiges Anliegen ist es dabei, der Entwicklung von Qualifikationserfordernissen auf der sehr dynamischen Mikroebene der Arbeitspraxis möglichst frühzeitig auf die Spur zu kommen.

Die bereits initiierten Vorhaben sollen um weitere innovative Projekte ergänzt werden, die ebenfalls strategische Handlungsoptionen bei der zeitgemäßen Weiterentwicklung des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems eröffnen können.

4.2.1 Die Entwicklung der Qualifikationsstrukturen (Makroebene)

Ein Teil dieser Initiative ist die regelmäßige Analyse der längerfristigen strukturellen Entwicklung der Beschäftigung¹ anhand der vorliegenden Statistiken wie Mikrozensus, Beschäftigtenstatistik sowie durch repräsentative Untersuchungen (Qualifikationsstrukturbericht). Der vorliegende „Qualifikationsstrukturbericht 2000“² ist der erste Bericht dieser Art. Er wurde in Zusammenarbeit durch das Bundesinstitut für Berufsbildung, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin sowie das Wissenschaftszentrum, Berlin erarbeitet. Zentrale Aussagen des Berichts werden im Folgenden dargestellt.

Die Qualifikationsstruktur und ihre Veränderung sind das Ergebnis von Angebot und Nachfrage. Angebotsseitig maßgeblich ist die Bevölkerungsentwicklung und die Veränderung der Bildungsbeteiligung. Infolge des Geburtenrückgangs seit den siebziger Jahren haben sich die Jahrgangsstärken in den alten Ländern nahezu halbiert. In den neuen Ländern sanken nach der Wiedervereinigung die Geburtenziffern drastisch auf ein Drittel der Jahrgangsstärken der sechziger Jahre ab. Diese massiven Rückgänge prägen die Auslastung des Bildungssystems und führen auf dem Arbeitsmarkt zu geringeren Neueintritten, mit der Folge, dass eine eventuelle Höherqualifizierung bei den nachrückenden Jugendlichen quantitativ im gesamten Beschäftigungssystem nur geringe Auswirkungen hat.

Die Bildungsbeteiligung ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gewachsen. So stieg der Anteil von allen 18-Jährigen in Bildung und Ausbildung von 32 % 1960 auf 82 % 1990 und 87 % 1997. Während vor 30 Jahren noch rund 40 % eines Altersjahrgangs beim Berufseintritt ohne Berufsabschluss waren, sind es heute nur noch etwa 15 %. Anders als bei den deutschen Erwerbstätigen war bei den ausländischen Erwerbstätigen seit Mitte der achtziger Jahre keine Verbesserung der beruflichen Qualifikationsstruktur zu verzeichnen. Die Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Erwerbstätigen sind daher größer geworden.

Der wirtschaftliche Strukturwandel hat die Veränderung der Arbeitskräftestruktur zu höheren Qualifikationen beschleunigt. Die relativ stärkste Veränderung trat bei den Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss ein. Ihr Anteil hat sich in den alten Ländern in den letzten 20 Jahren – bei rund 16 % heute – beinahe verdoppelt. Die vom Umfang her bedeutendste Gruppe bilden

¹ Hierbei geht es primär um die Makroebene. Für die Beobachtung auf der Mikroebene vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.1.2

² Qualifikationsstrukturbericht 2000, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2000

die Erwerbstätigen mit Abschluss einer Lehre oder einer vergleichbaren schulischen Ausbildung. Ende der achtziger und zum Beginn der neunziger Jahre hatten annähernd 60 % der Erwerbstätigen in den alten Ländern diese Abschlüsse, weitere rund 15 % hatten diese Abschlüsse vor ihrem höchsten Berufsabschluss (Meister-, Techniker- oder Hochschulabschluss) erworben. Auch der Anteil von Erwerbstätigen mit einer fachschulischen Ausbildung stieg an. Spiegelbildlich zu der allgemeinen Höherqualifizierung hat sich der Anteil der Erwerbstätigen ohne Abschluss von rund 35 % 1976 bis heute halbiert. Bemerkenswert ist, dass sich der Rückgang des Ungelerntenanteils seit Beginn der neunziger Jahre verlangsamt hat bzw. zum Stillstand gekommen ist.

Die Beschäftigungsentwicklung geht in Deutschland wie in allen entwickelten Volkswirtschaften in Richtung Dienstleistungen. Sie ist mit einer allgemeinen Höherqualifizierung der Gesamtbeschäftigten verbunden. Allerdings geht ein weit höherer Anteil der Höherqualifizierung auf die intrasektorale Verschiebung der Qualifikationen bzw. ihrer Träger in den einzelnen Wirtschaftszweigen zurück als auf die (inter-)sektorale Beschäftigungsverschiebung zugunsten des Dienstleistungsbereichs. Die Erklärung hierfür liegt darin, dass sich die Zunahme von wichtigen Dienstleistungsberufen wie Planungs- und Verwaltungsberufen branchenübergreifend durchsetzt. Diese Berufsbereiche haben einen höheren Anteil von Hochqualifizierten und einen geringeren Anteil von Geringqualifizierten als die (anteilig rückläufigen) Fertigungsberufe. Hinzu kommt, dass in den Fertigungsberufen bis Anfang der neunziger Jahre der Stellenabbau infolge der Rationalisierung überwiegend Ungelernte betraf, so dass in all diesen Berufen eine deutliche Höherqualifizierung stattfand. In den Metall-, Elektro- und Bauberufen scheint die Höherqualifizierung mit einem Beschäftigungsanteil von über 80 % von Facharbeitern, Meistern und Technikern sogar beinahe „ausgereizt“ zu sein.

Angebot und Nachfrage von Qualifikationen entwickeln sich nicht im Gleichschritt. Dennoch stimmten für rund 60 % der Erwerbstätigen 1998 sowohl in den alten wie in den neuen Ländern die erworbenen Qualifikationen mit der beruflichen Tätigkeit nach eigener Einschätzung überein. In den neuen Ländern war die Verwertbarkeit beruflicher Qualifikationen bei Frauen höher als bei Männern; in den alten Ländern gab es keinen nennenswerten Unterschied. Die qualifikationsadäquate Beschäftigung ist in den alten Ländern seit Mitte der achtziger Jahre gestiegen. Bei Ausländern gilt diese positive Entwicklung nur für diejenigen, die in Deutschland ihre Berufsausbildung erworben haben.

Der berufliche Strukturwandel ist weniger durch die Berufsanfänger als durch die bereits Berufstätigen vollzogen worden. In den 14 Jahren von 1984 bis 1998 hat fast die Hälfte der zu Beginn 25- bis 45-Jährigen einen oder mehrere Berufswechsel vollzogen. Mehr als ein Vier-

tel der Berufswechsel sind solche innerhalb der Berufsgruppe, gut die Hälfte wechselt zwar die Berufsgruppe, bleibt aber innerhalb der industriellen Berufe (einschließlich der handwerklichen und landwirtschaftlichen) oder der Dienstleistungsberufe. Nur 12 % der Wechsel erfolgten von Fertigungs- in Dienstleistungsberufe und 8 % in umgekehrter Richtung. Einen besonders hohen Anteil von Berufswechslern gibt es bei

- ausländischen Erwerbstätigen,
- Personen ohne Ausbildung sowie bei
- un- und angelernten Arbeitern.

Berufswechsel ist häufiger mit beruflichem Aufstieg als mit einem Abstieg verbunden. Allerdings gilt das nicht für den Berufswechsel aus Fertigungsberufen in einen Dienstleistungsberuf und auch nicht für einen Wechsel in umgekehrter Richtung.

Die neuesten Projektionen unter Berücksichtigung der Entwicklung der neunziger Jahre gehen von 1995 aus und sind auf das Jahr 2010 bezogen. Die voraussichtlichen Entwicklungslinien werden wie folgt beschrieben:

Grundsätzlich wird sich die Anzahl der Erwerbstätigen zwischen 1995 und 2010 in Deutschland nur unwesentlich von 33,5 Millionen auf 33,0 Millionen verringern. Relativ liegt der Rückgang in den neuen Ländern deutlich höher, absolut sind die Rückgänge etwa gleich. Die Vollzeit-Erwerbstätigkeit geht in den alten Ländern um 2,4 Millionen und in den neuen Ländern um 1,0 Millionen zurück. Demgegenüber nimmt die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze um 2,2 Mio. in den alten und um 0,7 Mio. in den neuen Ländern zu. Sektoral setzen sich die bisherigen Entwicklungen zugunsten der Dienstleistungswirtschaft fort.

Die Tätigkeitsveränderungen folgen dem sektoralen Strukturwandel und zeigen insbesondere eine Ausweitung sekundärer Dienstleistungen, wie Forschen und Entwickeln, Organisieren und Management sowie Betreuen, Beraten, Lehren. In diesen Bereichen wachsen die Teilzeitquoten nur begrenzt.

Primäre Dienstleistungen, wie Bürotätigkeiten, Handelstätigkeiten sowie allgemeine Dienste (Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren, Sichern u. a.) werden in dem projizierten Zeitraum zwar Arbeitsvolumen verlieren, die Anzahl der Beschäftigten wird sich aber wegen des stark steigenden Teilzeitanteils noch leicht erhöhen.

Bei den Produktionstätigkeiten werden Arbeitsvolumen und Beschäftigte deutlich abnehmen, wobei nicht nur die primären Produktionstätigkeiten wie Gewinnen und Herstellen betroffen sind, sondern auch die sekundären wie Reparieren, Maschineneinrichtung und Warten.

Die Qualifikationsanforderungen werden deutlich zunehmen. Zur Deckung dieses Bedarfs ist eine massive Höherqualifizierung erforderlich. Die mittlere Qualifikationsebene (Lehre, Berufsfachschule) wird im Volumen ihre Bedeutung halten, der obere Bereich (Fachschule, Fachhochschule und Universität) wird wachsen müssen (von 23 % auf 29 %), dagegen werden 2010 nur noch etwa 11 % der Erwerbstätigen ohne Ausbildung sein, nachdem diese Quote 1995 noch bei 17 % lag.

Der internationale Vergleich zeigt trotz unterschiedlicher Zeithorizonte viele Gemeinsamkeiten zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs. Gemeinsam ist allen Qualifikations- und Beschäftigungsprognosen, dass sie an eine gesamtwirtschaftliche Prognose gebunden sind, die die sektorale Entwicklung beschreibt. Trotz unterschiedlicher Einschätzung des jeweiligen nationalen Beschäftigungswachstums wird in allen entwickelten Volkswirtschaften ein starkes Wachstum der Qualifikationsanforderungen, eine generelle Niveauverschiebung nach oben prognostiziert. In allen Ländern stehen die Informationsberufe an der Spitze des Bedarfs, wobei in keinem der Länder mittelfristig eine Bedarfsabdeckung mit inländischem Fachpersonal erwartet wird.

Deutliche Unterschiede zeigt der internationale Vergleich bei der Umsetzung des erkannten Qualifikationsbedarfs in die nationalen Bildungssysteme. So fehlt es häufig an den notwendigen gesetzlichen und/oder tariflichen Regelungen, mit denen gezielt Entwicklungen im Bereich der Früherkennung von Qualifikationsbedarf gefördert und gestaltet werden können.

4.2.2 Mikroebene

Das Vernetzungsprojekt "FreQueNz"

Die Vielzahl von Projekten zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen soll eine variantenreiche Sicht auf zentrale Fragen der Qualifikationsentwicklung ermöglichen. Aufgabe des Vernetzungsprojekts – FreQueNz - ist es nicht nur, zwischen den einzelnen Projekten einen fachübergreifenden Dialog zu initiieren, den Informationsfluss zu fördern und sinnvolle Zusammenarbeit anzustoßen, sondern auch den Austausch zwischen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung zu fördern. Zu diesem Zweck wurde eine organisatorisch-konzeptionell arbeitende, zentrale Anlaufstelle als Kern des Forschungsnetzes etabliert. Aufgabe der Anlaufstelle ist es, die Arbeit in den Einzelprojekten zu begleiten sowie gezielte Koordinations- und Kooperationsaktivitäten zu betreiben. Darüber hinaus gilt es für die Einzelvorhaben und für das Vernetzungsprojekt FreQueNz in einem arbeitsteiligen Prozess zwischen Forschung und relevanten Entscheidern einen wirksamen Kommunikationsprozess zu etablieren. Auf diese Weise soll es ermöglicht werden, spezifische Erkenntnisinteressen aus Politik und Praxis als Bedarfe in den Forschungsprozess einfließen zu lassen und umgekehrt den wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt als Input für die Steuerung und Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung zu nutzen. Schließlich wird ein integriertes Dokumentations- und Informationssystem entwickelt und aufgebaut.

Dieses Dokumentations- und Informationssystem umfasst die Buchreihe „Qualifikationen erkennen - Berufe gestalten“, den FreQueNz-Newsletter und eine elektronische Informations- und Kommunikationsplattform mit der Adresse <http://www.frequenz.net>. Erlaubt es die Buchreihe den Lesern tiefer in eine spezifische Thematik oder in eines der Forschungsprojekte einzutauchen, so ist der Newsletter für den „schnellen“ Leser gedacht, der sich einen ersten Eindruck verschaffen will von den Vorgehensweisen der Projekte und den neuesten Trends, die sich im Ablauf der Forschungsarbeit abzuzeichnen beginnen. Die elektronische Informations- und Kommunikationsplattform ist ein interaktives Medium für Forscher und Nutzergruppen mit einer Vielzahl von Funktionen und Services.

FreQueNz versteht sich als offenes Forschungsnetzwerk, in dem sowohl der Nukleus der zurzeit geförderten Forschungsvorhaben als auch die anderen Aktivitäten der Qualifikations- und Berufsforschung eine gemeinsame elektronischen Plattform finden.

In einem zunächst bis Ende 2001 angelegten Forschungsprozess werden verschiedene Institutionen und Forschungsinstitute ihre spezifischen Ansätze zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen auf Makro- und Mikroebene weiter verfolgen. Die Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen ist grundsätzlich offen angelegt, so dass sich weitere Projekte, die interessante Fragen thematisieren, in das Forschungsnetzwerk einfügen können. Vertreten sind zurzeit das Bundesinstitut für Berufsbildung mit mehreren früherkennungsspezifischen Projekten, das Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e. V. mit dem Projekt „Trendqualifikationen“, das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk und dem Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln mit dem Projekt „Dauerbeobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung“, das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung mit dem Projekt „Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD“ sowie das Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation in Kooperation mit Infratest Burke Sozialforschung mit dem Projekt „AdeBar“ zur arbeitsnahen Dauerbeobachtung.

Projekt „Trendsetter“

Der Forschungsansatz des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e. V. geht davon aus, dass neue Qualifikationen bereits in der Anfangsphase ihrer Herausbildung erkannt und beschrieben werden können. Solche frühzeitig erfassten Bildungserfordernisse, bei denen zudem absehbar ist, dass sie den Beginn eines sich künftig stark verbreiternden Bedarfstrends darstellen können, werden als Trendqualifikationen bezeichnet. Im Mittelpunkt der Untersuchungen stehen:

1. innovative Unternehmen, die aufgrund eines Entwicklungsvorsprungs auf bestimmten Gebieten Trendsetter ihrer Branche sind, z. B. technologisch oder betriebsorganisatorisch und deshalb neuartigen Qualifizierungsbedarf eher verspüren als ihre Mitwettbewerber. Die in solchen Unternehmen erkennbaren neuen Qualifikationen können den Beginn eines allgemeinen Trends der Bedarfsentwicklung signalisieren. Eine frühzeitige Erfassung dieser Trends bietet die Möglichkeit, Qualifizierungsstrategien zu entwickeln, bevor der Qualifikationsbedarf akut und eventuell als Megatrend hervortritt.
2. Schlüssellieferanten, die als Hersteller technischer Geräte und Ausrüstungen Voraussetzungen für Innovationen schaffen, die sich in den Anwenderbetrieben auch auf die Tätigkeitsprofile und die Qualifikationen der dort Beschäftigten auswirken. Da neue Qualifikationserfordernisse in erster Linie aus Veränderungen im Arbeitsprozess erwachsen, kann

davon ausgegangen werden, dass die Schlüssellieferanten Hinweise auf sich möglicherweise in den Anwenderbetrieben herausbildende Trendqualifikationen geben können.

Im Rahmen des Projekts werden Unternehmen gezielt ermittelt und für eine aktive Mitwirkung an dem Vorhaben gewonnen. Trendqualifikationen sind kaum mit Hilfe traditioneller Erhebungsinstrumente in hinreichender Konkretetheit bestimmbar, deshalb werden Qualifikationsentwicklungen unter Einbeziehung und Nutzung von Insiderkenntnissen auf unterschiedlichen betrieblichen Ebenen ausfindig gemacht, hinterfragt und möglichst aus dem Prozess der Arbeitstätigkeit heraus beschrieben. In diesem Sinne wurden für die Ermittlung von Trendqualifikationen Mitarbeiter als „Branchenscouts“ ausgewählt, die über das erforderliche Insiderwissen zur Branche verfügen und zudem die psychosoziale Kompetenz mitbringen, um entsprechend dem Projektkonzept die empirischen Erhebungen in den Unternehmen selbstständig realisieren und dokumentieren zu können.

In der gegenwärtigen Phase der Untersuchung soll in erster Linie die dem beschriebenen Ansatz folgende Methode zur Früherkennung von Trendqualifikationen im Hinblick auf ihre Eignung als spezifisches und dauerhaft anwendbares Erhebungsinstrument erprobt und verifiziert werden. Dazu werden in ausgewählten Branchen die bereits in der Pilotphase aufgenommenen empirischen Untersuchungen zu möglichen Trendqualifikationen fortgesetzt und die Ergebnisse einer breiten Fachöffentlichkeit zur Diskussion gestellt. In Abstimmung mit den anderen im Rahmen der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ zusammenwirkenden Instituten konzentrieren sich die empirischen Untersuchungen gegenwärtig auf die Ermittlung von Trendqualifikationen in der IT-Branche, in der Freizeitwirtschaft und im Handel.

Projekt „AdeBar“

Der Forschungsansatz des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation und von Infratest Burke Sozialforschung geht davon aus, dass ein Wandel der Qualifikationen und Qualifikationsanforderungen zeitlich versetzt an vielen Stellen sichtbar wird: in der beruflichen Ausbildung, am Weiterbildungsmarkt, am Stellenmarkt - zuerst jedoch in der Arbeitspraxis. Während man die ersten drei Quellen heute bereits intensiv beobachtet, werden die Veränderungen konkreter Arbeitssysteme unter dieser Fragestellung noch nicht systematisch analysiert. Gerade für eine Früherkennung der Qualifikationsentwicklung empfiehlt es sich jedoch, hier anzusetzen. Schließlich ist die Arbeitspraxis sowohl Ausgangspunkt als auch Motor der Qualifikationsentwicklung.

Ziel des ADeBar-Projekts ist die Verfügbarkeit anschaulicher und konkreter Informationen über die Entwicklung der realen Arbeitsaufgaben und der damit zusammenhängenden, in der Arbeit selbst erkennbaren künftigen Qualifikationsanforderungen. Informationslieferanten sind die in den Tätigkeiten selbst Handelnden; Gegenstand der Untersuchung ist die unmittelbare Arbeitsumgebung. Die erkundeten Informationen sollen den Adressaten – Sozialpartner, (Bildungs-) Politik, Wirtschaft, Arbeitsverwaltung, Einzelnutzern und Wissenschaft – in geeigneter Form verfügbar gemacht werden.

Kern der Datenerhebung ist die gezielt vorbereitete Durchführung von zweitägigen Intensiv-Fallstudien in Unternehmen. Sie bestehen jeweils aus

- explorativen, leitfadengeführten Beobachtungsinterviews mit sieben Gesprächspartnern je Unternehmen,
- Arbeitsaufgaben-, Arbeitssystem- und Geschäftsprozessanalysen durch Beobachtung und standardisierte Interviews, Untersuchung der Arbeitsumgebung sowie geschäftsprozessbezogener Abläufe,
- Analyse arbeitsspezifischer und betrieblicher Dokumente.

Aus der Zusammenstellung aller Fallstudien entsteht die Abbildung übergreifender Trends und Thesen. Sie werden in den von Infratest Burke Sozialforschung durchgeführten Untersuchungen auf Repräsentativität hin getestet. Damit können die Trends und Thesen aus den Einzelfallanalysen auf breiter Basis validiert werden. Untersuchungsschwerpunkte für den Projektzeitraum sind die Logistik, das Facility Management, neue Bürotätigkeiten in telematischen Arrangements, die Mediengestaltung sowie der Bereich E-Commerce.

In der ersten Erhebungswelle standen zunächst die Felder Logistik und Facility Management im Vordergrund der Untersuchung. Dabei wurde deutlich, dass zukünftige Qualifikationen sich einerseits aus „hartem“ Wissen, z. B. Fachwissen in der Immobilienwirtschaft, und andererseits aus „weichem“ Wissen, z. B. der Fähigkeit des Gesamtprozessdenkens, zusammensetzen werden. Dabei vollziehen sich zwei Entwicklungen parallel: Einerseits sollen Mitarbeiter in der Lage sein, global und übergreifend zu denken, und andererseits werden ihnen immer speziellere Kenntnisse zu spezifischen Themenbereichen abverlangt. In der Folge muss die herkömmliche Trennung zwischen den sogenannten Schlüsselqualifikationen und Fachkenntnissen neu definiert werden. Zukünftig werden neue berufliche Kompetenzbereiche gefordert sein, die sich aus einer neuen Kombination von Spezial-, Sozial- und fachübergreifendem Wissen zusammensetzen.

Aus der quantitativen Überprüfung der Thesen zu Qualifikationsveränderungen kann Folgendes festgestellt werden: Zwar werden viele der erstmals zur Bewertung vorgegeben Qualifikationsanforderungen derzeit noch nicht als allzu bedeutsam eingestuft, doch erwarten die im Pretest befragten Experten teilweise enorme Bedeutungszuwächse in den nächsten drei Jahren. Dies gilt insbesondere für diejenigen Qualifikationsanforderungen, die mit Internetnutzung und E-Commerce zusammenhängen. Bemerkenswert erscheint dabei weniger die Richtung der Veränderungen als die zum Teil außerordentlich hohe Dynamik, die innerhalb eines Dreijahreszeitraums erwartet wird. Auch die unterschiedlichen Einschätzungen verschiedener Qualifikationsfacetten erscheinen bedeutsam.

Die aus den Fallstudien abgeleiteten Entwicklungstrends zur Qualifikationsentwicklung und die in den repräsentativen Befragungen bewerteten und gewichteten Thesen in den untersuchten Schwerpunktbereichen sollen es in einem Dauerbeobachtungssystem den bereits genannten Adressaten ermöglichen, innovative Entwicklungen frühzeitig zu erkennen. Auf dieser Grundlage kann von verschiedenen Seiten steuernd und unterstützend eingegriffen werden.

Analysen aus den OECD-Ländern

Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung hat aus einer international vergleichenden Perspektive Hinweise für die Früherkennung von Qualifikationsbedarf in der Bundesrepublik Deutschland erarbeitet. Der Forschungsansatz des Projekts „Qualifikationserfordernisse in den Ländern der OECD – Ermittlung, Analysen und Implementation“ geht von folgenden Thesen aus:

1. Es ist für die Umsetzung eines Früherkennungssystems von Qualifikationserfordernissen erforderlich, internationale Erfahrungen aufzunehmen, da die internationale Perspektive in methodischer wie institutioneller Hinsicht wichtige Anregungen bieten.
2. Die Forschungsergebnisse anderer Länder können aufgrund internationalisierter Märkte weitreichende Implikationen für die Entwicklung des deutschen Bedarfs haben.
3. Die Notwendigkeit besteht, sowohl die Entwicklung des Bedarfs mit dafür geeigneter Methodik zu erfassen, als auch die Implementation von erkanntem Qualifikationsbedarf in die spezielle Betrachtung in Deutschland einzubeziehen.

Die meisten internationalen Konzepte der Früherkennung haben eine gesamtwirtschaftliche Makroprognose zur Grundlage, die durch Erhebungen der Angebotsstruktur von Arbeitskräften und der betrieblichen Mikroebene ergänzt wird. Über diesen allgemeinen Trend hinaus unterscheiden sich jedoch die konkreten Früherkennungsdesigns der einzelnen Länder vor allem hinsichtlich der Präzisierung und der Periodizität. Hier lässt sich als zentrales Ergebnis festhalten, dass zunehmend Konzepte kurz- und mittelfristiger Prognosen entwickelt werden. Als beispielhaft kann hier Großbritannien angeführt werden, wo jährlich eine Erhebung durchgeführt und die Prognose aktualisiert wird. In den anderen Ländern erfolgt dies in größeren Abständen.

Hinsichtlich der Prognosemethoden ist das Vorgehen in Kanada insofern von Bedeutung, da es die Möglichkeit zur Nutzung der Daten für eigene Prognosen auf nationaler wie auf disaggregierter regionaler Ebene erlaubt. Die Konzeption in den USA und Irland zeichnet sich durch eine besondere Zielgruppenorientierung (zum Beispiel Frauen und besondere Alterskategorien) aus. Der niederländische Ansatz ist sowohl aus methodischer Sicht wegen seines theoriegeleiteten Ansatzes (Mismatch auf dem Arbeitsmarkt), als auch bezüglich seiner Einbindung in konkrete Implementationsstrukturen zukunftsweisend.

Als bedeutendes Ergebnis zeigt sich des Weiteren, dass sowohl die Anstrengungen zur Erkennung des Qualifikationsbedarfs, als auch deren Ergebnisse zwischen den Ländern erhebliche Unterschiede, jedoch auch Gemeinsamkeiten aufweisen. Generell ist zu beobachten, dass der frühzeitigen Erkennung von Qualifikationsbedarf in allen betrachteten Ländern eine immer größere Bedeutung beigemessen wird. Als weitere Gemeinsamkeit stellt sich die Prognose heraus, dass das Niveau an Qualifikationen insgesamt zunehmen und der Bedarf an an- und ungelernten Arbeitskräften weiter abnehmen wird. Vor allem an- und ungelernte Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich werden als Tätigkeitsfelder mit schlechten Aussichten hervorgehoben. Dagegen stehen in allen Ländern Tätigkeiten in den Kommunikations- und Informationstechnologien – allerdings auch mit unterschiedlicher Intensität – hoch im Kurs, wobei allgemein erwartet wird, dass der zukünftige Bedarf nicht gedeckt wird.

Neben den Erhebungsmethoden und -ergebnissen ist ein weiterer Untersuchungsgegenstand des Projekts die Implementation von Qualifikationsprognosen. Dabei geht es um die Frage, wie erkannter Qualifikationsbedarf in die Bildungssysteme umgesetzt wird und welche hemmenden und fördernden Wirkungen die institutionellen Rahmenbedingungen auf den Umsetzungsprozess haben.

Die Implementationsbedingungen von erkanntem Qualifikationsbedarf sind in den beteiligten Ländern sehr unterschiedlich. Die Bildungssysteme und die Zuständigkeit für berufliche Bildung und Weiterbildung sind so verschiedenartig, dass ein systematischer Vergleich schwer fällt. Dennoch zeigt die internationale Analyse, dass in den beteiligten Ländern ähnliche Probleme zu lösen sind. Teilweise haben sich innovative institutionelle Arrangements entwickelt, die wichtige Hinweise geben können, wie Personen, Betriebe, Regionen und Landesinstitutionen rasch auf veränderte Qualifikationserfordernisse reagieren können. Die Niederlande z. B. haben durch die Berücksichtigung regionalspezifischen Bedarfs einen 20 %igen Spielraum für die regionale Anpassung von national verhandelten Berufsbildern eingeführt. In Irland wird durch die Einführung sogenannter Management Implementation Groups die Frage der Umsetzung von Bedarf direkt an die Erhebung gekoppelt. Die Vertreter von Verbänden am Arbeitsmarkt werden hier aufgefordert, ihren konkreten Beitrag zum Erzielen von gemeinsam verhandelten bildungspolitischen Zielen zu nennen. In Japan wurde der Komplexität des Bildungssystems durch die Begrenzung von neuen Ausbildungsgängen Rechnung getragen. Für jeden neu geschaffenen Beruf muss dort ein anderer Beruf, in dem nur noch wenig ausgebildet wird, abgeschafft werden.

Innovative Weiterbildungsmaßnahmen

Weiterbildungsträger und -einrichtungen gehören mit zu den wichtigsten „Signalgebern“ von Qualifikationsentwicklungen. Mit ihren Weiterbildungsmaßnahmen reagieren sie unmittelbar auf Entwicklungen in der Wirtschaft und setzen damit Akzente für die Qualifizierung der Beschäftigten. Um festzustellen, wie Weiterbildungsträger auf neue Entwicklungen reagieren, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung verschiedene Pilotstudien durchgeführt mit dem Ziel, von den Trägern selbst Bedarf, Ermittlung des Bedarfs und Resonanz darstellen zu lassen. Hierbei ging es vornehmlich um eine methodische Fragestellung.

Nach Abschluss der Pilotstudien erfolgte eine Preisausschreibung, mit der innovative Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden sollten. Dieser neue methodische Ansatz unterscheidet sich von herkömmlichen Verfahren vor allem dadurch, dass ein Anreiz zur Darstellung innovativer Konzepte gegeben wird. Für die Darstellung der einzelnen Maßnahmen wurden einige Kriterien vorgegeben, die Bestandteil der Ausschreibung des Weiterbildungs-Innovations-Preises waren. Ansonsten war es den Bewerbern selbst überlassen, zu unterscheiden, welche ihrer Maßnahmen sie als „innovativ“ ansehen. Da der Begriff „innovativ“ jedoch sehr unterschiedlich interpretiert wird, wurde der Hinweis gegeben, bei der Beschreibung zu beachten, dass es sich um Maßnahmen der beruflichen Bildung handeln sollte, die zukunfts-

weisende Neuerungen in (voraussichtlich) wachsenden Beschäftigungsfeldern darstellen. Die Preisausschreibung hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

Insgesamt wurden 203 Maßnahmenkonzepte eingereicht. Hierbei handelt es sich nicht um eine repräsentative Stichprobe – dies war auch gar nicht beabsichtigt. Das Potenzial des Weiterbildungsinnovationspreises für die Früherkennung neuer Qualifikationserfordernisse liegt in der Bildung eines Ideenpools von innovativen Weiterbildungskonzepten für die berufliche Bildung. Dass dieser innovative Maßnahmen quer über die Weiterbildungslandschaft einfangen kann, belegen die mit einem Preis ausgezeichneten Maßnahmen „Webmaster“, „Certified Electronic Commerce Supporter“, „Kfz-Service-Techniker“, „Technischer Betriebswirt/Technische Betriebswirtin Gebäudemanagement“, „Dentalberater“ und „Rollstuhltraining“.

129 Weiterbildungsträger vermitteln in ihren Maßnahmen berufsfachliche Inhalte. Jede dritte dieser Maßnahmen erweitert die berufliche Handlungsfähigkeit und Flexibilität der Teilnehmer durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Zwei Drittel der Maßnahmen erweitern mit der Vermittlung zusätzlicher fachlicher Inhalte vorhandene Qualifikationsprofile. Maßnahmen, die auf eine reine Spezialisierung hin ausgerichtet sind, gab es nur wenige. Jede dritte Maßnahme qualifiziert für das Berufsfeld Management.¹

Die Einschätzung der Träger hinsichtlich des innovativen Charakters ihrer Maßnahmen wurde nicht in allen Fällen von den vier unabhängig urteilenden Gutachtern geteilt. Betrachtet man die von den Trägern als innovativ angesehenen Weiterbildungsmaßnahmen genau, zeichnen sich 57 Maßnahmen durch einen innovativen Charakter aus. 72 Maßnahmen vermitteln nach wie vor traditionelle Inhalte – zum Teil verpackt in vielversprechenden Bezeichnungen. Vollständig neue Qualifikationsprofile werden nicht vermittelt. Traditionelle Inhalte haben in den meisten Fällen - wenn auch modifiziert - weiter Bestand. Innovativ in dem Sinn, dass bekannte Inhalte zum Teil auch mit neuen Inhalten neu kombiniert werden, sind 44 % der Maßnahmen. Das große Angebot innovativer Maßnahmen für Personen in der kaufmännischen Verwaltung und in IT-Berufen gibt Hinweise auf neue Qualifikationsprofile in diesen Bereichen (vgl. **Schaubild 11**).

Betrachtet man beispielhaft den IT-Bereich, zeigen sich Weiterbildungsaktivitäten u. a. in den „neuen“ Tätigkeitsfeldern E-Commerce, Multimedia, Internetprogrammierung mit Webdesign,

¹ Personen in IT-Berufen, Managementberufen, technischen Berufen sowie Dienstleistungskaufleute sind auch jene Berufsgruppen, die in einer repräsentativen Befragung von 0,1 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland (BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999) häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen angeben, einen neuen Beruf auszuüben.

Administration von Web-Servern, IT-Sicherheit, Wissensmanagement, wobei viele Maßnahmen mit ihrem Modulcharakter mehrere dieser Felder abdecken.

Eine Überprüfung der Ergebnisse ist durch Querverbindungen zu anderen Instrumenten der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen z. B. der Stellenanzeigenanalyse des Bundesinstituts für Berufsbildung gegeben. Einer überdurchschnittlich häufigen Vermittlung von IT-Kenntnissen für Personen der kaufmännischen Verwaltung steht z. B. eine entsprechende Nachfrage in Stellenanzeigen für diese Personengruppe gegenüber (vgl. **Schaubild 12**).

Die Analysen haben Folgendes deutlich gemacht: Innovative Weiterbildungsmaßnahmen können Hinweise darauf geben, in welchen Bereichen neue Qualifikationsanforderungen nachgefragt werden und wie einzelne Bereiche „zukunftsreicher“ Qualifikationsprofile gestaltet werden können.

Stellenanzeigenanalyse

Auf der Grundlage der Ergebnisse einer repräsentativen Stellenanzeigenanalyse hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2000 eine Inserentennachbefragung für das Tätigkeitsfeld Informationstechnik, Multimedia und Medien durchgeführt¹. Für diesen Bereich haben die Betriebe einen vergleichsweise großen Qualifikationsbedarf.

Ziel der Nachbefragung war es, die Realisierung des Qualifikationsbedarfs bei der Stellenbesetzung zu klären und ggf. Qualifikationsdefizite der Bewerber aufzuzeigen. In die Befragung wurden 150 Betriebe einbezogen, die zu insgesamt 213 ausgeschriebenen Stellen befragt wurden. Ausgewählt wurden diejenigen Betriebe, die bis zu maximal drei Stellen für das genannte Tätigkeitsfeld ausgeschrieben hatten. Die Rücklaufquote betrug 49 %, d. h. 73 Unternehmen gaben Antworten in Bezug auf 105 Stellenausschreibungen.

Die im Tätigkeitsfeld Informationstechnik, Multimedia und Medien ausgeschriebenen Stellen ergaben folgendes Bild:

Gesucht wurden Fachkräfte in IT-Mischberufen zu 22 %, Spezialisten in den IT-Kernberufen wie Softwareentwickler zu 22 %, Netzwerkfachleute zu 16 %, Spezialisten in sonstigen IT-Kernberufen zu 15 %, gefolgt von Vertriebsfachleuten/IT-Beratern zu 14 % sowie Systemanalytikern zu 11 %. Als formale Anforderung zur Stellenbesetzung wurde zu 45 % ein Hoch-

¹ Bott, P./Hall, A./Schade, H.-J.: „Qualifikationsanforderungen im IT-Bereich: Wunsch und Wirklichkeit“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2000

schul- bzw. Fachhochschulabschluss verlangt, während in nur 7 % der Anzeigen explizit eine abgeschlossene Lehre vorausgesetzt wurde. In immerhin 40 % der angebotenen Stellen wurden keine Angaben zu formalen Qualifikationen gemacht. Diese Tatsache bietet Quereinsteigern aus anderen Berufsbereichen eine gute Chance im Tätigkeitsfeld Informationstechnik, Multimedia und Medien eine Beschäftigung zu finden, sofern die spezifischen fachinhaltlichen Voraussetzungen in Verbindung mit den sehr häufig geforderten überfachlichen Qualifikationen vorliegen.

Bereits die Anzahl der eingereichten Bewerbungen macht deutlich, dass es im IT-Bereich an geeigneten Kandidaten mit den gesuchten Qualifikationen mangelt. Bei mehr als 60 % der Stellen gingen weniger als zehn Bewerbungen ein, bei rund 30 % waren es nur maximal zwei Bewerbungen. Als wichtigste Gründe der Betriebe, einen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerber nicht einzustellen, wurden genannt:

- unzureichendes spezifisches Berufswissen auf aktuellem Stand der Entwicklung (65 %),
- mangelnde Sozialkompetenzen (41 %),
- nicht hinreichende Branchenkenntnisse (20 %).

Schließlich stellt sich die Stellenbesetzungssituation folgendermaßen dar: 46 % der Stellen konnten problemlos nach der Ausschreibung besetzt werden, während 31 % erneut ausgeschrieben werden mussten, um einen Bewerber mit den gesuchten Qualifikationen zu finden. Immerhin 23 % der Stellen konnten auch mehr als ein halbes Jahr nach Ausschreibung nicht besetzt werden. Die meisten Schwierigkeiten ergaben sich bei der Suche nach Softwareentwicklern und IT-Vertriebsfachleuten mit jeweils 35 % unbesetzten Stellen, gefolgt von Inseraten für Netzwerkfachleute, bei denen zwar nur 6 % der Stellen nicht besetzt werden konnten, 44 % der Stellen aber ein zweites Mal ausgeschrieben werden mussten.

Die Frage nach dem verlangten Ausbildungsabschluss wurde vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Stellenanzeigenanalyse in der Inserentennachbefragung erneut gestellt. 84 % der befragten Betriebe suchten für die ausgeschriebene Tätigkeit bevorzugt Bewerber oder Bewerberinnen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Die Nachfrage, ob nicht auch eine fachlich entsprechend gebildete Person mit einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung ebenfalls für die Stelle in Betracht käme, bejahten immerhin 48 % der Betriebe. Dieses Ergebnis zeigt, dass die Absolventen der vier IT-Ausbildungsberufe gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Die immer geringere Halbwertszeit des Wissens auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnik setzt allerdings voraus, dass die fachinhaltlichen Kenntnisse auf dem neuesten Stand der Entwicklung gehalten werden.

Dieses ständig zu aktualisierende Wissen muss in sehr vielen Tätigkeitsfeldern gepaart sein mit ausgeprägten Sozialkompetenzen, die für die betriebsinterne Beratung und Betreuung ebenso für notwendig gehalten werden, wie für die Kundenbetreuung.

Qualifikationsentwicklung aus Sicht der Betriebe

Im Sommer 2000 befragte das Bundesinstitut für Berufsbildung die Betriebe seines Referenzbetriebssystems (RBS) zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen. Die Betriebe leisten zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung einen Beitrag, indem sie neue Aufgabenfelder in ihrem Unternehmen benennen und die Qualifikationsanforderungen an ihre Beschäftigten beschreiben. An der RBS-Befragung „Früherkennung - Qualifikationsentwicklung“ haben sich 876 Betriebe von 1.944 angeschriebenen Unternehmen beteiligt.

Die Referenzbetriebe wurden - wie bereits vor fünf Jahren¹ - gebeten, jene Entwicklungen zu benennen, die in den letzten drei Jahren zu neuen Aufgabenfeldern in ihrem Unternehmen geführt haben. Insgesamt sehen sich im Jahr 2000 drei von vier Betrieben mindestens in einem von elf vorgegebenen Bereichen vor neuen Aufgabenfeldern (vgl. **Schaubild 13**).

Die Rangreihe der bedeutendsten Entwicklungen wird von den neuen Informationstechniken/Datenverarbeitung/neue Medien angeführt: 56 % der Betriebe verzeichnen hier neue Aufgabenfelder. Danach folgen die Bereiche neue Produkte/Dienstleistungen (52 %), moderne Technologien/neue Werkstoffe (45 %), Marketing/Verkaufsstrategien (40 %) und Qualitätssicherung (40 %).

Richtet man den Blick auf die Betriebsgröße, zeigen sich Unterschiede zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieben. Der Anteil neuer Aufgabenfelder nimmt in allen aufgeführten Bereichen signifikant mit der Betriebsgröße zu – im Bereich Informationstechniken/Datenverarbeitung/neue Medien z. B. von 22 % bei Kleinbetrieben über 39 % bei Mittelbetrieben auf 54 % bei Großbetrieben.

1995 sah sich nur jeder zweite Betrieb mindestens in einem von damals neun vorgegebenen Bereichen mit neuen Aufgabenfeldern konfrontiert. Besonders die Informationstechniken/Datenverarbeitung/neue Medien und moderne Technologien/neue Werkstoffe haben von 1997 bis heute die Aufgabenfelder der Betriebe stärker verändert als in dem Zeitraum von 1992 bis 1995 (vgl. **Schaubild 13**).

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Kapitel 4.3

Die Umsetzung des Qualifikationsbedarfs für die neuen Aufgabenfelder erfolgt vornehmlich durch Weiterbildung. Auf die Verstärkung der eigenen Ausbildung entfallen maximal 26 % der Nennungen; dies gilt für Qualifikationsbedarf, der durch moderne Technologien und neue Werkstoffe entstanden ist.

Die Mehrheit der Betriebe rechnet sowohl für fachliche als auch für überfachliche Qualifikationen mit steigenden Anforderungen (vgl. **Schaubild 14**). So sind 90 % der Betriebe der Meinung, dass die Anforderungen an den Umgang mit neuen Informationstechniken steigen werden. Acht Betriebe von zehn denken, dass die Anforderungen an das fachliche Wissen an Bedeutung gewinnen werden. Jeder siebte Betrieb erkennt steigende Anforderungen an den Umgang mit Kunden und Kollegen. Dass Anforderungen an die Planung und Steuerung von Arbeitsabläufen steigen, sehen zwei Drittel der Betriebe. Anforderungen an das praktische Können werden nach Ansicht von 60 % der Betriebe zunehmen. Nur eine Minderheit erwartet demnach, dass die Anforderungen gleich bleiben. Das Sinken beruflicher Anforderungen an die Qualifikationen sieht höchstens 1 % der Betriebe.

Die Betriebe geben ihren stärksten zusätzlichen fachlichen Qualifikationsbedarf im DV-Informations- und Kommunikationsbereich an (60 % der Betriebe). Danach folgen die Bereiche Produktion/Leistungserstellung (49 %) und Marketing/Verkauf/Vertrieb (41 %). Im Hinblick auf überfachliche Qualifikationen wird hauptsächlich im DV-Informations- und Kommunikationsbereich (52 %), im Marketing/Verkauf/Vertrieb (52 %) und beim Management zusätzlicher Qualifikationsbedarf gesehen (53 %).

71 % der Betriebe hatten in den letzten 12 Monaten mindestens eine offene Stelle angeboten. Besetzt werden konnten im Durchschnitt 84 % der Stellen; jeder zweite Betrieb konnte alle offenen Stellen besetzen. Dennoch hatten 97 % der Betriebe mindestens bei einer Stellenausschreibung Probleme mit der Besetzung aufgrund unzureichender Qualifikationen der Bewerber; lediglich 3 % der Betriebe konnten alle offenen Stellen ohne Probleme besetzen. 38 % der Betriebe hatten bei der Hälfte der offenen Stellen Schwierigkeiten, hinreichend qualifizierte Bewerber zu finden; für jeden vierten Betrieb waren alle Stellenbesetzungen mit Problemen verbunden. Für 720 dieser Stellen nannten die Betriebe die hauptsächlichsten Qualifikationsmängel der Bewerber und Bewerberinnen: 58 % der offenen Stellen konnten nicht sofort besetzt werden, weil es an fachlichen Qualifikationen mangelte. Bei 12 % der Stellen verzögerten in erster Linie unzureichende überfachliche Qualifikationen die Besetzung. Jede siebte Stelle (14 %) konnte nicht auf Anhieb besetzt werden, weil den Bewerbern und Bewerberinnen fachliche als auch überfachliche Qualifikationen fehlten. Für 16 % der Stellen nannten die Betriebe andere Gründe.

Online-Informationssystem „Qualifikationsentwicklung“

Das Online-Informationssystem „Qualifikationsentwicklung Online“¹ dient zum einen zur Darstellung der Ergebnisse aus den verschiedenen Vorhaben des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Qualifikationsentwicklung und erschließt zum anderen über Verweise Beiträge anderer Institutionen zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf.

Das online-Informationssystem präsentiert in seinem gegenwärtigen Entwicklungsstadium Kurzbeiträge über die Ergebnisse der Stellenanzeigenanalysen 1997 und 1999 und ein - teilweise kommentiertes - Verzeichnis der Veröffentlichungen und Materialien des Bundesinstituts für Berufsbildung. Darin sind auch die Ergebnisse einer Pilotstudie dokumentiert, in der Inserenten für Tätigkeiten in den Bereichen der Informationstechnologie zur Realisierung der von ihnen geforderten Qualifikationsprofile befragt wurden. Ferner wird über die Bedeutung der überfachlichen Qualifikationen und über die in Stellenanzeigen geforderten Abschlussniveaus berichtet. Die Beiträge enthalten auch Hinweise zum Untersuchungskonzept, zu Methoden sowie zu Quellenangaben. Der Zugriff auf die Informationen erfolgt über die Register „Berufe und Tätigkeitsfelder“, „Qualifikationen“ und „Erhebungen“, denen Schlagwortlisten zugeordnet sind.

Geplant ist die Bereitstellung weiterer Arbeitsergebnisse zum Thema Früherkennung von Qualifikationsbedarf:

- Veränderungen von Qualifikationsanforderungen in den Betrieben und Qualifikationsdefizite der Mitarbeiter (dies im Rahmen der Befragungen des Referenzbetriebssystems),
- Qualifikationen, die in innovativen Weiterbildungsangeboten vermittelt werden,
- Qualifikationsentwicklungen in den Humandienstleistungen.

Darüber hinaus werden Auswertungen zur Qualifikationsentwicklung aus den Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mitgeteilt.

Die Ergebnisse aus den Maßnahmen und Projekten des Bundesinstituts für Berufsbildung fließen in das Früherkennungssystem zur Qualifikationsentwicklung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ein. Über die wissenschaftlichen Studien aller im Rahmen dieser

¹ <http://www.bibb.de/beruf/quo>

Initiative beteiligten Einrichtungen informiert die Informations- und Kommunikationsplattform „Frequenz“¹, die eine Vernetzung der verschiedenen Beiträge vornimmt.

Dauerbeobachtungssystem der betrieblichen Qualifikationsentwicklung

Ziel des Projektes „Dauerbeobachtungssystem der betrieblichen Qualifikationsentwicklung“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen seiner Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ gefördert wird, ist die regelmäßige und systematische Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft, die im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung in Fragen der beruflichen Bildung koordiniert werden.

Im Rahmen dieser Gesamtkonzeption gibt es zwei Projektschwerpunkte zur Beobachtung der Qualifikationsentwicklung in der Wirtschaft:

1. Erhebungen zum einzelbetrieblichen Qualifikationsbedarf durch Betriebsbefragungen, die von den Beratern der Kammern (Aus- und Weiterbildungsberater sowie Technologie- und Betriebsberater) durchgeführt werden mit dem Ziel, die Anforderungen insbesondere auch in kleinen und mittleren Betrieben kontinuierlich zu verfolgen und Trends in der betrieblichen Qualifikationsentwicklung aufzuzeigen.
2. Regelmäßige Befragung von Multiplikatoren/Experten, von Fachverbänden, Kammern und Unternehmen zum branchenspezifischen Qualifikationsbedarf mit dem Ziel, einen Überblick über die Qualifikationsentwicklung in verschiedenen Wirtschaftsbereichen, Tätigkeitsfeldern und Regionen zu gewinnen und auf dieser Grundlage Erkenntnisse zum Bedarf an neuen Berufen und Qualifikationskonzepten zu ermöglichen.

In der ersten Hälfte des Projektzeitraums (von August 1998 bis März 2000) standen die Betriebsbefragungen durch die Berater der Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern sowie anderer zuständiger Stellen im Agrarbereich im Mittelpunkt. Dafür wurden ein Konzept sowie Erhebungsinstrumentarien entwickelt, in Pretests erprobt und in zwei Erhebungsdurchläufen eingesetzt. Aus diesen Durchläufen liegen vielfältige Erfahrungen zu den Erkenntnismöglichkeiten und Anforderungen an praxisgerechte Unternehmensbefragungen vor.

In der zweiten Projekthälfte wird das Projekt in Verbindung mit dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk und dem Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik an der Universität Köln als wissenschaftliche Begleitung durchgeführt. Dabei steht die Einbeziehung der Multi-

¹ <http://www.frequenz.net>

plikatoren aus Fachspitzen- und Fachverbänden und ihren Bildungseinrichtungen sowie die Erfassung des dort vorhandenen Know-hows zur Entwicklung des Qualifikationsbedarfs in unterschiedlichen Branchen im Vordergrund. Es kommt darauf an, zielgruppenspezifische Konzepte für die Experten der Fachverbände, Mitglieder ihrer Bildungsausschüsse und Vertreter der Bildungseinrichtungen und die dafür geeigneten Instrumentarien zu entwickeln.

Das von der wissenschaftlichen Begleitung entwickelte Design der zweiten Projektphase knüpft dabei unmittelbar an die in der ersten Projektphase gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen zur Nutzung von Expertennetzwerken der Wirtschaft an. Das Delphi-Verfahren erscheint für diese Projektphase besonders interessant und wird hier entsprechende Berücksichtigung finden. Des Weiteren ist in der zweiten Projektphase vorgesehen, Internet-gestützte Erhebungs- und Auswertungsformen zu erproben und zu nutzen.

Schaubild 11 „Innovative“ Weiterbildungsmaßnahmen nach Berufsfeldern in Prozent

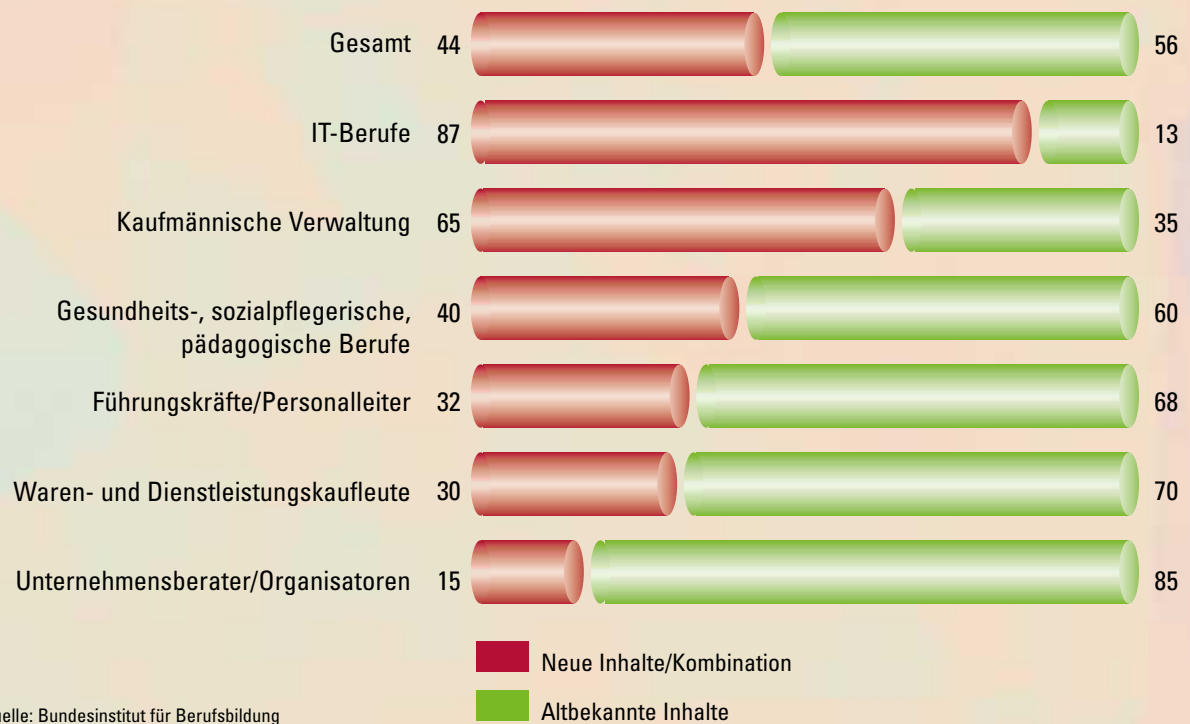


Schaubild 12 In Weiterbildungsmaßnahmen vermittelte und in Stellenanzeigen nachgefragte IT-Kenntnisse in Prozent



Schaubild 13 Betriebe mit neuen Aufgabenfeldern in den letzten drei Jahren

– Nennungen in Prozent – Befragungszeitpunkt 1995 und 2000 –



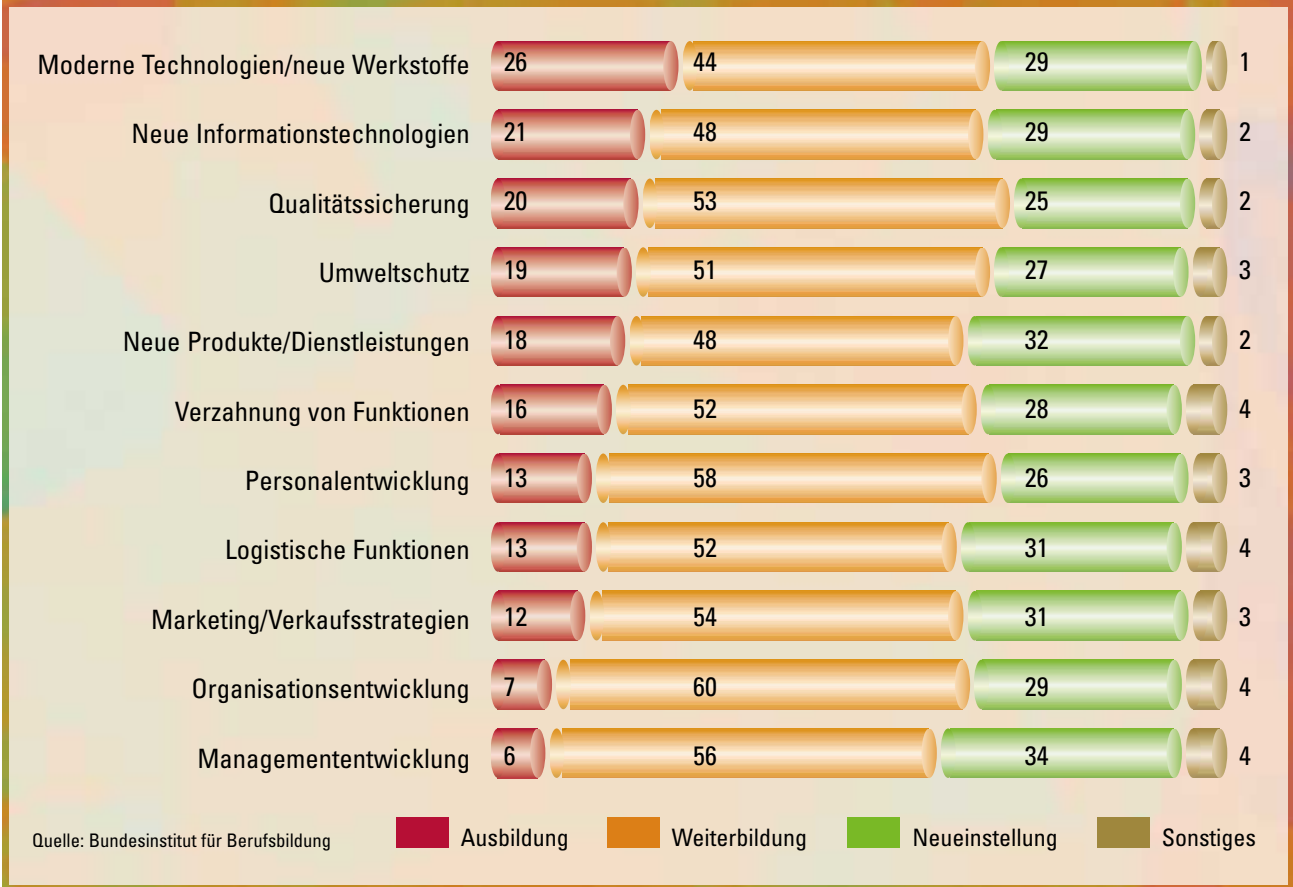
¹ 1995 nicht befragt

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

2000

1995

Schaubild 14 Deckung des Qualifikationsbedarfs für die neuen Aufgabenfelder der letzten drei Jahre (Mehrfachnennung) in Prozent



4.3 Entwicklung in ausgewählten innovativen Bereichen

4.3.1 Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen

Die Chancen für die Erweiterung des Ausbildungsangebots in den unternehmensbezogenen, wachsenden Dienstleistungsbereichen müssen besser genutzt werden¹. Das Ziel eines entsprechenden Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung besteht darin, festzustellen, wie es gelingen kann, neue Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen und die Ausbildungsbereitschaft bereits ausbildender Betriebe zu erhöhen.

Ein Vergleich der Erwerbstätigenstruktur für die Jahre 1993 und 1998 (Basis: 36.380.000 Erwerbstätige 1993 und 35.861.000 Erwerbstätige 1998) zeigt, dass der Anteil der Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen in diesen fünf Jahren um fast vier Prozentpunkte auf 63 % im Jahr 1998 gestiegen ist. Rückläufig sind dagegen insbesondere die Anteile der Fertigungsberufe unter den Erwerbstätigen. Über diese Entwicklung hinaus wird auch innerhalb der einzelnen Wirtschaftssektoren eine zunehmende Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten festgestellt: „Die Grenze zwischen Dienstleistung und Produktion ist (...) fließender geworden, als es in der Klassifikation und den Statistiken der Wirtschaftszweige zum Ausdruck kommt“.²

Das Forschungsprojekt untersucht, welche Perspektiven für eine systematische berufliche Qualifizierung strukturell in den Dienstleistungsbranchen bereits bestehen oder entwickelt werden können.³

Auswahl der Dienstleistungsbereiche

Unter Berücksichtigung des Einflusses technischer Veränderungen, der besonderen Bedeutung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien für den Dienstleistungssektor,

¹ Vgl. auch: Westhoff, G.: „Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen - kann Forschung hierzu einen Beitrag leisten?“, in: Berufsmeldung für Wissenschaft und Praxis, Heft 4, 2000

² Zwischen Mitte der siebziger und Mitte der neunziger Jahre stieg die Zahl der Arbeitsplätze im tertiären Sektor um ca. 4,5 Millionen. (Vgl. u. a. Tessaring, M.: „Beschäftigungstendenzen nach Berufen, Tätigkeiten und Qualifikationen“, in: „Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1996, Schnur, P.: „Dienstleistungsgesellschaft auf industriellem Nährboden“, in: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Heft 9, 1999

³ Dem komplexen Forschungsgegenstand entsprechend wird eine Methodenmischung eingesetzt, bestehend aus sekundärstatistischen Analysen, Experteninterviews, schriftlichen Befragungen in Referenzbetrieben des Bundesinstituts für Berufsbildung und in bereichsspezifisch ausgewählten Betrieben, Telefoninterviews und betriebliche Fallstudien.

einer zu erwartenden positiven Beschäftigungsentwicklung sowie neuer Ansätze in der beruflichen Bildung wurden die Folgenden, überwiegend unternehmensbezogenen Dienstleistungsbereiche für dieses Forschungsprojekt ausgewählt:

- Informations- und Kommunikationswirtschaft (ausgewählte Bereiche),
- Multimedia, Film,
- Call-Center,
- Wirtschafts- und Unternehmensberatungen,
- Messe- und Veranstaltungstechnik,
- Handwerksbetriebe in der Informationselektronik.

Es handelt sich dabei um solche Dienstleistungsbereiche, die durch innovative Beschäftigungsformen und –inhalte, verbunden mit einem steigenden Fachkräftebedarf, charakterisiert werden können. Neue Qualifikationsanforderungen sowie eine junge Unternehmensstruktur sind ebenfalls kennzeichnend für diesen Bereich.

Einschätzungen von Experten und Expertinnen zur aktuellen Situation in den ausgewählten Dienstleistungsbereichen

In Interviews mit Sachverständigen aus verschiedenen Fachverbänden und Regionen wurde die Bedeutung der Dienstleistungsbereiche für die Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen hervorgehoben. Es bestand Konsens, dass vor allem neu gegründete Unternehmen anfänglich andere Arbeitsschwerpunkte haben, als sich mit der Aus- und Weiterbildung zu befassen. Sie stellen jedoch nach einer Anlaufzeit einen Bedarf an systematisch qualifizierten Fachkräften fest. Insbesondere in den (kleinen) Betrieben der IT-Branche, die sich häufig im universitären Umfeld entwickeln, besteht das Personal aus Hochschulabsolventen, Studenten oder Studienabbrechern. Mit einer solchen Personalstruktur ist jedoch häufig eine hohe Fluktuation der Beschäftigten verbunden. Da dies mittel- und langfristig dem Unternehmen schadet, wird nach Alternativen gesucht.

Vor allem die IT- und Medienberufe, die Fachkraft für Veranstaltungstechnik, aber auch der Ausbildungsberuf Informationselektroniker/Informationselektronikerin bieten neue Personalrekrutierungsmöglichkeiten.¹

¹ Zur aktuellen Diskussion vgl. auch: „Dienstleistung und Qualifikation – Entwicklung, Bedarf, Perspektiven – Fachtagung BIBB-DAG 1999“, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 1999

Daneben eignen sich auch andere - traditionellere - Berufe, insbesondere im Büro- und Verwaltungsbereich, dazu, Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen: In den Expertengesprächen wurden hier vor allem die Unternehmensberatungsfirmen als Beispiele genannt. Das gilt auch für den jungen Unternehmensbereich der Call Center. In Bremen, der Stadt, die sich die Bezeichnung „Call-Center-City“ patentieren ließ¹ (hier wurde eine gezielte Ansiedelung entsprechender Firmen staatlich unterstützt), gibt es eine besondere Initiative regionaler Berufsbildungsinstitutionen. Sie zielt darauf hin, mit Hilfe von Zusatzqualifikationen Call-Center für die bundesweit anerkannte Ausbildung von Kaufleuten für Bürokommunikation zu gewinnen.² Regionspezifische Teillösungen könnten dadurch ersetzt werden.³

Bei den Unternehmen besteht noch ein erheblicher Bedarf an Informationen durch regionale Ansprechpartner. Arbeitsämter, zuständige Stellen, Bezirksregierungen, Länder und der Bund unterstützen die Einrichtung von Ausbildungsverbänden.

Viele Betriebe rechnen fest mit staatlichen Zuschüssen, wenn sie sich an der Ausbildung beteiligen bzw. wenn sie ein vorhandenes Ausbildungsangebot zu erweitern beabsichtigen. Oft muss zuerst das Bewusstsein dafür entwickelt und gestärkt werden, dass Berufsbildung zum normalen betrieblichen Alltag gehört und staatliche Förderung die Ausnahme sein muss.

Die Notwendigkeit, Unterstützung und Beratung von staatlicher Seite anzubieten, ging vor allem aus den Gesprächen mit den Vertretern der Regionen hervor. Allein die Frage nach dem passenden Ausbildungsberuf sei für Unternehmen oft ein Problem, häufig aber auch die Ausbilderqualifikation und die Möglichkeit, in Ausbildungsfragen mit anderen Unternehmen zusammenzuarbeiten.

In jüngster Vergangenheit haben sich positive Veränderungen zur Lösung alltäglicher Probleme ergeben. Positive Effekte gingen z. B. vom Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit⁴ aus. Die Förderung regionaler und lokaler Projekte greift Fragestellungen auf, die bisher als Ausbildungshemmnisse angesehen wurden. So wurde in der Region Aachen ein Projekt unterstützt und gefördert, das jungen IT-Betrieben Hilfestellung gibt, die sich erstmalig an der Ausbildung in den neuen Berufen beteiligen wollen. Wichtiges Ergebnis war die Gründung eines Ausbildungsverbundes.

¹ Vgl.: Informationen Freie Hansestadt Bremen. Der Senat 6, 5. November 1997

² Bremische Bürgerschaft, Landtag, 14. Wahlperiode, Drucksache 14 vom 17. März 1999

³ Vgl. auch Paulini, H.e, a.a.O. sowie Brötz, R./Oberlindober, H.-G.: „Qualifizierung der Beschäftigten in Call Centern aus gewerkschaftlicher Sicht“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, 1999

⁴ Vgl. Kapitel 1.1.3

Entwicklung der Dienstleistungstätigkeiten aus der Sicht von Betrieben¹

Anfang letzten Jahres fand die erste schriftliche Befragung statt bei knapp 2.000 Betrieben des Referenzbetriebssystems des Bundesinstituts für Berufsbildung.² Thema dieser Befragung waren die Auswirkungen wachsender Anteile der Dienstleistungstätigkeiten in allen Wirtschaftssektoren auf die berufliche Qualifikation. Die befragten Ausbildungsabteilungen der Unternehmen, Betriebsinhaber oder Ausbilder wurden um Einschätzungen zu den Auswirkungen der Verschiebungen der Tätigkeitsstrukturen auf die Berufsausbildung gebeten.

Die Hälfte der Betriebe bestätigt die wachsende Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten. Diese Einschätzung unterscheidet sich nicht wesentlich nach der Beschäftigtengröße des Betriebs, ebenfalls nicht nach Betrieben aus den neuen oder alten Ländern.

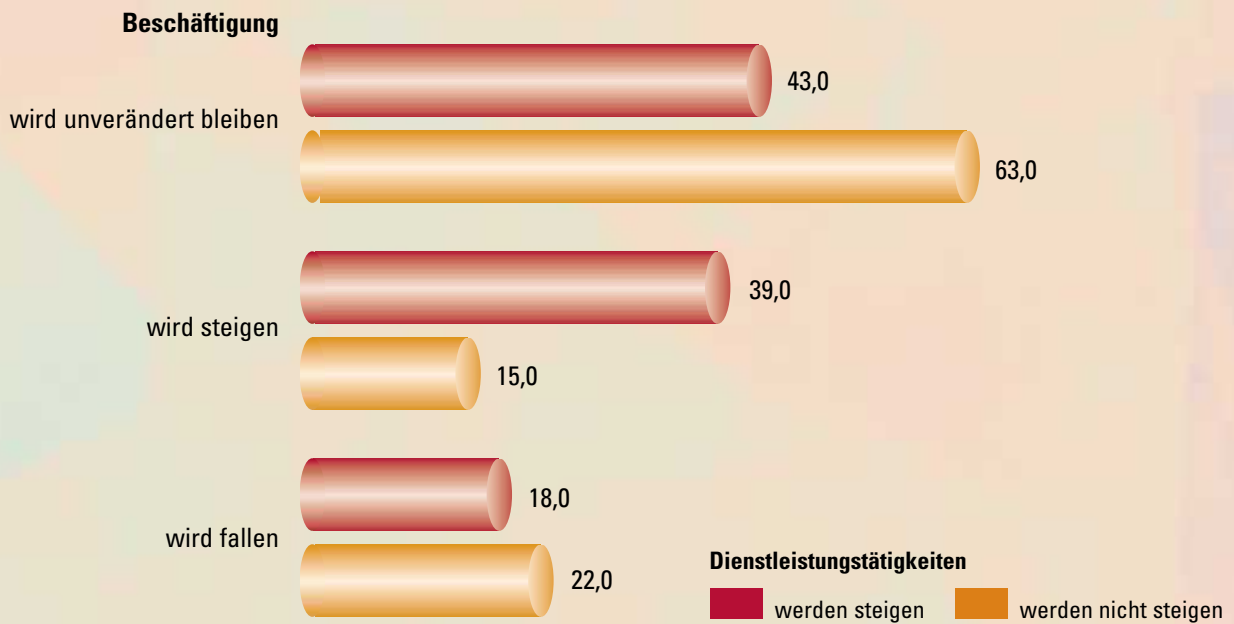
Die Einschätzung der Bedeutung der Dienstleistungstätigkeiten (vgl. **Schaubild 15**) und der damit verbundenen Beschäftigungsentwicklung zeigt, dass in den Betrieben, die eine steigende Beschäftigung erwarten, auch den Dienstleistungstätigkeiten zukünftig eine wachsende Bedeutung beigemessen wird. In diesen Betrieben liegt Potenzial für den Ausbau der betrieblichen Ausbildung.

Mehr als die Hälfte aller Betriebe sah Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden, das den veränderten Tätigkeitsanforderungen gerecht wird. Aus **Schaubild 16** geht hervor, dass bei höherem Anteil der Dienstleistungstätigkeiten diese Schwierigkeiten deutlich steigen.

¹ Vgl. Schöngen, K.: Referenz-Betriebssystem-Info Nr. 17

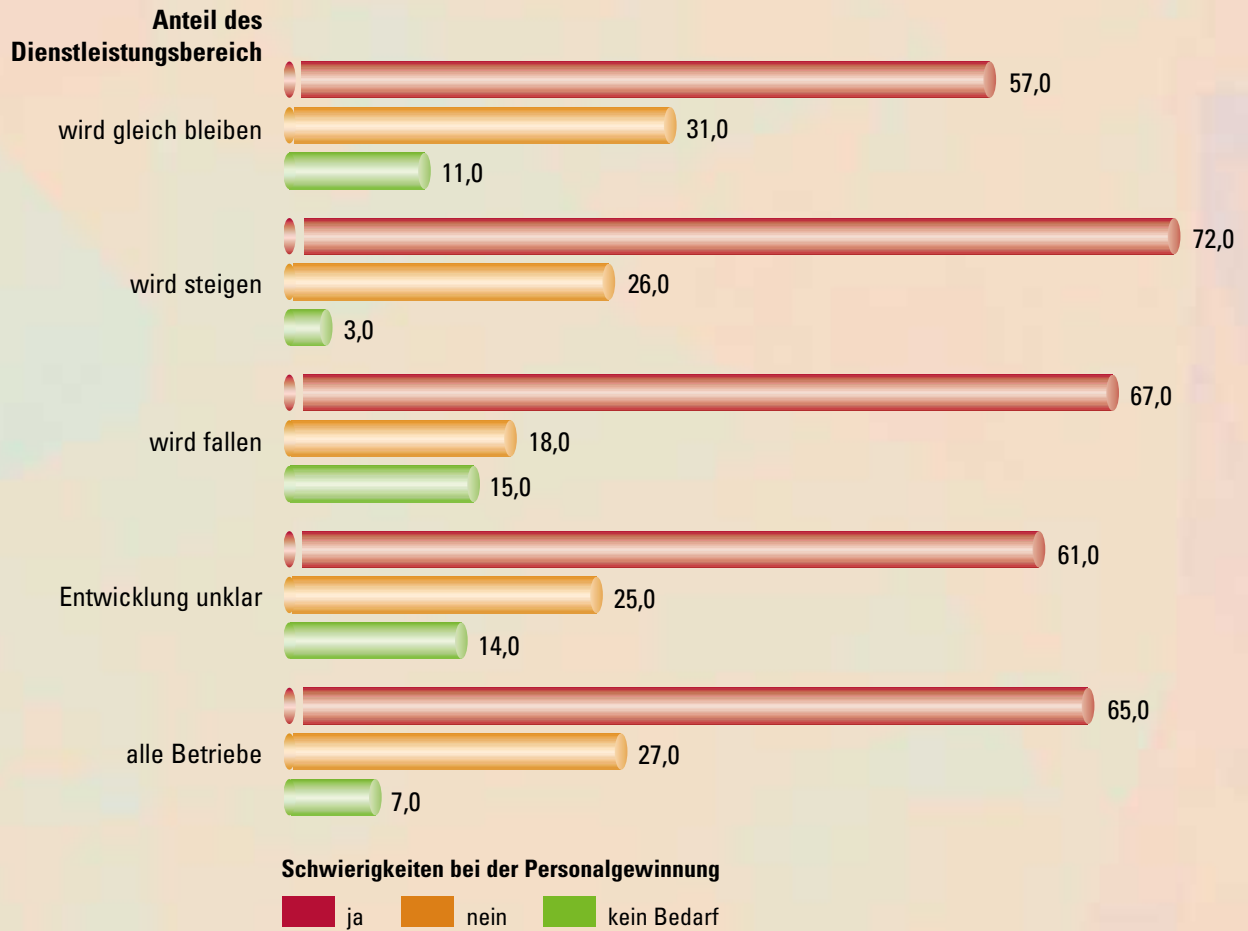
² Im Referenzbetriebssystem des Bundesinstituts für Berufsbildung werden zwei bis dreimal jährlich Betriebe zu unterschiedlichen aktuellen Berufsbildungsthemen befragt.

Schaubild 15 Beschäftigungsentwicklung bei steigenden Dienstleistungstätigkeiten
Einschätzungen der befragten Betriebe für die nächsten drei Jahre in Prozent



Quelle: RBS-Befragung 1/2000, Bundesinstitut für Berufsbildung (1.114 befragte Betriebe)

Schaubild 16 Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung in Zusammenhang mit Veränderungen der Tätigkeiten in Prozent



Quelle: RBS-Befragung 1/2000, Bundesinstitut für Berufsbildung (n = 1.131 befragte Betriebe)

4.3.2 Umsetzung IT-Offensive

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat zusammen mit der Industriegewerkschaft Metall und dem Fachverband Informationstechnik im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit im Juli 1999 eine „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“¹ initiiert. Kernpunkte sind u. a.:

- die Steigerung des Ausbildungsvolumens in den neuen IT- und Medienberufen auf 40.000 in drei Jahren,
- der Aufbau eines IT-spezifischen Weiterbildungssystems und
- der Aufbau bundesweiter und regionaler Netzwerke zur Fachkräfteentwicklung und Fachkräftegewinnung.

Insgesamt soll bis zum Jahr 2005 ein Gesamtwachstum des Fachkräfteangebots von 250.000 Personen realisiert werden.

Die mit der Wirtschaft verabredete Zielmarke von 40.000 Ausbildungsplätzen im IT-Bereich wird schon im Jahr 2000 - zwei Jahre früher als zugesagt - erreicht.² Angesichts der ungebremsten Nachfrage nach IT-Fachkräften hat die Bundesregierung mit der Wirtschaft im Rahmen des Sofortprogramms zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs u. a. vereinbart, die Zahl der IT-Ausbildungsplätze auf insgesamt 60.000 bis 2003 auszuweiten. Dabei geht es auch darum, mehr junge Frauen für diese modernen Berufe zu interessieren.

Inzwischen ist ein Ordnungsverfahren beim Bundesinstitut für Berufsbildung zur Strukturierung des Weiterbildungssystems eingeleitet, um für Abgänger aus IT-Berufen, Quereinsteiger und auch Hochschulabsolventinnen und -absolventen eine systematische und aufeinander aufbauende, modulare Weiterqualifizierung im IT-Bereich mit hoher Qualität zu ermöglichen. Ziel ist ein an realen Arbeitsprozessen in der IT-Branche ausgerichtetes und auf einer IT-Ausbildung bzw. äquivalenter Praxiserfahrung aufsetzendes IT-Weiterbildungssystem, nach dem Weiterbildungsangebote zertifiziert werden können.

Durch die Einbeziehung der Sozialpartner, von Branchen- und Unternehmensvertretern, von Experten aus der IT-Herstellerbranche und aus den unterschiedlichen Anwenderbereichen wird sichergestellt, dass den vielfältigen Qualifikationsbedürfnissen Rechnung getragen wird.

¹ Vgl. auch Teil I, Kapitel 8; vgl. ferner die Kapitel 3.2.8 und 3.5.8

² Vgl. Kapitel 1.1.1

Nach Abschluss der vorbereitenden Arbeiten wird im Jahr 2001 ein Verordnungsentwurf, in dem Prüfungsanforderungen und Abschlüsse geregelt werden, erarbeitet. Bei den bisherigen Arbeiten wurde eine Vielzahl von unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen beschrieben und in circa zwei Dutzend Spezialistenprofile gebündelt. Diese Profile setzen zugleich Standards für Stellenbeschreibungen und Qualifizierungswege in der Informationstechnik.¹

Die IT-Branche ist von raschem Wandel geprägt, so dass die Ausbildungsinhalte auf diese Weise nicht vollständig und aktuell erfasst werden können. Obgleich die standardisierten Weiterbildungsangebote den schnellen technologischen Wandel berücksichtigen, bedürfen sie einer Ergänzung auf einer kürzeren Zeitskala, die außerhalb des staatlich definierten Bereichs liegt. Es bedarf flexibler Weiterbildungsmodulen, die tagesaktuelle Bedarfe (z. B. neue Programmiersprachen, Technologien) der IT-Branche abdecken. Die parallel laufende Entwicklung offener Curricula, die eine Integrierbarkeit von Inhalten verschiedener Bildungsanbieter vorsehen, soll diesen Bedarf abdecken. Diese Zusatzqualifikationen, die nicht unmittelbar Bestandteil der regulierten Weiterbildung sind, müssen im Weiterbildungssystem integriert und in der Qualität gesichert sein. Geeignete Instrumente dafür müssen entwickelt werden. Nur so ist gewährleistet, dass die Qualifikation und die Fertigkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den künftigen Ansprüchen der IT-Branche gerecht werden.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert in Abstimmung mit den Sozialpartnern neben der Entwicklung der Curricula auch die Entwicklung der passenden Lernsoftware. Parallel zum Ordnungsverfahren und zum Curricula-Aufbau wird von der Fraunhofer Gesellschaft (Federführung: Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik), unter Beteiligung von Bildungsexperten, die zugehörige Lehr- und Lernsoftware entwickelt, um nach Abschluss des Ordnungsverfahrens (erste) darauf aufbauende netzbasierte Weiterbildungsangebote realisieren zu können. Diese Inhalte sollen für die etablierten Maßnahmen der Träger von Weiterbildungsangeboten, einschließlich der Angebote der Bundesanstalt für Arbeit, ebenso wie für betriebsinterne Fortbildungsangebote adaptierbar sein.

Dabei werden Ansätze gefördert, die geeignet sind, die Vermittlung der für betriebliche Ausbilder erforderlichen Qualifikationen durch IT-gestützte Schulungsmaßnahmen zu unterstützen. Um kleine und mittelständische Unternehmen in die duale IT-Ausbildung einzubinden, werden die Sozialpartner ein Kompetenzzentrum etablieren, um Informationsdienstleistungen für regionale Bildungsnetzwerke, lokale IT-Ausbildungsverbände oder Landesinitiativen anzubieten, Veranstaltungen zu organisieren und gegebenenfalls Medienlücken zu schließen. Der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien

¹ Vgl. die Kapitel 3.2.1 und 5.2.2

(BITKOM) wird zusammen mit der IG Metall und anderen Partnern das Kompetenzzentrum aufbauen, dessen Dienste im Wesentlichen über das Internet für alle regionalen Initiativen und Interessierten verfügbar sein wird.¹ Die Projektkosten belaufen sich auf insgesamt 5,5 Mio. DM für fünf Jahre.

Das gemeinsam vom Bundesverband Druck, Deutschen Industrie- und Handelstag (DIHT) und von der IG Medien beantragte und bewilligte Projekt Mediengestalter 2000+ hat zum Ziel, im Berufsfeld Mediengestalter die Ausbildungslage besonders in kleinen und mittleren Unternehmen durch Beratungsnetzwerke zu verbessern, Ausbildungsverbände zu schaffen und die Ausbilder durch die Erarbeitung von Inhalten zu entlasten.

Um die Zielsetzung zu erreichen, werden bundesweit regionale Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angestoßen, koordiniert und vernetzt. Gleichzeitig werden wesentliche Impulse für eine verbesserte Ausbilderqualifizierung entwickelt und umgesetzt. Lehr- und Lernsoftware wird vom Zentral-Fachausschuss der Druckindustrie (ZFA) vertrieben und weiterentwickelt. Curricula stehen über DIHT und ZFA der gesamten Branche zur Verfügung. Die Projektkosten belaufen sich auf insgesamt 3,7 Mio. DM für vier Jahre.

Darüber hinaus hat die Bundesanstalt für Arbeit die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im IT-Bereich stark ausgeweitet. Im Jahr 2000 nahmen durchschnittlich rund 46.500 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an diesen Maßnahmen teil, darunter rund 16.800 an Maßnahmen, die zu einem Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen führen (Umschulung). Damit hat die Bundesanstalt für Arbeit ihr Ausgabenvolumen für die Weiterbildungsmaßnahmen im IT-Bereich auf rund 1,9 Mrd. DM im Jahr 2000 erhöht. Außerdem bieten die Länder zusätzliche wirtschaftsnahe und marktorientierte IT-Qualifizierung in enger Kooperation mit führenden Unternehmen der IT-Branche an, z. B. die IT-Akademie Bayern mit Patenunternehmen der IT-Branche gefördert aus Mitteln der HighTech Offensive Bayern.

¹ Vgl. ferner Kapitel 1.1.5

4.3.3. Beteiligung von Frauen in den Informations- und Kommunikationsbereichen

Der Wandel hin zur Informations- und Wissensgesellschaft bietet große Chancen für die Verwirklichung der gesellschaftlichen und beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Voraussetzung hierfür ist, dass Frauen und Männer gleiche Zugangsmöglichkeiten zu den neuen Technologien erhalten. Die erhebliche Ausweitung der Internetnutzung und die Überwindung der geschlechterspezifischen Unterschiede beim Internetzugang und der Nutzung der neuen Technologien ist eine wesentliche Voraussetzung für die gleichberechtigte Beteiligung an der Entwicklung der Informationsgesellschaft.

In Kooperation mit der Wirtschaft engagiert sich die Bundesregierung in der Initiative D 21.¹ Dabei handelt es sich um sogenannte Public-Private-Partnership – ein gemeinsames Projekt von Staat und führenden Unternehmen der deutschen Wirtschaft. Gemeinsam mit Unternehmen werden hier Schülerinnen und Lehrerinnen frühzeitig an die Entwicklungen im IT-Bereich herangeführt. So haben Schülerinnen die Möglichkeit, IT-Entwicklerinnen in ihrem Berufsalltag zu erreichen und als Multiplikatorinnen für IT an ihren Schulen ausgebildet zu werden. Informatiklehrerinnen lernen ebenfalls die Berufsrealität im IT-Bereich und die neuen Arbeitsmethoden und Techniken kennen.

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ ist Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip umgesetzt. Die Beteiligung von Frauen an der Informationsgesellschaft soll erheblich ausgeweitet werden, um die vorhandenen Potenziale im Sinne einer Qualitäts- und Leistungssteigerung zu nutzen. So ist z. B. als konkretes Ziel festgelegt, bis 2005 den Anteil der Frauen, die das Internet nutzen, auf 50 % zu steigern, den Anteil der Frauen bei den Auszubildenden in den IT- und Medienberufen und beim Studienfach Informatik auf 40 % zu erhöhen. Gerade im Dienstleistungsbereich eröffnen sich durch die neuen Technologien zukunftsfähige Berufsfelder. Um eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen zu gewährleisten und ihr Gestaltungspotenzial zu aktivieren, muss ihr Interesse an den neuen Informations- und Kommunikationstechniken frühzeitig geweckt werden. Die folgenden Projekte sollen die Erfüllung dieser Zielstellung unterstützen:

- Das Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ wurde im November 2000 an der Fachhochschule Bielefeld angesiedelt und bündelt bundesweit Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und

¹ Vgl. auch Teil I, Kapitel 8

Forschung. Als Projekt des 1999 gegründeten Vereins „Frauen geben Technik neue Impulse“ koordiniert es zum Beispiel die Aktionen „Frauen ans Netz“, „IDEE-IT“ oder die Bildung von Expertinnennetzwerken zu verschiedenen Schwerpunkten im IT-Bereich. Darüber hinaus informiert es über laufende Projekte und berät Hochschulen bei der Einrichtung neuer Studiengänge. Das Kompetenzzentrum soll Unternehmen, Schulen und Hochschulen bei der Einführung gezielter Maßnahmen beraten und unterstützen. Es soll dabei helfen, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen im Bereich Informationsgesellschaft und Technologie deutlich zu verbessern.

- Durch die Aktion „Frauen ans Netz“, die gemeinsam vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Deutschen Telekom AG, der Bundesanstalt für Arbeit und der Zeitschrift Brigitte durchgeführt wird und an der sich mehr als 30 weitere Unternehmen und Einrichtungen beteiligen, konnten bisher über 60.000 Frauen an einem Einstiegskurs ins Internet teilnehmen. Das Angebot wird weiter ausgedehnt auf fast 130 Regionen in Deutschland. Bislang ist mit über 6 Millionen Anfragen die Website „Frauen-ans-Netz.de“ die in Deutschland von Frauen am häufigsten besuchte Website mit Zugang zu vielen Informationen und Bildungsmöglichkeiten. Im letzten Jahr hat sich in Verbindung mit der Aktion „Frauen ans Netz“ die Beteiligung von Frauen an den Internetnutzenden von 32 % auf 40 % gesteigert. Seit kurzem können in Aufbaukursen die ersten Kenntnisse weiter vertieft werden.
- Ein weiteres wichtiges Projekt ist ferner das zusammen mit der Initiative D 21 gestartete bundesweite Ausbildungsprojekt für Mädchen in IT- und Medienberufen „IDEE-IT“. In dem fünfjährigen Projekt sollen Mädchen und junge Frauen in großer Zahl für die neuen Berufe interessiert und gewonnen werden. Bundesweite Öffentlichkeitskampagnen sollen durch regionale Bündnisse und Aktionen von Kammern, Medien, Verbänden, Ländern und beruflichen Netzwerken verstärkt werden.
- Um verstärkt Schülerinnen und Lehrerinnen mit elektronischen Netzen vertraut zu machen, wurden im Jahr 2000 innerhalb der Initiative „Schulen ans Netz“ die beiden Projekte Lehrerinnen ans Netz (LeaNet) und Schülerinnen ans Netz (LizzyNet) ins Leben gerufen. Durch „LeaNet“ soll ein (Selbsthilfe-)Netzwerk für Lehrerinnen entstehen, das sowohl Internet-Anfängerinnen als auch Internet-Profis anspricht. Diese Kontakt- und Informationsbörse kann z. B. zur Unterrichtsvorbereitung oder auch zur online-Weiterbildung genutzt werden. Mittlerweile sind 2.500 Lehrerinnen im „LeaNet“ aktiv. „LizzyNet“ ist ein online-Angebot für weibliche Auszubildende und Schülerinnen ab 14 Jahren. Das Internet-Projekt bietet virtuelle Workshops zur Internetpraxis an und gibt Anleitungen zur

Gestaltung einer eigenen Homepage. Eine online-Zeitung von und für Mädchen informiert über verschiedene Berufsbilder im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie.

- Auf eine Art Schneeballeffekt setzt das Projekt [girls@D21.IBM](#), eine Gemeinschaftsaktion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Zeitschrift Brigitte-Young Miss zusammen mit IBM und Unternehmen der Initiative D21. Das Projekt will Schülerinnen einen Einblick in IT-Berufe vermitteln und sie zugleich dazu ermuntern, ihr Wissen an andere Schülerinnen weiterzugeben. Schülerinnen bekommen einen Einblick in den Alltag einer IT-Expertin. Interessierte Mädchen können beispielsweise die Arbeit einer Software-Entwicklerin kennen lernen, Präsentationstechniken üben oder sich mit Schlüsselqualifikationen wie sozialer und kommunikativer Kompetenz vertraut machen. Nach Abschluss des Projektes sollen die Teilnehmerinnen an ihrer Schule als Multiplikatorinnen (IT-Mentorinnen) tätig werden.

Weitere Vorhaben sind in der Planung, z. B. Robotik-Kurse für Mädchen, Erfinderinnen-Clubs, spielerische Computerkurse für Mädchen zwischen 5 und 10 Jahren zur frühen Berufsorientierung.¹

¹ Projekte, in denen es gezielt um die Verbreiterung des Berufswahlspektrums geht, sind in Kapitel 4.1.2 beschrieben.

4.4 Zusatzqualifikationen

Die Reformbemühungen in der beruflichen Bildung zielen darauf ab, das duale System der Berufsausbildung zukunfts- und leistungsfähig zu erhalten. Ein zentraler Bereich der innovativen Ausgestaltung der Berufsausbildung ist die größere Flexibilisierung und praxisnahe Differenzierung der Ausbildung. Hierzu können auch Zusatzqualifikationen¹ einen wichtigen Beitrag leisten. Zusatzqualifikationen sind ein geeignetes Instrument für den zeitnahen Transfer von Innovationen aus der Wirtschaft in die berufliche Erstausbildung. Die stärkere Nutzung von Zusatzqualifikationen erhöht die Beschäftigungschancen der Auszubildenden und liegt im Interesse der Wirtschaft in Deutschland. Als unterstützende Maßnahmen werden u. a. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung der Aufbau eines Internet-Informationssystems und vom Bundesinstitut für Berufsbildung diverse Forschungs- und Modellvorhaben gefördert.²

4.4.1 Informationssystem für Jugendliche und Betriebe über Zusatzqualifizierungsangebote in der Berufsausbildung

Ziel der Einrichtung des datenbankbasierten Internet-Informationssystems zum Thema Zusatzqualifikationen ist es, durch eine möglichst umfassende Dokumentation solcher Qualifizierungsangebote die Angebotstransparenz auf dem „Markt der Zusatzqualifikationen“ zu erhöhen und Orientierungshilfen zu geben. Das datenbankbasierte Informationssystem soll u. a. folgende Funktionen erfüllen:

- Betrieben einen Überblick über Zusatzqualifikationen bieten und damit die Verbreitung und Weiterentwicklung von innovativen Qualifizierungsansätzen fördern (best practice).
- Jugendlichen qualitative Hilfestellungen bei der Berufswahl geben und Informationen über den Erwerb von Zusatzqualifikationen vermitteln (Markttransparenz).
- Einen Beitrag zur Früherkennung von Qualifikationsfeldern leisten, die durch vorhandene Ausbildungsordnungen nicht hinreichend abgedeckt werden oder in denen eine effizientere Ausgestaltung des Instruments Zusatzqualifikationen benötigt wird, um so zur Weiterentwicklung und Modernisierung des dualen Systems der Berufsausbildung beizutragen.

¹ Vgl. ferner die Kapitel 3.2.3, 3.2.4 und 6.2.3

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 3.3

Darüber hinaus können die gesammelten Daten über Zusatzqualifikationen für wissenschaftliche und bildungspolitische Zwecke genutzt werden:

- Von besonderem bildungspolitischen Interesse ist es, Aufschluss über die Teilnehmerzahlen und Inhalte von Zusatzqualifikationen zu erhalten. So kann eventueller Modernisierungsbedarf in einzelnen Ausbildungsordnungen oder vorhandener Bedarf an neu- oder weiterentwickelten Zusatzqualifikationen aufgezeigt werden.
- Es sollen statistische Auswertungen der Datenbankinhalte zur wissenschaftlichen Analyse und Evaluation der Ausbildungsinhalte und -strukturen von Zusatzqualifikationen vorgenommen werden. So können die gesammelten Angebote für eine Früherkennung neuer Qualifikationsanforderungen genutzt werden.

Zusatzqualifikationen sind in besonderem Maße geeignet, didaktisch-methodische und inhaltliche Innovationsprozesse und Neuentwicklungen von Qualifizierungsangeboten in der beruflichen Bildung zu identifizieren und damit Rückschlüsse für eine zeitgemäße Fachkräfteausbildung zu ziehen. Somit bestehen Synergieeffekte mit der Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“.¹

In die Datenbank sollen alle vorhandenen Zusatzqualifikationen systematisch anhand eines Kategorienschemas eingestellt werden. Um eine ausreichend empirische Basis zu gewinnen, werden alle relevanten Bildungsanbieter und alle Ausbildungsbetriebe in Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistungsgewerbe zu ihrem Angebot an Zusatzqualifikationen befragt. Die Erfassung und Pflege der Basisdaten soll für die Anbieter sowohl online als auch in traditioneller Schriftform möglich sein. Es ist eine jährliche Aktualisierung des gesamten Datenbestandes vorgesehen.

Die Spanne der Zusatzqualifikationen wird - abgeleitet aus den Ergebnissen der Vorstudie - reichen vom CNC-Fachkurs, betrieblichem Fremdsprachenunterricht oder der gezielten Förderung von Schlüsselqualifikationen über anerkannte Fortbildungsregelungen wie Betriebsassistent im Handwerk, Leistungskurse an Berufsschulen, internationale Austauschprogramme bis hin zu dualen Sonderausbildungsgängen der Wirtschaft an Berufsakademien oder dualen Studiengängen an Fachhochschulen, soweit diese gleichzeitig einen Abschluss in der dualen Berufsausbildung vermitteln.

¹ Vgl. Kapitel 4.2.1

Die Bereitstellung der Zusatzqualifikationen erfolgt in einer Internet-Datenbank. Parallel zur Datenerhebung erfolgt der Aufbau einer die Datenbank umgebenden Plattform, die Hilfestellungen für die Nutzer geben und umfassend zum Thema Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung informieren soll. Dieses ergänzende Informationsangebot wird laufend aktualisiert und sukzessiv erweitert.

4.4.2 Ergebnisse aus Modell- und Forschungsvorhaben

Zusatzqualifikationen in Modellvorhaben

Um Zusatzqualifikationen auf breiter Ebene zu fördern, wird derzeit in 13 Wirtschaftsmodellvorhaben ein weites Spektrum von Zusatzqualifikationen entwickelt und erprobt, das die thematische Vielfalt gegenwärtiger Qualifikationsanforderungen in den Bereichen Industrie, Handwerk und Dienstleistungen widerspiegelt.¹ Die Modellversuche sind an die jeweilige betriebliche, branchen- und regionalspezifische Situation angepasst. Um neue Beschäftigungsfelder zu erschließen, wird Zielgruppenförderung mit innovativen Bildungsakzenten in den jeweiligen Berufsfeldern kombiniert. Als transferfähige Modellvorhabenprodukte werden praxisnahe Handlungskonzepte, Leitfäden, Module, Materialien und Medien bereitgestellt. In einem Sammelband wurde die Breite der konkreten Beispiele für gelungene Innovationen der Berufsausbildung durch Zusatzqualifikationen dokumentiert.²

Es zeigen sich zwischen den Modellvorhaben Unterschiede zu den folgenden Aspekten:

- Motive zur Einführung von Zusatzqualifikationen,
- Bereiche des Nutzens,
- Vorgehen bei der Bedarfsbestimmung,
- Inhalte und Begriffe,
- Zielgruppe, Teilnehmvoraussetzungen,
- Vermittlungskonzept, Organisationsformen,
- Dauer, Stundenumfang der Maßnahme,
- Dokumentation, Zertifizierung, Anrechenbarkeit,
- Kosten.

Zur Erhöhung der Übersichtlichkeit auf der Anbieter- wie auf der Nachfrageseite wurden in der gemeinsamen Diskussion der Beteiligten Qualitätsmerkmale benannt, die sich in den Modellvorhaben als bedeutsam erwiesen haben:

- vergleichbare inhaltliche Beschreibung und Bezeichnungen in Berufsinformationen,
- Verhältnis zur Ausbildungsordnung - inhaltlich und bezogen auf das Lernzielniveau,

¹Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung“, Faltblatt zum Modellversuchsschwerpunkt, 2000

²Holz, H./Schemme, D./Garcia-Wülfing, I.: „Zusatzqualifikationen in der Beruflichen Bildung“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2000

- Ermöglichen von fachbezogenen und extrafunktionalen Kompetenzen,
- Zusammenfassung und Vielfalt in der lernortkooperativen Anlage von Vermittlungskonzept und Vermittlungspraxis,
- zeitliche Anlage begleitend zur Berufsausbildung bzw. unmittelbar danach,
- angemessenes Verhältnis von Stundenumfang und Qualifizierungsziel,
- Zertifizierung mindestens in Form einer Bescheinigung über die Teilnahme und ggf. Anrechenbarkeit auf anerkannte Weiterbildung,
- zusätzliche Verwertbarkeit auf internem und/oder externem Arbeitsmarkt.

Inhaltlich geht es in den Modellvorhaben um Erweiterungen und Vertiefungen fachlicher Kompetenzen einschließlich gewerke- und berufsfeldübergreifender Kompetenzen in den Bereichen Organisation, Kommunikation und Kooperation sowie um aufstiegsorientierte spezielle Befähigungen wie z. B. Fremdsprachen. Gegenwärtig wird - integriert in die Bearbeitung von Lern- und Arbeitsaufträgen - in einzelnen Modellvorhaben die Förderung verschiedener methodischer und sozialer Kompetenzen erprobt.

Wesentliche Ergebnisse der Modellvorhabenreihe sind:

- a) In dem Modellvorhaben „Zusatzqualifikationen für Montage- und Instandsetzungsaufträge im Außendienst“ wurden flexibel einsetzbare Qualifizierungsbausteine entwickelt und erprobt, die in die Zusatzqualifikation „Servicetechniker“ münden.
- b) Im Rahmen des Modellvorhabens „Neue Wege der Dienstleistung überbetrieblicher Ausbildungszentren der Bauwirtschaft“ wurden für die Berufe Maurer/Mauererin, Zimmerer/Zimmerin und Straßenbauer/Straßenbauerin praxisnahe Zusatzqualifikationen entwickelt und erprobt, beispielsweise zu: Denkmalpflege, historische Pflasterbelege, Umgang mit Maschinen und Messgeräten, regionaler Fachwerkbau, Rekonstruktion alter Wege und Plätze.
- c) In dem Modellvorhaben „Konzeption zur Vermittlung von Controlling-Wissen als Zusatzqualifikation für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kleinen und mittleren Unternehmen“ wurden kombinierbare Qualifizierungsbausteine entwickelt und erprobt, um fachliche Tätigkeit mit Controlling-Aufgaben zu verbinden.
- d) In einem großen Unternehmen, das mit dem schnellen Wandel in der IT-Branche Schritt halten muss, wurde ein Konzept der Bedarfsermittlung umgesetzt, das die Auszubildenden frühzeitig in Neuentwicklungen einbezieht. Mit Zusatz- und Doppelqualifikationen werden Berufskarrieren im Unternehmen gefördert.

- e) In dem Modellvorhaben zur Förderung von kunden- und teamorientierten Sozialkompetenzen wurden Qualifizierungsbausteine für kaufmännische Berufsfelder entwickelt, erprobt und evaluiert. Das gestufte didaktische Konzept enthält sowohl berufs- und branchenspezifische als auch berufs- und branchenübergreifende Basis- und Aufbaumodule, die sich an Auszubildende, Beschäftigte und Führungskräfte richten.
- f) Das Modellvorhaben „Zusatzqualifikationen in kleinen und mittelständischen Unternehmen des Einzelhandels“ zielte auf die Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung durch bedarfsorientierte Zusatzqualifizierung und durch Erschließung des Leistungspotenzials begabter und leistungswilliger Jugendlicher. Inhaltlich werden Zusatzqualifikationen in der Warenwirtschaft, im E-Commerce und im Ausbau von subjektbezogenen Qualifikationen (z. B. Kommunikations-, Sprach- und Denkfähigkeit) in Richtung Kundenorientierung vermittelt.
- g) In dem Modellvorhaben „Erwerb von Zusatzqualifikationen für die Berufskarriere in kleinen und mittleren Unternehmen durch innovative Verbundmodelle“ wurden zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Nach Befragung der Unternehmen zu ihrem Qualifizierungsbedarf wurden für Büroberufe, Elektro- und Metallberufe entsprechende Module entwickelt.

Organisatorische Aspekte bei der Vermittlung von Zusatzqualifikationen

In einer schriftlichen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung¹ äußerten sich 232 vorwiegend Mittel- und Großbetriebe zur Organisation von insgesamt 413 Zusatzqualifikationen, die sie aktuell ihren Auszubildenden im Ausbildungsjahr 1999/2000 anboten.

Inhaltliche Schwerpunkte

Die genannten Zusatzqualifikationen dienen vorwiegend der beruflichen Spezialisierung und der Vertiefung von fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten (vgl. **Schaubild 17**). Hierunter befinden sich zum einen Zusatzqualifikationen, die ein breites Anwendungsgebiet für unterschiedliche Berufe beinhalten, wie Angebote zur Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen oder Schlüsselqualifikationen. Zum anderen werden auch relativ spezifische Zusatzqualifikationen, z. B. auf dem Gebiet des Personal- und Rechnungswesens für Auszubildende im kaufmännischen

¹ Vgl. auch: Berger, K. (Hrsg.): „Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildungspraxis – Aktuelle Ergebnisse aus empirischen Untersuchungen und Fördervorhaben“, Berichte zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 241, 2000

Bereich oder auf dem Gebiet der computergesteuerten Produktions-, Bearbeitungs- und Steuerungstechniken für Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen, angeboten.

Initiative und Nutzenerwartungen der Betriebe

Bei 60 % der hier betrachteten Zusatzqualifikationen kam der Anstoß zu deren Realisierung ausschließlich aus dem Betrieb. Bei weiteren 25 % der Zusatzangebote sahen sich die befragten Ausbildungsbetriebe als Initiatoren beteiligt. Seltener nannten sie die Berufsschule (9,4 %) oder die Kammern (7,7 %).

Bevor es zur Durchführung des Zusatzangebotes kommt, sind Entwicklungs- und Konzeptionsarbeiten zu leisten. An diesen Arbeiten ist der Betrieb bei jeder zweiten Zusatzqualifikation (51 %) beteiligt. Bei 12 % der Zusatzqualifikationen geschieht dies gemeinsam mit anderen Institutionen, wie der berufsbildenden Schule, der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte oder der Kammer.

Gut jede zweite Zusatzqualifikation dient dabei uneingeschränkt einer passgenaueren Ausbildung zur Deckung des einzelbetrieblichen Bedarfs oder der attraktiveren Gestaltung der Ausbildung mit dem Ziel, leistungsstarke Auszubildende zu gewinnen (vgl. **Schaubild 18**). Auf Seiten der Auszubildenden sehen die Betriebe den Nutzen der meisten Zusatzqualifikationen vorrangig darin, dass die künftigen Nachwuchskräfte hiermit ihre allgemeine Beschäftigungsbefähigung erhöhen können (vgl. **Schaubild 19**).

Zielgruppe und Teilnahmevoraussetzungen

Die bereitgestellten Zusatzqualifikationen stehen in der Mehrzahl grundsätzlich allen Auszubildenden offen. 37 % der Zusatzqualifikationen werden bereits für das erste Ausbildungsjahr angeboten. Der restliche Teil der Zusatzqualifikationen verteilt sich relativ gleichmäßig auf Auszubildende, die sich im zweiten (33 %) bzw. im dritten Ausbildungsjahr (27 %) befinden. Bei vier von zehn Maßnahmen wird auf der Grundlage von bestimmten Leistungskriterien eine Teilnehmerauswahl durchgeführt. Als Leistungskriterien gelten der allgemeinbildende Schulabschluss, aber auch berufsschulische und im Rahmen der betrieblichen Ausbildung erbrachte Leistungen. Die Leistungseinschätzung erfolgt überwiegend (60 %) durch den Ausbildungsbetrieb.

Zeitliche Organisation

Die überwiegende Mehrzahl der Zusatzqualifikationen (80 %) wird in einem überschaubaren Zeitrahmen von bis zu maximal 200 Stunden vermittelt. Bei einem erheblichen Teil (41 %) beansprucht die Vermittlung sogar nur 40 und weniger Stunden. Da es sich um betriebliche Angebote handelt, wird die überwiegende Mehrzahl der Zusatzqualifikationen (84 %) unter Einbeziehung der betrieblichen Ausbildungszeit durchgeführt. Knapp jede dritte zusatzqualifizierende Maßnahme setzt allerdings voraus, dass die Auszubildenden einen Teil ihrer Freizeit investieren. Mehr als jede zehnte Zusatzqualifikation wird ausschließlich während der Freizeit der Auszubildenden angeboten.

Beteiligte Lernorte

Nahezu zwei Drittel der hier betrachteten Zusatzqualifikationen werden unter betrieblicher Beteiligung und knapp die Hälfte ausschließlich im eigenen Ausbildungsbetrieb vermittelt. Als weitere Lernorte dienen schließlich noch bei jeweils jeder sechsten Maßnahme die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten sowie andere Bildungsanbieter, die nicht in die Trägerschaft der Kammern fallen. Während ebenfalls knapp jede sechste Zusatzqualifikation im Rahmen eines Ausbildungsverbundes mit anderen Unternehmen vermittelt wird, berichten die Betriebe nur bei wenigen Zusatzqualifikationen (4 %) über Lernortkombinationen, die sowohl den Betrieb als auch die Berufsschule einbeziehen.

Lehr- und Lernorganisation

Die überwiegende Mehrzahl der Zusatzqualifikationen (85 %) wird im Rahmen einer organisierten Lehr- bzw. Unterrichtsveranstaltung durchgeführt. Bei knapp einem Drittel der Zusatzangebote handelt es sich um besondere Leistungsklassen bzw. Lerngruppen. Nicht ganz die Hälfte der Zusatzqualifikationen (45 %) wird im Rahmen der regulären Weiterbildung angeboten, an der die Auszubildenden teilnehmen. Projektarbeit und Lernaufträge werden nur bei jeder dritten Zusatzqualifikation eingesetzt und ein selbstgesteuertes Lernen des einzelnen Auszubildenden nur bei 13 % der Zusatzqualifikationen besonders hervorgehoben. Insbesondere auch die Nutzung von Lerntechnologien (vgl. **Schaubild 20**) ist bei der Vermittlung der Zusatzqualifikationen nur von untergeordneter Bedeutung. Der Einsatz von TV/Video-Filmen scheint dabei noch am weitesten verbreitet.

Teilnahme- und Prüfungsgebühren

Teilnahmegebühren fallen insbesondere dann an, wenn außerbetriebliche bzw. außerschulische Bildungsanbieter beteiligt sind. So wird jede dritte der hier betrachteten Zusatzqualifikationen gebührenpflichtig angeboten. In der Regel liegen diese Beiträge zwischen 250 DM und 1.000 DM. Bei 13 % der Zusatzangebote werden auch Prüfungsgebühren erhoben, die zwischen 20 DM und rund 1.000 DM liegen können. Getragen werden diese Kosten meist ausschließlich von den Ausbildungsbetrieben. Nur in einigen Fällen (3 %) werden die Auszubildenden an der Finanzierung beteiligt.

Zertifizierung

Bei gut vier von zehn Maßnahmen werden die erworbenen Zusatzqualifikationen durch ein Prüfungszertifikat dokumentiert. Als zertifizierende Stellen treten die Betriebe selbst, die Kammern oder andere Bildungsträger sowie Verbände oder die Berufsschulen auf. Insgesamt gehen die Betriebe davon aus, dass die Auszubildenden mit diesen qualifizierten Zertifikaten bessere Arbeitsmarktchancen haben als mit Zusatzqualifikationen, die ohne Zertifikat (21 % der untersuchten Zusatzqualifikationen) bzw. ausschließlich mit einer Teilnahmebescheinigung (26 %) abschließen. Bei den letztgenannten Zusatzqualifikationen handelt es sich überwiegend um solche, die in maximal 80 Stunden vermittelt werden.

Zusatzqualifikationen im Urteil der Betriebe

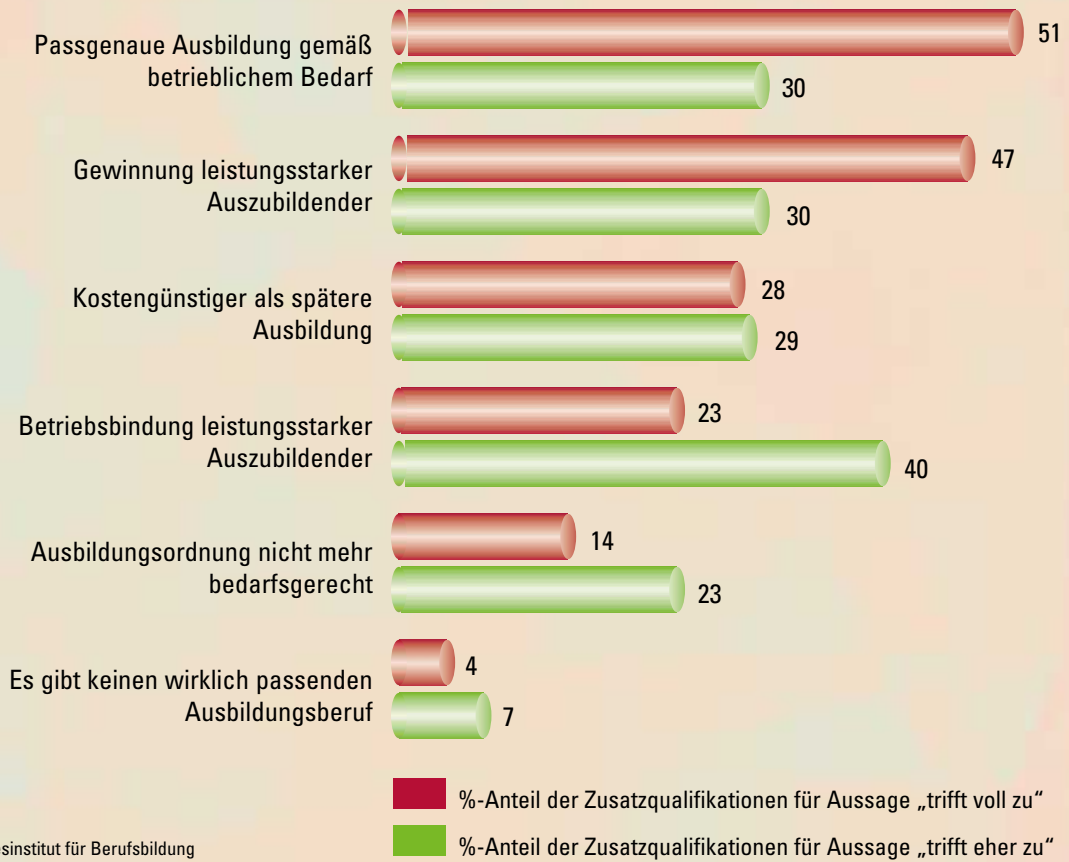
Auf einer Skala von „1 = sehr gut“ bis „6 = sehr schlecht“ stufen die Betriebe ihre praktischen Erfahrungen bei neun von zehn Zusatzqualifikationen positiv mit „1“ oder „2“ ein. Die überwiegende Mehrzahl (87 %) dieser Zusatzqualifikationen wird nach Einschätzung der Betriebe von den Auszubildenden „(sehr) gut“ akzeptiert¹.

¹ Die Betriebe gaben hier allerdings nur für 381 Zusatzqualifikationen (Prozentuierungsbasis) ihr Urteil ab.

Schaubild 17 Inhaltliche Schwerpunkte der Zusatzqualifikationen in Prozent
n = 413 Zusatzqualifikationen



Schaubild 18 Betriebliche Begründungen für die Zusatzqualifikationen in Prozent
 Anteile der Zusatzqualifikationen für die folgende Begründungen voll bzw. eher zutreffen (n = 413)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Schaubild 19 Nutzen der Zusatzqualifikationen für die Auszubildenden aus betrieblicher Sicht in Prozent
 Anteile der Zusatzqualifikationen für die folgende Aussagen voll bzw. eher zutreffen (n = 413)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Schaubild 20 Einsatz von Lerntechnologien bei der Vermittlung von Zusatzqualifikationen in Prozent
n = 413 Zusatzqualifikationen – Mehrfachnennungen waren möglich –



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

4.5 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Duale Berufsausbildung - individuelle Erwartungen und betriebliche Realitäten

Für die Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe wie auch der Schulabgänger und Schulabgängerinnen kommt der dualen Berufsausbildung weiterhin eine hohe Bedeutung zu. Dies ist das Ergebnis eines Forschungsprojektes des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Untersuchung der Wertschätzung der dualen Ausbildung bei Betrieben und Jugendlichen¹, das im Jahr 2000 abgeschlossen wurde.

Betriebe halten die Berufsausbildung nach wie vor für ein sehr wichtiges (33 %) bzw. wichtiges (52 %) Instrument ihrer künftigen Personalgewinnung. Ebenso verstehen Schulabsolventen und Schulabsolventinnen insbesondere der Hauptschule und der Realschule eine duale Ausbildung uneingeschränkt als grundlegende Voraussetzung für einen sicheren Arbeitsplatz sowie für spätere Aufstiegschancen.

- Arbeitsplatzsicherheit

Für 78 % der befragten Jugendlichen ist die künftige Arbeitsplatzsicherheit bei der Wahl des beruflichen Bildungsganges sehr wichtig. Nahezu zwei Drittel der Jugendlichen von Hauptschulen (64 %) und 45 % von Realschulen stimmen voll damit überein, dass mit einer betrieblichen Ausbildung künftig die Arbeitsplatzsicherheit verbessert werden kann. Wie realitätsnah die Einschätzung der Jugendlichen ist, zeigt sich in den betrieblichen Erwartungen zum künftigen Bedarf für un- bzw. angelernte Arbeitskräfte. Ungefähr jeder zweite Betrieb geht davon aus, dass im gewerblich-technischen Bereich (45 %) und im kaufmännisch-verwaltenden Bereich (52 %) der Bedarf für Arbeitskräfte ohne einschlägigen Berufsabschluss zurückgehen wird. Der Anteil der Betriebe, die hier einen Zuwachs erwarten, fällt hingegen mit 12 % im gewerblich-technischen Bereich - hier überwiegen Dienstleister z. B. in der Gebäudereinigung - deutlich geringer aus. Mit Bedarfszuwachs für Un- und Angelernte im kaufmännisch-verwaltenden Bereich rechnen sogar nur 6 % der Betriebe - vorwiegend im Handel. Diese Ergebnisse bestätigen die Einschätzung der Jugendlichen, dass ein Verzicht auf eine Berufsausbildung mit erheblichen Arbeitsplatzrisiken verbunden ist.

¹ Vgl. Berger, K./Brandes, H./Walden, G.: „Chancen der dualen Berufsausbildung – Berufliche Entwicklungsperspektiven aus betrieblicher Sicht und Berufserwartungen von Jugendlichen“; Berichte zur beruflichen Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 239, 2000; zu ersten Teilergebnissen vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.2.1

- Aufstiegserwartungen und -perspektiven

Für jeden zweiten Jugendlichen (50 %) sind im späteren Beruf gute Aufstiegschancen sehr wichtig. Die Aussage, dass mit einer betrieblichen Ausbildung gute Aufstiegsperspektiven verbunden sind, trifft bei 47 % der Jugendlichen an Hauptschulen und 41 % der Jugendlichen an Realschulen auf volle Zustimmung. Die Mehrheit der Jugendlichen an Hauptschulen (68 %) und an Realschulen (65 %) ist allerdings voll davon überzeugt, dass ein weiterführender Schulbesuch und damit die Aussicht auf ein möglichst hohes Bildungszertifikat vor Eintritt in eine berufliche Ausbildung gute Aufstiegschancen im späteren Berufsleben bietet. Damit gehen die Jugendlichen zwar grundsätzlich davon aus, dass sich über einen dualen Ausbildungsabschluss gute Aufstiegschancen erzielen lassen. Besser werden diese Chancen jedoch in solchen Ausbildungsberufen eingeschätzt, in denen vorrangig Jugendliche mit weiterführendem Schulabschluss ausgebildet werden. Hierzu gehören insbesondere auch kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe. Die Attraktivität dieser Ausbildungsberufe wird durch die günstigeren Aufstiegsmöglichkeiten bestätigt, die kaufmännische Fachkräfte gegenüber gewerblich-technischen Fachkräften besitzen. Während knapp jeder zweite Betrieb angibt, kaufmännische Fachkräfte ohne weiterreichenden Fortbildungsabschluss auch in unteren/mittleren (35 %) oder höheren Leitungspositionen (12 %) einzusetzen, sind die Durchstiegsmöglichkeiten im gewerblich-technischen Bereich geringer ausgeprägt. Nur 18 % der Betriebe gibt an, dass sie Facharbeiter auch als untere/mittlere Führungskräfte einsetzen. Lediglich 2 % der Betriebe berichten, dass Facharbeiter auch Leitungsaufgaben auf einer höheren Hierarchieebene übernehmen.

Auch perspektivisch scheinen gerade die traditionellen Aufstiegswege für gewerblich-technische Fachkräfte tendenziell rückläufig zu sein. So geht fast jeder dritte Großbetrieb mit 500 und mehr Beschäftigten (32 %) in Zukunft von ungünstigeren Aufstiegschancen für Meister aus. Verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten erwarten für diese Beschäftigtengruppe hingegen nur 14 % der Großbetriebe. Gleichzeitig zeichnen sich neue Karrierepfade ab, die nicht auf Führungspositionen, sondern auf der Übernahme vermehrter fachlicher Verantwortung beruhen. Für die Facharbeiter erkennen hier 23 % der Betriebe verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten und für Meister 18 %. Der Anteil der Großbetriebe, die verbesserte Aufstiegschancen durch eine erhöhte fachliche Verantwortung erwarten, liegt bei Facharbeitern mit 30 % und bei Meistern mit 26 % sogar noch höher.

Bei der Einschätzung der Aufstiegsperspektiven für kaufmännische Fachkräfte überwiegt weiterhin der Anteil der Betriebe, der für Fachkräfte ohne weiterführenden Fortbildungsab-

schluss (20 % der Betriebe) und für solche mit Fortbildungsabschluss wie z. B. Fachkaufleute (21 %) bessere Aufstiegschancen in Führungspositionen erwarten. Der Betriebsanteil, der hier eine Verschlechterung erwartet, liegt hingegen in beiden Fällen um fünf Prozentpunkte niedriger. Verbesserte Aufstiegschancen durch eine erhöhte fachliche Verantwortung erwartet für beide Fachkräftegruppen im kaufmännischen Bereich jeder fünfte Betrieb.

*Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten aus Sicht der Betriebe – Ergebnisse
des IAB-Betriebspanels*

Das IAB-Betriebspanel analysiert die Entwicklung der betrieblichen Übernahmeangebote. Danach gab es am Ende des Ausbildungsjahres 1998/1999 484.478 erfolgreiche Ausbildungsabsolventen aus 244.536 Ausbildungsbetrieben (194.615 in den alten Ländern und 49.921 in den neuen Ländern). 378.103 Absolventen und Absolventinnen kamen aus den alten und 106.375 aus den neuen Ländern. Gegenüber 1998 bedeutete dies, dass in weniger Ausbildungsbetrieben in den alten Ländern auch weniger Abschlüsse verbucht wurden. In den neuen Ländern gab es zwar mehr Ausbildungsbetriebe als 1998, insgesamt jedoch weniger Auszubildende, die ihre betriebliche Berufsbildung erfolgreich beendeten (vgl. **Übersicht 79**). Der Großteil der Absolventen und Absolventinnen 1999 beendete die Ausbildung in Kleinbetrieben (10 bis 49 Mitarbeiter). Die wenigsten Abschlüsse gab es in den Großbetrieben. In den neuen Ländern ergab sich gegenüber dem Vorjahr eine Verschiebung der meisten Abschlüsse von den Mittel- zu den Kleinbetrieben.

In den alten Ländern war die Investitionsgüterindustrie mit 56.525 erfolgreichen Abschlüssen weiterhin die dominierende Branche. Es folgten der Handel (48.700), das Gesundheitswesen (36.304), die Bauwirtschaft (34.837) und die sonstigen Dienstleistungen (34.459). In den Ausbildungsbetrieben der neuen Länder wurden die meisten Absolventen und Absolventinnen in der Bauwirtschaft (17.713), im Handel (13.879), in den Bildungsstätten und im Verlagswesen (12.045) sowie in der Verbrauchsgüterindustrie (10.327) gezählt.

Die **Übersicht 79** zeigt weiterhin, dass 1998/1999 die Anzahl derjenigen Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen mit erfolgreichem betrieblichem Ausbildungsabschluss, die im selben Jahr von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, über alle Betriebsgrößen und Branchen hinweg gestiegen ist. Lagen die Übernahmequoten 1998 noch bei 57,7 % in den alten Ländern und bei 46,0 % in den neuen Ländern, so waren diese 1999 auf 60,4 % bzw. 48,2 % angewachsen. Die größten Zuwächse gab es in den alten Ländern in Kleinbetrieben (+ 7,2 %) sowie in den neuen Ländern in Kleinstbetrieben (+ 14,6 %). In den Großbetrieben der neuen Länder ging der Anteil dagegen um 7,8 % zurück.

In den Branchen der alten Länder fanden im Vergleich zum Vorjahr recht unterschiedliche Entwicklungen statt. Rückgänge gab es insbesondere im Gesundheitswesen (- 5,0 %). Zuwächse verzeichnen konnten der Bergbau, die Energie- und Wasserversorgung (+ 13,5 %), die Verbrauchsgüterindustrie (+ 10,1 %) und die Verkehrs- und Nachrichtenübermittlungsbetriebe (+ 9,9 %). Die absolut höchsten Übernahmequoten wiesen 1999 das Kredit- und Versicherungswesen (87,7 %) sowie der Bergbau, die Energie- und Wasserversorgung (85,0 %) auf. Relativ niedrige Quoten erreichten die Gaststätten und Beherbergungsbetriebe (40,2 %) und das Gesundheitswesen (38,5 %). In den neuen Ländern kam es lediglich bei den Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat zu einem deutlichen Rückgang der Übernahmequote (- 14,5 %). In den meisten anderen Branchen konnten gegenüber 1998 Zuwächse verzeichnet werden, die in der Land- und Forstwirtschaft mit einem Plus von 24,2 % und in den Gaststätten und Beherbergungsbetrieben mit einem Plus von 14,7 % am ausgeprägtesten waren.

Die mit Abstand höchsten Übernahmequoten (88,2 %) wurden in den neuen Ländern im Kredit- und Versicherungsgewerbe erreicht. Auch die Ausbildungsbetriebe des Bergbaus, der Energie- und Wasserversorgung (66,8 %), der Grundstoffverarbeitung (64,1 %), des Verkehrs und der Nachrichtenübermittlung (63,9 %) und der Bauwirtschaft (60,2 %) erreichten Übernahmequoten, die den Durchschnitt von 48,2 % deutlich übertrafen. Eine klare Ausnahme bilden lediglich die Bildungsstätten und Verlage (8,1 %). In diesem Wirtschaftszweig wurden im Vergleich zu der Gesamtbeschäftigung mit Abstand die meisten Auszubildenden (14 % bzw. 15.870) beschäftigt, aber nur 8,1 % übernommen. Dazu ist festzustellen, dass in dieser Branche verhältnismäßig viele außerbetriebliche Berufsbildungseinrichtungen zu finden sind, die in erster Linie Qualifizierungszwecken dienen. Hier ist eine Weiterbeschäftigung der Absolventen und Absolventinnen meist nicht möglich.

- Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener betrieblicher Ausbildung

Nach den Angaben der Bundesanstalt für Arbeit meldeten sich im Jahr 1999 236.948 Personen nach betrieblicher Ausbildung arbeitslos. Das waren 17.068 weniger als im Jahr zuvor (vgl. **Übersicht 80**). In diesen Daten sind auch Personen enthalten, die z. B. als Lehramtsanwärter, Praktikanten im Anerkennungsjahr, Referendare oder Volontäre ausgebildet wurden. Von den als arbeitslos Gemeldeten hatten 154.929 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Die Zahl der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung unter ihnen kann nur geschätzt werden.¹ Nach Schätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung dürfte sie 1999 bundesweit bei rund 115.400 gelegen haben.

¹ Erläuternde Hinweise hierzu in **Übersicht 80**

Bezieht man diese Zahl auf die Gesamtzahl aller Personen, die 1999 erfolgreich ihre betriebliche Ausbildung abschlossen, lässt sich die Quote des Arbeitslosenzugangs aus dualer Ausbildung berechnen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es 1999 474.591 erfolgreiche Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Abschlussprüfung mit einer vorausgegangenen betrieblichen Qualifizierung (ohne externe Prüflinge). Demnach dürften sich 1999 rund 24 % der Jugendlichen, die ihre duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten, unmittelbar nach Beendigung der Lehre arbeitslos gemeldet haben. Die Quote fiel allerdings in den neuen Ländern mit 38,3 % deutlich höher aus als in den alten Ländern, wo sie lediglich bei 20,0 % lag.¹ Diese Berechnungen korrespondieren mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels, wonach in den neuen Ländern deutlich weniger Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen von ihren Ausbildungsstätten übernommen werden als in den alten Ländern. Der Vergleich mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels macht allerdings auch deutlich, dass längst nicht alle Jugendlichen, die 1999 nicht von ihren Ausbildungsstätten übernommen wurden, anschließend ohne Beschäftigung sind.

Ein Vergleich mit den Vorjahren zeigt, dass im Jahr 1999 der Anteil der Jugendlichen, die unmittelbar nach erfolgreich abgeschlossener Lehre arbeitslos werden, seit längerer Zeit erstmalig wieder gesunken ist. Dies gilt bundesweit, wenn auch der Rückgang für die alten Länder in einem stärkeren Maße ausfällt als für die neuen Länder.

*Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung bei Absolventen und
Absolventinnen der Sommerprüfung 1999*

Chancen und Perspektiven am Übergang von der beruflichen Ausbildung in den Beruf sind unterschiedlich verteilt. Während ein Teil der Auszubildenden vom Ausbildungsbetrieb ein Übernahmeangebot erhält, suchen andere gegen Ende ihrer Ausbildung selbst nach einer qualifizierten Beschäftigung in einem anderen Betrieb. Das Spektrum der Möglichkeiten an der zweiten Schwelle hat in den letzten Jahren eher zugenommen:² Neben befristeten Verträgen für angehende Fachkräfte bieten Betriebe auch Teilzeitverträge an, um einem möglichst großen Anteil ihrer Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung eine Tätigkeit als Fachkraft zu ermöglichen. Es ist davon auszugehen, dass die Unsicherheiten beim Übergang von der Berufsausbildung in eine Beschäftigung in den letzten Jahren gerade in den neuen Ländern eher gestiegen sind. Neben regionalen Unterschieden spielten hier eine

¹ Die Angaben zu den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung lagen nur in der bisher üblichen Gliederung vor, nach der Berlin-West den alten Ländern und der Berlin-Ost den neuen Ländern zugeordnet wird. Die berechneten Quoten beziehen sich dementsprechend auf diese regionale Einteilung (alte Länder inklusive Berlin-West, neue Länder inklusive Berlin-Ost).

² Vgl. ferner Kapitel 1.1.5

Reihe weiterer Faktoren eine Rolle, z. B. die Frage, ob die Ausbildung betrieblich oder außerbetrieblich stattgefunden hat.

Um diese offenen Fragen zu beantworten und damit die Informationslage zum Verbleib von Absolventen und Absolventinnen des dualen Systems zu verbessern sowie die beruflichen Integrationschancen junger Fachkräfte aufzuzeigen, führt das Bundesinstitut für Berufsbildung zurzeit eine Untersuchung zum „Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle“ durch. In den letzten beiden Monaten des Jahres 1999 und 2000 wurden Absolventen und Absolventinnen der Abschlussprüfung Sommer 1999 sowie Winter 1999/2000 schriftlich-postalisch zu ihrem bisherigen beruflichen Werdegang nach Beendigung der Lehre gefragt.¹ Die Befragungsteilnehmer stammen aus insgesamt 129 Berufsschulen in elf Ländern.² Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichtsteils war der Rücklauf der zweiten Erhebung noch nicht abgeschlossen. Gleichwohl können aussagekräftige Zwischenergebnisse für die Teilnehmer der Sommerprüfung 1999, die im November 1999 befragt wurden, ermittelt werden.³ Hierfür wurde eine Teilstichprobe dieser Absolventen und Absolventinnen aus 16 stark besetzten Berufsbereichen, die ihre Prüfung erfolgreich bestanden haben, herangezogen. Diese Teilstichprobe umfasst insgesamt 2.565 Befragte.

Neun von zehn jungen Fachkräften haben geplant, im Anschluss an ihre Ausbildung eine Beschäftigung aufzunehmen. Wer dies wollte und von seiner Ausbildungsstätte ein Angebot zur unbefristeten Übernahme als Fachkraft vorliegen hatte, nahm dies in neun von zehn Fällen (89 %) auch an. Befristete Übernahmeangebote wurden bei dem Wunsch, gleich nach der Ausbildung zu arbeiten, in 87 % der Fälle akzeptiert.

¹ Die Untersuchung „Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle“ findet im Rahmen des Vorhabens 1.0001 „Untersuchungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Regionalanalysen“ statt.

² Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen.

³ Endgültige Ergebnisse zu beiden Erhebungen liegen im Herbst 2001 vor. Es ist vorgesehen, über die Gesamtergebnisse dieser Befragung im Berufsbildungsbericht 2002 zu berichten.

- Übergang junger betrieblich ausgebildeter Fachkräfte an der 2. Schwelle: Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Berufsgruppen

Unterschiedlich hoch sind die Übernahmeangebote der Betriebe an die von ihnen ausgebildeten jungen Fachkräfte. Von ihnen haben über 70 % der Befragten ein Übernahmeangebot als Fachkraft erhalten, je nach Berufsgruppe zwischen 52 % und 94 %. Dabei sind über 30 % der Übernahmeangebote an die betrieblich Ausgebildeten zeitlich befristet und über 40 % unbefristet. Deutliche Unterschiede ergeben sich zwischen den einzelnen Berufsgruppen. Wie **Übersicht 81** zeigt, erhält von den in kaufmännischen Berufen betrieblich ausgebildeten Absolventen und Absolventinnen knapp die Hälfte der Groß- und Außenhandelskaufleute sowie der Einzelhandelskaufleute, aber nur jeder Dritte bei den Industriekaufleuten das Angebot einer unbefristeten Übernahme. Auch die Absolventen und Absolventinnen aus den Freien Berufen, z. B. die Steuerfachangestellten, berichten vergleichsweise häufig von einer unbefristeten Übernahme (63 %). Noch überwiegen in der Mehrheit der dargestellten 16 Berufsgruppen, wenn in manchen Berufsgruppen auch nur knapp, die unbefristeten Angebote als Fachkraft. Industriekaufleute und Techniker/technische Sonderkräfte berichten hingegen häufiger von einer befristeten als von einer unbefristeten Übernahme. Die Unterschiede zwischen den betrieblich ausgebildeten Berufsgruppen sind statistisch signifikant. Beschäftigungsangebote für Anlerntätigkeiten spielen hingegen kaum eine Rolle.

Von großer Bedeutung erweist sich die berufliche Entwicklung in den ersten Monaten nach Beendigung der Lehre. Demnach zeichnen sich spätestens mit dem zweiten Monat nach Ausbildungsabschluss erste bedeutende Veränderungen ab. Der Arbeitslosenanteil verringert sich, die Anteile der jungen Fachkräfte, die sich erneut in Aus- oder in Weiterbildung befinden, steigen. In den meisten Berufsgruppen nehmen auch die Anteile derer zu, die als Fachkraft arbeiten, wenn nicht der Beginn der Wehr- oder Zivildienstzeit oder die Aufnahme eines Studiums dem entgegenwirken. Zum Befragungszeitpunkt, d. h. im Durchschnitt 5 Monate nach Ausbildungsabschluss, arbeiten zwischen zwei Drittel und drei Viertel der betrieblich ausgebildeten Kaufleute sowie der Fachkräfte aus den Freien Berufen im erlernten Beruf, etwas darunter liegt der Anteil in den sonstigen Berufen. Der Anteil der Arbeitslosen reduziert sich gerade bei den betrieblich Ausgebildeten in den ersten Monaten nach der Ausbildung deutlich und liegt 5 Monate nach Abschluss der Ausbildung zwischen 5 % und 17 %. Im kaufmännischen Bereich geht der Anteil der Arbeitslosen bei den betrieblich Ausgebildeten zum Teil stark zurück. Dies gilt besonders für die Bürokaufleute, wo sich der Anteil der Arbeitslosen in den ersten 5 Monaten von 23 % auf 11 % mehr als halbiert hat, aber auch für die Einzelhandelskaufleute (Rückgang von 21 % auf 12 %).

Im erlernten Beruf arbeiten 5 Monate nach Ausbildungsabschluss über zwei Drittel der betrieblich ausgebildeten Befragten. Damit bleibt der Anteil, der im Ausbildungsberuf Beschäftigten über die ersten Monate hinweg nahezu konstant. Unterschiedliche Entwicklungen sind jedoch in den einzelnen Berufen festzustellen. Aus den bereits genannten Gründen geht bei einigen Berufsgruppen der Anteil der Absolventen und Absolventinnen, die 5 Monate nach Ausbildungsabschluss im erlernten Beruf arbeiten zurück.¹

- Übergang junger Fachkräfte an der 2. Schwelle - betriebliche versus außerbetriebliche Ausbildung

Die Chance, ein Übernahme- oder Vermittlungsangebot zu erhalten, ist in betrieblicher Ausbildung mit Abstand weiterhin erheblich größer als bei außerbetrieblicher Ausbildung.² Von den außerbetrieblich in kaufmännischen Berufen ausgebildeten Absolventen und Absolventinnen berichten nur 32 %, in der einen oder anderen Form ein Übernahmeangebot ihres Praktikumsbetriebes oder ein Vermittlungsangebot erhalten zu haben: 11 % mit einem unbefristeten Vertrag und weitere 17 % mit einem befristeten Vertrag als Fachkraft. Dagegen erhalten die betrieblich ausgebildeten Fachkräfte im kaufmännischen Bereich zwischen 34 % und 48 % ein unbefristetes und weitere 11 % bis 48 % ein befristetes Übernahmeangebot im erlernten Beruf.

Noch seltener haben außerbetrieblich ausgebildete Absolventen und Absolventinnen in den sonstigen Berufen mit 12 % irgendein Übernahmeangebot erhalten, davon 3 % mit einem unbefristeten und weitere 9 % mit einem befristeten Vertrag als Fachkraft. Die in den sonstigen Berufen betrieblich Ausgebildeten erhielten zu 27 % bis 51 % unbefristete und mit weiteren 20 % bis 47 % befristete Übernahmeangebote als Fachkraft. Auch mit den eigenen - im Vergleich zu betrieblich ausgebildeten Absolventen und Absolventinnen vielfältigeren und zahlreicheren - Bewerbungsaktivitäten gelingt es außerbetrieblich ausgebildeten jungen Fachkräften vergleichsweise selten, nach dem Ende der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung als Fachkraft zu finden.³ So sind unmittelbar nach Ende der Ausbildung

¹ So wurden z. B. bei den Groß- und Außenhandelskaufleuten viele Abiturienten ausgebildet, die ein Studium in Erwägung ziehen. Über die kaufmännischen Berufe hinweg denken rund 39 % aller jungen Fachkräfte mit Studienberechtigung daran, in zwei Jahren möglicherweise zu studieren, vgl. Granato, M./Ulrich, J.G./Tuschke, H.: „Chancen und Perspektiven junger Fachkräfte an der 2. Schwelle“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Jugendliche in Ausbildung und Beruf“, Materialien aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000

² Unter „außerbetrieblicher Ausbildung“ ist hier eine Ausbildung mit einem außer-/überbetrieblichen Vertragspartner gemeint. Natürlich kann eine solche Ausbildung teilweise, überwiegend oder sogar ausschließlich in Betrieben (Praktikumsbetrieben) durchgeführt worden sein.

³ Vgl. hierzu ausführlich Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 4.2

von den betrieblich ausgebildeten Absolventen und Absolventinnen in kaufmännischen Berufen zwischen 60 % und 83 % im erlernten Beruf beschäftigt, von den außerbetrieblich Ausgebildeten dieser Branchen jedoch nur 18 %. Vergleichbares gilt für die außerbetrieblich ausgebildeten jungen Fachkräfte aus den sonstigen Berufen. Außerbetrieblich Ausgebildete münden nach Abschluss der Ausbildung mit 68 % bei den kaufmännischen und 55 % bei den sonstigen Berufen zwei- bis zehnmal so häufig in Arbeitslosigkeit ein wie betrieblich ausgebildete junge Fachkräfte. Hier liegt die Spannweite der Einmündung in Arbeitslosigkeit zwischen 7 % und 22 % bei den jungen Kaufleuten und zwischen 17 % und 25 % bei den sonstigen Berufen.

Zum Befragungszeitpunkt, also rund 5 Monate nach Ausbildungsabschluss, arbeiten zwischen zwei Drittel und drei Viertel der betrieblich ausgebildeten Kaufleute im erlernten Beruf, etwas darunter liegt der Anteil in den sonstigen Berufen. Dagegen gelingt es in diesem Zeitraum nur 28 % der außerbetrieblich ausgebildeten Fachkräfte in den kaufmännischen und 26 % in den sonstigen Berufen, eine Beschäftigung als Fachkraft zu finden. Zwar konnten außerbetrieblich ausgebildete Fachkräfte damit ihren Anteil an Beschäftigten im erlernten Beruf in den ersten fünf Monaten nach Ausbildungsabschluss von rund 18 % auf 28 % steigern; sie liegen aber damit hinter den Anteilen und den Chancen betrieblich Ausgebildeter noch immer sehr weit zurück.

Anders als bei den betrieblich Ausgebildeten in den betrachteten Berufsgruppen - mit minimal 5 % und maximal 17 % Arbeitslosen - sind rund 5 Monate nach Abschluss der Ausbildung 43 % der außerbetrieblich ausgebildeten Fachkräfte in den kaufmännischen – und 40 % in den sonstigen Berufen – arbeitslos. In den ersten Monaten hat sich zwar damit der Arbeitslosenanteil der außerbetrieblich ausgebildeten Fachkräfte deutlich verringert (von 68 % auf 43 % bei den kaufmännischen Berufen bzw. von 55 % auf 40 % bei den sonstigen Berufen), dennoch sind außerbetrieblich ausgebildete Fachkräfte 5 Monate nach Abschluss der Ausbildung zwei- bis achtmal so häufig arbeitslos wie betrieblich ausgebildete Absolventen und Absolventinnen. Damit liegt das Risiko außerbetrieblich Ausgebildeter, nicht in den erlernten Beruf, sondern in Arbeitslosigkeit einzumünden, wesentlich höher als bei den betrieblich Ausgebildeten der gleichen Berufsgruppen.

*Übergangsprozesse von Erwerbstätigen nach Ausbildungsabschluss – eine
Längsschnittbetrachtung*

Grundlage für eine Längsschnittbetrachtung der zweiten Schwelle zu Übergängen von der dualen Berufsausbildung ins Erwerbsleben und Auswirkungen auf den Berufsverlauf sind die

Daten der BIBB/IAB-Erhebung von 1998/1999¹, eine repräsentative Befragung der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland (zwischen 15 und 65 Jahren) zur Qualifikation, zum beruflichen Werdegang und zu ihrer aktuellen Beschäftigungssituation. In die Analyse einbezogen wurden die Absolventen und Absolventinnen aller Altersgruppen einer dualen Berufsausbildung. Das bedeutet, dass es sich hier um eine retrospektive Erfassung des Übergangs an der zweiten Schwelle handelt. Die Spannweite zwischen Lehrabschluss und Befragung liegt zwischen einigen Monaten bis maximal vierzig und mehr Jahren. Zu beachten ist, dass in diese Erhebung nur aktuell Erwerbstätige einbezogen sind; Arbeitslose oder (vorzeitig) aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedene wurden nicht befragt. Dadurch kann im Ganzen ein zu positives Bild der Situation beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung entstehen (Selektionseffekte). Außerdem sind mit zunehmendem zeitlichen Abstand zur zweiten Schwelle Erinnerungslücken möglich. Insofern erklären sich Unterschiede zu den aktuellen Absolventenbefragungen.

- Verbleib nach der Ausbildung

Bei der Mehrzahl der Erwerbstätigen stellt sich der Übergang von der Berufsausbildung in den Beruf als relativ unproblematisch dar. Von den Erwerbstätigen mündeten 90 % im Anschluss an die Ausbildung direkt in das Beschäftigungssystem ein, knapp drei Viertel wurden vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Insgesamt haben 25 % unmittelbar nach dem Abschluss den Ausbildungsbetrieb verlassen. Davon haben zwei Drittel ihren Ausbildungsbetrieb aus eigenem Entschluss verlassen, weil sich aus ihrer Sicht keine langfristigen Perspektiven abzeichneten und/oder weil sich in einem anderen Betrieb bessere Chancen boten – sei es in arbeitsinhaltlicher, statusmäßiger oder finanzieller Hinsicht bzw. wegen allgemein günstigerer betrieblicher Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitszeitregelungen). Ein Drittel dieser Gruppe hat sich eine Anschlussbeschäftigung in einem anderen Betrieb suchen müssen, weil sie vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen wurden.

¹ Die Erhebung fand in Kooperation des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) statt. Die Feldarbeit wurde unter Einsatz von Laptops (CAPI-Methode der computergestützten persönlichen Befragungen) durch geschulte Interviewer der Umfrageinstitute Infratest Burke und Infas durchgeführt. Es wurden insgesamt 34.343 nach dem in der empirischen Sozialforschung gebräuchlichen Random-Route-Verfahren ausgewählte Personen in ihren Wohnungen befragt. Einbezogen waren auch in Deutschland lebende Ausländer und Ausländerinnen, sofern sie über ausreichende Deutschkenntnisse verfügten. Erste Ergebnisse wurden veröffentlicht in: Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K. (Hrsg.): „Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung“, 2000

4 % der Absolventen und Absolventinnen haben nach der Ausbildung keinen Arbeitsplatz gesucht, sei es, dass sie aus privaten Gründen vorübergehend aus dem Berufsleben ausgeschieden sind oder eine weitere (berufliche) Bildungsmaßnahme angeschlossen haben. Eine weitere Unterbrechung des Berufsverlaufes bedeutet die Einberufung zum Wehr- bzw. Zivildienst unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung. Dies wurde von 4 % der männlichen Ausbildungsabsolventen angegeben.

Trotz einiger Diskontinuitäten verdeutlichen die Daten zur Übergangssituation an der zweiten Schwelle über alle Altersgruppen insgesamt eine den Erwerbsverlauf strukturierende Funktion des dualen Systems. Dies gilt jedoch für einzelne Gruppen und Ausbildungsbereiche in unterschiedlichem Maße. Es zeigen sich dabei Differenzen zwischen einzelnen Jahrgängen, Ausbildungs- und Berufsbereichen, Betriebsgrößenklassen und Regionen (alte Länder, neue Länder).

Zieht man die Wehr- und Ersatzdienstleistenden ab, dann lassen sich zwischen Frauen und Männern an der Schnittstelle zwischen Ausbildung und Beruf so gut wie keine Unterschiede festmachen. Anders sieht ein Vergleich bei den Altersgruppen aus: Die jüngeren Erwerbstätigen (unter 30-Jährige) sind nach der Ausbildung seltener in eine Berufstätigkeit eingemündet (85 %) als die 30- bis 44-Jährigen (89 %) oder die 45-Jährigen und Älteren (92 %). 10 % der jüngeren Erwerbstätigen war im Anschluss an die Ausbildung zunächst arbeitslos.

Vor allem im Zeitvergleich werden die zunehmenden Arbeitsmarktrisiken an der zweiten Schwelle sichtbar: So sind im Laufe der letzten Jahrzehnte die Übernahmechancen im Ausbildungsbetrieb kontinuierlich zurückgegangen. In den sechziger Jahren wurden noch 80 % der Absolventen und Absolventinnen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen, in den neunziger Jahren waren es nur noch 70 %. Gleichzeitig verringerte sich bzw. stagnierte die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb zu bekommen. Dem entspricht die Entwicklung bei den Arbeitslosenraten im Anschluss an die Ausbildung. Vor 1960 wurde noch nicht einmal ein Prozent der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen arbeitslos; in den neunziger Jahren war das jeder Zehnte.

Aufgrund der wirtschaftlichen Umbruchphase und der damit zusammenhängenden ungünstigen Arbeitsmarktverhältnisse in den neuen Ländern kam es hier in den neunziger Jahren zu bis dahin unbekanntem Integrationsproblemen an der zweiten Schwelle. Diese wurden vor allem noch verstärkt durch die Ausweitung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze mit besonders geringen Einmündungschancen. Die Arbeitslosigkeit direkt nach Abschluss der Ausbil-

derung stieg auf rund 20 % an (8 % in den alten Ländern). Lediglich 63 % wurden vom Ausbildungsbetrieb übernommen (71 % in den alten Ländern).

In den sechziger Jahren haben sich noch 80 % aus eigenem Interesse am Ende der Ausbildung einen anderen Betrieb gesucht, in den neunziger Jahren erfolgte beinahe die Hälfte der Betriebswechsel nach Ausbildungsabschluss, weil im Ausbildungsbetrieb keine Stelle angeboten wurde. Vor allem in den neuen Ländern fand der Betriebswechsel im Anschluss an die Lehre selten auf freiwilliger Basis statt. Lediglich ein Drittel hat den Betrieb von sich aus verlassen, während in den alten Ländern der Betriebswechsel bei über der Hälfte (57 %) aufgrund der Eigeninitiative der Absolventen und Absolventinnen erfolgte.

In den nach Ausbildungsbereichen und Betriebsgrößen unterschiedlichen Übernahme- und Abwanderungsquoten spiegeln sich neben globalen Veränderungen auch die (bekannten) strukturellen Unterschiede in der dualen Ausbildung wider. Hohe Übernahmequoten gibt es im öffentlichen Dienst und in Großbetrieben, überdurchschnittliche Abwanderungsraten nach Abschluss der Ausbildung im Handwerk und in den landwirtschaftlichen Berufen. Insbesondere in den neunziger Jahren haben sich die Chancen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf in den zuletzt genannten Bereichen noch weiter verschlechtert, während parallel dazu die Arbeitslosigkeit nach Ausbildungsabschluss deutlich angestiegen ist: im Handwerk auf 12 % und im forst- und landwirtschaftlichen Bereich auf 15 %.

Eine geringere Übernahmechance bieten vor allem jene Berufe, in denen traditionell über Bedarf ausgebildet wird. Dies zeigt sich vor allem in den land- und forstwirtschaftlichen Berufen, in den Berufen der Gebrauchsgüterherstellung (kunststoffverarbeitende Berufe, Nahrungsmittel- und Textilberufe) sowie in den sachbezogenen Dienstleistungsberufen, deren Übernahmequoten durch den Ausbildungsbetrieb mit rund zwei Drittel deutlich unter dem Durchschnitt liegen. Günstigere Übernahmebedingungen zeigen sich bei den Dienstleistungskaufleuten (Bank-, Versicherungs-, Reiseverkehrskaufleute etc.), den Büro- und Verwaltungsberufen sowie bei Fachkräften in der Produktionsgüterindustrie (Chemie, Baustoffe etc.). Auch nach Betriebsgrößen sind die Übernahmechancen durch den Ausbildungsbetrieb mit einer Spannweite von 62 % in Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten bis zu 84 % in Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten unterschiedlich verteilt. In den neunziger Jahren zeigt sich ein Rückgang bei den Übernahmequoten in allen Betriebsgrößenklassen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Besonders rückläufig haben sich die Übernahmequoten in den Betrieben mit 500 bis 999 Beschäftigten entwickelt (von 84 % in den sechziger Jahren auf 67 % in den neunziger Jahren). Sie liegen zum Teil unterhalb des Niveaus von Kleinbe-

trieben (bis unter 50 Beschäftigte), die in den letzten Jahren stärker die von ihnen ausgebildeten Fachkräfte wieder übernommen haben.

- Ausbildungsadäquater Berufseinstieg

Bis auf wenige Ausnahmen wurden die Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt (90 %). Insbesondere diejenigen, die im Anschluss an die Ausbildung von ihrem Betrieb übernommen wurden, erhielten dort auch einen Arbeitsplatz im erlernten Beruf, etwas seltener die Gruppe, die den Betrieb nach der Ausbildung gewechselt hatte. Von ihnen haben 20 % eine Arbeit angenommen, die entweder von den Aufgaben oder vom Status her nicht der erworbenen Qualifikation entsprach. Es zeigt sich, dass eine spätere Arbeitsaufnahme im erlernten Beruf nur noch selten gelingt, wenn dies nicht sofort im Anschluss an die Ausbildung geschieht. Etwas geringere Chancen auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz liegen in Industrie und Handel vor, während die im Handwerk Ausgebildeten bis auf wenige Ausnahmen ihren Beruf sofort im Anschluss an die Ausbildung ausüben konnten. Trotz oftmals fehlender Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb und häufiger Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle scheint ein Bedarf an den handwerklichen Qualifikationen zu bestehen, so dass diese Absolventen und Absolventinnen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten auch außerhalb des Ausbildungsbetriebes gut einsetzen können. Im Zeitverlauf zeigt sich eine leicht abnehmende Tendenz beim ausbildungsadäquaten Berufseintritt. In den neunziger Jahren haben die Absolventen und Absolventinnen häufiger fachfremde Angebote angenommen (15 % in den alten, 21 % in den neuen Ländern).

- Verwertbarkeit der betrieblichen Berufsausbildung

Rund 37 % der Erwerbstätigen in den alten Ländern können das, was sie in der Ausbildung erlernt haben in ihrer aktuellen Tätigkeit noch verwerten, weitere 20 % können noch ziemlich viel, 18 % noch einiges davon bei ihrer derzeitigen Arbeit einsetzen.¹ Während in den alten Ländern 25 % der Erwerbstätigen von den Ausbildungskennnissen nichts mehr verwenden können, trifft dies für 33 % in den neuen Ländern zu. Markante Unterschiede zeichnen sich bei einem Blick auf die Altersstruktur der Erwerbstätigen ab und damit indirekt auch auf die Zeitspanne zwischen Lehrabschluss und Zeitpunkt der Befragung. Demzufolge können die unter 30-Jährigen noch am meisten von ihren Ausbildungskennnissen profitieren.

¹ Dabei war eine 5-stufige Skala vorgegeben, die von „sehr wenig oder gar nichts“ über „wenig“, „doch einiges“, „ziemlich viel“ bis zu „sehr viel“ reicht. Mit diesem Indikator können Hinweise zur Ermittlung der Ausbildungsangemessenheit des aktuellen Arbeitsplatzes gegeben werden.

Einen starken Einfluss auf die Verwertung der Ausbildungskennntnisse hat der Berufswechsel. Die Höhe des Qualifikationsverlustes hängt zum einen von der jeweiligen Distanz des neuen Berufs zum ursprünglichen ab, zum anderen auch von der Übertragbarkeit der (überfachlichen) Qualifikationen, die im Ausbildungsberuf vermittelt wurden. Bei 57 % der Wechsler spielen die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten so gut wie keine Rolle mehr. Gleichzeitig betonen jedoch 25 % im neuen Beruf sehr viel oder ziemlich viel noch verwerten zu können. Auf der anderen Seite hat sich auch für 10 % der Nichtwechsler das Arbeits- und Aufgabengebiet so verändert, dass so gut wie nichts mehr von den Ausbildungskennntnissen gebraucht werden kann. Generell jedoch schafft die berufliche Kontinuität in besonderem Maße die Garantie für eine auch in späteren Jahren gute Verwertung der Ausbildungskennntnisse. So können 75 % von denen, die im Beruf verblieben sind, noch sehr viel oder ziemlich viel vom Gelernten in ihre Arbeit einbringen. Bei Frauen führt ein Berufswechsel zu einem deutlich höheren Verlust der in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen als bei den Männern.

Zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen ergeben sich ebenfalls Unterschiede in den Verwertungsmöglichkeiten. Am besten können die im öffentlichen Dienst Ausgebildeten – das sind nicht nur Verwaltungsfachkräfte, sondern vor allem auch technische Fachkräfte bei Post und Bahn – recht gut das, was sie gelernt haben, bei ihrer derzeitigen Tätigkeit verwerten. Auch nach einem Berufswechsel sind die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen häufig eine wichtige Grundlage für ihre neuen Aufgaben. Eine Ausbildung im Handwerk führt ebenfalls zu guten Umsetzungs- und Verwertungschancen der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten. Insbesondere bei den Erwerbstätigen in den neuen Ländern haben die handwerklichen Qualifikationen einen hohen Stellenwert für ihre Tätigkeit. Deutlich geringer sind die Verwertungschancen für die in Industrie, Handel und Landwirtschaft Ausgebildeten, selbst wenn sie im ursprünglichen Ausbildungsberuf verblieben sind. Dies ist zum Teil dadurch zu erklären, dass sich innerhalb dieser Bereiche in den einzelnen Berufen ein erheblicher Wandel vollzogen hat. Die in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen reichen allein nicht mehr aus, um neue Aufgaben zu bewältigen.

- Übergang an der zweiten Schwelle und der weitere Erwerbsverlauf

Der spätere Berufsverlauf ist durch die Startchancen beim Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt geprägt. Je positiver die Übernahme-situation verläuft, um so seltener wird im Laufe des Berufslebens der Beruf gewechselt. Über zwei Drittel der Erwerbstätigen in den alten Ländern, die vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, üben ihren Ausbildungsberuf immer noch aus. Von den Erwerbstätigen, für die der Berufsstart mit einer Phase der Ar-

beitslosigkeit begann, haben 50 % einmal oder mehrmals den Beruf gewechselt. Einen ebenfalls hohen Berufswechslerteil haben Erwerbstätige, die im Anschluss an die Ausbildung sofort den Wehr- oder Ersatzdienst angetreten haben und damit zunächst aus ihrem Beruf herausgerissen wurden. Sie hatten –ähnlich wie die Arbeitslosen an der zweiten Schwelle - keine Möglichkeit, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Anschluss an die Ausbildung zu verfestigen und dadurch ihre Berufsidentifikation zu vertiefen. Ein Berufswechsel wird von dieser Gruppe deshalb eher in Betracht gezogen.¹

Die Absolventen und Absolventinnen, die von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, haben auch später im Laufe des Berufslebens deutlich seltener den Betrieb gewechselt: 43 % waren bei drei und mehr unterschiedlichen Arbeitgebern beschäftigt, aber 57 % bzw. 69 % derjenigen, die eine Anschlussbeschäftigung in einem anderen Betrieb aufgenommen hatten bzw. zunächst arbeitslos waren. Absolventen oder Absolventinnen, die an der zweiten Schwelle arbeitslos waren, befinden sich derzeit häufiger in einem befristeten Arbeitsverhältnis (15 %) als Absolventen und Absolventinnen, die gleich in ein Arbeitsverhältnis mündeten.

Die derzeit An- und Ungelernten (betrachtet werden hier nur die Erwerbstätigen in den alten Ländern über alle Altersgruppen) hatten die geringsten Übernahmechancen. Sie hatten seltener die Möglichkeit, überhaupt in Erwerbstätigkeit einzumünden (84 %, gegenüber 91 % bei den entsprechenden Fachkräften). Zwar waren auch bei den derzeit höheren und leitenden Angestellten die Übernahmequoten im Ausbildungsbetrieb unterdurchschnittlich. Dies lag aber vor allem daran, dass diese freiwillig aus dem Ausbildungsbetrieb ausgeschieden sind, um zur Schule oder Hochschule zu gehen. Die derzeit An- und Ungelernten waren doppelt so häufig nach der Ausbildung arbeitslos (9 %) als die als Fachkräfte Beschäftigten. Sie haben außerdem beim Übergang an der zweiten Schwelle doppelt so häufig (20 %) eine ausbildungsfremde Tätigkeit angenommen als die anderen Absolventen und Absolventinnen. Auch zu einem späteren Zeitpunkt hat diese Gruppe nie im Ausbildungsberuf gearbeitet.

Schließlich zeigt sich, dass sich die Erfahrungen an der zweiten Schwelle auch auf die subjektive Bewertung der aktuellen Berufssituation auswirken: Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, die vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden und 10 Jahre und länger dort beschäftigt waren bzw. dort noch arbeiten, sind mit ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen besonders häufig zufrieden. Dagegen sind Erwerbstätige, die im Anschluss an die Ausbildung zunächst arbeitslos waren, auch heute mit ihren Arbeitsbedingungen häufiger unzu-

¹ Hecker, U.: „Berufliche Mobilität und Wechselprozesse“; in: Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K.: „Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung“; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 231, 2000

frieden. Besonders gravierend sind die Unterschiede (über 10 Prozentpunkte), wenn es um die Zufriedenheit mit dem Einkommen geht, um die Aufstiegsmöglichkeiten, um die Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Tätigkeit sowie der Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten bei der Arbeit einzusetzen.

*Ausgewählte Aspekte der Übergänge von Jugendlichen an der zweiten Schwelle
im Zeitvergleich*

Datengrundlage für den Zeitvergleich ist eine repräsentative Befragung von Jugendlichen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Mitte 1998 durchgeführt hat. Befragt wurden knapp 15.000 Jugendliche im Alter zwischen 20 und 29 Jahren zu ihren Bildungs- und Erwerbsbiografien. Dabei wird sichtbar, wie sich die Übergänge für die Jugendlichen im Zeitverlauf verändert haben. Aus den Angaben der Jugendlichen kann ein Zeitraum zwischen 1984 und 1998 rekonstruiert werden (vgl. **Schaubild 21**).

In den Jahren 1983 bis 1987 nahmen 75 % der Jugendlichen im Anschluss an ihre Ausbildung eine Beschäftigung in ihrem Ausbildungsberuf oder zumindest eine Tätigkeit als Fachkraft auf. Dieser Anteil ging 1994/1996 auf 67,5 % zurück. Auch Anlerntätigkeiten, Jobs unterhalb der Sozialversicherungspflicht und ähnliche Beschäftigungsverhältnisse nahmen immer weiter ab. Insgesamt sank damit die Erwerbstätigenquote in der untersuchten Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen von insgesamt 81 % (1983/1987) auf 71 % (1994/1996). Der Anteil der als arbeitssuchend gemeldeten Jugendlichen im Anschluss an ihre Ausbildung stieg im selben Zeitraum kontinuierlich von 2,9 % auf 10,1 % an.¹

Hervorzuheben an der Entwicklung in diesem Zeitraum ist vor allem der Trend zu weiterführenden Studienabschlüssen. Während Mitte der achtziger Jahre noch jeder siebzehnte Jugendliche (5,8 %) direkt nach Abschluss der Ausbildung im Betrieb entweder eine weitere betriebliche Ausbildung absolvierte oder eine Berufsfach-, Gesundheits-, Fach- oder Technikerschule besuchte, ging dieser Anteil an Jugendlichen im Untersuchungszeitraum auf 1,7 % zurück. Parallel dazu stiegen die Übergänge in ein Studium an einer Fachhochschule oder Universität von 1 % auf 3,4 % um das Dreifache an.

¹ Wie die jüngsten Zahlen zeigen, ist dieser Trend durch das Sofortprogramm der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit abgeschwächt worden.

Ausländische Jugendliche konnten nach erfolgreichem Abschluss ihrer betrieblichen Ausbildung ihre Startchancen seit Mitte der achtziger Jahre kontinuierlich verbessern. Mit etwa 70 % erreichen sie aufgrund der günstigen Arbeitsmarktbedingungen bis 1993/1994 die höchsten Übergänge in eine Tätigkeit im Ausbildungsberuf bzw. in eine Anstellung als Fachkraft. Seit dem sind diese Übergangsquoten trotz steigender Bildungsabschlüsse bei den ausländischen Jugendlichen wieder rückläufig. Parallel dazu ist die Arbeitslosigkeit der jungen ausländischen Erwachsenen von 5 % auf über 15 % bei den Ausbildungsabsolventen der Jahre 1996 bis 1997 gestiegen. Damit sind jüngere Ausländer und Ausländerinnen etwa dreimal so stark von Arbeitslosigkeit betroffen wie deutsche Jugendliche. Angestiegen sind auch die Prozentanteile der ausländischen Jugendlichen, die nach erfolgreich beendeter Ausbildung keine weiteren beruflichen Pläne verfolgten, eine Tätigkeit im Haushalt vorzogen oder eine andere Alternative wählten. Hier liegt der Prozentanteil mittlerweile zwischen 10 % und 11 %. Wird weiter nach Nationalität aufgeschlüsselt, so scheinen vor allem türkische Jugendliche mit den meisten Problemen konfrontiert zu sein: Mit über 13 % stellen sie den höchsten Arbeitslosenanteil und mit 7 % die größte Gruppe, die nach der Ausbildung Anlern Tätigkeiten aufnehmen.

Der Einfluss der schulischen Ausbildung bleibt auch über die erworbene Berufsausbildung hinaus von Bedeutung. Konnten Jugendliche keinen oder nur einen Sonderschulabschluss erreichen, sind ihre Möglichkeiten an der zweiten Schwelle weiterhin eingeschränkt. Mit 62,4 % sind sie in einem ausbildungsnahen Beruf und zu 8,4 % in einer Angelerntentätigkeit beschäftigt. Mit 11 % ist diese Gruppe am häufigsten direkt nach Ausbildungsabschluss arbeitslos. Die Startchancen der Jugendlichen verbessern sich, je höher der Schulabschluss ist. Bei den Hauptschul- und den Realschulabsolventen steigen nicht nur die ausbildungsnahen Berufstätigkeiten an, auch der Übergang in die Arbeitslosigkeit geht weiter zurück und der Anteil an weiterführenden Ausbildungen nimmt zu. Die zweitniedrigste Quote an Übergängen in eine ausbildungsnaher Erwerbstätigkeit erreichen Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife (67,8 %), in erster Linie aber aufgrund der Tatsache, dass sie zu knapp 14 % eine weitere Berufsausbildung beginnen. Auch der Prozentsatz von nur 3,7 % arbeitssuchenden Jugendlichen spricht für die guten Startchancen dieser Gruppe. Die Chancenverteilung hat sich im Zeitverlauf nur unwesentlich verändert, da der Abstand zwischen den verschiedenen Schulabschlüssen konstant geblieben ist, auch wenn arbeitslose Jugendliche von einer längeren Phase der Arbeitsplatzsuche ungeachtet ihres Schulabschlusses betroffen sind.

Bedeutsame Unterschiede zwischen den alten und neuen Ländern ergeben sich nur für die Jugendlichen, die noch vor 1990 ihren Berufsabschluss gemacht haben. Vor 1990 sind knapp 85 % der Befragten aus den neuen Ländern nach Ausbildungsende im Ausbildungs-

beruf beschäftigt gewesen. Seit 1992 ist ein klarer Trend zur Angleichung der Situation in den alten und neuen Ländern festzustellen.

Die Unterschiede nach Geschlecht sind nur gering. Junge Frauen weisen zwar generell höhere Übergänge in ausbildungsadäquate Beschäftigungen auf, selbst wenn man den Wechsel junger Männer in den Wehr- oder Zivildienst unberücksichtigt lässt. Andere Unterschiede fallen daher kaum ins Gewicht.

Übersicht 79: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 1998 und 1999

Betriebsgrößenklasse/Branche	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse				Übernahmequoten			
	Alte Länder		Neue Länder		Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl		Prozent		Prozent		Prozent	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
1 bis 9 Beschäftigte	74.774	83.793	18.139	19.303	41,9	41,9	31,6	46,2
10 bis 49 Beschäftigte	126.588	115.467	33.670	36.419	53,3	60,5	52,9	52,7
50 bis 499 Beschäftigte	116.860	109.987	42.531	34.797	62,9	64,3	44,9	46,5
500 und mehr Beschäftigte	71.921	68.856	12.794	15.856	73,3	76,6	52,1	44,3
Land und Forstwirtschaft	10.322	11.001	2.630	2.556	38,1	25,2	20,5	44,7
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	4.534	4.631	2.185	2.427	71,2	85,0	62,7	66,8
Grundstoffverarbeitung	14.249	19.154	1.891	2.694	75,6	78,2	68,0	64,1
Investitionsgüter	58.839	56.525	11.161	7.374	66,8	74,0	52,9	57,4
Verbrauchsgüter	30.915	28.851	6.981	10.327	56,4	66,5	48,8	52,0
Baugewerbe	34.513	34.837	21.901	17.713	68,3	73,0	58,8	60,2
Handel	55.845	48.700	13.311	13.879	60,5	62,8	43,3	48,8
Verkehr, Nachrichten	8.156	11.649	4.035	2.640	65,1	75,0	58,2	63,9
Kredit, Versicherung	26.139	19.910	2.805	2.644	86,9	87,7	84,2	88,2
Gaststätten, Beherbergung	31.521	24.124	6.664	8.880	43,1	40,2	39,4	54,1
Bildungsstätten, Verlage	19.638	15.761	14.705	12.045	29,5	25,7	7,8	8,1
Gesundheitswesen	45.621	36.304	5.816	7.343	43,5	38,5	42,0	50,1
Sonstige Dienstleistungen	26.288	34.459	4.967	7.525	43,3	50,9	30,8	31,3
Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat	23.565	32.195	8.083	8.328	60,6	56,2	61,8	47,3
Gesamt¹⁾	390.143	378.103	107.133	106.375	57,7	60,4	46,0	48,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 83, Seite 154

¹⁾ Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen

Übersicht 80: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung von 1995 bis 1999

	1995			1996			1997			1998			1999		
	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Bundesgebiet	Alte Länder ¹⁾	Neue Länder ¹⁾	Bundesgebiet	Alte Länder ²⁾	Neue Länder ²⁾	Bundesgebiet	Alte Länder ²⁾	Neue Länder ²⁾	Bundesgebiet	Alte Länder ²⁾	Neue Länder ²⁾	Bundesgebiet
Zugang an Arbeitslosen nach betrieblicher Ausbildung	121.854	44.085	165.939	130.390	48.316	178.706	133.212	60.837	194.049	159.429	94.587	254.016	145.671	91.277	236.948
Darunter: Ausbildung <i>erfolgreich</i> abgeschlossen	95.242	39.744	134.986	102.833	42.186	145.019	105.413	51.755	157.168	101.035	65.399	166.434	90.920	64.009	154.929
Darunter: Ausbildung nach <i>BBiG</i> erfolgreich abgeschlossen ³⁾	76.194	26.496	102.690	82.266	28.124	110.390	84.330	34.503	118.834	80.828	43.599	124.427	72.736	42.673	115.409
Erfolgreiche Teilnehmer an Abschlussprüfungen insgesamt ⁴⁾	409.776	92.897	502.673	390.209	98.034	488.243	372.769	109.954	482.723	369.707	117.472	487.179	375.548	115.691	491.239
Darunter: erfolgreiche Teilnehmer mit vorausgegangener Ausbildung ⁴⁾ (ohne externe Prüflinge)	390.644	87.463	478.107	376.490	93.035	469.525	358.436	103.750	462.186	355.781	111.778	467.559	363.061	111.530	474.591
Quote: Arbeitslos nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung	19,5	30,3	21,5	21,9	30,2	23,5	23,5	33,3	25,7	22,7	39,0	26,6	20,0	38,3	24,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 84, Seite 156

Kursiv gedruckte Zahlen sind das Ergebnis von zum Teil unsicheren Schätzungen

¹⁾ Alte Länder inklusive des Landes Berlin

²⁾ Alte Länder inklusive Berlin (West); neue Länder inklusive Berlin (Ost). Die Zahl der Prüflinge werden vom Statistischen Bundesamt nur für Berlin insgesamt ermittelt. Deshalb wurden 1/3 der Prüflinge dem Ostteil der Stadt, 2/3 dem Westteil der Stadt zugerechnet.

³⁾ Unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung finden sich auch Personen aus Ausbildungsstellen außerhalb des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre, Praktikanten im Anerkennungsjahr. Ihr Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wird für die alten Länder auf 20% und für die neuen Länder auf ein Drittel geschätzt. Vgl. hierzu auch: Schober, K.: „Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte“ (IAB-Kurzbericht, Nr. 5 vom 9. März 1994), sowie: Schober, K.: „Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle“ (IAB-Kurzbericht, Nr. 5 vom 25. April 1995).

⁴⁾ Einschließlich Teilnehmer an Umschulungsprüfungen aus dem Bereich des Handwerks, ihre Zahl kann nicht genau bestimmt werden.

Übersicht 81: Übernahmeangebote und Beschäftigungssituation für Absolventen der Sommerprüfung 1999 aus 16 Berufsgruppen

	Stichproben- größe	Anteil der Ausbildungsabsolventen 1999						Zum Befragungs- zeitpunkt arbeitslos ⁵⁾
		Mit befristetem Übernahme- angebot als Fachkraft	Mit unbefristete- tem Übernahme- angebot als Fachkraft	Unmittelbar nach Lehrende im erlernten Beruf	Unmittelbar nach Lehrende arbeitslos	Zum Befra- gungszeit- punkt im er- lernten Beruf ⁵⁾		
Kaufmännische und ähnliche Berufe								
1 Einzelhandelskaufleute	250	28,1	47,8	71,1	20,5	67,9	12,0	
2 Groß- und Außenhandelskaufleute	197	32,0	48,2	72,6	14,7	64,8	4,6	
3 Verkäufer/Verkäuferinnen (einschließlich Nahrungsmittelhandwerk)	54	11,1	40,7	60,4	20,8	67,9	17,0	
4 Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation	308	35,1	38,7	63,8	22,5	68,0	10,5	
5 Industriekaufleute	228	47,6	33,5	75,9	12,7	67,4	5,3	
6 Abituriententypische kaufmännische Berufe ¹⁾	109	47,7	45,8	83,3	6,5	74,1	4,6	
7 Außerbetrieblich Ausgebildete aus den obigen Berufen (1-6)	98	17,3	11,2	18,4	68,4	27,6	42,9	
Freie Berufe								
8 Arzthelfer/Arzthelferin, Zahnarzt-, Tierarzthelfer/-helferin	209	19,3	52,5	74,4	17,9	85,0	4,8	
9 Rechtsanwaltsfach-, Rechtsanwalts-, Notariatsfachangestellter/Rechtsanwaltsfach-, Rechtsanwalts-, Notariatsfachangestellte	213	17,1	43,3	62,7	24,5	64,8	11,3	
10 Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	93	11,8	63,4	73,9	16,3	66,3	2,2	
Sonstige Berufe								
11 Gärtner/Gärtnerin	103	31,6	32,7	60,0	25,0	59,6	12,1	
12 Bäcker/Bäckerin, Konditor/Konditorin, Fleischer/Fleischerin, Koch/Köchin	95	28,0	38,7	59,8	20,7	63,7	7,7	
13 Maurer/Maurerin, Betonbauer/Betonbauerin	76	26,7	45,3	67,1	23,7	60,5	14,5	
14 Zimmerer/Zimmerin, Ausbauer/Ausbauerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin ²⁾	95	20,4	50,5	68,4	16,8	70,5	10,5	
15 Tischler/Tischlerin	150	21,5	36,8	61,4	22,8	68,0	6,1	
16 Techniker/Technikerin, technische Sonderfachkräfte ³⁾	93	46,7	27,2	68,5	17,4	58,7	6,5	
17 Gästebetreuer/Gästebetreuerin, Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin ⁴⁾	117	24,1	29,3	54,3	25,0	69,0	7,8	
18 Außerbetrieblich Ausgebildete aus den obigen Berufen (11-17)	77	9,3	2,7	18,9	55,4	26,3	39,5	
Insgesamt	2.565	28,2	39,9	64,7	22,2	65,3	10,6	

Gruppen 1-6; 8-10 und 11-1; nur betrieblich Ausgebildete

¹⁾ Buchhändler, Verlags-, Bank-, Versicherungs-, Speditions-, Luftverkehrs-, Reiseverkehrs-, Werbekaufleute, Kaufleute in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft

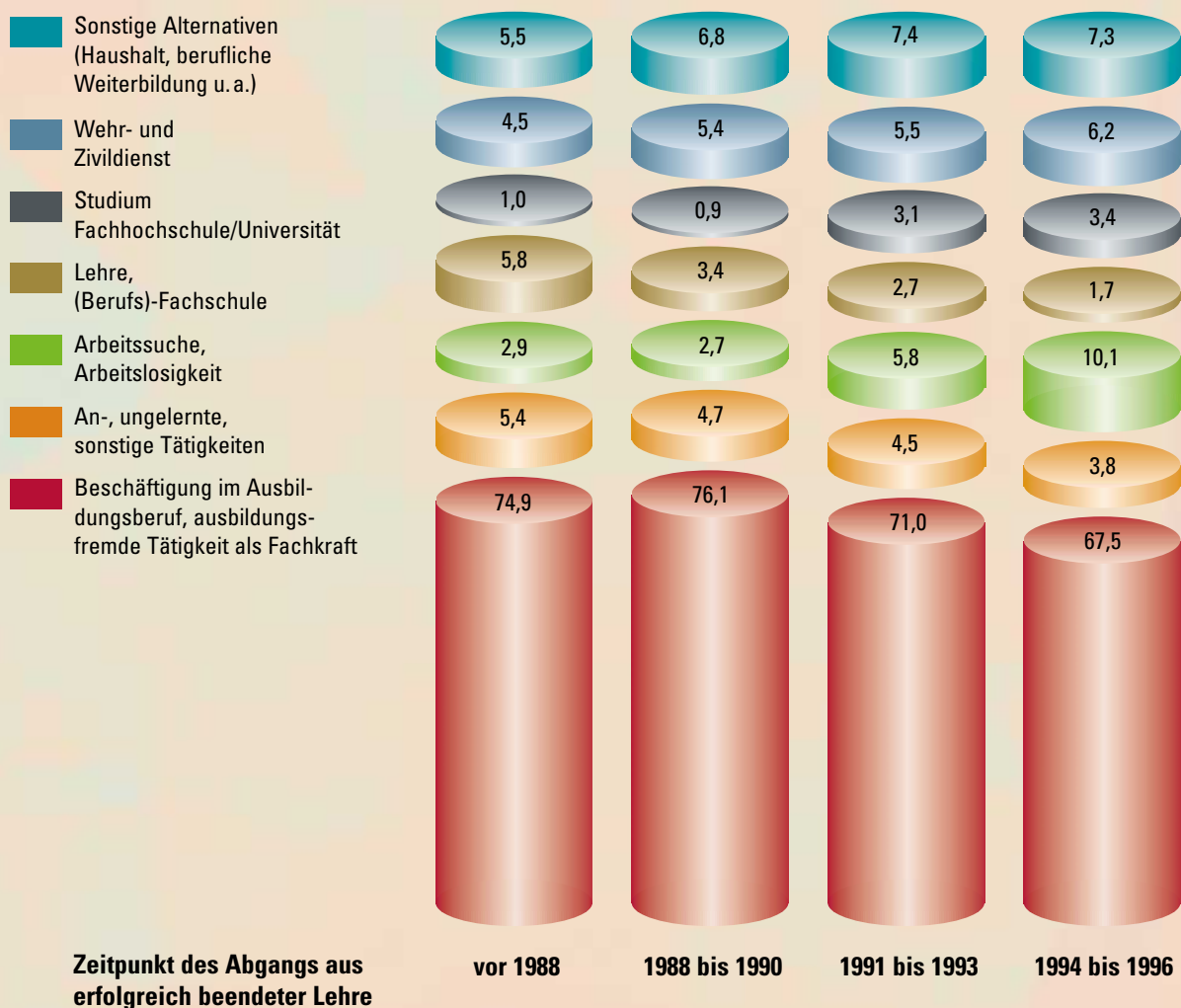
²⁾ Ausbauer: Stukkateure, Trockenbaumonteur, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Glaser, Estrichleger, Dachdecker

³⁾ Vermessungstechniker, Biologie-, Physik-, Chemie-, Lacklaboranten, Milchwirtschaftliche Laboranten, Technische Zeichner, Bauzeichner

⁴⁾ Restaurant-, Hotelfachleute, Hauswirtschaftler, Hauswirtschaftshelfer

⁵⁾ Zwischen dem Lehrende und dem Befragungszeitpunkt waren im Durchschnitt rund fünf Monate vergangen.

Schaubild 21 Übergänge von Jugendlichen an der zweiten Schwelle
im Zeitvergleich in Prozent



4.6 Programm Frau und Beruf ¹

Die Bundesregierung hat das Programm „Frau und Beruf“ im Jahr 2000 zielstrebig weiter umgesetzt. Es folgt dem Grundsatz, Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe anzugehen, die sowohl die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsspezifischer Belange in alle Politikfelder (Gender Mainstreaming) als auch die gezielte Förderung von Frauen umfasst. Chancengleichheit ist als ein durchgängiges Leitprinzip auch in alle bildungs- und forschungspolitischen Maßnahmen zu integrieren. Ziel der Maßnahmen im Programm „Frau und Beruf“ hinsichtlich der beruflichen Bildung und Beschäftigung von Frauen ist es:

- die Jugendarbeitslosigkeit abzubauen,
- das Berufswahlspektrum von Frauen zu erweitern²,
- die Erhöhung der Bereitschaft der Betriebe, Frauen mehr als bisher auch in bislang eher frauenuntypischen Berufen auszubilden, zu beschäftigen und ihnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen (z. B. in den IT-Berufen und im Handwerk³),
- Existenzgründungen von Frauen zu forcieren⁴ und
- die Beteiligung von Mädchen und Frauen am Internet und ihr Interesse an Informations- und Kommunikationstechnologien zu steigern und damit auch die beruflichen Chancen zu verbessern⁵.

Bis heute sind viele Maßnahmen des Programms umgesetzt oder erfolgreich auf den Weg gebracht worden. Die Vorgabe zur besonderen Berücksichtigung junger Frauen beim Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit wurde von den Arbeitsämtern bei der Umsetzung erfolgreich beachtet.⁶

Zu den wichtigsten Maßnahmen des Programms „Frau und Beruf“ zählen darüber hinaus:

Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit

Mit der Neuregelung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub verbessert die Bundesregierung ab 2001 die gesetzlichen Rahmenbedingungen, um Erwerbsarbeit und Familie für Mütter und Väter leichter zu vereinbaren. Auch Initiativen zu Telearbeit, Teilzeit und Altersteilzeit tragen dazu bei, Frauen und Männern ein erfülltes Familien- und Berufsleben zu

¹ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 4.4

² Vgl. Kapitel 4.1.2

³ Vgl. Kapitel 3.5.3, 3.5.4 und 3.5.5

⁴ Vgl. Kapitel 4.7.2

⁵ Vgl. Kapitel 4.3.3

⁶ Vgl. Kapitel 1.1.3

ermöglichen. Eine Werbekampagne für ein neues Männerleitbild soll partnerschaftliche Einstellungen und Verhaltensweisen von Männern in der Familie fördern.

Bericht der Bundesregierung zur Herstellung der Lohngleichheit

Die Bundesregierung wirkt aktiv darauf hin, dass der Grundsatz „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen“ nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit angewandt wird. Da sie keine unmittelbare Regelungsmöglichkeit in Lohnfragen hat, plant sie pro Legislaturperiode einen Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen vorzulegen. Die Bundesregierung wird dem Deutschen Bundestag daher Ende 2001 einen ausführlichen Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern vorlegen.

Vertreter und Vertreterinnen von Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und den Gewerkschaften untersuchen die Frage, ob die Vergütungsordnung in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes möglicherweise diskriminierende Elemente enthält.

Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Mit einem neuen Gleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung soll der Gleichstellung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes mehr Nachdruck verliehen werden. Auch eine größere Rechts- und Anwendungssicherheit wird angestrebt. Die notwendigen Verbesserungen und Konkretisierungen in diesem neuen Bundesgleichstellungsgesetz wurden im Dezember 2000 vom Kabinett verabschiedet und zur parlamentarischen Beratung weitergeleitet. Die Grundzüge des Gesetzes sollen auch für alle außeruniversitären Forschungseinrichtungen zum Tragen kommen.

Auch das Bundesgremienbesetzungsgesetz wird zur Umsetzung des Gender Mainstreamings aktualisiert.

Die Bundesregierung wird im Rahmen der anstehenden Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III prüfen, ob und inwieweit noch stärker als bisher den besonderen Belangen von Frauen Rechnung getragen werden kann.

Die Bundesanstalt für Arbeit verfolgt die in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU und des Nationalen Aktionsplans geforderte Doppelstrategie zur Förderung der

Chancengleichheit von Frauen und Männern bereits seit dem Jahr 2000 quasi spiegelbildlich in ihren geschäftspolitischen Schwerpunkten, indem sie bei den Schwerpunkten

- Beschäftigungsmöglichkeiten marktgerecht erschließen und realisieren,
- Jugendarbeitslosigkeit senken,
- Langzeitarbeitslosigkeit senken und
- Arbeitslosigkeit von Schwerbehinderten senken

den Gender Mainstreaming-Aspekt in Form von Chancengleichheit-Leitwerten verankert hat und zudem zusätzlich einen eigenständigen Schwerpunkt „Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer“ aufgenommen hat.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der privaten Wirtschaft voranzutreiben, ist ein intensiver Dialog mit den gesellschaftlichen Gruppen in Gang gebracht worden. Die Ergebnisse der insgesamt vier Dialogforen sind in Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz für die Wirtschaft eingeflossen.

Auf dem Weg zur Chancengleichheit in Forschung und Lehre

Um die Position der Frauen in den Wissenschaften zu stärken, sollte der Generationswechsel, der zur Zeit in den deutschen Hochschulen ansteht, als historische Chance genutzt werden. Deshalb konzentriert sich das neue Bund-Länder-Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (Start 2001) auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren – erklärtes Ziel von Bund und Ländern ist es, ihren Anteil von derzeit 10 auf 20 % im Jahr 2005 zu steigern. Im Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung „Frauen in der Wissenschaft- Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“, den die Regierungschefs von Bund und Ländern am 14. Dezember 2000 verabschiedet haben, sind konkrete Zielmarken zur Erreichung dieses Ziel formuliert.

Im Rahmen der EXPO 2000 wurde in Hannover eine Internationale Frauenuniversität „Technik und Kultur“ durchgeführt: 900 junge Wissenschaftlerinnen aus 115 Ländern haben 100 Tage lang interdisziplinär in verschiedenen Projektbereichen geforscht und Erfahrungen ausgetauscht. Die Internationale Frauenuniversität sollte als Zukunftswerkstatt dazu beitragen, Denkansätze, Sichtweisen und Leistungen von Frauen in der Forschung weltweit sichtbar zu machen und die internationale Zusammenarbeit von Wissenschaftlerinnen zu stärken. Zurzeit wird geprüft, wie die Internationale Frauenuniversität als High Potentials-Institution auf Dauer etabliert werden kann.

Die Durchsetzung von Chancengleichheit bedeutet nicht zuletzt, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie zu verbessern. Daher werden institutionell geförderte Forschungseinrichtungen (Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, Deutsche Forschungsgemeinschaft und Fraunhofer Gesellschaft) ausdrücklich ermuntert, in Kooperation mit externen Trägern Kinderbetreuungsangebote für ihre Beschäftigten anzubieten. In einigen Einrichtungen wird dies bereits umgesetzt.

4.7 Unternehmerische Selbstständigkeit

4.7.1 Wege in die Selbstständigkeit

In der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1998/1999¹, die ein repräsentatives Abbild der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland darstellt, lässt sich aufgrund der großen Fallzahl der Stichprobe auch die Gruppe der Selbstständigen identifizieren und genauer analysieren. Die folgenden Ergebnisse beruhen auf einer Selbstständigen-Stichprobe von mehr als 3.000 Befragten, die aufgrund des Vorgehens bei der Befragung ebenfalls als repräsentativ für die Selbstständigen in Deutschland angesehen werden kann. Aktuell beträgt der Anteil der Selbstständigen unter den Erwerbstätigen in Deutschland rund 10 %. Hinzu kommen noch weitere 4 %, die ihre Selbstständigkeit wieder aufgegeben haben (vgl. **Übersicht 82**).

Der Selbstständigenanteil ist bei den Männern deutlich höher als bei den Frauen. Während von den Männern jeder achte selbstständig, freiberuflich oder als Unternehmer tätig ist, ist das bei den Frauen nur etwa jede zwanzigste. Und wenn man den Anteil der „gescheiterten“ Selbstständigen zu den aktuellen in Beziehung setzt, so zeigt sich auch hier, dass die Frauen größere Probleme mit einer selbstständigen Tätigkeit haben: Auf 100 aktuell selbstständige Männer kommen 33, die die Selbstständigkeit wieder aufgegeben haben. Bei den Frauen sind das fast doppelt so viele, nämlich 58.

Im zurückliegenden Jahrzehnt hat der Selbstständigenanteil in den neuen Ländern nicht nur deutlich zugenommen, die Quote ist dort inzwischen sogar höher als in den alten Ländern. Unter den männlichen Erwerbstätigen sind 14 % Selbstständige, bei den Frauen 7 %. In den alten Ländern liegen die Anteile jeweils um etwa zwei Prozentpunkte niedriger. Der Frauenanteil unter den Selbstständigen ist hier mit 23 % signifikant niedriger als in den neuen Ländern (28 %), was allerdings zum Teil auf die Unterschiede im Frauenanteil unter den Erwerbstätigen zurückzuführen ist.

Unter den Personen, die über keinen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen, ist der Anteil der Selbstständigen mit 7 % unterdurchschnittlich, aber nicht geringer als bei

¹ Vgl. auch Kapitel 4.5; erste Ergebnisse aus dieser Erhebung wurden im Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 4.3 präsentiert.

denen, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, ohne dass ein weiterführender Abschluss (Meister-, Techniker- oder Fach-/Betriebswirtschausbildung oder Studium) vorliegt. Bei den Absolventen einer Fachschule - hierbei spielt natürlich die Meisterausbildung im Handwerk als Voraussetzung für die selbstständige Führung eines Betriebs eine wesentliche Rolle - beträgt der Selbstständigenanteil dagegen 20 % und bei den Fachhochschulabsolventen oder Akademikern immerhin 14 %.

Allerdings dürfen die Unterschiede der Selbstständigenanteile nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Anteil der höher Qualifizierten unter den Selbstständigen nur eine Minderheit ist. Von den Selbstständigen haben „nur“ 24 % eine Meisterausbildung oder einen anderen Fachschulabschluss vorzuweisen und weitere 22 % haben ein Fachhochschuldiplom (7 %) oder eine Universitätsausbildung (15 %) abgeschlossen. Ihnen steht der Anteil von 43 % gegenüber, bei dem eine abgeschlossene Ausbildung im dualen System (40 %) oder eine gleichwertige (mehrjährige) Berufsfachschulausbildung (4 %) vorliegt, aber darüber hinaus kein weiterführender Abschluss.¹ Und schließlich gibt es unter den Selbstständigen sogar 11 %, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Der Einstieg in die Selbstständigkeit

Da die Selbstständigkeit in der Regel nicht am Beginn der Erwerbstätigkeit steht, ist es nicht verwunderlich, dass mit steigendem Alter der Selbstständigenanteil zunimmt. Allerdings ist bereits im Alter von 35 bis 39 Jahren ein Niveau erreicht, das über längere Zeit konstant bleibt. Erst bei den 60- bis 64-Jährigen und dann bei den noch älteren ist ein deutlicher Anstieg der Selbstständigkeit festzustellen (vgl. **Übersicht 83**). Im Schnitt der Querschnittsbefragung waren die Selbstständigen bei Beginn dieser Beschäftigung 33 Jahre alt. 13 % waren noch keine 25 Jahre alt, als sie sich selbstständig gemacht haben. Bei jedem fünften erfolgte der Schritt in die Selbstständigkeit im Alter zwischen 25 und 30 Jahren, bei einem weiteren Viertel nach Vollendung des 30. aber vor Vollendung des 35. Lebensjahres. Danach scheint die Tendenz eher rückläufig zu sein.

Von den derzeit Selbstständigen haben 30 % erst in den letzten vier Jahren vor der Befragung, 17 % sogar erst in den zurückliegenden beiden Jahren diese Selbstständigkeit begründet. Bei weiteren 28 % geht die Existenzgründung in die erste Hälfte der neunziger Jahre zurück. Mehr als die Hälfte der Selbstständigen können mit ihrem Betrieb noch nicht auf eine zehnjährige Tradition zurückblicken, es sei denn, dass sie in ein bestehendes Un-

¹ Durch Mehrfachqualifikation bei einem Prozent dieser Gruppe ist die Summe der Teilgruppen größer als der Anteil der Gesamtgruppe.

ternehmen eingestiegen sind. Bereits in den achtziger Jahren haben 21 % den Schritt in die Selbstständigkeit vollzogen. Ein weiteres Fünftel hat ihn sogar schon vor 20 und mehr Jahren getan. Der Vergleich mit dem Beginn der aktuellen Tätigkeit bei den abhängig Beschäftigten zeigt ein ähnliches Bild. Flexibilität ist offensichtlich nicht nur von den Selbstständigen gefordert, auch die abhängig Beschäftigten unterliegen dem Veränderungsdruck der Arbeitswelt und müssen, um nicht als Verlierer dazustehen, entsprechend mobil sein.

Dabei ist nicht nur bei den Arbeitnehmern, sondern auch bei den Selbstständigen von Bedeutung, ob und wie weit die Mobilität auf eigene Initiative zurück geht oder ob sie durch Arbeitsplatzverlust erzwungen wurde.¹ Ein erster Hinweis ergibt sich aus den Antworten auf die Frage nach dem Grund für den letzten Betriebswechsel, also warum der letzte Betrieb (vor der aktuellen Selbstständigkeit) verlassen wurde. Mehrheitlich wurde angegeben, diesen Schritt aus eigener Initiative getan zu haben (75 % der Selbstständigen). Dies ist deutlich höher als bei den abhängig Beschäftigten (65 %), obwohl auch diese in der deutlichen Mehrheit die Initiative dazu selbst ergriffen haben. Immerhin aber gut 20 % der Selbstständigen hat seinen letzten Arbeitsplatz verloren, weil ihm vom Betrieb gekündigt wurde (7 %), weil ein befristeter Vertrag auslief und nicht verlängert wurde (3 %) oder weil der Betrieb in Konkurs gegangen ist oder geschlossen wurde (12 %).

In den neunziger Jahren war drohende oder tatsächliche Arbeitslosigkeit in erheblich gestiegenem Umfang Auslöser dafür, dass man das Wagnis einer selbstständigen Existenz eingegangen ist. So ist nicht nur der Anteil der Selbstständigen, die bereits einmal arbeitslos waren, von unter 10 % bei denen, die bereits seit den siebziger Jahren oder früher selbstständig sind, auf fast 50 % bei denen, die in den letzten beiden Jahren ihre selbstständige Tätigkeit aufgenommen haben, gestiegen. Rund 33 % derer, die in den letzten zwei Jahren selbstständig wurden, hat dies unmittelbar aus einer Arbeitslosigkeit heraus oder sogar parallel zu dem noch laufenden Bezug von Arbeitslosengeld begonnen.

¹ U. Hecker hat bei ihren Analysen zur beruflichen und betrieblichen Mobilität die gravierenden Unterschiede zwischen Ost und West herausgearbeitet. Dies trifft, ohne, dass darauf ausführlich eingegangen werden soll, auch auf die Selbstständigen zu. Vgl. Hecker, U.: „Berufliche Mobilität und Wechselprozesse“, in: Dostal, W./Jansen, R./Parmentier, K. (Hrsg.): „Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung“, 2000

Die Berufssituation der Selbstständigen

Nur ein kleiner Teil der Selbstständigen leitet einen „größeren“ Betrieb mit mehr als 50 Beschäftigten (2 %). Selbst wenn man den Schnitt bei einer Größe von zehn und mehr Beschäftigten zieht (einschließlich der befragten Betriebsinhaber), so entfallen darauf nur gut 10 % der Selbstständigen. Jeder dritte Selbstständige arbeitet allein ohne weitere Mitarbeiter. 18 % verfügen über eine in der Regel weibliche Mitarbeiterin, davon in der Hälfte der Fälle die mitarbeitende Ehefrau. Auch dort, wo mehr als zwei Personen tätig sind, zählen dazu in fast der Hälfte der Fälle mithelfende Familienangehörige.

Die Möglichkeit, sich selbstständig zu machen, besteht vor allem in den Dienstleistungsbereichen. Das produzierende Gewerbe, in der Mehrzahl Handwerksbetriebe, macht nur etwas mehr als ein Zehntel der Selbstständigen aus. Weitere 10 % sind im Bau-/Ausbaugewerbe tätig. Ein Viertel der Selbstständigen findet sich im Bereich des Handels, wenn man die Groß-, Einzelhändler und Handelsvertreter zusammenfasst. Gerade dieser Sektor gilt für viele auch ohne formale Vorqualifikation als verlockende Alternative zu einer abhängigen Beschäftigung. Ähnliches gilt zumindest teilweise auch für das Gastgewerbe. Vorwiegend Hochschulabsolventen und -absolventinnen unter den Selbstständigen haben sich freiberuflich niedergelassen. Die Anwälte, Notare wurden hier mit den Inhabern von Architektur- und Ingenieurbüros zusammengefasst (8 %). Die Ärzte und andere Gesundheitsberufe, sofern sie sich mit einer freien Praxis niedergelassen haben, machen 6 % der Selbstständigen aus. Ebenfalls 6 % stellen die Versicherungsvertreter (und andere Makler und Berater), die zu einem großen Teil ohne weitere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig sind (49 %). In dem Umfang trifft das nur noch für Künstler/Publizisten oder auch Dolmetscher und für die Handelsvertreter zu.

Es zeigt sich, dass in der Regel der Selbstständige „klein anfängt“. Großes Wachstum von Betrieben ist eher die Ausnahme. Je weiter zurück der Beginn der selbstständigen Tätigkeit liegt, desto geringer wird der Anteil derer, die ohne oder nur mit einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin auskommen. Überraschend ist auch, dass dort, wo der Betrieb/die Selbstständigkeit auf die längste Überlebensdauer zurückblicken kann (Gründung in den sechziger Jahren oder früher), die Anzahl der Beschäftigten im Schnitt wieder deutlich kleiner wird. Möglicherweise gelingt es den freiberuflich Tätigen, die ohne oder nur mit wenig Mitarbeitern auskommen, aber auch Landwirten, den Inhabern von kleinen Handels- oder Handwerksunternehmen wegen mangelnder Altersvorsorge oder fehlender Nachfolger nur schlecht, in Ruhestand zu gehen.

Die Zufriedenheitsmaße zeigen, dass die Selbstständigen in hohem Maße mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind. Das wird insbesondere deutlich durch den Vergleich mit abhängig Erwerbstätigen. Durchgängig alle Einzeldimensionen, die abgefragt wurden, zeigen einen deutlich höheren Anteil an sehr zufriedenen und ein ebenso deutlich geringeres Maß an Unzufriedenen. Lediglich bezüglich der Einkommenssituation ist der Anteil der Unzufriedenheitsäußerungen bei den Selbstständigen etwas größer als bei den abhängig Beschäftigten, auch wenn das nicht alle Bereiche gleichermaßen trifft. Es sind vor allem die Landwirte, aber auch die Selbstständigen im produzierenden Gewerbe (Handwerk), im Einzelhandel, aber auch im Verkehrsgewerbe und unter den Künstlern, Publizisten und in Medienberufen Tätigen, die in hohem Maße die eigene Einkommenssituation negativ bewerten. Und noch ein zweiter Faktor ist problematisch: die zeitliche Belastung. Mehr als die Hälfte der Selbstständigen gab an, wöchentlich regelmäßig mehr als 50 Stunden zu arbeiten. Sie sind zeitlich durch ihre Berufstätigkeit erheblich mehr als die abhängig Beschäftigten gebunden. Allerdings ist die Kritik an dieser zeitlichen Belastung verhältnismäßig moderat. Sie wird aufgefangen durch die weitgehende Autonomie und Eigenverantwortung und dürfte ein wesentlicher Faktor der generell hohen Arbeitszufriedenheit sein.

Allerdings wird die wirtschaftliche Situation des eigenen Betriebs nicht von allen Selbstständigen positiv eingeschätzt. Immerhin beurteilen 25 % die Lage ihres Betriebs eher als „weniger gut“ und 8 % sogar ausdrücklich als „schlecht“. Insbesondere die Landwirte stellen ihrem Betrieb eine eher ungünstige Prognose.

Übersicht 82: Anteil der Selbstständigen und ehemals Selbstständigen an Erwerbstätigen

	Befragte	Aktuell Selbstständige	Früher Selbstständige
	Anzahl	Prozent	
Erwerbstätige insgesamt	34.334	9,6	3,8
Männer insgesamt	20.207	12,4	4,1
Frauen insgesamt	14.127	5,5	3,2
Alte Länder	27.671	9,2	4,0
Männer	16.473	12,0	4,4
Frauen	11.198	5,2	3,4
Neue Länder	6.664	10,8	2,9
Männer	3.734	14,0	3,2
Frauen	2.930	6,8	2,5
Berufsabschluss			
Ohne qualifizierten Abschluss	5.438	6,7	3,7
Lehre, mehrjährige Berufsfachschule	19.646	7,1	3,3
Fachschule (Meister, Techniker, BWL)	3.861	20,2	5,2
Fachhochschule, Universität	5.390	13,6	4,6

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

Übersicht 83: Anteil der Selbstständigen und ehemals Selbstständigen nach Alter und Alter bei Beginn der Selbstständigkeit

Alter	Befragte	Aktuell Selbstständige	Früher Selbstständige
	Anzahl	Prozent	
Unter 25 Jahre	2.699	2,1	0,6
25 bis 29 Jahre	4.173	4,5	2,6
30 bis 34 Jahre	5.152	7,7	4,0
35 bis 39 Jahre	5.027	10,1	4,1
40 bis 44 Jahre	4.746	9,6	3,8
45 bis 49 Jahre	4.378	11,6	4,3
50 bis 54 Jahre	3.450	11,7	5,1
55 bis 59 Jahre	3.413	11,1	4,3
60 bis 64 Jahre	905	23,0	4,8
65 Jahre und älter	319	47,2	4,6

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

4.7.2 Unternehmerische Selbstständigkeit als Lernziel der Berufsbildung

Die Förderung unternehmerischer Selbstständigkeit war bisher in erster Linie eine Aufgabe der Wirtschaftsförderung, wie zahlreiche Förderprogramme für Existenzgründer/Existenzgründerinnen und infrastrukturelle Dienstleistungen wie Gründermessen, Gründertage, Gründungs- und Technologiezentren, Gründerseminare und Netzwerke belegen. Als Aufgabe der Berufsbildung wurde das Thema unternehmerische Selbstständigkeit u. a. 1997 in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung behandelt.¹

Im Rahmen des Forschungsprojektes des Bundesinstituts für Berufsbildung „Beitrag der kaufmännischen Berufsbildung zur unternehmerischen Selbstständigkeit“² wird untersucht, welchen Beitrag die Berufsbildung - exemplarisch für den Einzelhandel und den Tourismus - zu einer nachhaltigen erfolgreichen unternehmerischen Selbstständigkeit leisten kann. Ziel des Projektes ist die Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes, das unternehmerische Selbstständigkeit durch den Erwerb entsprechender Qualifikationen im Rahmen der Berufsbildung vorbereitet und fördert.

In einem ersten Schritt wurden Qualifizierungsmaßnahmen für Existenzgründer und Existenzgründerinnen analysiert und eine Literaturanalyse zu Erfolgsfaktoren im Rahmen der Gründungsforschung durchgeführt.

Analyse von Qualifizierungsmaßnahmen für Existenzgründer und -gründerinnen

Für die Analyse der Qualifizierungsmaßnahmen wurden Anbieter solcher Maßnahmen befragt sowie Internet- und Datenbankrecherchen durchgeführt. Die Auswertung hat ergeben, dass es keine Verbindung gibt zwischen der überwiegend branchenorientierten Berufsausbildung bzw. der beruflichen Fortbildung und der allgemeinen Existenzgründungsschulung. Vielmehr reißen die untersuchten Weiterbildungsangebote die angebotenen Themen nur an und orientieren sich in ihrem inhaltlichen Aufbau an Fragestellungen, die einen direkten

¹ Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): „Aus- und Weiterbildung zur unternehmerischen Selbstständigkeit für Absolventen des beruflichen Bildungswesens“, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 55, 1997; vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.6.1

² Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung mit dem Titel „Beitrag der kaufmännischen Berufsbildung zur unternehmerischen Selbstständigkeit“, Laufzeit: II/99 bis I/02, vgl. Arbeitsprogramm 2000 des Bundesinstituts für Berufsbildung

Bezug zum Gründungsprozess haben. Der Transfer des Existenzgründungswissens auf das branchenspezifische Fachwissen ist demzufolge überwiegend individualisiert und bildet sich auf der Angebotsseite nicht ab.

Wer keine einschlägige Berufsbildung im dualen System durchlaufen hat, wird in Existenzgründungsseminaren von ein oder zwei Tagen Dauer kaum ausreichende gründungsbezogene Qualifikationen aufbauen können. Umgekehrt stellen für Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die im Rahmen der Berufsbildung fundierte kaufmännische Qualifikationen erworben haben, die in Existenzgründungsseminaren vermittelten rudimentären kaufmännischen Qualifikationen nur selten eine Weiterqualifizierung dar.

Existenzgründer und -gründerinnen stehen somit einem zweigeteilten Bildungsmarkt gegenüber: mit einem für das fachspezifische Wissen der Branche zuständigen Berufsbildungssektor auf der einen sowie einem auf allgemeines branchenunabhängiges Existenzgründungswissen fokussierten Weiterbildungsangebot auf der anderen Seite.

Aus der inhaltlichen Gestaltung dieser Qualifizierungsmaßnahmen kann aber ein erster Ansatz für die Bestimmung eines Qualifikationsprofils für Existenzgründer und -gründerinnen abgeleitet werden. Bei dem größten Teil der Veranstaltungen wird ein generelles Gründungswissen vermittelt, das vorrangig betriebswirtschaftliche und juristische Inhalte enthält. Im Einzelnen stehen an der Spitze der Liste Fördermöglichkeiten und Finanzierungsfahrpläne, gefolgt von Rechtsformen, Unternehmenskonzepten sowie Fragestellungen des Absatzes, des Marketing und der Werbung. Am Ende der Inhaltsliste stehen Branchenkenntnisse. Das legt den Schluss nahe, dass die für eine erfolgreiche Existenzgründung notwendigen branchenspezifischen Qualifikationen als vorhanden unterstellt werden oder Seminare zur Vermittlung solch spezifischen Wissens nicht als geeignet angesehen werden.

Literaturanalyse zu Erfolgsfaktoren im Rahmen der Gründungsforschung

Da sich die Qualifikationsforschung bisher mit der Qualifizierung zur Selbstständigkeit nur ansatzweise beschäftigt hat¹, sollen Ergebnisse der Gründungsforschung aufgezeigt werden, die sich mit den Faktoren für Erfolg oder Misserfolg von Unternehmensgründern/Unternehmensgründerinnen befassen. Hier ist auch der Ansatzpunkt für die Rolle der Qualifikationen, die für den Erfolg bestimmend sind.

¹ Vgl. u. a. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 1997 a.a.O. sowie Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): Vorbereitung von Absolventen des Schulwesens auf eine selbstständige Tätigkeit, Fachtagung der Bund-Länder-Kommission in Düsseldorf, 25./26. März 1998, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 65, 1998

Erfolg oder Misserfolg von jungen Unternehmen hängen von einer Vielzahl verschiedener Einflussfaktoren ab, z. B. von externen Faktoren wie die konjunkturelle Situation, die Steuer- und Abgabenlast ebenso wie die Zahlungsmoral der Kunden und das Verhalten der Kreditinstitute, aber auch von personenbezogenen Faktoren, zu denen die fachlichen Qualifikationen wie Branchenkenntnisse und Führungsqualifikationen sowie Persönlichkeitsmerkmale gehören.

In der Vielzahl von Studien nimmt die Branchenerfahrung eine Schlüsselposition ein. Das gilt sowohl für die europäische als auch die US-amerikanische Gründungsforschung. Diese Befunde decken sich mit der Erfahrung, dass die Branchenerfahrung eines Gründers ein wesentliches Kriterium bei der Kreditvergabeentscheidung der Bank ist. Hier bestehen zwischen einzelnen Branchen relativ wenig Unterschiede.

Aber auch die Managementqualifikationen von Unternehmer und Unternehmerinnen sind von großer Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Untersuchungen, die sich mit den Gründen für das Scheitern von Unternehmen befassen, sehen in erster Linie Schwächen in den betriebswirtschaftlichen Fähigkeiten der Unternehmensführung als Hauptursache für den Misserfolg.

Nach Aussagen von Konkursverwaltern mangelt es vielen gescheiterten Gründern und Gründerinnen an betriebswirtschaftlichen Qualifikationen. Diese Defizite sind nach Einschätzung von Creditreform auch bei schon länger am Markt befindlichen Unternehmen ein häufiger Insolvenzgrund. Dies deckt sich mit den Ergebnissen zahlreicher weiterer Untersuchungen aus den USA und Europa.

Erfolgreiche Selbstständigkeit verlangt daher ein Bündel von Qualifikationen, mit denen der Gründungsprozess erfolgreich gemeistert werden kann, das sind nach den bereits genannten Untersuchungen kaufmännische, branchenbezogene, managementorientierte und persönlichkeitsbezogene Qualifikationen.

Weitere Aktivitäten

In einem nächsten Schritt werden Ergebnisse von Befragungen von Unternehmern und Unternehmerinnen sowie eine vergleichende Analyse der Ausbildungsinhalte einschlägiger Ausbildungsberufe aus Handel und Tourismus weitere Erkenntnisse zur Einbeziehung existenzgründungsbezogener Inhalte in ein Qualifizierungskonzept bringen.

4.7.3 Existenzgründerinnen

Die Nutzung der Potenziale von Frauen in der Wirtschaft und am Markt ist angesichts des Ziels, ein hohes Beschäftigungsniveau gerade auch durch innovative Existenzgründungen zu sichern, unverzichtbar. Daher gilt es, Strategien zu entwickeln, wie das hohe Qualifikationspotenzial von Frauen für Existenzgründungen genutzt und ein deutliches Signal für ein frauenfreundlicheres Gründungsklima in Deutschland gesetzt werden kann.

In Deutschland besteht im internationalen Vergleich im Bereich der Unternehmensgründungen insgesamt ein Nachholbedarf. Im Programm der Bundesregierung „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ wird als Zielgröße die Steigerung des Frauenanteils an Unternehmensgründungen von circa 30 % auf mindestens 40 % bis zum Jahr 2005 angestrebt. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden verschiedene Aktivitäten gestartet, u. a.:

- Im November 2000 wurde im Bundesministerium für Bildung und Forschung ein Fachgespräch durchgeführt, um zu klären, wie Gründungen von Frauen in Deutschland verstärkt werden können, welches die vordringlichsten Maßnahmen sind, wie wirkungsvolle Netze aufgebaut und regionale Ansätze verstärkt werden können. Als ein Ergebnis kann festgehalten werden, dass es einen erheblichen Bedarf an gezielten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Gründerinnen gibt. Insbesondere gilt es, Gründungen von Frauen in IT- und technikorientierten Bereichen zu verstärken und die Kapitalbeschaffung für Gründerinnen zu erleichtern. Zurzeit wird ein Gesamtkonzept zur Stärkung der Unternehmensgründungen von Frauen erarbeitet.
- Regio-Wettbewerb „Zukunftsregion für Gründerinnen“¹, in dem regionale Konzepte vorgestellt und prämiert wurden, die durch das Zusammenwirken von regionalen Akteuren vernetzte Angebote zur Unterstützung von Gründerinnen anbieten und insgesamt das Gründungsklima für Frauen verbessern helfen. Dieser Wettbewerb soll 2001 erneut, mit erweiterter Konzeption ausgeschrieben werden.
- Darüber hinaus bietet die Initiative D 21 einen Rahmen, um Gründungen von Frauen zu unterstützen, neue Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen, Institutionen und Politik bei der Nutzung der Informationstechnologien anzustoßen und Frauen hier Perspektiven zu eröffnen.

¹ Enterprising Women (1999), Dokumentation des Regio-Wettbewerbs „Zukunftsregion für Gründerinnen“, DGF (Hrsg.)

- Gleiches gilt für bestehende Aktivitäten und Programme der Bundesregierung wie „Inno-Regio“ und „EXIST“, ein Programm zur Stärkung von Existenzgründungen aus der Hochschule.

- Die Unterstützung von Unternehmensgründungen aus Hochschulen: Unter dem Motto „Weiblich, gebildet, selbstständig“ wird ein Modellprojekt an der Universität Bielefeld gefördert, das mit einem interdisziplinären, modularen und prozessorientierten Programm den schnelleren Einstieg in die Freiberuflichkeit bzw. Selbstständigkeit ohne Umwege und Zeitverlust ermöglichen soll.¹

¹ Busch, A./Ziebell, L./Plöger, L.: „Weiblich, gebildet, selbstständig“ – Existenzgründung: eine Option für Hochschulabsolventinnen. Projektleitung: Prof. Dr. Ursula Müller, Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum, Universität Bielefeld, unveröffentlichter Projektbericht für das Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2000

4.8 Demographischer Wandel und Erwerbsarbeit

Der demographischen Wandel steht derzeit vor allem unter dem Aspekt der Veränderung der Alterszusammensetzung einer Gesellschaft im Mittelpunkt des Interesses. Anhaltender Geburtenrückgang und stetig steigende Lebenserwartung sind ein strukturelles Phänomen aller (hoch-)industrialisierten Länder, insbesondere in Europa und Japan. Sie führen auch in Deutschland zu einer auf längere Sicht abnehmenden und im Durchschnitt älteren Bevölkerung. So wird sich - ohne substanzielle Änderung der Geburtenrate oder kompensatorische Zuwanderung – allein das Erwerbspersonenpotenzial vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2040 kontinuierlich um circa ein Fünftel reduzieren.

Die öffentliche Wahrnehmung des demographischen Wandels konzentriert sich bislang primär auf unsere sozialen Sicherungssysteme, insbesondere auf die Problematik der Finanzierbarkeit und Zukunftsfähigkeit der Renten- und Alterssicherung. Diese Wahrnehmung blendet häufig einen wesentlichen Aspekt der demographischen Wandels und wichtiger Fragestellungen aus:

- Welche Folgen hat der demographische Wandel für Unternehmen und Erwerbstätige?
- Wie entwickelt sich die Alterstruktur der Belegschaften in den Unternehmen?
- Wie wirken sich alternde Belegschaften auf die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Unternehmen aber auch der Volkswirtschaft insgesamt aus?

Die demographische Entwicklung stellt somit Betriebe und insbesondere die berufliche (Weiter-)Bildung vor neue Herausforderungen. Mit zunehmend älteren Belegschaften müssen die rasanten technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt erfolgreich bewältigt werden.

In diesem Kontext gewinnt der Wert beruflicher Weiterbildung auch älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zunehmend an Bedeutung. So gilt es, die Potenziale Älterer besser zu entwickeln und zu nutzen. Hierzu hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in seinem Modellvorhabenschwerpunkt „Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ schon seit Beginn der neunziger Jahre kontinuierlich eine Reihe von Modellvorhaben aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert und betreut.¹ In den einzelnen Modellvorhaben wird zum einen auf betrieblicher Ebene der Umgang mit älteren Beschäftigten und Arbeitslosen behandelt und daraus ableitbarer Handlungsbedarf formuliert. Dabei zeigen sich große Unterschiede innerhalb der

¹ Faltblatt zur Modellversuchsreihe „Fit im Beruf: Keine Altersfrage!“, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000

Gruppe der älteren Beschäftigten je nach Position, Vorbildung, Lernstrategien, Lebenskonzept und Geschlecht. Zum anderen werden integrierte Lösungsansätze und Handlungsstrategien für den demographischen Wandel in den Unternehmen aufgezeigt und erprobt, die auf normativ-strategischer Ebene ebenso ansetzen wie auf der individuellen, sozialen und organisatorischen Ebene. Die Modellvorhaben bieten betriebsspezifische, aber auch betriebsübergreifende Ansätze zur Weiterentwicklung und Erprobung von Beratungs-, Qualifizierungs- und Innovationsstrategien.

Um den Transfer des aus diesen Modellvorhaben vorliegenden konzeptionellen und methodischen Wissens anzuregen, wurden Hintergrundinformationen und gesicherte Ergebnisse aufbereitet und für möglichst viele, ähnlich- bzw. gleichgelagerte Felder der Berufsbildung bereit gestellt. Der Sammelband¹ enthält Beiträge von Bildungsexperten und Berufsbildungsforschern, die aus eigener Erfahrung generationenorientierte Konzepte darstellen. Die Vorhaben zielen darauf, in Unternehmen durch generationenverbindende Modelle und Strategien des ‚Miteinander Arbeitens und Voneinander Lernens‘ bisher verborgene Potenziale an Erfahrung und Wissen von Alt und Jung zu erschließen, um den Kompetenztransfer zwischen den Generationen zu sichern.

Zur Bewältigung des technischen und organisatorischen Wandels in den Unternehmen werden Lern- und Dialogfähigkeit, Wissen und Erfahrung als entscheidende Ressource angesehen. Wissenssynergien ergeben sich vor allem im Dialog zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten. Ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verfügen über berufs- und betriebspezifisches Wissen im Umgang mit komplexen Situationen, über entwickelte Sozialkompetenzen und ein ausgeprägtes Beurteilungsvermögen; sie kennen betriebliche Abläufe, Personen und Strukturen aus langjähriger Erfahrung einschließlich der informellen Wege. Betriebe, die sich als lernende Organisationen verstehen, legen zunehmend Wert auf den Erhalt und Einsatz sowie die Vernetzung dieser vielfältigen Kompetenzen und Stärken Älterer mit der Innovationsbereitschaft und dem aktuellen und neuartigen technischen Wissen jüngerer Beschäftigter. Der Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Jung und Alt bedarf einer systematischen Förderung, kultureller Veränderungen sowie vernetzter Lern- und Arbeitsstrukturen. Konkret zielen die genannten Modellvorhaben in kleinen und mittleren Betrieben der Industrie und des Dienstleistungswesen darauf:

¹ Schemme, D.: „Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 2001

- Qualifikationsanforderungen mit tatsächlich vorhandenen Kompetenzprofilen und Leistungsvermögen des Personals abzugleichen, individuelle und unternehmerische Perspektiven besser aufeinander abzustimmen;
- geeignete Einsatzmöglichkeiten für ältere Beschäftigte herauszufinden bis hin zur altersgruppengemäßen Arbeitsplatzgestaltung;
- die Kompetenz zum Dialog zwischen den verschiedenen Altersstufen im Betrieb zu stärken und wechselseitige Lernbeziehungen in den Teams im Sinne einer gegenseitigen Wertschätzung zu fördern, u. a. im Sinne von Tandembildung oder Mentorenmodellen;
- methodisch-didaktische Konzepte zum lebensbegleitenden arbeitsplatznahen Lernen sowie zur Aktualisierung und Erweiterung beruflicher Selbstlern- und Handlungskompetenzen zu erproben;
- in inhaltlicher und didaktischer Hinsicht Qualifizierungsbausteine für ältere Beschäftigte und Erwerbslose vor allem auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechniken zu entwickeln und dabei, fall- und aufgabenbezogen vorzugehen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die Erkenntnis, dass neben technischen und ökonomischen Entwicklungen gerade auch der demographische Wandel zu weitreichenden Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstrukturen führen kann, dazu veranlasst, diesen Aspekt im Rahmen der Förderung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Bereich „Innovative Arbeitsgestaltung“ frühzeitig offensiv aufzugreifen. So konnte im Jahr 2000 der bisherige Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“ abgeschlossen werden. Im Rahmen des Förderschwerpunktes wurden in der Zeit von 1996 bis 2000 fünf interdisziplinäre Projektverbünde mit 10,5 Mio. DM gefördert, um so Beiträge zur Innovationsfähigkeit und Zukunftssicherung der Wirtschaft leisten zu können. Die Ergebnisse dieser Forschungsphase (demographische Trends, Problemfelder, Lösungsansätze) stellte das Bundesministerium für Bildung und Forschung, unterstützt von der EU-Kommission, im November 1999 auf dem internationalen Fachkongress „Altern und Arbeit“ in Berlin der Fachöffentlichkeit vor.¹⁾ Als Diskussionsgrundlage wurden im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die wichtigsten Ergebnisse der Verbundprojekte im „Zukunftsreport demographischer Wandel – Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft“²⁾ veröffentlicht.

Wesentliche Aussage und Ergebnis ist, dass die bisherige Wahrnehmung und „Handhabung“ der Folgen des demographischen Wandels systematisch zu erweitern ist. So wichtig die Frage zunehmender (Weiter-)Bildungsoptionen, Qualifizierung und Kompetenzerwerb älterer

¹⁾ Die Diskussion und Ergebnisse wurden veröffentlicht in: Christoph von Rothkirch (Hrsg.): „Altern und Arbeit: Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft“, edition sigma, 2000

²⁾ Pack, Buck, Kistler, Mendius, Morschhäuser, Wolff: „Zukunftsreport“, 2000

Erwerbstätiger bzw. die Eingliederung älterer Arbeitsloser ist, die Frage des demographischen Wandels darf sich nicht allein auf die Älteren „von heute“ beschränken. Bisherige Leitbilder und einseitige Zentrierung auf „jung“ oder „Jugend“ sind nicht mehr zeitgemäß. Es geht um einen Paradigmenwechsel von einer reaktiven, d. h. auf die älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gerichteten (Personal-)Politik hin zu präventivem, altersneutralem auf Lebensverläufe und Erwerbsbiografien gerichtetem Handeln. Notwendig sind eine ganzheitliche Problemsicht und Strategien zum Umgang mit den Folgen des demographischen Wandels.

Einen ersten Schritt in diese Richtung unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Transferprojektes „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“¹. Ziel des Vorhabens ist es, zur Bewusstseinsbildung beizutragen und den breiteren Ansatz mit den in der Forschungsphase erarbeiteten Ergebnissen gemeinsam mit Wissenschaft, Unternehmen und überbetrieblichen Institutionen in praktische Lösungsstrategien umzusetzen. Das Vorhaben im Bereich innovative Arbeitsgestaltung mit einer Projektlaufzeit von 2000 bis 2002 und einem Fördervolumen von rund 12,5 Mio. DM soll durch direkte Ansprache und gute Praxisbeispiele zu einer neuen problemadäquaten Einstellung bei Unternehmen und Betrieben, den Sozialpartnern und im gesamten gesellschaftspolitischen Feld beitragen. Darüber hinaus soll im Rahmen eines Forschungsauftrags „Gender Mainstreaming und demographischer Wandel“ spezifischer weiterer Forschungs- und Handlungsbedarf identifiziert werden, um Potenziale zur Förderung von Chancengleichheit herauszuarbeiten.

Es ist eine zentrale forschungs-, bildungs-, aber auch gesellschaftspolitische Aufgabe, die Innovationsfähigkeit in Deutschland durch Qualifizierung für den Umgang mit den Folgen des demographischen Wandels zu sichern. Hierbei ist der häufig in den Mittelpunkt gestellte Aspekt von spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte ein wichtiger, aber nur ein Aspekt. Ein zentrales Anliegen ist es, einen Bewusstseinswandel zu erreichen und präventiv einer Ausgrenzung von älteren Beschäftigten frühzeitig zu begegnen. Das heißt einerseits keine Fixierung auf „reaktive“ Befassung mit den Problemen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und andererseits rechtzeitiges und bewusstes Gestalten von Lern- und Arbeitsprozessen, um alterstypischen Defiziten und Verschleißerscheinungen vorzubeugen. Dies bedeutet auf individueller und (über-)betrieblicher Ebene:

a) Qualifizierung aller Generationen, um die Folgen des Alterns zu mildern

¹ Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart mit 14 Auftragnehmern; siehe auch Projekthomepage <http://www.demotrans.de>

- Gestaltung von Erwerbsbiografien;
 - Erfahrungstransfer und Nutzen der jeweiligen Stärken zwischen den Generationen;
- b) Qualifizierung von Unternehmen, Intermediären, Verbänden usw. für den präventiven Umgang mit den Herausforderungen und Folgen des demographischen Wandels
- neue Leitbilder für die Fähigkeiten von Jung und Alt (Abkehr von jugendzentrierten Sichtweisen);
 - altersgerechte Arbeitsgestaltung;
 - altersgemischte Belegschaften.

Auch vor diesem Hintergrund wurde das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“¹ aufgelegt.

¹ Das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ ist ausführlich in Kapitel 4.9 dargestellt.

4.9 Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat Anfang 2001 das neue Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“¹ aufgelegt. Es knüpft an den Ergebnissen der Programme „Humanisierung des Arbeitslebens“ und „Arbeit und Technik“ an und greift für die Gestaltung der Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt zentralen Fragen auf.

Die Grenzen klassischer Wirtschaftssektoren wie Produktion und Dienstleistung verschmelzen. Wissen und Information entscheiden zunehmend über wirtschaftlichen Erfolg. In der Arbeitswelt tritt der Strukturwandel beim Übergang von der Industrie- zur Informationsgesellschaft insbesondere in drei exemplarischen Entwicklungslinien hervor:

- die Veränderung der Betriebsstrukturen hin zu kleinen dezentralen Einheiten (einschließlich Mikrounternehmen) und deren Einbindung in lokale Kooperationsnetzwerke, die global agieren;
- dem Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsformen weg vom traditionellen „Vollzeit-Normalarbeitsverhältnis“ hin zu neuen Formen mit flexiblen Vertragskonstruktionen und Zeitstrukturen;
- dem Wandel der Erwerbsorientierung vieler Menschen in Richtung auf neue, auch postmaterialistische Wertepreferenzen, hohe Selbstständigkeit, Partizipation und Eigenverantwortung für die Berufsbiografie.

Diese Veränderungen bewirken einen Wandel der Arbeitsstrukturen und -verhältnisse. Wissen hat in diesem Prozess eine doppelte Rolle: Es ist Produkt und Produktionsfaktor zugleich. In der Arbeitswelt der Zukunft wird deshalb mehr denn je der Einzelne mit seinem Können und Wissen, seiner Kreativität und Motivation und mit seinem Erwerbsverhalten im Mittelpunkt stehen. Die menschlichen Fähigkeiten - die Humanressourcen - werden zur wichtigsten Quelle für Unternehmenserfolg und Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft.

Damit verbindet sich die Frage, welche Qualifikation und Kompetenzen benötigt werden, um die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt aktiv (mit) zu gestalten und wie sie am besten bereitzustellen sind. Es geht um eine Neubestimmung des Verhältnisses von Arbeiten und Lernen.²

¹ Vgl. auch Teil I, Kapitel 8

² Vgl. hierzu auch Kapitel 5.3.3

Daraus erwachsen neue Aufgaben für die Gestaltung von Arbeit und für die Bildungspolitik. Innovative Arbeitsgestaltung erfordert Freiräume zum Lernen und neue Formen der Arbeitsorganisation, die Möglichkeiten eröffnet, damit Menschen ihre Fähigkeiten entwickeln und entfalten können; Lernen muss verstärkt entlang und parallel zu Arbeits- und Entwicklungsprozessen stattfinden.

Das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ soll hier Antworten identifizieren und Lösungswege für die Arbeitswelt von morgen entwickeln, die

- an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet sind,
- einen sozialverträglichen Strukturwandel ermöglichen
- und gleichzeitig wichtige beschäftigungspolitische Impulse geben.

Das Rahmenkonzept richtet sich nicht nur an die Wissenschaft und die Unternehmen, sondern auch an die Sozialpartner, an Betriebs- und Personalräte, an Verbände sowie an alle betrieblichen Akteure, damit sie die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diesem Entwicklungsprozess unterstützen und für die notwendigen günstigen Rahmenbedingungen sorgen. So sollen Gestaltungsspielräume für das Lernen im Prozess der Arbeit genauso erschlossen werden, wie neue Umsetzungskonzepte für einen ganzheitlichen, zeitgemäßen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Für das Rahmenkonzept sind zunächst die folgenden vier zentralen Handlungsfelder vorgesehen.

- Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit entfalten und erhalten
Hier steht das Individuum und seine (Entwicklungs-)Möglichkeiten im Mittelpunkt. Menschliche Fähigkeiten werden zunehmend zur wichtigsten Quelle und Basis für Unternehmenserfolg sowie wirtschaftliche und gesellschaftliche Innovation. Technischer Fortschritt und Systemerfindungen bleiben wichtige Innovationsfaktoren. Die neue Dimension liegt darin, die technischen Möglichkeiten zu nutzen, sie intelligent und wirkungsvoll einzusetzen. Das eigentliche Innovationspotenzial liegt somit bei den Menschen. Die Individuen in ihren Fähigkeiten zu unterstützen, sie für Gegenwart und Zukunft zu rüsten, damit sie aktiv ihre Arbeitsbedingungen mitgestalten ist zentrales Thema dieses Handlungsfeldes.
- Unternehmensentwicklung nachhaltig gestalten
Es genügt nicht, Individuen mit Qualifikationen und Fähigkeiten auszustatten, um ihnen zugleich eine alleinige Verantwortung für Innovation und erfolgreichen Strukturwandel „aufzubürden“. Notwendig ist die Schaffung organisatorischer, institutioneller Vorausset-

zung in Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen, damit erfolgreiche Lern- und Gestaltungsprozesse stattfinden. Im Rahmen dieses Handlungsfeldes geht es insoweit zum einen um (neue) erfolgreiche Konzepte für den Übergang von alten zu neuen Unternehmens- und Organisationsstrukturen und die Förderung innovationsfreundlicher Milieus und Unternehmenskulturen.

Neue Unternehmensformen (bis hin zu virtuellen Unternehmen) gehen häufig mit neuen (unterschiedlichen) Arbeitsformen einher. Das vorhandene System der Regelsetzung ist hingegen am klassischen Arbeitsverhältnis und am klassischen Begriff des Betriebes orientiert. Drängende Frage in diesem Zusammenhang ist zum anderen, wie die industriellen Beziehungen mit ihren spezifischen Beteiligungsrechten und unsere oft einseitig am hergebrachten Facharbeiterprofil der Großindustrie bzw. der Großunternehmen ausgerichtete Berufsbildung für neue Unternehmens- und Arbeitsformen neu gestaltet werden müssen.

- Chancengleichheit fördern und ungenutzte Potenziale erschließen
Die Chancen und Optionen aus den strukturellen und betrieblichen Veränderungsprozessen sollen möglichst aktiv für alle Zielgruppen genutzt werden. Es soll dazu beigetragen werden, möglichst niemanden zum Verlierer struktureller und betrieblicher Veränderungsprozesse werden zu lassen. Ziel ist eine an den Humanressourcen ausgerichtete Arbeitsgestaltung. Hier geht es insbesondere darum, neue Ansätze zur Integration von vermeintlich gering oder weniger zielgenau Qualifizierten in (neue) Arbeitsprozesse mit hohen Wertschöpfungspotenzialen zu entwickeln.

Im Kontext dieses Handlungsfeldes steht auch der Aspekt des demographischen Wandels.¹ Das Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ will dazu beitragen, Gesellschaft, Politik und Unternehmen frühzeitig für mögliche Probleme im Kontext einer ständig älter werdenden Erwerbsbevölkerung zu sensibilisieren. Konkrete Förderung und gelebte, gute Praxis sollen dazu beitragen, mit Beispielen für eine Abkehr überkommener jugendzentrierter Sichtweisen und Wertvorstellungen im Erwerbsleben, für altersgemischte Belegschaften und erfolgreichen Erfahrungstransfer, für innovatives Miteinander von „jung“ und „alt“ in Betrieben und Verwaltungen den notwendigen Paradigmenwechsel zu stützen und zu beschleunigen.

¹ Vgl. dazu insbesondere Kapitel 4.8

- Neue Wege der Umsetzung und des Transfers beschreiten

Gute Forschung und Entwicklung kann mittel- und langfristig nur erfolgreich bleiben, wenn sie von der (betrieblichen) Praxis akzeptiert ist, d. h. wenn sie die Problemstellungen der Praxis ernst nimmt und zu verständlichen, „praktikablen“ Lösungswegen führt. Mit diesem Handlungsfeld soll eine breite Anwendung von Forschungsergebnissen und Konzepten mit ganzheitlichem Innovationsansatz ermöglicht bzw. begünstigt werden. Hierzu gehört neben einem interdisziplinären Ansatz zwischen den verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen im Kontext der Arbeitsforschung auch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft und Praxis, die auch eine breite Diskussion über die Zukunft der Arbeit in unserer Gesellschaft einschließt.

Dieses Handlungsfeld verdeutlicht gleichzeitig das Ziel einer programmimmanenten Evaluation als Steuerungselement für das Rahmenkonzept. Zur Intensivierung und Verstärkung der Begleitdiskussionen wurde ein Beirat mit Mitgliedern aus dem Bereich der Wissenschaft und der Sozialpartner eingerichtet. Der Beirat unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung bei Konzeption und Erarbeitung konkreter öffentlicher Bekanntmachungen zu beabsichtigten Förderaktivitäten. Das Rahmenkonzept versteht sich dabei als offener forschungspolitischer Handlungsrahmen im Sinne eines „lernendes Programms“. Ausgehend von der Analyse prioritärer Handlungsfelder und -bedarfe werden sukzessive Fördermaßnahmen vorgeschlagen und erarbeitet, die auf neuesten Entwicklungen sowie laufenden Veränderungsprozessen bei Unternehmen, ihren Strukturen, sich wandelnden Anforderungsprofilen an die Beschäftigten und/oder neue Strategien für den Umgang mit neuen Arbeitsformen aufbauen.

Das Rahmenkonzept¹ sieht dabei bis zum Jahr 2005 ein Fördervolumen von rund 150 Mio. DM vor. Schwerpunkt ist zum einen die gezielte Erforschung und Gestaltung von Veränderungsprozessen, die mit dem Wandel von der Industrie zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft verbunden sind. Zum anderen soll die Forschung der Frage nachgehen, wie die Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen erhalten und weiter entwickelt werden kann.

¹ Eine Textfassung des Rahmenkonzeptes „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ steht als pdf-Datei unter <http://www.bmbf.de> zur Verfügung.

5. Berufliche Weiterbildung

5.1 Quantitative Entwicklung

5.1.1 Weiterbildung nach dem SGB III

Im Jahr 2000 traten 551.534 Teilnehmer und Teilnehmerinnen in eine berufliche Weiterbildung nach dem SGB III ein, insgesamt 60.783 mehr als im Vorjahr. 337.880 bzw. 61,3 % kommen aus den alten und 213.654 bzw. 38,7 % aus den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 84**). Der Anteil der Frauen betrug bundesweit 49,3 %.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit ermöglicht knapp ein Fünftel der Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (18,4 %) einen gesetzlich anerkannten Berufsabschluss.¹ In 2000 traten insgesamt 101.303 Personen in Maßnahmen ein, die das Erreichen eines Berufsbildungsabschlusses zum Ziel hatten. Bei diesen Maßnahmen handelte es sich fast ausschließlich um Umschulungsmaßnahmen. 100.019 Personen bzw. 98,7 % begannen von Januar bis Dezember 2000 eine vom Arbeitsamt geförderte Umschulungsmaßnahme, 1.284 Personen (1,3 %) traten in Maßnahmen mit dem Ziel ein, die Externenprüfung abzulegen.¹

Wie **Übersicht 85** zeigt, werden die Umschulungsmaßnahmen insgesamt zu 52,9 % von Männern und zu 47,1 % von Frauen wahrgenommen. In den neuen Ländern differieren die Anteile von Männern (51,3 %) und Frauen (48,7 %) weniger als in den alten (53,6 % zu 46,4 %). Fast alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren vor Beginn der Umschulungsmaßnahme arbeitslos (alte Länder: 86,4 %, neue Länder: 95,9 %). Etwa ein Fünftel davon waren langzeitarbeitslos (alte Länder: 16,5 %, neue Länder: 19,8 %). Knapp zwei Drittel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in den alten und neuen Ländern sind jünger als 35 Jahre (alte Länder: 62,4 %, neue Länder: 64,9 %)

Bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die im Jahr 2000 eine Umschulungsmaßnahme begonnen haben, wurden nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit folgende Berufe (in der dargestellten Reihenfolge nach Häufigkeit) ausgewählt: IT- und Informatikkaufleute, Berufskraftfahrer Güterverkehr, Informatiker, Informationselektroniker, Tischler/Holzmechaniker, Berufskraftfahrer Personenverkehr, Maschinenschlosser, Maler und Lackierer, Altenpfleger und Elektroinstallateure/-monteure. Bei den Teilnehmerinnen

¹ Im Rahmen der nach SGB III geförderten Weiterbildung kann ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem BBiG (§ 47) bzw. nach der HwO (§ 42) durch Umschulung oder eine Externenprüfung (§ 40 Abs. 3 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HwO) erworben werden. Während die erfolgreich absolvierte Umschulung in der Regel zu einer anderen als der ursprünglichen beruflichen Tätigkeit befähigt, ermöglicht die Externenprüfung Personen, die mindestens das Zweifache der jeweils vorgeschriebenen Ausbildungszeit in einem Beruf tätig gewesen sind, das Nachholen des Abschlusses.

zeigt sich ein leicht verändertes Bild: Bürofachkräfte, Altenpflegerin, Datenverarbeitungskaufleute, Floristin, Gehilfin in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen, Krankengymnastin, Beschäftigungs-/Kunsttherapeutin, Köchin, Sozialpädagogin und Industriekauffrau.

¹ In der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit sind Umschulungen unter der Rubrik „Maßnahmen mit Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf“ und Externenprüfungen unter der Rubrik „Nachholen der Abschlussprüfung“ erfasst.

Übersicht 84: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III 1999 und 2000

Eintritte/Bestand	Jahr	
	1999	2000
Eintritte		
Alte Länder	307.479	337.880
Neue Länder	183.317	213.654
Insgesamt	490.796	551.534
Davon:		
Männer	252.991	279.664
Frauen	237.805	271.870
Bestand		
Alte Länder	214.772	212.229
Neue Länder	143.356	139.732
Insgesamt	358.128	351.960
Davon:		
Männer	170.746	168.459
Frauen	187.382	183.501
Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 93, Seite 180		
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit		

Übersicht 85: Eintritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen nach bestimmten Merkmalen 2000

Merkmale	Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Frauen	31.616	46,4	15.530	48,7
Männer	36.520	53,6	16.353	51,3
Insgesamt	68.136	100,0	31.883	100,0
Alter				
unter 18 Jahre	23	0,0	9	0,0
18 bis unter 20 Jahre	432	0,6	378	1,2
20 bis unter 25 Jahre	9.860	14,5	5.740	18,0
25 bis unter 30 Jahre	15.665	23,0	7.116	22,3
30 bis unter 35 Jahre	16.554	24,3	7.248	22,7
35 bis unter 40 Jahre	13.727	20,1	5.804	18,2
40 bis unter 45 Jahre	8.107	11,9	3.556	11,2
45 bis unter 50 Jahre	3.044	4,5	1.646	5,2
50 bis unter 55 Jahre	667	1,0	343	1,1
55 Jahre und älter	57	0,1	43	0,1
Vorher arbeitslos insgesamt	58.868	86,4	30.567	95,9
Darunter: Langzeitarbeitslos (1 Jahr und länger)	11.232	19,1	6.326	20,7

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

5.1.2 Weiterbildungsprüfungsstatistik

Fortbildungsprüfungen im Bereich von Industrie und Handel¹

Während in den Jahren zuvor die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fortbildungsprüfungen insgesamt rückläufig war, wuchs sie in 1999 gegenüber dem Vorjahr um 2,3 % an (von 60.798 auf 62.177). Der Teilnehmerrückgang im industriell-technischen Bereich ist nur noch geringfügig. Im kaufmännischen Bereich hat eine deutliche Expansion stattgefunden; die bis dahin höchste Teilnehmerzahl von 1997 wurde sogar noch überschritten.

Der Rückgang von Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Industriemeisterprüfungen im Bereich Metall von 10,2 % in 1998 gegenüber 1997 hat sich 1999 durch einen Teilnehmerzuwachs von 4,8 % (1998: 4.062, 1999: 4.259; vgl. **Übersicht 86**) ins Gegenteil gekehrt. Im kaufmännischen Bereich sind insbesondere Zuwächse bei den Betriebs- und Fachwirten sowie den schreibtechnischen Prüfungen zu verzeichnen. Die schon 1998 erkennbar starke Nachfrage nach dem neu eingeführten Weiterbildungsgang Geprüfter Sekretariatskaufmann/Geprüfte Sekretariatskauffrau hat sich im Vergleich von 1999 zu 1998 mit einem Zuwachs von rund 62 % fortgesetzt.

Meisterprüfungen und Fortbildungsprüfungen im Handwerk²

Die Teilnehmerzahl an Meisterprüfungen im Handwerk ist 1999 gegenüber 1998 mit 4.674 bzw. 10,4 % weiter zurückgegangen (vgl. **Übersicht 87**). Dieser Rückgang ist in allen Handwerksgruppen zu verzeichnen. Bezogen auf die Anzahl der Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen ergibt sich für 1999 folgende Verteilung: Bau- und Ausbauhandwerke (8.967), Elektro- und Metallhandwerke (20.022), Holzhandwerke (2.946), Bekleidungs-, Textil- und Lederhandwerke (651), Nahrungsmittelhandwerke (1.815), Gesundheits- und Körperpflege- sowie chemische und Reinigungshandwerke (5.325), Glas-, Papier-, keramische und sonstige Handwerke (641).

Die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fortbildungsprüfungen im Handwerk (ohne Meisterprüfungen) hat von 31.358 in 1998³ (davon 28.523 mit Erfolg) auf 32.417 in 1999 (davon 29.549 mit Erfolg) zugenommen. Darunter haben die Prüfungen im kaufmännischen Bereich mit 15.259 Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen, wie in den

¹ Berufsbildung Weiterbildung Bildungspolitik 1999/2000; Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.), Berlin/Bonn 2000

² Prüfungsstatistik des Deutschen Handwerkskammertags, 2000

³ Diese Zahl ist für 1998 korrigiert worden. Zunächst wurden 33.025 Teilnehmer und Teilnehmerinnen gemeldet.

Vorjahren, den breitesten Raum eingenommen. Hier ist die Teilnehmerzahl gegenüber 1998 (14.866) um 2,6 % gestiegen. Zu den zahlenmäßig bedeutendsten Prüfungen in diesem Bereich zählen der „Betriebswirt des Handwerks“ mit 3.425, der „Fachkaufmann für Handwerkswirtschaft“ mit 3.634 und der „PC-Anwender“ (Computerschein A) mit 2.392 Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen. Im gewerblich-technischen Bereich dominierten die „CAD-Fachkraft“ mit 839, die „SPS-Fachkraft“ mit 517, die „CNC-Fachkraft“ mit 473 und der Polier mit 439 Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen. Die Anzahl der in 1999 abgelegten Ausbilder-Eignungsprüfungen betrug 10.405.

Übersicht 86: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammern 1998 und 1999

Kaufmännischer Bereich	1998		1999		1998	1999	1999 Mit Erfolg
Betriebswirte	3.355	4.277	3.190	10.339	10.262	8.704	
Fachkaufleute	12.941	12.975	8.218	1.053	652	497	
Fachwirte	15.496	16.071	12.253	1.898	2.149	1.888	
Fachkräfte für Datenverarbeitung	2.075	1.857	1.543	4.062	4.259	3.550	
Fremdsprachliche Fachkräfte	4.895	3.959	2.844	2.325	1.907	1.472	
Fachkräfte für Schreibtechnik	3.764	4.370	3.376	1.030	762	516	
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	2.122	2.626	2.129	3.477	3.873	3.106	
Insgesamt	44.648	46.135	33.553	16.141	16.042	13.282	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 94, Seite 181

Übersicht 87: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Meisterprüfungen im Handwerk 1998 und 1999

	1998	1999	Darunter Frauen	1999 Mit Erfolg Insgesamt	Darunter Frauen
	Insgesamt				
	Anzahl				
Alte Länder	37.860	32.934	3.927	26.902	3.350
Neue Länder ¹⁾	7.181	7.433	741	6.626	683
Bundesgebiet	45.041	40.367	4.668	33.528	4.033

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 95, Seite 181

¹⁾ Berlin wird ab 1999 zu den neuen Ländern gezählt, die Vergleichbarkeit mit 1998 ist insoweit nicht gegeben.

Quelle: Deutscher Handwerkskammertag, 2000

5.1.3 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Mit dem am 1. Januar 1996 in Kraft getretenen Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)¹ haben Fachkräfte mit abgeschlossener Erstausbildung, die sich zu Handwerks- oder Industrie-meistern, Technikern, Fachkaufleuten, Betriebswirten oder auf einen anderen Fortbildungsabschluss vorbereiten, einen Rechtsanspruch auf staatliche Förderung ihrer Fortbildungsmaßnahme. Gefördert werden Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der gewerblichen Wirtschaft, der Freien Berufe sowie der Haus- und Landwirtschaft, die auf eine herausgehobene Berufstätigkeit oberhalb der Facharbeiter-/Gesellen-Ebene, z. B. als selbstständiger Handwerksmeister oder mittlere Führungskraft, vorbereiten und mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen. Auch zahlreiche Fortbildungen für Berufe im Gesundheitswesen wie im sozialpflegerischen und -pädagogischen Bereich sind förderungsfähig. Mit dem Darlehensersatz für Existenzgründer und -gründerinnen enthält das AFBG auch Komponenten, die die Förderung von Selbstständigkeit und die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen bezwecken.

1999 erhielten 53.767 Personen Leistungen nach dem AFBG. 31.269 Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, 22.498 an einer Teilzeitmaßnahme. Bei den Vollzeitmaßnahmen wurde 1999 im Durchschnitt ein monatlicher Unterhaltsbeitrag in Höhe von 1.021 DM gezahlt (285 DM Zuschuss und 736 DM Darlehen), der Kinderbetreuungszuschuss für Alleinerziehende wurde in Höhe von durchschnittlich 204 DM in Anspruch genommen.

Den größten Anteil an den Geförderten hatten mit 37,8 % die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, gefolgt von den 30- bis unter 35-Jährigen (25,7 %) und den 20- bis unter 25-Jährigen (17,3 %). Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Geförderten ist von rund 15 % im ersten Jahr (1996) auf nunmehr 20,6 % angestiegen. Auch 1999 strebte die Mehrzahl der Geförderten (fast 61 %) einen Fortbildungsabschluss im Handwerksbereich an, in dem erfahrungsgemäß die Quote derer, die sich später selbstständig machen möchten, besonders hoch ist. Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen den zweiten Rang ein.

Das Gesamtvolumen der für 1999 bewilligten Förderung betrug rund 346 Mio. DM. Davon entfielen rund 49 Mio. DM auf Zuschusszahlungen (Anteil: Bund 78 %, Länder 22 %), ca. 297 Mio. DM wurden als Darlehen von der Deutschen Ausgleichsbank an die Geförderten ausgereicht.

¹ Zur Novellierung des AFBG vgl. Kapitel 5.2.1

5.1.4 Fernunterricht

Anbieter und Angebote

Im Vergleich zum Vorjahr hat sowohl die Anzahl der Anbieter als auch die der Fernlehrangebote weiter zugenommen. 1999 wurden von 195 Fernlehrinstituten 1.497 Fernlehrgänge angeboten¹; im Jahr 2000 (Stichtag 3. August 2000) gab es 217 Anbieter (+ 22 bzw. + 11,3 %) mit insgesamt 1.523 zugelassenen Fernlehrgängen. Die Zahl der Fernlehrangebote ist um 88 zurückgegangen. Gleichzeitig wurden 114 Lehrgänge neu in das Angebot aufgenommen. Im Saldo entspricht das einem absoluten Aufwuchs von 26 Lehrgängen. Diese Steigerung um 1,7 % liegt allerdings unter der Vorjahressteigerung von 5,8 %.

Von den 1.523 insgesamt angebotenen Fernlehrgängen entfallen 1.125 (73,8 %) auf den berufsbildenden und 398 (26,2 %) auf den allgemeinbildenden Bereich (vgl. **Übersicht 88**). Im berufsbildenden Bereich hat sich die Anzahl der Angebote um 28 erhöht; das entspricht einer Steigerungsrate von 2,6 %, beim allgemeinbildenden Bereich ist ein Rückgang von 2 Lehrgängen (- 0,5 %) festzustellen.

Im berufsbildenden Bereich sind wesentliche Veränderungen der Zahl angebotener Fernlehrgänge in den folgenden Fächern bzw. Themenbereichen zu verzeichnen: Informatik und Mathematik (+ 5,4 %), Kultur- und Sozialwissenschaften sowie Auszubereitungen (+ 4,4 %), Sprachen und Literatur (+ 3,6 %) sowie Gesundheit, Ernährung und Sport (+ 13,0 %).

Begleitender Unterricht

Von den 1.523 Fernlehrgängen werden 698 (45,8 %) mit begleitendem Unterricht angeboten. Davon entfallen 627 (89,8 %) auf den berufsbildenden Bereich. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das einen Zuwachs der Fernlehrgänge mit begleitendem Unterricht um 1,7 %.

Art der angestrebten Abschlussprüfung

Von allen angebotenen Lehrgängen können 778 (51,1 %) mit einer Prüfung abgeschlossen werden. Für 745 Lehrgänge (48,9 %) gibt es keinen Prüfungsabschluss. Bei den Lehrgängen mit Abschluss überwiegen solche (441), die mit einer institutsinternen Prüfung enden. Auf eine staatliche Prüfung bereiten 164 Lehrgänge, auf eine öffentlich-rechtliche Prüfung (z. B. Prüfung der Industrie- und Handelskammer) 130 und auf eine andere Prüfung (Prüfungsinstitution z. B. Verbände, kirchliche Behörden) 43 Lehrgänge vor.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 5.1.5

Lehrgangsdauer

501 Lehrgänge (32,9 %) mit einer Dauer von drei bis sechs Monaten sind am stärksten auf dem Markt vertreten. Danach folgen Lehrgänge mit sieben bis 12 Monaten (28,5 %) und 13 bis 24 Monaten Dauer (25,5 %). 9,8 % der Lehrgänge dauern länger als 25 Monate und 3,3 % weniger als drei Monate. Der Angebotstrend verzeichnet eine Abnahme langfristiger Lehrgänge (mehr als 36 Monate).

Eingesetzte Medien

Eine Analyse der Fernunterrichtsangebote im Hinblick auf die Verwendung unterschiedlicher Medien zeigt, dass vorwiegend schriftliche Materialien, d. h. herkömmliche Textmaterialien (Lehrbriefe, Fachbücher, Arbeits- und Anleitungshefte, Begleitlektüre, Tabellenbücher u. a.) eingesetzt werden. Diese Textmedien kommen als alleiniges Medium in 987 Fernlehrgängen (64,8 %) vor. Zusätzlich dazu wird in 513 Lehrgängen (33,7 %) ein weiteres Medium eingesetzt. Dabei handelt es sich um auditive Medien (Tonkassetten), audiovisuelle Medien (Videokassetten), Computerdisketten bzw. CD-ROM's, Computernetzwerke (Internet), Experimentiermaterialien (Elektronik-Baukästen, Messgeräte u. ä.) und Arbeitsgeräte (Arbeitsmittel und -material, Bausätze, Zeichenmaterialien u. a.). Bei 23 Lehrgängen (1,5 %) werden mehr als zwei Medien kombiniert.

Netzgestützte Lehrgänge¹

Die Zahl der netzgestützten Fernlehrgänge nimmt zu. Bisher sind 11 Lehrgänge dieser Art zugelassen, zehn befinden sich im Zulassungsverfahren. Die Spannweite der Nutzung des Netzes ist sehr groß. Sie reicht von Lehrgängen, bei denen nur ein Element der Kommunikation über das Netz abgewickelt wird, bis zu Lernangeboten, bei dem der Lernende ausschließlich online lernt.

Wichtigstes Element der netzgestützten Lehrgänge ist die Kommunikation zwischen Lernenden und Betreuern des Lernprozesses und die Kommunikation der Lernenden untereinander, also das kooperative Lernen. Gemeinsam können Projekte realisiert werden, die der beruflichen Wirklichkeit entsprechen. So erfolgte z. B. im Rahmen der Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker/zur staatlich geprüften Technikerin die Anfertigung einer Projektarbeit fast ausschließlich netzgestützt. Die Teilnehmer haben sich nur zweimal persönlich getroffen, um den Terminplan, die Formate für den Austausch der unterschiedlichsten Dokumente und die Verantwortlichkeiten für die verschiedenen Aufgaben im Team festzulegen.

¹ Vennemann, M., Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), September 2000; zum netzgestützten Lernen vgl. auch Kapitel 3.2.1

Danach konnte die gesamte Projektabwicklung netzgestützt erfolgen.

Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Fernunterricht

Im Rahmen der freiwilligen Fernunterrichtsstatistik wurden 1999 217 Institute befragt. Geantwortet haben 147 Institute. Der Rücklauf betrug damit 67,7 % und ist um 1,7 % höher als im Vorjahr (höchste Antwortquote seit Durchführung der ersten Befragung in 1983). Die 147 Unternehmen betreuten 120.820 Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

Für die nicht antwortenden 70 Institute hat wie seit einigen Jahren die Arbeitsgruppe Fernunterricht eine Schätzung vorgenommen und kommt, zusammen mit den Befragungsergebnissen der antwortenden Institute, hochgerechnet auf 127.000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

Bezogen auf die Institutsbefragung ergibt sich 1999 gegenüber 1998 ein Anstieg von 14,2 % bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen; seit dem Höchststand in 1992 (171.000) ist nun erstmals nach Rückgängen seit 1993 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Ihre Verteilung auf Geschlecht und Alter, bezogen auf die Themenbereiche und auf die Grundgesamtheit im Fernunterricht zeigt die **Übersicht 89**.

Von den insgesamt neun Themenbereichen haben fünf einen Zuwachs zwischen rund einem Prozent und 125 % (Wirtschaft, kaufmännische Praxis: + 0,7 %; Sozialwissenschaften: + 27,8 %; Pädagogik, Psychologie: + 67,8 %; Mathematik, Naturwissenschaften, Technik : + 81,3 %; schulische Lehrgänge: + 125,2 %) und vier einen Rückgang zwischen rund acht Prozent und 22 % (Sprachen: - 8,1 %; Betriebswirte, Techniker, Übersetzer: - 11,9 %; Geisteswissenschaften: - 14,4 %; Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung: - 21,8 %) zu verzeichnen. Alle Themenbereiche mit rückläufigen Zahlen gehörten auch im Vorjahr zu der Gruppe mit Rückgängen. Beim Themenbereich Sprachen ist dies offensichtlich darauf zurückzuführen, dass für das Lernen von Sprachen eher alternative Vermittlungsformen gewählt werden.

Der starke Zuwachs bei den schulischen Lehrgängen sowie bei Mathematik, Naturwissenschaften und Technik betrifft keine abschlussbezogenen Lehrgänge und ist aus dem besonderen Zuwachs in den „Computerlehrgängen“ zu erklären (u. a. aktuelle Fragen zum Jahr 2000, insbesondere im Bankenbereich (Umstellung des Kapitalverkehrs auf Euro) und im DV-Bereich (Anpassung von Computer-Programmen)). Der Anstieg der Teilnehmerzahl im DV-Bereich hat zur Entscheidung geführt, hierfür in der Fernunterrichtsstatistik ab der Erhebung für das Jahr 2000 einen eigenen Themenbereich einzuführen.

Der Anteil derjenigen, die sich im Fernunterricht auf öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfungen vorbereitet haben, betrug 1999 knapp ein Drittel (32,8 %). Gegenüber dem Vorjahr (37,7 %) ist das ein Rückgang um rund 5 %.

Der Anteil von Frauen (44 %) im Vergleich zu dem der Männer (56 %) ist gegenüber dem Vorjahr (45 % gegenüber 55 %) geringfügig gesunken.¹ Dennoch ist wie im Vorjahr in sechs der neun Themenbereiche der Anteil der Frauen höher als der der Männer.

Die Altersstruktur aller Teilnehmenden ist weitgehend die gleiche wie in den Vorjahren. Die am stärksten besetzte Gruppe ist die der 35 und mehr Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Die Differenzen liegen gegenüber 1998 bei maximal 2,6 %. Die Gruppe mit „Alter unbekannt“ ist jedoch gegenüber 1998 von einem Fünftel (20,1 %) auf ein Viertel (24,8 %) gestiegen. Die Personengruppen, die sich für Fernunterricht entscheiden, bleiben damit in allen Altersgruppen weitgehend gleich groß, wobei neben der „Sammelgruppe“ 35 und mehr Jahre (23,4 %) die größte Gruppe die der 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen (19,5 %) stellt.

Nach Aussagen der Fernlehrinstitute sind - neben dem Kursangebot der Fernuniversität Hagen - Berufsakademien und Bildungseinrichtungen von Großkonzernen (corporate universities), die sich nicht an staatlichen Abschlüssen orientieren, eine Konkurrenz für die etablierten Fernunterrichts-Anbieter. Daneben wird durch eine Zunahme an netzgestützten Fernlehrgängen erwartet, dass ein weiterer Kreis von Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die an Fernunterricht in dieser Form interessiert sind, entsteht.

¹ Bei diesen Zahlen wurden, wie in den Vorjahren auch, die Daten der Gruppe „Geschlecht unbekannt“ in der Relation denen zugeordnet, von denen das Geschlecht bekannt war.

**Übersicht 88: Bereichsgliederung der Fernlehrgänge
2000**

Lehrgangsbereich	Anzahl	Prozent
Allgemeinbildender Bereich	398	26,2
Berufsbildender Bereich	1.125	73,8
Davon:		
Kaufmännisch-verwaltende Lehrgänge	431	38,3
Gewerblich-technische Lehrgänge	212	18,8
EDV, Mathematik und Statistik	136	12,1
Kultur-/Sozialwissenschaften, Ausbildereignung	95	8,5
Sprachen und Literatur	115	10,2
Gesundheit, Ernährung und Sport	113	10,0
Luftverkehr	20	1,8
Andere berufsfeldübergreifende Lehrgänge	3	0,3
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung		

Übersicht 89: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 1999

Themenbereich	Merkmal	Insgesamt ¹⁾	Davon						Nach Alter				Alter unbekannt		
			Männlich		Weiblich		Geschlecht unbekannt		25 bis unter 30 Jahre		30 bis unter 35 Jahre			35 und mehr Jahre	
			Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent
Sozialwissenschaften	Anzahl	6.434	125	226	6.083	56	76	53	76	53	76	6.173			
	Prozent	5,3	1,9	3,5	94,5	0,9	1,2	0,8	1,2	0,8	1,2	95,9			
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	4.268	2.019	2.145	104	534	890	1.424	890	1.424	563				
	Prozent	3,5	47,3	50,3	2,4	12,5	20,1	20,9	33,4	20,9	33,4	13,2			
Geisteswissenschaften	Anzahl	3.121	1.113	1.981	27	161	495	2.001	331	495	133				
	Prozent	2,6	35,7	63,5	0,9	5,1	10,6	15,9	64,1	10,6	4,3				
Sprachen	Anzahl	7.819	2.846	3.337	1.636	789	903	2.689	843	903	2.595				
	Prozent	6,5	36,4	42,7	20,9	10,1	10,8	11,5	34,4	10,8	33,2				
Wirtschaft und kaufmännische Praxis	Anzahl	45.037	19.025	18.475	7.537	7.759	7.885	8.213	9.531	7.885	11.649				
	Prozent	37,3	42,2	41,0	16,7	17,3	21,2	17,5	21,2	17,5	25,9				
Mathematik, Naturwissenschaften und Technik	Anzahl	17.973	14.126	3.645	202	2.015	3.744	4.259	3.825	3.744	4.130				
	Prozent	14,9	78,6	20,3	1,1	11,2	21,3	20,8	21,3	20,8	23,0				
Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung	Anzahl	11.346	4.833	6.497	16	927	1.197	3.995	1.051	1.197	4.176				
	Prozent	9,4	42,6	57,3	0,1	8,2	9,3	10,5	9,3	10,5	36,8				
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl	16.331	7.643	8.312	376	4.077	3.541	4.302	4.028	3.541	383				
	Prozent	13,5	46,8	50,9	2,3	25,0	24,7	21,7	24,7	21,7	2,3				
Betriebswirte, Techniker Übersetzer	Anzahl	8.491	7.421	1.062	8	2.047	1.890	1.369	3.051	1.890	134				
	Prozent	7,0	87,4	12,5	0,1	24,1	22,3	16,1	35,9	22,3	1,6				
Insgesamt	Anzahl	120.820	59.151	45.680	15.989	18.365	20.598	28.328	25.593	20.598	29.936				
	Prozent	100,0	49,0	37,8	13,2	15,2	17,0	23,4	19,5	17,0	24,8				

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 97, Seite 185

¹⁾ Erfasst wurden rund 95,1% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen.

5.2 Weiterentwicklung von Rahmenbedingungen

5.2.1 Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes

Am 11. Juni 1999 hatte die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat einen Bericht über die Umsetzung und Inanspruchnahme des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) ¹ vorgelegt. Dieser enthielt Hinweise auf technische und strukturelle Mängel des Gesetzes. Im Deutschen Bundestag waren die Defizitbereiche mehrfach Gegenstand parlamentarischer Debatten, zuletzt am 10. November 2000. In diesen Debatten hat die Bundesregierung unterstrichen, dass als Konsequenz aus dem Erfahrungsbericht eine Reform des AFBG für notwendig erachtet wird, um die dort genannten Mängel zu beheben. Eckpunkte der von der Bundesregierung geplanten Novellierung des AFBG sollen sein:

- Einbeziehung weiterer förderungswürdiger Fortbildungen z. B. im Gesundheits- und Pflegebereich oder an staatlich anerkannten Ergänzungsschulen,
- Förderung von Zweitfortbildungen auch bei Unverwertbarkeit oder Anrechenbarkeit der ersten Fortbildung,
- Berücksichtigung auch mediengestützter Fortbildungen,
- Verbesserungen beim Darlehenserlass für Existenzgründer und –gründerinnen insbesondere durch Verlängerung der gesetzlichen Fristen und Erhöhung des Erlassbetrages sowie eine Erhöhung der Vermögensfreibeträge,
- verbesserte Förderung für Familien, Frauen und Alleinerziehende durch höhere Zuschläge für Kinder und eine Anhebung des Kinderbetreuungszuschusses,
- verbesserte Förderung der Fortbildungskosten durch einen Zuschuss zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie die Berücksichtigung der Kosten für die Anfertigung des Meisterstücks,
- erleichterte Fördervoraussetzungen für ausländische Facharbeiter, die nicht aus einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum stammen,
- Verwaltungsvereinfachung, Umsetzung/Vorbereitung der Währungsumstellung auf Euro und Anpassung des AFBG an das Ausbildungsförderungsreformgesetz (AföRG) und sonstige neue Rechtsentwicklungen.

¹ „Bericht über die Umsetzung und Inanspruchnahme des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)“, Deutscher Bundestag, Drucksache 14/1137 vom 11. Juni 1999; zur Umsetzung des AFBG in 1999 vgl. Kapitel 5.1.3

5.2.2 Neue Fortbildungsverordnungen und aktuelle Arbeiten

- Geprüfter Kraftwerker/Geprüfte Kraftwerkerin

Im August 1997 einigten sich Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf eine Fortbildungsregelung „Kraftwerker/Kraftwerkerin“, die zeitlich befristet als „Besondere Rechtsvorschrift“ nach § 46 Abs. 1 BBiG erlassen wurde.

Auf Weisung des Bundesministerium für Bildung und Forschung evaluierte das Bundesinstitut für Berufsbildung mit in einem mit Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite paritätisch besetzten Fachbeirat diese Regelung. Zur Unterstützung des Fachbeirates wurde ein Gutachten vergeben, in dessen Rahmen eine Befragung von Fortbildungsteilnehmern und -teilnehmerinnen sowie Interviews mit betrieblichen Experten aus Aus- und Weiterbildungszentren im Kraftwerksbereich und Kraftwerksmeistern durchgeführt wurden. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Evaluation wurde ein Regelungsentwurf für eine Fortbildungsveranstaltung nach § 46 Abs. 2 BBiG erarbeitet. Die anspruchsvollen Prüfungsanforderungen entsprechen den modernen technischen Erfordernissen, die es dem Kraftwerker/der Kraftwerkerin ermöglichen werden, qualifizierte Fachaufgaben im Kraftwerksbereich wahrzunehmen. Die Verordnung ist am 9. März 2001 in Kraft getreten.

- Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für Behinderte

In den Behindertenwerkstätten sind als Gruppenleiter, in der Regel Handwerker - Gesellen oder Meister - tätig, die die Behinderten anleiten und mit ihnen entsprechend ihrer fachlichen Qualifikation im Arbeitsprozess zusammenarbeiten. Mit der neuen Fortbildungsprüfungsverordnung wird die in § 9 Werkstättenverordnung Schwerbehindertengesetz geforderte sonderpädagogische Zusatzqualifikation nach dem BBiG geregelt. Als Empfehlung liegt dazu ein Rahmenlehrplan mit einer Stundenzahl von 650 vor. Mit dieser Verordnung und dem Rahmenlehrplan wird die Qualifikation der Gruppenleiter verbessert, vereinheitlicht und mit einer öffentlich-rechtlichen Prüfung abgeschlossen.

- Geprüfter Floristmeister/Geprüfte Floristmeisterin

Die neue Rechtsverordnung¹ regelt die Prüfungsanforderungen des Floristmeisters als Fach- und Führungskraft und löst die bisherigen Kammerregelungen ab. Wesentliches Element der Verordnung ist der integrative Ansatz und die Handlungsbezogenheit. Die

¹ Veröffentlichung in Vorbereitung

Prüfungsanforderungen sind damit eng an die Komplexität der Aufgabenstellungen in der betrieblichen Praxis ausgerichtet.

- Geprüfter Rechtsfachwirt/Geprüfte Rechtsfachwirtin

Dieser neue bundeseinheitliche Fortbildungsabschluss stellt insbesondere für Rechtsanwaltsfachangestellte eine attraktive Fortbildungs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeit dar. Mit diesem Prüfungsabschluss wird die Qualifikation nachgewiesen, die Kanzlei eines Rechtsanwaltsbüros zu verwalten, zu organisieren und zu leiten. Die Qualifikationsschwerpunkte liegen in der Personalwirtschaft und Mandantenbetreuung, im Kosten-, Gebühren- und Prozessrecht sowie in der Zwangsvollstreckung. Erstmals wird hier ein bundeseinheitlicher Fortbildungsabschluss im Bereich der Freien Berufe angeboten.

- Neuordnung von Meisterqualifikationen im Handwerk

Am 1. November 2000 ist die „Verordnung über gemeinsame Anforderungen in der Meisterprüfung im Handwerk“ vom 18. Juli 2000¹ in Kraft getreten, die die Qualifikationsanforderungen in den betriebswirtschaftlichen, kaufmännischen und rechtlichen Handlungsfeldern (Teil III der Meisterprüfung) und den berufs- und arbeitspädagogischen Handlungsfeldern (Teil IV der Meisterprüfung) regelt. Sie nimmt in erster Linie die Vorschriften der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung² in handwerksspezifischer Weise auf. Gleichzeitig wurden die Prüfungsanforderungen stärker handlungsorientiert formuliert, um die erforderliche berufliche Handlungskompetenz der Meister und Meisterinnen zu betonen.

- Neuordnung der IT-Weiterbildung³

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hatte im Juni 1999 das Bundesinstitut für Berufsbildung mit vorbereiteten Arbeiten zur Regelung der IT-Weiterbildung beauftragt. Zu diesem Vorhaben legte das Bundesinstitut für Berufsbildung unter Mitarbeit eines von den Spitzenorganisationen der Sozialpartner benannten Fachbeirates im Herbst 2000 einen Bericht vor. Darin wird festgestellt, dass sich in arbeitsmarktlicher und personalwirtschaftlicher Hinsicht in der IT-Branche oberhalb der dualen Berufsausbildung die Ebenen der Spezialis-

¹ Bundesgesetzblatt I, Seite 1078

² Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 3.4.2

³ Zur Umsetzung der „IT-Offensive“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vgl. insbesondere Kapitel 4.3.2; vgl. auch Kapitel 3.2.1

ten, der operativen Professionals und der strategischen Professionals herausgebildet haben. Auf der ersten Ebene wurden 28 Spezialistenprofile benannt, die die gesamte Geschäftskette von der Analyseberatung, Produktentwicklung, Vertrieb, Administration bis zum Support auf den Geschäftsfeldern, Komponenten- und Geräteinfrastruktur (Anlagen, Netze, vernetzte Systeme) Anwendungen und IT-Lösungen abdecken. Dabei wird davon ausgegangen, dass noch mehr Profile am Arbeitsmarkt vorhanden sind bzw. sich künftig entwickeln werden. Auf der Ebene der operativen Professionals wurden der IT-Engineer, IT-Manager, der IT-Consultant und der IT-Commercial definiert. Zu den strategischen Professionals IT-System Engineer und der IT-Business Engineer wurden Leitprofile formuliert.

Auf dieser Grundlage wurde das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt, Verordnungsentwürfe zur Regelung der Professionals zu erarbeiten. In diesem Verfahren wird auch geprüft, inwieweit die Qualifikationsebene der Spezialisten im Rahmen der notwendigen Berufspraxis zur Zulassung zur Prüfung bei der Aufstiegsfortbildung Berücksichtigung finden soll. Mit der Vorlage der Verordnungsentwürfe wird Ende 2001/Anfang 2002 gerechnet. Damit wird den Absolventen der Ausbildungsberufe im IT-Bereich, insbesondere aber auch Quereinsteigern, ein attraktives und zukunftsorientiertes Angebot der Aufstiegsfortbildung zur Verfügung stehen.

- Sicherheitsrelevante Berufe

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in Kooperation mit Sachverständigen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite Entscheidungsvorschläge für die künftige Ordnung der Aus- und Weiterbildung im Bereich der sicherheitsrelevanten Berufe erarbeitet.

Es wird vorgeschlagen, einen für die gesamte Branche gemeinsamen Ausbildungsberuf „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ (Arbeitstitel)¹ zu schaffen. Der Katalog der profilgebenden Qualifikationen enthält neben den Standardpositionen aller Ausbildungsberufe die Positionen: Rechtsgrundlagen als Handlungsrahmen für Sicherheitsdienstleistungen; Schutz und Sicherheit (insbesondere Planung von Gefahrenabwehr, Umgang mit Gefährdungssituationen); situationsgerechtes Verhalten und Handeln; Methoden, Techniken und Verfahren der Ermittlung, Aufklärung, Dokumentation und des Berichtswesens; Einsatz sicherheitstechnischer Einrichtungen und Hilfsmittel; betriebliche Organisation; Kommunikation und Kooperation. Zu prüfen bleibt, ob damit der volle Qualifikationsbedarf der Handlungsfelder Objekt-,

¹ Vgl. auch Kapitel 3.1.1

Anlagenschutz, Individual- und Werteschutz, Veranstaltungsdienste und Verkehrsdienste abgedeckt ist.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung wurde beauftragt, einen Verordnungsentwurf zur Regelung der Fortbildung vorzulegen. Aufbauend auf dem Ausbildungsberuf werden damit die Qualifikationen auf der Meisterebene geregelt: Unternehmensführung (Technik, Organisation, Betriebswirtschaft) und Personalführung. Mit den beiden Ordnungsvorhaben wird ein Gesamtkonzept zur Regelung der Aus- und Weiterbildung der sicherheitsrelevanten Berufe angestrebt. Die derzeitigen Regelungen, z. B. Werkschutzfachkraft und Werkschutzmeister, werden in Folge davon aufgehoben.

5.2.3 Erfahrungslernen in der beruflichen Aufstiegsfortbildung

In der beruflichen Aufstiegsfortbildung werden zunehmend neue Lehr- und Lernkonzepte eingesetzt. Die didaktische Ausrichtung des Qualifizierungsprozesses wird auf die Vermittlung von Handlungsfähigkeit ausgerichtet. In den Mittelpunkt des Qualifizierungsprozesses treten ganzheitliche Ansätze, die anhand von Situationsaufgaben die betriebliche Praxis reflektieren. Das Lehren und Lernen von Bildungsinhalten an betrieblichen Fällen setzt Berufserfahrung voraus und verknüpft diese mit neuen Qualifizierungsinhalten. Der Realitätsbezug des Qualifizierungsprozesses zur betrieblichen Praxis bleibt damit grundsätzlich erhalten.

Als Beispiel für einen bundesweiten Ansatz handlungsorientierter Fortbildung auf der Grundlage systematischen Erfahrungslernens gilt die neue Weiterbildung zum Geprüften Industriemeister/zur Geprüften Industriemeisterin Fachrichtung Metall¹. Eine entsprechende, völlig neu gestaltete Fortbildungsprüfungsverordnung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung gemeinsam mit den Spitzenorganisationen der Sozialpartner auf der Grundlage umfassender Forschungsergebnisse² entwickelt. Sie trat 1997 in Kraft. In diesem innovativen Qualifizierungsansatz³ wird die alte Fächerstruktur vollständig aufgegeben und überwiegend anhand betrieblicher Situationsaufgaben qualifiziert und geprüft. Diese werden nach den Handlungsbereichen „Technik“, „Organisation“ sowie „Führung und Personal“ gegliedert. Die ganzheitlichen Situationsaufgaben decken in jedem Fall Qualifizierungsinhalte aus diesen Handlungsbereichen ab. Grundsätzlich sollen die Lehrgangsteilnehmer und –teilnehmerinnen nicht nur auf der kognitiven Ebene Kenntnisse erwerben und Zusammenhänge verstehen, sondern unter Einbeziehung ihrer beruflichen Erfahrungen die Fähigkeit zu einer handlungsorientierten Aufgabenerfüllung erlangen.

Vorliegende Erfahrungen zeigen jedoch, dass das Denken und Handeln in Fächerstrukturen bei Trägern, Bildungspersonal, Kammern und Prüfern oft noch vorherrscht.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.4 sowie Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.4.2

² Fuchs-Frohnhofen, P./Henning, K. (Hrsg.): „Die Zukunft des Meisters in modernen Arbeits- und Produktionskonzepten“, Band II, 1997 und Jansen, R./Hecker U./Scholz, D.: „Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse? – Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Band 218, Bielefeld 1998

³ Drewes, K./Scholz, D./Wortmann, D. (Hrsg.): „Aus der Arbeit lernen“, Materialien zur beruflichen Bildung, Heft 109, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2001

Vor diesem Hintergrund wird die Umsetzung dieses neuen Bildungsansatzes in die Praxis durch bundesweit vernetzte Modellvorhaben begleitet. In Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, im Saarland und in Schleswig-Holstein laufen seit November 1998 drei Modellprojekte, die sich in der Weiterbildung zum Industriemeister/zur Industriemeisterin mit der Umsetzung handlungsorientierten Qualifizierens unter Einbeziehung bereits vorhandener beruflicher Erfahrungen befassen. Die jeweils auf vier Jahre angelegten Modellprojekte setzen das neue Qualifizierungskonzept der Prüfungsordnung von 1997 und den dazugehörigen Rahmenstoffplan des Deutschen Industrie- und Handelstages und der IG Metall in prüfungsvorbereitende Lehrgänge um. Dozenten, Prüfer, Teilnehmer und vor allem die Betriebe mit ihren Meistern und Bildungsexperten werden konsequent in den Entwicklungsprozess einbezogen.

Das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation begleitet den Modellversuchsverbund aus wissenschaftlicher Sicht, während das Bundesinstitut für Berufsbildung die Qualität und den innovativen Anspruch der Modellprojekthinhalte bewertet. Unterstützt werden sie von einem Beirat, der sich aus Vertretern und Experten des Deutschen Industrie- und Handelstags, der IG Metall, mehrerer Industrie- und Handelskammern sowie Betriebs- und Trägerexperten und den Mitarbeitern der wissenschaftlichen Begleitung zusammensetzt. Gefördert werden die Wirtschaftsmodellvorhaben¹ aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

¹ Wirtschaftsmodellvorhaben zur Berufsbildung in Geschäfts- und Arbeitsprozessen sowie zur Berufsbildung im „Lernenden Unternehmen“, die auch Aspekte der beruflichen Weiterbildung umfassen, sind in den Kapiteln 3.2.3 und 3.2.5 dargestellt.

5.2.4 Unternehmensplanspiel für unternehmerisches Training in der Aufstiegsfortbildung des Handwerks

Die Handwerkskammer Berlin hat im Rahmen eines außerschulischen Modellvorhabens ein Planspieltraining¹ für die betriebswirtschaftliche Führung von Handwerksunternehmen entwickelt. Das Training basiert auf einem neu entwickelten Wettbewerbsplanspiel, das die betriebswirtschaftlichen Eigenheiten von Handwerksunternehmen und der Handwerksmärkte abbildet. Es handelt sich um das erste handwerksspezielle Unternehmensplanspiel (Handsim) mit Wettbewerbscharakter.

Trainiert wird die betriebswirtschaftliche Führung eines „virtuellen“ Handwerksunternehmens. Im Rahmen des Trainings können Teilnehmer und Teilnehmerinnen das Verhalten eines Branchenmarktes im Handwerk, die betriebswirtschaftlichen Strukturen eines Handwerksunternehmens kennen lernen sowie die Ansprüche an seine erfolgreiche Führung, die strategischen und taktischen Gesichtspunkte bei der Akquise von Aufträgen, die betriebswirtschaftliche Organisation der Abarbeitung von Aufträgen, des Personaleinsatzes, der Auftrags- und Unternehmensfinanzierung, die Nutzung betriebswirtschaftlicher Instrumente u. a. m. erfahren.

Bei dem Training handelt es sich um eine als Wettbewerbsspiel gestaltete Simulation des betriebswirtschaftlichen Unternehmensalltags, in der typische Führungsprobleme im Handwerk erlebt und Strategien ihrer Bewältigung erprobt werden. Die Trainees selbst sind lebendiger, authentischer Teil der Simulation. Ihre Charaktere, Wünsche, Fähigkeiten, Defizite gehen in die Simulation ein und beeinflussen deren Ergebnisse ebenso wie die Entwicklung des Unternehmens und die des Marktes. Die Simulation wird auf diese Weise authentisch und damit praxis- und lebensnah.

Den Hintergrund für die Entwicklung der Simulation bildet die Absicht, die in den letzten Jahren erheblich gewachsenen Ansprüche an die Unternehmensführung in der Vorbereitung von Existenzgründern und –gründerinnen sowie leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Rahmen der Meisterausbildung und in der kaufmännischen Aufstiegsfortbildung im Handwerk praxiswirksamer zu berücksichtigen. Eine lebendige Simulation des Führungsalltags mit Hilfe eines solchen Planspieles ist für Bildungsträger eine realistische Möglichkeit, die Komplexität der Anforderungen an betriebswirtschaftliches Führungshandeln zum Lernangebot zu machen. Damit kann das umfangreiche betriebswirtschaftliche Wissen, das in den Fortbildungen angeboten wird, in handwerkstypischen Anwendungssituationen spielerisch erprobt

¹ Zum Einsatz neuer Medien in der beruflichen Bildung vgl. insbesondere auch Kapitel 3.2.1

und verwertet werden. Auf diese Weise reift das Wissen, weil die Teilnehmer und Teilnehmerinnen individuelle Erfahrungen bei der Wissensanwendung machen.

Im Planspiel kann der Nutzen systematischer betriebswirtschaftlicher Arbeit, der Dokumentation von Daten und der Verwendung einschlägiger Instrumente wie Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Marketing u. a. selbst erlebt und bewertet werden. Das Planspielen schafft damit eine Brücke zur Anwendung betriebswirtschaftlichen Wissens im realen Unternehmensalltag. Der Planspieleinsatz erhöht zudem die Attraktivität des Lehrgangsangebotes.

Gegenwärtig wird der überregionale Transfer des Trainingskonzeptes erprobt. In diesem Zusammenhang werden Überlegungen angestellt, das Konzept auch für interessierte Auszubildende (eventuell im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Zusatzqualifikation) nutzbar zu machen. Der Transfer des Trainingskonzeptes ist über das Handwerk hinaus auch in Branchen mit auftragsgesteuerten Märkten möglich. Ebenso erfordert die Verbreitung bzw. Nachnutzung des Planspielkonzeptes qualifizierte Planspieltrainer und -trainerinnen. Dafür wird gegenwärtig ein überregionales Train-the-Trainer-Angebot entwickelt.¹

¹ Weitere Informationen zum Planspielangebot und –einsatz in der beruflichen Bildung enthält die Multimedia-Publikation des Bundesinstituts für Berufsbildung: Blötz, U. (Hrsg.): „Planspiele in der beruflichen Bildung“, Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000

5.2.5 Balanced Scorecard, Benchmarking, Bildungscontrolling

Die betriebliche Weiterbildung wird in einem starken Maße durch die Dynamik der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen geprägt. Moderne Managementkonzepte, wie Balanced Scorecard, Benchmarking und Controlling, mit denen Unternehmensprozesse geplant, gesteuert, kontrolliert und optimiert werden können, werden zunehmend auch in der betrieblichen Weiterbildung angewendet.

Balanced Scorecard

Balanced Scorecard, als ein Instrument zur Optimierung von Unternehmensleistungen, wird auf der Unternehmensebene bereits in größeren Betrieben sowie in öffentlichen Verwaltungen angewendet. Zur Verfolgung strategischer Ziele wird mit der Balanced Scorecard eine Balance zwischen verschiedenen Blickwinkeln der Unternehmensentwicklung hergestellt. Die Unternehmensleistungen werden dabei aus der finanzwirtschaftlichen Perspektive, der Kundenperspektive, der Perspektive der internen Prozesse sowie der Lern- und Entwicklungsperspektive bewertet. Qualifikationsbezogene Aktivitäten haben als treibende Kraft in der Lern- und Entwicklungsperspektive einen besonderen Stellenwert.

Benchmarking

Mit Hilfe des Benchmarking versuchen die Betriebe Musterlösungen bei anderen Betrieben aufzuspüren, um diese dann gewinnbringend im eigenen Unternehmen einsetzen zu können. Von erfolgreichen Unternehmen lernen sie beispielsweise, wie diese ihre Weiterbildungsaktivitäten planen, steuern und in die Unternehmensabläufe integrieren. Benchmarking ist ein Verfahren, mit dem nicht nur Erfolgs- und Ertragspotenziale eines Unternehmens erkannt, sondern auch anhand von Betriebsvergleichen auf ihre Realisierungschancen überprüft und verbessert werden können. Zur Gestaltung von betrieblichen Bildungsabläufen werden Benchmarkingprozesse zwar heute noch selten eingesetzt, jedoch wird ihre Bedeutung, insbesondere im Zusammenhang mit der Verbreitung von Preisen (Awards) sowie der Zunahme von nationalen und internationalen Vergleichen, weiter fortschreiten.

Bildungscontrolling¹

Damit die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen bestmöglich durchgeführt werden, greifen immer mehr Betriebe auf Bildungscontrolling zurück. Bildungscontrolling ist ein Instrument zur Optimierung der Planung, Steuerung und Durchführung der betrieblichen Weiterbildung. Es ist an den einzelnen Phasen des gesamten Bildungsprozesses ausgerichtet und reicht von der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs über die Zielbestimmung der Weiterbildung, die Konzeption, Planung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen bis hin zur Erfolgskontrolle und Sicherung des Transfers ins Arbeitsfeld. Die Bildungsarbeit wird dabei nicht nur unter pädagogischen Gesichtspunkten betrachtet, sondern vor allem auch unter Beachtung ökonomischer Kriterien überprüft und bewertet. Fragen nach Effizienz und Effektivität und nach dem Nutzen von Weiterbildung stehen somit im Vordergrund.²

Nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen europäischen Ländern ist mit einer wachsenden Bedeutung des Bildungscontrollings zu rechnen. Dies ist das Ergebnis einer schriftlichen Befragung von betrieblichen Bildungs- und Personalverantwortlichen in drei europäischen Ländern - Österreich, Niederlande und Deutschland.³ Die derzeitige Bedeutung des Bildungscontrollings wird jedoch von den Befragten unterschiedlich eingeschätzt: Etwa die Hälfte halten es momentan für ihren Betrieb noch für eher unwichtig, die andere Hälfte dagegen für eher wichtig oder sehr wichtig. Für die Zukunft rechnen jedoch - mit annähernd 90 % - fast alle Befragten für ihren Betrieb mit einer hohen oder sehr hohen Bedeutung des Bildungscontrollings (vgl. **Schaubild 22**). Dieser erwartete Bedeutungszuwachs vollzieht sich vor dem Hintergrund einer zum Teil unterschiedlichen Situation der betrieblichen Weiterbildung in den einzelnen Ländern:

In Österreich ist Controlling derzeit ein zentrales Diskussionsthema in der betrieblichen Weiterbildung. Dies ist zum einen auf die zunehmende Bedeutung der Qualitätssicherung im Weiterbildungsbereich zurückzuführen. Zum anderen suchen immer mehr Betriebe nach nachweisba-

¹ Vgl. ferner Kapitel 5.3.3

² Zum Bildungscontrolling vgl. auch: Krekel, E.M./Seusing, B. (Hrsg.): „Bildungscontrolling – ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildungsarbeit“, 1999; Bötzel, Chr./Krekel, E.M.: „Bedarfsanalyse, Nutzenbewertung und Benchmarking – Zentrale Elemente des Bildungscontrollings“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) und Seeber, S./Krekel, E.M./van Buer, J. (Hrsg.): „Bildungscontrolling – ein interdisziplinärer Forschungsbereich in der Spannung von ökonomischer und pädagogischer Rationalität?“, 2000 sowie Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.2.1 und Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 5.2.2

³ Das Projekt „Controlling in der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich“ wird mit finanzieller Unterstützung aus EU-Berufsbildungsprogrammen LEONARDO da VINCI durchgeführt; vgl. zu den Ergebnissen auch: Beicht, U./Kraayvanger, G./Krekel, E.M./Mayrhofer, J.: „Planung und Steuerung betrieblicher Qualifizierungsaktivitäten im europäischen Vergleich“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 2000

ren Zusammenhängen zwischen den Unternehmensergebnissen und den Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungsanstrengungen. Dabei kann für Österreich generell festgehalten werden, dass die betriebliche Weiterbildung nur teilweise in die strategische Gesamtplanung der Unternehmen eingebunden ist, und dass sich die Kenntnis über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten vor allem auf Input-Größen, z. B. den Kosten für die Teilnahme an Weiterbildung, bezieht. Im Hinblick auf Nutzenbewertung und Evaluierung von Bildungsmaßnahmen liegen noch erhebliche Lücken vor, auch wenn einige gelungene Beispiele („cases of good practice“) aus Österreich wichtige Ansätze in diese Richtung dokumentieren.

In den Niederlanden werden Maßnahmen der Qualifizierung (Aus- und Weiterbildung) und Personalentwicklung in den Betrieben vieler Wirtschaftszweige aus speziell zu diesen Zwecken gegründeten Fonds finanziert. Mit diesen Fonds soll ein hohes und angemessenes Qualifizierungsniveau in den Betrieben sichergestellt werden. Darüber hinaus gibt es Vereinbarungen zur Umschulung und beruflichen Weiterbildung, die zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Gewerkschaften und Branchenorganisationen sowie Ausbildungsträgern abgeschlossen wurden. Ziel dieser Regelungen ist vor allem die Erhöhung der Beteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitsnehmerinnen sowie Betrieben an Qualifizierungsaktivitäten. Die Ergebnisse aus den befragten niederländischen Betrieben zeigen, dass ein Controlling im Rahmen der durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen vielfach für sehr wichtig gehalten wird. Allerdings findet in den Niederlanden eine Auseinandersetzung mit dem Bildungscontrolling als ein auf den gesamten betrieblichen Bildungsprozess bezogenes Optimierungsverfahren bisher auf breiter Basis noch nicht statt. Das Interesse richtet sich bislang hauptsächlich darauf, Effekte von Qualifizierungsmaßnahmen belegen zu können, was vor allem auch in der Diskussion um den Nutzen und die Nutzenmessung von Qualifizierungsaktivitäten zum Ausdruck kommt.

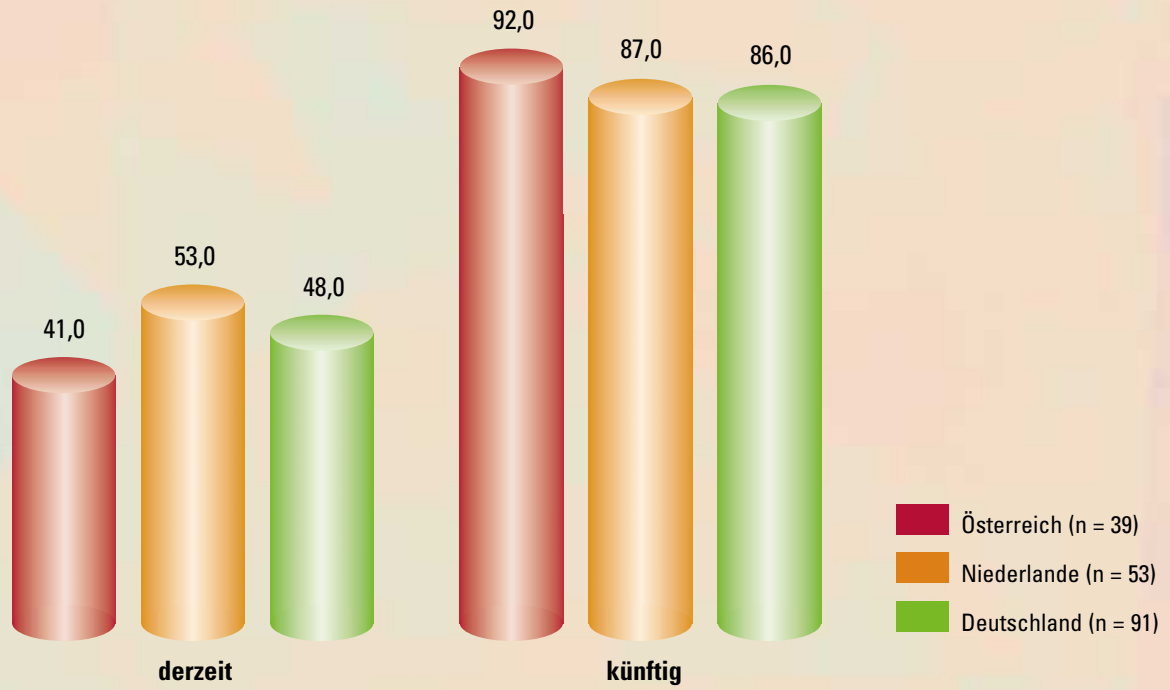
In Deutschland steht die steigende Bedeutung von Controllingaktivitäten zum einen in einem engen Zusammenhang mit einer bedarfsorientierten Weiterbildung in den Betrieben. Dabei geht es vor allem darum, betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen deutlich auf die Unternehmensziele auszurichten und rechtzeitig die Qualifikationen auszubilden, die für die künftigen Arbeitsabläufe in Produktion und Dienstleistung benötigt werden. Zum anderen sehen die Betriebe Bildungscontrolling als ein Verfahren an, das Aufschluss über die Effizienz und Effektivität ihrer Bildungsarbeit geben kann. Viele Betriebe suchen derzeit nach geeigneten Instrumenten, mit deren Hilfe sie die Wirksamkeit und den Nutzen der Bildungsmaßnahmen nachweisen können. Aus einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorgelegten Repräsentativbefragung aus dem Jahr 1997 bei rund 1.000 Betrieben unterschiedlicher Größenklasse ging hervor, dass sowohl größere, als auch kleinere Betriebe verstärkt Controlling in der Weiterbildung

anwenden wollten.¹ Der sich dort bereits abzeichnende Bedeutungszuwachs setzt sich fort, wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung im europäischen Kontext zeigen. Allerdings sind auch in Deutschland nur wenige Beispiele bekannt, in denen Betriebe ein systematisches und umfangreiches Bildungscontrolling einsetzen. Dennoch greifen immer mehr Betriebe auf einzelne Elemente des Bildungscontrollings zurück.

¹ Vgl. hierzu: Beicht, U./Krekel, E.M.: „Bedeutung des Bildungscontrollings in der betrieblichen Praxis: Ergebnisse einer schriftlichen Befragung.“, in: Krekel, E.M./Seusing, B. (Hrsg.): „Bildungscontrolling – ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildungsarbeit.“, a.a.O

Schaubild 22 Bedeutung des Bildungscontrolling

Anteil: eher wichtig/wichtig in Prozent



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

5.3 Lebensbegleitendes Lernen – der Beitrag der Weiterbildung

Gesellschaft und Wirtschaft befinden sich in einem permanenten, sich beschleunigenden Wandel, der nicht nur den Bereich der Berufstätigkeit, sondern alle Lebensbereiche einschließt. Für den Einzelnen ist somit ständige Weiterbildung nicht nur hinsichtlich beruflicher Qualifikationen, sondern auch in Bezug auf gesellschaftliches Wissen und Orientierungsvermögen, selbstständiges Handeln und Eigenverantwortung unverzichtbar geworden. Das Bildungssystem ist durch die Wandlungsprozesse in Gesellschaft und Wirtschaft nicht nur zur Anpassung gezwungen, es kann zugleich zu ihrer Gestaltung beitragen.

5.3.1 Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ erarbeitet, das konkrete Handlungsfelder und entsprechende Programme und Projekte für den Weg in eine „lernende Gesellschaft“ enthält.¹ Bei der Erarbeitung des Aktionsprogramms wurden Anregungen der Konzentrierten Aktion Weiterbildung² ebenso berücksichtigt wie Vorschläge der Länder aufgrund der Beratungen im Ausschuss für Fort- und Weiterbildung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.

In dem Aktionsprogramm werden alle laufenden und geplanten Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die auf eine Verwirklichung des Prinzips lebensbegleitenden Lernens – insbesondere in der Weiterbildung - ausgerichtet sind, strategisch gebündelt und stärker aufeinander bezogen. Damit wird der Start zu einer Ausweitung der Aktivitäten des Bundes und zur Entwicklung eines integrativen Konzeptes für eine nachhaltige Förderung lebensbegleitenden Lernens aller Menschen und eine zukunftsorientierte Veränderung der Bildungsstrukturen gegeben. Leitgedanken des Aktionsprogramms sind:

- Stärkung der Eigenverantwortung sowie Selbststeuerung der Lernenden,
- Abbau von Chancenungleichheiten,
- Kooperation zur Verbindung der Bildungsangebote und –nachfrage,
- Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen.

¹ Vgl. auch Teil I, Kapitel 5; zum lebensbegleitenden Lernen vgl. ferner die Kapitel 6.1.1 und 6.2.3

² Vgl. Kapitel 5.3.6

Die Förderung von Frauen und Männern ist innerhalb dieser als Querschnittsaufgabe (gender mainstreaming) angelegt.

Vorrangig gefördert werden sollen Innovationen in folgenden Feldern:

- bildungsbereichs- und trägerübergreifende Vernetzung auf regionaler und überregionaler Ebene,
- Qualitätssicherung in transparenten und vergleichbaren Verfahren,
- Zertifizierung bzw. Anerkennung von beruflich verwertbaren Qualifikationen und Kompetenzen, auch solchen, die in informellen Lernprozessen erworben werden,
- Erhöhung der Transparenz der Angebote, Verbesserung der Information und Beratung, Motivierung,
- Förderung neuer Lehr- und Lernkulturen (z. B. informelles, selbstgesteuertes Lernen; Nutzung neuer Medien; Lernberatung und -begleitung),
- Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes für Menschen in speziellen Lebenslagen (z. B. Förderung der Bildungsbereitschaft, auch am Arbeitsplatz; Strategien zum Kompetenzerhalt bei Arbeitslosen),
- Intensivierung des Austausches und der internationalen Zusammenarbeit, Förderung internationaler Kompetenzen.

Die Innovationen in diesen Handlungsfeldern werden mit Hilfe von Teilprogrammen und Projekten umgesetzt, die je für sich gesteuert werden. Dazu gehören insbesondere:

- Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“¹,
- Offensive „Qualität in der Weiterbildung“,
- Initiativen in der dualen Berufsausbildung und Förderkonzept „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“,
- Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“²,
- Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“³,
- Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“⁴,
- Förderung innovativer Projekte in der allgemeinen Weiterbildung⁵,

¹ Vgl. Kapitel 5.3.2

² Vgl. Kapitel 5.3.3

³ Vgl. Kapitel 4.9

⁴ Vgl. Kapitel 4.1.1

⁵ Vgl. Kapitel 5.3.6

- Projektförderung im Hochschulbereich,
- Programm „Neue Medien in der Bildung“, Leitprojekte¹,
- Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“² der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung.

Die Ausrichtung der Bildungsinfrastruktur auf lebensbegleitendes Lernen soll unter Einchluss der Möglichkeiten selbstorganisierten und informellen Lernens in erster Linie durch Anreize gefördert werden, die die Stärkung der Selbstorganisation auf regionaler Ebene zum Ziel haben. Denn für die Organisation einer neuen Lernkultur ist vor allem die regionale Ebene geeignet, weil innovative Maßnahmen vor Ort zielgerichtet auf die jeweiligen Besonderheiten ausgerichtet werden können. Die Entwicklung „lernender Regionen“ durch den Auf- und Ausbau von bildungsbereichs- und trägerübergreifenden regionalen Netzwerken, die innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens durchführen, bildet daher den Kern des Aktionsprogramms.

¹ Vgl. Kapitel 3.2.1

² Vgl. Kapitel 5.3.5

5.3.2 Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Das Förderprogramm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde im Oktober 2000 ausgeschrieben. Mit Hilfe dieses Programms sollen Bildungsanbieter und –nachfragende (Individuen, Betriebe etc.) sowie andere regionale Akteure (z. B. Jugend- und Arbeitsämter) enger als bisher zusammengeführt werden. Sie sollen zu „lernenden Regionen“ vernetzt werden, um die Motivation und Bildungsbeteiligung der Menschen, insbesondere bisher bildungsferner und benachteiligter Personen, zu steigern sowie ihre Befähigung zum selbstständigen Lernen zu fördern und qualitative und quantitative Verbesserungen der Angebotsstrukturen im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung zu bewirken.

Die Netzwerke sollen an die in den Ländern, Regionen, Städten und Gemeinden vorhandenen Bedingungen, Erfahrungen und Kooperationsstrukturen sowie bereits bestehende Ansätze zum Aufbau bürgernaher Lernzentren anknüpfen. Voraussetzungen für die Förderung von Netzwerken sind, dass sie gemeinsam innovative Maßnahmen zur Realisierung „Lernender Regionen“ durchführen, sich aus wichtigen regionalen oder lokalen Bildungseinrichtungen und weiteren Mitgliedern, insbesondere der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie der Wirtschaftsförderung, zusammensetzen und nachhaltig angelegt sind, d. h. sich nach Auslaufen der Förderung selbst tragen.

Die Profilierung der Netzwerke soll der Durchführung von innovativen Maßnahmen, insbesondere in folgenden Bereichen, dienen:

- Förderung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen,
- bessere Verzahnung von allgemeiner, politischer, kultureller und beruflicher Weiterbildung,
- Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftsförderung sowie anderen Politikbereichen zur Förderung der Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen,
- Erhöhung der Transparenz der Bildungsangebote im Sinne einer stärkeren Kundenorientierung, z. B. durch Bündelung der Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebote und Bereitstellung neuer Serviceleistungen, auch für selbstgesteuertes Lernen,
- Erhöhung der Qualität und Verwertbarkeit der Bildungsangebote, z. B. durch Vereinbarung gemeinsamer Qualitätskriterien und Austausch über Verfahren der Qualitätsentwicklung,

- Entwicklung und Erprobung von Fortbildungsmodulen für das Personal, z. B. zu Lern-technik, Methoden/Didaktik, Lernberatung und –begleitung sowie zum Netzwerkmanagement,
- Stärkung der Kreativität sowie Eigenverantwortung der Menschen beim formellen wie informellen Lernen, z. B. durch neue Lernarrangements,
- Entwicklung und Erprobung von Verfahren zur gemeinsamen Zertifizierung des Lernerfolgs bei formellen und informellen Lernaktivitäten und
- Förderung des Zugangs zu neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, Erhöhung der Medienkompetenz sowie Erprobung neuer Lernarrangements.

Die einzelnen Netzwerke sollen selbstorganisiert sein, d. h. sie können den Kreis ihrer Mitglieder selbst bestimmen. Der Aufbau „lernender Regionen“ erfordert jedoch das Zusammenwirken möglichst vieler Bildungseinrichtungen, Bildungsnutzer und Partner aus der öffentlichen Verwaltung, der Wirtschaft und Kultur sowie weiterer intermediärer Einrichtungen der Region. Die Mitgliedschaft an den offen angelegten Netzwerken erfolgt gleichberechtigt und auf freiwilliger Basis. Bei der Netzwerkgründung sind verschiedene Organisationsformen vorgesehen, die nicht in Konkurrenz zu bestehenden Bildungseinrichtungen treten. Die Netzwerke sollen grundsätzlich auf Dauer angelegt sein. Die Förderung eines Netzwerkes entwickelt sich degressiv, d. h., die Netzwerke müssen sich frühzeitig, bereits während der Laufzeit der Förderung, mit Wegen zu einer langfristigen und dauerhaften Eigenfinanzierung befassen.

Das Rahmenkonzept für dieses Programm wurde im Juni 2000 von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung gebilligt. Bei der Erarbeitung des Konzeptes sowie der Förderrichtlinien wurden Anregungen der Konzertierten Aktion Weiterbildung¹ ebenso berücksichtigt wie Vorschläge der Länder aufgrund der Beratungen im Ausschuss Fort- und Weiterbildung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland.

Der Auf- und Ausbau „lernender Regionen“ im Rahmen des Netzwerkprogramms erfolgt in enger Abstimmung mit den Ländern. Zur Programmsteuerung wurde ein Lenkungsausschuss von Bund und Ländern eingerichtet, der über die Projektauswahl entscheidet. Mit der Abwicklung des Programms wurde das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. beauftragt, das in Kooperation mit dem Adolf-Grimme-Institut die Projektnehmer berät, die Netzwerke beim Aufbau, bei ihrer Profilbildung sowie der Kooperation miteinander unterstützt und über den Kreis der unmittelbar Beteiligten hinaus einen breiten Erfahrungsaus-

¹ Vgl. auch Kapitel 5.3.6

tausch - auch über das Internet - organisiert. Das Programm soll wissenschaftlich begleitet, evaluiert und dokumentiert werden.

Für das Netzwerkprogramm stehen in den Haushaltsjahren 2000 bis 2004 voraussichtlich 88 Mio. DM Bundesmittel zur Verfügung. Zusätzlich setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung für dieses Programm im selben Zeitraum Mittel des ESF in Höhe von rund 50 Mio. DM ein.¹

¹ Vgl. ferner Kapitel 6.1.3

5.3.3 Kompetenzentwicklung

*Programm Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel
– Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung*

Nach dem Programmstart im Jahr 1996 ist dieses Programm Ende 2000 ausgelaufen.¹

Die letzte Programmphase konzentrierte sich auf die Präsentation und den Transfer von Ergebnissen aus allen Bestandteilen des Programms – der Grundlagenforschung, der wissenschaftlich begleiteten Betriebsprojekte, der Kompetenzentwicklung für Betriebs- und Personalräte, aber auch des Programm-Managements. Die Darstellung und der Transfer der Ergebnisse erfolgte hauptsächlich über

- Publikationen der Grundlagenforscher und der wissenschaftlichen Begleiter in diversen Fachbüchern und –zeitschriften;
 - wissenschaftliche Fachtagungen;
 - Workshops in Betrieben und wissenschaftlichen Begleiteinrichtungen mit einem offenen Teilnehmerkreis;
 - „Handlungsanleitungen für die Praxis“, erarbeitet von Praktikern zu Themen wie: Gewinnen durch kundenorientierte Zusammenarbeit, Ideen-Management, Coaching von Führungskräften, Organisations- und Kompetenzentwicklung im Non-Profit-Bereich, Gruppenarbeit in der Praxis, Kompetenzentwicklung für Team- und Gruppensprecher;
 - Beiträge unterschiedlicher Akteure in Publikationen der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (ABWF).
- Ausgewählte Ergebnisse und Probleme der Grundlagenprojekte

Das Projekt „Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozess der Arbeit“ beschäftigte sich mit folgenden Forschungsschwerpunkten:

- eine branchenübergreifende Bestandsaufnahme zu Faktoren, die eine arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung fördern oder behindern,
- das Abschätzen der Effekte arbeitsimmanenter Kompetenzentwicklung,
- die Bestimmung branchenspezifischer Effekte arbeitsimmanenter Kompetenzentwicklung,

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 5.2.1, Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.3.1, Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.3.2 und Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 5.3.1

- eine Beschreibung von Erwerbskarrieren,
- die Entwicklung von Analyseinstrumenten zur Erfassung lernrelevanter Merkmale der Arbeitssituation und zur Erfassung von Kompetenzmerkmalen der Person des Arbeitenden.

Die Untersuchungen beinhalteten u. a. folgende Aktivitäten:

- Bestandsaufnahme zu lernförderlichen Merkmalen der Arbeitssituation und zu Merkmalen der Person des Arbeitenden in unterschiedlichen Branchen und Berufen sowie bei Personen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus
Dabei wurden Zusammenhänge zwischen diesen Merkmalen und individuellen Kompetenzkriterien untersucht. Das Ziel bestand in einer differenzierten Betrachtung von Merkmalen der konkreten Arbeitsaufgabe einerseits und der Organisation bzw. Unternehmenskultur andererseits.
- Differenzierte Analysen in homogenen Gruppen von Beschäftigten
Das Ziel bestand darin, auf Unterschiede in den Bedingungen für eine arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung in verschiedenen Berufs- und Qualifikationsgruppen hinzuweisen.
- Durchführung eines retrospektiven Längsschnittes
Bei dieser Untersuchung wurde nicht nur die gegenwärtige Arbeitssituation, sondern auch die zurückliegenden Arbeitssituationen betrachtet, denn arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung – die Entwicklung von Expertisen in einem bestimmten Arbeitsgebiet – ist ein langwährender Prozess.
- Bestandsaufnahme zu Erwerbskarrieren.

Die vielfältigen Aktivitäten haben u. a. folgende Ergebnisse erbracht:

- Spezifisches Fach- und Methodenwissen, fachliche, methodische und soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten können zu einem großen Teil erst am Arbeitsplatz erworben werden. Diese Aussage wird auch dadurch gestützt, dass der Anteil informellen Lernens am Arbeitsplatz im Verhältnis zu den zeitlichen Anteilen institutionalisierter Weiterbildung deutlich zunimmt.
- Es konnte nachgewiesen werden, dass fachliche, methodische, soziale und personale Kompetenzen in unterschiedlichem Ausmaß von der Ausprägung lernförderlicher Merkmale der konkreten Arbeitsaufgabe und der Unternehmenskultur abhängen.
- Weiterhin konnte festgestellt werden, dass bei Berufstätigen mit unterwertiger Beschäftigung und bei Ungelernten ebenso wie bei Berufstätigen mit wenig lernförderlicher Ar-

beitsituation ein mit dem Alter fortschreitender Abfall in den Kompetenzkriterien auftritt. Im Gegensatz dazu bleiben diese Merkmale bei Berufstätigen mit qualifikationsgerechter bzw. eher lernförderlicher Arbeitssituation zu weiten Teilen über den Altersverlauf konstant oder nehmen nur in geringerem Maße ab.

Die Untersuchungen wurden mit Hilfe von im Projekt selbst entwickelten Analyseinstrumenten durchgeführt. Diese haben sich zu weiten Teilen als brauchbare Verfahren zur Analyse der Arbeitssituation im Hinblick auf deren Lernförderlichkeit und zur Erfassung von kompetenzrelevanten Merkmalen der Person des Arbeitenden erwiesen. Die Ergebnisse weisen im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung für die Verfahren insbesondere auf eine Verwertbarkeit der Instrumente hin, die eine über das abgeschlossene Projekt hinausgehende Verwendung der Verfahren rechtfertigt.

Im Projekt „Flexible Unternehmen und ihr Beitrag zur Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen“ wurden folgende Fragenkomplexe untersucht:

- Wie steht es um die Kompetenz von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Gruppen, um Probleme zu lösen, Optimierungen zu planen und an Veränderungen mitzuwirken? Wie hängen die Kompetenzfacetten Fach-, Methoden, Sozial- und Selbstkompetenz miteinander zusammen? Wie steht es um die Bedeutung der einzelnen Kompetenzfacetten für die Bewältigung der Optimierungsaufgabe?
- Wie steht es um die Flexibilität von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen? In welchen Bereichen (zeitlich, räumlich) sind sie flexibel, in welchen nicht? Lassen sich typische Konstellationen bzw. typische Flexibilitätsprofile, z. B. für einzelne Mitarbeitergruppen auffinde?
- Welchen Einfluss haben organisationale Strukturen bzw. die Unternehmensflexibilität auf die Kompetenz und Flexibilität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen? Gibt es Branchenunterschiede und wie sind diese ggf. zu erklären? Sind Mitarbeiter, die in Gruppenarbeit arbeiten kompetenter als Mitarbeiter, die dies nicht tun? Welchen Einfluss haben Persönlichkeitsmerkmale auf die Kompetenz und Flexibilität von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen?

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen wurden folgende Verfahren eingesetzt:

- Untersuchung von 66 Gruppen aus 20 Industrieunternehmen

Die Gruppen bearbeiteten jeweils eine aktuelle, unternehmens- und mitarbeiterrelevante Problemstellung. Sie setzten sich aus jeweils fünf bis sieben Mitarbeitern zusammen, die über Arbeitszusammenhänge miteinander verbunden waren.

- Videoaufzeichnungen

Die etwa eineinhalbstündige Gruppendiskussion wurde auf Video aufgezeichnet und mit Hilfe des Kasseler-Kompetenz-Rasters (KKR), das Kriterien der Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz umfasst, ausgewertet.

- Selbstbeschreibungsbogen

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bearbeiteten eine Reihe von Selbstbeschreibungsbögen, z. B. zur Mitarbeiterflexibilität, zum Innovationsklima des Unternehmens, zum Selbstkonzept beruflicher Kompetenz, zu Persönlichkeitsmerkmalen, zu Lern- und Denkstilen etc.

- Fragebogen zur Unternehmensflexibilität

Dieser wurde zur Abbildung organisationaler Strukturen auf der Ebene der Organisation eingesetzt.

Die vielfältigen Untersuchungen haben zu Ergebnissen geführt, von denen einige beispielhaft aufgeführt werden sollen. Sie belegen zugleich Kompetenzentwicklung und Mitarbeiterflexibilität als Wettbewerbsfaktoren:

Anhand der Gegenüberstellung von Gruppen unterschiedlicher Branchen werden unterschiedliche Strategien der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Problemlösung sichtbar. Die Ergebnisse belegen auch, dass die Bedeutung der Sozialkompetenz für das Problemlösen in Gruppen häufig überschätzt wird. Soziale Kompetenzen befähigen im Kontext von Gruppendiskussionen kaum zum Generieren von (guten) Lösungen. Effektive Gruppen unterscheiden sich in der Fach-, Methoden- und Selbstkompetenz deutlich, jedoch kaum in der Sozialkompetenz. Für die Entwicklung innovativer, geeigneter Lösungen muss – über die unabdingbare Fachkompetenz hinaus – ein gewisses Maß an Veränderungsinteresse und der Glaube an Gestaltungsmöglichkeiten vorausgesetzt werden (Selbstkompetenz). Diese können allerdings nur vorhanden sein, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Maßnahmen planen und Lösungen in Unternehmen umsetzen.

Es haben sich auch zahlreiche Hinweise ergeben, dass organisationale Strukturen und die lernförderliche Gestaltung der Arbeitsplätze im Zusammenhang mit den Kompetenzen der Mitarbeiter stehen. Flexible Unternehmen haben kompetentere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Je weniger Hierarchieebenen, umso fach-, methoden-, sozial- und selbstkompetenter präsentieren sie sich. Durch flexible Tätigkeitsstrukturen in der Fertigung, der Verwaltung so-

wie Qualitätszirkel und Projektgruppen im Unternehmen werden gute Rahmenbedingungen für selbstständige Problemlösungsprozesse auf Mitarbeiterebene geschaffen. Auf der Gestaltungsebene des eigenen Arbeitsplatzes ist die dauerhafte Aufgabenerweiterung (Job-Enlargement) ein gelungener Ansatz. Die Ergebnisse weisen eindeutig auf die Notwendigkeit arbeitsintegrierter Maßnahmen bei der Betrachtung von Lernprozessen hin.

Das Projekt „Wechselwirkungen zwischen Kompetenzentwicklung, individueller, organisatorischer und regionaler Entwicklung“ untersuchte den Beitrag von Kompetenzentwicklung für Innovationen und erarbeitete den Rahmen zur Entwicklung sowie Ansätze zur Bewertung von Kompetenz. Zu klären war u. a.:

- wie verläuft die Ansteuerung von Kompetenzentwicklung in Innovationsprozessen,
- was macht Kompetenz auf den unterschiedlichen Ebenen - vom Individuum über die Organisation bis zur Region - aus,
- wie werden Kompetenzen auf individueller Ebene entwickelt und
- wie kann der Beitrag der Kompetenzentwicklung zu Entwicklungsprozessen bewertet werden.

Vor diesem Hintergrund sind folgende Ergebnisse erarbeitet worden:

a) Grenzen der Steuerung von Kompetenzentwicklung in Innovationsprozessen

Während sich die institutionalisierte Weiterbildung in relativ stabilen Verhältnissen zur Reproduktion und Vervielfältigung von Qualifikationen bewährt hat, zeigen sich in Entwicklungsprozessen Begrenzungen. Konventionelle Weiterbildung setzt im Vorfeld bestimmbare Verwertungsmöglichkeiten und bekannte Anforderungen voraus, die in dynamischen Entwicklungsprozessen nicht gegeben ist. Die Ableitung notwendiger Weiterbildungsaktivitäten ist mit einer Reihe von Problemen behaftet, die bei der Abbildung aktueller Anforderungen beginnen und bei der Prognose zukünftiger Erfordernisse „eskalieren“. Wachsende Komplexität und Änderungsdynamik aufgrund technischer und organisatorischer Innovationen erschweren die valide Ermittlung zusätzlich. Die Analysen haben gezeigt, dass das traditionelle Modell der Weiterbildung aufgrund des Fehlens von Orientierungspunkten oft verspätet kommt. Die Konsequenzen für die Personal- und Organisationsentwicklung sind erheblich. Selbstregulation und Eigeninitiative müssen entfaltet und genutzt, die Kompetenzentwicklung in den Innovationsprozess selbst verlagert werden. Das setzt Freiräume und Möglichkeiten zum Ausprobieren im konkreten Verwertungszusammenhang voraus.

b) Kompetenz ist mehr als Wissen

Die theoretisch-konzeptionellen Arbeiten und empirischen Befunde des Projektes machen deutlich, dass neben der Wissensvermittlung durch Weiterbildung das nicht frei verfügbare Wissen, das an Personen und Institutionen gebundene Anwendungs- und Umsetzungs-Know-how, für Problemlösungen bedeutsam ist. Bis zu 80 % der Handlungsfähigkeit basieren auf Erfahrungen. Das explizite Wissen macht damit einen vergleichsweise geringen Anteil aus, ist aber notwendige Grundlage, Erfahrungen in Innovationsprozessen aufbauen zu können. Nicht die Summe kompetenter Fach- und Führungskräfte allein macht Handlungserfolge aus, sondern diese hängen darüber hinaus von der Einbindung in Informations- und Materialflüsse, von der Arbeitsorganisation sowie von der technischen Ausstattung ab. Diese organisatorische Kopplung wirkt gleichzeitig auf die eigene Kompetenzentwicklung zurück.

c) Maßnahmen der Kompetenzentwicklung

Um die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicher zu stellen, bestehende Kompetenzlücken zu schließen und frühzeitig Kompetenzpotenziale aufzubauen, greifen Unternehmen zumeist auf klassische Personalentwicklungsinstrumente zurück, deren Wirkung jedoch begrenzt ist. Sie konzentrieren sich auf den Bereich der expliziten Wissensvermittlung und damit nur auf einen Teil der Handlungsfähigkeit.

Zur Unterstützung der Auswahl von Personalentwicklungsmaßnahmen wurde durch das Projekt ein Ordnungsraster von Maßnahmenanalysen und angenommenen Nutzen für die Kompetenzentwicklung entwickelt, das auf der Basis des Zusammenhangs zwischen Lernprozessen und den Elementen der Handlungsfähigkeit eine Clusterung von Maßnahmen und Aussagen über deren Eignung zur individuellen Kompetenzentwicklung ermöglicht.

d) Bewertung von Kompetenzentwicklung

Eine Bestandsaufnahme verschiedener personalwirtschaftlicher Instrumente wie z. B. Weiterbildungscontrolling oder Human Resources Accounting, denen Bewertungsaspekte inhärent sind, zeigt, dass ihr Nutzen für die Bewertung von Kompetenzentwicklung begrenzt ist. Die Verfahren sind eher an Feldern mit bekannten Wissensprofilen orientiert und bieten wenig Ansatzpunkte für die Bewertung von Kompetenz im

Kontext innovativer Entwicklungen: Der individuelle Entstehungszusammenhang und situative Entwicklungsbedingungen der vorwiegend impliziten Bestandteile individueller Handlungskompetenz bleiben unbeachtet. Mit vergleichbaren Abbildungsproblemen sind Verfahren zur Zertifizierung von Kompetenzen konfrontiert, deren Anliegen der Nachweis nicht formal erworbener Kompetenzelemente ist. So bleiben arbeitsintegrierte Lernformen oder Lerneffekte aus dem sozialen Umfeld weitgehend außerhalb üblicher Erfassungsraster.

Ansätze des Bildungscontrollings¹ konzentrieren sich auf den Bereich des formellen Lernens. Im Mittelpunkt stehen Qualität und Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen sowie deren Nutzen. Der Bedarf an solchen Instrumenten ist hoch, weil Entwicklungsdynamik und Kostendruck den Zwang zur Erfolgs- und Kostenkontrolle erhöhen. Wechselwirkungen zwischen organisatorischen Rahmenbedingungen und informellen, selbstgesteuerten und arbeitsintegrierten Lernprozessen werden vom Bildungscontrolling allerdings kaum beachtet.

Auf der Basis der dargestellten Ergebnisse wurde ein operationaler Rahmen zur Steuerung und Bewertung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen entwickelt. Mit der Ableitung operationaler Ziele, Kennzahlen und Vorgaben in dem geschlossenen Bezugssystem der „Scorecard of Competence“ werden Entwicklungseffekte sichtbar gemacht und eine Basis für Wirtschaftlichkeitsbeurteilungen geschaffen.

- Ergebnisse des Projektes „Kompetenzentwicklung von Betriebs- und Personalräten (KomMit)“

Das Projekt ging der kontinuierlichen Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach, einer wichtigen Anforderung in vielen betrieblichen Modernisierungsstrategien. Es geht um die Verbindung von Qualifizierung und Personalentwicklung, den Zusammenhang von Lernen des Individuums mit Organisationsentwicklung, die Betonung informeller Lernprozesse und die stärkere Verzahnung von Arbeiten und Lernen. In diesem Sinne soll die traditionelle betriebliche Weiterbildung um Formen lebensbegleitender Lernprozesse erweitert werden. Eine zum Abschluss des Projekts durchgeführte Befragung von rund 80 Betriebs- und Personalräten zur Bedeutung der Kompetenzentwicklung als Handlungsfeld der Betriebs- und Personalräte erbrachte folgende Ergebnisse:

¹ Zum Bildungscontrolling vgl. auch Kapitel 5.2.5

a) Handlungsfeld Kompetenzentwicklung und Weiterbildung

Es zeichnet sich ab, dass Betriebs- und Personalräte berufliche Weiterbildung, einschließlich Kompetenzentwicklung, bisher kaum als strategische Aufgabe zur Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung betrachten. Ihr Hauptaugenmerk gilt beruflicher Erstausbildung und traditioneller Weiterbildung. Mitbestimmung in Fragen beruflicher Weiterbildung beschränkt sich häufig auf Teilnehmersauswahl und die Programmgestaltung. Die lernförderliche Gestaltung der Arbeitsorganisation wird noch zu wenig als Handlungsmöglichkeit im Feld der Weiterbildung wahrgenommen.

Auch die im Rahmen von „KomMit“ entwickelten neue Ansätze und Maßnahmen der Kompetenzentwicklung und die damit verbundenen neuen Formen oder neuen Typen der beruflichen Weiterbildung für Betriebs- und Personalräte sollten stärker in die Interessenvertretungsgremien getragen werden. Als Beispiel sind hier die Berichte der Personalräte aus der Kommunalverwaltung, die in diesem Zusammenhang von einer Zunahme von In-house-Seminaren berichten, anzuführen.

b) Weiterbildung und Kompetenzentwicklung der Betriebs- und Personalräte selbst

Die Betriebs- und Personalräte formulieren einen erheblichen eigenen Qualifizierungsbedarf für die Verbesserung ihrer Arbeitssituation, sehen es aber gleichzeitig als immer schwieriger an, sich vom Betrieb für längere Zeit frei zu machen und an traditionellen Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. So erklären sie auch ein rückgehendes Interesse an allgemeinen Schulungen. Der gestiegene Arbeits- und Handlungsdruck der Betriebsräte hat dazu geführt, dass die Qualifizierungsnotwendigkeiten für die eigene Arbeit spezifischer und zielgerichteter formuliert werden. Wichtig ist ihnen dabei, dass die Weiterbildung möglichst „zeitnah“ und problembezogen sein soll. Bezüglich der in Frage kommenden Anbieter sind für einen Teil der Betriebs- und Personalräte nur gewerkschaftliche Angebote relevant, während der andere Teil dies vom Thema abhängig macht.

Neben dem Bedarf an ökonomischem Fachwissen sehen die Betriebs- und Personalräte einen stärkeren Bedarf gerade bei der Methoden- und Sozialkompetenz auch für nicht-freigestellte Mitglieder. Sie sehen darin einerseits eine wichtige Ressource für die Stärkung ihrer „Verhandlungsmacht“ gegenüber dem Management und andererseits eine Möglichkeit zur Herstellung von Transparenz gegenüber den Beschäftigten.

Obwohl Betriebs- und Personalräte die Bedeutung der Informationstechnologie für die Gestaltung von Lernprozessen deutlich erkennen, wird das Internet als „Weiterbildungsmedium“ bisher kaum genutzt. Dies hängt mit der noch ungenügenden informationstechnischen Ausstattung der Betriebs- und Personalratsbüros zusammen, was auch wichtige Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten verbaut.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass im Zusammenhang mit der Kompetenzentwicklung Betriebs- und Personalräte bezüglich ihres Rollenverständnisses und ihres Handlungsfeldes eine Anforderungsveränderung wahrnehmen und auch bereit sind, diese zu gestalten. Allerdings bedarf es dafür entsprechender Rahmenbedingungen. Handreichungen in Form von sieben Handlungs- und Lernhilfen, zahlreiche „KomMit“-Info-Briefe und eine Lern-CD-Rom zur Entwicklung unterschiedlicher Lernformen für die Kompetenzentwicklung von Betriebs- und Personalräten liegen als Arbeitsergebnisse vor.

- Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitprojekte

Die Ergebnispräsentation der Praxisprojekte zur Kompetenzentwicklung fand auf einer Veranstaltung im Oktober 2000 statt. Dort präsentierten und diskutierten betriebliche Akteure aus dem Programm mit zahlreichen anderen Interessenten in einer ausgesprochen lebendigen Atmosphäre

- Ergebnisse, Rahmenbedingungen und Probleme in den Betriebsprojekten,
- konkrete Instrumente für die Umsetzung von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen sowie
- offene Fragen, die weiterhin im Fokus des wissenschaftlichen und betrieblichen Interesses stehen.

Aus den betrieblichen Fragestellungen der jüngsten Vergangenheit geht deutlich hervor, dass die Evaluation und wissenschaftliche Begleitung der geförderten Projekte maßgeblich dazu beigetragen haben, dass diese Unternehmen an einer entwicklungsfördernden Unternehmenskultur interessiert sind. Veränderung wurde für sie zu einem dauerhaften Anspruch. Vergleichswerte zu anderen Unternehmen beförderten diese Haltung. Das bezieht sich auf Gruppenarbeit ebenso wie auf Ideenmanagement, interne Zusammenarbeit und Kundenorientierung.

Grundlegende Voraussetzungen für eine entwicklungsfördernde Unternehmenskultur wurden beispielsweise im Zusammenhang mit Gruppenarbeit als selbsttragenden Prozess wie folgt skizziert:

Rahmenbedingungen für den Start und in größeren Zeitabständen	Rahmenbedingungen im Prozess / in der Begleitung	Impulse
<ul style="list-style-type: none"> - geeignete Gruppengröße - förderliche Gruppensettings, z. B. Gruppenraum - Benefiz für Mitarbeiter (Signal und Anreiz) - Willensdemonstration der Führung - externe professionelle Begleitung/Intervention - Wandel in der Rolle des Betriebsrats - Unterstützungskonzept für „Verlierer“ 	<ul style="list-style-type: none"> - Pragmatismus (kleine Schritte) - kontinuierliche Einbeziehung der Mitarbeiter - einfache Sprache - Sofortlösungen (kleiner Regekreis/Vorgesetztenprinzip/Budgetkompetenz im Shop floor) - Übertragung von Verantwortung in die Gruppen - Führungskräfteentwicklung - Lernunterstützung - interne Prozessbegleiter - regelmäßiges Coaching - Erkennen von „Verlierern“ - Teamverantwortung für Kompetenzentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) - Budget - Informationsmanagement (Kennzahlen) - Einbeziehung der Gruppenarbeit in die Zielvereinbarung von Führungskräften - installierte Reflexionsprozesse (Audits, Reviews, Bestandsaufnahmen) - Teambildungsprozesse auch außerhalb der Arbeitsprozesse und der –umgebung

Die Sicherung der Nachhaltigkeit von Kompetenzentwicklung und somit die Transformation vom isolierten Projekt zur „Lernenden Organisation“¹ ist ein wesentliches Ergebnis der Programmumsetzung. Im Hinblick darauf, dass sich viele der beteiligten Unternehmen auf dem Weg zur „Lernenden Organisation“ befinden, haben Vertreter verschiedener Unternehmen begonnen, Methoden und Instrumente zu sammeln und ihre Erfahrungen darüber auszutauschen. Dabei hat sich gezeigt, dass für diesen Prozess einfache, plausible Regeln gelten, die jedoch in spezifischen Situationen stets spezifischer Vorgehensweisen und Instrumente bedürfen. Einige dieser Regeln sind:

- klare Spielregeln für das Vorhaben und für den Umgang verschiedener Personen und Personengruppen definieren und sichern;
- Lernfreiräume schaffen, worunter beispielsweise verstanden wird, dass Lern- und Reflexionsgruppen eingerichtet, Kommunikationsräume gestaltet, Möglichkeiten für Selbstorganisation gefördert und hierarchiefreie Räume geschaffen werden;
- Ziele, Subziele und Ergebnisse operationalisieren;
- Regelkreise, Freiräume und Steuerungsfunktionen institutionalisieren;

¹ Vgl. auch Kapitel 3.2.5

- Lernkultur als Ziel formulieren und als (von der Unternehmensleitung) gewollt signalisieren; bewusstes Lernen beginnt mit Lernbereitschaft; Lernbereitschaft beginnt beim Top-Management;
- vorhandene Lernchancen und Lerneffekte in bestehenden Arbeitsprozessen bewusst machen; gleichzeitig Lernchancen in bestehende Prozesse bewusst integrieren;
- unumgänglich sind Prozessevaluation, Erfolgskontrolle (wozu auch Reflexionsverfahren und andere Feedbacksysteme zählen) sowie Erfolgsmarketing.

Vergleicht man das Herangehen an Kompetenzentwicklungsvorhaben zu Beginn der Praxisprojekte mit dem heutigen, fallen zwei weitere Lerneffekte auf. Der erste ist, dass sich die Vertreter aus der Praxis und aus den wissenschaftlichen Begleiteinrichtungen darüber einig sind, dass erfolgreiches Lernen voraussetzt, organisationsbezogene Ziele sowie Erfolge zu identifizieren, zu bewerten und auch zu vermarkten. Dazu wird empfohlen, Projekt- bzw. Prozessziele (qualitativ und quantitativ) auszuhandeln und zu vereinbaren. Für diesen Zweck werden auch messbare und objektivierte Kenngrößen generiert. An subjektiven Kenngrößen wird weiterhin fest gehalten. Formativ sowie zu vereinbarten Meilensteinterminen werden die Erfolge gemessen und bewertet, um steuernd aktiv zu werden. Dieser Schritt dient aber auch dazu, Erfolge des Projektes zu vermarkten und damit auf Kulturelemente (Gewohnheit, Begriffe etc.) in der Organisation Einfluss zu nehmen. Vermarktung der Ergebnisse bedeutet schließlich auch, für Anleger und Kunden deutlich zu machen, dass es sich um eine dynamische, erfolgreiche und transparente Organisation handelt.

Ein zweiter Lerneffekt ist, dass mittlerweile validierte Verfahren zur Messung von Kompetenzen und von Kompetenzentwicklung vorliegen, eingesetzt und weiter entwickelt werden. Hervorzuheben ist hier das bereits angeführte Kasseler-Kompetenz-Raster¹, das im Projektverlauf als ein Instrument zur Erfassung und Analyse von Kompetenzen in Gruppen entwickelt wurde. Des Weiteren sind beispielsweise ein Kompetenzentwicklungsbogen² sowie die Methode „KODE[®]-Kompetenz-Diagnostik und –Entwicklung“³ entwickelt und für die betriebliche Praxis angepasst worden.

Wesentliches Ergebnis sind die verschiedenen Evaluationsverfahren und –instrumente für Kompetenzentwicklungsprozesse, die im Verlauf der Praxisprojekte entwickelt wurden und zum Einsatz gekommen sind. Eng damit verbunden sind die Erkenntnisse und Lerneffekte, die für das Programm-Management entstanden sind. Hier liegen mittlerweile Grundsätze, Verfahren und Instrumente vor, die gerade für lernende Organisationen unverzichtbar sind,

¹ Frieling, E. et al.: „Flexibilität und Kompetenz“, 2001

² IW Köln 1999

³ Erpenbeck, Heyse, Max: KODE[®]-Kompetenz-Diagnostik und –entwicklung, ACT Berlin 1999

um lern- und veränderungsförderliche Mechanismen in laufende Prozesse zu integrieren und gleichzeitig die vielfältigen Aktivitäten zu bündeln, anhand eines Zielkorridors zu bewerten, zu steuern, fortzuschreiben und zu ergänzen. Diese in Grundsätze und Werkzeuge geflossenen Kompetenzzuwächse werden künftigen Kompetenzentwicklungsprozessen zu Gute kommen.

Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“¹

In der Arbeitsgruppe „Aus und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit haben sich die Bündnispartner im Februar 2000 auf vordringliche gemeinsame Handlungsfelder und Maßnahmen zur Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben verständigt. Einige dieser Handlungsfelder sind Bestandteil des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ identifiziert und strukturiert Schwerpunkte zukünftiger Forschungs- und Entwicklungsaufgaben auf dem Gebiet beruflicher Weiterbildung. Im Wesentlichen geht es um die Ausgestaltung und Weiterentwicklung eines systemischen Kompetenzentwicklungsansatzes und im Ergebnis auch um die Implementierung eines komplexeren Weiterbildungsverständnisses in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Laufzeit des Programms beginnt im Januar 2001. Pro Jahr stehen zusammen mit Mitteln aus dem ESF 35 Mio. DM bis einschließlich 2007 zur Verfügung.² Die Grundstrukturen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ sind im Folgenden dargestellt.

Nach den Erfahrungen in der beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern und aktuellen Entwicklungen im Rahmen der Innovations- und Transformationsprozesse in den alten Ländern hat sich das Verständnis beruflicher Weiterbildung tiefgreifend geändert. Ergebnisse aus laufenden Ende 2000 abgeschlossenen Programmen „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel“ und „Lernen im sozialen Umfeld“³ sowie einer größeren Zahl von Einzelprojekten zeigen, dass:

- Innovation und Transformation sich über das kontinuierliche Lernen der Menschen vollzieht; damit kommt dem kontinuierlichen Lernen nicht nur bildungspolitische, sondern steigende wirtschafts-, arbeitsmarkt- und regionalpolitische Bedeutung zu;

¹ Vgl. auch Teil I, Kapitel 5

² Vgl. ferner Kapitel 6.1.3

³ Vgl. Kapitel 5.3.4

- die Lerninhalte zunehmend komplexer sind; d. h. sie sind nicht mehr ausschließlich auf Wissenserwerb allein ausgerichtet, sondern beinhalten auch neue Wertvorstellungen, neue Verhaltensweisen und den Umbau von Erfahrungen;
- sich die Formen kontinuierlichen Lernens insbesondere auf der betrieblichen Ebene tiefgreifend verändern; neben die traditionelle kursale Weiterbildung treten die bewusste Gestaltung des Lernens in der Arbeit (Enttaylorisierung des Lernens), Coaching, selbstorganisiertes Lernen u. a.; generell kann festgestellt werden, dass je schneller sich Wandlungsprozesse vollziehen, um so direkter das Lernen mit dem Arbeitsprozess verzahnt werden muss; damit sind auch unterschiedliche Lernstrategien und deren innerer Zusammenhang angesprochen;
- die komplexer werdenden betrieblichen Lernstrukturen auch eine Weiterentwicklung von Strategien des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit erforderlich machen; denn wenn zunehmend am Arbeitsplatz gelernt wird, stellt dies für Arbeitslose eine zusätzliche Gefahr dar, noch schneller den Anschluss zu verlieren.

Berufliche Lernkultur und Lernstrukturen sind zunehmend Wettbewerbsfaktoren und Standortbedingungen, da effizientes Lernen auch über Innovation und Transformation entscheidet.¹ Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, die bestehenden beruflichen Weiterbildungsvorstellungen, die oft von schulischen Lernmustern geprägt sind, zu erweitern. Ziele müssen hierbei sein:

- Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen als Motor für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit sowie Voraussetzung für Transformation; hierbei spielt die Lernintensität von Arbeitsplätzen eine entscheidende Rolle; insgesamt kommt es dabei auf die Kombination unterschiedlicher Lernstrategien an;
- die Stärkung der individuellen beruflichen Kompetenz (Employability, Flexibility, Entrepreneurship, Equality);
- komplexe Strategien des Kompetenzerhalts bei Arbeitslosigkeit, die nach heutiger Kenntnis nur in der Verzahnung von sinnvoller Tätigkeit (innerhalb und außerhalb des Berufs) und Lernen bewirkt werden kann.

Berufliche Kompetenzentwicklung macht eine enge Abstimmung insbesondere mit Fragen der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Regionalentwicklung erforderlich. Dies ist auch in der neuen ESF-Förderstrategie angelegt. Darüber hinaus nimmt das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ internationale Entwicklungslinien etwa aus Frankreich, Schweden, Kanada und Amerika auf, wo sehr stark mit neuen Formen der Anerkennung des Lernens in

¹ Zum Standortmarketing berufliche Weiterbildung vgl. Kapitel 6.2.1

der Arbeit und des bewussten Gestaltens informellen Lernens „experimentiert“ wird. Die wachsende Bedeutung des informellen Lernens macht es erforderlich, auch in Deutschland Verfahren zur Dokumentation und Bewertung für informell erworbene Qualifikationen weiter zu entwickeln. Informell erworbene Qualifikationen müssen am Arbeitsmarkt und für die Teilnahme an Weiterbildungsgängen besser verwertbar werden.

Insgesamt wird das Programm als offenes Entwicklungsprogramm gestaltet, damit mit kurzen Lernschleifen aus Einzelprojekten und deren Ergebnissen noch präzisere Ziele und Lösungen entwickelt und präsentiert werden können. Seine Bestandteile sind:

- Grundlagenforschungen und Querschnittsfragen insbesondere zu folgenden Themenfeldern:
 - Arbeiten zur Kompetenzmessung, Kompetenzanalyse und zum Auf- und Ausbau von beruflichen Kompetenzen; dies gilt für die individuelle, aber auch institutionelle und arbeitsplatzspezifische Ebene;
 - Arbeiten zur Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Formen beruflicher Kompetenzentwicklung; Einzelthemen im Kontext beruflicher Kompetenzentwicklung sind z. B.:
 - innovative Konzepte und Strategien des Lernens in der Arbeit,
 - notwendige Veränderungen (neue Formen der Lernberatung, des Coachings, der Lern-online-Dienste, der Moderation von Lernzirkel u. a.) in der institutionellen beruflichen Weiterbildung¹,
 - Möglichkeiten des „chaotischen Lernens“ mit den Informations- und Telekommunikationstechnologien und
 - Beitrag des Lernens im sozialen Umfeld für berufliche Kompetenzentwicklung und Kompetenzerhalt bei Arbeitslosigkeit;
 - Bearbeitung spezifischer Fragen zur Selbstorganisation des Lernens und der beruflichen Kompetenzentwicklung, insbesondere Zielgruppenprobleme wie Benachteiligte u. a.;
 - Ausdifferenzierung unterschiedlicher betrieblicher Lernkulturen etwa zwischen Großbetrieben sowie kleinen und mittleren Unternehmen, branchenspezifischen Entwicklungen sowie zwischen innovativen und eher statischen Branchen.

Insgesamt ist die Grundlagenforschung als interdisziplinärer Entwicklungsprozess angelegt, da vorausschauend nicht alle auftretenden Fragestellungen bereits benannt werden können.

¹ Vgl. ferner Kapitel 5.3.6

- Umsetzungsprogramm betriebliche Lernkultur

Formen der Integration des Lernens in den Arbeitsprozess sollen weiter erprobt und als Angebote entwickelt werden. Diesem Ziel dienen

- betriebliche Modellvorhaben zur Personal- und Organisationsentwicklung;
 - Qualifizierungsprojekte zur Thematik Kompetenzentwicklung für Führungskräfte und Betriebs-/Personalräte;
 - Fachkommunikation zur betrieblichen Lernkultur zwischen Wissenschaft, Praktikern, Verbänden und Politik;
 - Modellvorhaben zum betrieblichen Wissensmanagement; in Großbetrieben werden Strategien zur Entwicklung von Unternehmen zu lernenden Organisationen entwickelt, entsprechende Strategien für kleine und mittlere Unternehmen sollen ebenfalls entwickelt und erprobt werden.
- Kompetenzerhalt durch tätigkeitsgebundenes kontinuierliches Lernen im sozialen Umfeld¹

Vorgesehen sind:

- modellhafte Projekte zur Gestaltung regionaler Infrastrukturen im Kontext mit der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Regionalentwicklung: innerbetriebliche und zwischenbetriebliche Kooperationen und Lernnetzwerke nehmen an Bedeutung zu; die Formen sind bisher aber eher zufällig; besondere Bedeutung haben hierbei die Instrumente „Jobrotation“ und Kombination von Teilzeitarbeit/Teilzeitqualifizierung;
 - Projekte und Initiativen in Verbindung mit Vereinen, Verbänden, u. a. zur Entwicklung von Angeboten für außerberufliche Aktivitäten als Beitrag zum Kompetenzerhalt bei Arbeitslosigkeit.
- Weiterentwicklung des beruflichen kontinuierlichen Lernens mit Hilfe der Informations- und Kommunikationstechnologien

¹ Vgl. dazu insbesondere Kapitel 5.3.4

Im Rahmen des Programms „Neue Medien in der Bildung“¹ sollen ergänzend Projekte insbesondere zur

- Kombination unterschiedlicher netzgestützter Lernformen (z. B. im Zusammenwirken mit dem Lernen im Prozess der Arbeit);
- netzwerkgestützten Fachkommunikation/Kompetenzentwicklung

gefördert werden.

- Transformation von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen zu Lerndienstleistern

Das bisherige Kerngeschäft „Weiterbildungsangebote in seminaristischer Form“ relativiert sich. Folgende Modellprojekte für neue Lerndienstleistungen sind vorgesehen:

- Coaching/Unternehmensberatung;
- Lern-online Dienste;
- Verbesserung von Transparenz und Beratung traditioneller beruflicher Weiterbildung und
- Qualitätssicherung beruflicher Weiterbildung und neue Formen der Zertifizierung durch branchenspezifische Konzeptionen.

Insgesamt sollen mit dem Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“² konkrete Ergebnisse für die Weiterentwicklung beruflicher Weiterbildung/Kompetenzentwicklung erarbeitet werden. Hierzu gehören u. a.:

- neue Analyse- und Bewertungsverfahren individueller Kompetenzen;
- Messbarkeit der Lernintensität von Arbeitssystemen und Arbeitsplätzen;³
- Analyse des informellen Lernens unter dem Aspekt des Beitrags zur beruflichen Kompetenzentwicklung (Überprüfung der These, dass bis zu 80 % der benötigten Kompetenzen informell erworben werden) sowie die Überprüfung der Gestaltbarkeit von Teilen informellen Lernens;

¹ Vgl. dazu insbesondere Kapitel 3.2.1

² Genese und Inhalt dieses neuen Forschungs- und Entwicklungsprogramms sind u. a. auch ein Schwerpunkt des Kompetenzentwicklungsberichtes 2000 (vgl.: „Kompetenzentwicklung 2000: Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen“, Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), 2000. Weitere Schwerpunkte sind die Themenbereiche informelles Lernen, Morphologie des Lernens, Kompetenzentwicklungsmanagement, Kompetenzmessung und –bewertung, Kompetenzentwicklung in der internationalen Diskussion sowie Beiträge zur Kompetenzentwicklung aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht.

³ Vgl. ferner die Kapitel 3.2.5 und 6.2.3

- neue Organisationsmuster für das Lernen in der Arbeit;
- Optimierung von Strategien des Organisationslernens;
- neue Strategien für ein zeitgemäßes Kompetenzentwicklungsmanagement;
- Modelle regionaler Infrastrukturen für kontinuierliches berufliches Lernen und Kompetenzentwicklung und
- Unterstützung des Transformationsprozesses der Anbieter beruflicher Weiterbildung zu Lerndienstleistern.

5.3.4 Lernen im sozialen Umfeld

Im Zeitraum vom 1. Mai 1996 bis 31. Dezember 2000 wurden im Rahmen des Programms „Lernen im sozialen Umfeld“ eine Vielzahl von Forschungs- und Gestaltungsprojekten in fünf Regionen der neuen Länder durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den ESF mit einer Gesamtsumme in Höhe von rd. 5,5 Mio. DM gefördert.¹

1. Ausgangssituation und Intention des Programms

Die tiefgreifenden Veränderungen der Arbeit sind für einen Teil der Menschen verbunden mit Ausgrenzung der Betroffenen aus der Erwerbsarbeit. In den neuen Ländern sind diese Entwicklungen zusätzlich überlagert von einem Transformationsprozess, der den Umgang mit persönlichen, sozialen und wirtschaftlichen Brüchen beinhaltet. Auch schließen Transformationsprozesse Wertewandel und Identitätsveränderungen ein. Damit stellten sich Aufgaben für eine berufliche Kompetenzentwicklung im umfassenden Sinne, d. h. um Aneignung und Verstärkung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten verbunden mit der Erhöhung von Handlungsfähigkeit. Dies setzt die Möglichkeit des Lernens in und verbunden mit Tätigkeiten voraus. Die betriebliche Weiterbildung ist zunehmend in den Arbeitsprozess integriert², d. h. Lernen im Prozess der Arbeit oder Lernen durch Problemlösen gewinnt immer größere Bedeutung. Bei der außerbetrieblichen Weiterbildung geht es daher um die Nutzung von Lern- und Gestaltungspotenzialen in Tätigkeitsfeldern des sozialen Umfelds. Hier setzen Intentionen an, die sich in unterschiedlichen Forschungs- und Gestaltungsprojekten mit jeweils spezifischen Fragestellungen und Zielorientierungen widerspiegeln.

Mit sozialem Umfeld sind die Orte, Organisationsstrukturen oder lose Verbindungen, wie Vereine, Initiativen, Verbände, Projekte, Zusammenschlüsse gemeint, in denen Menschen aktiv tätig sein können, Aufgaben bzw. Probleme für sich und andere lösen und durch ihr Handeln gesellschaftliche, d. h. soziale Integration erfahren.

Im Zentrum des Programms stand zunächst die Frage, was, wie und in welchen organisationalen Strukturen Menschen außerhalb der Erwerbsarbeit lernen sollen, d. h. wie bei ihnen Handlungskompetenz erhalten werden kann und ausgebildet werden soll. In diesem Zusammenhang war notwendigerweise eine neue Sichtweise auf Tätigkeiten und Tätigkeitsfelder außerhalb von Betrieben und Verwaltungen erforderlich. Auch bei aktivem Handeln in Bereichen, wie Kultur, Sport, Naturschutz und Soziales, vollziehen sich sehr effiziente Lernprozesse.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 5.3.2; Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.3.3, Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.2.1.

² Vgl. insbesondere Kapitel 5.3.3

se. Im sozialen Umfeld lassen sich insbesondere neben der Aneignung von Fachwissen auch Sozial- und Methodenkompetenz entwickeln, die nicht nur für traditionelle Erwerbsarbeit von Bedeutung sind, sondern darüber hinaus für die Gestaltung neuer gesellschaftlicher Handlungsräume, einschließlich neuer Felder für Erwerbsarbeit. Damit eröffnet sich für die berufliche Weiterbildung ein neues Aktionsfeld, in dem vielfältige Lehrmethoden, Lernformen und -mittel in neuer Form angewendet werden können. Das Neuartige ergibt sich dabei häufig aus der Verknüpfung z. B. zwischen selbstorganisierten und fremdorganisierten oder alltagsgebundenen und institutionellen Formen des Lernens.

2. Umsetzung des Programms

Im Mittelpunkt des Programms stand das Projekt „Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen“ (LisU).

Die Struktur dieses Gestaltungs- und Forschungsprojekts - neun Initiatoren agieren in fünf Regionen – sollte über einen Zeitraum von insgesamt fünf Jahren eine Basis dafür liefern, praxis- bzw. wirklichkeitsnah Prozesse und ihre Wechselwirkungen auf unterschiedlichen Ebenen (individuelle, organisationale, regionale) zu identifizieren, mitzugestalten, gleichfalls zu reflektieren, wissenschaftliche Fragestellungen abzuleiten und Zugänge für ihre Bearbeitung zu unterstützen¹. Dabei galt es u. a. die Hypothese zu belegen, dass in Tätigkeiten des sozialen Umfelds wichtige Kompetenzen im sozialen, methodischen und personalen Bereich – z. B. aufgrund der dort möglichen Handlungsfreiräume – mitunter wirksamer entfaltet und entwickelt werden können, als in Strukturen von Unternehmen. Die Unternehmen fordern aber gerade zunehmend solche Kompetenzen. Allerdings setzt sich in Unternehmen nur zögerlich eine neue Wahrnehmung bezüglich der Nutzung außerhalb des Unternehmens erworbener Kompetenzen durch. Eine bewusste Nutzung dieser Kompetenzen erfordert eine entsprechende Wertung und Anerkennung. Die Bearbeitung daran geknüpfter wissenschaftlicher Fragestellungen und die Erprobung von Praxismodellen waren wichtige Anliegen des Programms. Die Ergebnisse liegen als Studien vor und sind zum einen unmittelbar in die Gestaltungsarbeit der regionalen Modellprojekte zurückgeflossen, zum anderen unterstützten diese Theorieentwicklungen im Forschungsprogramm. Die Arbeits- und Forschungsfelder im Überblick:

¹ Aulerich, G. u. a.: „Lernen im sozialen Umfeld – Zwischenbericht zum regionalen Modellprojekt“, in: QUEM-report, Heft 59, ABWF e. V. (Hrsg.), 1999

- Individuelle Ebene

In enger Anbindung an das Projekt „Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen“ wurde in einem Forschungsprojekt zum Thema „Lernen im sozialen Umfeld als Bestandteil einer sich wandelnden Lernkultur – Entwicklung individueller Handlungskompetenz durch Tätigkeit und Lernen in Strukturen des sozialen Umfelds“ versucht, dieses „Lernen“ durch Untersuchungen zu speziellen Aspekten, wie Lernziele, Lerninhalte, lernförderliche Tätigkeiten, Lernformen, Lernarten, Lern- bzw. Kompetenztransfer umfassend zu beschreiben, um schließlich Impulse für Interventionsmöglichkeiten zur Optimierung sowie für Strukturgestaltung zu verdeutlichen. Einen empirischen Zugang bildeten individuelle Tätigkeits- und Lernverläufe in Anlehnung an die Biografieforschung. In ähnlichen Untersuchungen, bezogen auf Lernprozesse ausgewählter Gruppen von Individuen im betrieblichen Arbeitsprozess, wurde dafür der Begriff „Kompetenzbiografien“ verwendet¹. Analysen solcher Kompetenzbiografien bei Tätigen im sozialen Umfeld konzentrierten sich vorrangig auf die Bewältigung von Krisensituationen bzw. auf den Umgang mit Brüchen im Tätigkeits- und Lebensverlauf².

Durch weitere Einzelstudien wurden theoretische Erkenntnisse und praktische Erfahrungen zu folgenden Themen veröffentlicht:

- neue Formen des Lehrens und Lernens in der außerbetrieblichen Weiterbildung,³
- Rolle freiwilliger, gemeinnütziger Tätigkeit für die Kompetenzentwicklung,⁴
- individuelle Lebens- und Lernverläufe unter Berücksichtigung von Strukturen des sozialen Umfelds und des freiwilligen Engagements,⁵
- Transfer von Kompetenzen zwischen betrieblichen, freiwillig-öffentlichen und familiären Strukturen.⁶

¹ Erpenbeck, J./Heyse, V.: „Die Kompetenzbiografie“, edition QUEM Nr. 10; Waxmann-Verlag, 1999

² Veröffentlichung in Vorbereitung; konkrete Untersuchungsergebnisse hierzu werden voraussichtlich im Juni 2001 im QUEM-report veröffentlicht.

³ Kirchhöfer, D.: „Neue Formen des Lehrens und Lernens in der außerbetrieblichen Weiterbildung“, in: QUEM-report, Heft 37, ABWF e. V. (Hrsg.), 1995

⁴ Herbert, F.-L. u. a.: „Kompetenzentwicklung in außerbetrieblichen Strukturen“, in: QUEM-report, Heft 56, ABWF e. V. (Hrsg.), 1998

⁵ Aulerich, G.: „Individuelle Lebens- und Lernverläufe unter Berücksichtigung von Strukturen des sozialen Umfeldes und des freiwilligen Engagements“, in: QUEM-Material, Nr. 26, ABWF e. V. (Hrsg.), 1999

⁶ Schröter, U.: „Transfer von Kompetenzen zwischen betrieblichen, freiwillig-öffentlichen und familiären Strukturen“, in: QUEM-Material, Nr. 33, ABWF e. V. (Hrsg.), 1999

- Organisationale Ebene

Auf dieser Ebene wurden überwiegend durch Fallstudien unterschiedliche Organisationsformen bzw. Institutionen in den Blick genommen, die ein Lernen im sozialen Umfeld unterstützen und dabei selbst zu lernenden Organisationen werden. Wandlungsprozesse werden in diesem Zusammenhang vornehmlich am Wandel von institutionellen Leitbildern erkennbar. Damit wird der Bezug zu einem weiteren Forschungsprojekt deutlich: „Kompetenzentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben – Unterstützung organisationaler Lernprozesse“, dessen theoretische Grundlagen gleichfalls nützlich für Untersuchungen auf organisationaler Ebene im Programm „Lernen im sozialen Umfeld“ waren. Es ging zunächst um beispielhafte Beschreibungen lernförderlicher oder auch lernhemmender Strukturen auf organisationaler Ebene mit dem Ziel, allgemeine Schlussfolgerungen für notwendige institutionelle Veränderungen zu formulieren. Hierzu erschienen bisher:

- Institutionen in der Region - Lernende Akteure im Prozess des Transfers von Kompetenzen,¹
- von der Vermittlungsagentur für freiwillige Tätigkeiten zur Entwicklungsagentur für regionale Humanpotenziale,²
- institutioneller Wandel und regionale Entwicklungsprozesse – dargestellt am Beispiel neuer Kooperationsverbände von Weiterbildungseinrichtungen,³
- institutioneller Wandel und regionale Entwicklungsprozesse – dargestellt am Beispiel einer Schulungs- und Beratungsgesellschaft mbH,⁴
- Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft – Zur Grundlegung einer Theorie der Institutionalisierung.⁵

- Regionale Ebene

Auf dieser Ebene ging es schwerpunktmäßig darum, die vielfältigen Wechselbeziehungen zwischen Organisationen, Institutionen und ihre Wirkungen auf Regionalentwicklung transparent zu machen, um Beziehungen der Kommunikation und Kooperation zu stärken. Im Projekt „Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler In-

¹ Fronius, T./Pfüller, M.: internes QUEM-Arbeitsmaterial

² Scholz, H.: „Von der Vermittlungsagentur für freiwillige Tätigkeiten zur Entwicklungsagentur für regionale Humanpotenziale“ in: QUEM-Bulletin 4, ABWF e. V. (Hrsg.), 1998

³ Becher, M./Weber, Ch.: in: QUEM-Material, Nr. 31, ABWF e. V. (Hrsg.), 1999

⁴ Kirste, W./Laske, M./Salomon, J.: in: QUEM-Material, Nr. 32, ABWF e. V. (Hrsg.), 1999

⁵ Schäffter, O.: „Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft – Zur Grundlegung einer Theorie der Institutionalisierung“, ABWF e. V. (Hrsg.), 1998

frastrukturen“ konnten an vielen konkreten Beispielen Vernetzungen zwischen unterschiedlichen Akteuren und Organisationen aufgezeigt werden sowie die Bedeutung intermediärer Funktionen beim Aufbau und der nachhaltigen Stabilisierung solcher Netze beschrieben werden. Insbesondere ging es darum, ihre Potenziale als „Lernnetzwerke“ aufzuspüren. Die Qualität dieser Lernpotenziale wird offenbar wesentlich geprägt durch die Verknüpfung der unterschiedlichen Lernfelder, wobei das soziale Umfeld mit seinen Schnittstellen zum „Lernen in der Arbeit“ und „Lernen in Institutionen“ speziell fokussiert wurde. Durch folgende Studien wurden u. a. weiterführende Erfahrungen und Erkenntnisse zu regionalen Netzwerken veröffentlicht:

- lernförderliche Strukturen und gesellschaftliches Engagement in einer ländlichen Region,¹
 - lernförderliche Strukturen in Organisationen und Netzwerken am Beispiel ausgewählter regionaler Entwicklungsprojekte,²
 - Strukturen des sozialen Umfeldes und nachhaltige Regionalentwicklung – Die GesundheitswerkSTADT in der Region Berlin-Hellersdorf/Marzahn.³
- Intermediäres Handeln

Darüber hinaus hat sich im Programmverlauf ein Untersuchungsgegenstand herauskristallisiert, der sich auf die im Projekt selbst involvierten Akteure bezieht. Sie selbst, ihr Handeln und Lernen, geben sehr authentische Einblicke in das Leistungs- und Funktionsprofil eines Intermediärs. Die Reflexion und vor allem Selbstreflexion ihres Tätigseins tragen dazu bei, ein eigenständiges Berufsbild weiter auszuprofilieren, das in sein sehr komplexes Anforderungsspektrum auch Elemente eines „neuen Weiterbildners“ einschließt.

Zum gegenwärtigen Entwicklungsstand können die vielfältigen Einzelfunktionen eines Intermediärs sowie daran geknüpfte notwendige Kompetenzen, deren Ausprägung wiederum unterstützt werden müssen, beschrieben werden. „Trotz der vielen Stützstrukturen, wie z. B. Erfahrungsaustausch zwischen den unterschiedlichen Standorten des Projekts, Gespräche mit der Projektbegleitung und dem wissenschaftlichen Beirat, Teilnahme an Workshops und Veranstaltungen anderer Institutionen, Selbst- und Fremdreflexion, Interviews, die wir uns

¹ Franzky, G./Wölfing, S. u.a.: „Lernen in Tätigkeitsfeldern außerhalb von Erwerbsarbeit, in: QUEM-report, Heft 51, ABWF e. V. (Hrsg.), 1997

² Meyer-Wölfing, E./Wölfing, S., u. a.: „Kompetenzentwicklung in außerbetrieblichen Strukturen“, in: QUEM-report, Heft 56, ABWF e. V. (Hrsg.), 1998

³ Henning, I.: in: QUEM-Bulletin 6, ABWF e. V. (Hrsg.), 1997

selbst organisieren bzw. aus einer Fülle von Angeboten auswählen, bleibt die Suche nach weiteren Stützstrukturen“, betonte eine Initiatorin. Auch in diesem Zusammenhang haben sich für das Programm „Lernen im sozialen Umfeld“ Forschungsschwerpunkte generiert. Hier wurden Themen wie „Weiterbildung der Weiterbildner“ und „Neue Professionen in der Weiterbildung“ aus einem speziellen Erfahrungsbereich bearbeitet.

3. Weitere Gestaltungsprojekte zum Lernen im sozialen Umfeld

Außer dem zentralen regionalen Gestaltungs- und Forschungsprojekt „Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen“ und den vielfältigen Einzelstudien, deren Themen oft unmittelbar aus der konkreten Projektarbeit abgeleitet waren, wurden weitere regionale Modellprojekte initiiert. Sie boten Chancen, mit speziellen Gestaltungsansätzen und daran gebundenen Forschungsfragen an den Erfahrungsstand des Programms „Lernen im sozialen Umfeld“ anzuschließen, um mit zusätzlichen Ressourcen bestimmte Themenbereiche expliziter verfolgen und vertiefen zu können. Dazu zwei Beispiele:

- Gestaltungs- und Forschungsprojekt „Netzwerk – Regionale Lernkulturen“

Mit diesem Gestaltungsprojekt sollten diese Lernfelder übergreifender Vernetzungen untersucht und unterstützt werden, um schließlich Lernkulturen in den Regionen Borken und Gronau/Westmünsterland transparent zu machen.¹ In diesem Zusammenhang wurden in diesen Regionen von drei „Moderatoren“ jeweils Tätigkeits- und Lernagenturen aufgebaut, die mit ihren intermediären Leistungen und Funktionen die Ausgestaltung solcher regionalen Lernkulturen unterstützen sollten. Im Kern führte das zur Moderation von Kommunikation und Kooperation zwischen den unterschiedlichen regionalen Akteuren (Akteure als Individuen und Organisationen), d. h. zur Netzwerkarbeit.

Der Gedanke an „Tätigkeits- und Lernagenturen“ resultierte aus den bisher gemachten Ergebnissen und Erfahrungen aus dem Programm „Lernen im sozialen Umfeld“. In fast allen Modellregionen hat sich herausgestellt, dass solche Agenturen mit ihrem intermediären Funktionsprofil für Infrastrukturgestaltung gerade auch im Sinne von Lernnetzwerken sehr wichtig, möglicherweise unverzichtbar sind.

An das Projekt „Netzwerk – Regionale Lernkulturen“ war eine wissenschaftliche Untersuchung angelagert, die von einem Projektteam der Universität Münster durchgeführt wird.

¹ Flachmeyer, M./Reiners, O./ Rytz, P.E.: in: QUEM-Bulletin 1, ABWF e. V. (Hrsg.), 2000

Hierbei wurde versucht, die langfristig gewachsenen Strukturen einer Vereinslandschaft mit ihren Potenzialen für Kompetenzentwicklung zu erfassen und gleichfalls ihren Gestaltungsraum für regionale Lernkulturen sichtbar zu machen.

- Gestaltungs- und Forschungsprojekt „Initiativverbund Bürgerarbeit – Der dritte Sektor als Ressource für Schöpfung von Arbeit und Kompetenzerhalt Erwerbsloser“

Im Rahmen dieses Projekts werden in fünf Berliner Einrichtungen des Gemeinschaftswesens „Supporter“ gefördert. Diese gestalten und beschreiben praktische Beispiele, wie Menschen in Tätigkeiten des „Dritten Sektors“ lernen, für sich und andere auch außerhalb traditioneller Erwerbsarbeit neue Lebens- und Tätigkeitsperspektiven, d. h. Existenzgrundlagen, in und aus diesem Bereich zu entwickeln.

Damit sollten Fragen, die im Rahmen des Programms „Lernen im sozialen Umfeld“ bisher thematisiert wurden und deren aktuelle bildungs- und arbeitsmarktpolitische Brisanz unverkennbar ist, in dezidierter Weise verfolgt werden. Die wissenschaftliche Begleitforschung beinhaltete insbesondere folgende Themen:

- Initiierung bzw. Ausgestaltung innovativer Projekte im „Dritten Sektor“,
- Bedingungen einer regionalen Vernetzung von Projekten und Initiativen,
- Modelle zur Bewertung von Bürgerarbeit (d. h. freiwillige und unbezahlte Tätigkeiten, wie auch gemeinwohlorientierte, geförderte Tätigkeiten),
- diskontinuierliche Tätigkeits- und Lernbiografien unter besonderer Berücksichtigung der Schnittstellen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit,
- Möglichkeiten zur Entfaltung von Handlungskompetenz in Tätigkeiten des „Dritten Sektors“,
- Schlussfolgerungen zur notwendigen Veränderung von Rahmenbedingungen (Rechtsvorschriften, Förderbedingungen, Verwaltungsabläufe) und Entscheidungsstrukturen, um informell erworbene Kenntnisse zu nutzen,
- Gestaltung des „Dritten Sektors“ als wertschöpfender und arbeitsschaffender Wirtschaftssektor.

4. Lernen im sozialen Umfeld – ein offenes Forschungsnetz

Das Programm war insbesondere gekennzeichnet durch seine Offenheit und Dynamik. Die Offenheit wird charakterisiert durch den Anspruch, einen gemeinsamen, öffentlichen Dialog zu den vielfältigen programmrelevanten Themen mitzugestalten, anzuregen und weiterzu-

tragen. Die Akteure brachten sich mit Erfahrungen, Erkenntnissen, aber auch mit Fragen in die gegenwärtig breit geführte Diskussion um veränderte Anforderungen an Weiterbildung, um neue Konzepte und Strategien in Transformationsgesellschaften ein. Die Gestaltungs- und Forschungsarbeiten waren deshalb von vielfältigen Formen der Öffentlichkeitsarbeit begleitet. Untersuchungs- und Studienergebnisse, Zwischenberichte, Diskussionsbeiträge u. a. wurden im Rahmen der verschiedenen Publikationsmittel der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF), wie QUEM-Bulletins oder der Reihen QUEM-Materialien, QUEM-report und edition QUEM, veröffentlicht. Die Gestaltung von Expertengesprächen, Workshops, Fachtagungen und Konferenzen auf regionaler, überregionaler und internationaler Ebene war Teil des Programms. Aus diesen Diskussionsforen sowie durch aktive Beteiligung an den Veranstaltungen anderer Partner erwachsen wichtige Beziehungen bzw. Verbindungen zu Wissenschaftlern, Praktikern und Einrichtungen für ein dynamisches Forschungsnetz, das sich immer mehr der Handlungsforschung zuwendete.

Hiermit existiert nunmehr eine geeignete und leistungsfähige Struktur, um – auch in Anlehnung an den Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten vom Februar 2000 - das Themenfeld „Lernen im sozialen Umfeld“ künftig im Rahmen des neuen Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Lernkultur Kompetenzentwicklung“¹ in den Jahren 2001 bis 2007 in vielen Facetten umfangreicher zu bearbeiten. Dazu gehören neue regionale Modellprojekte, die an Erkenntnisse aus den regionalen Gestaltungsprojekten anknüpfen, jedoch hinsichtlich Komplexität, Vernetzung und Begleitforschung eine neue Qualität aufweisen werden. Insbesondere soll über die bislang erreichte Feldöffnung mit Reflexionen und Beschreibungen hinaus eine bewusstere Gestaltung von Lernprozessen und -strukturen in den Mittelpunkt gestellt sowie Wirkungen und Effekte auf Regionalentwicklung untersucht werden.

5. Abgeleitete Forschungsfragen für die Zukunft

Die Ergebnisse und Erfahrungen der verschiedenen Projekte zum Lernen im sozialen Umfeld wurden auf einer Fachtagung am 7./8. Dezember 2000 in Berlin vorgestellt und diskutiert. Die Ergebnisse der Fachtagung dienten zur inhaltlichen Vorbereitung des Themenfeldes „Lernen im sozialen Umfeld“ für das 3. Zukunftsforum des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Arbeiten und Lernen, Lernkultur Kompetenzentwicklung – Innovative Arbeitsgestaltung“ vom 31. Januar bis 2. Februar 2001 in Berlin.

¹ Vgl. Kapitel 5.3.3

In enger Verknüpfung von Gestalten und Forschen sollen künftig folgende übergreifende Fragen beantwortet werden:

- Wie unterstützen die regionalen Lernkulturen ein für Zukunftsgestaltung notwendiges kontinuierliches selbstorganisiertes Lernen der Menschen, bei Beachtung differenzierter Voraussetzungen, Motive und Perspektivvorstellungen und wie können Entwicklungstrends solcher Lernkulturen mitgestaltet werden? Wie tragen diese Lernkulturen zur Realisierung individueller Anforderungen bei, die sich aus den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union ergeben?
- Welche Wechselwirkungen bestehen zwischen Regionalstruktur, bürgerlichem Beteiligungspotenzial und dem selbstorganisierten, im sozialen Umfeld sich entfaltenden und wirksam werdenden Lernen Erwachsener und wie können sie beeinflusst werden?
- Wie ist das Profil von Personen und Institutionen im Feld von Öffentlichkeit, Wirtschaft, Verwaltung und Weiterbildung, die solche Entwicklungen von Lernvorgängen und –arrangements anregen und unterstützen und wie kann es verändert werden?
- Welche Lerndienstleistungen bzw. welche Stützstrukturen (z. B. in Form von Tätigkeits- und Lernagenturen) und Stützfunktionen (z. B. Intermediäre) fördern dieses Lernen und wie können sie entwickelt werden?
- Wie wirken Lernkulturen auf regionale Entwicklungsprozesse, so z. B. auf Erhalt und Nutzung von Innovationspotenzialen, auf Kompetenzentwicklung bei Arbeitslosigkeit sowie auf die Bewältigung von Herausforderungen, die sich aus demographischen Veränderungen sowie dem Einsatz von Informations- und Telekommunikationstechnologien ergeben?

Darüber hinaus sollen künftig sowohl theoretische Untersuchungen als auch praxisnahe Entwicklungs- und Gestaltungsprojekte gefördert werden, die noch stärker und expliziter den Beitrag von „Lernen im sozialen Umfeld“ bei der Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft verdeutlichen.

Im Kern muss es darum gehen, den Zusammenhang zwischen den Lernpotenzialen dieses Feldes und dem Erhalt bzw. der Entwicklung von Innovationspotenzialen für wirtschaftliche Wandlungsprozesse zu belegen. Im Zentrum sollten außerdem Modelle stehen, die aufzeigen, wie und in welcher Form Innovationspotenziale – wie Wissen, Können, Erfahrungen - älterer Menschen außerhalb der Unternehmen erhalten und genutzt werden können und wie auch generationsübergreifendes Lernen in diesem Bereich unterstützt werden kann. Künftig werden insbesondere Ressourcen, die sich aus dem Lernen im sozialen Umfeld ergeben, für Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung Arbeitsloser weiter zu erschließen sein.

5.3.5 Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“

Mit dem von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung verabschiedeten Programm „Lebenslanges Lernen“ wurde eine Kooperation zwischen Bund und Ländern über alle Bildungsbereiche hinweg angestoßen. Ziel ist es, neue Formen der bildungsbereichsübergreifenden Kooperation in und zwischen allen Ländern zur Förderung lebensbegleitenden Lernens zu initiieren. Dabei sollen vor allem die Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden gestärkt und die Zusammenarbeit von Bildungsanbietern und -nachfragern verbessert werden.

Das Programm wurde im April 2000 mit zunächst 14 Projekten gestartet, seit Oktober 2000 werden neun weitere Projekte gefördert. Die Laufzeit des Programms beträgt fünf Jahre. Seitens des Bundes und der Länder werden jeweils 2,5 Mio. DM pro Jahr für Projekte, die Programmbetreuung und wissenschaftliche Begleitung bereitgestellt. Gefördert werden innovative Projekte in allen Ländern. Ausgewählt und koordiniert werden die Projekte von einem Lenkungsausschuss, in dem das Bundesministerium für Bildung und Forschung und alle Länder vertreten sind. Das Programm wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung e. V. administrativ betreut und von einer zentralen wissenschaftlichen Begleitung evaluiert, die für eine Synthese der vielen Teilfragestellungen in den Einzelvorhaben sorgt.

Zu den geförderten Projekte gehören:

Baden-Württemberg

„Räumlich und zeitlich entkoppeltes „Forschendes Lernen“ als Motor einer neuen Lernkultur“
(Universität Ulm, Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung)

„Qualität des Lernens verbessern, Schulkultur und Lernumgebungen entwickeln“
(Pädagogische Hochschule Heidelberg)

Bayern

„Schulische Bildung für nachhaltige Lernmotivation“
(Arbeitskreis Gymnasium und Wirtschaft e. V., Unterhaching)

Berlin

„Selbstgesteuertes Lernen und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen“
(Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport)

Brandenburg

„Selbstgesteuertes Lernen und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen“
(in Zusammenarbeit mit dem Land Berlin; Ministerium für Bildung, Jugend und Sport)

Bremen

„Passagen lebenslangen Lernens in beruflichen Qualifizierungsprozessen von bildungsbenachteiligten Zielgruppen“
(Kooperationsstelle Universität/Arbeitskammer mit dem Arbeiter-Bildungs-Centrum Bremen)
„Selbstorganisiertes lebenslanges Lernen in der Arbeitswelt (SOLAR)“
(Universität Bremen, Institut Technik & Bildung)

Hamburg

„Förderung selbstgesteuerten Lernens durch Vernetzung verschiedener Lernorte zu einem „Netzwerk Lernkultur“ (NW-LK)“
(Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung)
„Projektpartnerschaften im Service-Netzwerk Beratung“
(Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung)

Hessen

„Netzwerke zur Implementierung selbstgesteuerten Lernens in bestehende Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung (NIL)“
(Justus-Liebig-Universität Gießen)

Mecklenburg-Vorpommern

„Lehren und Lernen im Netzwerk Weiterbildung“
(Volkshochschulverband Mecklenburg-Vorpommern e. V., Schwerin)

Niedersachsen

„Lebenslanges forschendes Lernen im Kooperationsverbund Schule-Seminar-Universität“
(Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Institut für Erziehungswissenschaften)
„Lernorientierte Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken“
(ArtSet, Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit, Hannover)

Nordrhein-Westfalen

„Interkulturelle Weiterbildung im Netzwerk“
(Forum Weiterbildung Unna)
„LernEN – Aufbau eines regionalen Netzwerkes „Lernen und Selbstlernen“

(Westfalen Volkshochschule Witten-Herdecke)

Rheinland-Pfalz

„Selbstlernfähigkeit, pädagogische Professionalität und Lernkulturwandel“

(Universität Kaiserslautern)

„Innovative Methoden zur Förderung des lebenslangen Lernens im Kooperationsverbund Hochschule und Weiterbildung“

(Institut für Pädagogik, Landau, in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Weiterbildungsfor-
schung und -management an der Universität Landau)

Saarland

„Sprachnetzwerke in Grenzräumen“

(Volkshochschule Stadtverband Saarbrücken)

Sachsen

„Befähigung und Motivierung von Jugendlichen in der Schule zum lebenslangen Lernen“

(Sächsisches Staatsministerium für Kultus, Dresden)

Sachsen-Anhalt

„Vernetzungskonzept von Bildungseinrichtungen und Anstellungsträgern für Weiterbildungs-
arrangements in Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt“

(Fachhochschule Magdeburg in Kooperation mit der Universität Bielefeld)

Schleswig-Holstein

„Abgestimmte Trainingsmaßnahmen für Lehrkräfte und Schüler an Grundschulen zur
Sicherung von grundlegenden Voraussetzungen für lebenslanges Lernen“

(Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften der Universität Kiel)

„Eingliederung von bildungsfernen und benachteiligten Schülerinnen und Schülern der
Hauptschule in eine kontinuierliche lebenslange Lernbiographie“

(Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften der Universität Kiel)

Thüringen

„Entwicklung, Umsetzung und Erprobung neuer Lehr- und Lernarrangements in der politi-
schen Bildung an Erwachsenenbildungseinrichtungen“

(Thüringer Volkshochschulverband e. V., Jena)

Mit Hilfe der für das Programm „Lebenslanges Lernen“ eingeworbenen zusätzlichen ESF-Kofinanzierungsmittel werden ab 2001 weitere inhaltliche Schwerpunkte gesetzt und Projekte gefördert werden können. Hierzu gehören insbesondere Verbundprojekte möglichst wieder aktiv teilnehmender Länder unter Einschluss internationaler Erfahrungen und Kooperationspartner zu folgenden Themen:

- Qualitätssicherung,
- Zertifizierung auch solcher Qualifikationen, die außerhalb formalisierter Bildungsangebote erworben werden,
- Dokumentation von Kompetenzen (Kompetenzpass, Europäischer Lebenslauf) und
- Erprobung innovativer Konzepte zur individuellen Finanzierung.

5.3.6 Konzertierte Aktion Weiterbildung und innovative Projekte

Konzertierte Aktion Weiterbildung

Die Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW) ist eine international einmalige „Plattform“ für die Kommunikation und Kooperation der im Bereich der Weiterbildung tätigen Träger, Verbände und Organisationen, der Hochschulen, der Tarifpartner und der für Weiterbildung Zuständigen in Bund, Ländern, Kommunen und Kreisen.

Ziel der KAW ist es, die Aktivitäten und Kräfte in der Weiterbildung zu bündeln und zugleich Pluralität, Vielfalt und Eigenverantwortung in der Weiterbildungslandschaft zu fördern. Auch werden neue Entwicklungen in der Weiterbildung erörtert und geeignete, innovative Projekte vorgeschlagen. Darüber hinaus soll die KAW Impulsgeber für bundesweite Aktivitäten im Weiterbildungsbereich sowie Ratgeber und Gesprächspartner für Bund und Länder sein.

Die KAW wurde gebeten, zu dem Programm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“¹ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geplanten und den darin enthaltenen Fördermaßnahmen für regionale Netzwerke Stellung zu nehmen. Die KAW hat daraufhin den Entwurf für das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“² u. a. auf einem Workshop im Frühjahr 2000 beraten und in einer Stellungnahme Vorschläge für die endgültige Programmgestaltung erarbeitet. Sie wird dieses Programm fachlich weiter begleiten. Darüber hinaus hat sich die KAW für ihre künftige Arbeit auf die Themenfelder „Qualitätssicherung in der Weiterbildung“ und „Weiterbildungs-Berichterstattung“ verständigt.

Lernfest 2000

Lernfeste³ oder Wochen der Weiterbildung sind konzertierte Aktionen und Kampagnen, mit denen bei allen Menschen das Bewusstsein für die Notwendigkeit des ständigen Weiterlernens gestärkt sowie die Vielfalt der vorhandenen Lernmöglichkeiten propagiert werden können. Sie sind somit eine wichtige Möglichkeit, für das Weiterlernen Erwachsener und eine „Kultur des lebensbegleitenden Lernens“ zu werben. Durch die bundesweite Dimension des Lernfestes können sich die Bürger und Bürgerinnen als „lernende Gesellschaft“ erfahren.

¹ Vgl. Kapitel 5.3.1

² Vgl. Kapitel 5.3.2

³ Vgl. auch Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.4.5 und Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 5.4.5

Seit 1998 sind insgesamt 463 regionale und kommunale Lernfeste (1998: 119, 1999: 138, 2000: 206) mit jährlich mehreren hunderttausend Teilnehmern und Teilnehmerinnen realisiert worden.

Durch die Durchführung von Lernfesten werden regionale und kommunale Kooperationsverbände von Kultur- und Bildungseinrichtungen entwickelt und ausgebaut. Neben den unterschiedlichen Bildungs- und Kultureinrichtungen sowie Verbänden beteiligen sich zunehmend auch gesellschaftliche Gruppen, Betriebe und Wirtschaftsverbände, aber auch andere Initiativen an den Veranstaltungen.

Die Zentralveranstaltung zum deutschen Lernfest am 8. September 2000, dem Weltalphabetisierungstag, war eingebettet in die „Plattform für die Zukunft“, die im Rahmen des Globalen Dialogs der UNESCO¹ und der Weltbank auf der Expo 2000 in Hannover stattfand. In diesem Zusammenhang wurde auch zur ersten internationalen Woche des lebensbegleitenden Lernens aufgerufen. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Zentralveranstaltung waren Alphabetisierung, Fremdsprachenlernen, Lernen für eine nachhaltige Entwicklung, Kompetenz für und durch neue Medien sowie Strategien für neue Lernkulturen.

Innovative Projekte

Schwerpunkte für die Förderung innovativer Projekte im Bereich der allgemeinen Weiterbildung waren u. a.:

- Qualitätssicherung in der Weiterbildung

Als Folgemaßnahme des Bund/Länder-Projekts zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung (1997 bis 1999)² fand eine Fachtagung zur Qualitätssicherung³ in der Weiterbildung statt. Dabei wurde insbesondere die wichtige „Support-Funktion“ von Qualitätsentwicklern bzw. –beratern für die Weiterbildungseinrichtungen herausgestellt.

¹ Vgl. ferner Kapitel 6.2.5

² Vgl. von Küchler, F./Meisel, K. (Hrsg.): „Qualitätssicherung in der Weiterbildung I und II“ (2 Bände), in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), 1999; vgl. auch Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 5.5.6

³ von Küchler, F./Meisel, K. (Hrsg.): Dokumentation der Fachtagung: „Herausforderung Qualität“, in: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), 2000

Anfang 2000 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Förderung eines Projektes zur Entwicklung und Erprobung eines integrierten Fortbildungskonzepts „Qualitätsentwickler/Qualitätsentwicklerin“ für Einrichtungen der Erwachsenenbildung beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung bewilligt. In einer Erweiterung dieses Projektes wird an ca. zehn verschiedenen Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung der modellhafte Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems wissenschaftlich begleitet, die dabei gesammelten Erfahrungen werden ausgewertet und für die Nutzung durch andere Einrichtungen aufbereitet.

- Professionalisierung des Personals

In diesem Zusammenhang werden Projekte gefördert, mit deren Hilfe Konzepte zur Fortbildung des gesamten Personals im Sinne der Qualitätssicherung entwickelt und erprobt werden. Schwerpunkte sind dabei z. B. die Nutzung moderner, medien- und netzgestützter Lehr-/Lernformen, die Unterstützung von „Berufseinsteigern“ durch spezifische Fortbildungsmodule (z. B. zur erwachsenengerechten Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahme oder zur Lernberatung) sowie die Entwicklung spezieller Konzepte für Weiterbildungseinrichtungen mit dem Ziel der Öffnung für selbstgesteuertes Lernen innerhalb und außerhalb von traditionellen Kursen.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung Anfang des Jahres 2001 eine Fachtagung zum Thema „Neue Lehr- und Lernkulturen“ (Anforderungen an die Profession Erwachsenenbildung) durchgeführt. Dazu wurde durch das Institut im Vorfeld eine Bestandsaufnahme vorhandener Fortbildungsprogramme vorbereitet, bei der aktuelle Trends und neue, vor allem auch unter dem Aspekt der Qualitätsentwicklung notwendige Anforderungen an das unterrichtende Personal – auch an das nebenberuflich und ehrenamtlich sowie in freier Mitarbeit tätige Personal – herausgearbeitet wurden.

- Entwicklung und Erprobung von Konzepten der allgemeinen Weiterbildung für bestimmte „Zielgruppen“ der Weiterbildung, insbesondere zur Verbesserung der Chancengleichheit

Einen Schwerpunkt der Förderung innovativer Projekte bilden dabei spezifische Bildungskonzepte für ältere Menschen, die vorzeitig und oft unfreiwillig in den Ruhestand versetzt wurden. Diese Menschen haben aufgrund der spezifischen Problemlage besondere Bildungsbedürfnisse. So werden z. B. für Teilnehmer und Teilnehmerinnen von Selbsthilfegruppen besondere „Lernfelder“ initiiert und erprobt, in denen sie mit Hilfe unterschiedlicher Unterstützungsstrukturen Informations- und Selbsthilfekompetenzen erwerben können. Mit

einem weiteren Projekt wird ein „Online-Journal“ entwickelt, erprobt und evaluiert, das an spezifische Bildungsbedürfnisse und -voraussetzungen älterer Menschen anknüpft und das selbstgesteuerte Lernen dieser Menschen initiiert und auf unterschiedliche Weise mit Hilfe des Internet unterstützt.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Alphabetisierungsarbeit. Zur sachgerechten Information über das Problem des Analphabetismus in Deutschland wurde die Erarbeitung und Herausgabe des Buches „Ihr Kreuz ist die Schrift“¹ unterstützt. Gefördert wird weiterhin die „Entwicklung konzeptioneller Elemente einer berufsorientierten Alphabetisierung/Grundbildung sowie Entwicklung begleitender Fortbildungsmodule“. Im Rahmen dieses Projekts werden Grundbildungsmodule erarbeitet, die vom Personal in berufsvorbereitenden Maßnahmen bzw. in der Ausbildung junger Erwachsener ohne Schulabschluss bei Bedarf eingesetzt werden können. Parallel dazu werden Fortbildungsmodule für das Personal, das mit der genannten Zielgruppe arbeitet, entwickelt, erprobt und angeboten.

Zur Unterstützung des bundesweiten Erfahrungsaustauschs in diesem wichtigen Bereich der Erwachsenenbildung wurde im Jahr 2000 auch die Fachtagung zur Alphabetisierungsarbeit an der Evangelischen Akademie Bad Boll gefördert. Sie war dem Aspekt der Mediennutzung für die Alphabetisierungsarbeit gewidmet.

- Lernbarrieren/Benachteiligte in der Weiterbildung

Mit zwei Projekten wird versucht, die Gründe für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung besser zu klären, vorhandene Lernbarrieren zu erkennen und Benachteiligungen zu definieren. Mit einem weiteren Projekt wird mit „lernungewohnten“ Menschen ein Konzept zur Lernermutigung und zum Umgang mit selbst erkannten Lernbarrieren entwickelt und erprobt.

- Selbstgesteuertes und informelles Lernen²

Mit mehreren Projekten werden bei jeweils unterschiedlichen Aspekten Möglichkeiten zur Unterstützung selbstgesteuerter Lernformen untersucht. Während bei einem Projekt das veränderte Rollenverständnis der Lehrenden und neue Anforderungen an die Profession Erwachsenenbildung im Mittelpunkt stehen, werden bei anderen Projekten Prozesse zur „Verzahnung“ von individuellem und institutionellem Lernen gestaltet, Möglichkeiten zur Öffnung der Weiterbildungseinrichtungen für „selbstgesteuertes Lernen“ erprobt und Anregungen für

¹ Döbert, M./Hubertus, P.: „Ihr Kreuz ist die Schrift“, Bundesverband Alphabetisierung e. V. (Hrsg.), 2000

² Vgl. hierzu auch die Kapitel 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3 und 5.3.5

die weitere Gestaltung des „Lernumfeldes“ in den Institutionen erarbeitet. Zur Einschätzung von Möglichkeiten und Grenzen für eine breite Unterstützung des informellen Lernens und zur Ableitung von Vorschlägen für die didaktisch-methodische Erschließung informellen Lernens, sowie zur Einschätzung der erforderlichen Rahmenbedingungen wurde eine Studie in Auftrag gegeben

- Fremdsprachen in der allgemeinen Weiterbildung

Am Beispiel der seltener unterrichteten Sprachen werden in einem Projekt derzeit Konzepte zur Nutzung von Selbstlernmaterialien auf der Basis von neuen Technologien im Unterricht erarbeitet, verbunden mit Handlungsempfehlungen für das lehrende Personal, für Lernende und auch für Softwareentwickler.

5.4 Ausgewählte Zielgruppen

5.4.1 Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsausbildung

In der Modellvorhabenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“¹, die in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführt wird, werden junge Erwachsene mit einem kombinierten Ansatz von Arbeiten und Lernen zu einem gesetzlich anerkannten Berufsabschluss geführt. Die Qualifizierung erfolgt in Verbindung mit einem regulären Beschäftigungsverhältnis. Der betriebliche Arbeitsplatz wird als Lernort systematisch in die Qualifizierung einbezogen. Betriebliche Aufgabenstellungen und Arbeitsabläufe werden sowohl innerhalb des Arbeitsprozesses als auch in den vor- und nachbereitenden Lernphasen beim Bildungsträger für berufliches Lernen genutzt. Die Qualifizierung ist so aufgebaut, dass es möglich ist, den Berufsabschluss schrittweise begleitend zur Beschäftigung nachzuholen.

Die einzelnen Qualifizierungsschritte werden zertifiziert und in einem Qualifizierungspass dokumentiert. Ihm kommt die Funktion einer fortlaufenden Dokumentation der einzelnen Qualifizierungsschritte auf dem Weg zur Abschlussprüfung über eine Umschulung oder Externenprüfung zu.

Bei der Externenprüfung dient der Qualifizierungspass dazu, nachzuweisen, dass alle für den Berufsabschluss erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben worden sind. Damit kann der Prüfungsausschuss die Teilnahme an der Externenprüfung zulassen. Bei der Umschulung hat der Pass den Vorteil, dass bei Abbruch der Maßnahme dokumentiert ist, welche Qualifizierungsschritte erfolgreich absolviert wurden. Bei einer Wiederaufnahme der Umschulung können diese berücksichtigt werden. Den Betrieben gibt er Auskunft über den Umfang der für die Ausübung einer Tätigkeit erworbenen Qualifikationen.

Die Anwendung eines solchen Passes erfolgt auf freiwilliger Basis. Der Pass dokumentiert das schrittweise Nachholen eines Berufsabschlusses für die, die es aus unterschiedlichen Gründen nicht geschafft haben, in der regulären dualen Ausbildung oder in einer Umschulung einen Berufsbildungsabschluss zu erlangen. Die bisher in den einzelnen Modellvorhaben entwickelten und erprobten Qualifizierungspässe unterscheiden sich noch voneinander

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kapitel 3.4.4, Berufsbildungsbericht 1998, Kapitel 5.5.2, Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 5.5.1 und Berufsbildungsbericht 2000 Kapitel 5.6.1

in Form und Gestaltung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung arbeitet daher zurzeit mit den Modellvorhabenträgern¹ an einer Vereinheitlichung.

¹ BBJ, SERVIS gGmbH, Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e. V., Nürnberg; Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Gießen; IB Berufsbildungszentrum Jena; Starthilfe Sondershausen e. V., Sondershausen und das Zentrum für berufliche Qualifizierung und Beratung e. V., Hamburg.

5.4.2 Berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen¹

Entwicklung bei Teilnehmern und Teilnehmerinnen an berufsfördernden Bildungsmaßnahmen

Bundesweit befanden sich Ende Dezember 2000 40.522 behinderte Menschen (darunter 14.415 Frauen) in einer berufsfördernden Bildungsmaßnahme der beruflichen Wiedereingliederung. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine unbedeutende Steigerung um 36 bzw. 0,1 % (vgl. **Übersicht 90**). Bezogen auf die Art der Bildungsmaßnahme waren 31.698 in einer Weiterbildungsmaßnahme (alte Länder: 24.699, neue Länder: 6.999), 2.370 in einer Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung (alte Länder: 1.784, neue Länder: 586), 1.851 in einer Trainingsmaßnahme (alte Länder: 1.152, neue Länder: 699), 3.636 in einer Maßnahme im Eingangsverfahren/Arbeitstrainingsbereich von Werkstätten für Behinderte (alte Länder: 3.290, neue Länder: 346) und 967 in sonstigen Maßnahmen (alte Länder: 747, neue Länder: 220).

Von den Rehabilitanden und Rehabilitandinnen, die 2000 eine Weiterbildungsmaßnahme beendeten, haben 69 % das Maßnahmeziel erreicht. Von ihnen legten 39 % eine Prüfung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ab, 9 % eine sonstige staatliche Prüfung, 17 % eine sonstige Prüfung. Für 36 % der Weiterbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen war keine Prüfung vorgesehen. Bei den Rehabilitanden und Rehabilitandinnen, die die Maßnahmen vorzeitig beendet haben, ist der Anteil derjenigen, die wegen Arbeitsaufnahme die Weiterbildungsmaßnahme nicht bis zum regulären Ende besucht haben, im Vergleich zum Vorjahr mit 17 % unverändert geblieben.

Entwicklung des Reservierungssystems REHADAT

In einer gemeinsamen Initiative der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke und der Rehabilitationsträger wurde im Rahmen einer Modellförderung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung das Informationssystem REHADAT entwickelt, um aktuelle Informationen über die Belegung von Maßnahmen in Berufsförderungswerken zur Verfügung zu stellen. Dieses Meldesystem wurde zu einem Reservierungssystem ausgebaut und damit den Rehabilitationsträgern die Möglichkeit gegeben, für Rehabilitanden und Rehabili-

¹ Zur beruflichen Ausbildung von Behinderten vgl. Kapitel 3.3.3

tandinnen Maßnahmen in Berufsförderungs- und Berufsbildungswerken direkt am PC zu reservieren bzw. zu buchen.

Übersicht 90: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung nach Maßnahmeart 1996 bis 2000

Maßnahmeart	1996	1887	1998	1999	2000	
					Insgesamt	Weiblich
Fortbildung ¹⁾	9.363	8.080	–	–	–	–
Umschulung ¹⁾	27.373	25.226	–	–	–	–
Weiterbildung ¹⁾	–	–	31.941	30.640	31.698	11.279
Vorbereitungsmaßnahme für Weiterbildung ¹⁾	2.612	2.348	2.277	2.297	2.370	704
Trainingsmaßnahme ²⁾	–	–	2.810	3.029	1.851	682
Maßnahme im Eingangsverfahren/ Arbeitstrainingsbereich von Werkstätten für Behinderte	3.369	3.319	3.462	3.629	3.636	1.418
Berufsfindung	456	396	279	296	344	118
Arbeitserprobung	427	406	368	321	386	123
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	544	473	250	210	175	69
Blindentechische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	48	36	32	38	37	14
Fernunterrichtsmaßnahme	25	31	12	26	25	8
Insgesamt	44.217	40.315	41.431	40.486	40.522	14.415

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 98, Seite 200

¹⁾ Bis 1997 Fortbildung und Umschulung, ab 1998 Weiterbildung

²⁾ Ab 1998 statistisch erfasst

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

5.4.3 Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt seit 1991 die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben. Die Stipendiaten und Stipendiatinnen des Programms, die bei Aufnahme in die Förderung jünger als 25 Jahre sein müssen, erhalten über drei Jahre hinweg für anspruchsvolle berufsbegleitende Weiterbildungen bis zu 3.000 DM jährlich. Das Förderprogramm wird begleitet vom Beirat Begabtenförderung berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, in dem die Sozialpartner, die Länder und Vertreter der Wissenschaft mitwirken.

Die Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung gemeinnützige GmbH (SBB) hat im Rahmen einer Projektförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung u. a. die Bedarfserhebung und Weitergabe der Fördermittel an die beteiligten Kammern und andere zuständige Stellen sowie die Beratung in allen Fragen der Umsetzung übernommen. Im Berufsbereich der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen¹ betreut sie die Stipendiaten und Stipendiatinnen unmittelbar.

- Stipendiatenzahlen, Schulabschlüsse und Fördersummen

Die Begabtenförderung berufliche Bildung erreichte Ende 2000 rund 13.800 Stipendiaten und Stipendiatinnen. Die Geförderten-Quote liegt bei 0,86 % eines Absolventenjahrganges der dualen Berufsausbildung.

In 2000 erfolgten rund 4.600 Neuaufnahmen. 53,0 % wurden von einer Industrie- und Handelskammer, 31,5 % von einer Handwerkskammer aufgenommen, 4,4 % kamen aus Freien Berufen, 1,9 % aus dem Öffentlichen Dienst und 2,1 % aus der Landwirtschaft. Gemessen an den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern 1999 sind Industrie- und Handelskammern im Förderprogramm leicht überrepräsentiert (Absolventenanteil: 50,7 %), die Freien Berufe leicht unterrepräsentiert (Absolventenanteil: 6,4 %).

Der größte Teil der in 2000 bewilligten Mittel floss in die Bereiche Industrie und Handel (rund 13,2 Mio. DM bzw. 50,7 %, insgesamt 7.712 Stipendiaten) sowie in das Handwerk (rund 9,4 Mio. DM bzw. 36,2 %, insgesamt 4.275 Stipendiaten; vgl. **Tabelle 5/1** im Anhang). Die neu

¹Seit dem 1. Juli 1999 ist das Förderprogramm auf begabte Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen erweitert.

en Länder haben ihre Beteiligung gesteigert: 2000 standen für die Förderung von 1.773 Stipendiaten aus den neuen Ländern 3,7 Mio. DM zur Verfügung. Die Förderquote liegt mit 0,62 % zwar noch unter dem Bundesdurchschnitt von 0,86 %, zeigt aber weiter steigende Tendenz.

Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufnahmejahrgangs 1999 hatten 8 % einen Hauptschulabschluss, 46 % einen mittleren Bildungsabschluss und 46 % eine Hochschulzugangsberechtigung. Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag des Jahres 1998 hatten hingegen 34 % einen Hauptschulabschluss, 43 % einen mittleren Bildungsabschluss und 16 % die (Fach-) Hochschulreife. Die Begleitforschung zum Programm erklärt diese Ungleichgewichte teils damit, dass offenbar schon die Entscheidung für diese oder jene weiterführende Schule nach der Grundschulzeit Ausdruck einer unterschiedlichen Lernmotivation ist. Teils vermitteln die drei Schulstufen ihren Absolventen in unterschiedlicher Weise das Rüstzeug für eine besonders erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung.

1999 kamen die 4.615 Neuaufnahmen mit einer dualen Berufsausbildung aus 215 Ausbildungsberufen, zuzüglich 182 Neuaufnahmen aus 11 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen. 96 % der erfolgreichen Teilnehmer an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO haben einen dieser 215 Berufe erlernt. Das Programm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus. Der Frauenanteil lag bei den Neuaufnahmen insgesamt bei 45 %, im Bereich der dualen Ausbildungsberufe bei 43 % - dies ist identisch mit dem Frauenanteil bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern nach BBiG/HwO des Jahres 1998 - und in den Gesundheitsfachberufen bei 90 %. Ende 1999 hatten von allen im Programm befindlichen Stipendiaten und Stipendiatinnen insgesamt 256 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ihr Anteil an den Neuaufnahmen des Jahres 1999 betrug 1,6 %.

Das Förderprogramm wurde von der Bundesregierung im Jahr 2000 mit 26,5 Mio. DM finanziert. 2001 stehen 28,5 Mio. DM zur Verfügung. Damit wird es möglich sein, die Anzahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen auf dem erreichten Niveau zu stabilisieren und um die begabten Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen zu erhöhen.

- Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

1999 wurden Maßnahmen zum Thema „Handwerk und Technik“ mit einem Anteil von 26 % am häufigsten gefördert. Es folgten Kurse zur Verbesserung kaufmännischer Kenntnisse, Fremdsprachenkurse, Computer/EDV und Planung/ Organisation (vgl. **Schaubild 23**). Die Aufstiegsfortbildung erfreut sich weiterhin zunehmender Beliebtheit. Sie hatte 1999 einen Anteil von 33 % an allen Maßnahmeanträgen gegenüber 31 % in 1998 und 30 % in 1997. Bei den Fremdsprachenkursen betrafen drei von vier Englisch, 11 % Spanisch, 6 % Französisch sowie 3 % Italienisch. Die Sprachkurse fanden zu 36 % im europäischen Ausland, zu 33 % im außereuropäischen Ausland und zu 31 % im Inland statt. Die durchschnittliche Fördersumme beträgt 2.691 DM pro Maßnahme.

- Fremdsprachliche Weiterbildung im Ausland

Die Intensivsprachkurse im Ausland zählen neben den handwerklich-technischen und den kaufmännischen Lehrgängen zu den beliebtesten Weiterbildungsmaßnahmen in der Begabtenförderung berufliche Bildung. Sie beziehen sich überwiegend auf die Verbesserung der Englischkenntnisse und werden häufig im muttersprachlichen Ausland durchgeführt. Im Sommer 2000 wurden rund 1.200 Stipendiaten und Stipendiatinnen, die an Intensivsprachkursen im Ausland teilgenommen hatten, schriftlich-postalisch zu ihren Erfahrungen und zum Nutzen der fremdsprachlichen Weiterbildung befragt. 668 Fragebogen (56 %) standen für die Analysen zur Verfügung.

Die Kursteilnehmer zeichnen sich gegenüber anderen Berufsausbildungsabsolventen dadurch aus, dass sie schon vor der Förderung in erheblichem Umfang über fremdsprachliche Vorkenntnisse verfügten. Geförderte, die Sprachkurse im Ausland wählten, konnten auch in der Berufsschule überdurchschnittlich oft ihre Englischkenntnisse weiter ausbauen und hatten in jedem zweiten Fall auf eigene Initiative bereits an Sprachkursen in ihrer Freizeit teilgenommen.

34 % der untersuchten Kurse entsprachen voll und ganz den Lernerwartungen der Stipendiaten und wurden bezüglich des persönlichen Lernerfolgs mit „sehr gut“ bewertet. 47 % erhielten die Gesamtnote „gut“. Intensivsprachkurse, in denen nicht nur das aktive Sprechen, sondern auch die schriftliche Kommunikation in der Fremdsprache geübt wurde, kamen den Lerninteressen vieler Stipendiaten und Stipendiatinnen am meisten entgegen. Im Vergleich mit den Kursen in Europa vermittelten die Maßnahmen außerhalb Europas neben der Sprache wesentlich häufiger spezifische Kenntnisse zum Gastland.

Insgesamt konnten 60 % der erwerbstätigen Stipendiaten und Stipendiatinnen bereits positive Auswirkungen der Sprachkurse in ihrem Berufsleben feststellen. Darunter haben 22 % wegen ihrer fremdsprachlichen Weiterbildung ein höheres Einkommen oder eine höhere berufliche Position erreicht. Die Beschäftigungsbetriebe honorieren das Fremdsprachenlernen vor allem dann, wenn sie die Stipendiaten und Stipendiatinnen nach den Kursen mehr als vorher bei internationalen Tätigkeiten einsetzen können. Geförderte aus kaufmännischen Berufen, die für ihre Unternehmen außerdem Geschäftsreisen ins Ausland unternehmen, haben die größten Chancen, dass sich ihre fremdsprachliche Fortbildung in der Begabtenförderung berufliche Bildung auch finanziell bezahlt macht.

- Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Gesundheitsfachberufe

Im Jahr 2000 erfolgten 290 Neuaufnahmen im Bereich der Gesundheitsfachberufe, 1999 waren es 180. Einen Überblick über die Berufsstruktur gibt die **Tabelle 5/2** im Anhang.

Im Berufsbereich Gesundheitsfachberufe dominieren in allen 16 Berufen die fachbezogenen beruflichen Weiterbildungen. Im Vordergrund stehen hierbei Maßnahmen, die einen direkten praktischen Bezug zur täglichen Arbeit haben.

Physiotherapeuten wählen bisher Weiterbildungen in „Manueller Therapie“, „Manuelle Lymphdrainage und Ödemtherapie“ und Weiterbildungen nach dem „Bobath-Konzept“. Ergotherapeuten belegen Fortbildungen im Bereich „Sensorische Integration“ und erlernen Konzepte nach Affolter, Bobath und Perfetti. In der Krankenpflege werden neben den klassischen Fachfortbildungen wie „Fachkrankenschwester für Intensiv-/Anästhesiepflege“ und „Fachkrankenschwester für den Operationsdienst“ auch Kurzfortbildungen wie „Kinästhetik in der Pflege“ absolviert.

Weiterbildungen für Lehr- und Leitungsfunktionen sind bei den Gesundheitsfachberufen der Aufstiegsfortbildung zugeordnet. Die Weiterbildung zum „Lehrrettungsassistent“, zur „Diätküchenleiterin“, zur „Stationsleitung“, zur „Lehrerin für Pflegeberufe“ oder zur „Leitung ambulanten Pflegedienst“ sind typische Beispiele.

Bei den fachübergreifenden Maßnahmen wählen die Stipendiaten und Stipendiatinnen zum überwiegenden Teil Sprachkurse. Besonders beliebt ist Englisch in unterschiedlichen Anforderungsstufen. EDV-Kurse, Fortbildungen in Qualitätssicherung und persönlichkeitsbildende Seminare werden nur vereinzelt gewählt.

Schaubild 23 Beantragte Weiterbildungsthemen im Programm
„Begabtenförderung berufliche Bildung“ 1999 in Prozent¹



¹ Differenz zu 100%; Sonstige Themen

Quelle: Forschungsstelle für Informationstechnische Bildung

6. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung¹

6.1 Berufsbildungsaktivitäten der Europäischen Union

Die Europäische Union, ursprünglich als Wirtschaftsgemeinschaft gegründet, hat in der Entwicklung zur politischen Union den gewachsenen Stellenwert der Bildung und ihren Integrations- und Innovationsbeitrag erkannt und kontinuierlich größere Bildungsinitiativen entwickelt. In Zukunft wird Europas wichtigster Faktor das Humankapital sein: die geistigen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Kreativität und Innovationskraft unserer erwerbstätigen Bevölkerung und unseres Nachwuchses.

Ein deutlicher Beleg hierfür ist neben den Bemühungen zur Förderung eines europäischen Bildungsraums der Lissabonner Gipfel der Regierungschefs vom März 2000. Die Regierungschefs haben dabei das strategische neue Ziel vereinbart, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen und die besondere Rolle der Bildung, auch für die anderen Politikbereiche wie Wirtschaft oder Beschäftigung hervorgehoben. Die EU-Bildungsminister wurden von den Regierungschefs beauftragt, einen Bericht über gemeinsame Bildungsprioritäten vorzulegen und aktiv zur Gestaltung der europäischen Beschäftigungspolitik beizutragen. Zugleich hat der Europäische Rat ein ganzes Bündel an bildungspolitischen Initiativen vereinbart.

Die Mitgliedstaaten sind sich einig, dass zukunftsorientierte Bildungspolitik heute nicht mehr ohne die Einbeziehung europäischer und internationaler Entwicklungen gestaltet werden kann. Das Zusammenwachsen Europas, die internationale Verflechtung der Wirtschaft und der schnelle technologische Wandel auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten führen zu ständig neuen Qualifikationsanforderungen. Die Unternehmen brauchen mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die neben ihrer beruflichen Fachkompetenz die Fähigkeit besitzen, über Ländergrenzen hinweg mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten und zu kommunizieren. Deshalb gewinnt die Vermittlung von Sprachkompetenz, das Kennenlernen neuer Märkte und neuer Entwicklungen, unterschiedlicher Systeme und Kulturen einen immer höheren Stellenwert.

¹ Vgl. dazu auch Teil I, Kapitel 9

6.1.1 Berufsbildungspolitische Entwicklungen und Initiativen

Neben der Zielsetzung, über die europäische Dimension der Bildung hinaus stärker die nationalen Bildungspolitiken in den Kontext der europäischen Integration zu stellen, wurden im Jahr 2000 während der portugiesischen und französischen EU-Präsidentschaft verschiedene neue Initiativen mit Berufsbildungsbezug vereinbart.

Bildungspolitische Zielsetzungen des Europäischen Rates von Lissabon

Die Regierungschefs haben auf dem Europäischen Rat vom 23. und 24. März 2000 in Lissabon ein neues strategisches Ziel für das kommende Jahrzehnt gesetzt: Die Union soll zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt werden. Bildungs- und Ausbildungssysteme müssen sich folglich auf den Bedarf der Wissensgesellschaft und die Notwendigkeit von mehr und besserer Beschäftigung einstellen. Konkrete Vorschläge betreffen die substanzielle jährliche Steigerung von Humankapitalinvestitionen, die Halbierung der Anzahl der Schulabgänger unterhalb der Sekundarstufe II bis zum Jahr 2010, die Sicherung des Zugangs aller Schulen in der Union zum Internet und zu Multimediaterial bis Ende 2001, die Weiterentwicklung von Schulen und Ausbildungszentren zu breiten Zielgruppen offenstehenden Mehrzweck-Lernzentren, die Vereinbarung eines europäischen Rahmens von Grundfertigkeiten durch lebensbegleitendes Lernen, die Beseitigung von Mobilitätshindernissen, die Schaffung eines europäischen Musters für Lebensläufe und die Vorlage eines umfassenderen Berichts der EU-Bildungsminister an den Europäischen Rat zu künftigen Zielen der Bildungssysteme.

Einige der Ziele konnten bereits im Jahr 2000 umgesetzt werden. Die EU-Bildungsminister haben nationale Berichtsbeiträge zur Entwicklung ihrer Bildungssysteme vorgelegt, aus denen bis Anfang 2001 der gemeinsame Bericht der EU-Bildungsminister erarbeitet und an den Europäischen Rat im März 2001 in Stockholm vorgelegt werden soll. Zur Überwindung von Mobilitätshindernissen hat der EU-Bildungsministerrat einen Aktionsplan Mobilität verabschiedet und einen gemeinsamen Standpunkt zu einer Ratsempfehlung zur Überwindung von Mobilitätshemmnissen gefunden. Auch wurde bereits ein Entwurf zu einem europäischen Muster für Lebensläufe entwickelt.

Neue Kooperationsverfahren in der europäischen Bildungszusammenarbeit

Im Jahr 2000 hat eine grundlegende Debatte zu neuen Kooperationsverfahren in der europäischen Bildungszusammenarbeit stattgefunden. Ausgehend von den Schlussfolgerungen

von Lissabon, die übergreifend für die europäischen Fachpolitiken eine neue Arbeitsmethode (offene Koordinierung und Benchmarking) vorschlagen, entstand eine dynamische Debatte zur Notwendigkeit einer vertieften und strukturierteren Bildungszusammenarbeit in Europa. Vorschläge reichten dabei von einer sinngemäßen Übernahme der Luxemburg-Kooperationsverfahren zur europäischen Beschäftigungspolitik (mit Leitlinien, qualitativen und quantitativen Zielvorgaben, Umsetzungsberichte und Bewertungen durch die Kommission) bis zur Beibehaltung der bisherigen, auf Programmkooperation und Erfahrungsaustausch beruhenden Zusammenarbeit. Deutschland hat dabei den Willen und die Notwendigkeit zu einer neuen Stufe der Zusammenarbeit unterstrichen und als Startpunkt dieser neuen Kooperation die „Rolling Agenda“ vorgeschlagen, die von den EU-Bildungsministern Ende 1999 vereinbart und bislang nur ansatzweise umgesetzt wurde. Die Agenda enthält konkrete Bildungsprioritäten zur strukturierten Verfolgung auf europäischer Ebene, erlaubt die Vereinbarung von gemeinsamen bildungspolitischen Zielsetzungen, den kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch einschließlich von Berichterstattungen und entsprechenden Analysen der Kommission. Die Kommission verengt in ihren Zielsetzungen aus Kompetenzgründen Bildungspolitik zunehmend auf die Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit, stellt andererseits aber unter diesem Aspekt Kriterien und Ansprüche für die Harmonisierung der Bildungspolitiken der Mitgliedstaaten auf, was die EU-Verträge so nicht vorsehen.

*Empfehlung des Rates und des Europäischen Parlaments zur Überwindung von
Mobilitätshemmnissen im Bildungsbereich*

Der EU-Bildungsministerrat hat am 9. November 2000 nach längerer Verhandlung einen gemeinsamen Standpunkt zur Ratsempfehlung zu Mobilitätshindernissen gefasst. Die Ratsempfehlung enthält vielfältige Vorschläge zur Mobilitäts erleichterung für Auszubildende, Schüler, Studenten, Freiwillige, Lehrkräfte und Ausbilder. Die Maßnahmen reichen von der Verbesserung der Mitnahmemöglichkeiten von Stipendien und Ansprüchen über Vorschläge zur Verbesserung der Transparenz von Qualifikationen, der internationalen Öffnung der Bildungssysteme bis zur Umsetzung neuer europäischer Initiativen. Die deutschen Vorschläge zur Schaffung eines europäischen Schüler-/Auszubildenden-/Studenten- und Freiwilligenausweises, zur Erweiterung des EUROPASS (auf nicht-duale Ausbildungen und auf Beitrittsstaaten), zur Schaffung mehrsprachiger europäischer Berufsprofile und zur Einrichtung einer bürgernahen europäischen Informationsplattform zu Mobilitätsmöglichkeiten in Europa konnten dabei durchgesetzt werden. Mit der Verabschiedung der Ratsempfehlung ist unter schwedischer Präsidentschaft im ersten Halbjahr 2001 zu rechnen.

Aktionsplan Mobilität der französischen Präsidentschaft

Der Aktionsplan Mobilität wurde vom EU-Bildungsministerrat am 9. November 2000 verabschiedet und an den Europäischen Rat von Nizza am 7. Dezember 2000 weitergeleitet. Der Aktionsplan konkretisiert verschiedene Vorschläge der Ratsempfehlung zur Überwindung von Mobilitätshemmnissen im Bildungsbereich und verankert erstmals Maßnahmen der bislang nur zwischenstaatlich von den europäischen Bildungsministern vereinbarten Bologna-Erklärung zur Annäherung im Hochschulbereich auf gemeinschaftlicher Ebene. Die Vorschläge reichen von der finanziellen Steigerung von Mobilitätsprogrammen über die Schaffung einer europäischen Qualitätscharta zur Mobilität, der Anrechnung und Anerkennung von Auslandsqualifikationen bis hin zur Schaffung europäischer Datenbanken zur Mobilität. Der Europäische Rat von Nizza hat den Aktionsplan Mobilität begrüßt und seine baldige Umsetzung gefordert.

Memorandum der Kommission zum lebensbegleitenden Lernen¹

Dem Konzept lebenslangen Lernens kommt auf europäischer Ebene wachsende Bedeutung zu. Die Schlussfolgerungen der im Jahr 2000 durchgeführten europäischen Bildungsministerkonferenz in Bukarest, die EURYDICE-Studie zum lebensbegleitenden Lernen und die neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 zum lebensbegleitenden Lernen werden nunmehr durch das Kommissionsmemorandum ergänzt. Das Memorandum wurde auf dem EU-Bildungsministerrat am 9. November 2000 erstmals offiziell vorgestellt. Es beschreibt die Anforderungen für verändertes Lernen, wichtige Elemente für Strategien² zur Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens und schlägt sechs Schlüsselfelder für europäische und nationale Maßnahmen vor (neue Fertigkeiten für alle, Steigerung der Investitionen in Humanressourcen, Innovation im Lehren und Lernen, Bewertung von Lernen, neuer Stellenwert von Lernen und Berufsberatung, bürgernahe Lernangebote). Im Memorandum wird eine Studie zum Erwachsenenlernen für die europäische Ebene vorgeschlagen, die auf der Grundlage von Indikatoren zum lebensbegleitenden Lernen europaweit durchgeführt werden soll. Hierzu finden noch Beratungen statt. Die Kommission möchte das Memorandum in einem breiten europäischen Diskussionsprozess im ersten Halbjahr 2001 beraten, bevor konkrete Folgemaßnahmen vorgeschlagen werden.

¹ Zum Thema lebensbegleitendes Lernen vgl. insbesondere auch Kapitel 5.3

² Vgl. Kapitel 5.3

Europäische Spracheninitiativen

Die EU-Bildungsminister haben eine Ratsentscheidung zum Europäischen Jahr der Sprachen 2001 verabschiedet. Das Gesamtbudget für das Europäische Jahr der Sprachen beträgt 8 Mio. Euro. Die EU führt das Jahr gemeinsam mit dem Europarat durch. Das Europäische Jahr der Sprachen soll mit einer europaweiten Werbekampagne unter dem Motto „Sprachen öffnen Türen“ für die Sprachenvielfalt Europas sensibilisieren und zum Fremdsprachenerwerb und zur Mehrsprachigkeit motivieren. Im Rahmen des Jahres werden Projektausschreibungen, Informationskampagnen zur Förderung des Sprachenlernens und verschiedene Fachkonferenzen durchgeführt.

Die Vorbereitungen zur Umsetzung des Jahres sind auf nationaler und europäischer Ebene angelaufen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat zur nationalen Umsetzung einen nationalen Begleitausschuss eingerichtet und eine Startkonferenz am 6. Februar 2001 in Berlin veranstaltet. Die nationale Startkonferenz hat als Auftaktveranstaltung mit großer Öffentlichkeitswirkung Impulse zu einer breiten Beteiligung aller Partner und Institutionen am Sprachenjahr gegeben und Spaß und Motivation zum Sprachenlernen und zum Kennenlernen von Menschen anderer Kulturen erzeugt. Im weiteren Verlauf des Jahres 2001 sind eine Fachkonferenz zum Sprachenlernen im schulischen Bereich und eine gemeinsame nationale Abschlusskonferenz zum Sprachenjahr geplant.

Mit dem Europäischen Sprachensiegel sollen innovative Projekte des Sprachenlernens im schulischen und außerschulischen Bereich prämiert werden. Der Themenschwerpunkt des europäischen Sprachensiegels lautete für das Jahr 2000 „Berufliches Lernen und Spracherwerb“. Um das Europäische Sprachensiegel hatten sich 71 Projekte beworben. Es wurden ein erster und zweiter sowie sechs dritte Preise und ein Sonderpreis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vergeben. Dabei hat die unabhängige Auswahl-Jury besonders Projekte hervorgehoben, die neue Lehr- und Lernmethoden bei der Kombination von beruflicher Bildung und Spracherwerb erproben und Jugendliche und Erwachsene fördern, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

*Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur
Qualität der schulischen Ausbildung*

Die EU-Bildungsminister haben am 9. November 2000 eine Empfehlung des Rates und des Europäischen Parlaments zur europäischen Zusammenarbeit bei der Bewertung der Qualität der schulischen Ausbildung verabschiedet. Die Empfehlung enthält Vorschläge zur struktu-

rierteren Qualitätsbewertung schulischer Ausbildung durch externe und interne Evaluierung und zur Verbesserung der europäischen Zusammenarbeit und des europäischen Erfahrungsaustausches hierbei.

Qualitätsverbesserung beruflicher Bildung

Zur Qualitätsverbesserung beruflicher Bildung haben Kommission und Mitgliedstaaten Eckpunkte für die künftige europäische Zusammenarbeit vereinbart, die u. a. die Verbesserung der Kenntnisse über Qualitätskonzepte und die Entwicklung von Qualitätsindikatoren vorsehen. Die nähere Ausgestaltung der Zusammenarbeit wird von einem einzurichtenden Europäischen Forum zur Qualität der Berufsbildung begleitet, in dem Kommission, Mitgliedstaaten und Sozialpartner vertreten sind. Diese Arbeiten ergänzen bereits bestehende Initiativen und Empfehlungen zur Qualität im Schulunterricht und im Hochschulbereich.

Neue Abkommen EU-USA/EU-Kanada zur Bildungszusammenarbeit

Die EU hat 1995 im Rahmen der transatlantischen Kooperation mit den USA und Kanada erstmals zwei Abkommen zur Bildungszusammenarbeit geschlossen. Die Abkommen waren auf fünf Jahre begrenzt und laufen Ende 2000 aus. Die bisherigen Erfahrungen der Bildungszusammenarbeit mit den USA und Kanada sind gut. Allerdings bezog sich die Zusammenarbeit fast ausschließlich auf den Hochschulbereich. Die neuen Abkommen zur Verlängerung der Zusammenarbeit der EU mit den USA und Kanada ab 2001 befinden sich in der Endphase der Verhandlungen. Im Verhandlungsmandat des Rates an die Kommission wurde betont, dass die berufliche Bildung in den neuen Abkommen stärker Berücksichtigung finden muss. Dies wurde von der Kommission aufgegriffen.

Europäische Lebensläufe

Zur Schaffung einer gemeinsamen europäischen Form für Lebensläufe wurden vom Europäischen Forum für Transparenz (CEDEFOP) ein Entwurf erstellt, der Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen von Bewerbern für potenzielle Arbeitgeber in Europa leicht verständlich dokumentieren soll. Der Entwurf befand sich Anfang 2001 in den Beratung in europäischen Bildungsgremien.

6.1.2 Bildungs- und Berufsbildungsprogramme

SOKRATES

Der Beschluss zur zweiten Phase von SOKRATES, des EU-Programms zur Förderung europäischer Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung wurde am 24. Januar 2000 verabschiedet. Sokrates II hat eine Laufzeit von 2000 bis 2006 und ein Budget von 1,85 Mrd. Euro. Es setzt verschiedene erfolgreiche Aktionen des Vorläuferprogramms fort (Erasmus, Comenius und Lingua) und ergänzt diese durch neue Aktionen zur Erwachsenenbildung und zu Multimedia (Grundtvig, Minerva). Das Programm SOKRATES II soll gemeinsam mit dem Programm LEONARDO da VINCI II das Konzept des lebensbegleitenden Lernens stärker in den Mittelpunkt stellen und erheblich zum Ausbau der europäischen Bildungskooperation beitragen. Folgende Aktionen werden in SOKRATES II gefördert:

- Aktion 1 Comenius (Schulbildung),
- Aktion 2 Erasmus (Hochschulbildung),
- Aktion 3 Grundtvig (Erwachsenenbildung),
- Aktion 4 Lingua (Fremdsprachenerwerb),
- Aktion 5 Minerva (Multimedia im Bildungsbereich),
- Aktion 6 Gemeinsame Aktionen,
- Aktion 7 Beobachtung und Innovation und
- Aktion 8 Flankierende Maßnahmen.

Der SOKRATES-Beschluss sieht vor, dass sich die Mindestgröße der auszugebenden Mittel für Erasmus auf 51 % des Budgets, für Comenius (einschließlich des Austausches zum Fremdsprachenerwerb für Schüler, Auszubildende und Lehrer und Ausbilder) auf 27 % und für Grundtvig auf 7 % beläuft. In Deutschland werden die einzelnen Aktionen durch Nationale Agenturen mit folgenden Zuständigkeiten betreut: durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst (Erasmus), den Pädagogischen Austauschdienst (Comenius), die Carl-Duisberg-Gesellschaft (außerschulische Mobilität in Comenius und Mobilität in Grundtvig) sowie durch Bildung für Europa, Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Lingua, Minerva, Grundtvig).

Es ist zu erwarten, dass sich bis zum Ende der Laufzeit des Programms im Jahr 2006 die Zahl der teilnehmenden Hochschulen weiterhin europaweit bei 1.600 bewegen wird, die Zahl der an ECTS (Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen) partizipieren-

den Hochschulen aber von derzeit 1.000 weiter ansteigen wird. Ca. 800.000 Studierende werden die Möglichkeit haben, einen Mobilitätzuschuss der EU zu erhalten. 75.000 Dozenten und Dozentinnen werden durch Erasmus-Mittel Lehraufträge im Ausland wahrnehmen können.

Der Mittelaufwuchs für Comenius wird einen Ausbau der Zahl der teilnehmenden Schulen ermöglichen. Es darf europaweit eine Beteiligung von 30.000 Schulen erwartet werden. Rund 200.000 Schüler und Schülerinnen sowie Auszubildende werden an Austauschmaßnahmen teilnehmen. Rund 60.000 Personen werden Fortbildungskurse für Lehrer und Lehrerinnen in Comenius nutzen können.

Für Deutschland bedeutet dies eine weitere Steigerung des Austausches von Erasmus-Studenten deutscher Hochschulen auf insgesamt 140.000 bis zum Jahr 2006. In Comenius soll die Teilnahme von jährlich 1.500 deutschen Schulen realisiert werden. Die Zielzahl für die gesamte Programmlaufzeit bis 2006 ist 9.000. Aus Deutschland werden sich zwischen 30.000 und 40.000 Schüler und Auszubildende sowie 10.000 deutsche Lehrer und Ausbilder am Austausch zum Fremdsprachenerwerb beteiligen können.

LEONARDO da VINCI

Das Aktionsprogramm zur Durchführung einer gemeinschaftlichen Berufsbildungspolitik LEONARDO da VINCI hat das Ziel, die Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten zu fördern und dadurch zur Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme in den Staaten beizutragen. Erreicht werden soll dies durch Förderung transnationaler innovativer Aktionen, die von europäischen Partnerschaften auf dem Gebiet der Berufsbildung gemeinsam getragen und durchgeführt werden.

Am 31. Dezember 1999 endete die erste Phase des Programms LEONARDO da VINCI. Die am 1. Januar 2000 begonnene zweite Phase zeichnet sich durch eine Reihe signifikanter Änderungen im Vergleich zur ersten Phase aus: Es gibt nur noch fünf Maßnahmen, wobei die Maßnahme Mobilität nach Zielgruppen untergliedert ist. Das Programm hat drei Zielsetzungen, die von sechs Prioritäten ergänzt werden. Das Antragsverfahren und die Verwaltung der Finanzmittel wurden dezentralisiert. Circa 80 % aller Fördermittel werden von der Nationalen Agentur verwaltet. Leonardo da Vinci ist zu einem homogenen Berufsbildungsprogramm geworden, das im wesentlichen nach Förderinstrumenten gegliedert ist.

Am 1. Januar 2000 wurde die Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung als Nationale Agentur für das Programm LEONARDO da VINCI in Deutschland eingerichtet. Sie wird von Durchführungsstellen unterstützt, die im Unterauftrag die Maßnahme Mobilität durchführen: die Carl-Duisberg-Gesellschaft, der Deutsche Akademische Austauschdienst sowie die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit. Die Bundesanstalt für Arbeit selbst unterstützt die Nationale Agentur bei allen Fragen, die Aspekte der Berufsberatung berühren. Hierdurch wurde ein Schritt in Richtung auf mehr Transparenz und einfachere Strukturen in Deutschland gemacht.

Das Budget des Programms LEONARDO da VINCI belief sich im Jahr 2000 auf insgesamt 140 Mio. Euro. Projekte unter deutscher Federführung partizipierten auch im Jahr 2000 erheblich an diesen Fördermitteln: 11,4 Mio. Euro standen für Mobilitätsprojekte von Auszubildenden, jungen Arbeitnehmern, Hochschulabsolventen und Studenten und sowie Ausbildern/Bildungsverantwortlichen zur Verfügung. Aus diesen Mitteln wurden circa 1.000 junge Arbeitnehmer, 800 Ausbilder, 1.800 Studenten und Hochschulabsolventen sowie 3.000 Auszubildende gefördert. Rund 8 Mio. Euro stehen für 20 Pilotprojekte mit deutschen Konsortialführern zur Verfügung. Sowohl die Mittel für die Mobilitätsprojekte als auch für die Pilotprojekte werden dezentral verwaltet. Zusätzlich werden fünf Projekte im sogenannten Verfahren C (unmittelbare Förderung durch die Europäische Kommission) mit deutschen Konsortialführern durchgeführt.

Die Bundesanstalt für Arbeit nimmt für Deutschland auch die Funktion eines nationalen Ressourcen-Centrums für Berufsberatung im Rahmen des Programms wahr. Im Rahmen von LEONARDO da VINCI II wird ein transnationales Netzwerk solcher Zentren durch die EU-Kommission gefördert. Diesem Netzwerk kommt im Rahmen der europäischen Bildungszusammenarbeit eine besondere Bedeutung zur Schaffung eines europäischen Beratungsraumes zur Unterstützung von Bildungsmobilität zu.

6.1.3 Europäischer Sozialfonds

Die Zielsetzungen des Europäischen Sozialfonds (ESF) liegen im laufenden Förderzeitraum 2000 bis 2006 in der Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitiken, der Entwicklung von Humanressourcen, der Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt und der Verbesserung der Chancengleichheit. Die ESF-Förderung konzentriert sich auf fünf Politikbereiche:

1. Entwicklung und Förderung aktiver Arbeitsmarktpolitiken zur Bekämpfung und Verhinderung von Arbeitslosigkeit;
2. Förderung der Chancengleichheit;
3. Förderung und Verbesserung der beruflichen und allgemeinen Bildung, lebenslanges Lernen;
4. Förderung eines anpassungsfähigen Arbeitskräftepotenzials, Entwicklung des Unternehmergeistes, berufliche Kompetenzentwicklung, Erleichterung der Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials in Forschung, Wissenschaft und Technologie;
5. Förderung spezifischer Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs der Frauen zum Arbeitsmarkt.

Daneben unterstützt der ESF die europäische Beschäftigungsstrategie, die beschäftigungspolitischen Leitlinien sowie die nationalen Aktionspläne für Beschäftigung. Die ESF-Verordnung sieht in der gesamten EU gleiche Fördermöglichkeiten bei unterschiedlichen Interventionssätzen vor.

Durch den Schwerpunkt im Politikbereich „Förderung und Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung, lebenslanges Lernen“ ergeben sich erweiterte Nutzungsmöglichkeiten des ESF für den Bildungsbereich. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung nutzt die Möglichkeiten zur Kofinanzierung aus dem ESF im Volumen von jährlich rd. 50 Mio. DM zur Ergänzung seiner bildungspolitischen Programme u. a. auf den Gebieten Weiterentwicklung Lebenslangen Lernens, berufliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, Schaffung von Netzwerken und Kompetenzzentren, Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf, Benachteiligtenförderung und bilaterale Austauschprogramme.

Im einzelnen werden folgende BMBF-Programme durch ESF-Mittel kofinanziert:

1. Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Durch das Programm soll der Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke gefördert werden, die vor Ort innovative Projekte im Bereich lebensbegleitendes Lernen durchführen. Primäres Ziel der Kooperationen soll es sein, Bildungsanbieter und Bildungsnachfrager (Individuen, Betriebe etc.) sowie andere Interessierte zu lernenden Regionen zusammenzuführen.

2. BLK-Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“

Mit dem von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung verabschiedeten BLK-Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ wird die Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern über alle Bildungsbereiche hinweg intensiviert. Hauptziel ist es, innovative Formen der Kooperation in und zwischen den Ländern zur Förderung lebensbegleitenden Lernens zu initiieren.

3. Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“

Im Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ werden auf der Grundlage eines mit den Ländern in der BLK abgestimmten Rahmenkonzeptes innovative Projekte gefördert, die Jugendliche ihren Erfahrungen entsprechend und praxisnah auf die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt vorbereiten sowie in selbständiger Auseinandersetzung an ökonomisches Denken und Handeln heranführen.

4. Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Inhaltliche Schwerpunkte des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ sind:

- Grundlagenforschung zur Kompetenzmessung, Kompetenzanalyse und Auf- und Ausbau von beruflichen Kompetenzen, spezifische Fragen der Selbstorganisation des Lernens, Ausdifferenzierung unterschiedlicher betrieblicher Lernkulturen
- Umsetzungsprojekte zur betrieblichen Lernkultur,
- modellhafte Projekte und Initiativen zum Kompetenzerhalt durch tätigkeitsgebundenes kontinuierliches Lernen im sozialen Umfeld und
- Projekte zur Weiterentwicklung des beruflichen kontinuierlichen Lernens mit Hilfe der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien.

5. Programm „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF)

In den vier Innovationsbereichen des Programms geht es darum, die Effizienz vorhandener Förderangebote zu steigern und die Arbeit mit Zielgruppen wie Migrant(inn)en und junge Frauen in schwierigen Lebenslagen zu verbessern. Dabei stehen im Vordergrund:

- die Entwicklung einer durchgängigen, kohärenten, auf den individuellen Bedarf zugeschnittenen, praxisnahen Förderstruktur, die flexible Übergänge in die betriebliche Ausbildung ermöglicht,
- Aufbau von Kooperationsnetzen auf lokaler und regionaler Ebene,
- Erschließung von betrieblichen Ausbildungspotentialen für leistungsschwächere Jugendliche,
- Qualitative Weiterentwicklung der Arbeit in den Trägereinrichtungen, u. a. durch Erweiterung des Berufswahlspektrums unter Einbeziehung von IT- und Medienkompetenz sowie
- Verbesserung der Ausbildungschancen für Migrantinnen und Migranten sowie für von ‚Berufslosigkeit‘ bedrohte junge Frauen, z. B. alleinerziehende Mütter.

6. Förderkonzept „Überbetriebliche Berufsbildungsstätten“ (ÜBS)

Im Modellvorhaben Kompetenzzentren sollen geeignete überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Technologietransferzentren zu überregionalen Kompetenzzentren weiterentwickelt werden. Aufgabe der Kompetenzzentren soll es sein, intensive Ausbildung, Fort- und Weiterbildung sowie Information und Beratung sicherzustellen und eng miteinander zu verbinden.

7. Bilaterales Austauschprogramm in der beruflichen Bildung mit den mittel- und osteuropäischen Ländern, vorerst Polen und Tschechien

Zielsetzung der geplanten Maßnahmen ist der Aufbau und die Intensivierung des internationalen Austausches in der beruflichen Bildung mit Polen und Tschechien, die als Beitrittskandidaten zur Europäischen Union und aufgrund ihrer wirtschaftlichen und politischen Bedeutung als direkte Nachbarländer von besonderem Interesse sind, durch:

- grenzüberschreitende Ausbildungspartnerschaften zur Stärkung der internationalen Kompetenz und Mobilität von jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. künftigen Selbstständigen,

- Betriebspraktika während oder unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung zur Erweiterung ihrer Fachkompetenz,
- Erfahrungsaustausch zwischen Ausbildern sowie
- Aufbau grenzübergreifender Netzwerke für die oben beschriebenen Kooperationen.

6.1.4 Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen

CEDEFOP

Schwerpunkte der Arbeit des Europäischen Zentrums zur Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) liegen in der Unterstützung der Europäischen Kommission und der Mitgliedstaaten bei der europäischen Berufsbildungszusammenarbeit und in der Erarbeitung sowie Veröffentlichung von Fachpublikationen zu ausgewählten Berufsbildungsfragen. Hier sind das CEDEFOP-Dokumentations- und Informationsnetzwerk, das elektronische „Training Village“ im Internet, die Arbeiten an einem Europäischen Berufsbildungsbericht sowie die in Zusammenarbeit mit der EU-Kommission und den Mitgliedsstaaten organisierten Foren zur Verbesserung der bildungspolitischen Zusammenarbeit in Europa wie z. B. zur Transparenz von beruflichen Qualifikationen zu nennen.

Das 1998 eingerichtete Europäische Forum für die Transparenz beruflicher Qualifikationen sollte Initiativen und Maßnahmen entwickeln, die der Transparenz auf dem Gebiet der Ausbildungs- und Befähigungsnachweise dienen. Die Ausbildungs- und Befähigungsnachweise sollten um Informationen ergänzt werden, die potenziellen Arbeitgebern oder anderen interessierten Personen und Institutionen eine Bewertung der Qualifikationen und der Art und Weise ihres Erwerbs ermöglichen.

In die Arbeit des Europäischen Forums sind die Ergebnisse eines Projekts im Programm LEONARDO da VINCI zur Entwicklung und praktischen Erprobung einer transparenten Anlage zum Prüfungszeugnis („Zeugnis erläuterung“) eingeflossen. Am Projekt „EuroCert: Förderung der Mobilität durch transparente Prüfungszeugnisse“, das vom irischen National Council for Vocational Awards koordiniert wurde, waren neben Deutschland auch Großbritannien, Dänemark, Italien, Norwegen und Schweden sowie die „Beitrittsländer“ Tschechische Republik, Polen und Slowenien beteiligt. EuroCert ist ein einseitiges Dokument, das neben den beruflichen Kompetenzen des Zeugnisinhabers Informationen über die ausgebende Stelle, die Gültigkeit, das Benotungssystem und die Qualifikationsstufe enthält.

In zweijähriger Arbeit hat das Forum, bestehend aus Vertretern der EU/EWR-Mitgliedstaaten, der Sozialpartner, der Europäischen Kommission, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und des CEDEFOP, mit Unterstützung einer technischen Arbeitsgruppe Vorschläge für praktische Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz der beruflichen

Qualifikationen erarbeitet. Die Empfehlungen des Europäischen Forums erstrecken sich darauf, in jedem Mitgliedstaat,

- ein System einzurichten, in dem mit jedem offiziellen nationalen Abschlusszeugnis eine „Zeugniserläuterung“ ausgegeben wird, die in mindestens eine andere EU-Sprache übersetzt wird;
- eine nationale Kontaktstelle zu benennen, die für die Bereitstellung von Informationen über nationale berufliche Qualifikationen, einschließlich der Zeugniserläuterungen, sowie über die nationalen Bildungssysteme und Qualifizierungswege verantwortlich ist.

Das Europäische Forum hat schließlich einen Katalog von Erfolgskriterien erstellt, der die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen in den Jahren 2001 bis 2003 unterstützen soll. Deutschland entspricht den Vorschlägen für den Ausbildungsbereich bereits seit Jahren mit den dreisprachigen „Ausbildungsprofilen“.

Europäische Stiftung für Berufsbildung¹

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 (sogenannte MEDA-Staaten). Seit der Kosovo-Krise hat sich das Augenmerk außerdem auf die gezielte Unterstützung der aufgrund der Kriegereignisse zum Teil vor großen Schwierigkeiten stehenden Staaten und Regionen Südosteuropas beim wirtschaftlichen und sozialen Wiederaufbau gerichtet.

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung verfolgt generell das Ziel, die Restrukturierung und inhaltliche Modernisierung der beruflichen Bildung in den genannten Staaten und Territorien zu fördern. Durch den über mehrere Jahre hinweg aufgebauten eigenen Sachverstand und den Aufbau eines leistungsfähigen Netzwerkes internationaler Berufsbildungsinstitutionen und –spezialisten ist die ETF zu einem international gefragten Kompetenzzentrum geworden. Es leistet auf wichtigen Feldern wie der Herausbildung neuer Berufsbildungssysteme, der aktiven Gestaltung der Wechselbeziehung zwischen Arbeitsmarkt und Berufsbildung, der Entwicklung und Einführung neuer Berufsbildungs-

¹ Vgl. ferner Kapitel 6.2.5

standards, der Zusammenarbeit der Sozialpartner in der beruflichen Bildung, der Fortbildung von Lehrpersonal der Entwicklung, alternativer Ansätze 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.

Die Informationen des ETF-Informationsnetzwerkes (Netz Nationaler Beobachtungsstellen), vor allem die analytischen Länderberichte und Faktenblätter über Partnerländer ermöglichen eine fundierte Begleitung des Berufsbildungsreform der assoziierten Staaten und der neuen Unabhängigen Staaten (NUS). Die Stiftung leistete damit auch im Jahr 2000 einen wertvollen Beitrag zur beitragsvorbereitenden Strategie für die assoziierten Länder und trug in erheblichem Maße zur Schaffung und Konsolidierung der Stabilität und zur Einführung der Marktwirtschaft in Mittel- und Osteuropa bei.

Im Netzwerk internationaler Berufsbildungsinstitutionen und Spezialisten arbeitet auch das Bundesinstitut für Berufsbildung eng mit der ETF zusammen. Es nutzte dabei die analytischen Situationsberichte über die Partnerländer bei der Unterstützung der Verbreitung von Ergebnissen aus bilateralen Projekten. Thematisch stand wie im Vorjahr die Förderung europäischer „Standards der beruflichen Bildung“ in Mittel- und Osteuropa im Zentrum der Zusammenarbeit mit der ETF. Die Stiftung wurde bei der Verbreitung und Weiterentwicklung der in den vorangegangenen Jahren erarbeiteten Konzepte für Standards in den Staaten Mittel- und Osteuropas und Mitgliedstaaten der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS)¹ beraten und durch den Einsatz von Beratern/Dozenten für Fortbildungsseminare für Entscheidungsträger und Berufsbildungsforscher unterstützt. Dadurch erhielt die Diskussion zum Thema Standard auch innerhalb der Europäischen Union neue Anstöße.

¹ Vgl. ferner Kapitel 6.2.4, zur Entwicklungszusammenarbeit Kapitel 6.3

6.2 Bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit

6.2.1 Initiativen für mehr Internationalität in der beruflichen Bildung

Deutsch-französische Kooperation in der beruflichen Bildung

Anlässlich der 74. Deutsch-Französischen Gipfelkonsultationen am 30. November 1999 in Paris wurden vier gemeinsame Erklärungen unterzeichnet, um die erfolgreiche Zusammenarbeit in ausgewählten Bereichen der beruflichen Bildung zu intensivieren. Zur Umsetzung der gemeinsamen Beschlüsse wurden binationale Arbeitsgruppen gegründet. Drei Arbeitsgruppen legten erste Zwischenergebnisse auf der Sitzung der deutsch-französischen Expertenkommission für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung am 13./14. November 2000 in Saarbrücken vor.¹

1. Gemeinsame Erklärung über Initiativen zur Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung von Jugendlichen

Ein Schwerpunkt der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung ist die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und die berufliche Integration junger Menschen. Ziel der Arbeitsgruppe ist die Erfolgskontrolle und Evaluierung der entsprechenden nationalen Programme. In Deutschland sind dies das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und die Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt für Arbeit, in Frankreich die Programme „Nouveaux services / Emploi jeunes (NS/EJ)“ und „TRACE“. Das Programm „NS/EJ“ wurde 1997 gestartet; es soll insbesondere durch die Entwicklung neuer Dienstleistungstätigkeiten arbeitslosen Jugendlichen berufliche Erfahrungen vermitteln und damit den Wiedereinstieg in die Beschäftigung ermöglichen. Das Programm TRACE von 1998 wendet sich an benachteiligte Jugendliche mit schwerwiegenden sozialen oder individuellen Problemen, die von den anderen Programmen nicht erreicht werden. Das Programm zeichnet sich durch eine besonders intensive persönliche Betreuung der „ausgegrenzten“ Jugendlichen aus.

Gemäß Analyse in der Arbeitsgruppe können folgende Aspekte der deutschen Programme Anregungen für die künftige Ausgestaltung der französischen Programme geben:

¹ Vgl. auch Kapitel 6.2.2

- Berufsvorbereitung und ausbildungsbegleitende Hilfen, die im Rahmen der Benachteiligtenförderung der Bundesanstalt angeboten werden;¹
- lokale und regionale Projekte zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes, die im Rahmen des Sofortprogramms² initiiert und gefördert werden;
- ein Good Practice Center für die Benachteiligtenförderung, wie es zur Zeit im Bundesinstitut für Berufsbildung aufgebaut wird³.

Neue Ideen und Möglichkeiten für die Gestaltung deutscher Programme und Maßnahmen sind vor allem in folgenden Komponenten der französischen Programme zu sehen:

- Die intensive und kontinuierliche Betreuung benachteiligter Jugendlicher über einen Zeitraum von 18 Monaten, wie sie durch TRACE gewährleistet wird.
- beschäftigungsbegleitende Qualifikationen im Rahmen von NS/EJ, die Jugendlichen berufliche Erfahrungen vermitteln und zur Entwicklung neuer Berufsfelder beitragen sollen in Deutschland könnten sich nach diesem französischen Beispiel vor allem für benachteiligte Jugendliche neue Qualifizierungsmöglichkeiten ergeben;
- Betreuung von Jugendlichen durch junge Betreuer, die arbeitslos sind und für diese Dienstleistungsaufgabe neu eingestellt werden. Nach französischem Beispiel (TRACE) könnten auf diesem Wege auch in Deutschland vor allem benachteiligte Jugendliche sozial betreut werden und gleichzeitig die Jugendarbeitslosigkeit abgebaut werden.

2. Gemeinsame Erklärung über neue Qualifikationsprofile in innovativen Bereichen

Als einen weiteren Bereich für eine verstärkte bilaterale Zusammenarbeit haben beide Länder „Die Qualifikation von morgen als Herausforderung“ erkannt. Die deutsch-französische Zusammenarbeit in diesem thematischen Rahmen soll einen Beitrag dazu leisten, die Chancen der Jugendlichen in beiden Ländern zum Einstieg in die Arbeitswelt und die Chancen der Erwerbstätigen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Früherkennung von Qualifikationsbedarf spielt in diesem Kontext eine wesentliche Rolle.

Als Auftakt der Aktivitäten der zu diesem Themenbereich eingesetzten Arbeitsgruppe fand am 26./27. Oktober 2000 in Berlin ein deutsch-französischer Workshop zur Früherkennung

¹ Vgl. auch Kapitel 3.3.1

² Vgl. Kapitel 1.1.3

³ Vgl. Kapitel 3.3.2

von Qualifikationsbedarf statt, der im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung vorbereitet wurde. Auf deutscher Seite stand dieser Workshop auch im Einklang mit einem Auftrag der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, die Erneuerung und Modernisierung der dualen Berufsausbildung voranzutreiben.¹

3. Gemeinsame Erklärung über die Förderung von Mobilität in der beruflichen Bildung

Die binationale Arbeitsgruppe zu diesem Thema wurde mit folgenden Zielsetzungen eingesetzt:

- Sicherstellung der Wahrnehmbarkeit und Kohärenz der laufenden deutsch-französischen Austauschprogramme;
- -Identifizierung und Beseitigung von Mobilitätshemmnissen;
- -Verstärkung der gemeinsamen Wirkungsmöglichkeiten des Deutsch-Französischen Sekretariats für den Austausch in der beruflichen Bildung und des Deutsch-Französischen Jugendwerks.

Im Zentrum der bisherigen Aktivitäten der Arbeitsgruppe standen eine Bestandsaufnahme der Mobilitätshemmnisse zwischen beiden Ländern sowie die Identifizierung von Lösungswegen. Zu den Vorschlägen zum Abbau von Mobilitätshemmnissen gehören:

- Schaffung eines deutsch-französischen Praktikantenstatus (in Frankreich unter Verzicht des von den Betrieben zu zahlenden Mindestlohns);
- Beseitigung von Hemmnissen bei der Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung in Frankreich;
- Einbindung der Möglichkeit von Auslandsphasen während der beruflichen Erstausbildung in die nationalen Gesetze in beiden Ländern;
- Förderung des Unterrichts der Partnersprache im Rahmen der beruflichen Erstausbildung.

¹ Die Materialien und Ergebnisse dieses Workshops sollen in Deutschland und Frankreich veröffentlicht werden. Auf deutscher Seite wird dies in der Buchreihe „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“ des FreQueNz-Projekts im Rahmen der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ erfolgen.

Fortentwicklung der deutsch-österreichischen Gleichstellungsbemühungen

Die deutsch - österreichische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung hat schwerpunktmäßig das Ziel, den Absolventen beruflicher Bildungsgänge die Berufsausübung und das berufliche Fortkommen im jeweils anderen Staat zu erleichtern (Regierungsabkommen vom 27. November 1989).

Dementsprechend haben beide Staaten eine bilaterale Expertenkommission eingesetzt, die zumeist in jährlichen Abständen zusammentritt, um über aktuelle Fragen zu beraten, sich gegenseitig über die nationalen berufsbildungspolitischen Entwicklungen zu unterrichten und insbesondere die Gleichwertigkeit weiterer beruflicher Prüfungszeugnisse festzustellen. Die Feststellung der Gleichwertigkeit folgt regelmäßig den Bewertungen durch die beteiligten fachlichen Spitzenverbände und -organisationen aus Wirtschaft und Verwaltung. Bisher sind aufgrund entsprechender bilateraler Feststellungen mehrere Hundert deutsche und österreichische Prüfungszeugnisse durch die zuständigen Ministerien beider Staaten gleichgestellt worden.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie beabsichtigt, in diesem Jahr weitere 20 österreichische Prüfungszeugnisse mit 34 deutschen Prüfungszeugnissen durch Rechtsverordnung gleichzustellen. Erstmals sollen in die Gleichstellungsverordnung aufgrund entsprechender Feststellungen der Expertenkommission auch fünf Fortbildungsabschlüsse aus dem deutschen Industriemeister- und österreichischen Werkmeisterbereich aufgenommen werden.

Im Vorfeld der nächsten Sitzung der deutsch – österreichischen Expertenkommission prüfen die fachlichen Spitzenverbände und -organisationen aus Wirtschaft und Verwaltung zur Zeit, ob rund 50 weitere österreichische Prüfungszeugnisse mit rund 60 deutschen Prüfungszeugnissen als gleichwertig angesehen werden können.

Deutsch-brasilianische Kooperation in der beruflichen Bildung¹

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung führte das Bundesinstitut für Berufsbildung gemeinsam mit der Carl-Duisberg-Gesellschaft am 3. / 4. April 2000 in Bonn den ersten deutsch-brasilianischen Workshop „Bonner Horizonte“ über Möglichkeiten der

¹ Vgl. auch die Kapitel 6.2.2 und 6.2.3

Zusammenarbeit in der Berufsbildung durch. Er war in der ersten Sitzung der deutsch-brasilianischen Arbeitsgruppe Bildung 1998 in Brasilia vereinbart worden.

Die internationale Kooperation auf dem Gebiet der beruflichen Bildung mit Brasilien hat aufgrund seines politischen Gewichts und seines wirtschaftlichen und technologischen Potentials, aber auch wegen seines mit der Bundesrepublik Deutschlands vergleichbaren föderalen Staatsaufbaus einen hohen Stellenwert. Dabei bildet die Berufsbildung neben der Kooperation im Hochschulbereich den zweiten Schwerpunkt. Vor diesem Hintergrund kamen Bildungsexperten beider Länder aus Politik, Wissenschaft und Praxis auf dem Workshop zusammen, um die inhaltlichen und organisatorischen Grundlagen für die künftige Zusammenarbeit zu erörtern. Vereinbart wurde, gemeinsame Projekte in den Bereichen Umweltbildung und Qualifikation durchzuführen.

Ein Pilotprojekt zwischen dem Nationalen Dienst für Berufsausbildung im Industriebereich und dem Bundesinstitut für Berufsbildung ist für den brasilianischen Bundesstaat Minas Gerais angelaufen. Ziel ist u. a., Lehr und Lernmaterialien im Bereich Umwelterziehung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die in Deutschland entwickelt und erprobt worden sind, an die lokalen Bedürfnisse in Brasilien anzupassen. Das brasilianische Erziehungsministerium unterstützt die Zusammenarbeit und beabsichtigt, geeignete Materialien und Methoden aus dem Pilotprojekt landesweit zur Verfügung zu stellen.

Auf dem Feld der Qualifikation wurde eine langfristig angelegte Forschungszusammenarbeit vereinbart. Beide Seiten konzentrieren sich dabei auf Fragestellungen, die geeignet sind, das Verständnis für die Grundlagen des jeweiligen Systems zu erweitern.¹

Im Interesse der kontinuierlichen Zusammenarbeit wurde die Einsetzung eines Lenkungsausschusses beschlossen. Seine Aufgabe soll es sein, Aktivitäten auf dem Gebiet der beruflichen Bildung im Rahmen der gemeinsamen deutsch-brasilianischen Arbeitsgruppe inhaltlich und organisatorisch zu koordinieren. Beide Seiten gaben ihrer Zuversicht Ausdruck, in zwei Jahren auf einer Berufsbildungskonferenz in Brasilien bereits erste Ergebnisse der Zusammenarbeit vorstellen zu können.

Engere Zusammenarbeit mit den USA²

Die engere Zusammenarbeit mit den Vereinigten Staaten von Amerika hat einen hohen Stellenwert für Deutschland, denn beide Länder stehen vor vergleichbaren Herausforderungen:

¹ Zu den Inhalten dieser Forschungszusammenarbeit vgl. Kapitel 6.2.3

² Vgl auch Kapitel 6.2.2

Globalisierung der Wirtschaft, sich verstärkender Wettbewerb, die Entwicklung im Bereich der modernen Medien sowie neue Formen weltweiter Arbeitsteilung. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen bietet die deutsch-amerikanische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung wichtige Möglichkeiten für den Austausch von Erfahrungen und Innovationen und eröffnet die Chance, auf dem Gebiet der beruflichen Bildung voneinander zu lernen.

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung und ihr amerikanischer Amtskollege haben im Januar 2000 die Grundlage für eine engere deutsch-amerikanische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung geschaffen. Vereinbart wurden neben einem kontinuierlichen Dialog von Experten beider Länder, die Durchführung gemeinsamer Projekte im Bereich der Berufsbildungsforschung¹ und ein verstärkter Austausch von Beteiligten an der beruflichen Bildung auf verschiedenen Ebenen, insbesondere von jungen Menschen während oder unmittelbar nach der Ausbildung.²

Standortmarketing Berufliche Weiterbildung

Globalisierung, Strukturwandel und die Entwicklung der modernen Informations- und Kommunikationstechniken führen in Deutschland wie auch international zu ständig neuen Qualifikationsanforderungen. Damit gewinnt die berufliche Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Sie wird immer mehr zum Schlüssel für beruflichen und wirtschaftlichen Erfolg. Zugleich werden Angebot und Nachfrage internationaler, zumal der Bedarf an höher qualifizierten Arbeitskräften in den Industrie- und Schwellenländern steigen wird.

Die deutsche Berufsbildung genießt im Ausland hohes Ansehen. Zudem verfügt Deutschland über hervorragende Einrichtungen der allgemeinen, insbesondere auch der beruflichen Weiterbildung. Aber als Standort für die Weiterbildung ausländischer Interessenten spielt Deutschland bislang – abgesehen von gezielten Bemühungen einzelner Organisationen – kaum eine Rolle, genauso wenig wie als Anbieter von Fernunterricht über die Grenzen hinweg.

Dies bestätigt eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebene Studie zum europäischen und internationalen Markt der beruflichen Weiterbildung. Sie ist Teil der 1999 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gestarteten Initiative, um Deutschland als Anbieter und Standort insbesondere für die kommerzielle berufliche Weiterbildung ausländischer Interessenten international wettbewerbsfähig zu machen. Demnach sind noch zu wenig deutsche Weiterbildungsanbieter international orientiert, die Chancen auf den wachsenden europäischen und internationalen Weiterbildungsmärkten werden noch

¹ Vgl. Kapitel 6.2.3

² Vgl. Kapitel 6.2.2

nicht hinreichend wahrgenommen und genutzt, die Weiterbildungsangebote sind international intransparent und noch zu wenig nachfrageorientiert (z. B. fehlende fremdsprachige Angebote).

Neben einer Bestandsaufnahme des deutschen Weiterbildungsmarktes und der Begründung für die Notwendigkeit einer stärkeren Internationalisierung liefert die Studie¹ im Rahmen von elf Länderanalysen Informationen über potenzielle Märkte für deutsche Weiterbildungsanbieter sowie über Internationalisierungsstrategien ausländischer Anbieter.

Gemäß der Zielsetzung der Studie richtet sich der überwiegende Teil der vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen direkt an die deutschen Weiterbildungsanbieter. Sie können als Grundlage dienen für eine bessere Positionierung deutscher Angebote auf den wachsenden europäischen und internationalen Märkten der beruflichen Weiterbildung. Insbesondere im Rahmen der elf umfangreichen Länderanalysen werden speziell für die untersuchten potenziellen Zielmärkte konkrete Hinweise und Strategien gegeben zur Attraktivitätserhöhung deutscher Weiterbildungsangebote für ausländische Interessenten.

Im Mai 2000 fand erstmalig in Vancouver der „World Education Market“ (WEM)² statt. Angesichts wachsender internationaler Bildungsmärkte bildete diese neuartige Messe erstmalig ein Forum, Entscheidungsträger aus dem öffentlichen und privaten Bildungssektor zusammenzubringen, um Produkte, Dienstleistungen und Know-how vorzustellen, Kooperationspartner zu finden und Lösungen zu entwickeln, die den zukünftigen Anforderungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung gerecht werden.

Neben kommerziellen Bildungsanbietern, die ihre Produkte vorstellten, hatten auch Regierungen die Gelegenheit, ihre Aus- und Weiterbildungssysteme einem breiten internationalem Fachpublikum vorzustellen. Vor dem Hintergrund der Bemühungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, den Bildungsstandort Deutschland international attraktiver zu machen, bot der WEM eine gute Gelegenheit, für das deutsche Bildungssystem - und damit auch die deutsche Berufsbildung – sowie für den Bildungsstandort Deutschland international zu werben. Die Messe wurde begleitet von einem umfangreichen Kongressprogramm mit zahlreichen Vorträgen und Symposien. Themenschwerpunkte waren die Herausforderungen wachsender internationaler Bildungsmärkte – Brasilien, China und Südafrika wurden als Wachstumsmärkte besonders hervorgehoben – sowie die Bedeutung der neuen Medien in der Bildung.

¹ Quelle: Veröffentlichung in Vorbereitung

² (vgl. <http://www.wemex.com>)

6.2.2 Bilanz der Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen

Angebote und Beratung

Über Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland¹ berät seit 1987 die im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eingerichtete Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für Deutsche im Ausland (IBS) bei der Carl-Duisberg-Gesellschaft e. V. Im Jahr 2000 wurden wieder über 50.000 Anfragen verzeichnet. Mit ihrem Informations- und Beratungsservice leistet die IBS einen wichtigen Beitrag zur Steigerung von internationaler Mobilität und Austausch in der beruflichen Bildung. Darüber hinaus beteiligt sich die IBS an nationalen und internationalen Bildungsmessen und führt kontinuierlich Informations- und Beratungsveranstaltungen an verschiedenen regionalen Standorten in Kooperation mit Wirtschaftsverbänden und Kammern durch.

Internationaler Fachkräfteaustausch in der beruflichen Bildung (IFKA)

Im Jahr 2000 wurden die 1999 begonnenen neuen inhaltlichen Zielsetzungen im IFKA fortgeführt, indem die Maßnahmen für deutsche Berufsbildungsexperten mit thematischen Schwerpunkten ausgeweitet wurden. In besonderem Maße fanden Themen Berücksichtigung, die für die aktuelle deutsche Berufsbildungsdiskussion wichtige Anregungen geben können. Hierzu zählen die Fachinformationsreisen zum Themenschwerpunkt „Qualifizierung im IT-Bereich“ in Japan, Norwegen, Südkorea, Taiwan und in den USA ebenso wie die Maßnahmen in Finnland („Multimediales Lernen“), Chile („Privatisierung der Berufsbildung“) und eine weitere Maßnahme in den USA zum Thema „Qualifizierung im Dienstleistungsgewerbe“.

Die ausländischen Berufsbildungsdelegationen beschäftigten sich in Deutschland mit einer Vielzahl von Themen, u. a. mit der Finanzierung der Berufsbildung, der Umschulung und Weiterbildung von Arbeitslosen, dem Einsatz der neuen Medien als didaktische Hilfsmittel im Unterricht und der Entwicklung neuer Berufe im dualen Ausbildungssystem.

Die 1999 im Rahmen des Asien-Pazifik-Konzeptes aufgenommene Zusammenarbeit mit Vietnam konnte durch den Besuch einer deutschen Berufsbildungsdelegation weitergeführt werden. Die regionale Zusammenarbeit mit lateinamerikanischen Staaten im Rahmen des Lateinamerika-Konzeptes wurde um Chile erweitert.

¹ Bereits in der 14. Auflage veröffentlichte die IBS die Broschüre „Weiterbildung ohne Grenzen 2000 – Angebote zur beruflichen Qualifizierung im Ausland“, die einen Überblick über das aktuelle Angebot deutscher und internationaler Austauschorganisationen gibt; vgl. auch <http://www.ibs-cdg.de>

Frankreich¹

Das deutsch-französische Austauschprogramm in der beruflichen Aus- und Weiterbildung fördert die Teilnahme von Auszubildenden und Berufsfachschülern in Gruppen von 10 bis 15 Personen und von Teilnehmern an einer Weiterbildungsmaßnahme in Gruppen ab sechs Personen an Aus- bzw. Weiterbildungsgängen von mehrwöchiger Dauer im Partnerland. Die Gruppen werden von den Partnereinrichtungen, d. h. von einem einzelnen Betrieb oder, bei Beteiligung mehrerer Betriebe, durch die jeweiligen Kammern oder Verbände bzw. durch die Berufsfachschulen gebildet.

Mittlerweile nehmen jährlich ca. 4.000 Deutsche und Franzosen an den Austauschen teil. Bis Ende 2000 haben rund 48.000 Jugendliche und ihre Begleiter die Gelegenheit wahrgenommen, im Rahmen des Programms die berufliche Bildung im Partnerland kennen zu lernen und aktiv an ihr teilzunehmen.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des deutsch-französischen Austauschprogramms in der beruflichen Bildung wird sich künftig auf folgende Bereiche richten:

- die Ausweitung des Programms in der Weiterbildung,
- den Ausbau von Austauschen mit integrierter Zusatzqualifikation; ein Projekt in der Kfz-Ausbildung zwischen der Kfz-Innung Erfurt und einem Ausbildungszentrum in Carpentras (Südfrankreich) wurde erfolgreich abgeschlossen;
- die Einrichtung von gemeinsamen deutsch-französischen Bildungsgängen; beispielhaft ist hier die Gründung einer europäischen Meisterschule im Raume Saarland-Lothringen-Luxemburg;
- die Verbesserung der sprachlichen Kompetenz der Begleiter; dazu führt das DFS/SFA seit vielen Jahren nach der Tandemmethode organisierte Sprachkurse durch; an diesen Kursen nehmen die in den Partnereinrichtungen für den Austausch zuständigen Personen (Schulleiter, Ausbildungsleiter, Fachlehrer, Ausbilder) teil; bei einer Reihe von Austauschen werden auch die Teilnehmer während der Maßnahme nach der Tandemmethode unterrichtet;

¹ Vgl. auch Kapitel 6.2.1

- die Intensivierung der Austausche von Ausbildern und Lehrern berufsbildender Einrichtungen; diese haben die Möglichkeit, an einem individuellen Austausch von zwei Wochen teilzunehmen, um die berufliche Bildung im anderen Land kennen zu lernen.

Niederlande

Die steigende Zahl der im Jahr 2000 beantragten Projekte im Rahmen des bilateralen Austausches von Auszubildenden und Ausbildern mit den Niederlanden (BAND) zeigt, dass insbesondere die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit Früchte trägt. Das von der Carl-Duisberg-Gesellschaft und der niederländischen Partnerorganisation CINOP durchgeführte Austauschprogramm wird vor allem in der Grenzregion zunehmend ein Begriff und gilt als positives Beispiel der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen beiden Ländern. Mit 24 beantragten Ausbildungspartnerschaften wurde der geplante Ansatz von 16 Projekten in 2000 deutlich überschritten.

In Deutschland steigt die Zahl der Ausbildungsbetriebe, die sich für eine aktive Teilnahme an BAND interessieren. Von den Kammern, vor allem in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen, erhält die deutsche Seite wertvolle Unterstützung in der Programmarbeit, sowohl als Antragsteller als auch in der Verbreitung von Informationen zum Programm. Während sich in den Niederlanden nach wie vor die schulischen regionalen Ausbildungszentren (ROC's) am Programm beteiligen, sind die Antragsteller in Deutschland unterschiedliche Einrichtungen (Unternehmen, außerbetriebliche Träger, Kammern - als Antragsteller für kleine und mittlere Unternehmen - sowie Innungen). Seit 1999 können bewährte Austauschpartnerschaften – sofern sie zusätzliche Projektanforderungen erfüllen - eine Zusatzförderung für die Entwicklung eines Modellprojektes beantragen.

USA¹

Das deutsch-amerikanische Austauschprogramm für Auszubildende greift das seit einigen Jahren wachsende gegenseitige Interesse an einer verstärkten deutsch-amerikanischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung auf. Neben einer Stärkung des Fachdialogs und der wissenschaftlichen Kooperation in Fragen der beruflichen Bildung bildet der Austausch dabei den dritten Pfeiler, der im Rahmen einer Intensivierung und Systematisierung der bilateralen Zusammenarbeit gestärkt werden soll. Das deutsch-amerikanische Austauschprogramm wendet sich an Firmen, Kammern und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, vor allem aus der elektro- und metallverarbeitenden Industrie, dem Umweltbereich sowie

¹ Vgl. auch die Kapitel 6.2.1 und 6.2.3

allgemein aus dem Handwerk. Auszubildern bietet das Programm die Möglichkeit, das Austauschprojekt im Rahmen eines vorbereitenden Besuchs zusammen mit dem amerikanischen Partner zu entwickeln bzw. organisatorisch-inhaltlich vorzubereiten.

Seit Einführung des Programms absolvierten insgesamt 70 deutsche und amerikanische Auszubildende ein siebenwöchiges Praktikum im jeweiligen Gastland. Im Jahr 1999 konnte die Teilnehmerzahl im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt werden, was das steigende Interesse an dem Programm auf deutscher und amerikanischer Seite verdeutlicht. Besonders erfreulich ist darüber hinaus die rege Beteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen.

Lateinamerika¹

Das Programm „Praktika für Fach- und Nachwuchsführungskräfte in Lateinamerika“ mit Schwerpunkt Brasilien², das 1999 mit 36 Teilnehmern begonnen wurde, konnte im Jahr 2000 erfolgreich etabliert werden. Das Programm bietet jährlich rund 40 jungen Berufstätigen und Hochschulabsolventen aus den Bereichen Technik und Wirtschaft die Möglichkeit, sich durch sechs- bis neunmonatige Praktika in lateinamerikanischen Unternehmen und wirtschaftsnahen Institutionen für spätere Tätigkeiten in der wirtschaftlichen Kooperation zwischen Deutschland und Lateinamerika zu qualifizieren. Schwerpunktländer des Programms sind neben Brasilien auch die anderen großen Mitgliedstaaten bzw. assoziierten Staaten des Mercosur, Argentinien und Chile, darüber hinaus Mexiko als Mitglied der NAFTA.

Japan

Im Rahmen des Internationalen Fachkräfteaustausches in der beruflichen Bildung (IFKA) besteht die Berufsbildungs Kooperation mit Japan bereits seit mehr als 30 Jahren. Wiederholt hatten Ausbilder, die an den internationalen Fachstudienreisen nach Japan teilgenommen hatten, angeregt, auch Auszubildenden berufliche Auslandserfahrung in Japan zu ermöglichen. Angesichts der Bedeutung Japans im Rahmen der rasch voranschreitenden Globalisierung, dem zunehmenden Wettbewerb und den Erfolgen Japans in den Wachstumsmärkten der asiatisch-pazifischen Region, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung diese Anregung aufgenommen und mit Unterstützung der Carl-Duisberg-Gesellschaft ein Pilotprogramm für einen Austausch von Auszubildenden zwischen deutschen und japanischen Unternehmen gestartet. Im Rahmen des Pilotprogramms werden zunächst zehn deutsche Auszubildende aus Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie ein zweimonatiges Praktikum in japanischen Partnerfirmen absolvieren.

¹ Zur Entwicklungszusammenarbeit in Lateinamerika vgl. Kapitel 6.3

² Vgl. auch die Kapitel 6.2.1 und 6.2.3

6.2.3 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung

Europäische Struktur von Ausbildungsniveaus

Das CEDEFOP beendete 2000 das Vorhaben „Die Struktur von Ausbildungsniveaus – erneut betrachtet“, an dem sich außer Deutschland Wissenschaftler aus Frankreich, den Niederlanden, Spanien und Großbritannien beteiligt hatten. Ziel des Vorhabens war, die Möglichkeiten für eine Erneuerung des Europäischen Systems von Ausbildungsniveaus aus dem Jahr 1985 zu erkunden sowie Vor- und Nachteile zu diskutieren. Auf der Basis von fünf Länderberichten, in denen die jeweiligen nationalen Prinzipien für die vertikale Differenzierung von Ausbildungsabschlüssen analysiert wurden, wurde vom niederländischen Berufsbildungsforschungsinstitut CINOP der zusammenfassende Abschlussbericht erstellt.¹ Die Ergebnisse lassen sich in drei Punkten zusammenfassen:

1. Funktionen von Klassifikationssystemen

Die Klassifikationssysteme für berufliche Bildungsabschlüsse, ihre Kriterien und Deskriptoren sind in den fünf Ländern sehr unterschiedlich. Dies verweist darauf, dass Klassifikationssysteme jeweils spezifische Ziele und Zwecke haben. Sie repräsentieren letztlich nur einen zeitlich begrenzten Konsens unter den an der Berufsbildung Beteiligten und den von ihr Betroffenen (Berufsbildungspolitiker, Vertreter von Branchenorganisationen, Wissenschaftler insbesondere Statistiker, Unternehmer und Beschäftigte), jedoch nicht objektive Kriterien oder Sachverhalte.

2. *Dynamik von Klassifikationssystemen*

Klassifikationssysteme sind Referenzsysteme für die Zuordnung von Qualifikationen. Mit ihnen wird versucht, Beziehungen zwischen Lehr- und Lernergebnissen sowie erwarteten Leistungen in verschiedenen Positionen innerhalb des Beschäftigungssystem herzustellen. Klassifikationssysteme haben es dabei mit spezifischen Dynamiken zu tun. Denn erstens verändern sich die etablierten Berufsdefinitionen, zweitens erweitern sich die Ausbildungs- und Lernmöglichkeiten und deren Ergebnisse und drittens ist unklar, ob dieselbe Bündelung von Standards Bedeutung sowohl für die Erstausbildung als auch für die spätere Weiterbildung hat.

¹ European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP): Structure of training and qualification levels in Europe, Volume I and II, Veröffentlichung in Vorbereitung

Klassifikationssysteme sollen dazu dienen, Beziehungen zwischen Abschlüssen im Hinblick auf die Erwartungen unterschiedlicher Interessengruppen transparenter zu machen. Unter Berücksichtigung der genannten dynamischen Entwicklungen bedeutet dies, dass die an der Berufsbildung Beteiligten sich über die Ziele solcher Referenzsysteme einig sein müssen. Die Länderstudien haben gezeigt, dass die Klassifikationssysteme entweder stark auf die formelle Berufsausbildung bezogen sind, oder aber, dass bei relativ offenen Klassifikationssystemen (z. B. Großbritannien) die Beteiligten und Interessierten ihre eigenen Antworten zur Einordnung bzw. zur Gleichstellung von Qualifikationsabschlüssen finden.

3. Initiative für ein neues europäisches Klassifikationssystem

Die Ergebnisse zeigen, dass es kein universales Klassifikationssystem geben kann. Je nach den Zielen und Zwecken können auch mehrere Klassifikationssysteme nebeneinander stehen und ihre Berechtigung haben. Klassifikationssysteme etablieren Beziehungen zwischen sich verändernden Zielen und Zwecken. Dieser Aspekt wird z. B. in der neuen ISCED-Klassifikation¹ nicht berücksichtigt. Vielmehr hat diese Klassifikation ihre Grundlage in traditionellen Systemen allgemeiner und beruflicher Bildung. Sie berücksichtigt hingegen keine neuen Entwicklungen, insbesondere nicht im Hinblick auf lebensbegleitendes Lernen.

Bei einer Initiative für ein neues europäisches Klassifikationssystem kommt es zunächst darauf an, Ziele und Zwecke exakt zu identifizieren. Dies war bei dem Klassifikationssystem von 1985 nicht der Fall. Der Bedarf an mehr Arbeitsmobilität und mehr Austauschmaßnahmen innerhalb Europas könnte ein solches Interesse beleben. Entscheidend für eine Initiative ist letztlich, ob die EU-Mitgliedstaaten einen generellen Bedarf für ein neues Klassifikationssystem sehen.

Zusatzqualifikationen² im europäischen Systemvergleich

Im Beschluss der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zur „Strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung“ werden Zusatzqualifikationen als ein Instrumentarium vorgeschlagen, um den sich dynamisch ändernden Qualifikationsanforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft kurzfristig entsprechen zu können (Flexibilisierung) und zugleich für Leistungsstärkere überschaubare Optionen für berufliche Karrierewege zu schaffen (Differenzierung). In einem

¹ International Standard of Education

² Vgl. Kapitel 4.4

international vergleichenden Projekt wurde untersucht, wie im Kontext verschiedener Berufsbildungssysteme Fragen der Flexibilisierung und Differenzierung bearbeitet werden.

In Frankreich bestimmen staatlich-schulische Diplome in starkem Maße den Zugang zu Positionen im Beschäftigungssystem. Die Diskrepanz zwischen den mit den Diplomen verbundenen Qualifikationen und aktuell benötigten Kompetenzen wird überbrückt durch zertifizierte branchenspezifische Qualifikationen (CQP) sowie durch die formale Anerkennung von Qualifikationen, die außerhalb der Education Nationale, als „Zusatzqualifikationen“, erworben werden. Die „certificats de qualification professionnelle“ (CQP) sollen mit betriebsübergreifenden Standards die Kohärenz von Qualifikationen innerhalb der Branchen herstellen. Die Sozialpartner legen - ohne jede Beteiligung des Staates - „Eckwerte“ für die verlangten Kompetenzen, für die Inhalte von Ausbildungseinheiten und für die Prüfung fest. Die gleichen CQPs können von Berufsanfängern wie von bereits Beschäftigten erworben werden, in der Regel im Rahmen von Qualifizierungsverträgen von 6 bis 12 Monaten, alternierend zwischen Betrieb und Ausbildungszentrum. In den letzten Jahren wurden sämtliche staatlichen Bildungsgänge in Prüfungseinheiten („Module“) gegliedert. Dies geschah nicht zuletzt, um einen schrittweisen, nachträglichen, informellen Erwerb von nationalen Qualifikationen, insbesondere auch durch die Anerkennung von Berufserfahrung zu ermöglichen. Mit der im Jahr 2000 in Kraft getretenen Berufsbildungs-Reform wurde das Verfahren zur Zertifizierung von Berufserfahrung gesetzlich geregelt, ein ‚Repertoire‘ (gemeinsames Rahmenwerk) für alle Qualifikationen geschaffen sowie ein nationaler Ausschuss für Fragen der Zertifizierung etabliert.

Großbritannien verfügt formaliter über ein hoch flexibles, für individuelle Profilierung offenes System von Qualifikationen, in das „Zusatzqualifikationen“, sei es in Form wählbarer einzelner Einheiten oder in Form des schrittweisen Aufbaus einer höheren Qualifikation, strukturell eingelassen sind. Jenseits der Schulpflicht wird zwischen allgemeinen/akademischen, allgemein beruflichen (GNVQs) und beruflichen Qualifikationen (NVQs) unterschieden. Jede einzelne Qualifikation der drei Gruppen von Qualifikationen setzt sich aus Pflicht- und Wahlpflichteinheiten zusammen und kann mit frei gewählten Einheiten aus anderen Qualifikationen kombiniert werden. Die Mitte der 90er Jahre eingeführten GNVQs, eine Mischung aus berufsfeldbreiten und berufsübergreifenden Inhalten, differenziert nach drei Schwierigkeitsstufen und in zertifizierbare Einheiten gegliedert, sollen in erster Linie Schülern der Sekundarschulen einen direkten Übergang in den Beruf bzw. in weiterführende Qualifizierung ermöglichen.

In jüngster Zeit richten sich bildungspolitische Aktivitäten vor allem darauf, einerseits die allgemeinen Bildungsabschlüsse mit Einheiten aus GNVQs zu ergänzen, andererseits die NVQs auf ein breiteres Fundament zu stellen. Als besondere berufsübergreifende „Qualifikationen“ wurden sechs key skills - Einheiten entwickelt: Arbeitsweltbezogenes Rechnen, arbeitsweltbezogene Sprache, Informationstechnologie, Arbeiten mit Anderen, Problemlösen, Entwicklung von Leistungs- und Lernfähigkeit. Die Einheiten gehören zum Teil zum Pflichtprogramm der GNVQs; die ersten drei bilden eine selbstständige key qualification. Ansonsten sind sie auch einzeln in Verbindung mit einem allgemeinen Abschluss oder mit NVQs zu erwerben – als „Zusatzqualifikationen“. Mit der Reform 2000 wurden die drei „Familien“ von Qualifikationen (akademisch, allgemein-beruflich und beruflich) in einem einzigen Rahmenwerk, gegliedert nach fachlichen Inhalten und Niveaus, zusammengeführt, um Transparenz und Kohärenz herzustellen.

Das Berufsbildungssystem Dänemarks ist dem deutschen ähnlich; knapp 50 % der Jugendlichen der Sekundarstufe II machen eine duale Ausbildung. Allerdings hat die Berufsschule dort eine etwas größere Bedeutung als in Deutschland. Ihr kommt auch bei der individuellen Profilierung der Ausbildung durch Wahlbausteine („Zusatzqualifikationen“) eine besondere Rolle zu, die den Kern der jüngsten Berufsbildungsreform (seit 1. Januar 2001 in Kraft) ausmacht. Kennzeichen der Reform sind: Modulangebote von weitgehend autonomen Berufsschulzentren. Individualisierung und Flexibilisierung sind durchgängige Struktur- und Organisationsprinzipien.

Berufliche Erstausbildung wird künftig in zwei Stufen organisiert, einem Basis- und einem Hauptkurs, die beide individuell gestaltet werden können. Im Basiskurs, der ausschließlich von der Berufsschule durchgeführt wird, wird die bisherige Zahl der Bildungsgänge von 85 auf sieben Profile reduziert (sechs technische, ein kaufmännisches). Der Pflichtbereich (15 Wochen insgesamt) kann auf Grundlage eines individuellen Planes um Wahlbausteine ergänzt werden. Dieser Basiskurs kann zwischen $\frac{1}{2}$ und 1 $\frac{1}{2}$ Jahren dauern, je nach Vorbildung und Kombination von Modulen. Er schließt mit einer Prüfung ab, die als Zugangsprüfung für den Hauptkurs konzipiert ist. Im Hauptkurs findet eine Spezialisierung in 85 Profilen statt, gegliedert in Pflichtbereich und individuellen Wahlbereich auf modularer Basis. Während des Kurses können ebenso Einheiten gewählt werden, die den Zugang zu weiterführenden Abschlüssen ermöglichen - bis hin zur Doppelqualifikation. Die beruflichen Schulen gestalten ihr Angebot in relativer Autonomie in enger Kooperation mit der lokalen Wirtschaft. Für die gesamte Berufsbildung wird ein „Log-Buch“ eingeführt, in das alle erworbenen Qualifikationen eingetragen werden, einschließlich der betrieblichen Phasen. Transparenz, Kohärenz und Akzeptanz der so vermittelten Qualifikationen werden durch zwei

strukturelle Elemente gewährleistet: durch die enge Kooperation zwischen Betrieb und Schule beim „Design“ des individuellen Profils und durch einen hohen Aufwand an Beratung und Dokumentation für den individuellen Bildungsweg.

Der europäische Vergleich zeigt, welchen Stellenwert Zusatzqualifikationen in verschiedenen Berufsbildungssystemen haben und wie sie in einen Rahmen nationaler Qualifikationen integriert werden können, ohne dass von bewährten Prinzipien abgewichen werden muss.

Niederlande

In den Niederlanden wurde Mitte der neunziger Jahre eine Berufsbildungsreform durchgeführt, die vor allem auf die Flexibilisierung der Strukturen des Berufsbildungssystems und auf die Vergrößerung der Autonomie der Akteure abzielte. Es wurde ein übergreifender Rahmen für Angebote der Berufsvorbereitung, der Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung geschaffen, innerhalb dessen vollzeitschulische Berufsbildung und duale Ausbildungsgänge in flexiblen Kombinationen angeboten werden können. Zum zentralen Akteur sind die regionalen Berufsbildungszentren geworden, die aus der Konzentration einer Vielzahl von Berufsschulen entstanden sind und über weitgehende Budgetautonomie verfügen. Diese Berufsbildungszentren sollen in Zusammenarbeit mit anderen Anbietern von Berufsbildung Netzwerke bilden, um die regionale Kooperation zu fördern. Da Stärkung der regionalen Zusammenarbeit auch ein wichtiges Reformziel der deutschen Berufsbildung ist, sind die niederländischen Erfahrungen und Ergebnisse von besonderem Interesse.

In den Niederlanden ist deutlich geworden, dass an die Bildungsanbieter hohe Anforderungen gestellt werden, in einer von Kooperation und Konkurrenz gekennzeichneten regionalen Situation ihre eigene Position zu suchen. Eine ursprünglich nicht beabsichtigte Konsequenz ist der fortschreitende Konzentrationsprozess unter den regionalen Berufsbildungszentren, die sich zwischenzeitlich zu großen Organisationen mit bis zu 25.000 Schülern und Schülerinnen entwickelt haben. Die Größe sowie die vielfältigen Aufgaben der Zentren stellen das Schulmanagement vor erhebliche Probleme, um sowohl nach innen als auch nach außen flexibel agieren zu können. Darüber hinaus ist fraglich, in welcher Weise sich die Größe der Zentren auf das Schulklima und die Leistungen der Schüler auswirken. Gegenwärtig werden vom niederländischen Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft die Auswirkungen der Bildungsreform evaluiert.

Das Thema „Qualitätssicherung in der Berufsausbildung“ stand im Zentrum des achten deutsch-niederländischen Seminar im September 2000 in Utrecht. Bezogen auf die schulische Berufsausbildung unterscheiden sich die Ausgangspunkte der Qualitätssicherungs-

diskussion in Deutschland und in den Niederlanden. In Deutschland sind die Aktivitäten der Berufsschule vergleichsweise stark reguliert, die Schulverwaltungen sahen in der Vergangenheit wenig Veranlassung, die Qualität der Berufsschulen bzw. des Unterrichts zu thematisieren. In jüngster Zeit gibt es jedoch Bestrebungen, ein solches Bewusstsein in den Schulverwaltungen und in den Berufsschulen stärker zu fördern.

In den Niederlanden haben die regionalen Berufsbildungszentren eine wesentlich größere Autonomie. Ihre externe und interne Qualitätssicherung ist gesetzlich vorgeschrieben. Gegenwärtig werden die Berufsbildungszentren von der nationalen Unterrichtsinspektion (Inspectie van Onderwijs) nach festgelegten Indikatoren beurteilt. Für die nächste Zeit ist geplant, neben den Zentren selbst auch die Schüler und Betriebe als weitere Einflussfaktoren für die Unterrichtsqualität stärker zu berücksichtigen.

Israel

Im Rahmen der deutsch-israelischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung fand Anfang September 2000 das deutsch-israelische Seminar zum Thema „Mediendidaktik in der beruflichen Bildung“ in Dresden statt. In den Vorträgen und Diskussionen wurde deutlich, dass die Entwicklung der neuen Medien mit einem Wandel der Lernkultur einhergehen muss. Am Begriff „Entgrenzung“ wurden die sich vollziehenden Veränderungen besonders deutlich. Diese Entgrenzung bezieht sich auf die Lerninhalte, Lernorte als auch auf die Lernsubjekte. Im Zuge dessen wird insbesondere in der Weiterbildung selbstgesteuertes Lernen¹ immer mehr an Bedeutung zunehmen. Im Bereich der beruflichen Erstausbildung wird in Zukunft verstärkt darauf zu achten sein, die Qualifizierung von benachteiligten Gruppen im IT-Bereich² zu sichern. Es wurde vereinbart, speziell zu diesem Thema enger zusammenzuarbeiten. Ein entsprechendes deutsch-israelisches Kooperationsprojekt ist in Vorbereitung.

Australien

Die Zusammenarbeit mit Australien wurde im Jahr 2000 weiter fortgesetzt. Mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Australischen Ministeriums für Bildung, Ausbildung und Jugendangelegenheiten (DETYA) wurde im Mai 2000 vom Australischen Zentrum an der Universität Potsdam ein Seminar zum Thema „Vocational Training and Lifelong Learning in Australia and Germany“ durchgeführt. Es

¹ Vgl. Kapitel 5.3

² Vgl. Kapitel 3.3.2

zeigte sich, dass die Herausforderungen der Wissensgesellschaft sowie die Bedeutung lebensbegleitenden Lernens¹ in beiden Ländern ähnlich gesehen werden.² Aus deutscher Sicht sind insbesondere die australischen Strategien zur Förderung lebensbegleitenden Lernens von Interesse. Mit Hilfe einer nationalen Marketingstrategie versucht die australische Regierung eine Lernkultur zu fördern, die Beschäftigte dazu bringen soll, durch ständige formelle oder informelle Weiterbildung ihre Qualifikationen zu verbessern, und auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Ein zweiter Ansatzpunkt ist die Verbesserung des Zugangs zur Berufsbildung durch Entwicklung und Ausdehnung von on-line Angeboten, durch die Unterstützung von Bildungsträgern bei Entwicklung und Einsatz von Multimedia sowie durch die Schaffung einer nationalen Initiative für die trägerübergreifende Weiterentwicklung dieser Ansätze.

Im Juli 2000 wurde zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem National Centre for Vocational Education Research (NCVER) in Adelaide eine Vereinbarung mit dem Ziel geschlossen, den Informationsaustausch zwischen beiden Instituten zu verstärken und auf Gebieten von gegenseitigem Interesse enger zusammenzuarbeiten. Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang die Analysen zur Effektivität der australischen Berufsbildungsforschung und deren Evaluierung. Die Forschungsergebnisse sollten stärker Eingang in den berufsbildungspolitischen Entscheidungsprozess finden und so aufbereitet werden, dass sie von Unternehmen und von Lernenden stärker genutzt werden können. Um diese Ziele zu erreichen, wurden vom NCVER eine Reihe von Strategien zur besseren Verbreitung von Forschungsergebnissen entwickelt. Sie umfassen regelmäßige systematische Analysen und Veröffentlichungen des Forschungsstandes in prioritären Forschungsfeldern, neue Produkte für die Information über Forschungsergebnisse, Verbesserung der website, mehr mündliche Verbreitung neuer Forschungsergebnisse in Form von research policy roadshows sowie insgesamt Förderung eines größeren öffentlichen Bewusstseins für Ergebnisse der Berufsbildungsforschung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung wird dies in seiner weiteren Arbeit aufgreifen.

USA³

Die Zusammenarbeit mit den USA auf dem Gebiet der Berufsbildungsforschung konzentriert sich derzeit auf die Entwicklung von Nutzungsansätzen für den bilateralen Wissenstransfer in der beruflichen Bildung. Angestrebt wird im Rahmen eines Forschungsprojektes ein Ver-

¹ Vgl. Kapitel 5.3

² Burke, G., Reuling, J.(Eds.): Vocational Training and Lifelong Learning in Australia and Germany, Australia Centre, University of Potsdam, Veröffentlichung in Vorbereitung

³ Vgl. auch die Kapitel 6.2.1 und 6.2.2

gleich der Qualifikationsprofile im IT- und Medienbereich in den USA einerseits und den neuen IT- und Medienberufen in Deutschland andererseits. Unmittelbarer Gegenstand der Analyse und Bewertung sind neu entwickelte Konzepte einschließlich Curricula für die berufliche Qualifizierung. Besonderes Interesse gilt der Schnittstelle zwischen Aus- und Weiterbildung, dem Verhältnis zwischen Kern- und Fachqualifikationen sowie Prüfungsmethoden, Prüfungsinhalten und der Zertifizierung. Eine vergleichende Untersuchung innovativer Gestaltungslösungen im Herstellungsbereich (Mechatroniker, IT-Bereich) verspricht darüber hinaus Informationen, aus denen beide Seiten bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung voneinander lernen können (best practice). Überdies ist die gemeinsame Entwicklung eines Ausbildungsmoduls „e-commerce“ geplant.

Ein wesentliches Ziel der Nutzungsansätze zum bilateralen Wissenstransfer liegt in der Identifizierung von konkreten Problemlösungsstrategien für die Nachwuchsförderung durch Qualifizierung. Denn angesichts der wachsenden Internationalisierung von Unternehmens- und Organisationsstrukturen sowie der zunehmenden Verbreitung internationaler Qualitätsstandards, an denen Produkte und Leistungen heute immer mehr gemessen werden, resultiert ein wachsender Bedarf an aktuellen und umsetzungsfähigen Konzepten und Handlungshilfen für die Nachwuchsförderung in innovativen und expandierenden Beschäftigungsbereichen. Zugleich will das Forschungsprojekt ein Forum für den transatlantischen Meinungs- und Erfahrungsaustausch eröffnen und eine Plattform für die Sammlung, Verbreitung und Verwertung der vielfältigen aus dem transatlantischen Wissensaustausch gewonnenen Informationen schaffen.

Lateinamerika/Brasilien

In der Zusammenarbeit mit den Staaten Lateinamerikas misst Deutschland insbesondere der bilateralen Zusammenarbeit mit Brasilien in der Berufsbildung große Bedeutung zu. Die deutsch-brasilianische Zusammenarbeit hat sich in den letzten Jahren über eine Reihe von Initiativen zur Förderung von Aus- und Weiterbildung intensiviert und differenziert. Im Rahmen der Beratungen der bilateralen Arbeitsgruppe Bildung, die 1998 konstituiert wurde, verständigten sich beide Länder u. a. darauf, zukünftig auch im Bereich der Berufsbildungsforschung enger zusammenzuarbeiten. Die Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung war auch Gegenstand der Diskussionen anlässlich des deutsch-brasilianischen Workshops „Bonner Horizonte“, der am 3./4. April 2000 stattfand.¹

¹ Vgl. die Kapitel 6.2.1 und 6.2.2

Übereinstimmung besteht auf beiden Seiten, in einer bilateralen Forschungskooperation Themen den Vorzug zu geben, die einerseits auf die Weiterentwicklung praxisorientierter Formen und Konzepte beruflicher Bildung ausgerichtet sind, andererseits aber auch einen Forschungsdialog anregen, der es erlaubt, sich über grundlegende Begrifflichkeiten, Systemstrukturen und international kommunizierbare Modernisierungsansätze in der beruflichen Bildung zu verständigen. Sowohl von brasilianischer wie von deutscher Seite werden unter dieser Prämisse zwei Aspekte für eine mittelfristige Forschungskooperation als fruchtbar erachtet:

- Vergleichende Untersuchungen über die Entwicklung von Technik, Arbeitsorganisation und Qualifikation in Unternehmen einerseits sowie über Veränderungen im Bildungverhalten und den Berufsverläufen andererseits
 Vieles spricht dafür, dass sowohl in Deutschland wie auch in Brasilien technische und organisatorische Neuerungen in den Unternehmen aber auch ein verändertes Bildungverhalten junger Menschen (höhere allgemeinbildende Schulabschlüsse, gestiegene Studienneigung) den Trend zur Generalisierung von Qualifikationsanforderungen und zur Ausdehnung der Allgemeinbildung stärken. Ein vorrangiges Forschungsinteresse ist deshalb darauf gerichtet, über die systematische Untersuchung dieser Trends Erkenntnisse über notwendige quantitative und qualitative Veränderungen im Verhältnis von allgemeiner und beruflicher Bildung einerseits und Inhalten und von Zielsetzungen beruflichen Lernens andererseits (mehr Fachlichkeit oder mehr generelle Kompetenzen) zu gewinnen
- Formen der Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und Betrieben
 Deutschland und Brasilien stehen vor vergleichbaren Herausforderungen. Globalisierung der Wirtschaft, neue Formen weltweiter Arbeitsteilung und verstärkter internationaler Wettbewerb verlangen neue bildungspolitische Strategien, insbesondere in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Im Bemühen, die Qualität und Innovationsfähigkeit beruflicher Bildung zu erhöhen und dabei voneinander zu lernen, wird der Frage der Lernorte beruflicher Bildung von beiden Seiten ein besonderes Interesse beigemessen, denn das unzulängliche Zusammenwirken verschiedener Lernorte in der Berufsbildung aber auch der Allgemeinbildung verfestigt institutionelle Abgrenzungen und Ungleichheiten.

Bilaterale Projekte im Bereich der Lernortforschung sollen sich daher mit den Übergängen zwischen verschiedenen Bildungsabschnitten sowie zwischen den verschiedenen Lernorten systematischer befassen. Darüber hinaus sollen Fragen des Lernens am Arbeitsplatz, der lernförderlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Anerkennung informellen Lernens

durch bilaterale Forschung vertieft werden¹. Dabei sind die Lernpotenziale von Arbeitssituationen und Arbeitsaufgaben zu entschlüsseln und möglichst optimale „Lern-Arbeits-Arrangements“ zu identifizieren. Weiterhin soll der Erforschung des Betriebsalltags als Ort der informellen Kompetenzentwicklung und der Berufserfahrungen größere Bedeutung beigemessen und erfolgreiche Modelle (best practice) der Lernortkooperation², der effektiven, lernförderlichen Arbeitsgestaltung und einer besseren Verknüpfung von Theorie und Praxis, von Lernen und Arbeiten systematischer verbreitet werden.

Schließlich sollen in einem kontinuierlichen Dialog und Erfahrungsaustausch Ansätze entwickelt und Vorgehensweisen aufgezeigt werden, um traditionelle Schranken zwischen Schulen und Betrieben, zwischen Bildungspraxis und Bildungsverwaltung, Wirtschaft und Forschung zu überwinden und Netzwerkstrukturen aufzubauen, um die unterschiedlichen Ressourcen und Kompetenzen der beteiligten Institutionen in der beruflichen Bildung innovativ zu verknüpfen.

¹ Vgl. Kapitel 5.3.3

² Vgl. Kapitel 3.2.7

6.2.4 Systemberatung in Partnerländern

*Mittel- und Osteuropa sowie Neue Unabhängige Staaten
der früheren Sowjetunion¹*

Das deutsche duale System der Berufsbildung ist für viele Staaten Mittel- und Osteuropas (MOEL) ebenso wie für die Neuen Unabhängigen Staaten der früheren Sowjetunion (NUS) ein Referenzmodell zur Entwicklung des eigenen Berufsbildungssystems. Entsprechend dem Schwerpunkt „Aus- und Weiterbildung im Wirtschaftsbereich (Managementausbildung, berufliche Aus- und Fortbildung, Qualifizierungsmaßnahmen)“ im Beratungskonzept der Bundesregierung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in den neunziger Jahren über eine gezielte fachliche Systemberatung, zahlreiche komplexe Modellprojekte sowie viele Informations- und Austauschaktivitäten zur Unterstützung von insgesamt elf Reformstaaten beim Aufbau einer leistungsfähigen, an den Erfordernissen der in diesen Ländern neu eingeführten Marktwirtschaft orientierten Berufsbildung wirksam beigetragen.

In der bilateralen Zusammenarbeit mit den MOEL hat inzwischen eine Zielverschiebung stattgefunden. Während bislang Beratungs- und Unterstützungsaktivitäten bei der Reform der gewachsenen, von der Planwirtschaft geprägten Berufsbildung durch die Einführung dualer Systemelemente dominierten, trat im Jahr 2000 eine von wissenschaftlichem Erfahrungsaustausch und Kooperation geprägte Beziehung mit den jeweiligen nationalen Berufsbildungsinstituten in den MOEL zu gemeinsam interessierenden Themen in den Vordergrund.

Für Berufsbildungsprojekte im TRANSFORM-Programm wurden in der Russischen Föderation, der Ukraine und Weißrussland im Jahr 2000 rund 540.000 DM aufgewendet.² Der größte Teil der Mittel floss in zwei Projekte in der Ukraine. Schwerpunkt war hier die Modernisierung der Fachkräfteausbildung für den Bankensektor und im Hotel- und Gaststättengewerbe. Die mit deutscher Unterstützung aufgebauten Modellzentren sind Ausgangspunkt, die hier exemplarisch modernisierte Aus- und Weiterbildung von Fachkräften auch auf andere Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Regionen zu übertragen und zum landesweit gültigen Standard zu entwickeln. Die gut ausgestatteten Modellzentren fungieren dabei als Leiteinrichtungen für die Qualifizierung von Multiplikatoren. In der Russischen Föderation und in Weißrussland wurden im Jahr 2000 die

¹ Vgl. ferner Kapitel 6.1.4, zur Entwicklungszusammenarbeit Kapitel 6.3

² Diese Zahlen beziehen sich ausschließlich auf die durch das Bundesinstitut für Berufsbildung koordinierten Berufsbildungsprojekte.

letzten aus TRANSFORM geförderten und vom Bundesinstitut für Berufsbildung koordinierten Projekte zum Abschluss gebracht.

Die in Zusammenarbeit zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und den zuständigen Stellen in Russland völlig neu entwickelten kaufmännischen Berufsbilder werden dank der intensiven Unterstützung durch das russische Berufsbildungsinstitut inzwischen landesweit vermittelt. Darüber hinaus wurden die handwerklichen Ausbildungsberufe Tischler, Fliesen-, Mosaikleger; Maler/Designer und Stuckateur/Restaurator neu eingeführt. In Moskau wurde dafür mit einem Handwerkergesetz und mit Gründung einer Handwerkskammer der rechtliche Rahmen geschaffen. Andere russische Regionen sind inzwischen dem Moskauer Beispiel gefolgt.

In Polen und Ungarn wurden im Jahr 2000 die vom Bundesinstitut für Berufsbildung koordinierten TRANSFORM-Projekte erfolgreich abgeschlossen. Hier ist die wirtschaftliche und soziale Entwicklung inzwischen so weit vorangeschritten, dass sie ebenso wie Tschechien, die Slowakei, die Baltischen Staaten und Bulgarien zu anderen Formen der Berufsbildungszusammenarbeit übergehen können. Hierzu gehört zum einen auch in Zukunft die Durchführung gemeinsamer Projekte, besonders zu solchen Themen, die im Zusammenhang mit der Integration in die Europäische Union stehen, wie zum Beispiel die Anpassung und Aktualisierung beruflicher Bildungsgänge an die Veränderungen der technischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung oder die Gestaltung und Durchführung von Programmen zur sozialen und beruflichen Integration Benachteiligter. Zum anderen ist eine Neuorientierung der Zusammenarbeit mit den MOEL in Richtung auf die internationale Vergleichsforschung in der Berufsbildung erfolgt. Hier interessieren die deutsche Seite die Erfahrungen, welche die Partner bei der Umsetzung von Innovationen im Zuge der Reform ihrer Berufsbildung gesammelt haben, um daraus Rückschlüsse für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland ableiten zu können. Die mit den Berufsbildungsinstituten in den Reformstaaten abgeschlossenen Kooperationsvereinbarungen tragen dem Rechnung. Der vereinbarte regelmäßige Austausch von Informationen erleichtert den Einblick in die Entwicklung der Partnerländer.

Kosovo

Zu den zahlreichen Aufgaben, die nach dem Ende der Kriegshandlungen im Kosovo zu lösen waren, gehörten praxisorientierte Sofortmaßnahmen der beruflichen Qualifizierung in für den Wiederaufbau der Region und für die Bewältigung des Alltagslebens dringend benötigten Berufen. Auf diese Weise konnten zugleich die für die Rekonstruktion der kosovarischen

Wirtschaft und Konsolidierung der Gesellschaft unerlässlichen Fachkräfte zur Verfügung gestellt werden. Auf der Basis von ersten Überlegungen des Bundesinstituts für Berufsbildung über Möglichkeiten des Wiederaufbaus der beruflichen Bildung und der Wiedereinrichtung von beruflichen Ausbildungseinrichtungen im Kosovo wurden im Jahr 2000 entsprechende Maßnahmen für die berufliche Qualifizierung in vordringlichen Bereichen konzipiert und realisiert. Hierfür stellte das Bundesministerium für Bildung und Forschung Mittel in Höhe von rund 2,8 Mio. DM zur Verfügung. Die deutsche Unterstützung beim Wiederaufbau berufsbildender Zentren war zugleich als Reintegrationsmaßnahme im Rahmen des Stabilitätspaktes für Südosteuropa angelegt. Es wurden Ausbildungsplätze für gewerblich-technische Berufe geschaffen, die vorrangig Jugendlichen sowie arbeitslosen jungen Erwachsenen zur Verfügung stehen.

Am Beginn stand die Notwendigkeit, elementare bauliche und sachliche Bedingungen für berufliche Qualifizierungsmaßnahmen wieder herzustellen. Nach gründlicher Sanierung der teils kriegszerstörten, teils maroden Bausubstanz der örtlichen Berufsschulen wurden insgesamt drei moderne Ausbildungsstätten eingerichtet, und zwar für Kfz- und Bauberufe in Peje und für haustechnische Berufe in Prizren.

Durch diese Unterstützungsmaßnahmen im Jahr 2000 wurden die Voraussetzungen für weitere Projekte für eine längerfristig wirksame Hilfe zur Selbsthilfe geschaffen. Nach der Ausbildung des kosovarischen Lehrpersonals, mit der im Sommer 2000 begonnen wurde, haben sie die Aus- und Weiterbildung in den Lehrwerkstätten in eigener Regie übernommen.

Türkei

1994 wurde das Bundesinstitut für Berufsbildung von der Weltbank beauftragt, ein auf fünf Jahre angelegtes Projekt zur Beratung der türkischen Arbeitsverwaltung durchzuführen. Ziel war es, Rahmenbedingungen für ein bis dahin nicht existierendes Zertifizierungssystem der Qualifikation von Arbeitskräften vorzubereiten. Auf der Grundlage von Vorgaben der Weltbank und des türkischen Arbeitsministeriums entstand ein Konzept beruflicher Nachqualifizierung mit abschließender Prüfung und Zertifizierung von Qualifikationsbestandteilen. In diesem Zusammenhang wurden 250 Berufsstandards auf verschiedenen Ebenen einschließlich der Prüfungsaufgaben und Tests für Theorie und Praxis entwickelt.

Außerdem hat das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Konzept zum Aufbau einer nationalen Zertifizierungseinrichtung erarbeitet, deren Aufgabe in der Entwicklung einer zwischen Staat

und Sozialpartnern abgestimmten Strategie bestehen soll. Den Kern für das geplante nationale Institut für Berufsstandards und Zertifizierung bildet eine Berufsstandardisierungskommission, die drittelparitätisch zusammengesetzt wurde aus Vertretern der Wirtschaftsverbände, der zuständigen staatlichen Stellen sowie der größten türkischen Gewerkschaft.

Im Juni 2000 wurden die Projektergebnisse der türkischen Arbeitsverwaltung übergeben. Das 1994 gegründete Verbindungsbüro des Bundesinstituts für Berufsbildung in Ankara wird zunächst bis 2002 weitergeführt. Damit kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung einer entsprechenden Bitte der türkischen Partner im Einvernehmen mit seinem Hauptausschuss und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach. Das Büro hat u. a. die Aufgabe, das neue System von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierungen vor Ort wissenschaftlich zu begleiten.

Der Ertrag aus den dargestellten Aktivitäten besteht darin, dass die gemeinsamen Erfahrungs- und fachlichen Austauschprozesse das gegenseitige Systemverständnis erleichtern. Aufgrund der engen Verflechtung zwischen der deutschen und der türkischen Wirtschaft (große Anzahl deutscher in der Türkei ansässiger Firmen, Vielzahl aus Deutschland zurückgekehrter türkischer Fachkräfte) gilt das deutsche Berufsbildungssystem in der Türkei als attraktiv und effektiv. Die Verfahren zur Erarbeitung von Berufsstandards und Prüfungsaufgaben wurden als weitere Bausteine des deutschen Systems in den Ausbau einer bis dahin in der Türkei bereits rudimentär bestehenden dualen Berufsausbildung eingebracht. Dazu gehört auch die Umsetzung des in Deutschland erfolgreich praktizierten Prinzips der Sozialpartnerschaft.

China, Vietnam

Die Entwicklungszusammenarbeit mit der Volksrepublik China¹ und mit Vietnam verfolgte das allgemeine Ziel, den anhaltenden Reformbedarf auf dem Gebiet der Berufsbildung in beiden Ländern weiter zu unterstützen.

In der Kooperation mit der Volksrepublik China sind die Aktivitäten der Vorjahre fortgeführt und insbesondere durch Studienbesuche sowie Experteneinsätze vertieft worden. Chinesische Berufsbildungsexperten, vor allem aus dem Zentralinstitut für Berufsbildung in Peking, den beiden Regionalinstituten in Shanghai und Liaoning sowie verschiedenen anderen Institutionen und Hochschulen, informierten sich über Struktur und Praxis der

¹ Zur Entwicklungszusammenarbeit vgl. Kapitel 6.3

Berufsbildung in Deutschland sowie über verschiedene Fachfragen, u. a. zur Finanzierung von beruflicher Aus- und Weiterbildung, zum Verfahren der Entwicklung neuer Berufe und zur Integration neuer Ausbildungsinhalte in bestehende Berufsbildern. Die Studienbesuche fanden überwiegend im Rahmen von Projekten bzw. Programmen statt, die von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) getragen wurden.

Daneben war das Bundesinstitut für Berufsbildung in China beratend bei der Modernisierung des chinesischen Prüfungswesens in der Berufsbildung und bei der Entwicklung einer Methode zur Standardisierung von Berufen tätig. Hierzu gehörte auch die Qualifizierung chinesischer Moderatoren für die selbstständige Anwendung dieser Methode und die Bereitstellung von Lehr- und Lernmaterialien.

Zusätzlich wurde die GTZ in einem Beratungsprojekt zur Reform des Berufsbildungssystems in Vietnam fachlich unterstützt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung betreute Studienbesuche vietnamesischer Berufsbildungs- und Arbeitsmarktexperten. Informations- und Beratungsschwerpunkte seitens des Bundesinstituts für Berufsbildung waren u. a. der Aufbau und die Funktionsweise des deutschen Berufsbildungssystems, generelle Aufgaben und aktuelle Themen der Berufsbildungsforschung in Deutschland sowie die Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik.

6.2.5 Schwerpunkte der Zusammenarbeit innerhalb von multinationalen Organisationen

OECD

Die OECD präsentierte auf ihrer Konferenz im Mai 2000 in Budapest die Ergebnisse des Projekts „Von der Schule ins Arbeitsleben – Übergänge erfolgreich gestalten“.¹ An diesem Projekt hatten sich insgesamt 14 OECD-Mitgliedsstaaten beteiligt. Herausgestellt wurde in diesem Zusammenhang die Bedeutung gut organisierter Bildungswege, wobei die einzelnen Länder sehr unterschiedliche Ansätze mit jeweiligen Vor- und Nachteilen verfolgen (Ausbau allgemeiner Bildungsgänge, Ausbau berufsschulischer Bildungsgänge, Förderung der Lehrlingsausbildung oder Stärkung des tertiären Bereichs und der Erwachsenenbildung). Ein Schwerpunkt der Diskussion war daher, ob und wie diese verschiedenen Ansätze miteinander kombiniert werden sollten oder können, um zum Aufbau eines Systems lebensbegleitenden Lernens beizutragen. Als Ergebnis wurde festgestellt, dass Staaten mit überwiegend Schul- oder Hochschul- Bildungsgängen versuchen, verstärkt betriebliche Praxisphasen einzubauen. Allerdings erfolgt dieses häufig in wenig organisierter Form. Effektive Formen regionaler Kooperation von Schule und Betrieb bildeten daher einen weiteren Diskussionschwerpunkt. Die Senkung des Anteils von Jugendlichen ohne Berufsausbildung ist in jedem Mitgliedstaat ein besonderes Anliegen. Aufmerksamkeit erhielten in diesem Zusammenhang Ansätze aus den skandinavischen Staaten zur Verringerung der Abbrecherquoten in Schule oder Berufsbildung. Es handelt sich dabei um relativ eng geknüpfte Sicherheitsnetze, die benachteiligten Jugendlichen individuelle Hilfestellung ermöglichen, jedoch die finanzielle Unterstützung an die aktive Bereitschaft der Jugendlichen koppeln, sich beruflich weiter zu qualifizieren. Die Benachteiligten-Förderung in Deutschland zielt in die gleiche Richtung und soll mit dem gleichen Ziel weiterentwickelt werden². Ein letzter Konferenzschwerpunkt galt dem Ausbau effektiver Informations- und Berufsberatungssysteme. Dies ist nicht zuletzt eine Konsequenz der Diversifizierung von Bildungsgängen und der damit verbundenen Schwierigkeit für Jugendliche, im Hinblick auf die eigene Bildungs- und Berufskarriere eine optimale Wahl zu treffen.

¹ OECD: From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work, 2000

² Vgl. Kapitel 3.3.2

Die ILO hat im Mai/Juni 2000 die 88. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf durchgeführt. Eines der Schwerpunktthemen, das auf dieser 14-tägigen Konferenz behandelt wurde, galt Fragen des ‚Human Resources Training and Development‘ und des dazu vorgelegten Berichts „Ausbildung für den Arbeitsmarkt: Soziale Integration, Produktivität und Beschäftigung Jugendlicher“. In diesem Bericht wurden als wesentliche Anforderungen der Zukunft herausgestellt: eine Neudefinition von „Beschäftigungsfähigkeit“ und darauf gerichteter Maßnahmen beruflicher Bildung, eine aktive Verortung beruflicher Bildung im Rahmen einer integralen Beschäftigungspolitik und eine vermehrte Verantwortung der Sozialpartner in den Bereichen von Berufsbildung und Beschäftigung. In der Diskussion über diesen Bericht und in der Erarbeitung von Empfehlungen durch die Kommission forderten die Delegierten der Mitgliedstaaten, ebenso wie Vertreter der Arbeitgeber und Gewerkschaften dazu auf, verstärkt Maßnahmen zu ergreifen, die einen gleichen Zugang zu Bildung und Berufsbildung für alle gewährleisten, benachteiligte Jugendliche in der beruflichen Bildung gezielter fördern, der beruflichen Grundbildung eine höhere Priorität einräumen, den Ausbau von Strukturen für lebensbegleitendes Lernen unterstützen und forcieren sowie Initiativen zu entwickeln, um die betriebliche Investitionsbereitschaft in Humankapital nachhaltig zu steigern.

UNESCO

Mit dem Start eines internationalen Langzeitprogramms der UNESCO zur Förderung der Berufsbildung und seines weltweiten Netzwerkes UNEVOC wurden von deutscher Seite gezielte Vorbereitungen unternommen, um die Ansiedlung eines internationalen Berufsbildungszentrums der UNESCO in Bonn möglichst rasch zu realisieren. Auf dem Petersberg bei Bonn unterzeichneten der Generalsekretär der UNESCO und die Bundesministerin für Bildung und Forschung am 12. Juli 2000 ein Abkommen über die Einrichtung eines Internationalen Zentrums für berufliche Bildung in Bonn. Als Zentrum eines weltumspannenden Netzes von Facheinrichtungen der Berufsbildung hat es im September 2000 seine Arbeit aufgenommen und wird seine zukünftigen Arbeitsschwerpunkte auf die Entwicklung beruflicher Bildungssysteme, Hilfen bei der Planung nationaler Bildungssysteme und den Ausbau eines Netzwerkes zum Austausch von Expertisen legen. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützt aus Funds – in Trust – Mitteln entwicklungsbezogene Programmaktivitäten von UNEVOC. Hierfür wurden UNESCO für die Jahre 2000 und 2001 Mittel in Höhe von 1,0 Mio. DM und 1,1 Mio. DM zugesagt. Im Rahmen dieser Programmaktivitäten werden Maßnahmen der regionalen Zusammenarbeit im Bereich berufli-

cher Bildung im südlichen Afrika sowie in kleineren pazifischen Inselstaaten gefördert und in diesen Regionen tätige Institutionen unterstützt.

Gestartet wurde darüber hinaus ein „TVET-Website-Projekt“ der UNESCO, das in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der SAP AG durchgeführt werden soll. Ziel des Website-Projekts ist der globale Zugang zu Wissensbeständen, die in den Institutionen der Mitgliedstaaten vorhanden sind, um Planung, Forschung und Entwicklung im Aus- und Weiterbildungsbereich zu erleichtern. Der Input des Website Projekts der UNESCO (in Zusammenarbeit mit ILO und Weltbank) wird durch Berufsbildungsinstitutionen, wie das Bundesinstitut für Berufsbildung, European Training Foundation (ETF) Turin¹, National Centre for Vocational Education Research (NCVER) Adelaide/Australien² sowie die IGO's und NGO's der UNESCO und andere Partner unterstützt. Das Projekt wendet sich in erster Linie an Entscheidungsträger, Planer und fachliche Experten in der beruflichen Bildung und soll durch den Zugriff auf globale Wissensbestände Hilfestellungen für die Ausgestaltung und Administration berufsbildungspolitischer Programme und Initiativen geben.

¹ Vgl. auch Kapitel 6.1.4

² Vgl. auch Kapitel 6.2.3

6.3 Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung

Stand und Perspektiven in der Entwicklungszusammenarbeit

Neben der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit im Rahmen der multilateralen Organisationen ist die Bundesrepublik Deutschland im Feld der Berufsbildung auch bilateral breit aktiv. Die Förderung von Berufsausbildung und Berufsbildungswesen ist seit mehr als 30 Jahren ein Markenzeichen deutscher Entwicklungszusammenarbeit. Wie kaum auf einem anderen Gebiet der Arbeit in Entwicklungs- und Transformationsländern decken sich dabei Bedarf und Nachfrage der Partner mit deutschen Eigeninteressen: Auf der einen Seite sind wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt in diesen Ländern untrennbar verbunden mit einer leistungsfähigen und zukunftsorientierten Berufsausbildung. Diese Länder stehen vor der schwierigen Aufgabe, für eine rasch wachsende Anzahl junger Menschen die Vermittlung von Fähigkeiten sicherzustellen, die für eine aktive Beteiligung am wirtschaftlichen und sozialen Leben unverzichtbar sind. Auf der anderen Seite können für ein exportorientiertes Industrieland wie Deutschland Absatzmärkte für die Wirtschaft in weiten Teilen der Welt nur entstehen, gesichert und ausgebaut werden, wenn übertragene Technologien durch eine moderne Berufsbildung effizient und nutzbringend für die Menschen gehandhabt werden.

Programme zur Entwicklung angepasster Berufsausbildungssysteme stehen im Mittelpunkt der Entwicklungszusammenarbeit im Bildungsbereich, der seinerseits neben Armutsbekämpfung sowie Umwelt- und Ressourcenschutz den Schwerpunkt der deutschen Entwicklungszusammenarbeit darstellt. So wurden 1999 aus dem Etat des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für Maßnahmen der Berufsbildung im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit mehr als 222 Mio. DM zur Verfügung gestellt. Davon wurden Maßnahmen in den Entwicklungs- und Transformationsländern Asiens, Afrikas, Lateinamerikas, Osteuropas sowie in den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion gefördert. Hinzu kommen die Beiträge zu multilateralen Organisationen, die sich ihrerseits im Berufsbildungssektor von Entwicklungsländern engagieren.

Die schnellen Veränderungen in Technologie und Wirtschaft erfordern eine verstärkte Anwendung von Informationstechnologien, auch als didaktisches Medium in der staatlichen und privaten beruflichen Aus- und Weiterbildung. Hierfür besteht in einer Vielzahl von Partnerländern ein funktionierender privater Weiterbildungsmarkt. Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit unterstützt dabei die Verbesserung der strukturellen und personellen Voraussetzungen, um diese Technologie breiten Zielgruppen zugänglich zu machen. Dies

erleichtert häufig auch den Zugang für Frauen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, da diese flexibler den Bedürfnissen von Frauen angepasst werden können.

Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung werden die einzelnen Projekte der Berufsbildungszusammenarbeit von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Deutschen Stiftung für internationale Entwicklung (DSE) mit ihrer Zentralstelle für gewerbliche Berufsbildung (ZGB), der Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) sowie dem Deutschen Entwicklungsdienst (DED) durchgeführt. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung fördert außerdem Berufsbildungsmaßnahmen über die Kirchen, politischen Stiftungen und andere Nichtregierungsorganisationen.

Entwicklungszusammenarbeit mit Afrika

In vielen Ländern Afrikas fehlt häufig die industrielle Basis, um qualifizierten Kräften angemessene Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Zur wirtschaftlichen Entwicklung tragen oftmals eher Handel und Kleingewerbe bei. Dort sind andere Qualifikationen gefragt als in Industrieunternehmen, insbesondere betriebswirtschaftliches und technisches Grundwissen. Doch es fehlt an Ausbildungsmöglichkeiten, die einerseits den Anforderungen von Klein- und Mittelbetrieben und andererseits der stetig wachsenden Anzahl von Arbeitssuchenden entsprechen. Bestehende Ausbildungssysteme sind für Arme und Benachteiligte oder für Frauen kaum zugänglich, da sie sich eine lange Berufsausbildung nicht leisten können oder die Zugangsbedingungen – beispielsweise einen Schulabschluss – nicht erbringen. Kooperative Ausbildungsansätze, die sich auf die Zusammenarbeit von staatlichen und privaten Trägern stützen, sind nur wenig entwickelt. Insbesondere wird versucht, bestehende Ausbildungseinrichtungen zu Dienstleistungszentren für Kleinst- und Kleinunternehmen zu erweitern. Damit soll einerseits der zunehmenden Nachfrage für kurzfristig benötigte berufliche Teilqualifikationen für Arbeitskräfte und Arbeitssuchende entsprochen werden. Andererseits können diese Zentren Beratung und technische Unterstützung für Produktion und sonstige Dienstleistungen anbieten. Vor allem im südlichen Afrika fängt eine regionale Kooperation der Berufsbildungsinstitutionen an.

In der Entwicklungszusammenarbeit mit Südafrika beispielsweise ist Berufsbildung ein Schwerpunkt. Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Förderung ist die Beratung von Entscheidungsträgern bei der Reform des Systems und Qualifizierung der Akteure, die bei der Umsetzung der Reform eine entscheidende Rolle spielen. Hier unterstützt die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit durch Beratung, Systementwicklung und

Prozessbegleitung. Chancengleichheit bedeutet auch, dass die schwarze Bevölkerung nun selbst Führungsaufgaben übernimmt. Gemeinsam mit dem Black Management Forum, einem Berufsverband schwarzer und farbiger Manager, kümmert sich die Carl-Duisberg-Gesellschaft um diesen Bereich und bietet eine fünfzehnmonatige Ausbildung zum Thema „Internationales Management“ an. Auch der Deutsche Entwicklungsdienst entsendet Entwicklungshelfer nach Südafrika, die beim Aufbau des Berufsbildungssystems mitwirken.

Entwicklungszusammenarbeit mit Asien

Welche Bedeutung Bildung für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt hat, belegen in eindrucksvoller Weise die asiatischen Schwellenländer. Sie haben in der Vergangenheit in Grundbildung investiert und damit die Basis für einen rasanten wirtschaftlichen Aufschwung geschaffen. Berufliche Bildung wurde jedoch vernachlässigt. Die Folge: Die Bildungssysteme hielten nicht mit den Anforderungen der Wirtschaft Schritt. In Ländern wie Thailand, Indonesien, Malaysia oder der Volksrepublik China¹ mangelt es daher, trotz eines generellen Überangebotes an Arbeitskräften, an qualifizierten Fachleuten.

So ist die berufliche Bildung auch ein Schwerpunkt in der technischen Zusammenarbeit mit der Volksrepublik China, mit Modellprojekten zur praxisorientierten Ausbildung von Facharbeitern und Lehrlingen, die an chinesische Strukturen angepasst werden. Gute Erfolge wurden bei der Systemberatung auf mehreren Ebenen erzielt. Die Verknüpfung praktischer Erfahrungen bei der Ausbildung mit einer Politikberatung zur Reform des Berufsbildungswesens hat sich bewährt. Gleichzeitig wurde durch die Unterstützung beim Aufbau von Regionalinstituten der Berufsbildung sowie der Qualifikation von Ausbildern und Berufspädagogen versucht, dezentrale Strukturen für die Verbreitung erprobter Ansätze zu fördern. Das Berufsbildungsgesetz von 1996 wurde unter Mitwirkung von deutschen Beratern erstellt. Diese Ergebnisse sind die Grundlage für die Fortführung der Berufsbildungsreform. Zukünftig wird eine flexible, am Arbeitsmarkt orientierte Ausbildung von Berufspädagogen und Lehrpersonal erforderlich, um die Qualität des Berufsbildungswesens nachhaltig zu fördern.

Kernbereiche bisher durchgeführter Vorhaben sind:

- Beratung von Ministerien und Wirtschaftsorganisationen bei der Reform der Berufsbildung,
- Reform der Lehr- und Lernprozesse,

¹ Vgl. auch Kapitel 6.2.4

- Lehrerausbildung für den Berufsbildungsbereich sowie
- die Beratung in der Forschungsförderung auf nationaler und regionaler Ebene.

In Thailand ist die nach der Wirtschafts- und Finanzkrise jetzt wieder expandierende Wirtschaft stark exportorientiert. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, setzen die Unternehmen verstärkt auf neue Technologien, besonders bei der Fertigung von hochentwickelten Investitions- und Konsumgütern. Dies stellt hohe Anforderungen an das technische Personal der mittleren Ebene – vom Facharbeiter bis zum Ingenieur. Gleichzeitig mangelt es an Spezialisten für den Hightechbereich. Bislang existieren jedoch kaum Weiterbildungsmöglichkeiten. Mit deutscher Unterstützung wurde ein überbetriebliches Aus- und Fortbildungszentrum für technische Fachkräfte der mittleren Ebene eingerichtet. Ein Schwerpunkt wird auch auf praxisorientiertem Training in institutseigenen Labors und Werkstätten sowie in einer „Lernfabrik“ nach dem Vorbild des German-Singapore-Institute liegen, das ebenfalls über die Entwicklungszusammenarbeit gefördert wurde. Für die Ausbildungsberatung am Thai-German-Institute wurden aus dem Haushalt des Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für die ersten Phasen 10 Mio. DM bereitgestellt, ferner etwa die gleiche Summe für die Ausstattung der Werkstätten und Labors. Bei Planung und Durchführung sind deutsche Experten beratend tätig, deutsche Unternehmen sind mit erheblichen finanziellen Mitteln beteiligt. Somit stellt das Vorhaben ein gelungenes Beispiel für eine öffentlich-private Partnerschaft dar.

Entwicklungszusammenarbeit mit Lateinamerika¹

Die Rahmenbedingungen und Qualifikationsanforderungen der nationalen Berufsbildungssysteme in Lateinamerika unterliegen einem enormen politischen Veränderungsdruck u. a. durch die Globalisierung und deren Folgen. Entscheidende Erfolgskriterien für ein Gelingen beruflicher Bildungsmaßnahmen sind:

- eine gute Vorbildung der Zielgruppen beruflicher Bildung mit starken Anteilen an beruflicher Grundbildung,
- ein hohes Bewusstsein von Wirtschaft und Gesellschaft für die Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine verstärkte Investitions- und Kooperationsbereitschaft der Unternehmer in Themen der Kompetenzentwicklung und

¹ Vgl. ferner die Kapitel 6.2.1, 6.2.2 und 6.2.3

- Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle beruflicher Bildung, um sie flexibel an die sich ständig wandelnden Bedingungen und Erwartungen anpassen zu können.

Ziel der deutschen Entwicklungszusammenarbeit ist, durch Nutzung innovativer Ansätze in den verschiedenen Partnerländern Qualität und Wirksamkeit der beruflichen Bildung zu verbessern und dadurch neue Beschäftigungs- und Erwerbsmöglichkeiten zu schaffen. Da alle Projekte der Technischen Entwicklungszusammenarbeit in Lateinamerika mit Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung verbunden sind, erweist sich berufliche Bildung als eine wesentliche Querschnittsfunktion und ist vielfach eine der wichtigen Variablen des Erfolges der Entwicklungszusammenarbeit.

Entwicklungszusammenarbeit mit MOEL/NUS

Sowohl in den mittel- und osteuropäischen Ländern als auch in den Neuen unabhängigen Staaten der früheren Sowjetunion¹ schließen die Reformbestrebungen die berufliche Bildung ein. Dabei mangelt es immer noch an eigenen Kenntnissen und Erfahrungen bei der Entwicklung einer modernen, an den Erfordernissen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts orientierten Berufsbildung und an der dazu erforderlichen Zusammenarbeit der Sozialpartner. Reformen in der Berufsbildung kommen nur schleppend voran. Es wird weiter nach veralteten Berufsbildern ausgebildet. Als Folge wächst die Jugendarbeitslosigkeit nach Abschluss der Ausbildung weiter.

Die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geförderten Programme konzentrieren sich auf folgende Schwerpunkte:

- Entwicklung und Durchführung von modernen praxisnahen handwerklichen und kaufmännischen Aus- und Fortbildungen sowie Umschulungen auf EU-Niveau, die sich am Bedarf des Arbeitsmarktes orientieren,
- Förderung der aktiven Sozialpartnerschaft in der Berufsbildung,
- Förderung kleiner und mittlerer Produktions- und Dienstleistungsbetriebe,
- modellhafte Durchführung von Reformvorhaben und Systemberatung im Bereich der beruflichen Bildung im Auftrag von Ministerien.

¹ Vgl. ferner Kapitel 6.1.4 und 6.2.4

An drei Standorten in Bulgarien wurden im Rahmen des Rückkehrförderungs- und Reintegrationsprogramms Berufsbildungszentren aufgebaut und mit moderner Technologie ausgestattet sowie Führungskräfte, Lehrkräfte und Ausbilder geschult. Darüber hinaus werden angepasste Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme entwickelt und eingeführt. Bisher konnten über 4.500 Teilnehmer durch Lang- und Kurzzeitmaßnahmen aus- bzw. weitergebildet werden. Ein wichtiger Anspruch der Zentren ist die enge Zusammenarbeit mit Betrieben und Verbänden, um ein bedarfsgerechtes Angebot zu unterbreiten. Aber auch individuelle Bildungsaufträge werden bereits für Unternehmen durchgeführt und erlauben ein exaktes Eingehen auf die speziellen Wünsche des Kunden. So bildet das Zentrum in Stara Zagora beispielsweise sämtliche Servicetechniker eines deutschen Unternehmens für Länder des Balkans aus. Ähnliche Kooperationen werden mit Firmen des Kfz-, Heizungsbau-/Installations-, Landmaschinen-, CAD/CNC- und Bausektors gepflegt.

Darüber hinaus wurden an den drei geförderten Berufsbildungseinrichtungen eigenständige Betriebsberatungszentren eingerichtet. Dort werden Weiterbildungen, Beratungen und Dienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen angeboten. Die Beratungszentren sind wiederum in das nationale Netzwerk der Bulgarian Association of Regional Development Agencies and Business Centres integriert. Das Koordinierungsbüro in Sofia sowie die Zentren selbst können von bulgarischen und internationalen Unternehmen angesprochen werden und bieten regionale und sektorale Fachkompetenz an, die für eine erfolgreiche Unternehmensgründung und –ausweitung eine wichtige Voraussetzung sind und zur Beschäftigungsförderung beitragen.

Gleichfalls im Rahmen des Rückkehrförderungs- und Reintegrationsprogramms wurden in Rumänien seit 1991 drei Aus- und Weiterbildungszentren errichtet und als Stiftungen betrieben. Nach Abschluss der Aufbauphase und der Schaffung der infrastrukturellen und organisatorischen Voraussetzungen für die erfolgreiche Durchführung von Bildungsmaßnahmen sowie der Betriebsberatung besteht die Notwendigkeit, die Zentren zu konsolidieren, ihre Stellung innerhalb des rumänischen Berufsbildungssystems zu definieren und sie langfristig zu verankern. Dies geschieht im Wesentlichen durch die Entwicklung angepasster und nachfrageorientierter Dienstleistungen der Berufsqualifizierung und der Beratung, der Suche nach weiteren Einkommensquellen und durch Maßnahmen zur Kostensenkung. Der Beratungsansatz sieht deshalb eine verstärkte Teilnehmerorientierung der Stiftungen vor; Kursangebote und Praktika können so durch die Zielgruppen in ganz individueller Weise genutzt werden. Durch Bildungsberatung und Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen sowie durch modulare Gestaltung der gesamten Leistungspalette können die Stiftungen den Anforderungen gerecht werden. Auch hier ist das Ziel, die berufliche Aus- und Weiterbildung an die

hohen Qualitätsanforderungen des EU-Marktes anzupassen. Parallel dazu wird die rumänische Regierung auf nationaler Ebene bei der Reform der beruflichen Erwachsenenbildung beraten.

Einen Beitrag zur Überwindung des dort negativen Ansehens der Berufsausbildung konnten die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geförderten Projekte in Kasachstan leisten. Bereits 1995 begann ein Projekt der GTZ, das auf zentraler Ebene das Bildungsministerium bei der Reformierung des Berufsbildungssystems unterstützt. Parallel dazu wurden auf regionaler Ebene für Kasachstan neue Formen einer kooperativen Berufsausbildung entwickelt und erprobt. An drei Modellberufsschulen in Almaty, Pawlodar und Koktschetau wurde in Pilotprojekten die Ausbildung in verschiedenen Berufen, z. B. Bankkaufmann/Bankkauffrau oder Hotel- und Restaurantfachmann/Hotel- und Restaurantfachfrau, mit Unternehmen aus der Wirtschaft eingeführt. Praktische Erfahrungen und Schlussfolgerungen aus den Pilotprojekten auf regionaler Ebene flossen in die Beratungstätigkeit auf zentraler Ebene ein. Die Pilotprojekte demonstrieren nachhaltig, was eine an den Erfordernissen der Unternehmen orientierte Berufsausbildung auch unter den komplizierten kasachischen Rahmenbedingungen zu leisten vermag. Über 100 beteiligte Unternehmen, Banken, Hotels und Restaurants haben den Nachweis erbracht, dass sie interessiert und in der Lage sind, sich an einer an ihrem Bedarf orientierten Berufsausbildung zu beteiligen. Auf dieser Grundlage entstanden erste Ansätze einer Zusammenarbeit des Bildungsministeriums mit den sich entwickelnden Wirtschaftsverbänden und zum Teil auch mit den Gewerkschaften.

Bereits im Januar 1999 wurde seitens des kasachischen Ministeriums für Bildung, Kultur und Gesundheitswesen beschlossen, auf der Grundlage der sehr positiven Ergebnisse und Erfahrungen aus den Pilotprojekten, die Ausbildung in den neuen Berufen zu verbreitern und dazu weitere 16 Berufsschulen aus verschiedenen Regionen Kasachstans einzubeziehen. Mit der im Juli 1999 durchgeführten Konferenz zur Auswertung von Ergebnissen und Erfahrungen aus der Durchführung des kasachisch-deutschen Projekts konnte dies erfolgreich abgeschlossen werden.

noch Anlage 4

Tabellen im Anhang

Tabellenverzeichnis, Tabellen¹

Tabelle 1/1:	Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 1999 und 2000
Tabelle 1/2:	Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000
Tabelle 1/3:	Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999 und 2000
Tabelle 1/4:	Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999 und 2000
Tabelle 1/5:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2000
Tabelle 1/6:	Veränderungen der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2000 gegenüber 1999
Tabelle 1/7:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Kammerbezirken und Ländern 1999 und 2000
Tabelle 1/8:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten und neuen Ländern 1992, 1999 und 2000
Tabelle 1/9:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten neuen Ausbildungsberufen im Jahr 2000 und prozentuale Veränderung gegenüber 1999
Tabelle 1/10:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten neuen Ausbildungsberufen im Jahr 2000 und prozentuale Veränderung gegenüber 1999
Tabelle 1/11:	Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Wirtschaftsbereichen 2000
Tabelle 1/12:	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach Ländern 1998 bis 2000
Tabelle 1/13:	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten und neuen Ländern 1998 bis 2000
Tabelle 1/14:	Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001
Tabelle 1/15:	Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien und Kollegschulen 1999 bis 2001
Tabelle 2/1:	Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 1999
Tabelle 2/2:	Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 1998 und 1999
Tabelle 2/3:	Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen nach Ländern 1997 bis 1999
Tabelle 2/4:	Schulen sowie Schüler und Schülerinnen in den Berufen des Gesundheitswesens 1999/2000
Tabelle 2/5:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Ländern 1996 bis 1999
Tabelle 3/1:	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit
Tabelle 3/2:	Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze), der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1998 bis 2000 in Mio. DM
Tabelle 5/1:	Begabtenförderung berufliche Bildung - Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 1998 bis 2000
Tabelle 5/2:	Begabtenförderung berufliche Bildung – Stipendiaten und Stipendiatinnen aus bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen nach Berufen und Geschlecht 1999 und 2000

¹ Aufgrund einer statistischen Umstellung (Berlin gesamt wird den neuen Ländern zugerechnet) ist eine Vergleichbarkeit mit den Tabellen der Vorjahre nicht gegeben. Im Berufsbildungsbericht 2001 wurden die Daten der Vorjahre entsprechend umgerechnet.

Tabelle 1/1: Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungsstellennachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 1999 und 2000

Land	Ausbildungsstellenangebot		Ausbildungsstellennachfrage		Angebots-Nachfrage-Relation	
	Veränderung gegenüber 1999		Veränderung gegenüber 1999		Veränderung gegenüber 1999	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
	1999	2000	1999	2000	1999	2000
	Anzahl		Anzahl		Anzahl	
Baden-Württemberg	80.720	82.300	2,0	77.948	103,6	105,1
Bayern	102.527	105.489	2,9	99.534	103,0	105,4
Berlin	23.886	23.290	-2,5	25.688	93,0	93,0
Brandenburg	21.445	20.003	-6,7	23.757	90,3	90,9
Bremen ¹⁾	7.075	7.226	2,1	7.484	94,5	96,6
Hamburg	12.808	12.768	-0,3	13.158	97,3	97,6
Hessen	44.617	44.023	-1,3	44.737	99,7	101,0
Mecklenburg-Vorpommern	19.271	18.549	-3,7	20.254	95,1	94,7
Niedersachsen ²⁾	60.706	59.317	-2,3	60.501	100,3	101,0
Nordrhein-Westfalen	133.515	133.768	0,2	134.962	98,9	99,9
Rheinland-Pfalz	32.259	32.628	1,1	32.050	100,7	102,2
Saarland	9.429	9.619	2,0	9.489	99,4	98,8
Sachsen	38.295	34.893	-8,9	41.637	92,0	93,2
Sachsen-Anhalt	23.462	21.584	-8,0	23.937	98,0	98,6
Schleswig-Holstein	21.214	20.704	-2,4	20.864	101,7	100,9
Thüringen	23.225	21.222	-8,6	24.377	95,3	96,0
Alte Länder	504.870	507.842	0,6	500.730	100,8	102,1
Neue Länder und Berlin	149.584	139.541	-6,7	159.650	93,7	94,3
Bundesgebiet	654.454	647.383	-1,1	660.380	99,1	100,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/1, Seite 228; dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

²⁾ Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Metall-berufe	Elektriker	Textil-beklei-dungs-und Leder-berufe	Ernäh-rungs-berufe	Bau-und Bau-neben-berufe	Technische Berufe	Waren-und Dienst-leis-tungs-berufe	Ver-kehr-s-berufe	Verwal-tungs-und Büro-berufe	Übrige Dienst-leis-tungs-berufe	Körper-pflege-, Haus-wirt-schafts- und Reini-gungs-berufe	Übrige Ferti-gungs-berufe ³⁾	Sonstige Berufe ³⁾	Arbeits-losen-quote ⁴⁾
Bad Oldesloe	100,7	102,0	104,6	100,0	104,7	99,6	100,0	97,9	166,7	101,4	100,7	101,6	100,0	101,8	6,3
Elmshorn	101,4	99,5	100,7	125,0	107,4	99,3	98,7	100,4	103,4	101,6	103,2	103,4	101,4	104,5	7,2
Flensburg	102,4	100,5	100,0	111,1	110,2	100,5	101,1	102,5	114,3	100,0	102,2	108,5	100,4	102,2	7,4
Heide	102,1	100,6	95,5	100,0	109,5	98,0	100,0	101,4	100,0	100,6	105,0	103,8	99,2	123,8	7,5
Kiel	103,6	103,5	100,6	118,2	115,0	102,6	100,0	104,1	100,0	102,4	100,9	111,6	100,5	102,2	8,6
Lübeck	98,5	96,7	97,8	100,0	108,2	92,5	101,9	97,0	104,2	96,8	95,0	104,5	97,3	99,5	9,8
Neumünster	98,5	100,3	97,2	100,0	95,3	97,4	93,4	97,6	100,0	97,8	102,2	102,3	98,7	99,1	7,8
Schleswig-Holstein	100,9	100,4	99,6	106,6	107,5	98,7	99,7	100,1	104,9	99,9	100,9	105,4	99,7	102,6	7,8
Hamburg	97,6	97,1	97,7	97,6	97,1	98,4	99,4	98,1	93,2	95,3	93,2	100,6	98,7	99,1	8,3
Braunschweig	99,8	100,0	99,6	100,0	103,6	100,0	99,5	99,1	117,6	98,5	101,6	101,8	99,7	98,4	10,6
Celle	100,6	102,0	103,5	100,0	102,2	101,6	102,5	99,2	95,7	98,4	99,4	104,5	100,0	100,0	7,7
Emden	103,6	101,1	125,7	100,0	132,2	102,3	100,0	102,8	128,6	95,3	93,2	110,8	97,3	101,3	10,1
Goslar	97,0	96,7	97,3	100,0	102,5	98,3	100,0	92,7	100,0	99,0	82,6	100,0	98,7	103,1	11,5
Göttingen	95,2	94,8	98,7	90,0	107,0	97,6	96,1	94,5	100,0	91,4	89,2	99,1	98,4	89,3	10,9
Hamel	100,8	102,0	98,1	100,0	109,5	99,6	97,0	100,6	0,0	98,9	97,7	105,9	99,7	100,0	9,2
Hannover	100,9	98,5	99,8	113,6	111,1	102,9	101,4	100,3	110,5	98,5	100,0	108,2	98,7	91,8	10,2
Helmstedt	97,7	98,3	97,0	100,0	94,3	97,3	97,6	97,1	100,0	95,3	97,5	103,7	98,7	96,4	9,9
Hildesheim	102,4	105,0	101,5	87,5	111,2	103,2	101,1	101,6	100,0	100,0	104,0	103,5	101,7	98,0	8,5
Leer	99,0	106,8	102,9	100,0	117,6	96,0	100,0	96,0	87,5	97,6	92,3	97,3	97,9	101,3	10,0
Lüneburg	101,1	102,1	100,7	100,0	105,9	100,0	104,9	100,5	100,0	98,4	97,9	104,8	100,0	101,3	7,6
Nienburg	100,6	99,5	100,0	100,0	102,9	101,0	100,0	101,2	133,3	99,6	102,0	102,2	100,0	98,9	5,8
Nordhorn	106,0	114,0	112,2	140,0	117,1	109,9	103,9	103,5	142,9	100,0	103,7	105,1	100,4	102,7	6,7
Oldenburg	101,3	102,1	100,4	120,0	114,2	99,5	100,7	100,4	109,7	100,6	99,9	104,4	97,4	105,1	9,2
Osnabrück	102,6	100,6	100,9	105,0	127,2	103,8	99,5	102,4	96,3	100,7	101,9	110,8	100,0	100,0	6,7
Stade	101,5	102,2	99,4	111,1	119,3	101,4	98,1	100,0	104,8	99,7	97,0	105,0	99,1	103,0	6,8
Uelzen	99,8	100,4	101,7	100,0	108,3	100,0	93,3	97,2	125,0	94,5	97,8	107,3	97,6	99,1	9,6
Vechta	101,3	103,6	103,3	100,0	118,1	100,7	100,0	98,4	100,0	100,2	98,2	103,1	100,4	103,2	5,9
Verden	104,8	105,7	102,8	100,0	124,5	105,3	100,0	105,1	140,0	100,3	102,2	106,5	101,5	105,0	6,0
Wilhelmshaven	108,5	105,0	107,8	100,0	144,2	105,8	100,0	109,9	240,0	103,3	102,7	115,2	100,9	107,7	11,0
Niedersachsen¹⁾	101,0	101,7	102,1	102,5	112,3	101,4	100,2	100,1	109,6	98,3	98,4	105,2	99,3	100,1	8,7
Bremen	97,1	93,0	99,4	69,2	100,0	94,2	98,8	97,3	100,0	96,4	96,4	101,7	97,0	100,0	11,2
Bremerhaven	94,8	95,2	96,3	100,0	96,7	87,1	94,3	95,8	66,7	95,5	87,5	98,7	97,8	100,0	11,9
Bremen²⁾	96,6	93,7	98,7	73,3	98,9	91,9	98,2	97,0	96,2	96,2	94,2	100,9	97,2	100,0	12,6

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation		Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Bau- nebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungsberufe	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	Übrige Fertigungsberufe ³⁾	Sonstige Berufe ³⁾	Arbeitslosenquote ¹⁾
	Insgesamt															
Aachen	99,2	99,2	99,0	99,0	101,8	98,2	99,4	99,1	99,4	100,0	100,5	98,0	97,1	99,4	97,1	9,1
Ahlen	101,7	102,2	101,9	101,9	100,0	101,8	101,8	100,0	101,5	200,0	101,0	103,2	102,5	100,8	102,2	6,1
Bergisch-Gladbach	99,7	99,8	97,6	97,6	120,0	115,5	101,6	99,4	100,0	125,0	98,4	91,8	101,3	99,8	92,5	7,7
Bielefeld	98,9	98,2	96,6	96,6	106,3	122,0	97,8	98,1	98,3	66,7	98,3	97,0	98,3	99,7	102,2	8,2
Bochum	97,0	95,1	98,3	98,3	90,9	127,8	93,3	97,1	98,0	100,0	96,0	90,2	101,0	98,3	94,4	11,6
Bonn	100,3	103,1	96,1	96,1	90,0	102,2	103,9	100,3	98,7	125,0	99,7	100,0	104,0	98,8	97,1	6,1
Brühl	101,7	102,5	100,8	100,8	200,0	118,0	100,3	101,3	101,1	97,6	99,3	101,6	104,2	99,1	108,4	6,4
Coesfeld	102,3	101,9	100,9	100,9	103,9	113,5	101,9	100,5	103,1	140,0	100,9	101,3	104,3	100,7	102,8	5,7
Detmold	101,8	100,3	100,6	100,6	117,6	111,3	100,7	101,1	100,7	100,0	101,8	104,7	104,5	100,7	100,0	7,3
Dortmund	96,1	91,5	97,9	97,9	114,3	93,5	91,2	99,3	98,5	87,5	95,0	94,5	94,8	98,8	92,5	13,0
Düren	100,6	99,6	99,3	99,3	95,6	123,4	105,9	102,2	97,2	120,0	98,3	94,3	105,5	101,1	120,6	7,6
Düsseldorf	100,7	99,2	101,9	101,9	88,5	101,8	100,5	99,8	100,9	102,7	101,3	104,2	100,3	99,0	95,5	8,1
Duisburg	97,6	98,3	98,2	98,2	100,0	94,4	95,0	98,2	98,4	100,0	98,2	92,6	96,8	99,5	92,3	12,9
Essen	99,4	98,0	98,7	98,7	95,5	109,8	97,3	99,1	100,5	96,0	99,4	97,3	104,5	96,2	98,3	10,8
Gelsenkirchen	91,5	94,5	85,6	85,6	53,8	103,4	84,8	99,2	94,5	25,0	89,8	85,7	84,6	96,1	96,3	13,5
Hagen	102,0	102,2	101,2	101,2	112,5	114,3	103,6	99,2	101,5	100,0	101,3	99,1	110,3	100,2	100,0	9,2
Hamm	95,9	97,4	98,8	98,8	94,1	94,6	96,4	97,9	94,3	100,0	94,2	96,7	98,9	97,6	94,0	10,3
Herford	105,5	108,7	102,6	102,6	102,0	134,6	106,7	101,3	104,7	103,6	101,4	101,1	114,7	101,5	107,4	6,8
Iserlohn	99,6	98,7	100,0	100,0	100,0	115,8	102,4	100,0	99,4	33,3	97,8	96,0	105,5	99,0	100,0	7,3
Köln	102,2	104,0	100,0	100,0	95,7	106,0	100,2	99,3	101,4	95,0	103,7	106,8	102,8	101,0	102,8	10,5
Krefeld	100,9	100,0	101,4	101,4	96,7	117,4	103,2	98,6	100,8	88,2	99,7	100,0	102,9	100,2	99,1	8,7
Meschede-Brilon	106,2	105,4	103,2	103,2	75,0	120,3	105,1	101,1	109,3	250,0	99,7	102,4	116,5	101,0	103,7	5,7
Mönchengladbach	102,8	107,2	104,4	104,4	105,6	118,4	101,5	100,0	102,7	100,0	98,9	102,2	104,8	101,0	101,4	7,7
Münster	104,4	100,0	100,9	100,9	108,0	120,0	104,1	100,0	104,4	108,0	104,2	105,4	112,4	100,0	107,6	6,7
Oberhausen	101,5	98,8	96,6	96,6	100,0	105,0	100,0	103,1	104,1	400,0	99,0	100,0	105,2	100,7	105,3	9,9
Paderborn	98,9	98,6	96,6	96,6	110,0	122,3	98,3	100,7	97,1	150,0	97,4	92,8	96,6	100,0	103,3	7,7
Recklinghausen	96,5	94,0	92,6	92,6	86,7	136,3	97,0	98,1	97,7	100,0	93,3	89,3	94,8	97,4	95,7	11,9
Rheine	100,5	102,9	102,1	102,1	103,4	111,0	99,7	98,4	98,9	88,5	99,6	100,0	105,8	99,7	98,2	6,0
Siegen	100,7	100,7	100,5	100,5	200,0	122,0	100,0	97,5	98,5	116,7	97,5	99,4	111,8	100,6	96,5	6,1
Soest	95,8	96,3	99,2	99,2	100,0	103,0	95,6	94,4	96,1	100,0	93,0	91,8	94,7	96,7	100,0	7,1
Solingen	103,6	110,6	106,3	106,3	94,7	108,8	105,6	98,4	104,7	100,0	100,3	99,4	111,0	98,9	92,6	7,7
Wesel	94,4	95,4	95,3	95,3	100,0	95,1	94,3	95,6	94,8	81,3	93,0	88,7	93,0	97,0	97,9	8,0
Wuppertal	100,1	101,9	99,0	99,0	104,0	102,6	102,6	99,0	100,9	100,0	97,8	98,0	101,6	100,4	94,9	8,3
Nordrhein-Westfalen	99,9	100,1	99,1	99,1	100,7	111,1	99,6	99,3	100,0	100,5	98,7	97,8	102,2	99,5	99,7	8,6

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebots- Nachfrage- Relation Insgesamt	Metall- berufe	Elektriker	Textil- beklei- dungs- und Leder- berufe	Emäh- rungs- berufe	Bau- und Bau- neben- berufe	Tech- nische Berufe	Waren- und Dienst- leis- tungs- berufe	Ver- kehrs- berufe	Verwal- tungs- und Büro- berufe	Übrige Dienst- leis- tungs- berufe	Körper- pflege-, Haus- wirt- schafts- und Reini- gungs- berufe	Übrige Ferti- gungs- berufe ³⁾	Sonstige Berufe ³⁾	Arbeits- losen- quote ⁴⁾
Bad Hersfeld	91,1	95,9	93,2	83,3	101,1	92,7	89,5	89,4	70,0	87,8	75,0	95,8	97,7	82,1	9,4
Darmstadt	103,0	102,0	102,1	125,0	116,8	105,5	101,7	103,8	113,9	100,1	102,2	102,9	101,0	106,3	5,8
Frankfurt/Main	103,4	109,0	100,6	116,7	109,9	107,6	100,6	101,4	100,0	103,0	106,3	106,1	100,6	111,7	5,7
Fulda	101,9	103,7	102,7	100,0	112,8	102,6	101,3	100,0	104,3	100,3	99,0	105,0	100,0	107,7	6,6
Gießen	98,4	99,3	100,6	100,0	108,2	97,2	100,0	95,5	96,3	97,0	95,3	102,6	101,0	101,1	7,0
Hanau	99,3	96,3	100,0	90,0	114,8	105,3	100,0	98,6	100,0	95,1	96,8	95,7	101,7	107,5	6,4
Kassel	97,0	94,5	101,8	100,0	105,1	97,9	99,5	97,2	88,2	95,6	93,8	95,7	99,4	96,0	10,4
Korbach	102,1	100,6	101,2	100,0	108,7	101,8	100,0	100,9	100,0	100,8	104,2	106,3	100,0	100,0	6,3
Limburg	99,5	98,6	100,0	—	105,9	96,5	100,0	100,0	100,0	98,4	101,4	98,4	99,1	100,0	5,5
Marburg	98,9	96,9	100,0	90,0	108,6	96,4	98,2	100,3	100,0	96,8	99,0	99,1	100,0	94,8	7,0
Offenbach	103,1	99,1	103,5	200,0	146,2	101,7	101,2	98,4	100,0	102,1	112,4	110,9	100,5	105,3	6,5
Wetzlar	100,0	98,3	102,5	92,9	106,9	106,3	96,0	97,8	75,0	100,3	96,5	98,8	100,8	103,8	6,9
Wiesbaden	105,2	103,6	104,4	103,3	120,8	110,1	100,0	102,6	105,3	104,1	108,1	110,8	100,4	111,3	6,2
Hessen	101,0	100,6	101,2	103,0	111,4	102,4	100,2	99,8	99,6	99,7	100,7	103,4	100,5	102,7	6,7
Bad Kreuznach	100,0	99,4	103,9	83,3	111,6	102,9	97,5	97,1	100,0	99,6	94,0	100,4	103,0	96,5	7,5
Kaiserslautern	104,3	102,6	109,3	94,7	127,8	101,9	103,3	102,5	125,0	100,5	104,5	108,7	102,1	106,8	8,8
Koblenz	103,9	102,2	101,8	100,0	122,6	104,9	100,0	102,3	118,5	101,8	100,5	114,2	100,0	107,8	5,4
Ludwigshafen	101,9	99,8	101,2	116,7	119,7	100,0	103,8	102,9	115,4	99,5	100,4	106,8	99,6	103,6	6,5
Mainz	101,6	103,2	101,1	87,5	120,4	105,2	98,6	100,2	105,4	98,7	101,8	102,7	101,3	102,5	6,3
Mayen	105,3	108,1	100,8	100,0	129,8	104,0	101,3	101,3	125,0	100,0	100,9	123,9	98,9	103,4	5,9
Montabaur	103,0	104,0	104,0	100,0	126,5	101,2	104,2	100,0	100,0	99,3	97,8	111,0	102,0	106,7	5,2
Landau	103,6	105,3	100,0	200,0	126,8	104,3	103,5	100,7	100,0	97,8	100,8	107,9	100,8	109,7	6,3
Neuwied	103,0	103,8	105,2	90,9	124,2	104,4	100,7	101,4	166,7	100,2	102,9	102,2	100,6	108,6	6,1
Pirmasens	99,0	100,0	110,2	300,0	125,3	99,3	100,0	92,9	100,0	87,0	91,1	104,8	101,2	102,9	9,6
Trier	100,0	101,8	100,0	116,7	113,1	99,1	100,0	98,3	106,5	98,0	95,6	101,3	99,4	100,0	6,3
Rheinland-Pfalz	102,2	102,7	102,4	106,5	122,0	102,3	101,0	100,4	112,0	98,9	99,4	107,0	100,6	103,9	6,6
Aalen	104,9	106,3	100,7	102,6	127,6	117,8	99,3	102,6	—	99,8	104,0	110,2	100,7	109,6	5,6
Balingen	102,0	105,3	102,1	102,3	108,9	104,6	100,0	99,8	—	100,3	104,3	101,0	100,2	105,2	5,5
Freiburg	106,3	107,7	103,9	100,0	120,3	109,6	102,1	103,7	123,5	103,4	104,6	111,5	101,3	106,6	5,5
Göppingen	106,0	111,1	103,6	150,0	139,0	126,3	99,2	102,6	136,0	100,1	102,8	113,3	100,3	102,4	4,0
Heidelberg	100,7	99,7	100,9	100,0	105,5	104,1	100,6	100,6	—	99,1	102,0	103,3	98,9	101,0	5,5
Heilbronn	103,0	103,4	102,9	100,0	109,5	111,9	101,7	102,3	115,8	101,8	100,5	105,0	100,7	101,9	5,2
Karlsruhe	100,1	100,9	101,0	92,3	109,7	102,0	97,7	100,2	107,4	98,5	100,3	99,1	100,2	97,1	5,4

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Metal-berufe	Elektriker	Textil- beklei- dungs- und Leder- berufe	Ernäh- rungs- berufe	Bau- und Bau- neben- berufe	Tech- nische Berufe	Waren- und Dienst- leis- tungs- berufe	Ver- kehrs- berufe	Verwal- tungs- und Büro- berufe	Übrige Dienst- leis- tungs- berufe	Körper- pflege-, Haus- wirt- schafts- und Reini- gungs- berufe	Übrige Ferti- gungs- berufe ³⁾	Sonstige Berufe ³⁾	Arbeits- losen- quote ⁴⁾
Konstanz	104,0	104,2	105,1	120,0	106,1	109,6	100,9	104,2	–	101,2	104,8	103,0	100,4	110,0	5,5
Lörrach	102,5	101,9	100,0	100,0	122,4	101,4	102,8	99,8	–	100,0	100,0	113,6	100,7	103,8	5,8
Ludwigsburg	107,9	113,2	98,2	109,1	154,9	123,5	104,4	106,0	300,0	98,1	108,3	107,5	101,7	107,9	4,1
Mannheim	104,4	104,7	103,1	100,0	121,2	106,8	101,3	103,3	104,8	102,4	107,5	111,3	100,7	104,0	8,2
Nagold	106,2	105,7	109,6	133,3	116,6	107,4	101,8	103,9	–	101,7	108,3	107,6	102,9	102,1	3,7
Offenburg	107,1	109,7	105,1	100,0	120,0	118,4	100,7	104,1	120,0	101,9	104,8	111,7	102,0	111,1	4,4
Pforzheim	108,6	122,8	105,2	100,0	146,8	121,1	102,4	103,1	100,0	101,9	107,7	116,3	102,4	108,2	5,6
Rastatt	106,6	104,0	104,8	125,0	135,1	108,6	102,4	107,3	–	101,9	109,5	109,7	103,6	111,1	4,7
Ravensburg	103,0	102,6	104,2	112,0	112,4	110,9	100,8	102,3	105,6	99,7	101,2	103,6	100,3	100,8	3,8
Reutlingen	108,4	112,4	111,6	111,6	139,2	120,5	102,3	104,5	106,3	102,6	108,5	111,4	103,0	109,2	4,8
Rottweil	108,0	126,6	107,2	400,0	128,8	120,8	101,3	105,8	–	101,5	102,5	109,3	101,5	103,8	4,2
Waiblingen	103,9	105,8	101,4	137,5	124,7	113,0	100,0	103,5	103,0	100,3	102,3	105,4	101,2	100,6	4,3
Schwäbisch Hall	104,4	106,4	101,5	100,0	119,4	111,4	101,9	103,3	–	101,6	105,6	102,4	101,0	103,6	4,3
Stuttgart	106,8	110,9	107,0	116,7	130,9	127,2	102,6	104,5	233,3	103,9	108,8	111,6	101,2	105,1	5,5
Taubertischofsheim	103,5	105,2	99,0	128,6	127,8	107,9	97,4	101,3	–	98,8	100,0	109,1	101,4	102,0	4,8
Ulm	104,6	108,2	101,2	136,4	123,8	109,8	99,1	102,6	116,7	100,7	104,6	107,0	102,4	110,3	4,8
Villingen-Schwenningen	113,4	119,6	108,8	300,0	150,7	137,3	100,0	108,3	126,7	102,8	109,8	122,6	104,1	126,9	4,3
Baden-Württemberg	105,1	107,4	103,7	111,4	123,4	113,8	100,9	103,2	121,8	101,1	104,7	109,0	101,2	104,5	5,0
Ansbach	105,2	107,1	103,2	122,2	125,4	105,3	101,4	102,2	100,0	101,0	97,1	110,3	102,2	104,2	4,3
Aschaffenburg	102,6	103,8	107,6	109,4	114,7	104,3	99,1	101,8	350,0	99,1	99,4	102,3	97,9	107,1	5,2
Bamberg	102,4	101,7	98,0	116,7	120,2	104,8	106,6	103,2	100,0	96,4	102,5	106,7	96,0	103,6	5,7
Bayreuth	101,2	101,6	99,2	96,6	119,0	101,4	100,0	101,7	104,5	97,4	99,2	105,7	99,5	96,7	6,4
Coburg	99,4	98,5	97,3	113,0	122,4	99,4	102,1	96,5	100,0	97,8	92,5	99,3	100,6	96,4	6,5
Hof	95,4	98,6	95,6	99,2	109,1	94,0	103,3	92,9	150,0	91,0	99,7	95,9	98,8	89,6	8,1
Nürnberg	100,6	101,3	99,0	107,1	111,6	100,3	99,5	100,4	102,3	98,9	100,6	102,5	99,8	100,9	6,8
Regensburg	106,8	106,4	102,8	130,0	126,4	117,6	101,7	106,4	115,8	101,5	98,9	112,2	102,9	104,7	5,3
Schwandorf	103,7	105,4	105,1	104,5	110,9	109,3	100,0	103,8	126,3	100,2	101,6	102,3	99,3	98,6	5,3
Schweinfurt	101,4	99,4	102,3	103,9	114,5	102,8	102,4	99,6	100,0	100,0	102,0	100,7	99,5	103,7	6,7
Weiden	101,1	99,6	102,0	112,5	117,6	100,7	101,2	99,7	100,0	99,2	101,1	109,0	99,1	98,2	5,6
Weißenburg	109,9	124,7	102,3	122,2	124,6	108,4	109,4	111,5	0,0	100,6	102,6	109,7	105,1	107,7	4,5
Würzburg	103,0	102,5	99,6	105,3	119,2	103,6	102,0	103,6	115,4	99,5	104,5	105,3	99,4	102,3	4,6
Augsburg	103,2	102,9	102,8	95,7	126,0	106,4	102,9	102,0	119,4	100,1	104,5	104,9	100,0	106,1	5,1
Deggendorf	117,1	122,1	126,2	150,0	161,1	132,2	106,1	114,7	115,4	105,4	103,5	114,8	107,9	109,1	4,5
Donauwörth	106,2	106,3	111,5	107,4	120,8	105,9	107,0	105,6	–	103,6	103,8	111,8	101,6	108,1	3,3

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation		Berufsbereiche													Sonstige Berufe ³⁾	Arbeitslosenquote ⁴⁾
	Insgesamt	Metallberufe	Elektriker	Textilbekleidungs- und Lederberufe	Ernährungsberufe	Bau- und Bau- nebenberufe	Technische Berufe	Waren- und Dienstleistungsberufe	Verkehrsberufe	Verwaltungs- und Büroberufe	Übrige Dienstleistungsberufe	Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reimgungsberufe	Übrige Fertigungsberufe ⁵⁾				
Freising	103,1	102,6	100,0	100,0	121,7	105,3	105,4	101,3	100,0	99,1	108,9	102,4	99,5	108,2	2,4		
Ingolstadt	107,7	106,6	105,3	108,8	141,3	111,4	98,9	109,9	104,3	100,0	107,0	118,0	101,2	116,3	4,6		
Kempten	105,0	103,8	104,3	100,0	121,2	108,8	101,6	103,6	92,3	100,7	104,8	109,0	100,8	104,2	3,7		
Landshut	110,9	112,9	105,3	110,3	141,2	123,9	109,2	114,8	108,0	102,7	108,4	111,4	100,6	101,2	3,6		
Memmingen	105,3	110,0	105,7	150,0	121,9	111,5	101,9	104,1	100,0	100,0	100,5	108,7	100,5	104,7	4,2		
München	109,8	116,7	105,3	119,5	126,7	118,7	101,6	107,8	112,8	109,5	119,6	109,6	101,7	112,3	4,1		
Passau	102,8	104,9	103,8	112,5	109,5	105,2	104,1	101,4	100,0	100,0	99,4	102,7	101,4	98,3	5,3		
Pfarrkirchen	109,4	111,7	106,1	126,3	133,9	122,8	110,3	108,2	300,0	101,6	102,1	110,2	101,5	107,8	4,6		
Rosenheim	103,8	104,6	108,9	150,0	106,8	105,5	103,7	102,5	100,0	101,2	106,9	105,4	101,4	99,1	3,3		
Traunstein	108,7	108,0	105,8	120,0	129,5	107,9	103,1	110,9	100,0	101,9	104,5	114,9	101,7	104,4	3,4		
Weilheim	114,4	119,2	115,4	183,3	141,0	124,9	98,1	113,4	106,7	102,1	104,7	120,1	102,6	114,8	2,9		
Bayern	105,4	107,0	104,2	110,8	122,5	109,8	101,8	104,6	109,6	101,6	105,3	107,6	100,9	104,0	4,8		
Neunkirchen	95,9	95,5	97,7	100,0	100,0	96,1	100,0	92,5		93,9	95,8	99,5	97,1	98,3	7,5		
Saarbrücken	99,2	97,8	100,4	120,0	115,1	98,8	98,4	99,3	110,5	99,0	85,2	106,5	97,7	97,1	11,0		
Saarlouis	100,7	104,7	105,8	100,0	111,6	101,3	100,0	98,5		98,6	93,1	100,0	100,3	103,0	8,3		
Saarland	98,8	98,9	101,1	110,5	109,3	98,5	99,1	97,8	110,5	97,5	90,5	102,6	98,3	99,4	9,2		
Alte Länder	102,1	102,9	101,5	105,5	116,1	104,3	100,3	101,3	106,5	99,6	100,6	105,3	100,2	102,0	7,2		
Berlin	93,0	90,5	91,2	88,8	93,2	93,6	96,0	93,8	92,1	92,1	88,1	94,5	96,5	90,8	16,6		
Cottbus	93,0	89,6	90,9	96,9	94,0	91,8	95,5	93,8	70,0	92,8	77,2	93,7	98,4	94,7	18,0		
Eberswalde	82,7	82,7	84,2	81,8	80,8	82,5	88,4	80,5	0,0	81,9	67,0	79,1	96,7	87,9	18,3		
Frankfurt/Oder	91,3	90,8	95,9	75,0	88,6	91,7	97,2	90,2	50,0	90,1	81,1	90,5	95,8	95,8	16,1		
Neuruppin	88,5	86,7	96,9	0,0	92,2	91,3	91,8	86,3	71,4	85,3	57,0	87,0	97,0	90,4	16,2		
Potsdam	94,0	93,0	94,7	66,7	94,3	88,6	98,1	95,3	55,6	94,6	85,4	95,0	99,1	92,4	13,1		
Brandenburg	90,9	89,7	93,2	84,9	91,4	89,5	95,5	91,2	59,7	90,4	75,5	90,3	97,8	92,3	16,0		
Neubrandenburg	92,9	93,8	100,6	100,0	93,8	89,9	98,9	93,8	94,6	89,1	75,0	94,3	98,2	91,7	20,9		
Rostock	96,8	95,8	96,0	92,3	98,8	95,2	98,0	96,3	93,9	96,6	86,7	99,4	98,1	98,2	15,7		
Schwerin	93,3	93,9	99,0	100,0	91,8	91,7	96,7	91,8	97,1	94,4	92,5	90,5	96,3	95,9	14,8		
Stralsund	95,9	97,0	94,2	83,3	96,7	94,7	100,0	95,3	76,5	95,3	87,6	98,1	97,3	96,6	17,5		
Mecklenburg-Vorpommern	94,7	95,0	97,9	92,5	95,4	92,6	98,0	94,2	92,8	94,2	86,0	96,0	97,5	95,7	17,0		

noch Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation			Metall-berufe	Elektriker	Textil- bekle- dungs- und Leder- berufe	Ernäh- rungs- berufe	Bau- und Bau- neben- berufe	Tech- nische Berufe	Waren- und Dienst- leis- tungs- berufe	Ver- kehr- berufe	Verwal- tungs- und Büro- berufe	Übrige Dienst- leis- tungs- berufe	Körper- pflege-, Haus- wirt- schafts- und Reini- gungs- berufe	Übrige Ferti- gungs- berufe ³⁾	Sonstige Berufe ³⁾	Arbeits- losen- quote ¹⁾
	Angebots- Relation Insgesamt	Metal- berufe	Nachfrage- berufe														
Annaberg	98,6	97,4	100,0	97,0	98,4	100,0	97,4	98,0	97,4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	15,4
Bautzen	82,9	79,0	87,0	93,1	80,3	98,6	76,6	85,5	94,8	80,3	96,0	85,5	76,6	72,1	94,8	92,1	19,4
Chemnitz	97,1	95,8	98,9	94,6	97,9	99,3	90,9	98,5	98,7	97,9	86,7	98,5	90,9	94,9	98,7	98,5	15,9
Dresden	96,3	93,8	97,1	95,5	93,7	99,7	91,3	97,8	99,2	95,9	98,1	97,8	91,3	94,3	99,2	99,1	14,1
Leipzig	90,6	88,1	94,2	70,6	88,8	96,8	73,5	92,7	97,3	92,3	62,5	92,7	73,5	88,5	97,3	90,3	17,2
Oschatz	89,4	86,8	89,7	100,0	73,3	97,9	90,0	93,8	98,0	90,6	91,7	93,8	90,0	89,6	98,0	93,3	17,5
Pirna	91,4	85,3	76,9	100,0	89,4	100,0	97,5	93,1	93,7	88,9	—	93,1	97,5	93,7	99,0	93,6	14,3
Plauen	99,5	98,0	101,7	102,2	99,4	100,0	97,1	99,6	100,0	100,0	85,7	99,6	97,1	99,4	100,0	101,4	12,1
Riesa	89,9	88,1	96,1	100,0	88,3	96,2	95,0	88,3	95,0	85,9	80,0	88,3	95,0	82,5	99,6	98,8	16,9
Zwickau	98,4	95,8	99,1	99,1	98,7	98,4	98,5	98,6	98,5	99,1	96,3	98,6	98,5	99,1	99,6	98,3	16,4
Sachsen	93,2	90,9	95,0	95,5	90,6	98,6	85,8	94,9	85,8	93,3	87,5	94,9	85,8	90,7	98,5	95,4	16,2
Dessau	97,5	97,8	98,6	—	97,6	97,6	91,5	97,2	98,6	98,3	—	97,2	91,5	100,0	98,6	96,6	21,6
Halberstadt	99,1	101,1	98,6	100,0	100,6	100,0	91,4	97,4	100,0	98,3	200,0	97,4	91,4	100,0	100,0	100,0	18,8
Halle	99,2	98,5	99,6	—	99,3	100,0	95,7	99,5	99,8	99,8	100,0	99,5	95,7	99,3	99,8	98,5	20,0
Magdeburg	98,5	98,1	99,2	100,0	97,9	97,3	96,6	99,1	99,8	98,4	100,0	99,1	96,6	99,1	99,8	97,7	17,1
Merseburg	97,4	97,9	98,8	100,0	100,0	88,6	90,0	96,2	99,3	97,4	50,0	96,2	90,0	99,3	99,7	91,8	21,0
Sangerhausen	99,6	98,9	100,0	100,0	101,6	100,0	95,6	99,6	99,0	99,1	100,0	99,6	95,6	99,0	100,0	100,0	21,2
Stendal	98,6	97,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	96,0	99,4	98,5	100,0	96,0	100,0	99,4	100,7	98,7	17,7
Wittenberg	98,5	96,3	100,0	—	96,7	93,1	89,5	96,7	102,3	100,5	100,0	96,7	89,5	102,3	101,2	93,8	19,1
Sachsen-Anhalt	98,6	98,4	99,3	100,0	99,2	97,3	94,3	98,3	94,3	98,8	100,0	98,3	94,3	99,5	99,8	97,4	19,4
Altenburg	89,1	89,2	90,9	—	84,6	100,0	83,3	84,1	87,0	87,7	100,0	84,1	83,3	87,0	98,4	95,6	19,5
Erfurt	98,7	98,9	98,7	103,3	98,7	100,4	97,3	99,2	97,9	97,9	104,2	99,2	97,3	97,9	99,8	98,7	15,5
Gera	94,2	94,5	98,9	104,4	90,3	99,0	92,2	94,2	94,2	91,4	92,3	94,2	92,2	94,2	98,6	95,1	14,7
Gotha	92,1	91,9	91,6	97,4	88,5	98,9	84,4	89,2	86,2	92,2	0,0	89,2	84,4	86,2	98,0	94,6	12,8
Jena	95,2	91,1	96,1	90,0	95,8	99,1	93,8	93,4	91,7	93,9	71,4	93,4	93,8	91,7	99,2	98,8	14,1
Nordhausen	96,6	93,9	97,7	100,0	97,1	97,8	90,3	94,6	96,5	97,9	66,7	94,6	90,3	96,5	99,4	98,6	16,7
Suhl	98,3	98,3	100,0	100,0	100,0	98,7	93,3	98,0	95,2	97,7	95,2	98,0	93,3	95,2	99,8	98,7	12,2
Thüringen	96,0	95,1	97,5	100,5	95,0	99,2	92,1	95,1	93,8	95,2	90,8	95,1	92,1	93,8	99,2	97,5	14,4

noch **Tabelle 1/2: Angebots-Nachfrage-Relation in ausgewählten Berufsbereichen nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 2000**

Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation Insgesamt	Metall- berufe	Elektriker	Textil- beklei- dungs- und Leder- berufe	Ernäh- rungs- berufe	Bau- und Bau- neben- berufe	Tech- nische Berufe	Waren- und Dienst- leis- tungs- berufe	Ver- kehrs- berufe	Verwal- tungs- und Büro- berufe	Übrige Dienst- leis- tungs- berufe	Körper- pflege-, Haus- wirt- schafts- und Reini- gungs- berufe	Übrige Ferti- gungs- berufe ³⁾	Sonstige Berufe ³⁾	Arbeits- losen- quote ⁴⁾
Neue Länder und Berlin	94,3	93,0	95,3	95,4	93,7	93,0	97,6	94,3	88,5	94,1	86,8	93,9	98,4	95,1	15,3
Bundesgebiet	100,3	101,0	100,3	103,0	108,6	100,6	99,8	99,8	102,0	98,5	98,7	101,8	99,8	99,7	9,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/2, Seite 229 ff.; dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu beachten.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

³⁾ Übrige Fertigungsberufe und sonstige Berufe sind wie früher in die Tabelle aufgenommen.

⁴⁾ Zahlen zum 30. September 2000

Tabelle 1/3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999 und 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	2000	Veränderung gegenüber 1999	2000	Veränderung gegenüber 1999	1999	2000	Veränderung gegenüber 1999
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		
Bad Oldesloe	2.303	-2,4	2.288	-1,5	101,6	100,7	-0,9
Elmshorn	3.325	-0,8	3.280	-1,2	100,9	101,4	0,5
Flensburg	3.605	-8,0	3.519	-7,8	102,6	102,4	-0,2
Heide	1.320	5,6	1.293	6,2	102,7	102,1	-0,6
Kiel	3.496	-0,8	3.374	-0,8	103,6	103,6	0,1
Lübeck	3.674	-2,4	3.730	0,1	101,1	98,5	-2,6
Neumünster	2.981	-2,2	3.026	-1,1	99,6	98,5	-1,1
Schleswig-Holstein	20.704	-2,4	20.510	-1,7	101,7	100,9	-0,7
Hamburg	12.768	-0,3	13.083	-0,6	97,3	97,6	0,3
Braunschweig	4.123	-2,0	4.131	-2,1	99,6	99,8	0,2
Celle	2.869	-9,0	2.852	-8,2	101,5	100,6	-0,9
Emden	2.512	-2,6	2.424	-5,8	100,2	103,6	3,5
Goslar	1.332	4,1	1.373	3,8	96,7	97,0	0,4
Göttingen	3.526	-0,1	3.703	2,1	97,3	95,2	-2,1
Hameln	2.784	-7,5	2.763	-8,0	100,2	100,8	0,6
Hannover	7.557	-1,4	7.493	-3,4	98,8	100,9	2,1
Helmstedt	3.153	1,1	3.228	0,2	96,9	97,7	0,8
Hildesheim	2.639	-9,6	2.577	-9,6	102,5	102,4	0,0
Leer	2.261	2,3	2.283	5,1	101,7	99,0	-2,7
Lüneburg	2.320	-1,8	2.295	-1,2	101,7	101,1	-0,6
Nienburg	1.723	-13,1	1.713	-8,9	105,4	100,6	-4,6
Nordhorn	3.065	-2,2	2.892	-2,3	105,8	106,0	0,2
Oldenburg	4.347	0,8	4.293	-1,5	98,9	101,3	2,3
Osnabrück	4.383	-2,0	4.271	-4,2	100,4	102,6	2,3
Stade	2.818	0,2	2.775	-0,3	101,0	101,5	0,5
Uelzen	1.707	0,9	1.711	-0,2	98,7	99,8	1,1
Vechta	2.421	0,3	2.389	-0,5	100,5	101,3	0,8
Verden	2.483	-3,0	2.370	-4,2	103,5	104,8	1,2
Wilhelmshaven	1.294	-0,2	1.193	-7,6	100,4	108,5	8,0
Niedersachsen¹⁾	59.317	-2,3	58.729	-2,9	100,3	101,0	0,7
Bremen	5.538	3,0	5.703	0,8	95,1	97,1	2,1
Bremerhaven	1.688	-0,5	1.781	-2,8	92,6	94,8	2,3
Bremen²⁾	7.226	2,1	7.484	0,0	94,5	96,6	2,2
Aachen	5.994	1,3	6.040	1,0	98,9	99,2	0,3
Ahlen	2.051	3,3	2.017	1,9	100,3	101,7	1,4
Bergisch-Gladbach	4.886	0,7	4.900	0,3	99,3	99,7	0,4
Bielefeld	5.927	3,2	5.993	2,4	98,1	98,9	0,8
Bochum	4.083	-1,2	4.209	-2,8	95,4	97,0	1,7
Bonn	5.865	-1,9	5.850	0,1	102,2	100,3	-1,9
Brühl	3.877	0,8	3.814	-2,3	98,5	101,7	3,2
Coesfeld	4.930	3,8	4.817	3,5	102,1	102,3	0,2
Detmold	2.616	1,8	2.571	2,9	102,9	101,8	-1,1
Dortmund	5.499	2,8	5.725	3,3	96,5	96,1	-0,4
Düren	1.801	1,2	1.791	1,0	100,3	100,6	0,2
Düsseldorf	7.918	1,6	7.860	0,9	100,0	100,7	0,7
Duisburg	3.093	-7,3	3.169	-6,8	98,1	97,6	-0,5
Essen	4.738	1,4	4.765	-2,4	95,8	99,4	3,8
Gelsenkirchen	2.968	-9,0	3.245	-15,3	85,2	91,5	7,4
Hagen	3.647	-4,7	3.575	-6,1	100,5	102,0	1,5
Hamm	2.686	-6,5	2.800	-5,5	97,0	95,9	-1,1
Herford	4.933	0,6	4.677	-0,9	103,9	105,5	1,6
Iserlohn	3.097	-2,4	3.110	-1,8	100,2	99,6	-0,6
Köln	9.011	0,7	8.820	-0,6	100,9	102,2	1,3
Krefeld	3.890	4,4	3.856	3,7	100,2	100,9	0,6
Meschede-Brilon	2.500	0,0	2.354	-3,2	102,8	106,2	3,3
Mönchengladbach	5.017	2,2	4.882	2,8	103,3	102,8	-0,6

noch Tabelle 1/3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999 und 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	2000	Veränderung gegenüber 1999	2000	Veränderung gegenüber 1999	1999	2000	Veränderung gegenüber 1999
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		
Münster	3.055	9,9	2.927	10,0	104,5	104,4	-0,1
Oberhausen	2.488	-1,0	2.452	-2,9	99,5	101,5	2,0
Paderborn	4.046	4,5	4.093	4,7	99,1	98,9	-0,2
Recklinghausen	3.739	-5,4	3.876	-6,1	95,7	96,5	0,8
Rheine	3.163	-1,5	3.148	-1,0	101,0	100,5	-0,5
Siegen	3.784	-0,6	3.756	-2,9	98,3	100,7	2,4
Soest	2.284	0,7	2.385	1,5	96,6	95,8	-0,8
Solingen	2.162	6,5	2.086	-0,2	97,1	103,6	6,7
Wesel	4.875	-0,4	5.166	-2,2	92,7	94,4	1,8
Wuppertal	3.145	-6,5	3.141	-7,3	99,2	100,1	0,9
Nordrhein-Westfalen	133.768	0,2	133.870	-0,8	98,9	99,9	1,0
Bad Hersfeld	1.568	-2,1	1.721	0,2	93,3	91,1	-2,3
Darmstadt	6.295	-3,6	6.113	-5,0	101,5	103,0	1,4
Frankfurt	10.975	-0,6	10.616	-1,9	102,0	103,4	1,3
Fulda	2.088	1,5	2.050	-0,1	100,2	101,9	1,6
Giessen	3.874	-2,2	3.936	0,0	100,6	98,4	-2,2
Hanau	2.522	3,4	2.540	1,0	97,0	99,3	2,4
Kassel	4.451	-3,6	4.587	-4,9	95,7	97,0	1,3
Korbach	1.537	-1,8	1.506	-2,0	101,8	102,1	0,2
Limburg	1.093	-7,8	1.099	-8,3	99,0	99,5	0,5
Marburg	1.557	-7,0	1.574	-7,8	98,1	98,9	0,8
Offenbach	2.027	3,6	1.966	0,9	100,4	103,1	2,7
Wetzlar	2.505	-1,4	2.505	-3,8	97,5	100,0	2,6
Wiesbaden	3.531	2,3	3.356	-2,6	100,1	105,2	5,1
Hessen	44.023	-1,3	43.569	-2,6	99,7	101,0	1,3
Bad Kreuznach	2.516	-1,1	2.517	-0,9	100,2	100,0	-0,3
Kaiserslautern	2.595	2,3	2.489	-2,0	99,9	104,3	4,4
Koblenz	3.087	2,9	2.972	1,1	102,0	103,9	1,8
Ludwigshafen	4.181	0,3	4.104	-2,6	99,0	101,9	3,0
Mainz	4.636	4,0	4.563	3,0	100,7	101,6	0,9
Mayen	2.202	1,1	2.091	-0,4	103,8	105,3	1,4
Montabaur	2.568	-0,5	2.492	-4,2	99,2	103,0	3,9
Landau	2.792	4,5	2.696	4,0	103,1	103,6	0,5
Neuwied	2.616	-1,1	2.541	-2,9	101,1	103,0	1,9
Pirmasens	1.394	1,8	1.408	1,6	98,8	99,0	0,2
Trier	4.041	-1,5	4.042	-1,3	100,2	100,0	-0,2
Rheinland-Pfalz	32.628	1,1	31.915	-0,4	100,7	102,2	1,6
Aalen	3.660	-0,5	3.489	-1,6	103,7	104,9	1,2
Balingen	2.367	1,1	2.321	1,8	102,8	102,0	-0,8
Freiburg	4.738	5,5	4.456	3,5	104,3	106,3	1,9
Göppingen	5.119	0,1	4.827	-1,8	104,1	106,0	1,9
Heidelberg	3.148	-2,3	3.125	-2,8	100,2	100,7	0,5
Heilbronn	3.887	-2,1	3.775	-1,9	103,1	103,0	-0,2
Karlsruhe	5.005	1,8	4.999	2,3	100,6	100,1	-0,5
Konstanz	2.293	-2,7	2.204	-2,1	104,7	104,0	-0,6
Lörrach	2.698	-2,4	2.633	-4,6	100,2	102,5	2,2
Ludwigsburg	3.200	6,5	2.965	3,0	104,4	107,9	3,4
Mannheim	4.258	-2,6	4.079	-2,8	104,2	104,4	0,2
Nagold	2.176	-0,2	2.049	0,0	106,4	106,2	-0,2
Offenburg	3.705	10,0	3.459	5,8	103,1	107,1	3,9
Pforzheim	2.442	10,1	2.248	4,0	102,5	108,6	5,9
Rastatt	1.966	3,7	1.844	-2,8	99,9	106,6	6,7
Ravensburg	4.358	1,1	4.233	4,6	106,5	103,0	-3,3
Reutlingen	3.649	-2,4	3.365	-4,2	106,4	108,4	1,9
Rottweil	2.305	8,3	2.135	4,7	104,3	108,0	3,5
Waiblingen	2.619	4,8	2.520	5,2	104,3	103,9	-0,4

noch Tabelle 1/3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999 und 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	2000	Veränderung gegenüber 1999	2000	Veränderung gegenüber 1999	1999	2000	Veränderung gegenüber 1999
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		
Schwäbisch Hall	2.667	-3,6	2.555	-5,9	101,9	104,4	2,5
Stuttgart	8.966	3,9	8.396	1,2	104,0	106,8	2,7
Tauberbischofsheim	2.279	2,1	2.202	1,2	102,6	103,5	0,9
Ulm	2.749	0,9	2.627	-0,9	102,8	104,6	1,8
Villingen-Schwenningen	2.046	13,7	1.804	9,0	108,7	113,4	4,3
Baden-Württemberg	82.300	2,0	78.310	0,5	103,6	105,1	1,5
Ansbach	2.690	3,5	2.557	2,2	103,8	105,2	1,3
Aschaffenburg	3.422	4,3	3.335	3,0	101,3	102,6	1,3
Bamberg	2.279	-6,2	2.226	-11,2	96,9	102,4	5,6
Bayreuth	2.055	-9,8	2.030	-10,9	100,0	101,2	1,2
Coburg	2.340	-2,4	2.354	-5,3	96,4	99,4	3,1
Hof	1.900	-9,0	1.992	-3,2	101,4	95,4	-5,9
Nürnberg	10.879	1,3	10.815	-0,2	99,0	100,6	1,6
Regensburg	4.794	-2,3	4.488	0,9	110,4	106,8	-3,2
Schwandorf	3.659	-1,3	3.528	0,6	105,7	103,7	-1,9
Schweinfurt	4.071	-0,8	4.015	-2,6	99,6	101,4	1,8
Weiden	1.713	-1,8	1.694	-3,0	99,8	101,1	1,3
Weißenburg	1.440	0,1	1.310	-2,0	107,6	109,9	2,1
Würzburg	4.304	-1,8	4.178	-2,5	102,3	103,0	0,7
Augsburg	5.072	9,2	4.915	5,2	99,4	103,2	3,8
Deggendorf	3.254	5,1	2.779	-4,0	106,9	117,1	9,5
Donauwörth	1.892	-2,5	1.781	-6,4	102,1	106,2	4,1
Freising	1.819	7,5	1.765	7,4	103,0	103,1	0,1
Ingolstadt	3.998	2,9	3.713	3,4	108,2	107,7	-0,4
Kempten	4.114	3,7	3.917	1,3	102,6	105,0	2,4
Landshut	2.899	8,1	2.614	0,2	102,8	110,9	7,9
Memmingen	3.967	1,8	3.767	1,8	105,3	105,3	0,0
München	18.090	9,5	16.479	5,2	105,5	109,8	4,1
Passau	2.938	-2,3	2.859	-3,2	101,8	102,8	0,9
Pfarrkirchen	2.872	7,0	2.625	0,8	103,1	109,4	6,1
Rosenheim	3.872	5,1	3.732	4,2	102,9	103,8	0,9
Traunstein	2.399	8,1	2.208	3,1	103,6	108,7	4,9
Weilheim	2.757	9,3	2.411	2,5	107,2	114,4	6,6
Bayern	105.489	2,9	100.087	0,6	103,0	105,4	2,3
Neunkirchen	2.372	0,5	2.473	4,4	99,7	95,9	-3,8
Saarbrücken	4.634	7,3	4.670	8,1	100,0	99,2	-0,7
Saarlouis	2.613	-4,9	2.596	-7,3	98,1	100,7	2,6
Saarland	9.619	2,0	9.739	2,6	99,4	98,8	-0,6
Alte Länder	507.842	0,6	497.296	-0,7	100,8	102,1	1,3
Berlin	23.290	-2,5	25.036	-2,5	93,0	93,0	0,0
Cottbus	4.927	-10,4	5.296	-11,6	91,8	93,0	1,4
Eberswalde	2.238	-5,6	2.705	-1,9	86,0	82,7	-3,8
Frankfurt/Oder	3.678	-5,9	4.030	-5,7	91,4	91,3	-0,2
Neuruppin	3.305	-5,2	3.735	-9,2	84,8	88,5	4,4
Potsdam	5.855	-5,3	6.229	-5,9	93,4	94,0	0,7
Brandenburg	20.003	-6,7	21.995	-7,4	90,3	90,9	0,7
Neubrandenburg	4.502	-5,5	4.846	-4,9	93,5	92,9	-0,6
Rostock	5.326	-0,5	5.504	-0,5	96,8	96,8	0,0
Schwerin	4.882	-5,3	5.232	-3,7	94,9	93,3	-1,6
Stralsund	3.839	-4,0	4.003	-4,5	95,3	95,9	0,6
Mecklenburg-Vorpommern	18.549	-3,7	19.585	-3,3	95,1	94,7	-0,5
Annaberg	2.252	-3,1	2.284	-10,8	90,8	98,6	8,6
Bautzen	4.011	-12,6	4.841	-15,0	80,6	82,9	2,8

noch Tabelle 1/3: Angebots-Nachfrage-Relation nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999 und 2000

Arbeitsamtsbezirk	Angebot an Ausbildungsplätzen		Nachfrage nach Ausbildungsplätzen		Angebots-Nachfrage-Relation		
	2000	Veränderung gegenüber 1999	2000	Veränderung gegenüber 1999	1999	2000	Veränderung gegenüber 1999
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent		
Chemnitz	5.373	-9,4	5.532	-11,3	95,1	97,1	2,2
Dresden	6.426	-0,1	6.675	-1,4	95,1	96,3	1,3
Leipzig	6.461	-15,6	7.130	-13,3	93,1	90,6	-2,7
Oschatz	1.690	-10,6	1.891	-5,7	94,3	89,4	-5,2
Pirna	1.667	-9,6	1.823	-10,3	90,8	91,4	0,7
Plauen	2.054	-5,5	2.065	-7,7	97,1	99,5	2,4
Riesa	1.571	-15,4	1.747	-17,6	87,6	89,9	2,7
Zwickau	3.388	-5,6	3.444	-8,3	95,6	98,4	2,9
Sachsen	34.893	-8,9	37.432	-10,1	92,0	93,2	1,4
Dessau	2.120	-15,2	2.175	-17,5	94,8	97,5	2,8
Halberstadt	2.004	-1,5	2.023	-2,2	98,4	99,1	0,7
Halle	4.731	-3,2	4.767	-3,7	98,7	99,2	0,5
Magdeburg	5.427	-6,6	5.511	-7,1	97,9	98,5	0,6
Merseburg	2.473	-13,9	2.538	-13,4	98,0	97,4	-0,6
Sangerhausen	1.850	-9,4	1.858	-9,7	99,3	99,6	0,3
Stendal	1.967	-9,5	1.994	-9,7	98,4	98,6	0,3
Wittenberg	1.012	-11,6	1.027	-10,9	99,3	98,5	-0,8
Sachsen-Anhalt	21.584	-8,0	21.893	-8,5	98,0	98,6	0,6
Altenburg	725	-7,1	814	-5,6	90,5	89,1	-1,6
Erfurt	5.164	-10,3	5.232	-13,2	95,6	98,7	3,3
Gera	2.798	-12,0	2.969	-11,8	94,5	94,2	-0,3
Gotha	2.770	-8,2	3.007	-6,8	93,5	92,1	-1,5
Jena	2.924	-5,2	3.070	-4,4	96,0	95,2	-0,8
Nordhausen	2.593	-7,9	2.683	-10,0	94,4	96,6	2,3
Suhl	4.248	-7,5	4.323	-8,1	97,6	98,3	0,7
Thüringen	21.222	-8,6	22.098	-9,3	95,3	96,0	0,8
Neue Länder und Berlin	139.541	-6,7	148.039	-7,3	93,7	94,3	0,6
Bundesgebiet	647.383	-1,1	645.335	-2,3	99,1	100,3	1,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/3, Seite 235 ff.; dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlin zu berücksichtigen.

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu beachten.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirk gehören

Tabelle 1/4: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999 und 2000

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufs- ausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Bad Oldesloe	2.285	2.251	37	37	74	52	2.322	2.288	2.359	2.303
Elmshorn	3.156	3.230	165	50	195	95	3.321	3.280	3.351	3.325
Flensburg	3.763	3.471	55	48	155	134	3.818	3.519	3.918	3.605
Heide	1.199	1.273	18	20	51	47	1.217	1.293	1.250	1.320
Kiel	3.355	3.343	47	31	168	153	3.402	3.374	3.523	3.496
Lübeck	3.625	3.556	100	174	141	118	3.725	3.730	3.766	3.674
Neumünster	2.987	2.943	72	83	60	38	3.059	3.026	3.047	2.981
Schleswig-Holstein	20.370	20.067	494	443	844	637	20.864	20.510	21.214	20.704
Hamburg	12.548	12.580	610	503	260	188	13.158	13.083	12.808	12.768
Braunschweig	4.183	4.077	37	54	22	46	4.220	4.131	4.205	4.123
Celle	3.005	2.805	102	47	148	64	3.107	2.852	3.153	2.869
Emden	2.454	2.294	120	130	124	218	2.574	2.424	2.578	2.512
Goslar	1.252	1.288	71	85	27	44	1.323	1.373	1.279	1.332
Göttingen	3.397	3.419	230	284	132	107	3.627	3.703	3.529	3.526
Hameln	2.920	2.689	84	74	90	95	3.004	2.763	3.010	2.784
Hannover	7.367	7.201	390	292	297	356	7.757	7.493	7.664	7.557
Helmstedt	3.057	3.106	163	122	63	47	3.220	3.228	3.120	3.153
Hildesheim	2.775	2.497	75	80	145	142	2.850	2.577	2.920	2.639
Leer	2.123	2.197	49	86	87	64	2.172	2.283	2.210	2.261
Lüneburg	2.255	2.253	69	42	108	67	2.324	2.295	2.363	2.320
Nienburg	1.872	1.707	8	6	110	16	1.880	1.713	1.982	1.723
Nordhorn	2.942	2.877	19	15	191	188	2.961	2.892	3.133	3.065
Oldenburg	4.160	4.177	198	116	152	170	4.358	4.293	4.312	4.347
Osnabrück	4.320	4.203	137	68	153	180	4.457	4.271	4.473	4.383
Stade	2.723	2.724	61	51	89	94	2.784	2.775	2.812	2.818
Uelzen	1.647	1.642	68	69	45	65	1.715	1.711	1.692	1.707
Vechta	2.373	2.354	29	35	41	67	2.402	2.389	2.414	2.421
Verden	2.398	2.333	77	37	163	150	2.475	2.370	2.561	2.483
Wilhelmshaven	1.252	1.181	39	12	44	113	1.291	1.193	1.296	1.294
Niedersachsen¹⁾	58.475	57.024	2.026	1.705	2.231	2.293	60.501	58.729	60.706	59.317
Bremen	5.242	5.382	413	321	136	156	5.655	5.703	5.378	5.538
Bremerhaven	1.676	1.667	156	114	21	21	1.832	1.781	1.697	1.688
Bremen²⁾	6.918	7.049	569	435	157	177	7.487	7.484	7.075	7.226
Aachen	5.732	5.888	246	152	183	106	5.978	6.040	5.915	5.994
Ahlen	1.965	2.009	14	8	20	42	1.979	2.017	1.985	2.051
Bergisch-Gladbach	4.622	4.651	265	249	232	235	4.887	4.900	4.854	4.886
Bielefeld	5.542	5.707	311	286	201	220	5.853	5.993	5.743	5.927
Bochum	3.953	3.905	379	304	179	178	4.332	4.209	4.132	4.083
Bonn	5.560	5.581	287	269	417	284	5.847	5.850	5.977	5.865
Brühl	3.693	3.664	212	150	152	213	3.905	3.814	3.845	3.877
Coesfeld	4.620	4.799	33	18	131	131	4.653	4.817	4.751	4.930
Detmold	2.475	2.560	24	11	96	56	2.499	2.571	2.571	2.616
Dortmund	5.230	5.336	314	389	118	163	5.544	5.725	5.348	5.499
Düren	1.686	1.710	87	81	93	91	1.773	1.791	1.779	1.801
Düsseldorf	7.498	7.695	292	165	293	223	7.790	7.860	7.791	7.918
Duisburg	3.323	3.064	77	105	13	29	3.400	3.169	3.336	3.093
Essen	4.567	4.568	313	197	107	170	4.880	4.765	4.674	4.738
Gelsenkirchen	3.143	2.857	687	388	119	111	3.830	3.245	3.262	2.968
Hagen	3.645	3.516	163	59	182	131	3.808	3.575	3.827	3.647
Hamm	2.812	2.646	150	154	60	40	2.962	2.800	2.872	2.686
Herford	4.641	4.594	79	83	261	339	4.720	4.677	4.902	4.933
Iserlohn	3.064	3.014	103	96	110	83	3.167	3.110	3.174	3.097
Köln	8.585	8.620	287	200	367	391	8.872	8.820	8.952	9.011
Krefeld	3.520	3.653	198	203	207	237	3.718	3.856	3.727	3.890
Meschede-Brilon	2.428	2.330	3	24	72	170	2.431	2.354	2.500	2.500
Mönchengladbach	4.494	4.665	257	217	416	352	4.751	4.882	4.910	5.017
Münster	2.611	2.879	50	48	169	176	2.661	2.927	2.780	3.055
Oberhausen	2.443	2.399	81	53	69	89	2.524	2.452	2.512	2.488
Paderborn	3.728	3.853	182	240	145	193	3.910	4.093	3.873	4.046
Recklinghausen	3.821	3.564	308	312	132	175	4.129	3.876	3.953	3.739
Rheine	3.122	3.084	57	64	88	79	3.179	3.148	3.210	3.163
Siegen	3.658	3.619	211	137	147	165	3.869	3.756	3.805	3.784
Soest	2.214	2.242	135	143	54	42	2.349	2.385	2.268	2.284
Solingen	1.937	2.039	154	47	94	123	2.091	2.086	2.031	2.162
Wesel	4.863	4.867	419	299	31	8	5.282	5.166	4.894	4.875
Wuppertal	3.242	3.062	147	79	120	83	3.389	3.141	3.362	3.145
Nordrhein-Westfalen	128.437	128.640	6.525	5.230	5.078	5.128	134.962	133.870	133.515	133.768

noch Tabelle 1/4: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999 und 2000

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufs- ausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
	Bad Hersfeld	1.550	1.534	167	187	52	34	1.717	1.721	1.602
Darmstadt	6.119	5.953	313	160	410	342	6.432	6.113	6.529	6.295
Frankfurt	10.469	10.441	350	175	570	534	10.819	10.616	11.039	10.975
Fulda	1.981	2.031	71	19	76	57	2.052	2.050	2.057	2.088
Giessen	3.751	3.719	184	217	209	155	3.935	3.936	3.960	3.874
Hanau	2.347	2.409	169	131	93	113	2.516	2.540	2.440	2.522
Kassel	4.516	4.379	307	208	102	72	4.823	4.587	4.618	4.451
Korbach	1.519	1.494	18	12	46	43	1.537	1.506	1.565	1.537
Limburg	1.157	1.075	41	24	29	18	1.198	1.099	1.186	1.093
Marburg	1.632	1.521	75	53	43	36	1.707	1.574	1.675	1.557
Offenbach	1.855	1.865	94	101	101	162	1.949	1.966	1.956	2.027
Wetzlar	2.474	2.387	131	118	66	118	2.605	2.505	2.540	2.505
Wiesbaden	3.237	3.266	210	90	213	265	3.447	3.356	3.450	3.531
Hessen	42.607	42.074	2.130	1.495	2.010	1.949	44.737	43.569	44.617	44.023
Bad Kreuznach	2.413	2.419	126	98	132	97	2.539	2.517	2.545	2.516
Kaiserslautern	2.423	2.418	116	71	113	177	2.539	2.489	2.536	2.595
Koblenz	2.896	2.936	45	36	104	151	2.941	2.972	3.000	3.087
Ludwigshafen	4.087	3.997	127	107	83	184	4.214	4.104	4.170	4.181
Mainz	4.232	4.379	196	184	227	257	4.428	4.563	4.459	4.636
Mayen	2.004	2.000	95	91	175	202	2.099	2.091	2.179	2.202
Montabaur	2.429	2.399	172	93	151	169	2.601	2.492	2.580	2.568
Landau	2.538	2.637	55	59	135	155	2.593	2.696	2.673	2.792
Neuwied	2.518	2.472	98	69	126	144	2.616	2.541	2.644	2.616
Pirmasens	1.251	1.281	135	127	119	113	1.386	1.408	1.370	1.394
Trier	3.902	3.873	192	169	201	168	4.094	4.042	4.103	4.041
Rheinland-Pfalz	30.693	30.811	1.357	1.104	1.566	1.817	32.050	31.915	32.259	32.628
Aalen	3.465	3.437	82	52	212	223	3.547	3.489	3.677	3.660
Balingen	2.261	2.307	18	14	81	60	2.279	2.321	2.342	2.367
Freiburg	4.200	4.415	104	41	291	323	4.304	4.456	4.491	4.738
Göppingen	4.760	4.667	153	160	353	452	4.913	4.827	5.113	5.119
Heidelberg	3.123	3.039	93	86	100	109	3.216	3.125	3.223	3.148
Heilbronn	3.808	3.760	42	15	163	127	3.850	3.775	3.971	3.887
Karlsruhe	4.771	4.869	114	130	145	136	4.885	4.999	4.916	5.005
Konstanz	2.250	2.189	1	15	106	104	2.251	2.204	2.356	2.293
Lörrach	2.683	2.603	76	30	82	95	2.759	2.633	2.765	2.698
Ludwigsburg	2.765	2.885	115	80	241	315	2.880	2.965	3.006	3.200
Mannheim	3.997	3.957	200	122	376	301	4.197	4.079	4.373	4.258
Nagold	2.003	2.041	46	8	177	135	2.049	2.049	2.180	2.176
Offenburg	3.215	3.425	53	34	154	280	3.268	3.459	3.369	3.705
Pforzheim	2.133	2.222	29	26	84	220	2.162	2.248	2.217	2.442
Rastatt	1.871	1.828	27	16	25	138	1.898	1.844	1.896	1.966
Ravensburg	3.965	4.201	82	32	344	157	4.047	4.233	4.309	4.358
Reutlingen	3.437	3.330	76	35	301	319	3.513	3.365	3.738	3.649
Rottweil	2.002	2.118	38	17	126	187	2.040	2.135	2.128	2.305
Waiblingen	2.356	2.498	39	22	142	121	2.395	2.520	2.498	2.619
Schwäbisch Hall	2.716	2.555	0	0	51	112	2.716	2.555	2.767	2.667
Stuttgart	8.236	8.382	63	14	393	584	8.299	8.396	8.629	8.966
Tauberbischofsheim	2.114	2.168	61	34	118	111	2.175	2.202	2.232	2.279
Ulm	2.574	2.598	76	29	151	151	2.650	2.627	2.725	2.749
Villingen-Schwenningen	1.626	1.796	29	8	173	250	1.655	1.804	1.799	2.046
Baden-Württemberg	76.331	77.290	1.617	1.020	4.389	5.010	77.948	78.310	80.720	82.300
Ansbach	2.446	2.518	56	39	152	172	2.502	2.557	2.598	2.690
Aschaffenburg	3.129	3.254	110	81	151	168	3.239	3.335	3.280	3.422
Bamberg	2.314	2.143	192	83	115	136	2.506	2.226	2.429	2.279
Bayreuth	2.161	1.956	118	74	118	99	2.279	2.030	2.279	2.055
Coburg	2.332	2.243	154	111	65	97	2.486	2.354	2.397	2.340
Hof	1.987	1.826	71	166	100	74	2.058	1.992	2.087	1.900
Nürnberg	10.435	10.581	406	234	300	298	10.841	10.815	10.735	10.879
Regensburg	4.336	4.364	111	124	572	430	4.447	4.488	4.908	4.794
Schwandorf	3.455	3.492	53	36	252	167	3.508	3.528	3.707	3.659
Schweinfurt	3.956	3.940	167	75	149	131	4.123	4.015	4.105	4.071
Weiden	1.710	1.660	37	34	34	53	1.747	1.694	1.744	1.713
Weißenburg	1.314	1.291	23	19	125	149	1.337	1.310	1.439	1.440
Würzburg	4.218	4.126	65	52	164	178	4.283	4.178	4.382	4.304
Augsburg	4.540	4.843	134	72	106	229	4.674	4.915	4.646	5.072
Deggendorf	2.843	2.754	53	25	254	500	2.896	2.779	3.097	3.254
Donauwörth	1.854	1.756	48	25	87	136	1.902	1.781	1.941	1.892
Freising	1.626	1.736	17	29	66	83	1.643	1.765	1.692	1.819

noch Tabelle 1/4: Angebot und Nachfrage nach Arbeitsamtsbezirken und Ländern 1999 und 2000

Arbeitsamtsbezirk	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		Unbesetzte Berufsausbildungsstellen		Nachfrage		Angebot	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
	Ingolstadt	3.512	3.644	79	69	372	354	3.591	3.713	3.884
Kempen	3.724	3.840	143	77	242	274	3.867	3.917	3.966	4.114
Landshut	2.590	2.607	19	7	92	292	2.609	2.614	2.682	2.899
Memmingen	3.575	3.701	125	66	320	266	3.700	3.767	3.895	3.967
München	15.402	16.318	262	161	1.116	1.772	15.664	16.479	16.518	18.090
Passau	2.850	2.826	103	33	157	112	2.953	2.859	3.007	2.938
Pfarrkirchen	2.572	2.597	31	28	111	275	2.603	2.625	2.683	2.872
Rosenheim	3.548	3.711	33	21	136	161	3.581	3.732	3.684	3.872
Traunstein	2.097	2.200	45	8	122	199	2.142	2.208	2.219	2.399
Weilheim	2.274	2.368	79	43	249	389	2.353	2.411	2.523	2.757
Bayern	96.800	98.295	2.734	1.792	5.727	7.194	99.534	100.087	102.527	105.489
Neunkirchen	2.259	2.350	109	123	102	22	2.368	2.473	2.361	2.372
Saarbrücken	4.125	4.402	196	268	195	232	4.321	4.670	4.320	4.634
Saarlouis	2.650	2.500	150	96	98	113	2.800	2.596	2.748	2.613
Saarland	9.034	9.252	455	487	395	367	9.489	9.739	9.429	9.619
Alte Länder	482.213	483.082	18.517	14.214	22.657	24.760	500.730	497.296	504.870	507.842
Berlin	23.722	23.084	1.966	1.952	164	206	25.688	25.036	23.886	23.290
Cottbus	5.465	4.884	528	412	34	43	5.993	5.296	5.499	4.927
Eberswalde	2.357	2.220	399	485	13	18	2.756	2.705	2.370	2.238
Frankfurt/Oder	3.894	3.651	380	379	14	27	4.274	4.030	3.908	3.678
Neuruppin	3.473	3.292	639	443	13	13	4.112	3.735	3.486	3.305
Potsdam	6.179	5.850	443	379	3	5	6.622	6.229	6.182	5.855
Brandenburg	21.368	19.897	2.389	2.098	77	106	23.757	21.995	21.445	20.003
Neubrandenburg	4.737	4.453	357	393	25	49	5.094	4.846	4.762	4.502
Rostock	5.330	5.258	202	246	25	68	5.532	5.504	5.355	5.326
Schwerin	5.106	4.830	329	402	50	52	5.435	5.232	5.156	4.882
Stralsund	3.972	3.797	221	206	26	42	4.193	4.003	3.998	3.839
Mecklenburg -Vorpommern	19.145	18.338	1.109	1.247	126	211	20.254	19.585	19.271	18.549
Annaberg	2.318	2.248	242	36	7	4	2.560	2.284	2.325	2.252
Bautzen	4.584	4.000	1.112	841	6	11	5.696	4.841	4.590	4.011
Chemnitz	5.913	5.362	327	170	20	11	6.240	5.532	5.933	5.373
Dresden	6.434	6.416	334	259	1	10	6.768	6.675	6.435	6.426
Leipzig	7.574	6.415	648	715	81	46	8.222	7.130	7.655	6.461
Oschatz	1.890	1.690	116	201	1	0	2.006	1.891	1.891	1.690
Pirna	1.841	1.655	191	168	4	12	2.032	1.823	1.845	1.667
Plauen	2.157	2.031	81	34	17	23	2.238	2.065	2.174	2.054
Riesa	1.848	1.550	273	197	10	21	2.121	1.747	1.858	1.571
Zwickau	3.585	3.382	169	62	4	6	3.754	3.444	3.589	3.388
Sachsen	38.144	34.749	3.493	2.683	151	144	41.637	37.432	38.295	34.893
Dessau	2.484	2.098	152	77	16	22	2.636	2.175	2.500	2.120
Halberstadt	2.018	1.977	50	46	17	27	2.068	2.023	2.035	2.004
Halle	4.868	4.715	81	52	17	16	4.949	4.767	4.885	4.731
Magdeburg	5.773	5.399	160	112	35	28	5.933	5.511	5.808	5.427
Merseburg	2.858	2.463	73	75	15	10	2.931	2.538	2.873	2.473
Sangerhausen	2.035	1.848	23	10	8	2	2.058	1.858	2.043	1.850
Stendal	2.164	1.959	45	35	9	8	2.209	1.994	2.173	1.967
Wittenberg	1.132	1.000	21	27	13	12	1.153	1.027	1.145	1.012
Sachsen-Anhalt	23.332	21.459	605	434	130	125	23.937	21.893	23.462	21.584
Altenburg	778	721	84	93	2	4	862	814	780	725
Erfurt	5.740	5.112	286	120	18	52	6.026	5.232	5.758	5.164
Gera	3.170	2.790	195	179	11	8	3.365	2.969	3.181	2.798
Gotha	3.009	2.762	217	245	7	8	3.226	3.007	3.016	2.770
Jena	3.055	2.911	155	159	28	13	3.210	3.070	3.083	2.924
Nordhausen	2.778	2.567	204	116	38	26	2.982	2.683	2.816	2.593
Suhl	4.561	4.221	145	102	30	27	4.706	4.323	4.591	4.248
Thüringen	23.091	21.084	1.286	1.014	134	138	24.377	22.098	23.225	21.222
Neue Länder und Berlin	148.802	138.611	10.848	9.428	782	930	159.650	148.039	149.584	139.541
Bundesgebiet	631.015	621.693	29.365	23.642	23.439	25.690	660.380	645.335	654.454	647.383

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/4, Seite 238 ff.; dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung staatlicher Sonderprogramme in den neuen Ländern zu beachten.

¹⁾ Ohne die Gebiete, die zu bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirk gehören

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik zum 30. September 2000; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2000

Tabelle 1/5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2000

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Verträge													Seeschifffahrt	
	Davon im Ausbildungsbereich Industrie und Handel			Handwerk			Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		
Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	77.290	56,5	22.724	29,4	2.252	2,9	1.306	1,7	6.819	8,8	520	0,7	0	0,0	
Bayern	98.295	51,2	35.167	35,8	1.565	1,6	2.035	2,1	8.756	8,9	446	0,5	0	0,0	
Berlin	23.084	12,373	7.036	30,5	836	3,6	487	2,1	2.215	9,6	137	0,6	0	0,0	
Brandenburg	19.897	11,245	6.216	31,2	521	2,6	812	4,1	927	4,7	176	0,9	0	0,0	
Bremen ¹⁾	6.146	3,565	1.760	28,6	121	2,0	47	0,8	586	9,5	62	1,0	5	0,1	
Hamburg	12.580	8,006	2.945	23,4	211	1,7	177	1,4	1.164	9,3	43	0,3	34	0,3	
Hessen	42.074	23,760	12.436	29,6	1.365	3,2	609	1,4	3.671	8,7	233	0,6	0	0,0	
Mecklenburg-Vorpommern	18.338	10,186	5.784	31,5	566	3,1	612	3,3	840	4,6	337	1,8	13	0,1	
Niedersachsen ¹⁾	57.927	27,593	20.686	35,7	1.548	2,7	1.713	3,0	5.759	9,9	569	1,0	59	0,1	
Nordrhein-Westfalen	128.640	69,186	39.826	31,0	3.212	2,5	2.664	2,1	12.895	10,0	857	0,7	0	0,0	
Rheinland-Pfalz	30.811	15,583	10.766	34,9	729	2,4	641	2,1	2.795	9,1	297	1,0	0	0,0	
Saarland	9.252	5,012	3.016	32,6	126	1,4	254	2,7	728	7,9	116	1,3	0	0,0	
Sachsen	34.749	20,631	10.196	29,3	752	2,2	1.349	3,9	1.507	4,3	314	0,9	0	0,0	
Sachsen-Anhalt	21.459	11,854	7.152	33,3	632	2,9	590	2,7	1.019	4,7	212	1,0	0	0,0	
Schleswig-Holstein	20.067	9,297	7.158	35,7	581	2,9	731	3,6	2.009	10,0	262	1,3	29	0,1	
Thüringen	21.084	12,132	6.614	31,4	560	2,7	708	3,4	803	3,8	267	1,3	0	0,0	
Alte Länder	483.082	53,0	156.484	32,4	11.710	2,4	10.177	2,1	45.182	9,4	3.405	0,7	127	0,0	
Neue Länder und Berlin	138.611	78,421	42.998	31,0	3.867	2,8	4.558	3,3	7.311	5,3	1.443	1,0	13	0,0	
Bundesgebiet	621.693	334,418	199.482	32,1	15.577	2,5	14.735	2,4	52.493	8,4	4.848	0,8	140	0,0	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/5, Seite 241; dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1/1 nicht voll vergleichbar, vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1/1.

Tabelle 1/6: Veränderungen der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2000 gegenüber 1999

Land	Veränderung der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge															
	Davon im Bereich:													Seeschifffahrt		
	Veränderung insgesamt	Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft				
Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Baden-Württemberg	959	1,3	2.113	5,1	-1.402	-5,8	104	4,8	-119	-8,4	280	4,3	-17	-3,2	0	0,0
Bayern	1.495	1,5	2.937	6,2	-1.532	-4,2	53	3,5	-100	-4,7	203	2,4	-66	-12,9	0	0,0
Berlin	-638	-2,7	15	0,1	-880	-11,1	157	23,1	6	1,2	68	3,2	-4	-2,8	0	0,0
Brandenburg	-1.471	-6,9	-454	-3,9	-936	-13,1	-63	-10,8	-30	-3,6	21	2,3	-9	-4,9	0	0,0
Bremen ¹⁾	134	2,2	31	0,9	111	6,7	-9	-6,9	-3	-6,0	7	1,2	-2	-3,1	-1	-16,7
Hamburg	32	0,3	58	0,7	-88	-2,9	13	6,6	-19	-9,7	67	6,1	3	7,5	-2	-5,6
Hessen	-533	-1,3	341	1,5	-704	-5,4	-160	-10,5	-73	-10,7	136	3,8	-73	-23,9	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	-807	-4,2	-1.015	-9,1	-43	-0,7	279	97,2	-121	-16,5	26	3,2	71	26,7	-4	-23,5
Niedersachsen ¹⁾	-1.454	-2,4	-870	-3,1	-525	-2,5	-131	-7,8	-167	-8,9	227	4,1	23	4,2	-11	-15,7
Nordrhein-Westfalen	203	0,2	701	1,0	-928	-2,3	373	13,1	-84	-3,1	206	1,6	-65	-7,0	0	0,0
Rheinland-Pfalz	118	0,4	97	0,6	-286	-2,6	-1	-0,1	25	4,1	140	5,3	143	92,9	0	0,0
Saarland	218	2,4	237	5,0	18	0,6	6	5,0	-52	-17,0	-6	-0,8	15	14,9	0	0,0
Sachsen	-3.395	-8,9	-1.771	-7,9	-1.543	-13,1	-138	-15,5	-77	-5,4	167	12,5	-33	-9,5	0	0,0
Sachsen-Anhalt	-1.873	-8,0	-785	-6,2	-748	-9,5	109	20,8	-195	-24,8	-82	-7,4	-172	-44,8	0	0,0
Schleswig-Holstein	-303	-1,5	-193	-2,0	-217	-2,9	-24	-4,0	50	7,3	42	2,1	40	18,0	-1	-3,3
Thüringen	-2.007	-8,7	-575	-4,5	-1.365	-17,1	69	14,1	40	6,0	-52	-6,1	-124	-31,7	0	0,0
Alte Länder	869	0,2	5.452	2,2	-5.553	-3,4	224	2,0	-542	-5,1	1.302	3,0	1	0,0	-15	-10,6
Neue Länder und Berlin	-10.191	-6,9	-4.585	-5,5	-5.515	-11,4	413	12,0	-377	-7,6	148	2,1	-271	-15,8	-4	-23,5
Bundesgebiet	-9.322	-1,5	867	0,3	-11.068	-5,3	637	4,3	-919	-5,9	1.450	2,8	-270	-5,3	-19	-11,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/6, Seite 242, dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

¹⁾ Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1/1 nicht voll vergleichbar, vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1/1.

Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Kammerbezirken und Ländern 1999 und 2000

Kammerbezirk	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel				
Schleswig-Holstein	9.490	9,5	9.297	-2,0
Flensburg	2.230	14,1	2.071	-7,1
Kiel	3.786	7,3	3.830	1,2
Lübeck	3.474	9,2	3.396	-2,2
Hamburg	7.948	6,8	8.006	0,7
Niedersachsen	28.463	8,2	27.593	-3,1
Braunschweig	3.365	8,4	3.272	-2,8
Emden	2.017	6,4	1.820	-9,8
Hannover	10.161	7,4	9.866	-2,9
Lüneburg	4.034	12,1	3.990	-1,1
Oldenburg	3.437	9,5	3.201	-6,9
Osnabrück	3.560	5,9	3.545	-0,4
Stade	1.889	7,5	1.899	0,5
Bremen	3.534	6,4	3.565	0,9
Bremen	2.898	4,2	2.954	1,9
Bremerhaven	636	17,8	611	-3,9
Nordrhein-Westfalen	68.485	6,9	69.186	1,0
Aachen	4.116	6,3	4.218	2,5
Arnsberg	2.331	6,6	2.302	-1,2
Bielefeld	6.871	6,5	7.144	4,0
Bochum	2.439	6,9	2.479	1,6
Bonn	2.810	6,6	2.890	2,8
Detmold	1.266	7,1	1.285	1,5
Dortmund	4.181	5,0	4.097	-2,0
Düsseldorf	5.234	6,5	5.335	1,9
Duisburg	4.225	8,1	4.141	-2,0
Essen	3.882	10,2	3.899	0,4
Hagen	3.286	6,8	3.195	-2,8
Köln	9.146	7,7	9.280	1,5
Krefeld	4.632	7,4	4.910	6,0
Münster	9.332	5,7	9.369	0,4
Siegen	2.222	8,4	2.198	-1,1
Wuppertal	2.512	6,1	2.444	-2,7
Hessen	23.419	8,7	23.760	1,5
Darmstadt	3.307	13,2	3.187	-3,6
Dillenburg	717	0,1	749	4,5
Frankfurt/Main	6.149	12,0	6.315	2,7
Fulda	1.073	4,8	1.087	1,3
Gießen-Friedberg	1.923	9,8	1.975	2,7
Hanau	1.184	3,9	1.226	3,5
Kassel	4.705	6,2	4.700	-0,1
Limburg	497	1,6	490	-1,4
Offenbach	1.522	4,4	1.617	6,2
Wetzlar	590	7,7	593	0,5
Wiesbaden	1.752	10,8	1.821	3,9
Rheinland-Pfalz	15.486	9,8	15.583	0,6
Koblenz	6.087	7,3	6.244	2,6
Ludwigshafen	5.432	12,9	5.324	-2,0
Mainz	2.161	5,8	2.252	4,2
Trier	1.806	15,0	1.763	-2,4

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Kammerbezirken und Ländern 1999 und 2000

Kammerbezirk	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Baden-Württemberg	41.556	5,7	43.669	5,1
Freiburg	4.035	5,7	4.345	7,7
Heidenheim	1.805	14,0	1.876	3,9
Heilbronn	3.989	6,5	4.188	5,0
Karlsruhe	3.632	6,4	3.765	3,7
Konstanz	2.161	5,0	2.204	2,0
Mannheim	4.666	5,5	4.789	2,6
Pforzheim	2.193	1,8	2.346	7,0
Weingarten	1.949	2,3	2.099	7,7
Reutlingen	2.448	14,4	2.498	2,0
Villingen–Schwenningen	2.018	6,9	2.214	9,7
Stuttgart	10.556	4,0	11.160	5,7
Ulm	2.104	3,3	2.185	3,8
Bayern	47.389	3,6	50.326	6,2
Aschaffenburg	1.484	–0,6	1.630	9,8
Augsburg	6.494	3,5	7.120	9,6
Bayreuth	3.737	2,0	3.825	2,4
Coburg	655	–3,7	758	15,7
Lindau	323	–9,3	340	5,3
München	15.294	5,1	16.471	7,7
Nürnberg	7.527	5,2	7.946	5,6
Passau	3.987	0,8	4.056	1,7
Regensburg	4.098	1,1	4.302	5,0
Würzburg	3.790	5,9	3.878	2,3
Saarland	4.775	9,8	5.012	5,0
Alte Länder	250.545	6,7	255.997	2,2
Berlin	12.358	4,5	12.373	0,1
Brandenburg	11.699	3,1	11.245	–3,9
Cottbus	3.775	–2,8	3.357	–11,1
Frankfurt/Oder	3.279	6,7	3.217	–1,9
Potsdam	4.645	5,8	4.671	0,6
Mecklenburg-Vorpommern	11.201	7,6	10.186	–9,1
Neubrandenburg	3.548	2,5	3.220	–9,2
Rostock	4.669	11,2	4.239	–9,2
Schwerin	2.984	8,5	2.727	–8,6
Sachsen	22.402	14,6	20.631	–7,9
Chemnitz-Plauen-Zwickau	8.245	9,3	7.934	–3,8
Dresden	8.685	9,6	8.345	–3,9
Leipzig	5.472	34,2	4.352	–20,5
Sachsen-Anhalt	12.639	4,0	11.854	–6,2
Halle-Dessau	7.335	3,6	6.614	–9,8
Magdeburg	5.304	4,7	5.240	–1,2
Thüringen	12.707	10,3	12.132	–4,5
Chemnitz-Plauen-Zwickau	–	–	–	–
Erfurt	6.575	6,9	6.186	–5,9
Ostthüringen zu Gera	3.700	14	3.571	–3,5
Südthüringen Suhl	2.432	14,4	2.375	–2,3
Neue Länder und Berlin	83.006	8,1	78.421	–5,5

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Kammerbezirken und Ländern 1999 und 2000

Kammerbezirk	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Handwerk				
Schleswig-Holstein	7.375	-3,2	7.158	-2,9
Flensburg	2.509	-3,4	2.439	-2,8
Lübeck	4.866	-3,1	4.719	-3,0
Hamburg	3.033	-2,3	2.945	-2,9
Niedersachsen	21.211	-1,5	20.686	-2,5
Aurich	1.220	-1,7	1.247	2,2
Braunschweig	2.418	3,4	2.330	-3,6
Hannover	4.367	0,7	3.894	-10,8
Hildesheim	2.063	2,1	1.991	-3,5
Lüneburg-Stade	4.998	-3,5	4.862	-2,7
Oldenburg	3.002	-5,9	3.245	8,1
Osnabrück	3.143	-3,0	3.117	-0,8
Bremen	1.649	6,2	1.760	6,7
Bremen	1.649	6,2	1.760	6,7
Nordrhein-Westfalen	40.754	2,6	39.826	-2,3
Aachen	3.274	0,5	3.293	0,6
Arnsberg	2.754	8,3	2.688	-2,4
Dortmund	5.632	5,9	5.539	-1,7
Düsseldorf	10.194	3,6	9.794	-3,9
Köln	6.183	2,5	6.007	-2,8
Bielefeld	5.967	0,2	5.876	-1,5
Münster	6.750	-0,2	6.629	-1,8
Hessen	13.140	-2,3	12.436	-5,4
Rhein-Main	4.736	-4,1	4.450	-6,0
Kassel	3.921	3,5	3.679	-6,2
Wiesbaden	4.483	-5,1	4.307	-3,9
Rheinland-Pfalz	11.052	-2,9	10.766	-2,6
Kaiserslautern	3.544	-4,3	3.524	-0,6
Koblenz	4.555	0,1	4.289	-5,8
Mainz	1.375	-1,2	1.392	1,2
Trier	1.578	-9,4	1.561	-1,1
Baden-Württemberg	24.126	0,6	22.724	-5,8
Freiburg	2.790	3,1	2.857	2,4
Heilbronn	2.760	6,3	2.340	-15,2
Karlsruhe	3.085	1,3	3.052	-1,1
Konstanz	2.229	10,2	2.122	-4,8
Mannheim	2.364	2,6	2.153	-8,9
Reutlingen	2.253	7,6	2.174	-3,5
Stuttgart	5.087	-9,5	4.495	-11,6
Ulm	3.558	-1,0	3.531	-0,8
Bayern	36.699	-3,3	35.167	-4,2
Augsburg	5.085	-0,6	4.787	-5,9
Bayreuth	2.875	0,3	2.142	-25,5
Coburg	450	-15,3	369	-18,0
München	10.531	-3,7	10.870	3,2
Nürnberg	4.854	-6,8	4.620	-4,8
Passau-Regensburg	8.326	-2,7	8.013	-3,8
Würzburg	4.578	-3,0	4.366	-4,6
Saarland	2.998	1,5	3.016	0,6
Alte Länder	162.037	-0,7	156.484	-3,4

noch Tabelle 1/7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk nach Kammerbezirken und Ländern 1999 und 2000

Kammerbezirk	1999	Veränderung zum Vorjahr	2000	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Berlin	7.916	10,4	7.036	-11,1
Brandenburg	7.152	-4,2	6.216	-13,1
Cottbus	1.755	-4,4	1.533	-12,6
Frankfurt/Oder	2.163	-15,7	1.931	-10,7
Potsdam	3.234	5,4	2.752	-14,9
Mecklenburg-Vorpommern	5.827	-12,5	5.784	-0,7
Ostmecklenburg-Vorpommern	3.964	-14,4	4.105	3,6
Schwerin	1.863	-8,0	1.679	-9,9
Sachsen	11.739	-4,2	10.196	-13,1
Chemnitz-Plauen-Zwickau	4.370	-3,2	3.812	-12,8
Dresden	4.387	-5,0	3.730	-15,0
Leipzig	2.982	-4,4	2.654	-11,0
Sachsen-Anhalt	7.900	-2,1	7.152	-9,5
Halle-Dessau	3.825	-4,7	3.509	-8,3
Magdeburg	4.075	0,4	3.643	-10,6
Thüringen	7.979	6,1	6.614	-17,1
Erfurt	3.814	4,1	3.076	-19,3
Ostthüringen zu Gera	2.558	11,2	2.125	-16,9
Südthüringen Suhl	1.607	3,2	1.413	-12,1
Neue Länder und Berlin	48.513	-1,3	42.998	-11,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/7, Seite 243 ff.; dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Tabelle 1/8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1992, 1999 und 2000

Berufskennziffer	Berufsgruppe	1992	1999	2000	Veränderung		
					1999 zu 1992	2000 zu 1992	2000 zu 1999
		Anzahl			Prozent		
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	23.220	18.707	18.721	-19,4	-19,4	0,1
6600	Verkäufer/Verkäuferin	8.593	9.463	9.331	10,1	8,6	-1,4
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Anlagentechnik,						
	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Betriebs-	20.643	17.375	16.407	-15,8	-20,5	-5,6
7851	Industriekaufmann/Industriekauffrau	22.347	20.041	19.639	-10,3	-12,1	-2,0
9010	Friseur/Friseurin	15.407	14.670	14.979	-4,8	-2,8	2,1
6711	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	18.345	15.867	16.015	-13,5	-12,7	0,9
7803	Bürokaufmann/Bürokauffrau Industrie und Handel/ Handwerk	21.781	22.970	22.216	5,5	2,0	-3,3
2730	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Maschinen- und Systemtechnik	7.258	5.703	5.169	-21,4	-28,8	-9,4
6910	Bankkaufmann/Bankkauffrau und Sparkassen-						
	kaufmann/Sparkassenkauffrau	22.669	15.477	16.116	-31,7	-28,9	4,1
6720	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	24.390	25.457	25.588	4,4	4,9	0,5
5101	Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	8.714	12.775	12.022	46,6	38,0	-5,9
2671	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasser-						
	installateurin	6.817	7.185	6.593	5,4	-3,3	-8,2
2921	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz-						
	und Umformtechnik	2.973	2.389	2.337	-19,6	-21,4	-2,2
5010	Tischler/Tischlerin	12.173	11.965	10.686	-1,7	-12,2	-10,7
6410	Technische(r) Zeichner/Zeichnerin	3.203	2.397	2.404	-25,2	-24,9	0,3
6611	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittel-						
	handwerk	5.640	9.990	9.348	77,1	65,7	-6,4
4010	Fleischer/Fleischerin	2.077	2.836	2.576	36,5	24,0	-9,2
3910	Bäcker/Bäckerin	4.354	5.415	4.957	24,4	13,8	-8,5
2740	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Betriebstechnik	6.632	4.599	4.130	-30,7	-37,7	-10,2
7803	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	4.223	8.626	8.852	104,3	109,6	2,6
2540	Metallbauer/Metallbauerin	5.142	7.283	6.950	41,6	35,2	-4,6
4110	Koch/Köchin	6.409	9.944	10.140	55,2	58,2	2,0
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs-						
	und Lüftungsbauerin	4.944	4.811	4.401	-2,7	-11,0	-8,5
3151	Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernseh-						
	technikerin, Informationselektroniker/Informations-	2.698	1.210	1.475	-55,2	-45,3	21,9
6420	Bauzeichner/Bauzeichnerin	5.123	3.320	2.916	-35,2	-43,1	-12,2
2760	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Produktionstechnik	1.693	1.680	1.728	-0,8	2,1	2,9
2821	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinenmecha-						
	nikerin	1.368	1.415	1.435	3,4	4,9	1,4
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	28.800	26.960	26.915	-6,4	-6,5	-0,2
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	989	2.191	2.074	121,5	109,7	-5,3
* 1	Rest: Gewerbliche/industrielle Berufe in Industrie und Handel	37.437	33.746	33.463	-9,9	-10,6	-0,8
* 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	25.881	31.154	32.040	20,4	23,8	2,8
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/ Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	8.653	8.385	8.096	-3,1	-6,4	-3,4
7541	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	9.406	6.869	7.246	-27,0	-23,0	5,5
8561	Arzthelfer/Arzthelferin	18.660	14.634	14.300	-21,6	-23,4	-2,3
8562	Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	12.380	10.053	11.839	-18,8	-4,4	17,8
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im städtischen Bereich	1.912	2.162	2.002	13,1	4,7	-7,4
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/ Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	4.464	2.693	2.538	-39,7	-43,1	-5,8

noch Tabelle 1/8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1992, 1999 und 2000

Berufskennziffer	Berufsgruppe	1992	1999	2000	Veränderung		
		Anzahl			1999 zu 1992	2000 zu 1999	2000 zu 1992
					Prozent		
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin)	9.313	9.652	9.035	3,6	-3,0	-6,4
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im ländlichen Bereich	462	238	359	-48,5	-22,3	50,8
31..	Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin	2.382	1.349	1.363	-43,4	-42,8	1,0
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	1.083	899	706	-17,0	-34,8	-21,5
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	3.829	575	469	-85,0	-87,8	-18,4
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	10.663	9.082	9.427	-14,8	-11,6	3,8
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1.001	872	962	-12,9	-3,9	10,3
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe						
	Industrie und Handel/Handwerk	4.026	2.957	2.491	-26,6	-38,1	-15,8
8563	Tierärzthelfer/Tierärzthelferin	812	1.246	1.163	53,4	43,2	-6,7
* 8	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	17.712	17.579	16.602	-0,8	-6,3	-5,6
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	12.283	14.817	15.598	20,6	27,0	5,3
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBiG und § 42 b HwO	3.970	5.785	5.884	45,7	48,2	1,7
* 10	Neue IT-Berufe	—	10.858	15.280	—	—	40,7
* 11	Neue Medienberufe	—	3.887	6.099	—	—	56,9
Alte Länder insgesamt		484.954	482.213	483.082	-0,6	-0,4	0,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/8, Seite 247; dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.

¹⁾ Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

Die zusammengefassten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):

*1: In diesen Gruppen werden alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe eingetragen, sofern sie nicht bereits ausgewiesen sind.

*2: 0110, 0120, 0510

*3: 6240

*4: 7160

*5: 7870

*6: 9350, 4653

*7: 4920, 3513, 3511

*8: 4410, 4823, 4822

*9: 9140, 9120

noch Tabelle 1/8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern und Berlin 1992, 1999 und 2000

Berufskennziffer	Berufsgruppe	1992	1999	2000	Veränderung		
		Anzahl			1999 zu 1992	2000 zu 1992	2000 zu 1999
					Prozent		
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	3.514	4.756	4.452	35,3	26,7	-6,4
6600	Verkäufer/Verkäuferin	2.402	5.708	4.545	137,6	89,2	-20,4
31..	Energieelektroniker/Energieelektronikerin Anlagentechnik, Energieelektroniker/Energieelektronikerin Betriebs- technik, Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin	4.225	4.241	3.533	0,4	-16,4	-16,7
7851	Industriekaufmann/Industriekauffrau	1.772	1.883	1.739	6,3	-1,9	-7,6
9010	Friseur/Friseurin	2.855	3.703	3.858	29,7	35,1	4,2
6711	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	1.890	2.458	2.295	30,1	21,4	-6,6
7803	Bürokaufmann/-Bürokauffrau Industrie und Handel/ Handwerk	5.366	7.339	5.955	36,8	11,0	-18,9
2730	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Maschinen- und Systemtechnik	553	397	401	-28,2	-27,5	1,0
6910	Bankkaufmann/-Bankkauffrau und Sparkassenkauf- mann/Sparkassenkauffrau	3.953	2.337	2.161	-40,9	-45,3	-7,5
6720	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6.947	8.489	8.337	22,2	20,0	-1,8
5101	Maler und Lackierer/Malerin und Lackierer in	3.005	5.792	4.732	92,7	57,5	-18,3
2671	Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasser- installateurin	2.675	2.078	1.589	-22,3	-40,6	-23,5
2921	Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik	253	321	325	26,9	28,5	1,2
5010	Tischler/Tischlerin	2.138	3.345	3.012	56,5	40,9	-10,0
6410	Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin	245	311	265	26,9	8,2	-14,8
6611	Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittel- handwerk	1.260	2.551	2.471	102,5	96,1	-3,1
4010	Fleischer/Fleischerin	472	690	660	46,2	39,8	-4,3
3910	Bäcker/Bäckerin	1.092	1.601	1.418	46,6	29,9	-11,4
2740	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Betriebstechnik	2.113	1.165	1.164	-44,9	-44,9	-0,1
7803	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	1.256	3.820	3.139	204,1	149,9	-17,8
2540	Metallbauer/Metallbauerin	982	2.260	2.249	130,1	129,0	-0,5
4110	Koch/Köchin	3.557	5.771	6.443	62,2	81,1	11,6
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	1.864	1.319	1.020	-29,2	-45,3	-22,7
3151	Radio- und Fernsehtechniker/Radio- und Fernseh- technikerin, Informationselektroniker/nformations- elektronikerin	121	114	154	-5,8	27,3	35,1
6420	Bauzeichner/Bauzeichnerin	545	685	500	25,7	-8,3	-27,0
2760	Industriemechaniker/Industriemechanikerin Produktionstechnik	368	257	296	-30,2	-19,6	15,2
2821	Landmaschinenmechaniker/Landmaschinen- mechanikerin	73	325	322	345,2	341,1	-0,9
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	4.666	7.173	6.070	53,7	30,1	-15,4
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	587	1.254	708	113,6	20,6	-43,5
* 1	Rest:Gewerbliche/industrielle Berufe in Industrie und Handel	7.087	11.681	10.912	64,8	54,0	-6,6
* 1	Rest: Kaufmännische/sonstige Berufe in Industrie und Handel	4.304	8.730	8.145	102,8	89,2	-6,7
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/ Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	1.254	1.840	1.813	46,7	44,6	-1,5
7541	Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	1.370	1.464	1.401	6,9	2,3	-4,3
8561	Arzthelfer/Arzthelferin	1.945	1.786	1.758	-8,2	-9,6	-1,6
8562	Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin	3.367	1.533	1.849	-54,5	-45,1	20,6
9212	Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin im städtischen Bereich	1.693	710	672	-58,1	-60,3	-5,4
6851	Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/ Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	706	361	308	-48,9	-56,4	-14,7
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschafter/ Hauswirtschafterin)	2.042	4.179	3.753	104,7	83,8	-10,2

noch Tabelle 1/8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern und Berlin 1992, 1999 und 2000

Berufskennziffer	Berufsgruppe	1992	1999	2000	Veränderung		
		Anzahl			1999 zu 1992	2000 zu 1992	2000 zu 1999
9212	Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin im ländlichen Bereich	247	3	127	-98,8	-48,6	133,3
31..	Kommunikationselektroniker/Kommunikationselektronikerin	974	387	359	-60,3	-63,1	-7,2
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	310	417	420	34,5	35,5	0,7
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst ¹⁾	1.156	163	193	-85,9	-83,3	18,4
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	2.669	2.574	2.877	-3,6	7,8	11,8
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	200	195	219	-2,5	9,5	12,3
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe						
	Industrie und Handel/Handwerk	540	759	800	40,6	48,1	5,4
8563	Tierärzthelfer/Tierärzthelferin	85	179	182	110,6	114,1	1,7
* 8	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	13.212	11.935	10.639	-9,7	-19,5	-10,9
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	4.258	9.231	8.942	116,8	110,0	-3,1
	Behindertenausbildungsberufe nach § 48 BBIG und § 42 b HwO	2.093	5.693	5.248	172,0	150,7	-7,8
* 10	Neue IT-Berufe	—	1.954	2.744	—	—	40,4
* 11	Neue Medienberufe	—	885	1.437	—	—	62,4
Neue Länder und Berlin insgesamt		110.261	148.802	138.611	35,0	25,7	-6,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/8, Seite 248; dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen. Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen.

¹⁾ Einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin

Die zusammengefassten Kategorien bestehen u.a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):

*1: In diesen Gruppen werden alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe eingetragen, sofern sie nicht bereits ausgewiesen sind.

*2: 0110, 0120, 0510

*3: 6240

*4: 7160

*5: 7870

*6: 9350, 4653

*7: 4920, 3513, 3511

*8: 4410, 4823, 4822

*9: 9140, 9120

Tabelle 1/9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten neuen Ausbildungsberufen im Jahr 2000 und prozentuale Veränderung gegenüber 1999

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Ausgewählte neue Auszubildende insgesamt		Davon im Ausbildungsberuf:						Davon im Ausbildungsberuf:						
	Anzahl	Veränderung in Prozent	IT-Systemelektroniker/IT-Systemelektronikerin		Fachinformatiker/Fachinformatikerin		IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau		Informatikkaufmann/Informatikkauffrau		Mediengestalter/ Mediengestalterin Bild und Ton		Film- und Videoregisseur/ Film- und Videoregisseurin		
		Anzahl	Veränderung in Prozent	Anzahl	Veränderung in Prozent	Anzahl	Veränderung in Prozent	Anzahl	Veränderung in Prozent	Anzahl	Veränderung in Prozent	Anzahl	Veränderung in Prozent	Anzahl	Veränderung in Prozent
Baden-Württemberg	2.400	41,7	441	22,5	1.151	59,6	376	27,0	371	49,0	61	5,2	0	0,0	
Bayern	2.989	47,2	486	27,6	1.654	57,8	405	46,7	359	45,3	76	18,8	9	-18,2	
Berlin	839	43,2	182	13,0	354	117,2	138	23,2	70	-11,4	82	54,7	13	-7,1	
Brandenburg	408	76,6	123	50,0	119	50,6	98	308,3	46	48,4	22	69,2	0	0,0	
Bremen	242	58,2	56	47,4	105	64,1	38	52,0	41	95,2	2	-33,3	0	-	
Hamburg	566	45,1	78	-6,0	230	65,5	101	77,2	112	49,3	43	48,3	2	-33,3	
Hessen	1.926	18,1	296	16,5	1.161	22,2	198	2,6	225	16,6	43	7,5	3	200,0	
Mecklenburg-Vorpommern	313	46,3	101	24,7	134	103,0	20	25,0	39	-13,3	19	280,0	0	0,0	
Niedersachsen	1.249	23,5	265	4,7	586	45,0	166	-2,4	207	32,7	25	13,6	0	-100,0	
Nordrhein-Westfalen	4.754	43,4	699	15,3	2.479	58,6	826	53,0	591	39,1	158	-3,7	1	0,0	
Rheinland-Pfalz	930	37,6	141	15,6	445	66,0	160	55,3	102	-6,4	82	15,5	0	0,0	
Saarland	351	36,6	60	-25,0	177	86,3	49	58,1	50	19,0	15	87,5	0	0,0	
Sachsen	631	11,3	132	26,9	281	19,6	80	1,3	89	-19,1	42	40,0	7	-12,5	
Sachsen-Anhalt	324	24,6	99	2,1	69	13,1	88	137,8	52	23,8	14	-6,7	2	-60,0	
Schleswig-Holstein	411	69,3	103	56,1	170	88,9	62	72,2	58	38,1	18	350,0	0	-100,0	
Thüringen	445	66,0	113	156,8	177	118,5	76	35,7	64	-21,0	15	200,0	0	-100,0	
Alte Länder	15.818	39,3	2.625	17,0	8.158	52,7	2.381	37,9	2.116	35,7	523	13,0	15	-28,6	
Neue Länder und Berlin	2.960	39,7	750	31,8	1.134	65,5	500	54,3	360	-7,2	194	60,3	22	-21,4	
Bundesgebiet	18.778	39,4	3.375	20,0	9.292	54,2	2.881	40,5	2.476	27,2	717	22,8	37	-24,5	

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2000

Tabelle 1/10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in ausgewählten neuen Ausbildungsberufen im Jahr 2000 und prozentuale Veränderung gegenüber 1999

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge																	
	Ausgewählte neue Ausbildungsberufe insgesamt		Davon im Ausbildungsberuf:													Fachgestalter/ Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst)		
	Anzahl	Veränderung in Prozent	Automobilkaufmann/ (Industrie- und Handel)	Automobilkauffrau (Handwerk)	Mechatroniker/ Mechatronikerin	Mediengestalter/ für Digital- und Printmedien	Mikrotechnologe/ Mikrotechnologin	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	Fachangestellter/ Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Industrie und Handel)	Fachgestalter/ Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst)	Anzahl	Veränderung in Prozent	Anzahl	Veränderung in Prozent	Anzahl	Veränderung in Prozent		
Baden-Württemberg	2.406	22,2	399	31,3	146	16,8	877	15,2	823	32,1	41	-4,7	55	27,9	10	25,0	55	-11,3
Bayern	2.291	27,6	406	12,5	223	7,7	747	36,1	780	41,8	28	75,0	99	-1,0	6	-40,0	2	0,0
Berlin	491	25,3	62	-24,4	5	-37,5	112	75,0	178	74,5	17	30,8	70	6,1	11	-8,3	36	-20,0
Brandenburg	388	25,2	52	-11,9	54	-3,6	139	67,5	101	44,3	2	-85,7	13	18,2	4	-	23	35,3
Bremen	177	14,2	14	-44,0	0	-100,0	73	17,7	73	49,0	0	0,0	11	-8,3	0	0,0	6	50,0
Hamburg	353	31,2	74	7,2	5	-54,5	57	90,0	163	40,5	0	0,0	39	116,7	13	-18,8	2	-77,8
Hessen	1.178	31,3	228	12,9	15	400,0	425	41,2	409	31,9	2	-	68	25,9	9	12,5	22	15,8
Mecklenburg-Vorpommern	225	-3,4	34	-20,9	24	60,0	88	-2,2	55	-11,3	0	0,0	6	50,0	0	-100,0	18	0,0
Niedersachsen	1.199	25,0	291	-8,8	71	31,5	288	54,8	424	28,5	3	200,0	89	34,8	2	100,0	31	1.450,0
Nordrhein-Westfalen	3.338	20,2	654	11,2	201	2,0	910	23,6	1.221	28,7	8	-61,9	215	29,5	8	-38,5	121	13,1
Rheinland-Pfalz	526	26,1	120	4,3	36	2,9	157	36,5	170	42,9	0	-100,0	23	43,8	3	0,0	17	41,7
Saarland	219	12,3	37	8,8	5	-44,4	60	-16,7	87	45,0	0	0,0	23	21,1	4	300,0	3	-
Sachsen	964	2,0	103	-24,8	95	-20,8	413	20,8	215	-10,4	46	64,3	44	7,3	1	-	47	27,0
Sachsen-Anhalt	398	31,8	65	-12,2	49	-38,8	133	92,8	74	146,7	0	0,0	51	64,5	2	-	24	33,3
Schleswig-Holstein	348	27,9	105	-11,8	21	16,7	76	49,0	119	60,8	5	-	22	120,0	0	0,0	0	0,0
Thüringen	517	17,2	79	-19,4	36	38,5	177	34,1	132	16,8	50	42,9	20	17,6	0	-100,0	23	21,1
Alte Länder	12.035	24,0	2.328	9,0	723	9,2	3.670	28,2	4.269	34,2	87	4,8	644	27,8	55	-8,3	259	19,4
Neue Länder und Berlin	2.983	13,7	395	-19,9	263	-13,8	1.062	36,2	755	22,4	115	27,8	204	20,0	18	28,6	171	11,0
Bundesgebiet	15.018	21,8	2.723	3,6	986	2,0	4.732	29,9	5.024	32,3	202	16,8	848	25,8	73	-1,4	430	15,9

Tabelle 1/11: Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Wirtschaftsbereichen 2000

Land	Verkürzte Ausbildungsverträge															
	Davon im Ausbildungsbereich:													Seeschifffahrt		
	Verkürzte Verträge insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft			
Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	
Baden-Württemberg	16.229	21,0	6.663	15,3	8.331	36,7	482	21,4	354	27,1	275	4,0	124	23,8	0	0,0
Bayern	16.605	16,9	9.559	19,0	5.188	14,8	87	5,6	907	44,6	688	7,9	176	39,5	0	0,0
Berlin	2.746	11,9	1.659	13,4	927	13,2	20	2,4	14	2,9	120	5,4	6	4,4	0	0,0
Brandenburg	1.254	6,3	818	7,3	372	6,0	0	0,0	37	4,6	27	2,9	0	0,0	0	0,0
Bremen	640	10,4	415	11,6	206	11,7	4	3,3	5	10,6	8	1,4	2	3,2	0	0,0
Hamburg	1.847	14,7	1.137	14,2	457	15,5	64	30,3	18	10,2	155	13,3	15	34,9	1	2,9
Hessen	6.137	14,6	3.624	15,3	2.246	18,1	36	2,6	150	24,6	62	1,7	19	8,2	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.583	8,6	964	9,5	579	10,0	0	0,0	18	2,9	16	1,9	5	1,5	1	7,7
Niedersachsen	14.447	24,9	7.002	25,4	6.460	31,2	77	5,0	680	39,7	152	2,6	73	12,8	3	5,1
Nordrhein-Westfalen	16.778	13,0	9.675	14,0	5.551	13,9	311	9,7	702	26,4	409	3,2	130	15,2	0	0,0
Rheinland-Pfalz	6.144	19,9	3.956	25,4	1.870	17,4	36	4,9	146	22,8	93	3,3	43	14,5	0	0,0
Saarland	2.390	25,8	1.694	33,8	588	19,5	1	0,8	56	22,0	37	5,1	14	12,1	0	0,0
Sachsen	2.288	6,6	1.682	8,2	428	4,2	5	0,7	132	9,8	8	0,5	33	10,5	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.733	8,1	1.211	10,2	454	6,3	1	0,2	27	4,6	40	3,9	0	0,0	0	0,0
Schleswig-Holstein	2.218	11,1	945	10,2	1.034	14,4	0	0,0	98	13,4	107	5,3	32	12,2	2	6,9
Thüringen	1.464	6,9	1.209	10,0	172	2,6	19	3,4	40	5,6	4	0,5	20	7,5	0	0,0
Alte Länder	83.435	17,3	44.670	17,4	31.931	20,4	1.098	9,4	3.116	30,6	1.986	4,4	628	18,4	6	4,7
Neue Länder und Berlin	11.068	8,0	7.543	9,6	2.932	6,8	45	1,2	268	5,9	215	2,9	64	4,4	1	7,7
Bundesgebiet	94.503	15,2	52.213	15,6	34.863	17,5	1.143	7,3	3.384	23,0	2.201	4,2	692	14,3	7	5,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/11, Seite 25f; dabei ist jedoch die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

* Anteil verkürzter Verträge an der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Verträge

Tabelle 1/12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen differenziert nach Ländern¹⁾ 1998 bis 2000

Land	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/noch nicht vermittelter Bewerberin		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
	Baden-Württemberg	3.736	4.389	5.010	2.191	1.617	1.020	1,7	2,7
Bayern	5.948	5.727	7.194	3.606	2.734	1.792	1,7	2,1	4,0
Berlin	151	164	206	1.981	1.966	1.952	0,1	0,1	0,1
Brandenburg	30	77	106	5.568	2.389	2.098	0,0	0,0	0,1
Bremen ²⁾	143	157	177	576	569	435	0,2	0,3	0,4
Hamburg	171	260	188	803	610	503	0,2	0,4	0,4
Hessen	2.251	2.010	1.949	2.606	2.130	1.495	0,9	0,9	1,3
Mecklenburg-Vorpommern	105	126	211	1.159	1.109	1.247	0,1	0,1	0,2
Niedersachsen ³⁾	2.216	2.231	2.293	3.113	2.026	1.705	0,7	1,1	1,3
Nordrhein-Westfalen	5.646	5.078	5.128	6.584	6.525	5.230	0,9	0,8	1,0
Rheinland-Pfalz	1.539	1.566	1.817	1.653	1.357	1.104	0,9	1,2	1,6
Saarland	421	395	367	615	455	487	0,7	0,9	0,8
Sachsen	132	151	144	2.984	3.493	2.683	0,0	0,0	0,1
Sachsen-Anhalt	118	130	125	631	605	434	0,2	0,2	0,3
Schleswig-Holstein	704	844	637	550	494	443	1,3	1,7	1,4
Thüringen	93	134	138	1.055	1.286	1.014	0,1	0,1	0,1
Alte Länder	22.775	22.657	24.760	22.297	18.517	14.214	1,0	1,2	1,7
Neue Länder und Berlin	629	782	930	13.378	10.848	9.428	0,0	0,1	0,1
Bundesgebiet	23.404	23.439	25.690	35.675	29.365	23.642	0,7	0,8	1,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/13, Seite 254; dabei ist die geänderte Zuordnung Berlins zu berücksichtigen.

¹⁾ Neue Länder ohne unbesetzte Plätze aus Bund-Länder-Programmen

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

³⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Tabelle 1/13: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern¹⁾ 1998 bis 2000

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/hoch nicht vermittelter Bewerberin		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Metalberufe	3.053	2.796	3.066	2.597	2.107	1.541	1,2	1,3	2,0
Elektriker	951	1.019	1.002	796	706	600	1,2	1,4	1,7
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	357	275	261	216	141	118	1,7	2,0	2,2
Ernährungsberufe	2.578	2.844	3.407	911	717	480	2,8	4,0	7,1
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	3.033	3.207	3.021	2.230	1.763	1.284	1,4	1,8	2,4
Übrige Fertigungsberufe	737	663	707	662	648	617	1,1	1,0	1,1
Technische Berufe	332	273	313	467	357	246	0,7	0,8	1,3
Waren- und Dienstleistungskaufleute	4.598	4.466	5.059	5.421	4.603	3.541	0,8	1,0	1,4
Verkehrsberufe	266	255	278	229	171	136	1,2	1,5	2,0
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	2.698	2.255	2.432	3.671	3.196	2.749	0,7	0,7	0,9
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	2.383	2.633	2.940	1.818	1.526	1.088	1,3	1,7	2,7
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.177	1.317	1.650	2.648	2.052	1.460	0,4	0,6	1,1
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	621	681	624	631	530	354	1,0	1,3	1,8
Insgesamt	22.775	22.657	24.760	22.297	18.517	14.214	1,0	1,2	1,7

¹⁾ Ohne Berlin

noch Tabelle 1/13: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 1998 bis 2000

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Metallberufe	65	81	91	1.506	1.110	990
Elektriker	41	53	46	452	337	338
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	10	18	6	52	63	45
Ernährungsberufe	67	89	108	899	801	684
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	46	56	68	2.413	1.744	1.463
Übrige Fertigungsberufe	19	16	30	250	321	291
Technische Berufe	13	12	14	198	156	122
Waren- und Dienstleistungskaufleute	121	158	190	2.534	2.346	1.961
Verkehrsberufe	11	11	13	107	82	96
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	80	94	111	1.818	1.493	1.283
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	90	115	161	1.572	1.236	1.100
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	35	36	52	944	751	682
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	31	43	40	633	408	373
Insgesamt	629	782	930	13.378	10.848	9.428

Hinweis: Bei der Interpretation der Tabelle sind die unterschiedlichen Zeiträume der Umsetzung der staatlichen Sonderprogramme in den neuen Ländern zu berücksichtigen.

Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
<p>Geförderte Auszubildungsverhältnisse, Zielgruppe</p> <p>a) Zusätzliche Ausbildungsplätze</p> <p>b) Ausbildung nach Konkurs</p> <p>c) Ausbildung im Verbund</p> <p>d) Mobilitätsprämie</p> <p>e), f) Sonstige Förderprogramme</p> <p>i)–n) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2000 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000</p>	<p>b) Betriebliche Ausbildung von sog. Konkurslehrlingen</p> <p>c) Betriebliche Ausbildungsverbünde</p>	<p>d) – Fahrkostenzuschüsse für Jugendliche unter 25 Jahren mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthaltsort in den Arbeitsamtsbezirken Ansbach, Aschaffenburg, Augsburg, Bamberg, Coburg, Nürnberg, Schweinfurt, Weiden oder Weißenburg mit einer täglichen Wegezeit > 2,5 Std., bei Abschluss des Ausbildungsvertrages in der Zeit vom 1.7.1999 – 30.6.2000</p> <p>– Mobilitätsprämie für Jugendliche, die in der Zeit vom 1.7.1998 bis 30.6.1999 einen Ausbildungsvertrag über eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben und deren Ausbildung zwischen dem 1.9.1998 und dem 31.8.1999 beginnt, bei notwendiger auswärtiger Unterbringung (tägliche Fahrtzeit > 2,5 Std.)</p> <p>– Fahrkostenzuschüsse für Jugendliche, die in der Zeit vom 1.7.1998 bis 30.6.1999 einen Ausbildungsvertrag über eine betriebliche Ausbildung abschließen, die Ausbildung zwischen dem 1.9.1998 und dem 31.8.1999 beginnen und wegen Fehlens entsprechender öffentlicher Verkehrs-</p>	<p>a) – Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, sofern sie den Durchschnitt der in den letzten 3 Kalenderjahren vor Abschluss der neuen Auszubildungsverhältnisse mit dem Antragsteller begonnenen Auszubildungsverhältnisse übersteigen; bei den Berechnungen werden nur Auszubildungsverhältnisse berücksichtigt, die nicht innerhalb des 1. Ausbildungsjahres geistigt wurden; die Durchschnittszahl wird auf eine ganze Zahl auf- oder abgerundet</p> <p>– Ausbildungsplätze in neu gegründeten und erstmals auszubildenden Betrieben, die noch nicht ausgebildet haben (Existenzgründer)</p> <p>b) Fortsetzung der betrieblichen Ausbildung durch Übernahme nach Konkurs oder Betriebsstilllegung</p> <p>c) – Verbundausbildung durch Vereinbarung im Ausbildungsvertrag in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte (ÜBS), im Verbund mit anderen Betrieben, freien Bildungsträgern oder schulischen Einrichtungen</p>	<p>a) – Betriebliche Ausbildungsplätze im ersten Ausbildungsjahr in erstmalig auszubildenden Betrieben, deren Gründung nicht länger als 5 Jahre zurückliegt</p> <p>– Betriebliche Ausbildungsplätze in neuen Berufen im Bereich der Zukunftstechnologie</p> <p>b) Betriebliche Ausbildungsplätze durch Übernahme nach Liquidation oder Insolvenz des vorherigen Ausbildungsbetriebes</p> <p>c) Fachpraktische Teile der Ausbildung im dualen System in Ausbildungsverbänden</p> <p>i)–j) Aufstockungsprogramme 2000</p> <p>i) Betriebsnahe Plätze</p> <p>j) Kooperatives Modell</p>	<p>– Zusätzliche von Einzelpersonen, kleinen Unternehmen, selbstverwalteten und genossenschaftlichen Betrieben, Belegschaftsunternehmen oder Existenzgründern während der Gründungsphase geschaffene und besetzte Ausbildungsplätze im gewerblichen oder freiberuflichen Bereich (Starhilfefonds)</p> <p>– Neu geschaffene und besetzte Dauerausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen förderfähiger Investitionsmaßnahmen (Landesinvestitionsförderprogramm/Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“)</p> <p>– Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Bremerhaven in Berufen nach BBiG/HWO</p> <p>c) – Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze von mindestens 2 Betrieben im Verbund in anerkannten Ausbildungsberufen, die bis zum 30.09.1995 nicht bzw. nicht in dem/den Berufsfeld/ern ausgebildet haben; die Schaffung von Ausbildungsplätzen in neu geordneten Berufsbil-</p>

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001**

Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
	<p>verbindungen den Ausbildungsbetrieb nicht oder nicht in zumutbarer Zeit (tägliche Fahrzeit > 2,5 Std., > 4 km Entfernung) erreichen können, bevorzugte Unterstützung von Gemeinschaftstransporten und Fahrgemeinschaften, ebenso Unterstützung von Individualtransporten</p> <p>– Mobilitätshilfe für Jugendliche, die in der Zeit vom 1.7.1997 bis 31.8.1998 einen Ausbildungsvertrag über eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben und deshalb notwendig auswärtig untergebracht sind, weil ein tägliches Pendeln zwischen Wohnort und Ausbildungsbetrieb nicht zumutbar ist (tägliche Fahrzeit > 2,5 Std.).</p> <p>e) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsverhältnisse mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss,</p> <p>– die trotz des Besuchs einer mindestens sechsmonatigen Berufsvorbereitungsmaßnahme keinen Ausbildungsplatz finden, Vertragsabschluss in der Zeit vom 1.7. bis 31.12.1998, Beginn des Ausbildungsverhältnisses spätestens am 2.1.1999 oder</p>	<p>– Kooperationsausbildung in Einrichtungen, die mit Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und im Rahmen eines Kooperationsvertrages sicherstellen, dass mindestens 50% der Ausbildungszeit in betrieblicher Verantwortung stattfindet; die Zusätzlichkeit der Ausbildung im Betrieb ist nachzuweisen (Verhältnis Gesamtzahl der Beschäftigten zur Zahl der Auszubildenden von >5%, keine Reduzierung der betrieblichen Ausbildung im Durchschnitt der letzten drei Kalenderjahre)</p> <p>e) Berufsausbildung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligter Jugendlichen ohne oder mit einfachem Hauptschulabschluss oder Sonderschulabgänger, Jugendliche aus MDQM oder entsprechenden Bildungsgängen und deren bisherige Ausbildung durch zertifizierte Berufsausbildungsmodule nachgewiesen ist, Abbrecher von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen aufgrund besonderer Ausnahmetatbestände aus ergänzenden Landesprogrammen bzw. den Bundesländer–Programmen</p>	<p>dem soll besonders unterstützt werden</p> <p>– Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften; Zusammenschlüsse von Betrieben, Schulen und Bildungsträgern zur Erprobung neuer Ansätze mit dem Ziel der Verbesserung der Qualität der dualen Ausbildung und zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze</p>	

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001**

Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
	<p>– die ein Berufsgrundschuljahr ableisten mit verbindlicher Zusage eines Betriebes in der Zeit vom 1.7. bis 31.12.1998 auf Einstelllung nach erfolgreichem Abschluss</p>	<p>f) Betriebliche Ausbildung von Frauen in frauentypischen Berufen, mit einem Anteil weiblicher Auszubildender in dem jeweiligen Ausbildungsberuf in Berlin <20% oder die absolute Zahl weiblicher Auszubildende in diesem Beruf in Berlin nicht mehr als 10%</p>		
		<p>i) Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000 – wirtschafsnah – Lernortkooperation – Berufsfachschulen</p>		
		<p>j) Modellprojekt Modulare Qualifizierung (MDQM), 2. Stufe</p>		
		<p>k) Anschlusausbildung für erfolgreiche Absolventen der einjährigen Berufsfachschule in sechs Berufsfeldern, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz haben</p>		
		<p>l) Berliner Modell 1999 – Ausbildung von Fachkräften für die Bundeswehr für unver-sorgte Jugendliche</p>		
		<p>m) Ausbildungsplätze im Handwerk</p>		

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001**

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>b) Ausbildungsbetriebe</p> <p>c) Organisationen der Wirtschaft und einzelne Betriebe</p>	<p>d) 1. Anstrich Auszubildende, die am 1.7.1999 noch keinen Ausbildungsplatz haben (wie vor)</p> <p>2. und 3. Anstrich Auszubildende mit Hauptwohnsitz am 1.7.1998 in Bayern; Förderausschluss u.a. Vollendung des 22. Lebensjahrs am 1.7.1998</p> <p>4. Anstrich Ausbildungsvertrag zwischen 1.10.1997 und 31.8.1998, Hauptwohnsitz am 1.10.1997 in Bayern, Förderausschluss u.a. Vollendung des 22. Lebensjahrs am 1.10.1997</p> <p>e) Ausbildungsbetriebe</p>	<p>n) Zeitlich flexible Leistungssportkompatible Berufsausbildung</p> <p>a)–j) Private Wirtschaftsunternehmen</p> <p>c) Kooperationsausbildung Ausbildungsvertrag abschließende Einrichtungen</p> <p>i) Verbände, Lernortkooperationen (Ausbildungsträger/Berufsfachschulen), Berufsfachschulen,</p> <p>j) Kooperation Berufschule/fachpraktische außerbetriebliche Ausbildung / wirtschaftsnahe Partner; Vermittlung und Zertifizierung von 10–12 einzelnen Ausbildungsabschnitten und Kammerabschluss</p> <p>k) 18 Monate Ausbildungsträger, 6 Monate Betriebspraktikum</p> <p>l) Kooperationsausbildung zwischen Ausbildungsträger, Bundeswehr und Betrieben</p> <p>m) Verbund zwischen Innungsfachschulen oder Ober-</p>	<p>a)b) Juristische und natürliche Personen</p> <p>c) Kooperationspartner, der Verbundausbildung durchführt (außer zwischenbetrieblicher Verbund zweier Betriebe); bei Verbänden zwischen zwei Ausbildungsbetrieben, der Betrieb, der den Ausbildungsvertrag abschließt</p> <p>i) Ausbildungsvereine der Kammern</p> <p>j) Handwerkskammern sowie im Auftrag der drei Industrie- und Handelskammern der Ausbildungsverbund Teltow e.V., Bildungszen-trum der IHK Potsdam</p>	<p>a) Anzahl der bestehenden Ausbildungsplätze muss nach Abschluss der Investitionsmaßnahme höher sein als unmittelbar vor Investitionsbeginn; kurzfristige Schaffung/Besetzung der Plätze mindestens für Dauer eines regulären Ausbildungsverhältnisses</p> <p>3. Anstrich Bremerhaven: Personengesellschaften/juristische Personen des privaten Rechts; Nachweispflicht des Betriebes, in dem entsprechenden Berufsfeld mehr Auszubildende einzustellen als im Durchschnitt der letzten drei Jahre, Fördervoraussetzung: Beginn des Ausbildungsverhältnisses bis 31.12. des jeweiligen Einstellungsjahrgangs</p> <p>c) –Betriebe der Hansestadt Bremen (Personengesellschaften, juristische Personen des öffentlichen/privaten Rechts), die verbundspezifische Aufgaben</p>

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
<p>Höhe der Förderbeträge</p> <p>b) 750 DM pro Lehrling für jedes begonnene halbe Ausbildungsjahr 1.000 DM pro Lehrling bei Übernahme im letzten Ausbildungshalbjahr, maximal 5.250 DM</p> <p>c) Pauschalbetrag von 260 DM pro Lehrling und Monat sowohl für die Koordinierungskosten, maximal 50% der gesamten Ausbildungsdauer</p>	<p>d) 1. Anstrich Fahrkostenzuschüsse bis zu 350 DM im Kalendermonat, Eigenanteil des Zuschussempfängers in Höhe von 200 DM monatlich, im August erfolgt keine Zahlung, Bagatellgrenze: < 20 DM</p> <p>2. Anstrich Mobilitätsprämie 3.000 DM einmalig, zahlbar nach erfolgreichem Beenden der Ausbildung</p> <p>3. Anstrich Fahrkostenzuschüsse bis zu 350 DM im Kalendermonat, Eigenanteil des Zuschussempfängers in Höhe von 100 DM monatlich, im August erfolgt keine Zahlung, Bagatellgrenze: < 20 DM</p> <p>4. Anstrich Mobilitätshilfe 350 DM monatlich, wenn an mindestens 15 Kalendertagen die Voraussetzungen</p>	<p>stufenzentren (OSZ) – 1. Ausbildungsjahr und Betriebe (Rest)</p> <p>n) Duale Ausbildung im Schülerstatus für Leistungssportler an der staatlich anerkannten Ergänzungs- schule; Ausbildungsdauer: 4 Jahre</p> <p>a) 1. Anstrich 3000 DM pro Platz</p> <p>2. Anstrich bis zu 5.000 DM pro Platz</p> <p>b) 75% der tariflichen Brutto- ausbildungsvergütung nach der zum Zeitpunkt der Über- nahme geltenden tariflichen Regelungen, höchstens 10.000 DM</p> <p>c) Verbundausbildung 1.000 DM je Ausbildungsver- hältnis im Monat in der überbetrieblichen Berufsbil- dungsstätte oder in der Ver- bundausbildung, höchstens 12.000 DM bei 36-monatiger Ausbildung und bis zu 18.000 DM bei 42-monatiger Aus- bildung, jedoch nicht mehr als für das Ausbildungsver- hältnis an die ÜBS, den Partnerbetrieb, den freien Träger oder die schulische Einrichtung zu entrichtende Entgelt</p>	<p>a) 3.000 DM, 4.000 DM für weibliche Auszubildende in neuen Berufen im Bereich der Zukunftstechnologie</p> <p>b) 4.000 DM bei noch über ein- jähriger Ausbildung; 2.000 DM bei eine Ausbil- dungsdauer von drei Mona- ten bis zu einem Jahr; 1.000 DM bei eine Ausbil- dungsdauer von <3 Mona- ten</p> <p>c) 30 DM pro Tag der prak- tischen Ausbildung und Auszubildenden in kauf- männischen Berufen, 40 DM in gewerblich-technischen Berufen, 8.400 DM in kauf- männischen und 12.000 DM in gewerblich-technischen Berufen, max. 280 Tage in kaufmännischen und 300 Tage in gewerblich-tech- nischen Berufen insgesamt für die Dauer der Ausbil- dung</p>	<p>übernehmen mit zumin- dest einem weiteren Betrieb – Betriebe, Schulen, Bil- dungsträger</p> <p>a) Zuschuss in Höhe von 10.000 DM pro Platz für Aus- bildungskosten</p> <p>3. Anstrich Bremerhaven: Zuschuss in Höhe von 7.000 DM pro zu- sätzlichem Platz für die Dau- er des Ausbildungsverhält- nisses für Personal- und Sachkosten</p> <p>c) 1. Anstrich Für verbundspezifische Mehraufwendungen ein- maliger Zuschuss von 10.000 DM pro Verbundaus- bildungsplatz/Ausbildungs- dauer</p> <p>2. Anstrich 5.000 DM pro Ausbildungs- verhältnis und Ausbildungs- jahr, höchstens 125.000 DM je Ausbildungsverbund und Ausbildungsjahr</p>	

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001**

Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
	<p>erfüllt sind, ansonsten halber Zuschuss</p> <p>e) einmaliger Zuschuss in Höhe von 5.000 DM</p>	<p>Kooperationsausbildung, bis zu 20.000 DM je Ausbildungsverhältnis</p> <p>e), f) bis zu 75% der Bruttoausbildungvergütung der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden tariflichen Regelungen, höchstens 15.000 DM pro Platz</p> <p>i) 26.500 DM pro Platz</p> <p>j) 24.200 DM pro Platz</p> <p>k) rd. 33.000 DM pro Platz</p> <p>l) Mischfinanzierung Senatsverwaltung (Land): 26.500 DM pro Platz, Bundeswehr: 6.000 DM pro Platz/Jahr, Bezirksverwaltung (Kommune) 24.300 DM pro Platz</p> <p>m) 21.400 DM pro Platz</p> <p>n) 27.200 DM pro Platz</p>	<p>i)) 26.500 DM pro Platz</p>	

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001**

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Anzahl der Ausbildungsplätze 2000/2001 (Planzahl)	b) keine Angaben c) keine Angaben	d) 1. Anstrich 2. Anstrich 3. Anstrich 4. Anstrich e)	a) 1. Anstrich 2. Anstrich b) c) 1. Anstrich 2. Anstrich e) f) i)-n) ohne j) j)	a)b) c) i)-j)	a) 1. Anstrich 2. Anstrich 3. Anstrich c) 1. Anstrich 2. Anstrich
		25 32 80 15 3	2.000 1.000 249 1.400 (Verbund) 50 (Kooperation) 100 100 1.484 1.400	1.500 2.000 2.514	5 (2000/2001) (kein Kontingent) abhängig von der Antragslage 96 (2000) 150 100
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1999/2000	b) 182 (1999) 98 (Stand 26.09.2000) c) 295 (1999) 232 (Stand 26.09.2000)	d) 1. Anstrich 2. Anstrich 3. Anstrich 4. Anstrich e)	a) 1. Anstrich 2. Anstrich b) c) 1. Anstrich 2. Anstrich e) f) i)	a)b) 1.505 c) 1.932 i) 1.227 (Stand: 2/00) j) 877 (Stand: 2/00)	a) 1. Anstrich 2. Anstrich 3. Anstrich c) 1. Anstrich
		25 36 95 30 3	1.124 1.477 242 818 0 75 64 659 Stand: 30.04.2000	4 72 126 110	

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001**

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
			858 Stand: 30.04.2000		
			148 Stand: 30.04.2000		
			35 Stand: 30.04.2000		
Veranschlagtes Mittel- volumen 2000	b)(c) 0,8 Mio. DM	d) 1. Anstrich 0,06 Mio. DM 2. Anstrich 0,012 Mio. DM 3. Anstrich 0,3 Mio. DM 4. Anstrich 0,14 Mio. DM e) –	a) 1. Anstrich 34,0 Mio. DM¹⁾ 2. Anstrich 5,0 Mio. DM b) siehe a) 1. Anstrich c) siehe a) 1. Anstrich e) siehe a) 1. Anstrich f) siehe a) 1. Anstrich i) 5,5 Mio. DM j) 3,3 Mio. DM k) 2,5 Mio. DM l) 0,1 Mio. DM m) 0,82 Mio. DM n) 0,1 Mio. DM	a)(b) 4,06 Mio. DM insg. (davon 2,0 Mio. DM für RL 00/01/02) c) 5,33 Mio. DM insg. (davon 2,6 Mio. DM für RL 00/01/02) i)–j) 57,66 Mio. DM insg. (davon 6,3 Mio. DM für Programm 2000) (Aufstockungsprogramme seit 1996 im Hhj. 2000)	a) 1./2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich 0,5 Mio. DM c) 1. Anstrich 0,75 Mio. DM 2. Anstrich 0,5 Mio. DM

¹⁾ Das Mittelvolumen beinhaltet die Förderung der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen
Veranschlagtes Mittelvolumen 2001	b/c) 0,8 Mio. DM	d) 1. Anstrich 0,055 Mio. DM (2001) 0,035 Mio. DM (2002) 0,010 Mio. DM (2003) 2. Anstrich 0,069 Mio. DM (2001) 0,027 Mio. DM (2002) 3. Anstrich 0,150 Mio. DM (2001) 0,020 Mio. DM (2002) 4. Anstrich 0,06 Mio. DM e) 0,001 Mio. DM (2001) 0,0005 Mio. DM (2002)	a) 1. Anstrich 25,0 Mio. DM¹⁾ 2. Anstrich 15,0 Mio. DM b) siehe a) 1. Anstrich c) siehe a) 1. Anstrich e) siehe a) 1. Anstrich f) siehe a) 1. Anstrich i) 16,5 Mio. DM j) 10,0 Mio. DM k) 7,4 Mio. DM l) 0,3 Mio. DM m) 1,6 Mio. DM n) 0,25 Mio. DM	a/b) 3,3 Mio. DM (2001) 1,3 Mio. DM (2002) c) je 2,9 Mio. DM (2001) 3,4 Mio. DM (2002) i)–j) 57,09 Mio. DM (2001 insg., dav. 21,9 Mio. DM für Prog. 2000) 37,44 Mio. DM (2002 insg., dav. 20,3 Mio. DM für Prog. 2000) 19,49 Mio. DM (2003 insg., dav. 15,5 Mio. DM für Prog. 2000) 2,68 Mio. DM (2004 insg., dav. 2,68 Mio. DM für Prog. 2000)	a) 1./2. Anstrich keine Angaben 3. Anstrich 0,5 Mio. DM c) 1. Anstrich 0,6 Mio. DM 2. Anstrich 1,0 Mio. DM
Laufzeit der Programme	b/c) keine Angaben	d) 1. Anstrich 1.7.1999 – 31.10.2003 2. und 3. Anstrich 1.7.1998 – 31.10.2002 4. Anstrich 31.10.2002 e) 1.7.1998 – 31.10.2002	a)–f) bis 31.08.2004 i) bis 2003/2004 j) bis 2007 k) bis 2002 l) bis 2003 m) bis 2001 n) bis 2004	a/b) 01.07.2000 – 30.06.2002 c) 01.11.2000 – 31.08.2002 i) 01.09.2000 – Ende der Aus- bildung j) 04.10.2000 – Ende der Aus- bildung	a) 1. Anstrich einmaliger Zuschuss 2. Anstrich keine Angabe 3. Anstrich abhängig von Ausbildungs- dauer c) abhängig von Ausbildungs- dauer

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
<p>Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe</p> <p>a) Zusätzliche Ausbildungsplätze</p> <p>b) Ausbildung nach Konkurs</p> <p>c) Ausbildung im Verbund</p> <p>d) Mobilitätshilfe</p> <p>e-l) Sonstige Förderprogramme</p> <p>m-p) Ergänzungs- / Sonderprogramme 2000 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000</p>	<p>a) Ausbildung in erstmalig ausbildenden jüngeren Betrieben</p> <p>c) Verbund von mindestens drei Partnern oder von mindestens zwei Betrieben</p> <p>e) Außerbetriebliche Ausbildung jugendlicher oder mit schwachem Hauptschulabschluss sowie sozial benachteiligter und ausländischer jugendlicher</p> <p>f) Betriebliche Ausbildung für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene einschließlich junger Frauen in sogenannten Männerberufen</p>	<p>a) Zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber/innen, die sich im Vorjahr oder früher bei der Arbeitsverwaltung vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben</p> <p>b) Betriebliche Ausbildung von Konkursteilnehmern, sofern diese jugendlichen ohne Zuschuss keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden</p> <p>c) Betriebsverbünde zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, soweit der Einzelbetrieb keine ausreichende Ausbildungsbefähigung besitzt</p> <p>e) Ausbildung bei Existenzgründern/-innen</p> <p>f) Ausbildung von lern- oder leistungsbeeinträchtigten Jugendlichen unter Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Ausbildungsplatzbestandes (AKZ)</p> <p>g) Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit benachteiligten jüngeren Bewerberinnen, die nicht betrieblich vermittelbar waren</p>	<p>a) Unternehmen, die erstmalig ausbilden, oder in den letzten drei Kalenderjahren nicht mehr ausgebildet haben oder erstmalig in dem jetzt zu fördernden neuen Berufsfeld ausbilden</p> <p>– Ausbildungsplätze über den eigenen Bedarf hinaus</p> <p>– Ausbildungsverhältnisse in frauenuntypischen Berufen</p> <p>– Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten ländertypischen Berufen und Berufen mit geringer Ausbildungsinintensität</p> <p>– Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten neuen und neu geordneten Berufen</p> <p>– Ausbildungsverhältnisse, die mit Hauptschülern abgeschlossen werden</p> <p>b) Erstmalig oder zusätzlich bereitgestellte Ausbildungsplätze für sog. Konkursteilrlinge</p> <p>c) Ausbildungsverbünde</p> <p>e) Betriebliche Ausbildungsverhältnisse im Rahmen des Verbundmodells Multimedialia</p>	<p>c) Programmteil 1 Zusätzliche betriebliche Ausbildung im Verbund</p> <p>Programmteil 2 Verknüpfung außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung für benachteiligte Jugendliche im Verbund</p> <p>e) Modellhafte Erprobung der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen in Handwerksberufen (im besonderen jugendliche aus Osteuropa)</p> <p>f) Modellversuch „Lernortverbünde für IT- und Medienberufe“; durch die Einrichtung von Leitstellen sollen, abgestellt auf die regionalen Besonderheiten, im Rahmen von Koordination und Kooperation aller an der Ausbildung Beteiligten Erfahrungen und Ressourcen zusammengeführt werden; Zielsetzung ist die nachhaltige Steigerung der Zahl der dualen Ausbildungsplätze in den IT- und Medienberufen</p>	<p>a) Zusätzliche Ausbildungsplätze für unversorgte gebliedene Ausbildungsstellen-suchende im Rahmen des Ausbildungskonsens NRW</p> <p>c) Betriebliche Ausbildung im Verbund in Berufen nach BBiG / HwO mit mindestens 3-jähriger Ausbildungsdauer</p> <p>d) – Mobilitätshilfe 1997/1998 für Bewerber/-innen, die in der Zeit vom 1.8.1997 – 15.12.1997 eine betriebliche Ausbildung in Berufen nach BBiG / HwO begonnen haben</p> <p>– Mobilitätshilfe in Form von Fahrkostenzuschüssen an Schülern/innen/Schüler in Bezirksfachklassen</p> <p>e) Außerbetriebliche Ausbildungsverbände besonderer Gruppen</p> <p>– unvermittelte Jugendliche mit schlechtem Hauptschulabschluss und sozialen Auffälligkeiten</p> <p>f) Programm „Ausbildung fördern – Information – Beratung – Akquisition“</p>

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001**

Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
	<p>h) Ausbildung in Gesundheitsfachberufen zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten, hier u. a. Medizinisch/pharmazeutisch-technische/r Assistent/-in</p> <p>i) Zusätzliche Ausbildungsplätze in vollzeitschulischer Ausbildung in 2-jährigen Berufsfachschulen (Assistentenausbildung) in den Bereichen: 1. Bekleidungs-, Chemie- und Umweltschutztechnik, Informationsverarbeitung (Technik), Konstruktions- und Fertigungstechnik und Systemgastronomie; 2. Fremdsprachensekretariat und Informationsverarbeitung (Wirtschaft)</p> <p>3. Betriebs- und Bürowirtschaft</p> <p>– Zusätzliche Ausbildungsplätze zur vollschulischen Berufsausbildung nach BBIG (Bürokaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Hauswirtschafter/-in, Tischler/in) als Schulversuch in Form einer 3-jährigen Berufsfachschule für Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss, nicht älter als 18 Jahre, in Regionen mit überdurchschnittlich vielen nicht vermittelten Bewerber/Bewerberinnen</p>	<p>m) Sonderprogramm „Öffentlicher Dienst“</p> <p>n) Ergänzungsprogramm „Vollzeitschulische Plätze 2000“</p> <p>o) Aufstockung des Kofinanzierungsanteils des Landes beim Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000</p> <p>p) Erhöhung des prozentualen Landesanteils an der Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU)</p>		

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
		<p>j) Sonderprogramm Krankenpflege</p> <p>k) Modellhafte Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für alleinerziehende Mütter unter 27 Jahren</p> <p>l) Ausbildung statt Sozialhilfe; außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit Sozialhilfeempfängern/-innen, die nicht älter als 28 Jahre und betrieblich nicht vermittelbar sind</p>			
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>a) Zuschussberechtigte sind gewerbesteuerpflichtige Betriebe, deren Gründung nicht länger als drei Jahre zurückliegt</p> <p>c) Zusätzlich zur Verfügung gestellter Ausbildungsplatz oder erstmalige Ausbildung in einem Beruf, für die der Antragsteller allein nicht die Ausbildungsberechtigung hätte</p> <p>e) Zuweisung durch die Berufsberatung des Hamburger Arbeitsamtes</p>	<p>a) Kleine und mittlere Unternehmen, Praxen der freien Berufe, Non-Profit-Organisationen, Verwaltungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts</p> <p>b) Betriebe der gewerblichen Wirtschaft</p> <p>c) Betriebe, Kammern, Verbände, Verwaltungen und sonstige Träger, die einen Ausbildungsverbund gründen</p> <p>e) Existenzgründer/-innen der gewerblichen Wirtschaft</p>	<p>a)-c) Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse nachweisen (geregelte Ausnahmen) Eigenbedarf bei zusätzlicher Ausbildung 10% (bis 50 Arbeitnehmer) bzw. 8% (ab 51. Arbeitnehmer) der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer</p> <p>e) – Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse in Multimedia-Berufen nachweisen (geregelte Ausnahmen) - Bildungsdienstleister, die als natürliche oder juristi-</p>	<p>c) Programmteil 1 Abschluss des Ausbildungsverhältnisses im Verbund, Zusätzlichkeit</p> <p>Programmteil 2 Abschluss des Ausbildungsverhältnisses im Verbund, Übergang von außerbetrieblicher Ausbildung über Praktikum in duale Berufsausbildung</p> <p>e) Übergang von Schule bzw. Praktikum in duale Ausbildung, Qualifizierung in außerbetrieblichen Einrichtungen der Handwerkskammern mit Praktikums-</p>	<p>a) Ausbildungsunternehmen/-stätten</p> <p>c) Natürliche und juristische Personen</p> <p>1.) die bisher nicht ausgebildet, oder 3 Jahre vor Antragstellung nicht ausgebildet haben, oder</p> <p>2.) bei denen bei einer 2. oder 3. Verbundausbildung die Voraussetzungen zu 1.) bei der ersten Ausbildung vorliegen</p> <p>d) – Ausbildungsplatzbewerber/-innen,</p>

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
<p>f) Zielgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absolventen/Absolventinnen von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen, sofern sie weniger als den Realschulabschluss erworben haben, • Schüler/Schülerinnen ohne Hauptschulabschluss • Personen, die den Hauptschulabschluss nachträglich erworben haben • Absolventen/Absolventinnen der Förderschulen • Ausbildungsabbrecher/Ausbildungsabbrecherinnen, sofern sie ihr vorheriges Auszubildungsverhältnis nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluss erworben haben • Ausländerinnen, die weniger als den Realschulabschluss erworben haben • Ausländerinnen, die mindestens den Realschulabschluss erworben haben • Ausländerinnen, die mindestens den Realschulabschluss erworben haben, in denen der Anteil ausländischer Frauen besonders gering ist • andere benachteiligte Personen (z. B.: Haftentlassene) 	<p>und der freien Berufe, die sich innerhalb 36 Monate vor Ende der Antragsfrist selbständig gemacht haben und im Jahr 2000 Ausbildungsplätze besetzen</p> <p>f) Betriebe, Verwaltungen, sonstige Ausbildungseinrichtungen</p> <p>g) Träger von außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, die im Auftrag eines örtlichen Arbeitsamtes eine Gruppenmaßnahme zur außerbetrieblichen Ausbildung durchführen</p> <p>h) keine Angaben</p> <p>i) keine Angaben</p> <p>j) Träger von staatlich anerkannten Krankenpflegeschulen, nur für zusätzlich eingerichtete Plätze und Lehrgänge</p> <p>k) Qualifizierte gemeinnützige Projektträger</p> <p>l) Örtliche Sozialhilfeträger (ZE) nachgeordneten Bereichen</p>	<p>sche Personen des Privaten Rechts im Rahmen eines Multimedia-Verbundes überbetriebliche Phasen einschließlich Akquisition und Verbundmanagement durchführen</p> <p>m) Bewerber in den Ressorts der Landesregierung und nachgeordneten Bereichen</p> <p>n) Bewerber für schulische Erstausbildung</p> <p>o) Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der betriebsnahen Variante</p> <p>p) Gesamtanträge der Kammern</p>	<p>vermittlung und Begleitung im ersten Jahr der Berufsausbildung am Standort Betrieb</p> <p>f) Der Modellversuch wurde landesweit ausgeschrieben. 13 Modellversuchsträger wurden ausgewählt.</p>	<p>1.) die bei dem für ihren Wohnsitz zuständigen Arbeitsamt vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages als unvermittelte Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 1996/1997 gemeldet waren</p> <p>2.) und deren Wegstreckenzzeit von der Wohnung zum Ausbildungsbetrieb >2 Std. beträgt</p> <p>– Schüler/-innen von Bezirksfachklassen, die die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Satz 2 der Schülerfahrkostenverordnung (SchfKVO) vom 24.03.1980 erfüllen („Kurzfassung“)</p> <p>e) Ausbildungsunternehmen/-stätten</p> <p>f) Juristische Personen des privaten/öffentlichen Rechts, deren Projekte an der Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsstellen und betrieblichen Ausbildungsstellen orientiert sind mit den Förderschwerpunkten:</p> <p>– Akquisition von Ausbildungsstellen</p> <p>– Beratung und Information von Unternehmen</p>

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
	<ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende aus dem Hamburger Ausbildungsprogramm (Übergang von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung) • junge Frauen in Ausbildungsberufen, in denen im vorletzten Jahr mindestens 75% junge Männer ausgebildet wurden 				<ul style="list-style-type: none"> – Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung durch bedarfsgerechte Zusatzqualifikation – Beratung und Information von Ausbildungsplatzwerbern, Lehrpersonal und Eltern – Forcierung der Implementierung neuer Berufe – Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung junger Frauen
Höhe der Förderbeiträge	<p>a) Zuschuss in Höhe von 300 DM je Ausbildungsmonat</p> <p>c) Zuschuss von 300 DM je Ausbildungsmonat, zusätzlich einmalig bis zu 1.500 DM für Koordinationsaufwand</p> <p>e) Jahreskosten in Höhe von durchschnittlich rd. 24.400 DM pro Ausbildungsplatz (Begrenzung der Platzkosten durch einen Anteil niedriger bezuschusster Überhangplätze in den einzelnen Maßnahmen)</p> <p>f) Zuschuss in Höhe von 300 DM je Ausbildungsmonat, zusätzlich 1.500 DM</p>	<p>a) Zuschuss in Höhe von 3.000 DM bis maximal 9.000 DM</p> <p>b) 2/3 der monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütung für maximal 6 Monate bei einer Restausbildungsdauer von >6 Monaten. Bei 6 Monaten bzw. <6 Monaten wird die volle Ausbildungsvergütung als Zuschuss gewährt</p> <p>c) Verbundbedingte Aufwendungen für zusätzliche Ausbildungsplätze; i.d.R. bis zu 5.000 DM, für Berufe, die in den letzten acht Jahren erstmals als anerkannte Ausbildungsberufe entstanden sind, maximal bis zu</p>	<p>a) 1. Anstrich: 2.000 DM für männliche, 3.000 DM für weibliche Auszubildende (Grundbeträge)</p> <p>2. Anstrich: Grundzuschuss</p> <p>3. Anstrich: 7.000 DM je Platz</p> <p>4. Anstrich: 4.000 DM je Platz</p> <p>5. Anstrich: 4.500 DM je Platz</p> <p>6. Anstrich: Grundzuschuss zuzüglich 1.000 DM je Platz</p> <p>b) Grundzuschuss; die Hälfte des Grundzuschusses bei <6 Monaten Ausbildungsdauer</p>	<p>c) Programmteil 1 5.000 DM je Berufsausbildungsvertrag, höchstens 50.000 DM je Verbund</p> <p>Programmteil 2 einmalige Anschubfinanzierung in Höhe von 8.000 DM je Platz / Teilnehmer/Ausbildungsvertrag</p> <p>e) bis zu 0,5 Mio. DM je Modellversuch</p> <p>f) je Modellversuchsträger Personalkosten für zwei Mitarbeiter der Leitstelle für die Dauer des Modellversuchs</p>	<p>a) rd. 15.000 DM pro Teilnehmer/-in und Jahr</p> <p>c) Zuschuss je Ausbildungsplatz in Höhe von 9.000 DM für die 1. Ausbildung 6.000 DM für die 2. Ausbildung 3.000 DM für die 3. Ausbildung im Verbund</p> <p>d) 250 DM pro Person / Monat für die gesamte Zeit der Ausbildung (1. Anstrich)</p> <p>– 50 DM je Beförderungsmonat / Schüler/in (2. Anstrich)</p>

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
<p>Prämie bei erfolgreichem Abschluss in der vereinbarten Ausbildungszeit, jedoch in sogenannten Männerberufen keine Prämie für junge Frauen, die einen höheren Schulabschluss als den Realschulabschluss erworben haben.</p>	<p>6.600 DM je Ausbildungsplatz/-jahr</p> <p>e) 2.400 DM bis maximal 7.200 DM, weibliche Jugendliche in atypischen Ausbildungsberufen 3.000 DM bis maximal 9.000 DM</p> <p>f) Zuschuss pro Jahr in Höhe von 3.600 DM, bzw. 1.800 DM im 4. Ausbildungsjahr, maximal 12.600 DM; Zuschuss für weibliche Jugendliche in atypischen Berufen pro Jahr in Höhe von 4.500 DM, bzw. 2.250 DM im 4. Ausbildungsjahr, maximal 15.750 DM</p> <p>g) Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung und zu den Personal-, Sach- und Verwaltungsausgaben analog der Vorschriften zu §§ 235, 240 bis 246 SGB III und der dazu erlassenen Durchführungsanweisung der Bundesanstalt für Arbeit</p> <p>h)-i) keine Angaben</p> <p>j) Zuschüsse bis zu 20.000 DM pro Ausbildungsplatz und -jahr</p> <p>k) Zuschüsse pro Ausbildungsplatz/-monat an Betriebe zwischen 200 DM und 300 DM, zu den Kosten</p>	<p>c) Grundzuschuss; – Einmaliger Sachkostenzuschuss von 4.000 DM für Koordinierungsstelle bei bis zu fünf Auszubildenden; 8.000 DM ab 5 Auszubildenden</p> <p>e) – 4.000 DM für Sachausgaben des Unternehmens, zuzüglich 2.000 DM Zuzahlung zur Ausbildungsvergütung mit einem Mädchen</p> <p>– 225 DM je Teilnehmer/Woche bei max. 40 Wochen für Personal- und Sachausgaben (keine Investitionen) des am Verbundmodell beteiligten Bildungsdienstleisters</p> <p>m) Programm insgesamt 14,5 Mio. DM</p> <p>n) BaföG</p> <p>o) 1,64 Mio. DM für landesseitige Ergänzung des Gesamtprogramms</p> <p>p) 2,0 Mio. DM für landesseitige Aufstockung der Gesamtförderung</p>	<p>e) Kaufmännische/Gewerbliche Berufe: 1. Jahr – 1.833 DM/1.917 DM 2. Jahr – 1.917 DM/2.000 DM 3. Jahr – 2.000 DM/2.083 DM 4. Jahr – 2.083 DM/2.167 DM</p> <p>f) Sach- und Personalkostenzuschüsse, im Einzelfall bis zu 80% der zuwendungsfähigen Gesamtkosten</p>	

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
		der Kinderbetreuung bis zu 400 DM und an die Projektträger bis zu 300 DM			
		l) 15.000 DM pro Platz / Jahr, gestaffelter Festbetragszuschuss			
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2000/2001 (Planzahl)	a) 100 (zum 1.8.2000) 100 (zum 1.8.2001) c) 100 (zum 1.8.2000) 100 (zum 1.8.2001) e) 264 (zum 1.9.2000) 240 (zum 1.9.2001) f) 105 (zum 1.8.2000) weitere Plätze je nach Mittelabfluss 105 (zum 1.8.2001)	a) 700 b) 250 c) 500 e) 500 f) 300 g) 40 h) 700 i) 0 j) 30 k) 90 l) 114	a)-c) rd. 6.500 e) 400 m) 900 n) 400 o) keine Platzangaben p) möglich	c) Programmteile 1 400 (2000) 400 (2001) Programmteil 2 250 40 f) 2.000 In der Gesamtlaufzeit des Modellversuchs sollen ca. 2.000 Ausbildungsplätze zusätzlich geschaffen werden	a) rd. 250 (Vermittlungsjahr 1999/2000) c) rd. 400 (Neuabschlüsse) d) 40 1. Anstrich 912 (Vermittlungsjahr 1996/1997) 2. Anstrich keine e) 1.380 (davon 360 Neuabschlüsse) f) –
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1999/2000	a) 101 (zum 1.8.1999) c) 94 (zum 1.9.1999) e) 221 (zum 1.9.1999) 12 (zum 1.2.2000) f) 261 (zum 1.8.1999)	a) 1.056 b) 246 c) 174 e) 408 f) 251 g) 211 h) 700 i) 1. 601 2./3. 606 V.B. 121 j) 129 k) 62 l) 90	a) 694 2. Anstrich: 4.406 3. Anstrich: 159 4. Anstrich: 389 5. Anstrich 204 b) 292 c) 296 e) erstmalig ab 2000/2001 m) 817 n) 209	c) Programmteil 1 304 Programmteil 2 250 e) 30 f) –	a) 37 (Vermittlungsjahr 1998/1999) c) 461 d) 30 1. Anstrich 1.022 (Vermittlungsjahr 1996/1997) 2. Anstrich 11.326 (Schuljahr 1999/2000)

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Veranschlagtes Mittelvolumen 2000	<p>a) 1,08 Mio. DM (rd. 36 Monate)</p> <p>c) 1,65 Mio. DM (rd. 36 Monate)</p> <p>e) 15,65 Mio. DM (rd. 32 Monate) unter Berücksichtigung vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung</p> <p>f) 1,344 Mio. DM (rd. 36 Monate) und 105 Fälle einschließlich Prämie</p>	<p>a) 0,630 Mio. DM</p> <p>b) 1,125 Mio. DM</p> <p>c) 0,840 Mio. DM</p> <p>e) 0,405 Mio. DM</p> <p>f) 3,435 Mio. DM</p> <p>g) 0,300 Mio. DM</p> <p>h) 2,250 Mio. DM</p> <p>i) –</p> <p>j) 0,300 Mio. DM</p> <p>k) 0,350 Mio. DM</p> <p>l) 0,730 Mio. DM</p>	<p>o) keine Platzangaben p) möglich</p> <p>a)-e) 28,0 Mio. DM</p> <p>m) 14,5 Mio. DM</p> <p>n) 0,9 Mio. DM</p> <p>o) 1,64 Mio. DM</p> <p>p) 2,0 Mio. DM</p>	<p>c) Programmteile 1 2,0 Mio. DM</p> <p>Programmteil 2 0,6 Mio. DM</p> <p>e) 0,313 Mio. DM</p> <p>f) 1,0 Mio. DM</p>	<p>e) 1,0 Mio. DM (1997/1998) 0,5 Mio. DM (1998/1999)</p> <p>c) 3,0 Mio. DM</p> <p>d) 1. Anstrich 1,8 Mio. DM 2. Anstrich 2,0 Mio. DM</p> <p>e) 24,2 Mio. DM</p> <p>f) 4,0 Mio. DM</p>
Veranschlagtes Mittelvolumen 2001	<p>a) 1,08 Mio. DM (rd. 36 Monate)</p> <p>b) keine Angaben</p> <p>c) 1,65 Mio. DM (rd. 36 Monate)</p> <p>e) 15,65 Mio. DM (rd. 32 Monate)</p> <p>f) 1,344 Mio. DM (rd. 36 Monate)</p>	<p>a) 2,100 Mio. DM (2002) 2,100 Mio. DM (2003) 1,470 Mio. DM</p> <p>b) 0,750 Mio. DM</p> <p>c) 2,625 Mio. DM (2002) 2,625 Mio. DM (2003) 1,785 Mio. DM</p> <p>e) 1,350 Mio. DM (2002) 1,350 Mio. DM (2003) 0,945 Mio. DM</p> <p>f) –</p> <p>g) 1,000 Mio. DM (2002) 1,000 Mio. DM (2003) 0,700 Mio. DM</p>	<p>a)-e) 19,6 Mio. DM</p> <p>m) 14,5 Mio. DM</p> <p>n) 2,7 Mio. DM</p> <p>o) nicht bezifferbar</p> <p>p) 3,0 Mio. DM</p>	<p>c) Programmteil 1 2,0 Mio. DM</p> <p>Programmteil 2 0,5 Mio. DM</p> <p>e) 0,069 Mio. DM</p> <p>f) 2,8 Mio. DM</p>	<p>a) 0,6 Mio. DM (1998/1999) 3,5 Mio. DM (1999/2000)</p> <p>c) 2,0 Mio. DM</p> <p>d) 1. Anstrich 0,1 Mio. DM 2. Anstrich keine</p> <p>e) 27,9 Mio. DM</p> <p>f) 3,0 Mio. DM</p>

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001**

	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Laufzeit der Programme	<p>a) 1998, 1999, 2000, ab 2001 auslaufend</p> <p>c) 1998, 1999, 2000, 2001, danach auslaufend</p> <p>e) grundsätzlich nicht begrenzt</p> <p>f) grundsätzlich nicht begrenzt</p>	<p>h) –</p> <p>i)-j) entfällt</p> <p>k) 1,065 Mio. DM (2002) 1,065 Mio. DM (2003) 0,695 Mio. DM</p> <p>l) 1,900 Mio. DM (2002) 1,900 Mio. DM (2003) 1,400 Mio. DM (2004) 0,100 Mio. DM</p>	<p>a)-c) 2000/2002 zunächst bis 2002</p> <p>m) 2000</p> <p>n) bis 2004</p> <p>o) 2000/2001</p> <p>p) unbefristet</p>	<p>c) Programmteil 1 1998 bis 2003 (Ausbildungsdurchgänge)</p> <p>Programmtteil 2 1998 bis 2000 (Ausbildungsdurchgänge)</p> <p>e) 1998 bis 2000 (Ausbildungsdurchgänge)</p> <p>f) 1.10.2000 – 30.9.2003</p>	<p>a) 1998 – 2001 (97/98) 1999 – 2002 (98/99) 2000 – 2003 (99/00)</p> <p>c) 2000 – 2003</p> <p>d) 1997 – 2001 (1. Anstrich) 1997 – 2000 (2. Anstrich)</p> <p>e) unbegrenzt</p> <p>f) 2000 – 2003</p>

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe						
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	a) 1. Anstrich – Ausbildungsprämie für Existenzgründer	a) Ausbildungsplätze in junger Unternehmen, die erstmalig ausbilden	a) – Zusätzliche Ausbildungsplätze in kleinen Unternehmen – Ausbildungsplätze bei Existenzgründern und erstmalig Auszubildenden	a)b) Betriebliche Ausbildungsplätze – in Betrieben, die erstmalig ausbilden – Übernahme aus Betriebsstilllegung oder -einschränkung	a) – Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Unternehmen mit ausländischen Betriebsinhabern – „Migranten schaffen zusätzliche Lehrstellen“ (TG S-H)	b) Ausbildungsplätze für Auszubildende aus Unternehmen, die stillgelegt bzw. geschlossen wurden
b) Ausbildung nach Konkurs	2. Anstrich – Zusätzliche betriebliche Ausbildung von Absolventen der Berufsvorbereitung und der Sonderschulen	b) Betriebliche Anschlussausbildung infolge eines Konkurses bzw. Stilllegung oder Schließung des Erstausbildungsbetriebes	c) Betriebliche Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden zur Erhöhung des Ausbildungsplatzpotenzials und Verbesserung der Ausbildungsqualität (Maßnahmen: Überbetriebliche Lehrgänge, Förderungsdauer: bis zu 45 Wochen in gewerblich-technischen Berufen, bis zu 18 Wochen in allen übrigen Berufen)	– bei Übernahme aus Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen – Mädchen in ausgewählten Berufen – benachteiligte Jugendliche	– Zusätzliche Ausbildungsungsverhältnisse nach dem BBiG für Sozialhilfeempfänger/-innen bis zu Vollendung des 25. Lebensjahres	c) Betriebliche Ausbildungsverbände, überbetriebliche Lehrgänge, Ausbildungsberatung und -werbung
c) Ausbildung im Verbund		c) Ausbildungsverbände zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze; Mindestausbildungsdauer im Partnerbetrieb: 3 Monate	e) Ausbildung in kleinen Unternehmen, die in neuen anerkannten Berufen ausbilden	– behinderte Jugendliche – Ausbildung über den eigenen betrieblichen Bedarf hinaus; > 7% Auszubildende; Betriebe < 20 Beschäftigte, die in den letzten 3 Jahren ausgebildet haben	c) Betriebliche Ausbildungsplätze im Verbund	Betriebliche Ausbildungsverbände, überbetriebliche Lehrgänge, Ausbildungsberatung und -werbung
d) Mobilitätshilfe		f) Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für jugendliche Schulabgänger/-innen mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen	e) „ Externes Ausbildungsmanagement “ zur Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in kleinen und mittleren Betrieben (Unterstützung der Unternehmen bei Organisation und Durchführung der Berufsausbildung)	c) Fremdausbildung in Ausbildungsverbänden zur Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG / HWO und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität	e) Anschlusausbildung für Ausbildungsabbrecher/-innen	
e-g) Sonstige Förderprogramme		g) Landesprogramm „Jugend-Arbeit-Zukunft“ (zusätzliche Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Praktikante für jugendliche Bezieher von Sozialhilfe im Alter von 16–25)		i) „Berufsfachschule in Kooperation mit der Wirtschaft“ – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Berufe nach dem BBiG –	f) Qualifizierung und Ausbildung für Frauen mit kleinen Kindern	
i) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2000 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2000						i) Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 – zusätzliche Ausbildungsplätze nahe Ausbildungsplätze

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>a) 1. Anstrich – Existenzgründer der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe, die bei Gründung einer ersten selbständigen Vollexistenz nach dem 31.12.1995 erstmals ausbilden</p> <p>2. Anstrich – Mittelständische Betriebe und Angehörige Freier Berufe</p> <p>c) Betriebe, Angehörige Freier Berufe, Ausbildungsvereine und -gesellschaften</p>	<p>a) Ab dem 1.4.1995 neu gegründete Unternehmen, Praxen, Büros der Freien Berufe, die noch nicht ausgebildet haben</p> <p>b) c) Natürliche und juristische Personen</p> <p>e) Kleine Unternehmen (bis zu 50 Beschäftigte) mit Sitz im Saarland (ohne öffentlich-rechtliche Betriebe, ohne Betriebe in überwiegend öffentlichem Besitz)</p> <p>f) Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Unternehmen (ohne öffentlich-rechtliche Betriebe, ohne überwiegend öffentlichen Besitz), Zusätzlichkeit entfällt bei kleinen Handwerksbetrieben mit < 5 Beschäftigten</p> <p>g) Unternehmen, Praxen, Büros der Freien Berufe</p>	<p>a) – Kleine private Unternehmen mit bis zu 50 sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen; zusätzliche Ausbildungsplätze: Bedarf: 10% Grenze</p> <p>– Kleinere und mittlere private Unternehmen mit bis zu 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen: Existenzgründer (Existenzgründung in den letzten zwei Jahren/erstmalig ausbildende Unternehmen, die seit 1990 noch nicht bzw. noch nicht im betreffenden Berufsfeld (Anlage 1 Förderrichtlinie) ausgebildet haben</p> <p>c) Veranstalter der Lehrgänge bzw. Leitbetriebe in Verbänden</p> <p>e) Ausbildungsvereine, -in-ge, -verbände, -betriebe, freie Bildungsträger</p>	<p>a) b) Private Unternehmen in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Jugendlichsitz in Sach-Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt ausbilden</p> <p>c) Privatrechtliche Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit mit weniger als 250 Dauer-Vollzeit-Arbeitsplätzen und einem Jahresgesamtumsatz bis zu 40 Mio. ECU oder Jahresbilanzsumme von höchstens 27 Mio. ECU; keine Förderung öffentlich-rechtlicher Unternehmen und Unternehmungen mit öffentlicher Beteiligung sowie von Unternehmen des Bank-, Versicherungsgewerbes mit mehr als 20 Dauerarbeitsplätzen im Gesamunternehmen, der Bauindustrie und des Bauhandwerks, sofern für die Auszubildenden ein Anspruch auf Erstattung der Ausbildungskosten im Sozialkassen-/Umlageverfahren nach den jeweilig geltenden tarifvertraglichen Regelungen besteht</p> <p>i) – Schulträger öffentlicher Berufsfachschulen in</p>	<p>a) 1. Anstrich Betriebe mit ausländischen Inhabern</p> <p>2. Anstrich Ausbildungsberechtigte, erwerbswirtschaftlich tätige juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und Selbstständige mit Ausnahme von Eigenbetrie-ben des Bundes oder des Landes</p> <p>c) Verein „Ausbilden im Verbund“ e.V. in Trägerschaft der Kammern, Kreishandwerkerschaften und Verbände und der Deutschen Angestellten Akademie</p> <p>e) Kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft oder der freien Berufe</p> <p>f) keine Angaben</p>	<p>b) Ausbildungsbetriebe mit Ausbildungsstätte in Thüringen sowie Ausbildungsbetriebe in an Thüringen angrenzenden Bundesländern, die Thüringer Lehrlinge einstellen</p> <p>c) Juristische Personen des privaten Rechts unter Beteiligung der Kammern oder die Kammern selbst als Körperschaften des öffentlichen Rechts</p> <p>i) Ausbildungsverbände in Thüringen und überbetriebliche Ausbildungs-einrichtungen über die jeweils zuständige Stelle nach dem BBiG</p>

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Höhe der Förderbeträge	<p>a) 1. Anstrich 5.000 DM pro Ausbildungsvertrag</p> <p>2. Anstrich Zuschuss in Höhe von monatlich 300 DM je zusätzlichem Ausbildungsplatz, längstens für 36 Monate</p> <p>c) 5.000 DM pro Ausbildungsverhältnis im Verbund</p>	<p>a) 3.000 DM bzw. 4.000 DM je Ausbildungsvertrag für weibliche Auszubildende (ausgeschlossen hiervon sind Berufe mit einem Frauenanteil > 80%); beinhaltet die Ausbildungszeit 18 Monate oder weniger, verringert sich der Zuzahlungsbetrag auf 1.500 DM</p> <p>b) 2.000 DM pro Platz bzw. 1.500 DM, wenn ursprünglicher Vertrag 18 Monate bestanden hat</p> <p>c) Verbundbedingte Mehrkosten bis zu 10.000 DM pro Platz</p> <p>e) 3.000 DM bzw. 4.000 DM je Ausbildungsvertrag für weibliche Auszubildende</p> <p>f) 3.000 DM bzw. 4.000 DM je Ausbildungsvertrag für weibliche Auszubildende; zusätzliche Finanzierung</p>	<p>a) – 3.000 DM pro Platz – 5.000 DM pro Platz; 8.000 DM für Mädchen in ausgewählten gewerblich-technischen Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie in kleinen Unternehmen</p> <p>c) 180 DM pro Teilnehmer und Woche, 225 DM für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen, 150 DM Verwaltungskostenpauschale</p> <p>e) Personal- und Sachkosten für je zwei Mitarbeiter bei 10 Projekttagen</p>	<p>Sachsen-Anhalt (kreisfreie Städte, Landkreise)</p> <p>– Freie Bildungsträger, die außerbetriebliche fach- und berufspraktische Ausbildung übernehmen</p> <p>a) 1. – 6. Anstrich 5.000 DM für Mädchen 3.000 DM für Jungen</p> <p>2. Anstrich (Zusatz) 1.300 DM/Monat für Restausbildungsdauer (maximal 6 Monate) bei außerbetrieblicher Ausbildung</p> <p>7. Anstrich 3.000 DM für Mädchen 2.500 DM für Jungen</p> <p>c) 140 DM je Woche in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, 180 DM je Woche in gewerblich-technischen Berufen; förderfähige Fremdausbildungsdauer: 1.-3. Ausbildungsjahr bis 33 Wochen (165 Arbeitstage);</p> <p>4. Ausbildungsjahr bis 3 Wochen (15 Arbeitstage); erweiterte Förderung: 6 Wochen (30 Arbeitstage) in ausgewählten Berufen</p>	<p>1. Anstrich Zuschuss zu den Personalkosten (2 Mitarbeiter) durch das AA Kiel und weitere Kostenbeteiligung durch das Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr</p> <p>2. Anstrich Zuschuss bis zu 50% des jährlichen Bruttoausbildungsentgelts; maximal 4.800 DM jährlich für die Ausbildungsdauer, maximal 42 Monate</p> <p>c) 2.500 DM pro Platz jährlich (für Koordinierung und Organisation des Verbundes)</p> <p>e) Zuschuss in Höhe von maximal 3.000 DM (6 Monate jeweils 500 DM)</p> <p>f) Zuschuss in Höhe von rd. 20.000 DM jährlich für Unterbringungs-, Betreuungstag/Teilnehmer</p>	<p>b) 6.000 DM pro Platz für „Konkurslehrlinge“</p> <p>c) Förderung richtet sich nach Kosten- und Finanzierungsinstrumenten unter Berücksichtigung feststehender Fördersätze; förderfähig sind Personal- und Sachkosten, Miete sowie Fahrt- bzw. Reisekosten für die Geschäftsführung und Verwaltung betrieblicher Ausbildungsverbände; bei Bildungskollegen, in einem Verbundbetrieb bzw. bei überbetrieblichen Ergänzungslehrgängen Gewährung i.d.R. einer Pauschale von 50 DM in gewerblich-technischen Berufen bzw. 45 DM in Dienstleistungs-, Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen pro Lehrgangstag/Teilnehmer</p>

**noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung
– Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001**

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
		der Betreuung durch Bildungsträger		i) 1. Anstrich 430 DM pro Platz 2. Anstrich 450 DM pro Platz und Monat 1.400 DM für sozialpädagogische Betreuung für bis zu 20 v. H. der Jugendlichen im 1. Ausbildungsjahr, 26 DM/ Stunde und Lerngruppe (bis zu 4 Wochenstunden) für Erteilung von Stützunterricht im 1. Ausbildungsjahr für bis zu 20 v. H. der Jugendlichen	erhöhtes Ausbildungsgeld 1998, 1999	i) bis zu 30.000 DM pro Platz als Festbetragsfinanzierung (wirtschaftsnah Variante) für Ausbildungsvergütungen, Ausbilderleistungen, Sach- und Verwaltungsaufwendungen
		g) 50% – 75% der gesamten Ausbildungsvergütung				
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2000/2001 (Planzahl)	a) – Existenzgründer: 1.000 (2000) 1.000 (2001) – BVJ/Sonderschule: 300 (2000) 300 (2001) c) 25 (2000) 25 (2001)	a)-f) 500-600 g) 200	a) 1. Anstrich 4.500 2. Anstrich 4.300 c) rd. 2.000 Neuabschlüsse e) 500-600	a)b) 7.900 c) rd. 500-600 i) 750	a) 1. Anstrich 30 2. Anstrich 50 c) 25 e) 100 f) 37	b) 750 c) 25 Verbünde mit 2.772 Mitgliedsumernehmen, 10.930 Auszubildenden, davon 1. Lehrjahr Stand 31.12. 3.610

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 1999/2000	a) 1. Anstrich 1.166 (1999) 2. Anstrich 259 (1999) c) 23 (1999)	a)-f) 491 (Stand: 20.11.2000) g) keine Angaben	a) 12.695 c) 1.910 Neuabschlüsse 5.830 i) 1.319 (Stand: 30.09.2000)	a)b) 10.233 (Stand: 31.08.2000) c) 420 i) 1.319 (Stand: 30.09.2000)	a) 1. Anstrich 120 (seit 1998) 2. Anstrich 30 c) keine Angaben e) 301 (seit 1998) f) 37	a) 1. Anstrich 12.924 2. Anstrich 206 (Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze) b) 728 c) 19 Verbände mit 2.315 Mitgliedsunternehmen, 9.566 Auszubildenden, davon 1. Lehrjahr 3.109 600 Stand 30.09. 537 (Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999)
Veranschlagtes Mittelvolumen 2000	a) 1. Anstrich 5,5 Mio. DM 2. Anstrich 3,0 Mio. DM c) 0,175 Mio. DM	a)-f) 4,0 Mio. DM g) 3,5 Mio. DM	a) 47,8 Mio. DM (davon 29,8 Mio. DM für Ausbildungsjahr 99/00 und 18,0 Mio. DM 00/01) c) 13,0 Mio. DM e) 2,0 Mio. DM	a)b) 55,3 Mio. DM c) 3,6 Mio. DM (einschl. VE) i) 1,12 Mio. DM (Programm 2000/2001) 26,77 Mio. DM (Programme 1997 – 1999)	a) 1. Anstrich 262.501 DM 2. Anstrich 250.000 DM c) 248.000 DM e) 407.000 DM f) keine Angaben	b) 5,0 Mio. DM c) 14,5 Mio. DM¹⁾ i) 6,0 Mio. DM (Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999)

¹⁾ Einschließlich überbetrieblicher Lehrgänge außerhalb des Bundes: 1999: 2,3 Mio. DM; 2000: 3,8 Mio. DM; 2001: 4,0 Mio. DM

noch Tabelle 1/14: Finanzielle Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2000/2001

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Veranschlagtes Mittelvolumen 2001	<p>a) 1. Anstrich 5,5 Mio. DM 2. Anstrich 3,0 Mio. DM c) 0,175 Mio. DM</p>	<p>a)-f) keine Angaben g) Programmablauf</p>	<p>a) 36,5 Mio. DM (davon 18,5 Mio. DM für Ausbildungsjahr 00/01 und 18,0 Mio. DM 01/02) c) 17,5 Mio. DM e) 6,5 Mio. DM</p>	<p>a)b) rd. 19,34 Mio. DM c) 3,0 Mio. DM i) 4,46 Mio. DM (Programm 2000/2001) 17,42 Mio. DM (Programme 1998, 1999)</p>	<p>a) 1. Anstrich 84.675 DM 2. Anstrich 250.000 DM c) keine Angaben e) 150.000 DM f) keine Angaben</p>	<p>b) 5,0 Mio. DM c) 16,0 Mio. DM i) 6,0 Mio. DM (Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999)</p>
Laufzeit der Programme	<p>a)-c) 2000/2001</p>	<p>a-f) keine zeitliche Begrenzung g) Dauer der Ausbildung</p>	<p>a) 1. Ausbildungsjahr c)e) Dauer der Ausbildung</p>	<p>a)b) 2000/2001 c) zunächst keine Begrenzung i) 01.10.2000–31.07.2003</p>	<p>a) 1. Anstrich 1998–2001 2. Anstrich 1998–2006 c) 1997–2002 e) 1998–2001 f) keine Angaben</p>	<p>b)-c) 2000/2001 i) bis 2002</p>

**Tabelle 1/15: Schulentlassene aus den allgemeinbildenden Schulen¹⁾ sowie aus Berufsfachschulen, Fachober-
schulen, Fachgymnasien und Kollegschulen 1999 bis 2001**

Land	Abgangs- jahr ²⁾	Schulent- lassene insgesamt	Davon						Übrige Schulent- lassene ³⁾
			Ohne	Mit	Realschul- oder gleich- wertiger Abschluss	Mit Fach- hochschul- reife	Mit Allge- meiner und fach- gebunde- ner Hoch- schulreife		
			Hauptschulabschluss						
Baden-Württemberg	1999	183.710	8.865	37.933	51.906	5.930	33.626	45.450	
	2000	185.407	8.863	37.915	52.063	5.723	34.620	46.223	
	2001	189.341	8.863	39.009	53.163	5.723	35.592	46.991	
Bayern	1999	150.403	11.708	50.543	46.389	8.301	24.701	8.761 ⁴⁾	
	2000	151.348	12.060	50.743	45.853	8.067	25.862	8.763	
	2001	152.602	12.411	51.602	46.137	7.843	25.962	8.647	
Berlin	1999	43.405	4.939	7.488	14.350	1.726	11.585	3.317	
	2000	43.879	4.939	7.585	14.528	1.726	11.568	3.533	
	2001	43.526	4.939	7.488	14.571	1.828	11.061	3.639	
Brandenburg	1999	41.715	3.262	7.092	16.980	1.250	11.397	1.734	
	2000	42.153	3.261	6.967	16.898	1.249	11.742	2.036	
	2001	42.072	3.261	7.073	17.106	1.249	11.574	1.809	
Bremen	1999	7.960	606	1.448	2.307	490	2.053	1.056	
	2000	8.097	616	1.450	2.244	482	2.099	1.206	
	2001	8.075	638	1.404	2.321	482	2.099	1.131	
Hamburg	1999	22.022	1.767	3.542	5.564	1.779	5.253	4.117	
	2000	22.125	1.767	3.447	5.489	1.797	5.417	4.208	
	2001	22.072	1.767	3.447	5.406	1.797	5.390	4.265	
Hessen	1999	80.920	6.045	14.492	29.242	5.266	18.590	7.285	
	2000	81.747	6.244	14.940	29.126	4.661	19.352	7.424	
	2001	84.020	6.542	15.650	29.762	4.661	19.915	7.490	
Mecklenburg-Vorpommern	1999	32.383	2.971	5.966	12.882	1.095	7.008	2.461	
	2000	32.278	2.855	5.853	12.778	1.092	7.288	2.412	
	2001	32.018	2.755	5.853	12.778	1.071	7.179	2.382	
Niedersachsen	1999	120.754	7.966	19.714	41.732	6.074	21.366	23.902	
	2000	121.139	8.165	19.507	41.439	6.094	21.936	23.998	
	2001	122.793	8.469	19.826	42.233	6.025	22.316	23.924	
Nordrhein-Westfalen	1999	265.357	11.516	44.453	86.280	24.361	53.362	45.385	
	2000	268.649	11.493	44.155	86.476	24.884	55.348	46.293	
	2001	272.526	11.701	44.160	87.722	25.101	57.229	46.613	
Rheinland-Pfalz	1999	51.664	3.932	13.570	19.203	2.242	10.574	2.143	
	2000	52.407	3.931	12.891	19.979	2.339	11.060	2.207	
	2001	52.911	4.037	13.285	19.796	2.339	11.247	2.207	
Saarland	1999	14.553	1.221	3.209	4.675	1.841	2.476	1.131	
	2000	14.762	1.221	3.209	4.676	1.851	2.674	1.131	
	2001	14.775	1.234	3.305	4.580	1.851	2.674	1.131	
Sachsen	1999	72.748	7.052	7.015	30.146	2.345	17.754	8.436	
	2000	73.758	7.271	7.437	30.650	2.262	17.602	8.536	
	2001	74.411	7.166	7.437	31.321	2.262	17.689	8.536	
Sachsen-Anhalt	1999	45.196	4.387	5.015	19.860	1.248	9.944	4.742	
	2000	45.131	4.385	5.116	19.725	1.249	10.114	4.542	
	2001	44.575	4.171	5.108	19.748	1.249	10.082	4.217	
Schleswig-Holstein	1999	34.242	2.863	9.639	11.196	1.797	7.102	1.645	
	2000	34.742	2.978	9.639	11.195	1.864	7.422	1.644	
	2001	35.600	3.092	9.939	11.486	1.899	7.540	1.644	
Thüringen	1999	44.487	4.661	6.463	15.701	1.139	10.587	5.936	
	2000	44.863	4.769	6.283	16.228	1.148	10.410	6.025	
	2001	43.534	4.769	6.100	15.718	1.148	9.774	6.025	
Bundesgebiet	1999	1.211.519	83.761	237.582	408.413	66.884	247.378	167.501	
	2000	1.222.485	84.818	237.137	409.347	66.488	254.514	170.181	
	2001	1.234.851	85.815	240.686	413.848	66.528	257.323	170.651	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 1/15, Seite 280

¹⁾ Hauptschulen, Schularten mit mehreren Bildungsgängen, Realschulen, Gymnasien, Integrierten Gesamtschulen, Freien Waldorfschulen, Sonderschulen

²⁾ 1999 Ist-Zahlen

³⁾ Schulentlassene mit Abgangszeugnis, ohne Angabe einer Zeugnisart und Differenz zwischen den Schulentlassenen mit Abschlusszeugnis insgesamt und den Schulentlassenen mit zusätzlich erworbenem allgemeinbildenden Abschluss

⁴⁾ Durch Doppelqualifikation Mehrfachzählung möglich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliches Schulwesen 1999/2000; Vorabmeldung;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2/1: Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 1999

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler und Schülerinnen												
	Insgesamt	Davon											
		Berufsschulen	Berufsvorbereitungsjahr/Berufsgrundbildungsjahr	Berufsaufbauschulen	Berufsfachschulen	Berufsober-schulen/ Technische Oberschulen	Fachober-schulen	Fach-gymnasien	Fachschulen	Fachakade-mien/Berufs-akademien	Kollegschule Nordrhein-Westfalen		
EU-Staaten	44.220	27.494	2.436	55	8.303	113	916	1.217	1.561	237	1.888		
Darunter													
Griechenland	9.674	5.930	489	15	1.869	14	169	280	265	24	619		
Italien	21.182	13.655	1.385	24	3.921	39	335	523	456	60	784		
Niederlande	945	503	46	1	180	4	43	27	97	2	42		
Portugal	3.327	1.904	253	4	748	6	62	112	109	5	124		
Spanien	3.634	2.294	106	6	686	4	80	97	181	33	147		
Nicht-EU-Staaten	141.015	81.882	11.931	221	25.874	342	4.351	3.854	2.934	271	9.355		
Darunter													
Bosnien-	6.303	3.935	384	13	1.065	18	219	159	117	7	386		
Herzegowina	13.993	8.574	1.608	24	2.129	32	327	336	188	24	751		
Jugoslawien ¹⁾	11.232	7.404	347	25	1.835	57	399	469	266	36	394		
Kroatien	4.658	2.371	300	9	1.062	15	257	174	254	9	207		
Polen	90.882	51.944	7.991	126	17.218	181	2.685	2.345	1.472	24	6.896		
Türkei	28.917	12.807	4.636	25	6.596	49	1.118	991	882	123	1.690		
Sonstige Staaten													
Alle Staaten²⁾	214.152	122.183	19.003	301	40.773	504	6.385	6.062	5.377	631	12.933		
Anzahl	8,1	7,1	17,5	16,1	10,4	5,8	7,1	6,4	3,9	8,1	14,1		
Prozent³⁾													

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 2/1, Seite 281

¹⁾ Serbien und Montenegro

²⁾ Einschließlich ohne Angabe

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

Tabelle 2/2: Schüler und Schülerinnen im Berufgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 1998 und 1999

Land	Jahr	Schüler und Schülerinnen			
		Berufgrundbildungsjahr ¹⁾		Berufsvorbereitungsjahr ²⁾	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr Prozent
Baden-Württemberg	1998	275	-6,8	11.613	-1,0
	1999	212	-22,9	11.266	-3,0
Bayern	1998	5.459	-6,3	5.615	-3,0
	1999	4.959	-9,2	5.229	-6,9
Berlin ²⁾	1998	118	-4,8	6.006	15,3
	1999	20	-83,1	6.575	9,5
Brandenburg	1998	–	–	–	–
	1999	–	–	–	–
Bremen ⁴⁾	1998	46	-23,3	914	4,9
	1999	47	2,2	977	6,9
Hamburg	1998	–	–	3.308	-12,4
	1999	–	–	5.211	57,5
Hessen	1998	3.909	-1,1	3.604	-10,5
	1999	3.612	-7,6	3.223	-10,6
Mecklenburg- Vorpommern	1998	–	–	4.708	9,5
	1999	–	–	4.882	3,7
Niedersachsen ⁴⁾	1998	13.435	-5,8	5.225	-2,6
	1999	13.065	-2,8	5.224	0,0
Nordrhein- Westfalen	1998	8.735	13,2	4.159	13,2
	1999	8.913	2,0	4.507	8,4
Rheinland-Pfalz	1998	3.506	1,5	4.081	-5,3
	1999	3.559	1,5	3.871	-5,1
Saarland	1998	1.466	0,1	314	-10,8
	1999	1.243	-15,2	306	-2,5
Sachsen	1998	1.815	65,3	8.502	0,1
	1999	2.144	18,1	8.272	-2,7
Sachsen-Anhalt	1998	971	6,8	3.586	0,2
	1999	951	-2,1	3.617	0,9
Schleswig- Holstein	1998	654	11,0	885	-2,4
	1999	577	-11,8	880	-0,6
Thüringen	1998	467	0,2	4.286	8,2
	1999	375	-19,7	4.566	6,5
Bundesgebiet	1998	40.856	1,6	66.806	0,7
	1999	39.677	-2,9	68.606	2,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 2/2, Seite 282

1) Einschließlich Berufgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen

2) Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen

3) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

4) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 1998/1999 und 1999/2000; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2/3: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen¹⁾ nach Ländern 1997 bis 1999

Land	Merkmal	Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			Weiblich		
		1997	1998	1999	1997	1998	1999
		Anzahl			Prozent		
Baden-Württemberg	Insgesamt	89.596	91.473	92.118	55,9	56,3	55,9
	1. Schuljahr	62.647	63.461	63.662	50,7	51,4	50,9
Bayern	Insgesamt	21.650	22.116	21.546	83,4	82,8	82,1
	1. Schuljahr	11.519	11.313	11.069	84,0	83,0	81,9
Berlin	Insgesamt	9.084	10.064	11.626	59,8	57,0	53,5
	1. Schuljahr	6.873	7.804	8.468	59,3	57,4	53,2
Brandenburg	Insgesamt	5.311	8.202	10.444	68,9	63,8	60,3
	1. Schuljahr	4.032	5.201	5.061	64,6	60,2	59,4
Bremen ²⁾	Insgesamt	4.239	4.635	4.501	53,0	52,8	52,7
	1. Schuljahr	2.521	2.752	2.516	53,4	54,0	54,1
Hamburg	Insgesamt	9.101	9.809	9.978	60,2	59,8	58,9
	1. Schuljahr	5.295	5.952	5.937	61,0	58,2	56,9
Hessen	Insgesamt	20.136	20.029	19.978	63,2	62,7	62,0
	1. Schuljahr	12.580	12.804	12.091	61,9	61,5	60,9
Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	7.913	8.605	9.460	86,6	83,9	81,5
	1. Schuljahr	3.558	3.588	4.093	82,9	80,5	79,5
Niedersachsen ³⁾	Insgesamt	40.454	41.570	41.258	73,3	73,5	72,6
	1. Schuljahr	28.461	29.425	29.335	70,9	71,1	69,7
Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	72.300	73.240	75.487	56,7	56,5	55,6
	1. Schuljahr	43.908	43.795	45.018	58,3	58,1	57,0
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	17.284	17.204	17.241	57,7	58,7	57,0
	1. Schuljahr	9.689	9.889	9.851	57,3	58,9	56,4
Saarland	Insgesamt	5.029	4.929	5.031	59,5	58,8	56,9
	1. Schuljahr	3.050	2.944	2.991	58,2	58,6	55,0
Sachsen	Insgesamt	23.447	25.781	26.527	86,2	85,1	84,2
	1. Schuljahr	10.754	11.621	11.785	83,0	81,7	80,7
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	13.044	15.962	16.751	75,4	72,2	71,1
	1. Schuljahr	9.476	9.497	8.731	72,0	71,9	71,5
Schleswig-Holstein	Insgesamt	10.724	10.674	11.111	62,1	62,5	62,2
	1. Schuljahr	5.968	5.846	6.066	62,3	60,9	61,1
Thüringen	Insgesamt	17.336	18.938	18.886	79,7	78,8	77,2
	1. Schuljahr	8.548	8.934	8.262	77,5	74,8	73,2
Bundesgebiet	Insgesamt	366.648	383.231	391.943	65,1	64,9	63,9
	1. Schuljahr	228.879	234.826	234.936	62,3	62,1	60,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 2/3, Seite 283

1) Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschl. Berufsfachschulzweige an Freien Waldorfschulen

2) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

3) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 1997/1998, 1998/1999 und 1999/2000; Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2/4: Schulen sowie Schüler und Schülerinnen in den Berufen des Gesundheitswesens 1999/2000

Berufe	Merkmal	Bundes- gebiet ¹⁾	Baden- Württem- berg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg	Mecklen- burg-Vor- pommern ²⁾	Nieder- sachsen ³⁾	Nordhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen- Anhalt ⁴⁾	Schleswig- Holstein
Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/ Beschäftigungs- und Arbeitstherapeutin	Schulen	63	14	12	5	—	—	1	—	—	21	5	2	—	3
	Schüler	5.360	1.111	1.073	271	145	—	55	—	—	1.807	430	121	—	347
Diätassistent/Diätassistentin	männlich	939	169	186	31	16	—	2	—	—	371	76	27	—	61
	weiblich	4.421	942	887	240	129	—	53	—	—	1.436	354	94	—	286
Entbindungspfleger/ Hebamme	Schulen	34	5	7	2	—	—	1	—	4	12	1	1	—	1
	Schüler	1.130	144	339	66	—	—	26	—	111	359	35	31	—	19
Krankenpfleger/ Krankenschwester	männlich	83	7	31	6	—	—	2	—	8	23	3	2	—	1
	weiblich	1.047	137	308	60	—	—	24	—	103	336	32	29	—	18
Krankengymnast/ Krankengymnastin	Schulen	44	8	7	2	—	—	1	—	10	10	3	2	—	1
	Schüler	1.710	359	262	75	—	—	56	—	231	437	112	76	54	48
Kinderkrankenschwester	männlich	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	weiblich	1.709	359	261	75	—	—	56	—	231	437	112	76	54	48
Krankengymnast/ Krankengymnastin	Schulen	711	119	120	29	—	8	18	1	97	216	54	17	—	32
	Schüler	55.169	7.816	9.882	3.501	1.989	610	1.516	57	6.328	15.205	3.327	1.072	1.659	2.207
Kinderkrankenschwester	männlich	11.069	1.482	1.836	648	316	103	355	10	1.185	3.534	579	267	351	403
	weiblich	44.100	6.334	8.046	2.853	1.673	507	1.161	47	5.143	11.671	2.748	805	1.308	1.804
Krankengymnast/ Krankengymnastin	Schulen	154	24	26	5	—	1	4	—	22	51	11	5	—	5
	Schüler	6.772	1.127	1.211	219	70	79	212	—	720	2.124	376	202	201	231
Krankengymnast/ Krankengymnastin	männlich	229	31	43	8	—	5	8	—	17	82	10	7	12	6
	weiblich	6.543	1.096	1.168	211	70	74	204	—	703	2.042	366	195	189	225
Krankengymnast/ Krankengymnastin	Schulen	88	8	20	2	—	—	4	—	9	32	8	1	—	4
	Schüler	1.785	104	398	19	40	—	57	—	136	630	141	43	104	113
Krankengymnast/ Krankengymnastin	männlich	373	24	108	4	3	—	11	—	25	129	22	12	13	22
	weiblich	1.412	80	290	15	37	—	46	—	111	501	119	31	91	91
Physiotherapeut/ Physiotherapeutin	Schulen	154	26	27	7 ³⁾	—	—	2	—	34	39	10	3	—	6
	Schüler	16.141	2.637	2.489	1.496 ³⁾	530	—	148	—	3.203	3.673	1.080	149	115	621
Masseur/ Masseurin	männlich	4.597	813	710	390	95	—	31	—	920	1.041	356	52	10	179
	weiblich	11.544	1.824	1.779	1.106	435	—	117	—	2.283	2.632	724	97	105	442
Masseur/ Masseurin	Schulen	12	—	12	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Schüler	508	—	508	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Masseur und medizinischer Masseurin und medizinische Masseurin	männlich	218	—	218	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	weiblich	290	—	290	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Logopäde/ Logopädin	Schulen	28	6	—	2	—	—	1	—	6	10	2	—	—	1
	Schüler	808	171	—	93	18	—	41	—	113	243	121	—	—	8
Logopäde/ Logopädin	männlich	344	75	—	29	2	—	16	—	42	116	60	—	—	4
	weiblich	464	96	—	64	16	—	25	—	71	127	61	—	—	4
Logopäde/ Logopädin	Schulen	42	9	9	2	—	—	—	—	4	12	2	3	—	1
	Schüler	1.923	440	388	113	36	—	—	—	146	557	106	65	31	41
Logopäde/ Logopädin	männlich	210	46	39	13	2	—	—	—	9	81	8	2	2	6
	weiblich	1.713	394	349	100	34	—	—	—	137	476	98	61	29	35

noch Tabelle 2/4: Schulen sowie Schüler und Schülerinnen in den Berufen des Gesundheitswesens 1999/2000

Berufe	Merkmal	Bundes- gebiet ¹⁾	Baden- Württem- berg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg	Mecklen- burg-Vor- pommern ²⁾	Nieder- sachsen ³⁾	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen- Anhalt ⁴⁾	Schleswig- Holstein
Medizinischer Fußpfleger/ Medizinische Fußpflegerin	Schulen	2	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	Schüler männlich	35	-	7	-	-	-	-	-	28	-	-	-	-	-
	weiblich	4	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-
		31	-	7	-	-	-	-	-	24	-	-	-	-	-
Altenpfleger/ Altenpflegerin	Schulen	141	-	-	-	-	-	-	-	-	139	-	2	-	-
	Schüler männlich	11.617	-	-	-	-	-	-	-	-	11.458	-	159	-	-
	weiblich	2.101	-	-	-	-	-	-	-	2.073	-	28	-	-	-
		9.516	-	-	-	-	-	-	-	9.385	-	131	-	-	-
Insgesamt	Schulen	1.663	245	271	65	-	10	34	1	203	625	107	41	-	61
	Schüler	114.550	15.280	18.805	6.574	3.254	788	2.264	57	11.841	40.656	6.345	2.119	2.548	4.019
	männlich	22.617	3.028	3.429	1.303	527	117	433	10	2.459	8.423	1.161	467	515	745
	weiblich	91.933	12.252	15.376	5.271	2.727	671	1.831	47	9.382	32.233	5.184	1.652	2.033	3.274
Zum Vergleich 1999	Schulen	1.660	240	264	68	-	10	33	-	203	635	106	39	-	62
	Schüler	119.650	15.916	18.832	6.874	3.516	802	2.346	282	12.593	43.040	6.366	2.165	2.832	4.086
	männlich	25.280	3.450	3.748	1.358	530	127	463	66	2.757	9.659	1.190	538	608	786
	weiblich	94.370	12.466	15.084	5.516	2.986	675	1.883	216	9.836	33.381	5.176	1.627	2.224	3.300

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 2/4, Seite 284 ff.

¹⁾ Ohne Hessen, Sachsen und Thüringen

²⁾ Ohne die Schüler und Schülerinnen der Gesundheitsdienstberufe, die den Berufsfach- und Fachschulen zugeordnet wurden.
In Sachsen erfolgt der Nachweis bei den Berufsfachschulen.

³⁾ Einschließlich Krankengymnast/Krankengymnastin

⁴⁾ Einschließlich Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Medizinisch-technische Radiologieassistentin

⁵⁾ Einschließlich Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Veterinärmedizinisch-technische Assistentin

Tabelle 2/5: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Ländern 1996 bis 1999

Land	1996	1997	1998	1999	1996	1997	1998	1999
	Anzahl				Prozent			
Baden-Württemberg	13.663	12.863	13.670	14.113	20,1	18,7	19,4	19,2
Bayern	15.548	15.058	17.147	18.517	17,3	16,6	18,4	19,4
Berlin	6.256	6.034	5.983	6.939	29,4	27,9	27,2	30,0
Brandenburg	4.571	4.842	4.884	4.941	22,2	22,9	23,8	24,1
Bremen	1.497	1.546	1.512	1.605	27,4	28,3	27,9	28,7
Hamburg	2.950	2.799	2.810	3.049	26,4	24,8	24,2	25,5
Hessen	7.876	8.018	8.134	9.266	20,6	20,6	20,3	22,5
Mecklenburg-Vorpommern	3.884	4.515	4.595	4.791	20,5	24,2	23,4	24,3
Niedersachsen	13.612	13.346	13.871	14.695	24,5	23,5	24,0	24,6
Nordrhein-Westfalen	28.885	28.609	29.768	32.794	25,7	25,2	25,5	26,9
Rheinland-Pfalz	6.137	5.805	6.509	7.260	22,6	20,6	22,3	24,0
Saarland	1.861	1.682	1.763	1.935	25,0	21,5	21,6	22,5
Sachsen	6.844	7.192	7.302	7.868	18,5	19,0	19,3	20,7
Sachsen-Anhalt	6.486	5.224	6.010	5.911	28,8	22,4	25,6	24,7
Schleswig-Holstein	5.125	5.093	4.887	5.498	27,4	27,2	25,8	28,2
Thüringen	4.662	4.628	5.838	5.363	22,3	21,5	27,1	24,2
Alte Länder	103.410	100.853	106.054	115.671	22,7	21,8	22,4	23,6
Neue Länder	26.447	26.401	28.629	28.874	22,1	21,4	23,3	23,2
Bundesrepublik	129.857	127.254	134.683	144.545	22,6	21,7	22,6	23,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Übersicht 33, Seite 67

Tabelle 3/1: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit

	Grundausbildungslehrgang (G)	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildung- und Eingliederungschancen BBE	tip Lehrgang testen informieren probieren	Förderlehrgang F	Arbeits Trainingsbereich der Werkstatt für Behinderte WFB	Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung
Zielgruppe	<p>Grundausbildungslehrgang (G)</p> <p>Ausbildungsreife Jugendliche und junge Erwachsene (unabhängig von der erreichten Schulbildung), die</p> <ul style="list-style-type: none"> – von der Berufsberatung nicht in eine Ausbildung vermittelt werden können (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), – eine Berufsausbildung anstreben, aber ihre Berufswahlentscheidung noch nicht getroffen haben. 	<p>Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildung- und Eingliederungschancen BBE</p> <p>Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht zur Zielgruppe der G- und F-Lehrgänge gehören, insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sozial Benachteiligte, – Aussiedler und Ausländer, – Personen mit schwerwiegenden Bildungsdefiziten (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), – An- und Ungelernte, – Jugendliche, die wegen vorübergehender Entwicklungsschwierigkeiten im physischen und psychischen Bereich der Belastung einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind, – Straftatlassene und Straffangene. 	<p>tip Lehrgang testen informieren probieren</p> <p>Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben, z.B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> – fehlende Motivation, – vielfache Bildungsdefizite, – soziale Beeinträchtigung, – Konflikte mit der Gesellschaft, – Straffälligkeit, – ehemalige Alkohol- und/oder andere Drogenabhängigkeit, – Abbruch beruflicher Bildung, – Scheitern in der Arbeit. 	<p>Förderlehrgang F</p> <p>Behinderte, die</p> <ul style="list-style-type: none"> – für eine Berufsausbildung in Betracht kommen, jedoch wegen ihrer Lernerschwerms (in einer nicht nur vorübergehenden Behinderung begründet) einer besonderen Förderung bedürfen (F1), – aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung für eine Berufsausbildung nicht in Betracht kommen, andererseits durch die Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären (F2/F3), – wegen der Dauer ihrer medizinischen Rehabilitation nicht mehr wettbewerbsfähig sind (F4). 	<p>Arbeits Trainingsbereich der Werkstatt für Behinderte WFB</p> <p>Behinderte (unabhängig von Art und Schwere der Behinderung), die</p> <ul style="list-style-type: none"> – nicht für eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Betracht kommen (einschließlich besonderer Ausbildungsregelungen für Behinderte und Maßnahmen in Reha-Einrichtungen), – infolge einer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, – ohne Teilnahme an der Maßnahme nicht im Arbeitsbereich der WFB tätig sein können. 	<p>Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung</p> <p>Insbesondere Blinde und Gehörlose, die eine spezielle technische Grundausbildung (Kommunikation, Orientierung, lebenspraktische Fertigkeiten) nicht im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuchs erhalten haben.</p>
Aufgabe und Ziel	<ul style="list-style-type: none"> – Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung, – Festigung der Motivation für eine berufliche Ausbildung, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, – Möglichkeit zur Überprüfung bzw. Treffen der Berufswahlentscheidung. 	<ul style="list-style-type: none"> – Intensive Unterstützung, Stabilisierung der Persönlichkeit sowie Verstärkung der bildungsmäßigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung, – sofern eine Ausbildung nicht in Frage kommt, Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundkenntnissen. 	<ul style="list-style-type: none"> – Wecken und Fördern der Bereitschaft für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Arbeitnehmertätigkeit sowie – Feststellung der Teilnahme an weiteren erforderlichen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. 	<p>Über gezielte Hilfen eine dauerhafte Integration in Ausbildung und Arbeit erreichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Durch planmäßige berufliche Bildung die Entwicklung, Erhöhung, Erhaltung oder Wiedergewinnung der Leistungsfähigkeit erreichen (unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung der Persönlichkeit), – Befähigung zur Teilnahme am sozialen Leben, – Vorbereitung auf geeignete Tätigkeiten im Arbeitsbereich der WFB oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. 	<p>Durch spezielle Fertigkeiten Grundvoraussetzungen schaffen für die Teilnahme an nachfolgenden beruflichen Bildungsmaßnahmen oder für den beruflichen Ansatz des behinderten Menschen.</p>
Dauer	2 bis 12 Monate	Bis 12 Monate	Höchstens 3 Monate	F1 bis 12 Monate F2 bis 24 Monate F3 bis 36 Monate F4 bis 6 Monate	Bis 24 Monate (einschließlich Eingangsverfahren)	Bis 12 Monate

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 3/2: Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze), der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1998 bis 2000 in Mio. DM

	1998	1999	2000
Bund	1.365,2	1.337,3	1.299,2
Bundesministerium für Bildung und Forschung	759,8	815,1	839,5
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten	125,0	150,0	125,0
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG)	263,6 ¹⁾	280,1 ²⁾	278,0 ^{1,3)}
Innovationen im Bereich der beruflichen Bildung, Ressortforschung, wissenschaftliche Tagungen, Modellvorhaben und Modellprogramme (Art. 91 b GG und Rahmenvereinbarung Modellversuche des Bundes und der Länder § 6 Abs. 2 Nr. 1 d BerBifG)	29,4	43,3	43,1
Förderung von Leistungswettbewerben	7,8		9,0
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	26,0	8,5	26,5
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung	33,7 ¹⁾	26,0	3,0
Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	7,0	3,0	66,5
Bundesinstitut für Berufsbildung	46,7	48,1	14,0
Austausch mit anderen Staaten im Bereich der beruflichen Bildung sowie Stipendien	10,8	13,0	219,4
Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern	151,0 ¹⁾	185,2 ³⁾	
° einschließl. Berlin (Ost)	9,2 ²⁾		
° Gemeinschaftsinitiativen 1993 bis 1995			
° Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996, 1997, Lehrstelleninitiative Ost 1998			
Sonderprogramm Lehrstellenentwickler in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	15,1	22,1	25,0
Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung	23,5	24,8	11,0
Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Aussiedlungsgebieten	11,0	11,0	
Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Aussiedlungsgebieten			
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten			
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG)			
Innovationen im Bereich der beruflichen Bildung, Ressortforschung, wissenschaftliche Tagungen, Modellvorhaben und Modellprogramme (Art. 91 b GG und Rahmenvereinbarung Modellversuche des Bundes und der Länder § 6 Abs. 2 Nr. 1 d BerBifG)			
Förderung von Leistungswettbewerben			
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung			
Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))			
Bundesinstitut für Berufsbildung			
Austausch mit anderen Staaten im Bereich der beruflichen Bildung sowie Stipendien			
Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern			
° einschließl. Berlin (Ost)			
° Aktionsprogramme Lehrstellen Ost 1996, 1997, Lehrstelleninitiative 1998, Ausbildungsplatzprogramme (Ost 1999 und 2000)			
Sonderprogramm zur Entwicklung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))			
Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung			
Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den Aussiedlungsgebieten			

noch Tabelle 3/2: Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze), der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1998 bis 2000 in Mio. DM

	1998	1999	2000
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	597,3	513,2	450,7
Förderung des Ausbaus der Infrastruktur, Einrichtung und Ausbau von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsstätten (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe)	alte Länder 7,82 ³⁾ neue Länder 66,3 ³⁾	alte Länder 3,0 ⁴⁾ neue Länder 61,1 ⁴⁾	alte Länder 0,2 ⁴⁾ neue Länder 54,1 ⁴⁾
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	72,0	84,0	90,0
Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	95,6	95,5	85,0
Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	91,7	79,9	66,4
Sonderprogramm zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern einschließlich Berlin (Ost)	44,1 ¹⁾	4,0	2,0
Aktionsprogramm Lehrstellen Ost 1997			
Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder) (Gewerbeförderungsprogramm)	3,6	58,9 ³⁾	
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)	22,4 ¹⁾	1,8 ⁵⁾	78,0
BF-Darlehen	3,9 ⁴⁾	125,0 ⁶⁾	–
ERP-Ausbildungsplätzeprogramm	190,0 ³⁾		75,0 ¹⁾
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie			
Förderung des Ausbaus der Infrastruktur, Einrichtung und Ausbau von Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsstätten (§ 1 Abs. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe)			
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)			
Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)			
Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich			
Förderung der beruflichen Qualifizierung des Mittelstandes (neue Länder) (Gewerbeförderungsprogramm)			
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)			
BF-Darlehen			
ERP-Ausbildungsplätzeprogramm			

noch Tabelle 3/2: Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze), der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1998 bis 2000 in Mio. DM

	1998	1999	2000
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	8,0	9,0	9,0
Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	8,0	9,0	9,0
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	8,0	9,0	9,0
Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	8,0	9,0	9,0
Bundesanstalt für Arbeit³⁾	19.507,9	21.926,4	22.509,2
Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung	2.579,1	2.757,2	2.929,8
– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	1.042,9	1.267,3	1.399,1
– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	1.536,2	1.489,9 ⁷⁾	1.530,8 ⁸⁾
– Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte ⁹⁾	3.819,9	4.395,3	4.716,6
– berufliche Erstingliederung (Kann)	2.349,3	217,1 ¹⁾	292,5 ⁵⁾
– berufliche Erstingliederung (Pflicht)	630,6	2.591,1	2.724,6
– berufliche Wiedereingliederung (Kann)	840,0	653,3	689,9
– berufliche Wiedereingliederung (Pflicht)		933,8	1.010,6
Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung	12.505,9	13.199,2	13.314,8
– Weiterbildungskosten	4.735,9	5.287,9	5.242,3
– Unterhaltsgeld	7.770,0	7.911,3	8.072,5
Institutionelle Förderung	89,6	66,9	63,9
Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen nach § 134 a AFG (1. April 1996 bis 31. März 1997), nach §§ 53 a und b AFG (1. April 1997 bis 31. Dezember 1997) und nach §§ 48 bis 52 SGB III (ab 1. Januar 1998)	513,4	555,6	632,5
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit		952,2 ²⁾	851,6 ⁷⁾

noch Tabelle 3/2: Mittel des Bundes nach Ressorts (Haushaltsansätze), der Bundesanstalt für Arbeit und der Länder für die berufliche Bildung 1998 bis 2000 in Mio. DM

	1998	1999	2000
Länder	157,8	173,1	169,7
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	142,0 ¹⁾	150,6	150,0 ¹⁾
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz)	15,8 ²⁾	22,5	19,7 ³⁾

<p>¹⁾ Ist-Zahlen nur Bundesanteil</p> <p>²⁾ ESF-Mittel</p> <p>³⁾ Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1998, Bundesanteil (revidierte Zahl)</p> <p>⁴⁾ Programm zum 26. April 1996 ausgelassen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen</p> <p>⁵⁾ Ist-Zahlen</p> <p>⁶⁾ Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt</p>	<p>¹⁾ Geschätzte Ist-Zahl</p> <p>²⁾ Nur Bundesanteil</p> <p>³⁾ Ist-Zahlen</p> <p>⁴⁾ Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 1999, Bundesanteil (revidierte Zahl)</p> <p>⁵⁾ Programm zum 26. April 1996 ausgelassen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen</p> <p>⁶⁾ Ist-Zahlen</p> <p>⁷⁾ Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung ab 1999 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehindere) verteilt</p> <p>⁸⁾ Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt</p> <p>⁹⁾ Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten</p>	<p>¹⁾ Geschätzte Ist-Zahl</p> <p>²⁾ Nur Bundesanteil</p> <p>³⁾ Ist-Zahl</p> <p>⁴⁾ Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2000</p> <p>⁵⁾ Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung ab 1999 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehindere) verteilt</p> <p>⁶⁾ Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt</p> <p>⁷⁾ Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten</p>
---	---	--

Tabelle 5/1: Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 1998 bis 2000¹⁾

Ausbildungsbereich	Beteiligte zuständige Stellen 2000			Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten					Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen an den Absolventen		
	Beteiligt	Nicht beteiligt	Beteiligungsquote	Aufnahmen			Fördersumme 2000	Anteil an der Gesamtfördersumme 2000	Absolventen 1999 ¹⁾	Aufnahmequote 2000	
				1998 ²⁾	1999 ²⁾	2000 ³⁾					
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	DM	Prozent	Anzahl	Prozent			
Industrie und Handel	82	0	100,0	2.613	2.668	2.431	7.712	13.224.812	50,7	271.551	0,90
Davon	68	0	100,0	2.326	2.326	2.064	6.716	11.500.097	44,1	213.191	0,97
	14	0	100,0	287	342	367	996	1.724.715	6,6	58.360	0,63
Handwerk	55	0	100,0	1.405	1.423	1.447	4.275	9.438.792	36,2	170.233	0,85
Davon	42	0	100,0	1.267	1.220	1.219	3.706	7.921.542	30,4	126.127	0,97
	13	0	100,0	138	203	228	569	1.517.250	5,8	44.106	0,52
Freie Berufe	61	70	46,6	250	184	200	634	1.237.840	4,7	34.403	0,58
Davon	46	55	45,5	231	162	175	568	1.074.369	4,1	30.748	0,57
	15	15	50,0	19	22	25	66	163.471	0,6	3.655	0,68
Öffentlicher Dienst	40	104	27,8	100	83	87	270	522.487	2,0	11.086	0,78
Davon	34	75	31,2	100	80	75	255	480.151	1,8	9.957	0,75
	6	29	17,4	0	3	12	15	42.336	0,2	1.129	1,06
Landwirtschaft	9	8	52,9	119	115	96	330	512.995	2,0	8.289	1,16
Davon	8	6	57,1	119	111	91	321	498.995	1,9	7.552	1,20
	1	2	33,4	0	4	5	9	14.000	0,1	737	0,68
Hauswirtschaft	7	9	43,8	24	36	37	97	153.000	0,6	5.104	0,72
Davon	4	7	36,4	14	24	23	61	88.460	0,3	2.265	1,02
	3	2	60,0	10	12	14	36	64.540	0,3	2.839	0,49
Seeschifffahrt	1	0	100,0	0	1	0	1	2.800	0,0	139	0,00
Gesundheitsfachberufe	1	0	100,0	0	180	290	470	1.000.000	3,8	35.074	0,83
Davon	–	–	–	0	147	241	394	825.814	3,2	32.822	0,73
	–	–	–	0	33	49	82	174.186	0,7	2.252	2,18
Alte Länder	204	143	58,8	4.057	4.071	3.888	12.016	22.392.228	85,8	422.801	0,92
Neue Länder	52	48	52,0	454	619	700	1.773	3.700.498	14,2	113.078	0,62
Bundesgebiet	256	191	57,3	4.511	4.690	4.588	13.789	26.092.726	100,0	535.879	0,86

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Tabelle 5/1, Seite 291

¹⁾ Stand: 5. Januar 2001

²⁾ Bereinigte Meldung der zuständigen Stellen

³⁾ Vorläufige Meldung der zuständigen Stellen

⁴⁾ Absolventen und Absolventinnen der am Förderprogramm teilnehmenden Stellen sowie gemeldete Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen

Tabelle 5/2: Begabtenförderung berufliche Bildung – Stipendiaten und Stipendiatinnen aus den bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen nach Berufen und Geschlecht 1999 und 2000¹⁾

Beruf	Stipendiaten 1999	Stipendiaten 2000	Stipendiaten 199/2000 gesamt	Davon Frauen
Physiotherapeut/Physiotherapeutin	95	82	177	152
Krankenpfleger/Krankenschwester	16	70	86	71
Ergotherapeut/Ergotherapeutin	16	24	40	38
Logopäde/Logopädin	15	14	29	29
Masseur und medizinischer Bademeister/ Masseurin und medizinische Bademeisterin	7	11	18	11
Entbindungspfleger/Hebamme	4	11	15	15
Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenschwester	1	15	16	16
Krankenpflegehelfer/Krankenpflegehelferin	0	2	2	1
Pharmazeutisch technischer Assistent/ Pharmazeutisch technische Assistentin	17	19	36	36
Diätassistent/Diätassistentin	5	10	15	15
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/ Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	3	13	16	13
Rettungsassistent/Rettungsassistentin	1	6	7	1
Medizinisch-technischer Radiologieassistent/ Medizinisch-technische Radiologieassistentin	0	7	7	6
Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik Medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik	0	4	4	3
Orthoptist/Orthoptistin	0	2	2	2
Veterinär-medizinisch-technischer Assistent/ Veterinär-medizinisch-technische Assistentin	0	0	0	0
Insgesamt	180	290	470	409

¹⁾ Stand: 5. Januar 2001

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung; Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung