

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 2007

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Teil I Berufsbildungsbericht 2007	
1. Ausbildungsbilanz 2006	2
2. Vorschläge zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung aus dem Innovationskreis Berufliche Bildung	5
3. Daten und Fakten zur Ausbildungsstellensituation 2006	10
4. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2007	15
Beschluss des Bundeskabinetts	17
Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Votum von Beauftragten der Arbeitgeber, Beauftragten der Arbeitnehmer sowie der Beauftragten der Länder zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2007 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung	18
Teil II Berufsbildungsbericht 2007	
1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2006	35
1.1 Ausbildungsplatzbilanz	35
1.1.1 Möglichkeiten und Grenzen bei der Erfassung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt	35
1.1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge aufgrund der Meldung der zuständigen Stellen	39
1.1.3 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung	51
1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung	53

	Seite
1.3	Bildungsverhalten von Jugendlichen 59
1.3.1	Berufliche Wünsche und Orientierungen von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen 59
1.3.2	Wege nach Verlassen allgemein bildender Schulen 66
1.4	Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots 74
1.4.1	Ausbildungspakt und Einstiegsqualifizierung 74
1.4.2	JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden 75
1.4.3	Ausbildungsplatzprogramm STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen 78
1.4.4	Bund-Länder-Sonderprogramme 81
1.4.5	Arbeitsmarktchancen der Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer 81
1.4.6	Tarifliche Ausbildungsförderung 84
1.5	Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebotes für 2007 88
1.5.1	Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage in 2007 88
1.5.2	Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots in 2007 95
2.	Bestand und Struktur der Berufsbildung 97
2.1	Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungs- prozessen 97
2.2	Duale Berufsausbildung 103
2.2.1	Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden . . . 103
2.2.2	Studienberechtigte im dualen System 110
2.2.3	Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe 115
2.2.4	Ausländische Jugendliche 123
2.2.5	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse 129
2.2.6	Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung . . . 133
2.2.7	Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen 135
2.2.8	Auszubildende mit betrieblichen/außerbetrieblichen Aus- bildungsverträgen 139
2.3	Kosten und finanzielle Förderung 142
2.3.1	Entwicklung der Ausbildungsvergütungen – vor dem Hinter- grund der Entwicklung der Löhne/Lebenshaltungskosten seit 2000 142
2.3.2	Bildungsausgaben der öffentlichen Hand 145
2.4	Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigten- statistik 2005 147
2.4.1	Rekrutierungsstrategie der Betriebe – Ergebnisse einer Sonder- analyse des IAB-Betriebspanel 159
2.5	Berufsausbildung an beruflichen Schulen 161
2.5.1	Schulische Berufsausbildung 161
2.5.2	Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschulen (BFS) 162

	Seite	
2.5.3	Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen	165
2.5.4	Ausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO einschl. der Länder-Aktivitäten zur Umsetzung von §§ 7 und 43 Abs. 2 BBiG bzw. §§ 27a und 36 Abs. 2 HwO	169
2.5.5	Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens	172
2.5.6	Ausbildung im öffentlichen Dienst	173
2.6	Duale Modelle in der Ausbildung im tertiären Bereich	174
3.	Strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildung	175
3.1	Ausbildungsordnungen	176
3.1.1	Bestand und laufende Neuordnungsverfahren zum 1. August 2006	176
3.1.2	Neuordnung der Berufsausbildung zum mathematisch-tech- nischen Softwareentwickler/zur mathematisch technischen Softwareentwicklerin	180
3.1.3	Evaluierungsergebnisse zur neuen Prüfungsform in den fahrzeug- technischen Ausbildungsberufen	180
3.2	Förderung von Innovationen in der Berufsausbildung	182
3.2.1	Einleitung – Dynamisierung, Flexibilisierung und Gestaltungs- offenheit: aktuelle Ergebnisse des Modellversuchsprogramms „Flexibilisierungsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ . .	182
3.2.1.1	Das Netzwerk „Innovation im Handwerk“: ein Beispiel für prozessbegleitenden Transfer im Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“	182
3.2.1.2	Angebote für ausbildende Fachkräfte zur Nutzung der gestal- tungsoffenen Ausbildung: aktuelle Ergebnisse des Modell- versuchsprogramms „Flexibilitätsspielräume in der Aus- und Weiterbildung“ am Beispiel des Modellversuchs EPOS in Schwerin	183
3.2.2	Prozessorientierung in Aus- und Weiterbildung	185
3.2.3	Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung	186
3.2.4	Multimediale Ausbildung im Einzelhandel – Neue Wege der Qualifizierung	187
3.3	Früherkennung von Qualifikationsbedarf	188
3.3.1	FreQueNz – ein Forschungsnetzwerk zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen	188
3.3.1.1	Veränderte Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle von einfacher Arbeit und Facharbeit	188
3.3.1.2	ADeBar – Arbeitsnahe Dauerbeobachtung der Qualifikationsent- wicklung mit dem Ziel der Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben	189
3.3.1.3	Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen	189
3.3.1.4	Qualifikationsbedarf in den Ländern der OECD – Ermittlung, Analysen und Implementation	190
3.3.2	Aktivitäten des BIBB zur Früherkennung von Qualifikations- entwicklung	190
3.3.3	Qualifikationsanforderungen der Betriebe im Bereich Sport	192

	Seite	
3.4	Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen	193
3.4.1	Regelangebote und gesetzliche Maßnahmen der Benachteiligtenförderung	193
3.4.2	Statistik Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	195
3.4.3	Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“	196
3.4.4	Good Practice Center (GPC) – Erfahrungs- und Wissenstransfer im Übergang Schule – Arbeitswelt	200
3.4.4.1	GPC-Portal „Berufliche Benachteiligtenförderung“	200
3.4.4.2	Datenbank der Qualifizierungsbausteine	200
3.4.4.3	LänderAKTIV	201
3.4.5	Qualifizierungsbausteine nach dem BBiG – Einsatzmöglichkeiten und Anwendungsbeispiele – ein Zwischenstand	201
3.4.6	Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und 42m HwO für behinderte Menschen	203
3.4.7	Programm „Kompetenzagenturen“	203
3.5	Ausbildung und Arbeitsmarkt	205
3.5.1	Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung	205
3.5.2	Arbeit und Beruf im Wandel; Verwertung beruflicher Qualifikationen	209
3.5.3	Das BMBF-Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ (SWA)	213
3.5.4	Freizeit-, Schul- und Berufsorientierung von Jugendlichen	213
3.5.5	Berufsorientierung von Mädchen und Jungen	216
3.5.6	Existenzgründerinnen	219
3.6	Berufsbildungsforschung – Wissensmanagement	220
3.6.1	BMBF-Berufsbildungsforschungsinitiative	220
3.6.2	Transfer- und Wissensmanagement in der Berufsbildung	220
3.6.3	Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung – KIBB	221
4.	Berufliche Weiterbildung	223
4.1	Quantitative Entwicklung/Inhaltliche Schwerpunkte – Zusammenfassung	223
4.1.1	SGB III und SGB II geförderte Weiterbildungsmaßnahmen	224
4.1.2	Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung	225
4.1.3	Fortbildungsprüfungsstatistik	226
4.1.4	E-Learning-Dokumentationssystem ELDOC	230
4.1.5	Fernunterricht – Teilnehmer und Teilnehmerinnen	231
4.1.6	Fernunterricht – Anbieter und Angebote	231
4.1.7	Entwicklung der Ausbildereignungsprüfungen (AEVO) und Meisterprüfungen	233
4.1.8	Ausbildungsberater/Ausbildungsberaterinnen	234
4.1.9	Entwicklung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	235
4.1.10	Begabtenförderung berufliche Bildung	236

	Seite	
4.2	Entwicklung in der geregelten Weiterbildung	237
4.2.1	Allgemeine Entwicklung	237
4.2.2	Einzelne Ordnungsvorhaben	238
4.2.2.1	Vorschlag für ein geregeltes Weiterbildungssystem für Logistik	238
4.2.2.2	Neuerungen bei der Fortbildung Handelsassistent/Handels- assistentin	240
4.2.2.3	Programm „Arbeiten – Lernen – Kompetenz entwickeln – Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“	242
4.3	Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung	243
4.3.1	Die Weiterbildungslandschaft aus Anbietersicht	243
4.3.2	Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung	247
4.4	Förderung von Innovationen in der beruflichen Weiterbildung . .	248
4.4.1	Lernen und Kompetenzentwicklung (Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung) [LKKE]	248
4.4.2	Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit	253
4.4.3	Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung – Innovative Weiterbildungsmaßnahme	255
4.4.4	Innovationskreis Weiterbildung	257
4.5	Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen	258
4.5.1	Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland	258
4.5.2	BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“	259
4.5.3	Abschlussorientierte Qualifizierung An- und Ungelernter	260
4.6	Weiterbildung an Hochschulen	261
4.6.1	Allgemeine Entwicklung der Weiterbildung an Hochschulen	261
4.6.2	BLK-Modellversuchsprogramm „Verbundprojekte in der wissenschaftlichen Weiterbildung“	262
5.	Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung	263
5.1	Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union	263
5.1.1	Europäische Ratsbeschlüsse	263
5.1.2	Umsetzung Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister und Kopenhagen-Prozess in der beruflichen Bildung	264
5.1.3	Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)/Nationale Quali- fikationsrahmen in anderen Ländern	264
5.1.4	Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)	265
5.1.5	TTnet Deutschland	266
5.1.6	Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogram- men; Vorbereitungen zum Integrierten Programm Lebenslanges Lernen der EU ab 2007	266
5.1.7	Kooperation mit europäischen Bildungseinrichtungen	268

	Seite
5.2	Entwicklungszusammenarbeit und Systemberatung in der beruflichen Bildung 272
5.3	Bildungsmarketing 276
5.4	Profibildung der Bundesregierung zur internationalen Berufs- bildungskooperation 277
6.	Anhang 277
6.1	Daten der Berufsbildungsstatistik 277
6.2	Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2007 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung 278
6.3	Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl 280
6.4	Tabellenverzeichnis 283
6.5	Quellenverzeichnis 348
7.	Stichwortverzeichnis 350

Verzeichnis der Übersichten

		Seite
Übersicht 1	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2006	11
Übersicht 2	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2006	13
Übersicht 3	Noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 2005 und 2006	54
Übersicht 4	Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungs- markt-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation 2006	56
Übersicht 5	Berufliche Pläne im Frühjahr 2006 von Abgängern und Abgängerinnen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeit- schulen (Schuljahr 2005/2006) in Prozent	60
Übersicht 6	Befragte, die im Ausbildungsjahr 2006/2007 oder zu einem späteren Zeitpunkt eine duale Ausbildung absolvieren möchten – Anteil in Prozent	61
Übersicht 7	Realisierte Berufswege von Absolventen und Absol- ventinnen allgemein bildender und beruflicher Schulen sowie beruflicher Vollzeitschulen (Schuljahr 2005/ 2006) im Herbst 2006 in Prozent	62
Übersicht 8	Nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr nach Art des Verbleibs, Stand Ende Dezember 2006	75
Übersicht 9	Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/Schulab- gängerinnen aus allgemein bildenden Schulen von 2000 bis 2015	89
Übersicht 10	Entwicklung der jahresbezogenen, prozentualen Einmün- dungsquoten in duale Ausbildung von 2000 bis 2006	93
Übersicht 11	Drei alternative Szenarien zum Umfang der zukünftigen Bildungsbeteiligung im Berufsbildungssystem (Einmündungszahlen)	95
Übersicht 12	Zahl der Einmünder, Ausbildungsanfänger und Aus- bildungsanfängerinnen von 1992 bis 2005 in Bildungs- gängen, die zu einem Berufsabschluss führen bzw. eine berufliche Grundbildung vermitteln	99
Übersicht 13	Zahl der Beginner/Beginnerinnen einer Ausbildung/ Maßnahme und der Personen mit sonstigem Status im Jahr 2005, absolut und relativ (d. h. rechnerisch bezogen auf jeweils 1 000 Schulabgänger/Schulab- gängerinnen aus allgemein bildenden Schulen)	101
Übersicht 14	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2004 und 2005 in Prozent	104
Übersicht 15	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu ab- geschlossenem Ausbildungsvertrag in den Ländern 2005 in Prozent	105
Übersicht 16	Die zehn von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2005	106
Übersicht 17	Die zehn von Auszubildenden ohne Hauptschulab- schluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2005	107

		Seite
Übersicht 18	Die zehn von Auszubildenden mit Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2005	107
Übersicht 19	Die zehn von Auszubildenden mit Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2005	108
Übersicht 20	Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Vertrag in ausgewählten neuen Berufen, Bundesgebiet 2005 in Prozent	109
Übersicht 21	Schüler/Schülerinnen an Berufsschulen nach Alter und Geschlecht, Bundesgebiet Schuljahr 1970/71–2005/06	110
Übersicht 22	Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2004 und 2005	111
Übersicht 23	Deutsche Studienanfänger/Studienanfängerinnen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung in den Wintersemestern 1994/1995, 2000/2001, 2005/2006 an wissenschaftlichen Hochschulen und Fachhochschulen in Prozent	113
Übersicht 24	Tätigkeit – ein halbes Jahr nach Schulabgang und Studienabsicht von Studienberechtigten des Entlassjahrgangs 2005 in Prozent	114
Übersicht 25	Wichtige Studienverzichtsgründe von Männern und Frauen mit Studienberechtigung (Jahrgang 2005) mit betrieblicher Ausbildung in Prozent	115
Übersicht 26	Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2005 . .	116
Übersicht 27	Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1996–2005	117
Übersicht 28	Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 2004 und 2005 in Prozent	118
Übersicht 29	Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 2004 und 2005	119
Übersicht 30	Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 2005 in Prozent	120
Übersicht 31	Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2005	121
Übersicht 32	Die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2005	122
Übersicht 33	Gesamtzahl der Auszubildenden in Berufen für Menschen mit Behinderungen, 1991 bis 2005	123
Übersicht 34	Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher sowie Ausländeranteil: Auszubildende und Bevölkerung, alte und neue Länder 2002–2005	124
Übersicht 35	Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1993 bis 2005	125
Übersicht 36	Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 2005	126
Übersicht 37	Die zehn am stärksten von ausländischen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufe, alte Länder 2005 und Vergleich mit 2004	127

		Seite
Übersicht 38	Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 2005/2006	128
Übersicht 39	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2005	129
Übersicht 40	Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungserfolg nach Anteil an der Gesamtzahl und Ausbildungsbereichen	132
Übersicht 41	Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen 2005 nach Art der Zulassung zur Abschlussprüfung und Ausbildungsbereichen	133
Übersicht 42	Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2005	134
Übersicht 43	Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen an allen Neuabschlüssen, alte Länder 1980–2005, neue Länder 1995–2005	135
Übersicht 44	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 2002 bis 2005	136
Übersicht 45	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 2002 bis 2005	136
Übersicht 46	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach alten und neuen Ländern 2002–2005 ..	138
Übersicht 47	Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1996 bis 2005 in Prozent	139
Übersicht 48	Zahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden zum 31. Dezember 2005	141
Übersicht 49	Anstieg der Tariflöhne und -gehälter sowie der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) von 2000 bis 2005	144
Übersicht 50	Realer Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) von 2000 bis 2005	145
Übersicht 51	Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2004 bis 2006 in Mrd. Euro	146
Übersicht 52	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2004 und 2005	148
Übersicht 53	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2004 und 2005 ...	148
Übersicht 54	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1999, 2004 und 2005 ...	149
Übersicht 55	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2004 und 2005	149
Übersicht 56	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2004 und 2005	150

	Seite	
Übersicht 57	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1999, 2004 und 2005	150
Übersicht 58	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2004 und 2005	151
Übersicht 59	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2004 und 2005	152
Übersicht 60	Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2004 und 2005	153
Übersicht 61	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2004 und 2005	154
Übersicht 62	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2004 und 2005	155
Übersicht 63	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2004 und 2005	156
Übersicht 64	Stabilität der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zwischen 1999 und 2005 im Bundesgebiet	157
Übersicht 65	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO und im dualen System	166
Übersicht 66	Ausbildung an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang	166
Übersicht 67	Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen (BFS) gemäß BBiG/HwO	167
Übersicht 68	Die zehn im 1. Schuljahr am stärksten besetzten Berufe an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO	168
Übersicht 69	Die zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen an Berufsfachschulen (BFS) gemäß BBiG/HwO	169
Übersicht 70	Schülerzahlen an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO nach Ländern	170
Übersicht 71	Schülerzahlen an Berufsfachschulen (BFS) gemäß BBiG/HwO nach Ländern	170
Übersicht 72	Neue Ausbildungsberufe (alphabetisch geordnet)	177
Übersicht 73	Modernisierte Ausbildungsberufe (alphabetisch geordnet)	177
Übersicht 74	Ausbildungsordnungen in Vorbereitung (alphabetisch und Ausbildungsberufen geordnet)	178
Übersicht 75	Implementation und Evaluation von Ausbildungsordnungen (alphabetisch geordnet)	179
Übersicht 76	Aktivitäten zur Akzeptanz neuer Ausbildungsordnungen (alphabetisch beordnet)	180
Übersicht 77	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 2005 bis 2006	197
Übersicht 78	Austritte aus ausgewählten Maßnahmen zur Berufsförderung im Jahr 2005 nach Maßnahmeart	197

	Seite
Übersicht 79	Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1999 bis 2006 198
Übersicht 80	Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung im Bundesgebiet von 2003 bis 2005 206
Übersicht 81	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe 2004 und 2005 (nach Betriebsgrößenklassen) 208
Übersicht 82	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe 2004 und 2005 (nach Branchen) 208
Übersicht 83	Anteil weiblicher Fachkräfte an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2005 (nach Betriebsgrößenklassen) 210
Übersicht 84	Qualifikationsgerechte Platzierung entsprechend dem Ausbildungsabschluss – nach Ausbildungsberuf und Geschlecht in Prozent 211
Übersicht 85	Tätigkeit im erlernten Beruf bzw. Wechsel des erlernten Berufs nach Ausbildungsberuf in Prozent 212
Übersicht 86	Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse außerhalb des erlernten Berufs in Prozent 214
Übersicht 87	Eintritte und Jahresdurchschnittsbestände an Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II in den Jahren 2003 bis 2006 224
Übersicht 88	Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II mit Abschluß eines anerkannten Ausbildungsberufes im Jahr 2006 nach ausgewählten Merkmalen 225
Übersicht 89	Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2005 227
Übersicht 90	Fortbildungsprüfungen nach Bereichen, neue und alte Länder 229
Übersicht 91	Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2005 ... 232
Übersicht 92	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1993 bis 2005 234
Übersicht 93	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2005 234
Übersicht 94	Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen im Bundesgebiet 1998 bis 2005 235
Übersicht 95	Von Weiterbildungseinrichtungen angebotene Themengebiete 245

Verzeichnis der Schaubilder

	Seite
Schaubild 1	Entwicklung der Beschäftigung und des Ausbildungsplatzangebots von 1992 bis 2006 in Deutschland 40
Schaubild 2	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge je 100 Absolventen/Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen 41
Schaubild 3	Entwicklung der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen, die vor dem Berichtsjahr die Schule verließen, in den alten Ländern 42
Schaubild 4	Veränderungsraten bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2006 und 2005 45
Schaubild 5	Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen 48
Schaubild 6	Realisierte Berufswege von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich im Frühjahr 2006 für eine duale Ausbildung interessierten, in Prozent 63
Schaubild 7	Realisierte Berufswege von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich jeweils im Frühjahr 2007 für eine duale Ausbildung interessierten, Jahresvergleich in Prozent 65
Schaubild 8	Übereinstimmung von Wunsch- und Ausbildungsberuf bei Schulabsolventen und -absolventinnen der Jahre 2004, 2005 und 2006 in Prozent 66
Schaubild 9	Statusverteilung nach Verlassen der allgemein bildenden Schule – Jugendliche mit maximal mittlerem Schulabschluss 68
Schaubild 10	Statusverteilung nach Verlassen der allgemein bildenden Schule – Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und mit mittlerem Schulabschluss 70
Schaubild 11	Einmündung in eine duale Berufsausbildung bzw. eine andere Berufsausbildung – Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und mit mittlerem Schulabschluss (kumulierte Prozentwerte) 72
Schaubild 12	Statusverteilung nach Verlassen der allgemein bildenden Schule – Jugendliche mit Schulabgang vor und ab 2002 73
Schaubild 13	Verbleib der unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen des Beratungsjahrs 2005/2006 bis Dezember 2006 76
Schaubild 14	Verteilung der STARegio-Projekte (1.–5. Förderrunde) auf die Länder 79
Schaubild 15	Anteil der Absolventen/-innen aus betrieblicher, betriebsnaher und schulisch-kooperativer Ausbildung in Prozent 82
Schaubild 16	Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten“ nach Regelungsinhalten 2005 85
Schaubild 17	Vereinbarungen zu Ziel 2 „Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme“ nach Regelungsinhalten 2005 86
Schaubild 18	Entwicklung der Einmündungsquoten in duale Ausbildung in verschiedenen Altersgruppen 91
Schaubild 19	Entwicklung der Ausbildungsvergütungen von 2000 bis 2006 143

		Seite
Schaubild 20	Bevorzugte Strategien der Personalrekrutierung aller Betriebe in den nächsten zwei Jahren.	160
Schaubild 21	Bevorzugte Strategien der Personalrekrutierung in Ausbildungsbetrieben in den nächsten zwei Jahren . . .	161
Schaubild 22	Entwicklung der Schülerzahlen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1995	163
Schaubild 23	Entwicklung der Schülerzahlen des schulischen Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen insgesamt seit 1995 . .	164
Schaubild 24	Entwicklung der Schülerzahlen in Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO	171
Schaubild 25	Prozentualer Anteil der Personen mit über- bzw. weit überdurchschnittlicher Technikorientierung im Vergleich zu Personen mit unter- bzw. weit unterdurchschnittlicher Technikorientierung, die bestimmten Freizeitaktivitäten nachgehen	216
Schaubild 26	Beantragte Weiterbildungsthemen 2005 nach Geschlecht	237
Schaubild 27	Systemvorschlag für die Logistikweiterbildung	240
Schaubild 28	Anteil der Anbieter nach Anzahl der Teilnehmenden . .	246

Teil I

Die duale Berufsausbildung erneuern

Die Berufsbildungspolitik und die mit gestaltenden Länder und Sozialpartner stehen immer wieder neu vor der Aufgabe, die duale Berufsausbildung weiter zu entwickeln, um bewährte Prinzipien in zeitgemäße und zukunftsorientierte Strukturen umzusetzen. Dabei gilt es, die Balance zwischen Tradition und Erneuerung zu finden und den Ansprüchen der jungen Erwachsenen auf eine qualifizierte Berufsausbildung sowie den Anforderungen der Betriebe, Unternehmen und Praxen, die die Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, gerecht zu werden.

Die Berufsbildungspolitik stellt sich damit auch der Aufgabe, junge Menschen zu integrieren, die derzeit keinen Zugang zur Ausbildung finden und zusätzliche Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen. Darüber hinaus sind auch die Bildungs-, Integrations- und Arbeitsmarktpolitik gefordert, wenn es darum geht, die Ausbildungsreife der Schulabgänger und Schulabgängerinnen der allgemein bildenden Schulen sicher zu stellen sowie die Bildungs- und Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Zu den Grundsätzen der dualen Berufsausbildung, die sich bewährt haben und aktueller sind denn je, gehört die charakteristische Verbindung von Theorie und Praxis, das handlungsorientierte Lernen anhand von konkreten Kundenaufträgen, die Einbindung in betriebliche Arbeitsprozesse sowie die berufschulische Unterweisung. Weil diese Art der beruflichen Qualifizierung unbestrittene Vorzüge hat, bildet ein großer Anteil der Unternehmen, Betriebe und Praxen jährlich neu junge Menschen aus und eröffnet ihnen damit eine Chance für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben und eine eigenständige Lebensführung.

Beschleunigte Entwicklungsprozesse innerhalb der nationalen Volkswirtschaft sowie in den internationalen Arbeits- und Handelsbeziehungen, Innovationen und der technologische Wandel verlangen eine kontinuierliche Modernisierung der beruflichen Bildung. Dazu gehört Offenheit für Veränderungen und die Bereitschaft, neue Instrumente und Modelle in der Praxis zu erproben. Das in der deutschen Berufsbildungspolitik praktizierte Konsensprinzip muss sich in dieser Offenheit bewähren.

Vor allem die sich rasch wandelnden Qualifikationsanforderungen in der Wirtschaft erfordern moderne Ausbildungsberufe, die in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung sowie in ihrem Berufsprofil so konzipiert sein müssen, dass sie auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Ein besonderer Schwerpunkt der berufsbildungspolitischen Aktivitäten wird darin liegen, Betriebe und Unternehmen in

expandierenden Branchen, die über keine Ausbildungstradition verfügen, an die duale Berufsausbildung heranzuführen. Dies gilt vor allem für Teile des wachsenden Dienstleistungssektors¹⁾, der im Vergleich zum Handwerk oder dem Bereich der gewerblich-technischen Berufe unterdurchschnittlich ausbildet.

Auch wenn auf der Nachfrageseite in den neuen Ländern bis zum Jahr 2011 die Zahl der Schulabsolventen allgemein bildender Schulen spürbar zurück gehen wird, von 234.938 im Jahr 2000 auf dann unter 110.000, wird in den alten Ländern weiterhin eine große Zahl an Schulabgängern und Schulabgängerinnen bis zum Jahr 2015 die allgemein bildenden Schulen verlassen und potenziell eine Berufsausbildung nachfragen. Nimmt man das Jahr 2003 als statistische Bezugsgröße wird die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen bis 2015 dieses Niveau (708.000) in den alten Ländern nicht unterschreiten, in den Jahren 2011 und 2013 wird die Zahl auf Grund der doppelten Abiturientenentlassjahrgänge sogar um rund 67.000 bzw. 76.000 größer sein als 2003.

Sofern in mittelfristiger Perspektive keine grundsätzlichen Änderungen im Bildungswahlverhalten der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen eintreten, wird mit Ausnahme der neuen Länder eine anhaltend hohe Nachfrage nach Ausbildungsangeboten zu erwarten sein. In der Vergangenheit ist der Anteil der dualen Berufsausbildung in Deutschland traditionell hoch gewesen. Wenn das erforderliche Ausbildungsangebot zukünftig überwiegend durch betriebliche Ausbildungsplätze sichergestellt werden soll, bedarf dies erheblicher Anstrengungen aller Beteiligten.

Die Berufsbildungspolitik wird daher in den nächsten Jahren vor der Aufgabe stehen, sorgfältig zu analysieren, wie sich die Qualifizierungsangebote in den einzelnen Bereichen des Berufsbildungssystem entwickeln, um rechtzeitig Vorsorge zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes treffen zu können. Denn im Interesse der Jugendlichen wie der Wirtschaft gilt für unsere Berufsbildungspolitik das Leitmotiv: Jeder wird gebraucht, niemand darf aufgegeben werden.

¹⁾ Vgl. hierzu den Berufsbildungsbericht 2005, Teil I, Schaubild 1, Seite 4.

1. Ausbildungsbilanz 2006

Die Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes im Jahr 2006 zeigt, dass die im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland vereinbarten Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation ihre Wirkung entfalten. Im Zeitraum vom 1. Oktober 2005 bis zum 30. September 2006 wurden bundesweit insgesamt 576.153 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies sind 25.973 neue Verträge oder 4,7% mehr als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum. Nach dem rückläufigen Ergebnis des Jahres 2005 hat sich damit bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wieder die positive Entwicklung aus dem ersten Jahr der Umsetzung des Ausbildungspaktes fortgesetzt. Zudem ist der Aufwuchs bei den neu abgeschlossenen Verträgen auch bei vorsichtiger Interpretation sowohl in den alten als auch den neuen Ländern rein betrieblichen Ursprungs und nicht auf eine Zunahme der außerbetrieblichen Verträge zurückzuführen.³⁾ Dies ist vor allem angesichts der deutlich höheren Zahl von 763.097 Bewerbern und Bewerberinnen, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, ein erfreuliches Ergebnis.

Neben der guten konjunkturellen wirtschaftlichen Entwicklung haben auch die vielfältigen Aktivitäten der Pakt-Partner sowie weiterer Wirtschafts- und Branchenverbände zur Mobilisierung von neuen Ausbildungsplätzen zu dieser Steigerung der Vertragszahlen beigetragen. Insgesamt konnten die Kammern bei der Wirtschaft 2006 rund 67.900 neue Ausbildungsplätze einwerben. Die Betriebe und Unternehmen haben zudem rund 42.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen bereitgestellt.

Die Bundesregierung hält daran fest, dass jeder ausbildungsfähige und ausbildungswillige Jugendliche auch ein Ausbildungsangebot erhalten muss. Die zu erwartende hohe Nachfrage nach Ausbildungsplätzen vor allem in den alten Ländern wird 2007 und in den kommenden Jahren besondere Anstrengungen aller Beteiligten erfordern. Die Bundesregierung hat daher am 5. März 2007 mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft unter Einbeziehung des Bundesverbandes der Freien Berufe den Ausbildungspakt um drei Jahre bis 2010 verlängert. Die Bundesregierung wird ihre flankierenden Programme dazu weiterführen.

Die Bundesregierung hat die Anstrengungen der Wirtschaft, der Spitzenverbände sowie der Kammern 2006 durch verschiedene Programme weiter unterstützt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das Pro-

gramm³⁾ zur Einstiegsqualifizierung ab dem 1. Oktober 2006 von 25.000 auf 40.000 Plätze erhöht. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat auch im Jahr 2006 gemeinsam mit den neuen Ländern ein Sonderprogramm zur Förderung von 13.000 Ausbildungsplätzen aufgelegt und hierfür rund 90 Mio. € zur Verfügung gestellt. Zudem wurden die Finanzmittel für das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER für die 2. Förderrunde verdoppelt und damit insgesamt für die Laufzeit des Programms bis zum Jahr 2010 von 100 Mio. € auf 125 Mio. €, einschließlich der Kofinanzierung durch den Europäischen Strukturfonds (ESF), erhöht.

Allerdings hat sich auch die Zahl der Jugendlichen, die am 30. September 2006 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) noch als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen gemeldet waren, im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht, um 8.965 oder 22,1% auf 49.453 Jugendliche. Durch die intensiven Nachvermittlungsaktionen, die die Arbeitsagenturen zusammen mit den Kammern im Rahmen des Ausbildungspaktes durchgeführt haben, konnte die Zahl bis Mitte Januar 2007 auf rund 17.400 verringert werden.⁴⁾ Diese Zahl liegt zwar 1.800 über der des Vorjahres, angesichts der deutlich höheren Ausgangszahl konnte jedoch mehr Jugendlichen ein zusätzliches Ausbildungs- oder Qualifizierungsangebot unterbreitet werden. Die Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen konnte um 65% gegenüber 61% in 2005 verringert werden.

Zudem dürfte es ähnlich wie in den Vorjahren mehr als 40.000 Bewerber und Bewerberinnen gegeben haben⁵⁾, die sich zunächst für Alternativen wie den Besuch einer weiter führenden Schule, die Aufnahme einer Arbeit oder den Beginn eines Studiums entschieden haben, zugleich aber weiterhin die Vermittlung eines Ausbildungsplatzes wünschten. Vor allem die Vergleiche mit den Vorjahren zeigen: Der Anteil dieser Jugendlichen hat kontinuierlich zugenommen. Zu berücksichtigen ist ferner, dass bis Mitte Januar 2007 im Rahmen der Nachvermittlungsaktionen der Kammern mit den Agenturen für Arbeit 24.600 Jugendliche eine betriebliche Einstiegsqualifizierung

³⁾ Seit 1999 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) anhand von Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie der Länderprogramme die Zahl der betrieblichen Verträge und damit die eigentliche Ausbildungsleistung der Wirtschaft ermittelt, zu den 2006 aufgetretenen Zuordnungsproblemen vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2.

³⁾ So wird u. a. im Rahmen des EQJ-Programms des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales monatlich pro Platz ein Zuschuss zum Lebensunterhalt der Jugendlichen von 192 € sowie von 102 € (ab 1. Februar 2007: 99 €) für die Sozialversicherung gewährt.

⁴⁾ Auf Grund der europaweiten Harmonisierung von Statistiken wurde ab Januar 2005 der Zähltermin vom Ende auf die Mitte des Monats vorverlegt. Vergleiche mit den Daten aus den Jahren vor dieser Umstellung sind daher in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit nur bedingt möglich.

⁵⁾ Im Vermittlungsjahr 2004/2005 hatten 47.200 Personen den Wunsch geäußert, noch einen Ausbildungsplatz vermittelt zu bekommen. Auf Grund der DV-Umstellung in der BA-Statistik konnten für das Vermittlungsjahr 2005/2006 keine differenzierten Daten veröffentlicht werden. Angesichts der großen Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist von einer ähnlichen Größenordnung wie in den Vorjahren auszugehen.

begonnen haben, die zum großen Teil ursprünglich ebenfalls einen Ausbildungsplatz suchten.

Die Bilanz 2006 verdeutlicht: Der betriebliche Ausbildungsstellenmarkt hat wieder erheblich an Dynamik gewonnen. Die gestiegene Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen am 30. September 2006 zeigt jedoch, dass dies allein nicht ausreichte, der nicht nur aus dem aktuellen Schulentlassjahrgang resultierenden Nachfrage nach qualifizierten Ausbildungsangeboten zu entsprechen.

Faktoren für die Entwicklungen im Jahr 2006 sind auf der Seite der Ausbildung nachfragenden Jugendlichen:

- **Höchste Zahl an Schulabgängern und Schulabgängerinnen**

Für 2006 ging die Nachfrageprognose des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) davon aus, dass rund 1,32 Mio. Jugendliche – 950.000 Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus den allgemein bildenden Schulen⁶⁾, 371.000 aus beruflichen Schulen – potenziell einen Ausbildungsplatz oder ein schulisches Qualifizierungsangebot nachfragen können. Angesichts der insgesamt gestiegenen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen dürften sich viele Jugendliche wie in den vergangenen Jahren für Alternativen entschieden haben. Diese entsprachen nur zu einem Teil den ursprünglich angestrebten Ausbildungswünschen.

- **Erhöhte Zahl an Bewerbern und Bewerberinnen aus früheren Schulentlassjahrgängen**

Bei den Agenturen für Arbeit wurden im Verlauf des Vermittlungsjahres 2005/2006 rund 763.000 Jugendliche registriert, die sich für die Vermittlung in eine Berufsausbildung beworben haben. Dies waren 22.136 Bewerber und Bewerberinnen mehr als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum. Dabei hat sich vor allem die Zahl der so genannten Altbewerber und -bewerberinnen deutlich erhöht. Aus dem aktuellen Schulentlassjahr des Berichtsjahres gab es 372.514 Bewerber und Bewerberinnen (-26.368), während 385.248 Altbewerber und Altbewerberinnen sich bei der BA meldeten, die die Schule im Vorjahr oder früheren Jahren verlassen hatten⁷⁾. Diese Entwicklung lässt sich auch am Alter der Bewerber und Bewerberinnen ablesen. Mit einem Anteil von 70% ist der überwiegende Teil der Bewerber und Bewerberinnen heute zwischen 15 und 19 Jahre alt, 28% sind zwischen 20 und 25 Jahre alte, rund 2% sind noch älter.

⁶⁾ Dies ist die höchste Zahl an Schulabgängern und Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen, vgl. die KMK-Prognose im Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 1.4.1, Übersicht 18

⁷⁾ Eine erste Analyse des BIBB hat ergeben, dass diese Gruppe heterogen ist und ein größerer Teil bereits früher bei der BA als Bewerber gemeldet war.

- **Veränderungen im tertiären Bildungsbereich**

Zudem gab es Veränderungen im tertiären Bildungsbereich, die möglicherweise einen Einfluss auf die Bildungswahlentscheidungen von jungen Erwachsenen mit Hochschulzugangsberechtigung hatten. Bundesweit war ein Rückgang der Zahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen zu verzeichnen. 2006 gab es 343.712 Studienanfänger und Studienanfängerinnen, die Studienanfängerquote betrug 35,5%; im Jahr 2003 hatten noch 377.504 junge Erwachsene ein Studium begonnen (Quote: 38,9%). Zugleich war im Vermittlungsjahr 2005/06 bei der BA eine deutliche Zunahme der Bewerber und Bewerberinnen mit Hochschul-/Fachhochschulreife um 8.500 auf insgesamt 100.310 zu verzeichnen.⁸⁾ Bund und Länder haben verabredet, mit dem Hochschulpakt 2020 zusätzliche Studienplätze zu schaffen, um das Ausbildungsangebot im tertiären Bereich zu erhöhen.

Auf der Angebotsseite verdeutlichte die positive Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2006 den engen Zusammenhang zwischen der Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung und dem Ausbildungsverhalten der Betriebe und Unternehmen.⁹⁾ Denn der Umfang der Ausbildungsplatzangebote richtet sich im Wesentlichen nach dem Personalbedarf der Betriebe. Er steht damit auch in einem engen Zusammenhang mit der Beschäftigtenentwicklung.

In den vergangenen Jahren war diese Entwicklung geprägt durch einen erheblichen Abbau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und einen Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit Ausnahme des ersten Jahres der Umsetzung des Ausbildungspaktes im Jahr 2004. So gingen zwischen September 2000 und September 2005 rund 1,7 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verloren und in Folge dessen hatte sich auch der Umfang der neuen Ausbildungsverträge stark verringert. Vor allem 2001 auf 2002 wurden rund 42.000 neue Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen bzw. über den weiter gefassten Zeitraum von 2000 bis 2005 waren es insgesamt rund 71.000 neue Verträge weniger.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm zwischen September 2005 und September 2006 nach den ersten vorläufigen Ergebnissen um 317.000 zu. Die Trendwende auf dem Arbeitsmarkt kam auch den zahlreichen Initiativen und Programmen zur Stabilisierung

⁸⁾ Welche Faktoren hier ausschlagend waren, lässt sich z. Z. statistisch nicht nachweisen, da z. B. auch Numerus-Clausus-Regelungen bzw. neue Formen der Hochschulautonomie und damit verbundene Auswahlmöglichkeiten für Studienbewerber in bestimmten Studienfächern potenziell zu einem Rückgang der Zahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen führen können.

⁹⁾ Vgl. Teil II Kapitel 1.1.2.

des Ausbildungsplatzangebots u. a. im Rahmen des Ausbildungspaktes und des JOBSTARTER-Programms¹⁰⁾ zu Gute. Diese vermochten offenbar den positiven Effekt, der von der Beschäftigungszunahme auf die Ausbildungsangebotsentwicklung ausging, noch zu verstärken: Tatsächlich fiel der Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen größer aus, als allein aufgrund der Impulse des Beschäftigungssystems zu erwarten gewesen wäre. Sofern der Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt anhält, bestehen daher gute Aussichten, dass sich der positive Trend auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2007 verstetigt.

Die Ermittlung von Angebot und Nachfrage erfolgt in der vom Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorgegebenen Definition gemäß § 86 Abs. 2 BBiG: Das Angebot errechnet sich aus der Zahl der zwischen dem 1. Oktober und dem 30. September des Folgejahres neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September noch nicht besetzt waren. Die Nachfrage ergibt sich aus der Zahl der im gleichen Zeitraum abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der am 30. September bei den Arbeitsagenturen gemeldeten, noch Ausbildungsplätze suchenden Personen.

In den vergangenen Jahren ist in der Fachdiskussion¹¹⁾ darauf hingewiesen worden, dass mit dieser Definition das Angebot, vor allem aber die Nachfrage nach Ausbildungsplätze systematisch unterschätzt würde, da bei der Nachfrageberechnung nur die Zahl der am 30. September bei der BA gemeldeten unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen neben der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in die Berechnung einfließe. Bereits im Berufsbildungsbericht 2004 ist dies im Teil I aufgegriffen worden. Bei der Bewertung der Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist deshalb auch die gestiegene Zahl an Bewerbern und Bewerberinnen einbezogen worden, die sich am 30. September für Alternativen entschieden haben, aber weiterhin die Vermittlung eines Ausbildungsplatzes wünschten.

Neben ergänzenden Informationen aus Befragungen sollten daher weitere Datenquellen für eine umfassende Einschätzung der Ausbildungssituation erschlossen werden. Ziel sollte sein, in mittelfristiger Perspektive eine integrierte Berufsbildungsstatistik zu entwickeln. Für diese Gesamtschau der angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten wären neben der BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den Daten der Berufsberatungsstatistik vor allem aktuelle Jahreszahlen der Länder über die Eintritte in das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und die Berufsfachschulen (BFS)

erforderlich. Bisher wurden diese Angaben mit einem Jahr Verzögerung geliefert und im Berufsbildungsbericht veröffentlicht. Der aktuelle Berufsbildungsbericht enthält somit Daten zum Beginn des Schuljahres 2005/06. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird mit den Ländern klären, ob Anfang Dezember zumindest Vorab-Zahlen über die neu in diese Maßnahmen aufgenommenen Schüler und Schülerinnen zur Beurteilung der Ausbildungslage zur Verfügung gestellt werden können.

¹⁰⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2 und Kapitel 1.4.2.

¹¹⁾ Zur Diskussion und den verschiedenen methodischen Ansätzen vgl. Teil II, Kapitel 1.1.1.

2. Vorschläge zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung aus dem Innovationskreis Berufliche Bildung

Faktisch hat der Anteil der dualen Berufsbildung in Deutschland in den vergangenen zehn Jahren abgenommen, während andere Berufsbildungsangebote und die einer Ausbildung vorgelagerten berufsvorbereitenden bzw. grundbildende Maßnahmen zugenommen haben. Der Anteil der Ausbildungsbetriebe stagniert seit vielen Jahren bei unter 25% aller Unternehmen.¹²⁾ Erschwerend kommt hinzu, dass diese Trends neben den überwiegend konjunkturellen Gründen auch strukturelle Ursachen haben: Der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungswirtschaft ist zwar im Hinblick auf die Palette der Ausbildungsberufe in der dualen Berufsbildung nachvollzogen worden. Gemessen an der Beschäftigungsentwicklung wird jedoch dieses Modell der Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses von einem Teil der Unternehmen und Betriebe des tertiären Wirtschaftssektors bisher unzureichend genutzt. Es gilt daher generell, in den neu entstehenden Branchen und deren Unternehmen eine betriebliche Ausbildungskultur zu etablieren.

Es gibt nach wie vor Barrieren zwischen dualem System und schulischen Berufsbildungsangeboten. Zur Vermeidung der Vergeudung von Bildungszeit und Budgetressourcen sind weitere konkrete Fortschritte durch eine bessere Verzahnung und ein besseres Übergangsmanagement zwischen den Berufsbildungsbereichen, aber auch ein stärkerer Praxisbezug der Ausbildung im schulischen Bereich erforderlich.

Zudem gibt es offenbar Barrieren, die Unternehmen und Betriebe davon abhalten, sich in der dualen Berufsausbildung zu engagieren. Rund 500.000 ausbildungsfähige Unternehmen könnten ausbilden¹³⁾, beteiligen sich jedoch aus den unterschiedlichsten Gründen an der Ausbildung nicht. Daneben sind rd. 1 Million Unternehmen bislang nicht ausbildungsfähig. Sie könnten durch unterstützende Strukturen wie Ausbildungsverbände und -netzwerke zumindest partiell für die duale Ausbildung gewonnen werden.

¹²⁾ Die genaue Quote betrug laut der Beschäftigtenstatistik der BA bundesweit 23,8%, vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 2.3.2, Seite 151.

¹³⁾ Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 2.3.1. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass z. B. Betriebe, die unter fünf sozialversicherungspflichtige Beschäftigte haben, vielfach nicht über die notwendigen personellen oder sachlichen Voraussetzungen verfügen, um in alleiniger Verantwortung ausbilden zu können.

Zur Erörterung dieser Entwicklungen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006 den „Innovationskreis Berufliche Bildung“ (IKBB) als Beratungsgremium eingerichtet. Erklärtes Ziel des Innovationskreises ist es, die zentralen Herausforderungen für Innovationen im deutschen Berufsbildungssystem zu identifizieren und konkrete Handlungsoptionen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung zu erarbeiten.

Mit dem Innovationskreis bezieht das Bundesministerium für Bildung und Forschung die für die berufliche Bildung in Deutschland maßgeblichen Akteure und die betriebliche und schulische Praxis in einen offenen Dialogprozess mit ein: Beteiligt sind Vertreterinnen und Vertreter der Länder aus dem Bereich der Kultusministerkonferenz sowie der Wirtschaftsministerkonferenz, der Wissenschaft, der Wirtschaftsverbände, der Gewerkschaften sowie Unternehmerpersönlichkeiten. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat dabei die folgenden vier Themenfelder¹⁴⁾ als prioritär für die Agenda des Beratungskreises definiert:

- **Modernisierung**

Dabei geht es u. a. um die Identifikation von neuen Qualifikationsanforderungen, die aus der wirtschaftlichen Strukturveränderung von der Industrie- zur Dienstleistungswirtschaft und der demografischen Entwicklung resultieren, um die Schaffung einer neuen Ausbildungskultur in innovativen, wachsenden und forschungsnahen Branchen, ferner um die strukturelle Verbesserung des Berufsbildungssystems.

- **Weiterbildung/Durchlässigkeit**

Zwischen den verschiedenen Teilbereichen des Bildungssystems gibt es in Deutschland eine schon traditionell zu nennende Abschottung. Dies gilt sowohl für die unterschiedlichen Bereiche innerhalb der beruflichen Bildung (duale Ausbildung/vollzeitschulische Ausbildungsgänge), in vielen Bereichen zwischen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere jedoch, wenn es um die Anerkennung von in der beruflichen Bildung erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen beim Übergang in den tertiären Bildungssektor geht. In den Beratungen der entsprechenden Arbeitsgruppe sollen neue Handlungsoptionen zur Verbesserung der Durchlässigkeit entwickelt werden.

- **Übergangsmanagement**

Insbesondere an den Schnittstellen zwischen den einzelnen Bildungsbereichen, zwischen allgemein bildender Schule und Berufsausbildung oder Berufsvorbereitung, sind Optimierungen erforderlich, um Bildungszeiten nicht unnötig zu verlängern und die eingesetzten

¹⁴⁾ Zu den Themen und Mitgliedern im Innovationskreis berufliche Bildung vgl. www.bmbf.de/de/6190.php.

Ressourcen besser zu nutzen. Weitere Punkte sind die Verzahnung und Anrechnung von Vorqualifikationen auf eine sich anschließende Ausbildung, die Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Migranten, Unternehmen und Betrieben mit ausländischen Inhabern sowie die Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Schul- oder Ausbildungsabschluss.

• Europäische Öffnung

Die europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung gewinnt immer stärker an Bedeutung. Dies gilt besonders für die berufliche Bildung, deren Bedeutung mit dem von über 30 Ministern und Ministerinnen aus Europa vereinbarten „Kopenhagen-Prozess“¹⁵⁾ zur Verbesserung von Mobilität, Transparenz, Anerkennung und Qualität der Berufsbildungssysteme und -qualifikationen politisch hervorgehoben wurde. Um die intendierten Ziele erreichen zu können, bedarf es neben dem EUROPASS neuer Instrumente. Dazu gehören der Europäische wie der Deutsche Qualifikationsrahmen (EQR und DQR), die Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (ECVET)¹⁶⁾ und die Förderung der Mobilität unter Nutzung der im BBiG neu geschaffenen Möglichkeiten.

Die Beratungen des Innovationskreises zu den vier genannten Themenfeldern wurden durch die Berufung von themenspezifischen Arbeitsgruppen ergänzt und fachlich unteretzt, in denen Mitglieder des Innovationskreises und weitere Expertinnen und Experten eingebunden sind und die in eigenen Sitzungen Beratungsunterlagen, Diskussionspapiere erstellen oder auch Expertisen vergaben. Im Folgenden wird der Stand der Beratungen aus Sicht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wieder gegeben:

ARBEITSGRUPPE MODERNISIERUNG

Die Arbeitsgruppe „Modernisierung“ hat ihre Beratungen vorrangig auf zwei Themenkomplexe konzentriert. Zunächst wurde auf der Basis von Arbeits- und Informationspapieren der Stand des Berufsbildungssystems in Deutschland analysiert und dabei die zentralen zukünftigen Herausforderungen eingehend erörtert.

Bei dem ersten Thema handelt es sich um einen strukturellen Ansatz in der beruflichen Bildung, in dem durch ein

System von Ausbildungsbausteinen eine höhere Flexibilisierung und Verbesserung der Übergänge von berufsvorbereitenden Maßnahmen oder schulischer in betriebliche Ausbildung angestrebt wird.

Zur schrittweisen Entwicklung einer kohärenten Gesamtarchitektur des Berufsbildungssystems mit besseren und systematischen Übergängen zwischen den Teilsystemen hat der Innovationskreis verschiedene Optionen diskutiert und dabei in Vorbereitung eines Modells auch Entwicklungen in Nachbarstaaten (Österreich/Schweiz) einbezogen. Dort soll u. a. eine bessere „Verzahnung“ von schulischer Grundausbildung mit darauf aufbauender betrieblicher Ausbildung erreicht (Schweizer Modell) sowie die Modularisierung beruflicher Bildung (Österreich) erreicht werden.

Auf dieser Basis wurde von zwei Wissenschaftlern ein Konzept entwickelt¹⁷⁾, das die Einführung eines Systems von Ausbildungsbausteinen zur Erleichterung der Übergänge an horizontalen und vertikalen Schnittstellen zur dualen Berufsausbildung vorsieht. Die Grundprinzipien des dualen Systems – Berufskonzept und Abschlussprüfung – bleiben dabei erhalten. Die kompetenzorientierten Ausbildungsbausteine sollen aus Ausbildungsordnungen von nach dem BBiG und der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufen entwickelt werden und bundesweit standardisiert sein. Sie sollen zudem für sich zertifizierbar und anrechenbar sein. Mit dem Modell werden Vorteile in mehrfacher Hinsicht erwartet:

- Berufsbildungsmaßnahmen (einschl. derer in sog. „Warteschleifen“ und Berufsschulen) werden nach dualem Prinzip organisiert, womit der Systemansatz der dualen Berufsausbildung gestärkt wird;
- besondere Gruppen wie Altbewerber, Ausbildungsabrecher, Quereinsteiger aus Berufsschulen können damit bessere Chancen beim Umstieg in eine reguläre duale Ausbildung erhalten;
- da die Ausbildungsbausteine aus den anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet werden, ist mit einer höheren Akzeptanz von Vorqualifikationen in Unternehmen und Betrieben zu rechnen;
- Effizienzsteigerung und zur Kostensenkung von berufsvorbereitenden Maßnahmen durch Anrechnung von Ausbildungsbausteinen statt z. T. wiederholt absolvierter und kaum anerkannter Maßnahmen, zudem Vermeidung von Doppelqualifikationen von vollzeitschulischer und dualer Ausbildung;

¹⁵⁾ Mit der Kopenhagener Erklärung vom 30. November 2002 haben die Bildungsminister und Bildungsministerinnen der EU, der damaligen Beitrittskandidaten, der EDA- und EFTA-Staaten sowie die europäischen Sozialpartner u. a. die vier genannten Themenfelder sowie Umsetzungsschritte zur Verstärkung der europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung definiert; vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Teil I, Kapitel 6.

¹⁶⁾ European Credit Transfer System for Vocational Education & Training.

¹⁷⁾ „Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung“ von Dieter Euler/Eckart Severing, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, als pdf. Dokument abrufbar unter www.bmbf.de/de/6190.php.

- systemprägender Charakter von Ausbildungsbausteinen auch innerhalb des dual orientierten Berufsbildungssystems hinsichtlich der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung und ggf. später auch von Weiterbildung und Hochschule.

Zur Zeit wird geprüft, wie Kernelemente des Konzepts insbesondere im Hinblick auf die Ausbildungschancen von sogenannten „Altbewerbern“ in der Praxis erprobt werden können.

Zweitens wurde ein Handlungskatalog zur unmittelbaren Stärkung der dualen Berufsausbildung beraten. Konsens bestand u. a. dazu

- die neuen Möglichkeiten des BBiG, insbesondere bei der Anrechnung von beruflichen Vorleistungen und der Zulassung von Vollzeitschulabsolventen und Vollzeitabsolventinnen zur Kammerprüfung gemäß § 7 und § 43, Abs. 2 BBiG stärker als bisher in der Praxis umzusetzen;
- die betriebliche Ausbildungsbereitschaft durch den bundesweiten Ausbau von Ausbildungsverbänden, Ausbildungsnetzwerken und externes Ausbildungsmanagement zu steigern und dabei vor allem kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie Existenzgründer und Existenzgründerinnen anzusprechen;
- eine duale Ausbildungskultur in neuen und wachsenden Branchen durch gezielte Instrumente zu entwickeln und zu etablieren;
- Ausbildungshemmnisse zu identifizieren und abzubauen;
- das Ziel der Ausbildungssicherung/-erhöhung verstärkt in tariflichen Vereinbarungen zu berücksichtigen.

Im Zuge der Beratungen im Innovationskreis hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung u. a. die Finanzmittel für das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER von 100 auf 125 Mio. € erhöht. Damit wurden die Mittel für die 2. Förderrunde verdoppelt, insbesondere für Projekte zum Bereich Ausbildungsverbände/externes Ausbildungsmanagement für KMU. Im Rahmen der Ausbildungs-offensive des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird durch gezielte Ansprache von Unternehmen und Betrieben in innovativen Branchen für die duale Berufsausbildung geworben. Nach den innovativen Technologiefeldern Nanotechnologie, Optische Technologien, Biotechnologie und Mikrosystemtechnik geht es u. a. um Ausbildungsplätze im Bereich der erneuerbaren Energien. Ferner hat sich die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Deutschen Industri- und Handelskammertag gegründete Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“ mit deutsch-ausländischen Unternehmerverbänden zum Ziel gesetzt, im Bereich der Unternehmen mit ausländischen Inhabern bis zu 10.000 neue Ausbildungsplätze zu schaffen.

ARBEITSGRUPPE DURCHLÄSSIGKEIT

Der Innovationskreis hat auf seiner Sitzung am 15. November 2006 neben einer Zwischenbilanz zu den Arbeiten in den vier Schwerpunktthemen insbesondere Handlungsoptionen zur Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung sowie zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und den Hochschulen beraten, die von der entsprechenden Facharbeitsgruppe vorbereitet wurden. Der Schwerpunkt der Empfehlungen lag auf der beruflichen Fortbildung und der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulen.

Für die berufliche „Erst“-Ausbildung wird empfohlen, in mittelfristiger Perspektive in den Ausbildungsordnungen der nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufe Kompetenzbeschreibungen statt Lernziele in Ausbildungsordnungen vorzunehmen sowie eine modulare Beschreibung dieser Kompetenzen vorzusehen.

Im Bereich der beruflichen Fortbildung wurde angeregt, zukünftig den Nachweis der bisher erforderlichen Berufspraxiszeiten bei Vorliegen einschlägiger Berufsausbildung wegfällen zu lassen. Gegenwärtig ist es zum Teil erforderlich, zwischen der Abschlussprüfung und der Zulassung zu einer Fortbildungsprüfung eine dreijährige Berufspraxis zu absolvieren. Ferner werden bessere Zugangsmöglichkeiten für qualifizierte Studienabbrecher u. a. durch Anrechnungsmöglichkeiten für erforderlich gehalten. Zudem sollten die Fortbildungsordnungen über eine modulare, kompetenzorientierte Ausrichtung verfügen. In der Praxis nachgewiesene Kompetenzen, die in einem Fachgespräch nachzuweisen sind, sollen zukünftig als Prüfungsleistung berücksichtigt werden.

Um die Durchlässigkeit zu den Hochschulen verbessern zu können, wird den Ländern empfohlen, Zugänge zu Hochschulen für beruflich Qualifizierte zu erleichtern und diese transparent zu gestalten. Bisher werden die zahlreichen unterschiedlichen landesrechtlich geregelten Zugangsmöglichkeiten zu Hochschulen für beruflich Qualifizierte nur in sehr geringem Umfang genutzt. Ebenso richtet sich ein Appell an die Hochschulen, verkürzte Studiengänge unter Einbeziehung von in der beruflichen Bildung erworbenen Qualifikationen anzubieten sowie Eingangs-, Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren für beruflich Qualifizierte zu entwickeln und stärker zu nutzen.

ARBEITSGRUPPE „ÜBERGANGSMANAGEMENT“

Die Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Übergang junger Menschen in Ausbildung und Beruf sind auf Grund der Veränderungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den letzten Jahren deutlich schwieriger geworden. So ist ein deutliches Anwachsen der Teilnehmerzahlen von berufsvorbereitenden Maßnahmen der Länder

sowie der BA zu beobachten, wobei ein Teil der Jugendlichen an diesen Maßnahmen nicht wegen fehlender Ausbildungsreife, sondern mangels einer konkreten Alternative teilnimmt. Von diesen Entwicklungen sind insbesondere Jugendliche betroffen, die keinen oder einen schlechten Schulabschluss haben sowie sozial benachteiligte Jugendliche. Darüber hinaus können Jugendliche mit Migrationshintergrund auch dann benachteiligt sein, wenn sie über gute Bildungsabschlüsse und zusätzliche Kompetenzen wie z. B. Zweisprachigkeit verfügen.¹⁸⁾ Weiterhin besteht ein problematischer Zusammenhang zwischen Bildungserfolg und Geschlecht. Zwei Drittel aller Schulabbrecher und drei Viertel der Sonderschüler sind männlich. Nach wie vor entscheidet sich der größte Teil der jungen Frauen trotz guter Leistungen in der Schule nur für ein schmales Berufsspektrum in der dualen Berufsausbildung¹⁹⁾.

Zentrale Aufgabe ist es daher, das Übergangsmanagement an den verschiedenen Schnittstellen zwischen Schule und Wirtschaft, Benachteiligtenförderung und Ausbildung sowie die Nachqualifizierung junger Erwachsener insgesamt zu verbessern. Die Arbeitsgruppe „Übergangsmanagement“ hat sich in ihren Beratungen darauf verständigt, dass die aufgeführten Handlungsschwerpunkte verfolgt werden sollten:

- Das Übergangsmanagement Schule – Ausbildung muss zu einem örtlich/regional gesteuerten zwar flexiblen, aber verlässlichen Regelsystem entwickelt werden, in dem bisherige Einzelmaßnahmen zusammengefügt werden. Die lokale Kooperation aller Entscheidungsträger ist in Vernetzungsprojekten häufig erprobt worden. Was fehlt, ist die systematische Schaffung von dauerhaften, vernetzten Strukturen für die passgenaue Beratung und Vermittlung Jugendlicher mit Förderbedarf, in denen die lokal/regional verfügbaren Förder- und Qualifizierungsangebote unterschiedlicher Akteure eingebunden werden (allgemein bildende und berufliche Schulen, BA, Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende, Jugendhilfe u. a.). Dies sollte in ausgewählten Regionen erprobt werden.
- Jugendliche mit Förderbedarf benötigen zur Bewältigung des für sie schwierigen Übergangsprozesses frühzeitig beginnende individuelle Bildungsbegleitung (einschließlich Kompetenzfeststellung und -entwicklung) sowie spezielle, praxisorientierte Bildungsangebote (z. B. Praxis- bzw. Kooperationsklassen, Produktionsschulen). Erfahrungen aus Modellprojekten der letzten Jahre (u. a. BQF-Programm des BMBF) sind zu verstetigen.

- Innerhalb der Palette von berufsvorbereitenden Maßnahmen haben sich in verschiedenen Projekten und teilweise bereits im Regelsystem Qualifizierungsbausteine gemäß § 69 Abs. 1 BBiG²⁰⁾ bewährt. Sie sollten Gestaltungsgrundlage aller Maßnahmen des Übergangs werden, auch der Berufsvorbereitung an beruflichen Schulen. Bei der Ordnungsarbeit soll zukünftig auch geprüft werden, ob Qualifizierungsbausteine mit entwickelt werden können und mit definierten Standards die Bundeseinheitlichkeit erhöht werden kann. Der bestehende Berufswahlpass könnte für die Dokumentation von Qualifikationen hierbei hilfreich sein.
- Anrechnung von erworbenen Qualifikationen (z. B. bei Qualifizierungsbausteinen in der Berufsvorbereitung oder vollzeitschulischen Bildungsgängen mit Berufsabschluss nach Landesrecht mittels Nutzung der in § 7 BBiG gegebenen Möglichkeiten) hilft, Bildungszeiten effektiver zu machen. Dies erfordert eine entsprechende Gestaltung der Bildungsmaßnahmen (einschließlich Initiativen in der Aus- und Fortbildung des Lehrpersonals).
- Um betriebliche Qualifizierungsangebote für leistungsschwächere Jugendliche verstärkt zu schaffen, könnten auch geförderte Unterstützungsangebote für betriebliche Berufsvorbereitung und Ausbildung einen Beitrag leisten (sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht, ausbildungsbegleitende Hilfen, externes Übergangsmanagement). Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit hat hierzu am 14. Dezember 2006 einen entsprechenden Beschluss gefasst. Es gilt zu prüfen, in wie weit eine Förderung im Rahmen des SGB III ermöglicht werden kann.
- An- und ungelernete junge Erwachsene benötigen reale Chancen zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses im Sinne einer „zweiten Chance“. Wenn ihre dauerhafte Integration in das Beschäftigungssystem gelingen soll, sind sowohl präventive Maßnahmen zur rechtzeitigen Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit als auch reintegrative Maßnahmen notwendig. Hierzu ist das Engagement aller Beteiligten, der Betriebe ebenso wie der Betroffenen, der zuständigen Stellen, der Tarif- bzw. Sozialpartner und des Staates, erforderlich. Es sollte erprobt werden, wie diese Instrumente miteinander kombiniert und so integriert werden können, dass den jungen Menschen individuelle und flexible Wege zu einer abschlussorientierten Qualifizierung ermöglicht werden können.

¹⁸⁾ Vgl. die Ergebnisse der Schulabgängerbefragung des BIBB 2005 im Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 1.3.2., Übersicht 16.

¹⁹⁾ Junge Frauen wählen nach wie vor zu einem hohen Anteil vollzeitschulische Ausbildungsgänge oder Berufe an Schulen des Gesundheitswesens.

²⁰⁾ Die Definition in § 69 Abs. 1 BBiG lautet: „Die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit (§ 1 Abs. 2 BBiG) kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden (Qualifizierungsbausteine).“

- Die Forschung und Evaluation zu Fragen des Übergangsmagements muss intensiviert werden. Benötigt werden mehr Daten und Kenntnisse über die kurz- und längerfristige Wirkung der verschiedenen Benachteiligtenprogramme sowie allgemein über die Lebens- und Berufsverläufe von benachteiligten jungen Menschen und über ihre Lebensbedingungen

ARBEITSGRUPPE „EUROPÄISCHE ÖFFNUNG“

In der Arbeitsgruppe „Europäische Öffnung“ sollen nationale Antworten auf europäische Herausforderungen in der beruflichen Bildung konzipiert und beraten werden. Ziel ist die Erstellung eines Arbeitspapiers mit unterschiedlichen Handlungsoptionen durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Dabei geht es um folgende nationale Zielsetzungen vor dem Hintergrund des entstehenden europäischen Beschäftigungs- und Bildungsraumes:

- die Förderung und Umsetzung der mit der Reform des BBiG in § 2 Abs. 3 geschaffenen Möglichkeit von längerfristigen Auslandsaufenthalten während der Ausbildung;
- die Förderung der mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)²¹⁾ verbundenen Zielsetzung: Verbesserung der Transparenz von nationalen Qualifikationen und Abschlüssen (EUROPASS, Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR));
- die Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (ECVET) zur Förderung von Mobilität und Durchlässigkeit;
- die Integration interkultureller Kompetenzen in nationale Aus- und Fortbildungsregelungen;
- die Schaffung von europäischen Netzwerkstrukturen für längerfristige Austauschmaßnahmen;
- die internationale Vermarktung deutscher Bildungsangebote.

Zu den dabei verfolgten Ansätzen gibt es unterschiedliche Verfahrensstände. Der EQR befindet sich in der politischen Abstimmung, bei ECVET wurde das Konsultationsverfahren jüngst eröffnet, die Entwicklung eines deutschen Qualifikationsrahmens steht noch ganz am Anfang.

²¹⁾ **European Qualification Framework (EQF)** oder **Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)**. Kernstück des EQR ist ein Referenzrahmen bestehend aus acht Niveaustufen, die auf Lernergebnissen bzw. Kompetenzen basieren. Der EQF hat dabei die Funktion eines übergeordneten „Metarahmens“, der eine Verbindung verschiedener Qualifikationsrahmen auf nationaler und sektoraler Ebene ermöglicht. Die im Rahmen eines Bildungsgangs erworbenen Kompetenzen sollen daher zuvor den Niveaustufen eines nationalen Bezugssystems, zum Beispiel einen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR), zugeordnet werden.

Hier könnte der Eindruck entstehen, dass diese Entwicklungen parallel oder unabhängig voneinander abliefen. Sie haben jedoch alle auf die gleiche Zielsetzung: Nämlich die Verbesserung der Vergleichbarkeit sowie der Anerkennung und Anrechnung von Qualifikationen und Kompetenzen im europäischen Maßstab.

Zur besseren Vergleichbarkeit von Qualifikationen und Bewertung von Kompetenzen strebt die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern, den Sozialpartnern und anderen relevanten Bildungsverantwortlichen an, einen deutschen Qualifikationsrahmen zu entwickeln, der es ermöglicht, die nationalen Qualifikationen – und vor allem die im Rahmen dualer Aus- und Fortbildungsgänge erworbenen Lernergebnisse – angemessen zu bewerten. Grundsätzliches Einvernehmen über die Erarbeitung eines DQR ist im Innovationskreis Berufliche Bildung hergestellt worden. Das Abstimmungsverfahren des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit der KMK hat Ende Januar 2007 begonnen.

Erste Initiativen zur Entwicklung eines DQR wurden bereits ergriffen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im Dezember 2006 ein Forschungsprojekt in Auftrag gegeben. Das Projekt soll die Rahmenbedingungen - Funktionen, Strukturen, Praktikabilität und Auswirkungen - für die Entwicklung eines bildungsbereichsübergreifenden nationalen Qualifikationsrahmens untersuchen, der auch die Entwicklung des schon bestehenden Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse und das weiter fortgeschrittene Verfahren zum EQR berücksichtigt.

Ende November 2006 hat die Europäische Kommission das europaweite Konsultationsverfahren zum Europäischen Leistungspunktesystem ECVET eröffnet. Mit diesem Vorschlag wird ein Konzept für die Gestaltung eines Leistungspunktesystems zur Übertragung, Akkumulierung und Anerkennung von Lernleistungen im Bereich der Berufsbildung sowie seine Umsetzung formuliert. Der vorliegende Vorschlag der EU-Kommission bietet gemeinsame Ansätze für die Beschreibung der Qualifikationen und Abschlüsse, um deren Verständnis systemübergreifend zu erleichtern, einen methodischen Rahmen, gemeinsame Grundsätze, Vereinbarungen und Instrumente zur Förderung der Kooperation zwischen den Partnern.

Die Bundesregierung hat gemeinsam mit den Ländern unter Beteiligung der Sozialpartner und anderer relevanter Berufsbildungsakteure eine Stellungnahme zum ECVET-Vorschlag erarbeitet.

Bezüglich der praktischen Anwendbarkeit des Instrumentariums besteht noch konkreter Forschungs- und Entwicklungsbedarf. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird daher die Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung mit einer nationalen Pilotinitiative zur „Entwicklung eines Leistungspunkte-

system in der beruflichen Bildung“ unterstützen. Die Förderrichtlinie zur Ausschreibung von praktischen Entwicklungs- und Erprobungsprojekten sowie der wissenschaftlichen Begleitung wurden im Dezember 2006 veröffentlicht. Die Laufzeit der Initiative beträgt 3 Jahre (2007–2010). Die Pilotinitiative zielt auf die Verbesserung von Transparenz und Durchlässigkeit an den Schnittstellen zwischen Berufsvorbereitung – Erstausbildung (vollzeitschulisch und dual) sowie beruflicher Weiterbildung und Hochschule – durch verbesserte Vergleichbarkeit und Anrechnung von beruflichen Kompetenzen.

Mit dem Inkrafttreten des novellierten BBiG am 1. April 2005 wurde in § 2 Abs. 3 die Möglichkeit geschaffen, Teile der Ausbildung im Ausland absolvieren zu können, wobei die Gesamtdauer ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten soll. Damit diese Möglichkeiten auch in der Breite genutzt werden, wird gegenwärtig ein Handlungs- und Kriterienkatalog zur Umsetzung längerfristiger Auslandsqualifizierungsmaßnahmen während der Ausbildung erarbeitet, der auch die veränderten Förderkonditionen im neuen EU-Bildungsprogramm „Lebenslanges Lernen“ einbezieht. Ziel ist dabei, mehr Ausbildungsbetriebe zur Mitwirkung zu gewinnen und mehr Rechts- und Planungssicherheit durch auf Gegenseitigkeit beruhende, nachhaltige Austauschstrukturen und Förderkonditionen zu schaffen, wie dies im Hochschulbereich im Rahmen des ERASMUS-Programms möglich ist.

Ein weiterer Punkt bei der Erarbeitung konkreter Handlungsempfehlungen liegt in der stärkeren Einbeziehung EU-bezogener Inhalte und Kompetenzen in die Ausbildung bzw. in Ausbildungsordnungen der nach dem BBiG und der HwO anerkannten Ausbildungsberufe. Hier wird z. Z. die Konzeption eines Leitfadens für die Neuordnung der Ausbildungsberufe (Modernisierung oder Neuschaffung) diskutiert, mit dem Prüfauftrag, bei jeder Neuordnung EU-relevante Sachverhalte einzubeziehen sowie EU-Zusatzbezeichnungen zu Ausbildungsabschlüssen vorzusehen.

3. Daten und Fakten zur Ausbildungssituation 2006

In der gesetzlichen Definition gemäß § 86 Abs. 2 BBiG ergibt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie aus der Zahl der bei der BA²³⁾ gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der BA gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen. Es gibt darüber hinaus Nachfrage und Angebote bei Ausbildungsplätzen, die in diesen Abgrenzungen nicht erfasst werden und schwer zu quantifizieren sind.²³⁾

Nach dieser Definition betrug am 30. September 2006 das Angebot 591.540 Ausbildungsplätze, das sind 28.724 oder 5,1% mehr als im Jahr 2005. Im Vorjahr hatte es noch einen Rückgang von 23.558 gegeben. Zugleich hat sich die Anzahl der Nachfragenden auf 625.606 erhöht, das ist eine um 34.938 größere Nachfrage als im Vorjahr. Die Angebots-Nachfrage-Relation hat sich geringfügig verschlechtert, und zwar bundesweit von 95,3 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragende im Jahr 2005 auf nunmehr 94,6 (vgl. **Übersicht 1**).

NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE ZUM 30. SEPTEMBER 2006

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2005 bis zum 30. September 2006 wurden bundesweit 576.153 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.²⁴⁾ Im Vergleich zum Vorjahr sind dies 25.973 Verträge oder 4,7% mehr. Damit hat sich nach dem Rückgang der Neuverträge im zweiten Jahr der Umsetzung des Ausbildungspaktes wieder die positive Entwicklung aus dem ersten Jahr fortgesetzt.

Im Jahr 2006 war in nahezu allen Ausbildungsbereichen eine Zunahme bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu registrieren. Bundesweit war in absoluten Zahlen der Zuwachs im Bereich von Industrie und Handel am größten (+20.770 bzw. 6,6%), gefolgt von den Berufen im Handwerk mit einem Plus von 5.579 oder 3,6%. Ebenso

²³⁾ Die BA weist in ihren Erläuterungen zur Ausbildungsvermittlungstatistik auf die durch die Umstellung des DV-Fachverfahrens von COMPAS und VerBIS eingetretenen Veränderungen der Bearbeitungsprozesse, die Vorjahresvergleich nur noch zum Teil ermöglichen.

²³⁾ So dürfte es z. B. weitere Ausbildungsplätze gegeben haben, die am 30. September noch unbesetzt waren. Dies zeigen u. a. die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels des Jahres 2004. Da die Inanspruchnahme der Vermittlungsdienste der BA auf freiwilliger Basis erfolgt, können Ausbildungsplätze, die ohne Mitarbeit der BA besetzt werden, auch nicht statistisch erfasst werden. Zur Problematisierung der Angebots-Nachfrage-Definition vgl. auch Teil II, Kapitel 1.1.1.

²⁴⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2.

Übersicht 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2006

	Neue Aus- bildungs- verträge	Offene Plätze ¹⁾	Noch nicht vermittel- te Bewer- ber ²⁾	Angebot ³⁾	Nach- frage ¹⁾ 2)	Angebots- Nachfrage- Relation	Überhang	Entwicklung zum Vorjahr in %		
								Verträge	Angebot ³⁾	Nach- frage ¹⁾ 2)
Bundesgebiet										
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7	113.635			
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	67.978	-4,2	-9,1	-3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	35.182	-0,4	-5,1	-0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	19.252	0,8	-0,8	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	-3.511	0,3	-1,3	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	-21.557	2,3	0,7	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	-12.271	4,3	3,7	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	-5.926	3,0	2,9	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	2.048	-1,5	-1,1	-2,3
2001	614.238	24.535	20.462	638.773	634.700	100,6	4.073	-1,2	-1,3	-1,6
2002	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	-5.378	-6,8	-7,6	-6,1
2003	557.634	14.840	35.015	572.474	592.649	96,6	-20.175	-2,6	-3,0	-0,5
2004	572.980	13.394	44.576	586.374	617.556	95,0	-31.182	2,8	2,4	4,2
2005	550.180	12.636	40.488	562.816	590.668	95,3	-27.852	-4,0	-4,0	-4,4
2006	576.153	15.387	49.453	591.540	625.606	94,6	-34.066	4,7	5,1	5,9
Alte Länder										
1992	484.954	122.953	10.948	607.907	495.902	122,6	112.005			
1993	456.959	83.307	13.905	540.266	470.864	114,7	69.402	-5,8	-11,1	-5,0
1994	435.388	52.462	16.902	487.850	452.290	107,9	35.560	-4,7	-9,7	-3,9
1995	436.082	42.889	18.821	478.971	454.903	105,3	24.068	0,2	-1,8	0,6
1996	434.648	33.642	23.896	468.290	458.544	102,1	9.746	-0,3	-2,2	0,8
1997	448.323	25.112	30.793	473.435	479.116	98,8	-5.681	3,1	1,1	4,5
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	478	4,6	3,8	2,5
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	4.140	2,9	2,7	2,0
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	10.546	0,2	0,6	-0,7
2001	480.183	23.618	11.962	503.801	492.145	102,4	11.656	-0,6	-0,8	-1,0
2002	447.426	17.123	13.180	464.549	460.606	100,9	3.943	-6,8	-7,8	-6,4
2003	434.747	13.994	22.267	448.741	457.014	98,2	-8.273	-2,8	-3,4	-0,8
2004	448.876	12.549	29.677	461.425	478.553	96,4	-17.128	3,2	2,8	4,7
2005	434.162	11.786	29.334	445.948	463.496	96,2	-17.548	-3,3	-3,4	-3,1
2006	452.215	13.552	33.221	465.767	485.436	95,9	-19.669	4,2	4,4	4,7
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
2001	134.055	917	8.500	134.972	142.555	94,7	-7.583	-3,3	-3,3	-3,7
2002	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	-9.321	-6,8	-6,8	-5,2
2003	122.887	846	12.748	123.733	135.635	91,2	-11.902	-1,6	-1,6	0,4
2004	124.104	845	14.899	124.949	139.003	89,9	-14.054	1,0	1,0	2,5
2005	116.018	850	11.154	116.868	127.172	91,9	-10.304	-6,5	-6,5	-8,5
2006	123.938	1.835	16.232	125.773	140.170	89,7	-14.397	6,8	7,6	10,2

¹⁾ Ohne Bewerber mit Wohnsitz im Ausland.

²⁾ Durch eine geänderte regionale Zuordnung sind Vergleiche mit Zeiträumen vor 2005 nur eingeschränkt möglich.

³⁾ Ohne jene unbesetzten Ausbildungsstellen, die für die Bundesagentur für Arbeit regional nicht zuzuordnen sind.

waren in der Landwirtschaft mehr neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu verzeichnen (+1.028 oder 7,0%), ein geringes Plus auch in der Hauswirtschaft (+201 neue Verträge oder 4,9%). Dagegen gab es im Zuständigkeitsbereich der Freien Berufe einen Rückgang um 1.507 Verträge (-3,5%), ebenso ging in der Seeschifffahrt die Zahl der Neuverträge um neun Verträge oder 3,0% zurück.

Im gesamten Öffentlichen Dienst, d. h. in der Bundesverwaltung, den Ländern und Kommunen, wird ein erheblicher Teil der abgeschlossenen Ausbildungsverträge statistisch in anderen Ausbildungsbereichen, insbesondere im Bereich von Industrie und Handel erfasst. Dies gilt auch für einen Teil der Ausbildungsleistungen, der im Bereich der Freien Berufe erbracht wird. In der Bundesverwaltung konnte die seit 2004 überproportional gestiegene Zahl der Ausbildungsverträge im Jahr 2006 weiter erhöht werden. In der gesamten Bundesverwaltung bestanden rund 19.200 Ausbildungsverhältnisse. Die Ausbildungsquote in der unmittelbaren Bundesverwaltung (Ministerien und nach geordnete Behörden) betrug 7,7%.

Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, können die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen im Rahmen von § 66 BBiG und § 42m HwO entsprechende Ausbildungsregelungen treffen, die sich an Empfehlungen des Hauptausschusses sowie Vorschlägen des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen des BIBB orientieren und aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt wurden. Auf der Basis dieser Regelungen wurden im Jahr 2006 bundesweit 13.811 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (alte Länder: 7.646; neue Länder: 6.165). Dies sind 519 Ausbildungsverträge oder 3,9% mehr als 2005 (13.292). Der Zuwachs in diesem Bereich war damit nicht so groß wie bei der Zahl der insgesamt neu abgeschlossenen Verträge (+4,7%). Der relative Anteil der Behindertenausbildung an der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war in den neuen Ländern und Berlin mit einem Anteil von 5,0% wesentlich höher als in den alten Ländern, wo er 1,7% betrug.

ALTE LÄNDER

In den alten Ländern wurden insgesamt 452.215 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist die Zahl der Neuverträge um 18.053 bzw. 4,2% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (vgl. **Übersicht 2**). Auf Grund der demografischen Entwicklung wird es in den nächsten Jahren weiterhin erforderlich sein, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Zu einer deutlich spürbaren Zunahme der Neuverträge kam es vor allem im Bereich von Industrie und Handel. Hier lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungs-

verträge um 14.907 oder 6,1% über dem Vorjahreswert. In den Handwerksberufen gab es 3.981 neue Verträge oder 3,1% mehr. Auch in den Bereichen Landwirtschaft (+879 Verträge oder 8,7%) und Hauswirtschaft (ein leichtes Plus von 90 Verträgen oder 3,4%) wurden mehr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Hingegen war bei den Freien Berufen wiederum ein deutlicher Rückgang von 1.607 Verträgen oder 4,2% zu verzeichnen. Im Öffentlichen Dienst wurden 186 neue Verträge weniger abgeschlossen (-1,7%), als im vergleichbaren Vorjahreszeitraum.

NEUE LÄNDER UND BERLIN

In den neuen Ländern und Berlin hat sich die Anzahl der Ausbildungsverträge um 7.920 oder 6,8% auf 123.938 neue Verträge erhöht.²⁵⁾ Dabei waren in allen Ausbildungsbereichen Zunahmen zu verzeichnen. Betrachtet man die absoluten Zahlen, gab es im Bereich von Industrie und Handel mit einem Plus von 5.853 neuen Verträgen oder 8,1% den größten Zuwachs (zu den Zahlen insgesamt vgl. **Übersicht 2**), gefolgt vom Handwerk (+1.598 Verträge oder 5,4% mehr). Auch in der Landwirtschaft wurden geringfügig mehr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (149 oder +3,2%), ebenso in der Hauswirtschaft (111 oder +7,7%) und der Seeschifffahrt (zwei neue Verträge mehr oder 1,1%). Im Gegensatz zu dem Rückgang in den alten Ländern gab es in den neuen Ländern auch im Bereich der Freien Berufe mehr neue Verträge: Hier wurden 100 neue Verträge oder 1,9% mehr abgeschlossen als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Das Gleiche gilt für den Öffentlichen Dienst, bei dem 97 neu abgeschlossene Verträge mehr (+3,0%) registriert wurden.

ENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN UND AUßERBETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSVERTRÄGE

Aus der BIBB-Erhebung zum 30.09. lassen sich gegenwärtig unmittelbar keine validen Informationen zum Umfang der rein betrieblichen Ausbildungsverträge ableiten, die die Unternehmen und Verwaltungen abgeschlossen haben. Denn die Art der Finanzierung der Ausbildung ist kein verpflichtendes Merkmal, zu dem Angaben gemacht werden müssen. In den letzten Jahren wurde, um den Umfang der „betrieblichen“ Neuabschlüsse zu schätzen, die Summe derjenigen, die einen „außerbetrieblichen Ausbildungsplatz“ erhielten, von der Gesamtzahl aller Neuabschlüsse abgezogen (sog. „Subtraktionsmethode“). Da der Start der außerbetrieblichen Ergänzungsprogramme häufig um den 30. September schwankt, kommt es zu

²⁵⁾ Diese Erhöhung ist vermutlich auch darauf zurück zu führen, dass die Ausbildungsplätze des Bund-Länder-Sonderprogramms Ost 2005 verstärkt nach dem 30. September eingesetzt wurden und damit die Verträge im neuen Jahr (1. Oktober 2005 – 30. September 2006) bei den Kammern registriert wurden.

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2006

	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr
Alte Länder	250.545	255.997	2,2	258.693	1,1	237.339	-8,3	234.092	-1,4	246.836	5,4	244.095	-1,1	259.002	6,1	
Industrie und Handel	162.037	156.484	-3,4	150.025	-4,1	139.477	-7,0	133.536	-4,3	135.936	1,8	127.679	-6,1	131.660	3,1	
Handwerk	11.486	11.710	2,0	11.521	-1,6	11.214	-2,7	10.606	-5,4	11.432	7,8	10.951	-4,2	10.765	-1,7	
Öffentlicher Dienst ¹⁾	10.719	10.177	-5,1	9.221	-9,4	9.492	2,9	10.061	6,0	10.395	3,3	10.095	-2,9	10.974	8,7	
Landwirtschaft	43.880	45.182	3,0	47.173	4,4	46.467	-1,5	43.127	-7,2	40.669	-5,7	38.377	-5,6	36.770	-4,2	
Freie Berufe)	3.404	3.405	0,0	3.419	0,4	3.287	-3,9	3.188	-3,0	3.423	7,4	2.685	-21,6	2.775	3,4	
Hauswirtschaft)	142	127	-10,6	131	3,1	150	14,5	137	-8,7	185	35,0	280	51,4	269	-3,9	
Seeschifffahrt	482.213	483.082	0,2	480.183	-0,6	447.426	-6,8	434.747	-2,8	448.876	3,2	434.162	-3,3	452.215	4,2	
insgesamt	83.006	78.421	-5,5	78.528	0,1	74.024	-5,7	74.473	0,6	75.923	1,9	72.070	-5,1	77.933	8,1	
Neue Länder und Berlin	48.513	42.998	-11,4	38.439	-10,6	34.411	-10,5	32.247	-6,3	32.354	0,3	29.346	-9,3	30.944	5,4	
Industrie und Handel	3.454	3.867	12,0	3.859	-0,2	3.601	-6,7	3.216	-10,7	3.698	15,0	3.220	-12,9	3.317	3,0	
Handwerk	4.935	4.558	-7,6	4.474	-1,8	4.499	0,6	4.949	10,0	4.796	-3,1	4.690	-2,2	4.839	3,2	
Öffentlicher Dienst ¹⁾	7.163	7.311	2,1	7.145	-2,3	6.787	-5,0	6.281	-7,5	5.869	-6,6	5.240	-10,7	5.340	1,9	
Landwirtschaft	1.714	1.443	-15,8	1.607	11,4	1.543	-4,0	1.711	10,9	1.453	-15,1	1.434	-1,3	1.545	7,7	
Freie Berufe)	17	13	-23,5	3	-76,9	32	966,7	10	-68,8	11	10,0	18	63,6	20	111,1	
Hauswirtschaft)	148.802	138.611	-6,8	134.055	-3,3	124.897	-6,8	122.887	-1,6	124.104	1,0	116.018	-6,5	123.938	6,8	
Seeschifffahrt	333.551	334.418	0,3	337.221	0,8	311.363	-7,7	308.565	-0,9	322.759	4,6	316.165	-2,0	336.935	6,6	
insgesamt	210.550	199.482	-5,3	188.464	-5,5	173.888	-7,7	165.783	-4,7	168.290	1,5	157.025	-6,7	162.604	3,6	
Bundesgebiet	14.940	15.577	4,3	15.380	-1,3	14.815	-3,7	13.822	-6,7	15.130	9,5	14.171	-6,3	14.082	-0,6	
Industrie und Handel	15.654	14.735	-5,9	13.695	-7,1	13.991	2,2	15.010	7,3	15.191	1,2	14.785	-2,7	15.813	7,0	
Handwerk	51.043	52.493	2,8	54.318	3,5	53.254	-2,0	49.408	-7,2	46.538	-5,8	43.617	-6,3	42.110	-3,5	
Öffentlicher Dienst ¹⁾	5.118	4.848	-5,3	5.026	3,7	4.830	-3,9	4.899	1,4	4.876	-0,5	4.119	-15,5	4.320	4,9	
Landwirtschaft	159	140	-11,9	134	-4,3	182	35,8	147	-19,2	196	33,3	298	52,0	289	-3,0	
Freie Berufe)	631.015	621.693	-1,5	614.238	-1,2	572.323	-6,8	557.634	-2,6	572.980	2,8	550.180	-4,0	576.153	4,7	
Hauswirtschaft)	insgesamt															

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

²⁾ Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis.

erheblichen statistischen Zuordnungsproblemen, die in den letzten Jahren noch zugenommen haben. Fehler bei der Zuordnung wirken sich besonders negativ auf die Berechnung der Veränderungsdaten zum Vorjahr aus. Bei ersten Schätzversuchen für das Jahr 2006 wurde bundesweit eine Größenordnung von ca. 524.000 betrieblichen Ausbildungsverträgen ermittelt, insbesondere bei einzelnen Ländern konnten zum Teil keine plausiblen Ergebnisse geschätzt werden, so dass auf eine nähere Darstellung verzichtet wurde.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DIFFERENZIERUNGEN

Seit 2002 können auch im Rahmen der Erhebung des BIBB über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geschlechtsspezifische Differenzierungen vorgenommen werden.

Damals betrug der Anteil der jungen Frauen unter den Ausbildungsanfängern 43,4%. Seitdem ist er jährlich leicht gesunken und lag 2006 bei 41,5%. Kam es im Zeitraum von 2002 bis 2006 zu Rückgängen bei den neu abgeschlossenen Verträgen, so fielen diese häufiger zu Lasten der jungen Frauen aus, während sie von der Steigerung im Jahr 2004 nur unterproportional profitieren konnten. So war es auch im Jahr 2006. Der Vertragszuwachs von insgesamt 25.973 zusätzlichen Verträgen kam in 17.026 bzw. knapp zwei Dritteln der Fälle (65,6%) jungen Männern zu Gute, nur in 8.947 Fällen oder 34,4% jungen Frauen. Dementsprechend fiel die Steigerungsrate der Neuabschlüsse zu Gunsten von männlichen Ausbildungsanfängern mit +5,3% größer aus als die zu Gunsten der weiblichen Ausbildungsbeginner (+3,9%).

Wie dies bereits durchgehend in der Vergangenheit der Fall war, so gilt auch weiterhin, dass sich junge Frauen und Männer alles in allem sehr ungleich auf die verschiedenen Berufsgruppen verteilen.²⁶⁾ Ebenso ist die Konzentration der Jugendlichen auf wenige, stark besetzte Berufe nach wie vor bei jungen Frauen deutlich stärker ausgeprägt als bei jungen Männern. In den 25 am häufigsten von Frauen begonnenen Berufsausbildungsgängen fanden sich im Jahr 2006 184.200 bzw. 77,1% der insgesamt 238.800 weiblichen Ausbildungsanfänger. In den 25 am häufigsten von Männern gewählten Berufen starteten 201.300 bzw. 59,7% der insgesamt 337.300 männlichen Jugendlichen ihre Berufsausbildung.

AM 30. SEPTEMBER 2006 NOCH NICHT VERMITTELTE BEWERBER UND BEWERBERINNEN

Die Anzahl der zum 30. September 2006 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen erhöhte sich nach der Ausbildungsstatistik der BA gegenüber dem Jahr 2005 um 8.965 bzw. 22,1% auf insgesamt 49.453 (Anteil junge Frauen: 45,3%). Dies sind 6,5% der insgesamt 763.097 Jugendlichen, die im Vermittlungsjahr 2005/06 bei der BA als Bewerber und Bewerberinnen registriert wurden. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze erhöhte sich um 2.751 bzw. 21,8% auf 15.387. Dies sind 3,3% der insgesamt 459.510 Ausbildungsstellen, die der BA gemeldet wurden. Aufgrund der größeren Zahl an Unvermittelten hat sich die rein rechnerische Lücke zwischen den noch verfügbaren gemeldeten Ausbildungsplätzen und den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen mit 34.086 im Vergleich zum Vorjahr (28.264) wieder vergrößert.

In den alten Ländern waren zum 30. September 2006 noch 33.221 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert (+3.887 oder 13,3%), der Anteil junger Frauen lag bei 46,0%. Diesen Jugendlichen standen 13.552 unbesetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Nach der Geschäftsstatistik der BA war damit in den alten Ländern im vierten Jahr hintereinander zu diesem Zeitpunkt eine negative Ausbildungsplatzbilanz zu verzeichnen. Im Jahr 2006 gab es kein Land, welches das Berufsberatungsjahr 2005/06 mit einer zumindest rechnerisch positiven Bilanz abschließen konnte. Darüber hinaus war der Ausbildungsmarkt vor allem durch erhebliche regionale sowie auch berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Zu den Regionen mit einem größeren Defizit an Ausbildungsplätzen gehörten vor allem größere Städte, bei denen sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen noch zusätzlich durch eine größere Zahl von Jugendlichen erhöht, die aus dem ländlichen Umfeld einpendeln. Ferner gehörten Regionen dazu, die sich im industriellen Umbruch befinden, strukturschwächere ländliche Gebiete sowie den neuen Ländern benachbarte Regionen, in denen auch Jugendliche aus den neuen Ländern Ausbildungsplätze suchten. Unter den 141 Agenturbezirken der alten Länder gab es nur 21 Bezirke, in denen mehr unbesetzte Ausbildungsplätze als unvermittelte Jugendliche registriert wurden. Andererseits konnten in Agenturbezirken mit besserer Ausbildungsplatzsituation trotzdem Bewerber und Bewerberinnen zunächst nicht vermittelt werden, weil das noch freie Ausbildungsplatzangebot nicht ihren Berufswünschen oder ihre Qualifikation nicht den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe entsprachen.

In den neuen Ländern und Berlin betrug am 30. September 2006 die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 16.232 (Anteil junge Frauen: 43,2%), denen 1.835 noch unbesetzte betriebliche Stellen gegenüberstanden. Dort war am 30. September 2006 in 36 von insgesamt

²⁶⁾ Vgl. Teil II, Kapitel 1.1.2.

37 Agenturbezirken ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass zu diesem Zeitpunkt noch rund 5.000 Programmplätze aus dem Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm 2006 sowie rund 12.800 Plätze aus den Ergänzungsprogrammen der Länder noch nicht besetzt waren.²⁷⁾

NACHVERMITTLUNG BIS MITTE JANUAR 2007

In dem im Juni 2004 geschlossenen Ausbildungspakt wurde u. a. auch vereinbart, gemeinsame Nachvermittlungskaktionen von Agenturen für Arbeit und Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern durchzuführen, um damit noch besser als bisher unbesetzte oder wieder frei gewordene Ausbildungsplätze und unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen in der Region zusammen zu bringen. Zur Optimierung dieses Matchingprozesses wurde eine Reihe von neuen Instrumenten eingesetzt, z. B. Kompetenzchecks für Jugendliche zur weiteren Abklärung ihrer beruflichen Eignung oder die neu geschaffenen Einstiegsqualifizierungen.

Von den Ende September 49.453 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen waren Mitte Januar 2006 bundesweit 17.400 noch ohne einen Ausbildungsplatz. Das sind 1.800 mehr als Ende Januar 2005. Diesen Jugendlichen standen noch 1.700 unbesetzte Ausbildungsstellen (aus dem Vermittlungsjahr 2005/06), bis zu 15.400 Plätze für eine Einstiegsqualifizierung sowie 2.500 außerbetriebliche Ausbildungsplätze der BA zur Verfügung.

Die von der Wirtschaft im Ausbildungspakt zugesagte Zahl von 25.000 Plätzen für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ) wurde wiederum deutlich übertroffen. Bis Mitte Januar haben die Unternehmen insgesamt 42.000 EQJ-Plätze zur Verfügung gestellt, die insbesondere von den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern und den Verbänden akquiriert und gemeldet wurden. Mit dem Sonderprogramm des Bundes zur Förderung der Einstiegsqualifizierungen können ab Oktober 2006 bis zu 40.000 Plätze gefördert werden. 24.600 Jugendliche konnten bis Mitte Januar 2007 in ein solches Praktikum vermittelt werden.

4. Vorausschätzung von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2007

Zur Schätzung des voraussichtlichen Angebots an Ausbildungsplätzen hat das BIBB die Entwicklung eines „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) in Auftrag gegeben. Dabei handelt es sich um ein komplexes, zeitreihengestütztes Simulationsmodell, das vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes berücksichtigt. Dazu zählen vor allem die gesamtwirtschaftliche Entwicklung, die Entwicklung des Arbeitsmarktes und die demografische Entwicklung.²⁸⁾

Im vergangenen Jahr 2006 stieg das Ausbildungsplatzangebot bereits deutlich um 28.700 bzw. 5,1% auf 591.500. Nach den Ergebnissen von PROSIMA wird sich die positive Entwicklung in 2007 fortsetzen. Es ist mit einem erneuten starken Anstieg des Ausbildungsplatzangebotes²⁹⁾ um rund 26.000 Plätze zu rechnen. Mit nunmehr gut 617.000 Ausbildungsplatzangeboten würde erstmalig seit 2001 wieder die 600.000-Marke überschritten.

Bei der Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen für das Jahr 2006 wurde wieder der Angebotsabhängigkeit der Ausbildungsplatznachfrage Rechnung getragen und es wurde mit mehreren Varianten gearbeitet. Danach war in der mittleren Variante angenommen worden, dass die Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2006 nur leicht um etwas 2.000 bzw. 0,2% auf 593.000 Nachfragende ansteigen würde. Tatsächlich gab es eine Nachfrage von 625.606 (+34.938 oder 5,9%); diese lag damit noch etwas über der in der höchsten Variante geschätzten Zahl von 621.000.³⁰⁾ Dies ist zum einen auf die gestiegene realisierte Nachfrage von +25.973 oder 4,7% bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sowie die deutlich höhere Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen zurückzuführen³¹⁾.

Bei den vom BIBB durchgeführten Vorausschätzungen der Nachfrageentwicklung wurde mit zwei verschiedenen Schätzmethoden gearbeitet. Bei dem im zweiten Ansatz

²⁷⁾ Ergebnis der jährlichen Abfrage des BMBF bei den zuständigen Landesministerien zum Stichtag 30. September: 4967 noch besetzbare Plätze aus dem Bund-Länder-Sonderprogramm 2006; 12.729 verfügbare Plätze aus den Länder-Ergänzungsprogrammen.

²⁸⁾ Zu dem diesem Modell im einzelnen zu Grunde liegenden Annahmen vgl. Teil II, Kapitel 1.5.2

²⁹⁾ Im Sinne der gesetzlichen Definition gemäß § 86 Abs. 2 BBiG: Das Ausbildungsplatzangebot eines Jahres ergibt sich demnach rechnerisch aus der Summe der neu abgeschlossenen Verträge („realisiertes Angebot“) und der Zahl der am 30. September bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten, noch unbesetzten Ausbildungsplätze („erfolgsloses Angebot“).

³⁰⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 1.4.1, Seite 96.

³¹⁾ Die Zunahme der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den neuen Ländern um 5.078 führt die BA auch auf eine größere Zahl von Jugendlichen aus dem Rechtskreis des SGB II zurück, die bisher nicht in der Ausbildungsstatistik enthalten waren.

angewandten Strukturquotenverfahren erfolgt die Vorausschätzung, indem für das Basisjahr 2005/2006 und frühere Jahre altersjahrgangsbezogene Nachfragequoten ermittelt werden (z. B. Anteil der sechzehnjährigen Nachfrager an der gesamten Gruppe der Sechzehnjährigen, Anteil der siebzehnjährigen Nachfrager an der gesamten Gruppe der Siebzehnjährigen usw.). Diese Quoten werden anschließend auf die Kohortenstärken der Sechzehn- bis unter Fünfundzwanzigjährigen im Jahr 2007 bzw. in den folgenden Jahren projiziert. Dabei wurden aufgrund des zu erwartenden deutlichen Angebotsanstiegs drei Szenarien der künftigen Nachfrageentwicklung berechnet.³²⁾ Das BIBB geht dabei davon aus, dass mit der zweiten, mittleren Variante eine realistische Zielgröße beschrieben wird.

Diese Variante rechnet in den alten Ländern mit einer allmählichen Rückkehr der Einmündungsquoten in die duale Berufsausbildung zumindest auf das Niveau von 2001 bis spätestens zum Jahr 2010. Für die neuen Länder wird, was die unter Achtzehnjährigen angeht, mit einer Angleichung der Einmündungsquoten an die Verhältnisse des Jahres 2001 schon im Jahr 2007 gerechnet; die Beteiligungsquoten der Älteren werden auf das bereits recht hohe Niveau des Jahres 2006 fixiert.

Bundesweit würde 2007 die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsplatznachfrager um + 20.000 auf 596.000 steigen. Zuwächse gäbe es aber auch hier nur in den alten Ländern (+22.000), während es in den neuen Ländern zu einem leichten Rückgang um 2.000 kommen würde. Im Jahr 2008 würde die bundesweit gemessene Nachfrage nochmals um 2.000 zulegen, obwohl in den neuen Ländern der Rückgang 17.000 Personen umfassen würde. Doch käme es in den alten Ländern nochmals zu einem merklichen Anstieg um weitere 19.000 auf nunmehr 493.000 Ausbildungsanfänger.

Insgesamt dürfte diese mittlere Variante, die 22.000 zusätzlich besetzte Ausbildungsplätze im Jahr 2007 und nochmals weitere 19.000 im Jahr 2008 erwartet, eine realistischere Zielgröße darstellen. Nichtsdestotrotz ist auch eine solche Entwicklung von einem weiterhin substantiellen wirtschaftlichen Aufschwung abhängig. Die angestellten Vorausschätzungen des Ausbildungsplatzangebots gehen von einem solchen Aufschwung aus und zeigen, dass in diesem Fall für 2007 und 2008 durchaus mit einer merklichen Angebotssteigerung gerechnet werden kann.

³²⁾ Zu den Einzelheiten der methodischen Verfahren und ermittelten Varianten vgl. Teil II, Kapitel 1.5.1.

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2007

1. Das Bundeskabinett beschließt den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Berufsbildungsbericht 2007.
2. Die Bundesregierung bekräftigt ihr Ziel, dass jeder ausbildungsfähige und ausbildungswillige Jugendliche ein Ausbildungsangebot erhalten soll. Die Bundesregierung dankt allen Unternehmen, Betrieben und Praxen, die 2006 mit ihrem Ausbildungsengagement zur positiven Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen beigetragen haben. Die zu erwartende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen vor allem in den alten Ländern wird 2007 und in den kommenden Jahren besondere Anstrengungen aller Beteiligten erfordern. Die Bundesregierung hat daher am 5. März 2007 mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft unter Einbeziehung des Bundesverbandes der Freien Berufe den Ausbildungspakt um weitere drei Jahre bis zum Jahr 2010 verlängert. Die Bundesregierung fordert die Unternehmen und Sozialpartner auf, die positive konjunkturelle wirtschaftliche Entwicklung und die Wachstumsinitiativen der Bundesregierung für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zu nutzen.
3. Ziel der Bundesregierung ist es, das weltweit anerkannte System der dualen Berufsausbildung in Deutschland in Zusammenarbeit mit allen Akteuren zukunftsfähig auszugestalten. Deshalb begrüßt das Bundeskabinett den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung einberufenen Innovationskreis Berufliche Bildung (IKBB), der Vorschläge für eine strukturelle Weiterentwicklung der beruflichen Bildung berät, die auf eine umfassende Modernisierung zielen. Nach den derzeitigen Planungen ist vorgesehen, die Beratungsergebnisse im Innovationskreis Berufliche Bildung im Sommer 2007 abschließend zu diskutieren und entsprechende Handlungsempfehlungen zu veröffentlichen.
4. Die mittel- und langfristige Sicherung des Fachkräfteangebotes ist die zentrale Herausforderung für die Zukunft von Wachstum und Beschäftigung in Deutschland. Diese Aufgabe erfordert eine nationale Qualifizierungsinitiative als gemeinsame Anstrengung von Bund, Ländern, Unternehmen, Verbänden, Stiftungen und anderen Beteiligten. Die Bundesministerin für Bildung und Forschung wird beauftragt, in Zusammenarbeit insbesondere mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales, dem Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, dem Bundesminister des Innern und dem Beauftragten der Bundesregierung für Angelegenheiten der neuen Länder bis zum Herbst 2007 dafür ein Konzept vorzuliegen.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2007 der Bundesregierung

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt 2006

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2005 bis zum 30. September 2006 wurden bundesweit 576.200 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr sind dies 26.000 Verträge oder 4,7 Prozent mehr. Im Vergleich zu 2003 ist dies ein Zuwachs von 18.900 bzw. 3,4 Prozent. Bis zum Jahresende lag der Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr im Bereich der Industrie- und Handelskammern bei 5,5 Prozent, im Handwerk bei 3,1 Prozent sowie in der Landwirtschaft bei 7,0 Prozent. Nach wie vor können aber viele Jugendliche nicht in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden. Die im Hauptausschuss vertretenen Gruppen schätzen die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt deshalb unterschiedlich ein.

Neue Konzepte in der Ausbildungsstatistik

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit kann als Geschäftsstatistik die reale Situation beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung nur unvollständig abbilden. Eine „Integrierte Ausbildungsstatistik“ würde hingegen alle relevanten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote auf Basis der Schulabgängerzahl eines Jahres in den Blick nehmen. Dazu wurde in Hessen ein Konzept entwickelt und mit positivem Ergebnis auf seine Machbarkeit geprüft. Damit liegt ein handhabbares Instrument vor, das die bestehenden Daten und Strukturen einbezieht und deren Aussagegehalt insgesamt deutlich stärkt.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten der Bundesländer ließe sich das Konzept vergleichsweise problemlos von der Bundesebene übernehmen und für alle Länder als ein neues Gesamtsystem umsetzen. Zugunsten vergleichbarer Aussagen macht eine solche Statistik Sinn, wenn sie bundesweit einheitlich angewandt wird.

Europäisierung der Berufsbildung

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt die Fortschreibung des Kopenhagen-Prozesses und den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), an dessen Entwicklung er sich konstruktiv beteiligt hat. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung betont, dass für eine erfolgreiche Umsetzung des EQR folgende Prämissen erfüllt sein müssen:

- Beruflicher Kompetenzerwerb muss auf allen Stufen angemessen berücksichtigt werden – d. h., alle Stufen des EQR müssen über verschiedene Bildungswege erreicht werden können (Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung).
- Die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit muss seine Hauptfunktion sein.
- Der EQR muss für seine Nutzer handhabbar sein – d. h., dass die Deskriptoren zur Beschreibung von Kompetenz valide und einfach nachvollziehbar sind.
- Die Deskriptoren müssen so formuliert sein, dass sie für eine nationale Umsetzung keinerlei Restriktionen beinhalten.
- Die Ganzheitlichkeit von Qualifikationen muss gewahrt, deren Atomisierung verhindert und ihr beschäftigungsbefähigender Zuschnitt sichergestellt werden. Das bedeutet, das Berufsprinzip darf nicht berührt werden.
- Der Einführung des EQR muss eine Phase der Erprobung, Evaluation und Revision vorausgehen.

Zukunft des Berufsbildungsberichts

Der Berufsbildungsbericht der Bundesregierung enthält wichtige und aktuelle Informationen zur Situation der beruflichen Bildung. Der Hauptausschuss erwartet jedoch von der Bundesregierung, dass sie die Ergebnisse der Beratungen seines Unterausschusses Berufsbildungsbericht/Haushalt umfassender aufgreift und bei der Berichterstattung berücksichtigt. Struktur und Aufmachung des Berufsbildungsberichts sollten ferner zeitgemäßer gestaltet werden – auch unter Einbeziehung der neuen Medien. Das Bundesinstitut für Berufsbildung sollte alle statistischen Tabellen, die bisher Bestandteil des Berufsbildungsberichts sind, zentral im Internet publizieren. Damit könnte jeder Interessent stets die aktuellen Zahlen einsehen und sie bei Bedarf weiterverarbeiten. Eine ähnliche Vorgehensweise bietet sich für jährlich wiederkehrende Ausarbeitungen an, zum Beispiel zur Entwicklung der Ausbildungsvergütungen, zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe etc. Hier sollte gegebenenfalls ein zentraler Ort eingerichtet werden, von dem Interessenten auf die Ausarbeitungen verlinkt werden.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung fordert zudem die Bundesregierung auf, sich im Berufsbildungsbericht intensiver als bisher mit der Situation der beruflichen Weiterbildung zu beschäftigen.

Votum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2007

„Ein Prophet gilt nirgends weniger als in seinem Vaterland und bei seinen Verwandten und in seinem Hause“ – diese biblische Weisheit lässt sich auch auf die berufliche Bildung in Deutschland übertragen. Während in einer internationalen Vergleichsstudie der OECD³³⁾ Deutschland zu den Benchmarks gezählt wird und der Ausbildungspakt eingehend und differenziert betrachtet wird, werden in Deutschland vornehmlich Defizite diskutiert. Deutschland steht im OECD-Vergleich beim Verhältnis der Jugendarbeitslosigkeit zur Erwachsenenarbeitslosigkeit an der Spitze. Alle anderen OECD-Länder haben größere Schwierigkeiten der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Nach einer weiteren internationalen Vergleichsstudie³⁴⁾ ist die betriebliche Ausbildungsbeteiligung nirgends höher als in Deutschland. Hierzulande wird auf der Basis undifferenzierter Ausbildungsbetriebsquoten unablässig der Rückzug der Betriebe aus der Berufsausbildung debattiert. Dagegen steht das unverändert hohe Engagement der Unternehmen, das in den letzten Jahren bei insgesamt zurückgehender Beschäftigung zu steigenden Ausbildungszahlen geführt hat. Auch im letzten Jahr fiel der Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen größer aus als allein aufgrund der Impulse des Beschäftigungssystems zu erwarten gewesen wäre – so die zutreffende Kommentierung im Berufsbildungsbericht 2007 der Bundesregierung. Im Einzelnen:

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt 2006

Im Zeitraum vom 1. Oktober 2005 bis zum 30. September 2006 wurden bundesweit 576.200 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Im Vergleich zum Vorjahr sind dies 26.000 Verträge oder 4,7 Prozent mehr. Im Vergleich zu 2003 – dem Jahr vor dem Ausbildungspakt – ist dies ein Zuwachs von 18.900 bzw. 3,4 Prozent. Bis zum Jahresende lag der Zuwachs zum Vorjahr im Bereich der Industrie- und Handelskammern bei 5,5 Prozent, im Handwerk bei 3,1 Prozent sowie in der Landwirtschaft bei 7,0 Prozent. Nach Einschätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist der Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen alleine betrieblichen Ursprungs.

Die Zahl der gemeldeten Bewerber für eine Ausbildungsstelle ist im Berichtsjahr 2005/2006 um 22.100 auf 763.100 angestiegen. Dieser Anstieg beruht ausschließlich auf einer Zunahme an Bewerbern aus früheren Schulentlassjahren („Altbewerber“), u. a. aufgrund der intensiveren Betreuung von Jugendlichen aus dem Rechtskreis SGB II, die früher die Berufsberatung vielfach nicht aufgesucht haben.

Mehr noch nicht vermittelte Bewerber (+8.900 auf 49.500) bei einer geringeren Zunahme der unbesetzten Stellen (+2.800 auf 15.400) ließen auch die Lücke auf dem Ausbildungsmarkt größer werden als im Vorjahr (+6.200). Durch zusätzliches Engagement aller Beteiligten wurde allerdings bereits ein Großteil des Bewerberzuwachses aufgefangen. Mit den Ende September bei der BA gemeldeten 15.400 unbesetzten Ausbildungsplätzen, den bis zu 40.000 EQJ-Plätzen und weiteren Programmplätzen (Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost und zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze der Bundesagentur für Arbeit) standen genügend Angebote zur Verfügung, um allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen einen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

Auf Grund der vielfältigen Aktivitäten der Agenturen und Kammern konnte die Zahl der noch unvermittelten Bewerber bis Mitte Januar 2007 um 32.000 abgebaut werden. Sie lag mit 17.400 um rd. 1.800 über dem Niveau von 2006.

Damit wurde auch ein deutlicherer Abbau als im Vorjahr erreicht (2006: 65 Prozent; 2005: 61 Prozent). Ihnen standen im Januar noch rund 20.000 Angebote (Ausbildungsplätze, Programmplätze, EQJ-Plätze) gegenüber.

Verlängerung des Ausbildungspakts bis 2010

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt: Die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt können nur gemeinsam gelöst werden. Deshalb haben die Partner des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ am 5. März 2007 den Ausbildungspakt bis 2010 verlängert.

Auch künftig setzen sich die Paktpartner das Ziel, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung oder Qualifizierung zu unterbreiten. Hierzu haben sie erneut zahlreiche Maßnahmen zur Mobi-

³³⁾ <http://www.oecd.org/dataoecd/0/30/37805131.pdf>.

³⁴⁾ http://www.f-bb.de/fbb/materialien/Frommberger_AGBFN_Vortrag_Nürnberg%202006.pdf.

lisierung von Ausbildungsplätzen sowie einer zielgenauen Vermittlung in Ausbildung vereinbart. Die Paktpartner machen darüber hinaus deutlich, dass die Verbesserung der Chancen Jugendlicher aber auch eine über diesen Pakt hinausgehende Aufgabe insbesondere der Bildungs-, Familien-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik ist.

Mit dem neuen Ausbildungspakt hat sich der Kreis der Paktpartner erweitert. Der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) wird gemeinsam mit den bisherigen Paktpartnern an der Umsetzung der vereinbarten Ziele arbeiten.

Zu den zentralen Vereinbarungen des verlängerten Ausbildungspaktes zählen:

- Die Wirtschaft setzt sich das verbindliche Ziel, im Durchschnitt pro Jahr 60.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben. Neu ist die Zusage für jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe. Darüber hinaus sagt die Wirtschaft zu, jährlich 40.000 Plätze für die betrieblichen Einstiegsqualifizierungen (EQJ) bereitzustellen.
- Die Bundesregierung hat das Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm) von 25.000 auf 40.000 Plätze aufgestockt und die Förderung für die kommenden drei Jahre sichergestellt. Sie unterstützt die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen mit Förderprogrammen wie JOBSTARTER und dem Bundes-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost. Sie schreibt den Anteil der Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung auf mindestens 7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fest.
- Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Aktivitäten des Paktes neben ihrer Kernaufgabe der Beratung und Vermittlung in Ausbildung mit dem Einsatz ihres Förderinstrumentariums auf hohem Niveau, zusätzlich 7.500 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen einmalig im Herbst 2007 und einer weiteren Schwerpunktsetzung bei präventiven Projekten zur Verbesserung der Ausbildungsreife.

Da es für die Vermittlung in Ausbildung entscheidend auf die allgemein bildenden Schulen und die Verbesserung des Übergangs von der Schule in Ausbildung ankommt, appellieren die Paktpartner an die Länder, die zu hohe Zahl der Schulabgänger ohne Schulabschluss und ohne ausreichende berufsqualifizierende Fertigkeiten nachhaltig und deutlich zu verringern. Um die Kooperation von allgemein bildenden Schulen insbesondere mit Betrieben zu intensivieren und die Berufsorientierung der Jugendlichen zu verbessern, setzen die Paktpartner die bewährte Zusammenarbeit mit der Kultusministerkonferenz fort. Ziel ist ein Gesamtkonzept zur Berufswegeplanung. Dies beinhaltet auch eine Begleitung von Schülerinnen und Schüler durch Paten und Mentoren aus der betrieblichen Praxis.

Die Paktpartner werden ihr Engagement mit dem neuen Ausbildungspakt intensiv fortsetzen. Sie appellieren zudem an alle, die für Ausbildung Verantwortung tragen, d. h. an Gewerkschaften ebenso wie an Länder, Kommunen, Kirchen und Verbände, ebenfalls alles für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu unternehmen. Auch die Jugendlichen und ihre Eltern sind gefordert, sich aktiv und eigenverantwortlich um ihre berufliche Zukunft und die ihrer Kinder zu kümmern.

EQJ-Programm erfolgreich

Im dritten Paktjahr hat EQJ weiter deutlich an Dynamik und Akzeptanz gewonnen: Seit August 2006 bis Mitte Januar 2007 wurden rd. 41.800 EQJ-Angebote bei den Agenturen für Arbeit registriert; 24.600 Jugendliche haben im gleichen Zeitraum eine Einstiegsqualifizierung begonnen. Die Vermittlungen in EQJ gehen in den ersten Monaten des neuen Jahres weiter, so dass das erweiterte Fördervolumen von bis zu 40.000 Plätzen voraussichtlich erreicht werden kann.

Der 4. Zwischenbericht der Begleitforschung zu EQJ zeigt, dass das Programm für viele junge Menschen mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven eine erfolgreiche Brücke in Berufsausbildung ist. Dabei haben sich die Übergangsquoten in Ausbildung 2006 sogar gegenüber 2005 noch verbessert: Während im ersten Programmjahr 61,1 Prozent (56,5 Prozent betriebliche Ausbildung) im Anschluss eine Ausbildung angetreten haben, ist die Quote im zweiten Jahr auf 69,7 Prozent (62,4 Prozent betriebliche Ausbildung) angestiegen. Dabei haben Jugendliche mit Migrationshintergrund (34,5 Prozent der Teilnehmer) besonders profitiert: 69,9 Prozent haben im Anschluss eine Ausbildung begonnen (64,1 Prozent betriebliche Ausbildung).

Positiv ist auch die Entwicklung der Ausbildungsleistung von Unternehmen, die EQJ-Plätze anbieten: Die Ausbildungsleistung hat sich über alle Unternehmen hinweg positiv entwickelt. Aus der Gruppe der Betriebe, die einen Praktikanten beschäftigten und zuvor kein Ausbildungsbetrieb waren (20,2 Prozent aller teilnehmenden Betriebe), sind nach EQJ mehr als ein Drittel (34,1 Prozent) zum Ausbildungsbetrieb geworden. Bei den Unternehmen, die zuvor schon Ausbildungsbetrieb waren (79,8 Prozent aller teilnehmenden Betriebe), hat es ebenfalls insgesamt einen positiven Nettoeffekt gegeben.

Weiterbildung

In unserer modernen Wissensgesellschaft spielt Weiterbildung eine wichtige Rolle. Für die Arbeitgeber ist berufliche Weiterbildung daher ein zentraler Bestandteil einer

zukunftsorientierten Personalentwicklung und damit der Unternehmensstrategie. Sie investieren pro Jahr rund 27 Mrd. Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Die berufliche Weiterbildung hält sich damit trotz der in den letzten Jahren angespannten konjunkturellen Situation und der schwierigen Rahmenbedingungen konstant. Sorgen bereitet den Arbeitgebern allerdings ein relativ großer Sockel an Nicht-Teilnehmern, der rund ein Drittel der Erwerbsbevölkerung ausmacht. Dies hängt auch damit zusammen, dass in den allgemein bildenden Schulen nur wenig Motivation und Selbstlernkompetenzen für ein lebenslanges Lernen entwickelt werden.

Von zentraler Bedeutung für Lebenslanges Lernen ist daher ein qualitativ hochwertiges Bildungssystem beginnend mit der frühkindlichen Bildung, das das Fundament auch für späteres Lernen legt inklusive Lernfähigkeit und Lernmotivation. Wichtig ist darüber hinaus ein durchlässiges Bildungssystem. Insbesondere zwischen beruflicher und akademischer Bildung müssen Übergänge leichter möglich werden. Die Arbeitgeber begrüßen daher die im Koalitionsvertrag enthaltene Zielsetzung einer Erleichterung für die Aufnahme des Hochschulstudiums von beruflich Qualifizierten. Eine Umsetzung dieses Ziels sollte vom BMBF im Verbund mit den Ländern zeitnah erfolgen. Ein bildungsbereichübergreifender Nationaler Qualifikationsrahmen ist hierfür ein wichtiges Instrument. Mit ihm können Qualifikationen aus der beruflichen Bildung und der akademischen Bildung mit einheitlichen Kriterien beschrieben und damit vergleichbar und transparent werden.

Eine wichtige Rolle beim Lebenslangen Lernen spielt die Aufstiegsfortbildung. Die Teilnehmer- und Absolventenzahlen der geregelten Aufstiegsfortbildung weisen ein konstant hohes Niveau aus. Im IHK-Bereich erreichten die Teilnehmerzahlen einen 10-Jahres-Höchststand. Die hohe Akzeptanz der öffentlich-rechtlichen Fortbildungsprüfungen hängt auch mit der Förderung des AFBG zusammen. Diese sollte bei jeglichen Überlegungen zum Bildungssparen einbezogen werden.

Das BMBF hat Gutachten zur Etablierung eines Weiterbildungssparens in Auftrag gegeben. Die Empfehlungen der Gutachten wiesen insoweit in die richtige Richtung, als Eigeninitiative und Eigenengagement (auch finanzielles) Basis der Überlegungen sind. Nur so ist eine ausreichende Motivation der Teilnehmer sicherzustellen. Fraglich ist allerdings, ob gerade bildungsferne Gruppen, bei denen die Lernmotivation entscheidend ist, mit dem Instrument erreicht würden. Bei der Ausgestaltung der Instrumente wäre daher darauf zu achten, die Mitnahmeeffekte und den bürokratischen Aufwand so gering wie möglich zu halten.

Generell muss das Ziel sein, die Reaktionsfähigkeit und Flexibilität des Weiterbildungsmarktes zu erhalten. Das

gilt auch für die Beratungen des BMBF-Innovationskreises Weiterbildung, die nicht zu neuen Regulierungen führen dürfen.

Europäisierung der Berufsbildung

Die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft begrüßen die Fortschreibung des Kopenhagen-Prozesses und die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens. Sie haben sich daher an seiner Entwicklung konstruktiv beteiligt. Die Zustimmung zu bzw. das Gelingen eines EQR in Europa hängt entscheidend von seiner Ausrichtung am Bedarf der Wirtschaft und am Nutzen für die Unternehmen ab.

Die Wirtschaft wird die „Europäische Öffnung“ der Berufsbildung weiterhin konstruktiv und zukunftsorientiert begleiten. Das gilt auch für das Konsultationsverfahren zu ECVET. Richtschnur muss der Bedarf der zukünftigen Nutzer sein – noch so elaborierte Konstrukte helfen nicht, wenn weder Betriebe noch Bildungsnachfrager etwas damit anfangen können.

Die neue EU-Strukturfondsförderperiode bringt die Chance einer Neugestaltung der öffentlichen Ausgaben für die berufliche Weiterbildung mit sich. Kritisch bemerken die Arbeitgeber, dass die großen BMBF-Programme der lernenden Regionen und QUEM einen Mehrwert für die Unternehmen und Erwerbstätigen nicht nachweisen konnten.

Die EU entfaltet immer größere Aktivitäten in der Berufsbildung, somit auch für das lebenslange Lernen. Die EU-Mitteilung zum lebenslangen Lernen greift die grundlegenden Notwendigkeiten auf. Aktionspläne und die Aufforderung zur Entwicklung nationaler Strategien lebenslangen Lernens werden daraus folgen. Bei den Planungen zum Europäischen Qualifikationsrahmen sollte darauf geachtet werden, dass die Weiterbildung in ihrer differenzierten Ausgestaltung angemessen und adäquat berücksichtigt wird. Das darf nicht dazu führen, dass neue Regeln für den Weiterbildungsmarkt in Deutschland erwachsen.

Die Wirtschaft bedauert, dass die Projektauswahl zum neuen integrierten EU-Programm zum lebenslangen Lernen nunmehr ohne Wirtschafts- und Sozialpartner stattfindet.

Votum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 2007

Die berufliche Bildung ist im Jahr 2006 an zentralen Punkten nicht weitergekommen. Trotz des konjunkturellen Aufschwungs blieben berufliche Aus- und Weiterbildung in ihrem Tief sitzen, sie schafften keinen Aufschwung:

(1) Die berufliche Weiterbildung ist an einem neuerlichen Tiefpunkt angekommen. Die Zahl der Teilnehmer an der Weiterbildung sinkt kontinuierlich, die Zahl der Beschäftigten nimmt ab, die Selektion ist unverändert groß. Im europäischen Vergleich der Weiterbildungsdaten fällt Deutschland immer weiter zurück. Insgesamt war 2006 ein schwarzes Jahr für die berufliche Weiterbildung. Deutschland ist weit davon entfernt, ein modernes Weiterbildungsangebot zu präsentieren.

(2) In der beruflichen Erstausbildung ist eine wirkliche Trendwende erneut nicht geschafft worden. 160.000 Bewerber blieben ohne ein konkretes Ausbildungsangebot, obwohl sie aktuell eine betriebliche Ausbildung haben wollten. Der Ausbildungspakt ist weiterhin kein Erfolg. Die Paktpartner sonnen sich in Erfolgen, die nur auf dem Papier stehen. Politiker verlieren bei den jungen Menschen immer mehr an Vertrauen. Anstatt Ausbildung anzubieten meinen die Paktpartner, die Jugendlichen mit Praktikumsplätzen abspeisen zu können.

(3) Die Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität ist nur von geringem Interesse bei den Kammern und den Politikern. Ein Berufsbildungs-PISA würde beweisen, wie massiv die Ausbildungsprobleme in Wahrheit sind.

(4) Das Berufsbildungssystem braucht neue Impulse: Die berufliche Ordnungspolitik muss sich neu aufstellen, dazu muss der Beschluss der Kultusminister sofort umgesetzt werden. Das Konsensprinzip muss endlich wieder gelten, statt es permanent zu brechen. Das System der Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung bedarf dringend einer gerechten Beteiligung aller Unternehmen. Der NQR/DQR braucht Bodenhaftung, der der beruflichen Bildung endlich ihren angemessenen Stellenwert einräumt. Alle sinnlosen Warteschleifen in Berufsfachschulen und bei Bildungsträgern müssen in drei Jahren vollständig abgebaut werden: eine qualifizierte Berufsausbildung wird allen Bewerbern angeboten – egal an welchem Lernort diese stattfindet.

I. Der Staat muss seine Verantwortung wahrnehmen!

Im Teil I des Berichts wird als Beratungsergebnis des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) beim Bundesbildungsministerium wiedergegeben: „Zwischen den verschiedenen Teilbereichen des Bildungssystems gibt es in Deutschland eine schon traditionell zu nennende Abschotung. Dies gilt ... für die unterschiedlichen Bereiche der beruflichen Bildung (duale Ausbildung/vollzeitschulische Ausbildungsgänge)“ Eine nicht neue und deswegen auch nicht überraschende Erkenntnis. Was wird nun zur Überwindung dieser Barrieren angeboten? Wenig bis nichts. Dabei wäre es angesichts der katastrophalen Ausbildungsplatzsituation höchste Zeit, die durchaus vorhandenen Kapazitäten des beruflichen Ausbildungs- und Übergangssystems insgesamt besser zu nutzen und aus Teilen des Übergangssystems ein Ausbildungssystem zu machen, das diesen Namen verdient. Ansonsten werden nicht nur die Lebenszeit der Jugendlichen, ihre Fähigkeiten, aber auch die Ressourcen des Bildungssystems weiter vergeudet.

„Was zu tun ist: Kombination von berufsfachschulischer und betrieblicher Ausbildung!“

Da die beste Zugangsmöglichkeit zum Arbeitsmarkt ein BBiG/HwO-Prüfungszeugnis bietet, sieht das neue Berufsbildungsgesetz durch eine entsprechende Ermächtigung der Landesregierungen vor, dass Schülerinnen und Schüler Zugang zur Abschlussprüfung erhalten, wenn der (betriebliche) Praxisanteil angemessen ist. Es ist nach der Reform des BBiG zwar die Verantwortung der Länder, die schulischen Curricula so zu verändern, dass die Absolventen solcher Kombinationsmodelle die Kammerprüfungen bestehen und damit die neu eröffneten Möglichkeiten auch nutzen können, aber auch fast zwei Jahre nach Verabschiedung des neuen BBiG ist noch nicht viel geschehen. Wir fordern deshalb den Gesetzgeber auf, diese Befristungen aus dem Gesetz zu streichen.

II. 160.000 Jugendliche gingen 2006 bei der Ausbildungsplatzsuche leer aus

Die Ausbildungslücke ist viel größer als die Bundesagentur für Arbeit offiziell angibt: Jugendliche, die in Warteschleifen stecken oder aufgegeben haben, fallen aus der Statistik. Obwohl die deutsche Wirtschaft boomt, fanden 160.000 Bewerber/-innen 2006 keine Ausbildungsstelle, wie die Gewerkschaften, das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hochgerechnet haben.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit vom Dezember 2006 sieht harmloser aus: Nur 20.400 Bewerber blieben ihr zufolge ohne Ausbildungsplatz. Hinzu kamen 28.300 Jugendliche, die ihre Ausbildung nicht angetreten oder wieder gekündigt hatten. Von den gemeldeten Ausbildungsstellen waren 7.600 noch unbesetzt. „Diese Zahlen bilden die Ausbildungslücke nur ungenügend ab“, kommentiert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Die BA-Statistik zeigt auf, dass Ende September bei den Arbeitsagenturen insgesamt 763.000 Bewerber für eine Ausbildung registriert waren – doch nur etwa 371.500 fanden einen Ausbildungsbetrieb. Der Rest musste sich Alternativen suchen:

22 Prozent versuchten ihre Chancen auf eine Ausbildungsstelle zu erhöhen, indem sie wieder die allgemein bildende Schule besuchten oder aber an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilnahmen. 10 Prozent wollten sich als ungelernete Hilfskräfte auf dem Arbeitsmarkt verdingen – und nicht wenige sind „unbekannt verblieben“.

Vor allem Hauptschüler haben schlechte Chancen: Nur 43 Prozent konnten an einen Ausbildungsbetrieb vermittelt werden. Erfolgreicher waren die Realschüler mit 53 Prozent. Damit überrundeten sie sogar die Abiturienten, die nur zu 50 Prozent einen Ausbildungsplatz fanden – wahrscheinlich weil sich Gymnasiasten nicht gezwungen sehen, jedes Angebot anzunehmen. Schließlich steht ihnen auch ein Studium offen. Erstaunlich wirkt zunächst die hohe Vermittlungsquote bei Schulabbrechern und Förder-schülern: 63 Prozent fanden eine Berufsausbildung. Allerdings gelangen viele schwache Schüler gar nicht erst in die Statistik, weil offiziell nur als „Bewerber“ gilt, wer von der Berufsberatung als „ausbildungsfähig“ und „für den gewünschten Beruf als geeignet“ befunden wurde.

Jugendliche mit Migrationshintergrund werden besonders benachteiligt, auch wenn sie ebenso gute Zeugnisse vorweisen können wie die deutschen Mitbewerber: Von ihnen bekamen nur 31 Prozent der Hauptschüler einen betrieblichen Ausbildungsplatz, bei den Realschülern waren es ganze 34 Prozent.

Insgesamt sind die Jugendlichen die großen Verlierer auf dem deutschen Arbeitsmarkt: 415.015 Arbeitslose waren

im Dezember unter 25 Jahre alt. Noch einmal so viele dürften sich in diversen Maßnahmen der Arbeitsagenturen befinden. Das Statistische Bundesamt hat ermittelt, dass die tatsächliche Jugendarbeitslosigkeit bei rund 15 Prozent liegt – damit liegt sie fast doppelt so hoch wie bei den Erwachsenen.

III. Ausbildungspakt

Noch vor wenigen Wochen haben Wirtschaft und BA eine positive Bilanz des Ausbildungspakts gezogen. Die Einstiegsqualifizierungen – subventionierte Praktika für Jugendliche ohne Lehrstelle – lobten sie als „erfolgreiche Brücke in die Berufsausbildung“.

Der Bundesrechnungshof hatte jedoch bereits im letzten Jahr Kritik am Ausbildungspakt geübt. Nach seiner Einschätzung ebnet die staatlich geförderten Berufspraktika nur selten den Weg in eine Ausbildung.

In einem internen Bericht kommt der Bundesrechnungshof in diesem Jahr erneut zu dem Ergebnis, dass die „Integrationserfolge in betriebliche Ausbildungsverhältnisse eher gering“ seien. Nach den vorliegenden Daten schaffe nur jeder zweite Jugendliche den Übergang in eine Ausbildung. Die Prüfer ermittelten besonders in den neuen Ländern enttäuschende Werte. Dies gelte „auch dann, wenn man die schwierige Lage am Ausbildungsmarkt berücksichtigt“.

Der Bundesrechnungshof beanstandete die Sorglosigkeit bei der Erfolgskontrolle. „Bedenklich“ sei zudem, dass die Arbeitsagenturen Betrieben Steuerermittel zuleiteten, auch wenn diese für die Jugendlichen keine Sozialabgaben zahlten. Die Agenturen prüften nicht einmal, ob die Betriebe die Praktikumsvergütung von 192 Euro im Monat zahlten. Sie verließen sich darauf, dass sich die Jugendlichen von allein beschweren; das hält der Rechnungshof für wirklichkeitsfremd.

In einer ausführlichen Stellungnahme hat die Bundesagentur zu den Vorwürfen Stellung bezogen. In vielen Punkten gibt sie den Kritikern Recht, verweist aber auf ihre erfolglosen Bemühungen bei den anderen Paktpartnern – also bei der Wirtschaft und der Bundesregierung – Zustimmung für notwendige Änderungen zu bekommen.

So habe die Bundesagentur mehrfach angemahnt, eine stärkere Fokussierung auf die Zielgruppen vorzunehmen. Schließlich sei es wenig sinnvoll, dass Jugendliche mit gutem mittlerem Bildungsabschluss, Abitur oder abgebrochene Hochschulausbildung im Programm untergebracht werden. „Seitens der Wirtschaft wurde Wert darauf gelegt, dass es keine Einschränkungen hinsichtlich der Vorbildung der geförderten Teilnehmer geben dürfe“, heißt es wörtlich in der Stellungnahme der Bundesagentur. Die Arbeitgeber würden ähnlich hohe Anforderungen

an die Qualifikation der Bewerber stellen wie an Azubis. Jugendliche ohne Ausbildungsbefähigung würden deshalb auch bei EQJ keine Chance haben.

Bestätigt wird von der Bundesagentur auch, dass es durch EQJ zu erheblichen Mitnahme- und Verdrängungseffekten von regulären Ausbildungsplätzen komme. In den Dienstbesprechungen mit den Regionaldirektionen wären wiederholt solche Erfahrungen der Praxis zur Sprache gekommen. Vergeblich habe die Agentur diesen Punkt im Lenkungsausschuss des Ausbildungspaktes angesprochen. Dort wurden diese Hinweise nicht ernst genommen.

Resignierend heißt es weiter in der Stellungnahme, dass im Übrigen es den örtlichen Agenturen nicht möglich sei, in den Fällen zu handeln, wo es Arbeitgebern nur um billige Praktikanten gehe. Die Agentur könne eine Ablehnung von Förderanträgen nicht damit begründen, dass eine Übernahme in eine Ausbildung nicht vorgesehen sei. Die Pakt-Bedingungen würden dies so nicht vorsehen.

Die Agentur weist eine Verantwortung für die Erfolgskontrolle oder die Qualität einer Einstiegsqualifikation weit von sich. „Für die Prüfung der Qualität der einzelnen EQJ und des Qualifikationszuwachses bei den geförderten Jugendlichen sind die Kammern (z. B. IHK/HwK) zuständig“.

IV. Die Flexibilisierungsdebatte – alter Wein in neuen Schläuchen:

Hat die Schaffung von neuen Ausbildungsberufen in den 90er Jahren insbesondere im Dienstleistungssektor dazu beigetragen, die Lücke zwischen Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage nicht noch größer werden zu lassen, so nimmt die aktuelle Flexibilisierungsdebatte teilweise groteske Züge an; vermischt sie doch viele Sachverhalte und trägt zur Lösung des Problems wenig bei.

Insbesondere der Mythos von zu langer Erarbeitungsdauer und der geringen Flexibilität von Ausbildungsordnungen wird noch immer gebetsmühlenartig wiederholt, als wolle man die betriebliche Realität und Praxis einfach nicht zur Kenntnis nehmen.

Die Anknüpfung an neue flexible Ausbildungskonzepte wie die IT-Aus- und -Weiterbildung, das neue Strukturkonzept der Medienberufe, der Chemieberufe, der Metall- und Elektroberufe etc. wird nicht aufgegriffen und transferiert.

Eine wahre Renaissance erleben derzeit Vorschläge zur Flexibilisierung im Sinne einer Modularisierung der Ausbildungsberufe.

Die Vorschläge von BDA und einiger Wissenschaftler gehen in diese Richtung. Sie beinhalten eine Niveaubasenkung der Berufsausbildung und damit auch des Dualen Systems in einer Zeit, in der dieses in Konkurrenz mit den

Bachelor und akademischen Abschlüssen steht. Dies leistet keinen Beitrag zur Schaffung von mehr Ausbildungsstellen. Im Gegenteil, es wirft unzählige neue Fragen auf, wie z. B.

- Über welche Ausbildungszeit erhalten Auszubildende einen Ausbildungsvertrag?
- Welchen Beruf erlernen sie?
- Wie wird über eine modulare Berufsausbildung berufliche Identifikation und Handlungskompetenz hergestellt?
- Wer bestimmt über die Anzahl und die Reihenfolge der Module?
- Wer prüft, wer kommt für Prüfungsgebühren auf?

In der öffentlichen Diskussion werden drei Sachverhalte oft verschwiegen oder bleiben unberücksichtigt:

1. Immer weniger Betriebe bilden aus, und zugleich sind auch immer weniger Betriebe für die Ausbildung geeignet. Die Gewerkschaften haben zahlreiche bildungs- und tarifpolitische Vorschläge unterbreitet, wie Abhilfe geschaffen werden kann. Im Übrigen können die vielfachen Erkenntnisse aus den BIBB-Modellversuchen dazu genutzt werden, die Ausbildungsbereitschaft zu verbessern.
2. Es hat eine schleichende Verstaatlichung der Ausbildung stattgefunden. Wenn in einem Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung belegt wird, dass sich ca. 40% der Jugendlichen im Übergangssystem befinden – dann ist dies ein Beweis für die Verstaatlichung der Berufsausbildung. Damit nicht genug, fordern die Arbeitgeberverbände immer mehr Subventionen und Freiheiten vom Staat, fordern aber zugleich dessen Zurückhaltung – letztlich eine verkehrte Welt.
3. Trotz sinkender Schulabgängerzahlen wird die Absenkung des Facharbeiterniveaus propagiert. Hier wird deutlich, dass die Reise in Richtung Niedriglohn gehen soll.

Die oben genannten Ansätze zur Modularisierung werden gerne mit der Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens begründet. Zudem wird auf lernschwache Jugendliche verwiesen, für die Extraberufe und neue Übergänge von berufsvorbereitenden Maßnahmen in Ausbildung geschaffen werden müssten. Nicht berücksichtigt wird bei dieser Auseinandersetzung, dass Kernqualifikationen, Handlungs- und Prozessorientierung längst Eingang in die Berufsausbildungsordnungen gefunden haben, weil sich in dieser Weise moderne Arbeitsprozesse vollziehen. Und dass diese Entwicklungen die erforderliche Flexibilität der Ausbildungsberufe auf berufspädagogischer Grundlage und unter Wahrung des Berufsprinzips sicherstellen.

Angesichts des schon heute bestehenden Fachkräftemangels sprechen sich die Gewerkschaften für eine Stärkung der Beruflichkeit und des dualen Systems aus und setzen auf eine innovative Arbeitspolitik, die sich an einem ganzheitlichen Menschen und Bildungsbegriff orientiert.

„Entwicklung von Ausbildungsberufen“

Ein Schwerpunkt der Berufsbildungspolitik der letzten Jahre war es, die Entwicklung von Ausbildungsberufen zu beschleunigen, um auf diese Weise den Bestand an Ausbildungsplätzen zu erhöhen und Betriebe zu gewinnen, die bisher noch nicht ausgebildet haben. Diese Ziele konnten nicht erreicht werden. Der Mangel an Ausbildungsplätzen besteht nach wie vor, und die neuen Berufe haben nicht zu den erwarteten Auszubildendenzahlen geführt.

Die Bilanz bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe ist aber unter quantitativen Gesichtspunkten beeindruckend und kann sich sehen lassen: Von 1996 bis 2006 sind 46 neue und 227 modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten (von insgesamt 344 Ausbildungsberufen). Die aktuelle Neuordnungspraxis führt trotz der feststehenden demografischen Entwicklung immer noch in der Mehrzahl zur Verordnung von teilweise sehr spezialisierten Monoberufen. Die Gruppe der Arbeitnehmer erkennt das Bemühen an, auf diesem Weg neue Ausbildungskapazitäten zu erschließen und hält dies im Einzelfall auch für eine Erfolg versprechende Strategie. Auf der anderen Seite sieht die Gruppe der Arbeitnehmer in Verbindung damit aber zunehmende Probleme in Bezug auf die Möglichkeiten dual Ausgebildeter zur beruflichen Mobilität, fehlender Breite der Berufsausbildung und nicht zuletzt auch in Bezug auf zunehmende Schwierigkeiten bei der Organisation der Beschulung in Berufsschulen.

Nach Auffassung der Gruppe der Arbeitnehmer sind daher Möglichkeiten, bei Neuordnungen Berufe über gemeinsame Kernqualifikationen zu Berufsgruppen oder Berufsfamilien zusammen zu fassen, noch stärker zu nutzen. Durch die Definition gemeinsamer Kernqualifikationen in Verbindung mit spezialisierten Fachqualifikationen wird sowohl dem Bedarf der Wirtschaft nach beruflich mobilen und gleichzeitig spezialisierten Fachkräften mit Überblick als auch den Anforderungen in Bezug auf Transparenz und Vergleichbarkeit der vermittelten Qualifikationen und in Bezug auf organisatorische Umsetzbarkeit bei der Beschulung Rechnung getragen. Die positiven Erfahrungen bei entsprechenden Neuordnungen der letzten Jahre, z. B. bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe, sind daher für eine stärkere Anwendung dieses Prinzips bei der kontinuierlichen Modernisierung des Berufsbildungssystems zu nutzen.

Aktuell steht an, sog. Altberufe, die teilweise vor dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969 existieren, darauf zu überprüfen, welche Bedeutung und Rele-

vanz diese Berufe noch haben, zu welchen Berufsgruppen sie gehören, ob sie nach wie vor gebraucht werden und daher zur Neuordnung anstehen oder aber in bestehende Berufe integriert oder aufgehoben werden sollten.

Um eine vernünftige Entscheidungsgrundlage zu haben, bieten sich wissenschaftliche Analysen bzw. eine Vorlauforschung an, um die berufsbezogenen Entwicklungen nachvollziehen und somit Aussagen über die Zukunft von Berufen, auch der Altberufe, treffen zu können.

„Verbesserung der Qualität durch verstärkte Forschungsaktivitäten“

Ein weiteres wichtiges Thema für die Gewerkschaften ist die Verstärkung der Qualitätsdiskussion bei der Konzeption von Ausbildungsberufen. Für die Zukunft ist es erforderlich, verstärkt Neuordnungsaktivitäten durch vor- und nachgelagerte Forschungsphasen zu unterstützen, um frühzeitig Qualitätsmängel bei der Konzeption und Umsetzung von Ausbildungsberufen ermitteln und ggf. beheben zu können. Außerdem müssen die Anstrengungen verstärkt werden, um frühzeitig sich anbahnende Veränderungen der Qualifikationsanforderungen in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen erkennen zu können. Daher plädieren die Gewerkschaften für die verstärkte wissenschaftliche Erarbeitung von Grundlagen von Ausbildungsberufen im Zusammenhang mit einem betrieblichen Früherkennungssystem im Rahmen von Neuordnungsaktivitäten. Es soll mehr Zeit für Vorlauforschung ebenso wie für Evaluations- und Implementationsforschung zur Verfügung stehen, um die Entwicklung von neuen Tätigkeitsfeldern sowie die Umsetzung und Bewährung von Ausbildungsberufen in der Praxis zu untersuchen und um daraus Erkenntnisse für die Modernisierung von Berufen zu gewinnen.

„Anrechnung und Durchlässigkeit“

Nach der Schaffung von zahlreichen neuen zweijährigen Ausbildungsberufen stellen sich die Fragen von Anrechnung und Durchlässigkeit neu. In vielen Ausbildungsordnungen von zweijährigen Ausbildungsberufen wurde die Möglichkeit der Fortsetzung der Berufsausbildung in einen vergleichbaren dreijährigen Ausbildungsberuf festgelegt. Das gilt jedoch nur für die zeitliche Anrechnung der Ausbildungszeit, wenn der Absolvent/die Absolventin des zweijährigen Ausbildungsberufs einen Anschlussvertrag in einem dreijährigen Ausbildungsberuf erhält. Ihr Weiterkommen ist davon abhängig, ob die Leistungen des Auszubildenden als ausreichend angesehen werden, aber auch, ob der Ausbildungsbetrieb für eine Ausbildung in dem dreijährigen Ausbildungsberuf geeignet ist und die entsprechenden Inhalte vermitteln kann.

Dabei bedeutet Anrechnung nur die Berücksichtigung der Zeit der bisherigen Ausbildung, aber nicht die (teilweise)

Anrechnung von absolvierten Prüfungsteilen. Wer die Abschlussprüfung im zweijährigen Ausbildungsberuf absolviert hat, muss bei dem aufbauenden dreijährigen Abschluss die gesamte Abschlussprüfung mit den Inhalten der drei Jahre absolvieren, obwohl die ersten beiden Jahre schon geprüft wurden. Die Gewerkschaften sprechen sich dafür aus, hier Entwicklungen anzuschieben, um zu neuen Regelungen zu kommen, die die Anrechnung auch in der Abschlussprüfung ermöglichen.

„Stärkere Nutzung der Externenprüfung als zweite Chance für den Durchstieg“

Für die Gruppe der Absolventen und Absolventinnen mit dem Abschluss einer zweijährigen Ausbildung, die in einem Ausbildungsbetrieb keinen Anschlussausbildungsvertrag erhalten, um den höherwertigen Abschluss zu erreichen, sollen im Sinne des lebenslangen Lernens Chancen zum Weiterlernen eröffnet werden. Sie sollen auch zu einem späteren Zeitpunkt den entsprechenden höherwertigen Abschluss in einer Externenprüfung nachholen können.

Für die Anmeldung zur Externenprüfung nach § 45 Berufsbildungsgesetz ist der Nachweis der Berufstätigkeit erforderlich. Jede/r, der/die 4 Jahre Berufspraxis in dem jeweiligen Wirtschaftsbereich nachweisen kann (das ist das Ein- einhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit in dem Zielberuf vorgeschrieben ist), kann sich zur Externenprüfung nach § 45 Abs. 1 BBiG anmelden, auch ohne den Nachweis einer absolvierten Ausbildung.

Die Externenprüfung soll Berufstätigen, die berufsbezogen tätig sind, die Möglichkeit geben, den gewünschten Abschluss nachzuholen. Das gilt dann auch für die Absolventen/Absolventinnen des zweijährigen Abschlusses, die nach der Ausbildung berufstätig sind. Zur Zeit der Berufstätigkeit gehört aber auch die Zeit der Ausbildung, die bei der Berechnung keinen höheren Stellenwert als reine Berufstätigkeit einnimmt. Durch diese Regelung werden die Absolventen/Absolventinnen mit einem zweijährigen Abschluss benachteiligt, da jemand, der eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung hat, nach dem BBiG weitere 2 Jahre Berufstätigkeit nachweisen muss. Diese erforderliche Zeit der Berufstätigkeit wird von den Gewerkschaften als zu lang eingeschätzt, wenn man bedenkt, dass häufig zwischen zwei- und dreijährigen Ausbildungsberufen eine Identität der Ausbildungsinhalte in den ersten zwei Jahren besteht. So bleibt nur das dritte Ausbildungsjahr, in dem neue Ausbildungsinhalte im Sinne des Erwerbs beruflicher Handlungsfähigkeit erlernt werden müssen.

Daraus ergibt sich unseres Erachtens in der Regel, dass nur ein Ausbildungsjahr der Ausbildung als Grundlage für die Berechnung der erforderlichen Dauer der Berufstätigkeit betrachtet werden kann, das ist nur 1 Jahr nach dem Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufs. Die bisher

mögliche Einzelfallentscheidung bei kürzerer Berufstätigkeit als Nachweis für das Glaubhaftmachen des Erwerbs beruflicher Handlungsfähigkeit nach § 45 Abs. 2 Satz 3 BBiG ist den Gewerkschaften zu aufwändig und geht auf Kosten der Gruppe der zweijährig Ausgebildeten, die eine zweite Chance erhalten sollen. Die Gewerkschaften sprechen sich daher bei den o. g. Fällen für Erleichterungen bei der Zulassung zur Externenprüfung aus.

V. Qualität der Berufsausbildung

„Ausbildungsnot darf nicht zu Lasten der Ausbildungsqualität gehen“

Die Qualifikation, Motivation und Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die wichtigste Ressource für die Leistungen und die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. Eine umfassende berufliche Handlungsfähigkeit aus Fach-, Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz ist zugleich die entscheidende Voraussetzung für die Beschäftigungs- und Entwicklungsfähigkeit der Fachkräfte.

Qualitätssicherung in der Berufsausbildung erfolgt vor allem über Gesetze und Verordnungen und die Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses. Die Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätten und des Ausbildungspersonals wird durch die zuständigen Stellen vorgenommen. Zahlreiche Problemfälle aus der Online-Beratung der Gewerkschaften zeigen, dass die Kammern die Eignungsüberprüfung oft nur unzureichend wahrnehmen. So häufen sich Vorfälle wie nicht gezahlte Ausbildungsvergütungen, Mobbing, sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz gerade in Branchen mit hohen Ausbildungsquoten, insbesondere im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättenbereich sowie bei den medizinischen- und zahnmedizinischen Fachangestellten.

Im neuen Berufsbildungsgesetz wird der Qualitätssicherung und -verbesserung ein hoher Stellenwert zu geordnet. Die Berufsbildungsausschüsse und die Landesauschüsse sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.

In seiner Entschließung bei der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes hat der Deutsche Bundestag darüber hinaus die Bundesregierung aufgefordert, gemeinsam mit Sozialpartnern, den Ländern und mit Unterstützung des BIBB Verfahren zur externen Evaluation der Qualitätssicherungspraxis in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erarbeiten. Solche Evaluationen sollten das Ziel haben, die an der Berufsbildung Beteiligten dabei zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und ihnen dazu geeignete und praktikable Instrumente zur fortlaufenden Qualitätssicherung und zum Qualitätssicherungsmanagement an die Hand zu geben.

VI. Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

„Das Wieder-In-Kraft-Setzen der AEVO ist dringend geboten“

Berufliches Handeln im Übergang von der Industrie- zur Wissensgesellschaft ist geprägt durch immer kürzere Innovationszyklen im arbeitsorganisatorischen und technologischen Bereich (z. B. durch die Informations- und Kommunikationstechnik, die Nanotechnologie, die Mikrosystemtechnik und die Optotechnologie) sowie durch einen permanenten Strukturwandel in der Wirtschaft (z. B. durch Unternehmenskonzentrationen, Europäisierung und Globalisierung).

Aus diesem permanenten gesellschaftlichen und ökonomischen Wandel ergeben sich steigende und erweiterte Anforderungen an die Fachkräfte nicht nur im Hinblick auf die fachlichen Qualifikationen, sondern vor allem auch hinsichtlich ihrer fachübergreifenden Kompetenzen wie Lernfähigkeit, Selbstständigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Teamfähigkeit und Flexibilität. Ausbildung findet dabei zunehmend weniger in Bildungszentren, Schulungsräumen und Lehrwerkstätten statt, sondern unmittelbar im Prozess der Arbeit. Dabei gewinnen informelles Lernen, Erfahrungslernen und der unterstützende Einsatz elektronischer Medien am Arbeitsplatz erheblich an Bedeutung.

„Schlüsselrolle“

Den Ausbilderinnen und Ausbildern fällt bei der Qualifizierung der Fachkräfte eine Schlüsselaufgabe zu. Die Funktion und Rolle des Ausbildungspersonals verlagert sich dabei von der Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zur Lernberatung, Lernbegleitung und dem Coachen der Auszubildenden, die ihr Lernen so weit wie möglich selbst organisieren und steuern sollen. Für diese neuen Herausforderungen muss das Ausbildungspersonal besondere Qualifikationen erwerben.

Statt die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder durch geeignete Maßnahmen wie eine qualitative Weiterentwicklung der Ausbilder-Eignungsverordnung und den Rahmenstoffplan sicherzustellen, hat die Bundesregierung 2003 die AEVO für fünf Jahre außer Kraft gesetzt. Für die vom BMBF im Gegenzug angekündigten 20.000 zusätzlichen Ausbildungsplätze ist das Ministerium bisher den Beweis schuldig geblieben.

Stattdessen hat die Anzahl der Befreiungen von der Ausbildereignungsprüfung dramatische Ausmaße angenommen. Belief sich die Zahl der Befreiungen im Ausbildungsbereich ‚Industrie und Handel‘ bundesweit im Jahr 2003 noch auf 10.418 (davon neue Länder 485) stieg sie bereits im ersten Jahr nach der Aussetzung der AEVO auf 160.648 (neue Länder 31.304). Im Jahr 2005 erhielten immer noch 140.308 (neue Länder 32.649) Personen die Befreiung von der Ausbildereignungsprüfung.

„Professionalisierung“

Notwendig ist konsequentes bildungspolitisches Handeln, das eine konsequente und kontinuierliche Qualitätsentwicklung bei der Qualifizierung des Ausbildungspersonals gewährleistet, insbesondere durch eine Professionalisierung der Tätigkeit der Ausbilder/-innen. Dabei ist es unverzichtbar, nicht nur die hauptberuflichen Ausbilderinnen und Ausbilder, sondern auch die ausbildenden Fachkräfte regelmäßig fortzubilden. Das heißt vor allem, dass die Ausbilder-Eignungsverordnung so schnell wie möglich modernisiert und wieder in Kraft gesetzt wird.

VII. Die nahen Zukunftsthemen

„Der Europäische – und deutsche Qualifikationsrahmen EQR/DQR und ECVET“

Die mit dem EQR angestoßene Diskussion über einen deutschen Qualifikationsrahmen kann dazu genutzt werden, viele Reforminitiativen zu fokussieren und so zentrale bildungspolitische Ziele besser zu erreichen. Mit dieser Diskussion weitet sich der Blick auf das Bildungssystem als Ganzes wie seit den Debatten um den „Strukturplan“ nicht mehr.

Die Implementation des Europäischen und die Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens kann und muss zur besseren Integration der bisher gänzlich aus dem Qualifikationssystem oder vom Zugang zu weiterführenden Bildungsgängen Ausgeschlossenen dienen. Dies erfordert flankierende Maßnahmen – insbesondere auch für den besseren Zugang zum Erwerb einer Qualifikation für Benachteiligte, ältere Arbeitnehmer, Immigranten.

Die transparente Beschreibung von Abschlüssen in einer gemeinsamen Sprache von Lernergebnissen ermöglicht leichtere Zugänge und Übergänge zu und zwischen Qualifikationen und Bildungsbereichen. Dabei ist die Unterscheidung von Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz zugrunde zu legen.

Bei der Konstruktion des DQR ist der Zahl der Niveaus besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Bei acht Niveaus, die von den deutschen Arbeitgebern und der KMK favorisiert werden, besteht die Möglichkeit, das bisherige Facharbeiterniveau in zwei oder gar drei Niveaus aufzuspalten. Die Niveaudifferenzierung muss im Endeffekt zu einem insgesamt höheren Gesamtniveau erworbener Kompetenzen und Qualifikationen führen.

Die Lernergebnis-Orientierung bei offenen Zugängen darf nicht die Abkopplung der Ausbildung von öffentlicher Verantwortung mit sich bringen.

Die bisherigen Dokumente zu ECVET enthalten das Potenzial einer flächendeckenden Modularisierung bzw. der kommerziellen Zertifizierung von Kompetenzen unterhalb von Qualifikationen. Hier gilt es, für Deutschland

sinnvolle Anrechnungsregeln zu finden, die das Konzept der Vollqualifikation als Regelfall und die öffentlich-rechtliche Kontrolle über Zertifizierung von Einheiten anerkannter Qualifikationen erhalten. Für die mögliche Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen müssen nationale Regelungen gelten.

Erweiterte Möglichkeiten des Zugangs zum Qualifikationserwerb und Durchlässigkeit erfordern auch ein erweitertes Beratungsangebot für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, damit die Möglichkeiten auch sinnvoll genutzt werden können.

„Vernetzung grundlagen- und anwendungsorientierter Berufsbildungsforschung im BIBB“

Der Wissenschaftsrat hat in seinen bisherigen Befunden zum Bundesinstitut für Berufsbildung attestiert, dass das BIBB-Konzept der „integrativen Aufgabenwahrnehmung“ im Rahmen des gesetzlichen Auftrags des BIBB weiter zu fördern und ein akzeptiertes Alleinstellungsmerkmal der Ressortforschungseinrichtung BIBB ist. Damit ist die Ausrichtung der grundlegenden Forschung des BIBB auf praktische Fragestellungen und seine Orientierung an einer forschungsbasierten Beratung der Berufsbildungspraxis als auch künftig forschungsstrategisch tragfähig akzeptiert.

Dieser integrative Forschungsansatz ist die BIBB-spezifische Antwort auf die Forderung einer systematischen Verzahnung von Forschung und Praxis. Sie geht von der Grundannahme aus, dass ohne grundlegende Forschungsergebnisse das BIBB auf Dauer weder eine reliable noch eine valide und solide, praxisrelevante Beratung der Politik und Wirtschaft durchführen noch sich in den tangierten Wissenschaftsdisziplinen positionieren kann. Dies gilt auch für die internen Effekte der grundlagenorientierten Forschung auf die übrigen Abteilungen des BIBB sowie den noch stringenter zu organisierenden Austauschprozessen zwischen den anwendungsorientierten und der grundlagenorientierten Abteilung.

„Modellversuche als ‚Zukunftsschmiede der Berufsbildung – Umgang der Politik mit dem in Deutschland entwickelten und erprobten Forschungs- und Entwicklungsinstrument“

Schon das Minderheitenvotum der Arbeitnehmergruppe zum Berufsbildungsbericht 2006 zeigt auf der Seite 37ff die Situation des Berufsbildungsinstruments „Modellversuche“ auf. Obwohl nach § 90 Abs. 3 Pkt. 1d BBiG dies als staatliche Aufgabe definiert wird, passierte nichts Neues. Seit zwei Jahren haben keine neuen Modellversuche begonnen, obwohl zahlreiche Vorschläge für innovative Projekte vorliegen. Diese Vorschläge kommen zumeist aus der Berufsbildungspraxis selbst und spiegeln somit aktuelle Fragestellungen unmittelbar wider.

Zurzeit werden in den laufenden Programmen mit den Einzelprojekten wichtige Ergebnisse produziert, die zur Modernisierung des dualen Systems beitragen und neue Impulse geben.

Die Arbeitnehmergruppe im BIBB-Hauptausschuss erwartet, dass sich das Bundesbildungsministerium um eine angemessene Umsetzung des § 90 BBiG kümmert und hierfür auch Geldmittel zur Verfügung stellt. Die derzeitige Situation, dass ggf. einzelne Referate des BMBF sich mehr oder weniger zuständig fühlen könnten, verhindert eine systematische Weiterentwicklung und Nutzung des Instruments „Modellversuche“ zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung. Hinzu kommt leider, dass die BLK-Modellversuchsreihen eingestellt wurden.

„Jugendliche von der Schule ins Berufsleben lotsen“

Das Durchschnittsalter der Jugendlichen zu Beginn der Berufsausbildung beträgt 19 Jahre. Warum gelingt es fast 15 Prozent eines Altersjahrgangs nicht, eine Berufsbildung aufzunehmen bzw. erfolgreich zu beenden?

Um zu anerkannten Abschlüssen und zu marktfähigen Qualifikationen zu gelangen, müssen Jugendliche mit Hauptschulbildung vor dem Beginn einer Berufsausbildung oft längere Abfolgen berufsvorbereitender Maßnahmen in Form von „Schnupperlehren“ und Praktika und berufsschulischer Bildungsgänge absolvieren. Häufig müssen sie dabei wiederholt und unter unklaren Rahmenbedingungen Entscheidungen über nächste Schritte treffen. Durch die für Deutschland typische Vielfalt von Zuständigkeiten im Übergang Schule-Beruf kann das Gelingen der beruflichen Integration durch Umwege, Abbrüche und Sackgassen gefährdet werden, wenn es Jugendlichen nicht gelingt, passende, an ihren Voraussetzungen, Zielen und Lebenslagen anknüpfende Anschlüsse zu finden.

Um die Übergänge zu einem qualifizierten Berufsabschluss für junge Menschen zu verbessern, die im ersten Anlauf keinen Zugang zu einer dualen Ausbildung finden, besteht Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

1. Verbesserung der Vernetzung der Schulen mit den Betrieben

Die Berufsorientierung von Jugendlichen an den Schulen ist unzureichend. Sie muss ein größeres Gewicht erhalten. Die Berufswahl ist häufig wenig fundiert und von falschen Erwartungen geprägt. Es fehlt an realistischen Eindrücken über Anforderungen und Perspektiven der Arbeitswelt und Berufspraxis.

Obwohl der berufsorientierende Unterricht in den Ländern verstärkt wurde, findet noch keine ausreichende curriculare Einbindung statt. Eine ausreichende vorberufliche Bildung und die Vermittlung sozioökonomischer

Bildungsinhalte sind unverzichtbar. Da die Lehrkräfte in den allgemein bildenden Schulen diese Aufgabe nicht alleine erfüllen können, ist ein abgestimmtes Zusammenwirken der allgemein und berufsbildenden Schulen und der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Notwendig sind deshalb

- systematisierte Beratungs- und Orientierungsangebote der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer und Eltern,
- Schülerbetriebspraktika in den Sekundarstufen I und II,
- Partnerschaften auf Vertragsbasis zwischen Schulen und Betrieben/Verwaltungen,
- die Einführung arbeitsweltbezogener Inhalte im Unterricht ab der 8. Klasse.

2. Bessere Berufsausbildungsvorbereitung

Allen Jugendlichen ist eine abschlussbezogene dreijährige duale Ausbildung zu ermöglichen. Die Berufsvorbereitung muss dafür besser ausgerichtet werden:

- In Berufsvorbereitung sind betriebsnahe Angebote zu erschließen und zu nutzen, die die Chancen auf Integration in Ausbildung und Beschäftigung verbessern.
- Die Einbindung der Angebote in berufliche Qualifikationsnetzwerke (BQN) stärkt die Zusammenarbeit der Akteure und trägt zur Qualitätssteigerung bei.

3. Mehr Durchlässigkeit in der Berufsausbildung

Durchlässigkeit gilt nicht nur für den Weg zur Hochschule. Durchlässigkeit muss auch gelten für das Erreichen eines Berufsbildungsabschlusses. Der Berufsbildungsabschluss beschreibt ein bestimmtes Niveau an Kompetenzen für die berufliche Handlungsfähigkeit, das nicht nur durch die duale Berufsausbildung zu erreichen ist. Auch wenn die duale Berufsausbildung nach wie vor der Königsweg zum Erreichen beruflicher Handlungsfähigkeit darstellt, müssen junge Menschen auch auf ergänzenden Wegen die Möglichkeit haben, einen Berufsabschluss zu erreichen. Dazu gehört:

- Betriebe müssen berufliche Vorqualifikationen stärker anrechnen. Das Berufsbildungsgesetz hat die Voraussetzungen hierfür geschaffen. Betriebe müssen Zugangsmöglichkeiten für Jugendliche aus dem Übergangssystem anerkennen. Ein Nationaler Qualifikationsrahmen, der berufliche Handlungsfähigkeit beschreibt, kann hierbei helfen. Er muss zu einem akzeptierten Instrument aller Akteure werden.
- Junge Menschen, die mit qualifizierter Berufsausbildungsvorbereitung keinen Zugang zu einer dualen Aus-

bildung haben, müssen die Möglichkeit zu einem qualifizierten Berufsabschluss über die Zulassung zu einer Kammerprüfung erhalten. Vollzeitschulische Bildungsgänge müssen so gestaltet werden, dass sie einer dualen Berufsausbildung vergleichbare berufliche Handlungsfähigkeit vermitteln.

4. Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung sichern

Im Schnitt wird etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Ziel muss sein, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern. Dazu sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen als Regelinstrument im System der Berufsausbildung integriert werden. Zu Beginn der Ausbildung wird der mögliche Förderbedarf ermittelt, Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe bieten Begleitmaßnahmen an;
- sozialpädagogische Fachkräfte müssen als Ansprechpartner in der Ausbildung zur Verfügung stehen, als Unterstützer in Krisensituationen sowie Helfer im Alltag.

5. Eine zweite Chance: Berufliche Nachqualifizierung konsequent fördern

Die große Mehrheit junger Menschen ohne beruflichen Abschluss verfügt über Arbeitserfahrungen und haben berufliche Kompetenzen erworben. Sie können ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen jedoch nicht hinreichend in den Arbeitsmarkt einbringen. Es handelt sich dabei um differenzierte Personengruppen mit sehr unterschiedlichen Lebenslagen und diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen.

Die berufliche Nachqualifizierung sollte einem möglichst großen Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss den Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss ermöglichen. Nur mit einer soliden Finanzierungsbasis sowie einer Verstärkung der Förderstrukturen in einem Förderprogramm ist es möglich – unabhängig von den wechselnden Bedingungen der Arbeitsmarktpolitik bzw. der Landesausgaben – die bildungspolitische Herausforderung einer „zweiten“ Chance für junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss zu meistern. Eine erfolgreiche Umsetzung einer berufs begleitenden Nachqualifizierung benötigt neben einem solchen Förderprogramm die Einbindung der Betriebe und die Kooperation der Beteiligten vor Ort. Darüber hinaus bedarf es:

- Öffentliche Förderung von Angeboten des allgemeinen, politischen und kulturellen Lernens;
- Beim Nachholen eines schulischen bzw. beruflichen Abschlusses soll der Lebensunterhalt für junge Erwachsene besonders gefördert werden;

- Stärkung der individuellen Bildungsbemühungen von arbeitslosen jungen Erwachsenen durch Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs bei eigeninitiiertem Ausbildung bzw. Verlängerung der Vermittlungsphase;
- Beratungsangebote verbessern: Bisher gibt es auf Länderebene Ansätze für eine zielgruppenorientierte Beratung. Diese müssen ausgebaut und verstetigt werden. Die Anpassung bzw. Weiterentwicklung vorhandener Beratungs- und Förderangebote ist zentraler Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Zugänge zu Bildung und Ausbildung.

„Die Berufsberatung erodiert im Reformprozess der Bundesagentur für Arbeit“

Die gesamte Aufbau- und Ablauforganisation der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist mittlerweile ausgerichtet an dem kurzfristigen Ziel einer möglichst raschen Integration in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt. Dieser, betriebswirtschaftlichem Denken verpflichtete Ansatz, stößt im Arbeitsfeld der Berufsberatung auf seine Grenzen. Denn hier stehen auch mittel- und längerfristige persönliche Optionen und weiterreichende berufliche Perspektiven zur Klärung an. Eine zu frühe und zu enge Koppelung an die aktuellen Vermittlungsaussichten verhindert Neutralität und Ergebnisoffenheit von Berufsorientierung und beruflicher Beratung. So wird die Qualität der Beratung ausgehöhlt, die Professionalität des Beratungsangebots deutlich eingeschränkt, während administrative Arbeiten in Zusammenhang mit der Ausbildungsvermittlung und Fördermaßnahmen massiv das Tagesgeschäft der Berater/-innen prägen. Problematisch ist die beabsichtigte Einführung der Handlungsprogramme für Jugendliche und, dass Ratsuchende schon vor ihrer Erst-Beratung einen personbezogenen Fragebogen schriftlich beantworten müssen. Diese bürokratische Pflicht-Vorleistung erhöht insbesondere für Jugendliche mit Sprachdefiziten die Hemmschwelle, berufliche Beratung überhaupt in Anspruch zu nehmen.

Umfassende Berufsorientierung besitzt hohen Stellenwert für Schüler/-innen, Eltern und Lehrer/-innen, der Orientierungsbedarf angesichts der Vielzahl der Bildungs- und Berufsmöglichkeiten und der raschen Veränderungen ist groß. Gemeinsame Anstrengungen aller Verantwortlichen sind notwendig – trotzdem ist die Orientierungsarbeit von Berufsberater/-innen wegen zu knapper personeller Ressourcen zurückgefahren, mit der Konsequenz, dass an vielen Schulen berufsberaterische Präsenz nicht mehr erfolgt. In die entstehende Lücke drängen neben verschiedenen, zum Teil kostenpflichtigen seriösen Partnern vielfach „Helfer“ ohne Qualifizierung für diese Aufgabe, mit eigenem Nutzen (Kundengewinnung) und oft nur zeitlich befristet. Eine kontinuierliche professionelle Betreuung zur Unterstützung der Schulen bei der Hinführung

zur Berufswahl und -entscheidung durch feste Ansprechpartner ist nicht mehr flächendeckend zu realisieren.

Auch mit Blick auf die wünschenswerte Vernetzung der beraterischen Angebote (vgl. Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB zur Berufsorientierung und Berufsberatung vom 14. Dezember 2005) ist die Neuausrichtung der Berufsberatung in der BA kontraproduktiv. Sie führt zum flächendeckenden und nachhaltigen Verlust an Kontakten, Kompetenzen und Kommunikationsstrukturen. Dies beeinträchtigt auch die effektive Zusammenarbeit mit der ausbildenden Wirtschaft. Eine ausgewiesene Folge davon ist der Rückgang der Einschaltung der Berufsberatung in den Ausbildungsmarkt auf der Seite des Stellenangebots.

Votum der Gruppe der Beauftragten der Länder zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2007

Die Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes im Jahr 2006 ist zwiespältig. Einerseits zeigen die im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs vereinbarten Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation positive Wirkungen. Die Wirtschaft konnte die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um rd. 26.000 oder 4,7% gegenüber dem Vorjahreszeitraum steigern und hat damit die höchste Steigerungsrate seit mehr als 14 Jahren erzielt. Dies ist neben der konjunkturellen Entwicklung besonders dem hohen Engagement der Ausbildungsbetriebe, aber auch sonstigen Maßnahmen zu verdanken.

Andererseits reichte das betriebliche Ausbildungsplatzangebot erneut nicht aus, um bundesweit allen Bewerberinnen und Bewerbern ein qualifiziertes Ausbildungsangebot zu unterbreiten. Ein wachsender Anteil Jugendlicher muss, weil kein betrieblicher Ausbildungsplatz angeboten werden kann, auf Alternativen wie den Besuch einer weiter führenden Schule, die Aufnahme einer Arbeit usw. ausweichen. Weiterhin kommen die Jugendlichen hinzu, die im Rahmen der Nachvermittlungskaktionen der Kammern in eine betriebliche Einstiegsqualifizierung vermittelt wurden, obwohl sie zum großen Teil ursprünglich ebenfalls einen Ausbildungsplatz suchten.

Bei den Agenturen für Arbeit wurden im Verlauf des Vermittlungsjahres 2005/2006 rund 763.000 Jugendliche registriert, die sich für die Vermittlung in eine Berufsausbildung beworben haben. Dies waren 22.136 Bewerberinnen und Bewerber mehr als im Vorjahreszeitraum. Dabei hat sich vor allem die Zahl der so genannten Altbewerberinnen und Altbewerber deutlich erhöht. Ihre Zahl nahm 2006 um 43.200 (+13%) auf nunmehr 385.200 zu. Die Zahl der registrierten Bewerber, die aktuell die Schule verließen, sank dagegen um 26.400 (-7%) auf 372.500. Dies bedeutet, dass es bundesweit inzwischen mehr Altbewerber als aktuell Schulentlassene unter den bei der BA registrierten Bewerbern gibt. Die Vermittlungschancen der immer älter werdenden Altbewerber auf dem betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt werden mit zunehmender Suchdauer nach einem Ausbildungsplatz immer ungünstiger. Der Anteil ausbildungswilliger Jugendlicher, die in berufsvorbereitenden Maßnahmen aufgefangen werden, steigt kontinuierlich an. Dieser Entwicklung darf nicht tatenlos zusehen werden.

Die Länder appellieren deshalb an die Bundesregierung, gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit (BA) Sofortmaßnahmen zum Abbau der hohen Altbewerberzahlen zu ergreifen. Der hohe Anteil

berufsvorbereitender oder schulischer Maßnahmen muss zugunsten einer dualen Ausbildung deutlich zurückgedrängt werden, zumal die Länder bei der Finanzierung vollzeitschulischer Maßnahmen an den Grenzen ihrer finanziellen Möglichkeiten angelangt sind. Insbesondere die BA wird aufgefordert, die finanziellen Mittel – zumindest vorübergehend – verstärkt für Maßnahmen einzusetzen, die durch stärkere Orientierung an Ausbildungsberufen einen reibungsloseren Übergang in Ausbildung und Arbeit ermöglichen. Ziel muss sein, die hohe Altnachfrage durch gezielte Programme zügig abzubauen und damit diesen bereits stigmatisierten Bewerberinnen und Bewerbern eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen.

Modularisierung

Die Modularisierung der Berufsausbildung ist eine jener Gestaltungsformen des Berufsbildungsprozesses, die seit vielen Jahren die Diskussion zur Weiterentwicklung des berufsbildenden Systems prägen. Die Debatte wird dabei sowohl in Deutschland als auch auf der europäischen Ebene geführt.

Eine Absage erteilen die Länder dem sog. Segmentierungskonzept der Modularisierung, das vorsieht, die Bildungsgänge in beliebig viele, letztlich aber unzusammenhängende Teile aufzugliedern. Die Umsetzung dieses insbesondere im angelsächsischen Raum verbreiteten Konzepts würde eine Abkehr vom Berufsprinzip bedeuten. Hierdurch würde zum einen die Fähigkeit der Beschäftigten, auf neue Arbeitsmarktanforderungen schnell und flexibel reagieren zu können, erheblich gemindert. Gleichzeitig ist eine dem Berufsprinzip folgende, breit angelegte berufliche Ausbildung der Garant dafür, den insbesondere auf Know-how sowie Prozess- und Verfahrensinnovationen beruhenden deutschen Wettbewerbsvorteil dauerhaft zu sichern, indem die Wirtschaft auch in Zukunft auf umfassend ausgebildete Beschäftigte zurückgreifen kann.

Ein Modularisierungsansatz, der dem sog. Differenzierungskonzept folgt und auf besondere Zielgruppen begrenzt bleibt, ist dagegen als sinnvolle Öffnung und Ergänzung des Dualen Systems anzusehen. Hiernach werden bestehende Bildungsgänge curricular in Form von Modulen reorganisiert. In diesem Sinne halten es die Länder für richtig, vergleichbar den Qualifizierungsbausteinen in der Berufsvorbereitung die Bildungsgänge in der Berufsausbildung unter Wahrung des Berufsprinzips durch Ausbildungsbausteine zu modularisieren. So definieren Ausbil-

dungsbausteine Zwischenschritte der Ausbildung, deren erfolgreiche Bewältigung für Auszubildende einen wichtigen motivierenden Hebel darstellen kann. Gleichzeitig bieten Ausbildungsbausteine die Chance, Jugendlichen, die ihre Ausbildung abbrechen, die bis zum Ausbildungsabbruch erfolgreich durchlaufenen Ausbildungsabschnitte zu zertifizieren. Hierdurch wird nicht nur der Zugang zum Arbeitsmarkt erheblich verbessert, sondern auch die Chance vergrößert, zu einem späteren Zeitpunkt die Ausbildung wieder aufnehmen zu können. Wichtig für den Erfolg des Konzepts der Modularisierung ist auch die Zertifizierung und Anerkennung der Bausteine. Eine so verstandene Modularisierung kann ein wichtiges Instrument sein, besonders lernschwächeren Jugendlichen einen neuen Zugang zur Ausbildung zu erschließen.

Berufsfamilien

Zentrales Ziel der Neuordnung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen ist, Ausbildungsinhalte an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen, die Attraktivität etablierter Ausbildungen zu sichern und zusätzliche Ausbildungskapazitäten zu gewinnen. Ausbildungskonzepte müssen dabei den differenzierten Anforderungen der Betriebe Rechnung tragen, sollten für mehr Betriebe adäquate Ausbildungsmöglichkeiten schaffen und neue Branchen, Tätigkeits- und Qualifikationsfelder in die duale Ausbildung integrieren. Nicht zuletzt sollten auch die unterschiedlichen Voraussetzungen der Bewerber angemessen berücksichtigt werden.

Diese Anforderungen führen in der aktuellen Neuordnungspraxis immer noch in der Mehrzahl zur Verordnung von teilweise sehr spezialisierten Monoberufen. Die Länder erkennen das Bemühen an, auf diesem Weg neue Ausbildungskapazitäten zu erschließen, und halten dies im Einzelfall auch für eine Erfolg versprechende Strategie. Auf der anderen Seite sehen die Länder in Verbindung damit aber zunehmende Probleme in Bezug auf die Transparenz des deutschen Berufsbildungssystems im europäischen Vergleich, in Bezug auf die Möglichkeiten dual Ausgebildeter zur beruflichen Mobilität und nicht zuletzt auch in Bezug auf zunehmende Schwierigkeiten bei der Organisation der Beschulung in Berufsschulen. Spezialisierung von Berufsbildern kann bei nicht ausreichender Zahl von Ausbildungsverträgen zur Folge haben, dass die notwendige und von allen Beteiligten erwünschte qualitativ hochwertige Beschulung oftmals nicht mehr ortsnahe angeboten werden kann.

Nach Auffassung der Länder sollte der Weg beschritten werden, bei Neuordnungen Berufe über gemeinsame Kernqualifikationen zu Berufsgruppen oder Berufsfamilien zusammenzufassen. Durch die Definition gemeinsamer Kernqualifikationen in Verbindung mit spezialisierten Fachqualifikationen wird sowohl dem Bedarf der Wirt-

schaft nach beruflich mobilen und gleichzeitig spezialisierten Fachkräften mit Überblick als auch den Anforderungen in Bezug auf Transparenz und Vergleichbarkeit der vermittelten Qualifikationen und in Bezug auf organisatorische Umsetzbarkeit bei der Beschulung Rechnung getragen. Die positiven Erfahrungen bei entsprechenden Neuordnungen der letzten Jahre, z. B. bei der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe, sind daher für eine stärkere Anwendung dieses Prinzips bei der kontinuierlichen Modernisierung des Berufsbildungssystems zu nutzen.

Ausbildungschancen benachteiligter Jugendlicher

Unternehmen bilden im eigenen unternehmerischen Interesse aus. Die duale Ausbildung ist der effizienteste Weg der Personalrekrutierung; in einigen Berufen sind zudem die Gesamtkosten der Ausbildung niedriger als die Erträge. Das duale System hat jedoch Probleme, Schulabgänger mit Defiziten in die Ausbildung zu integrieren, deren berufliche Leistungsfähigkeit angesichts teilweise erheblicher sozialer oder schulischer Defizite und Verhaltensauffälligkeiten kaum vorhersehbar ist.

Leider fehlt einem großen Teil der staatlich finanzierten Maßnahmen die betriebliche Anerkennung, was geringere Chancen der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt zur Folge hat. Da betriebliche Praxis aber für die Berufsausbildung Benachteiligter unverzichtbar ist, sind Wege zu finden, um mit der Wirtschaft bei der Ausbildung Benachteiligter besser als bisher zu kooperieren. Hierzu sollten folgende Empfehlungen stärker als bisher Beachtung finden:

- Die unentgeltliche Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Benachteiligte stellt den unverzichtbaren Beitrag der Wirtschaft zur Ausbildung Benachteiligter dar. Die Besetzung solcher Plätze kann aber nicht dem Zufall überlassen werden, sondern erfordert dauerhafte Kooperationsstrukturen, die einer ausreichenden Finanzierung bedürfen.
- Benachteiligte benötigen meist ein intensives individuelles Coaching, um Defizite auszugleichen. Dieses kann nicht aus dem unternehmerischen Prozess heraus durch Personen bereit gestellt werden, die vor allem über eine fachlich orientierte Auszubildereignung verfügen. Hierzu bedarf es einer sozialpädagogischen Begleitung mit einem hinreichenden Betreuungsschlüssel. Diese muss in allen berufsvorbereitenden und außerbetrieblichen Maßnahmen sichergestellt und finanziert werden und muss auch für den Betrieb als Dienstleistung abrufbar sein.
- Angesichts der immer größeren Schwierigkeit, Ausbildungsplätze für schwächere Schulabgänger zu finden,

werden Ausbildungsberufe nach einem gestuften Modell zu schaffen sein. Dies kann leistungsschwachen Bewerbern statt Warteschleifen eine echte Chance auf Erfolg im dualen System verschaffen. Dabei sollte dann auch die Möglichkeit bestehen, auf dem ersten Bildungsabschluss aufzubauen.

Ausbildungsordnungen, in denen Vertiefung und Spezialisierung vorrangig nach erfolgreichem Abschluss einer zweijährigen Grundausbildung vorgesehen sind und die mehrere Wahlbausteine enthalten, sind auch besonders für diese Zielgruppe geeignet. Daher sehen die Länder im Vorschlag des DIHK „Dual mit Wahl“ vom Januar 2007 einen konstruktiven Ansatz.

Ausbildungsvermittlung aus einer Hand

Sowohl für die Ausbildungsnachfragenden als auch für die Ausbildungsanbieter ist es zweckmäßig, wenn die Vermittlung Ausbildungssuchender in Erstausbildung schnell und passgenau erfolgt. Die am 1. August 2006 in Kraft getretene Neuregelung des § 16 Abs. 1b des SGB II sieht nunmehr vor, dass gegen Erstattung der Aufwendungen die Bundesagentur für Arbeit die Aufgaben der Berufsberatung und der Ausbildungsvermittlung auch für den Rechtskreis des SGB II übernimmt.

Die Länder gehen davon aus, dass die Ausbildungsvermittlung in den Regionen in enger Kooperation zwischen den Agenturen für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung zum Wohle der Ausbildungssuchenden und der ausbildenden Unternehmen erfolgt und empfiehlt eine zeitnahe Überprüfung der getroffenen Regelungen.

Teil II

Informationen und Daten zur beruflichen Bildung

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsangebot 2006

ZUSAMMENFASSUNG

Dargestellt werden die Entwicklungen des Ausbildungsstellenangebots und der Ausbildungsplatznachfrage unter Einbeziehung der aktuellen Ergebnisse der Berufsberatungstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Diese Globalanalysen werden um eine Regionalanalyse der Entwicklungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, des Ausbildungsstellenangebots, der Ausbildungsplatznachfrage und des regionalen Verhältnisses von Angebot und Nachfrage ergänzt.

Nach wie vor beginnt ein großer Teil der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber bis zum Ende des Vermittlungsjahres am 30. September keine duale Berufsausbildung, sondern mündet in berufsvorbereitende Maßnahmen, in schulische Ausbildungsgänge, in Arbeit und in sonstige Alternativen ein; ein weiterer Teil wird „nach Vermittlungsvorschlag unbekannt“ verblieben gezählt.

Ergebnisse einer Befragung von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen geben Aufschluss über deren berufliche Wünsche und Orientierungen und beleuchten den Einmündungsprozess in die duale Ausbildung und alternative Bildungsgänge.

Erste Ergebnisse einer Befragung von 18 bis 24 Jährigen geben Anhaltspunkte über Bildungswege und Berufsbiografien von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen.

Durch den Einsatz staatlicher Stützungsmaßnahmen von Bund und Ländern sowie durch den Ausbildungspakt und die besonderen Vermittlungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit werden die Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt verringert. Eingegangen wird auf unterschiedliche Programme und Initiativen zur Förderung der beruflichen Bildung. Zur Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt engagieren sich auch die Tarifpartner mit entsprechenden tariflichen Vereinbarungen. Hierzu werden Ergebnisse einer Analyse entsprechender Vereinbarungen vorgestellt.

Auf der Basis der demografischen Entwicklung und der Schulabgängerprognosen wird eine Vorausschätzung der Nachfrage für 2007 vorgenommen. Dieser nachfrageorientierten Vorausschätzung wird – wie im Vorjahr – eine

Vorausschätzung der Ausbildungsplatzangebote gegenübergestellt. Vorab wird untersucht, inwieweit die Prognosen für 2006 mit der tatsächlichen Entwicklung übereinstimmen.

1.1 Ausbildungsplatzbilanz

1.1.1 Möglichkeiten und Grenzen bei der Erfassung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Die Analyse und Bewertung der Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt erfolgt im Rahmen des Berufsbildungsberichtes, den das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemäß § 86 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) jährlich zum 1. April der Bundesregierung vorzulegen hat. Die Ursprünge dieser Berichterstattung reichen weit zurück, bis in die Jahre 1976/77. Der Berufsbildungsbericht des Jahres 2007 ist der 30. Bericht, der der Bundesregierung zum 1. April zugeleitet wurde.

Anlass für die Berichterstattung war das Gesetz zur „Förderung des Angebots an Ausbildungsplätzen in der Berufsausbildung“ (Ausbildungsplatzförderungsgesetz) vom 7. September 1976, welches das Bundesverfassungsgericht am 10. Dezember 1980 auf Grund der in diesem Gesetz auch enthaltene Finanzierungsregelung für nichtig erklärt hat³⁵). In diesem Gesetz war festgelegt worden, dass durch eine Umlagefinanzierung aufzubringende finanzielle Hilfen zu gewähren sind, wenn durch die Bundesregierung festgestellt würde, dass die Zahl der bis zum 30. September des vergangenen Kalenderjahres insgesamt angebotenen Ausbildungsplätze die Zahl der insgesamt nachgefragten Ausbildungsplätze um weniger als 12,5% übersteigt und eine wesentliche Verbesserung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage für das laufende Kalenderjahr nicht zu erwarten ist. D. h., es sollte im Durchschnitt mindestens ein Angebot von 112,5 Ausbildungsplätzen 100 Bewerbern zur Verfügung stehen, ausgedrückt in der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), die in den jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgelegten Berufsbildungsberichten ausgewiesen wird³⁶).

³⁵ Dieses Gesetz ist auf Grund eines Verfahrensfehlers für nichtig erklärt worden, da es der Zustimmung durch den Bundesrat bedurft hätte. Neben der Umlagefinanzierung und der Berufsbildungsberichterstattung regelte das Gesetz auch die Durchführung der Berufsbildungsstatistik sowie die Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung.

³⁶ Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen sind gemäß § 86 Abs. 2 BBiG wie folgt definiert: Das Angebot errechnet sich aus der Zahl der zwischen dem 1. Oktober und dem 30. September des Folgejahres neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. September noch nicht besetzt waren. Die Nachfrage ergibt sich aus der Zahl der im gleichen Zeitraum abgeschlossen Ausbildungsverträge zuzüglich der am 30. September bei den Arbeitsagenturen gemeldeten, noch Ausbildungsplätze suchenden Personen.

Ein Blick in die Berufsbildungsstatistik der letzten 30 Jahre zeigt jedoch, dass diese Definition für ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen sicherlich im Interesse der Jugendlichen wünschenswert ist, tatsächlich aber kaum erreicht wurde. Diese ANR wurde im alten Bundesgebiet nur in den Jahren seit 1989 und seit der Wiedervereinigung bundesweit noch in den beiden Jahren 1992 (118,7 : 100) und 1993 (111,6 : 100) überschritten bzw. knapp erreicht. Die Berechnung von Angebot und Nachfrage nach der gesetzlichen Definition ist über die Jahrzehnte hinweg in unveränderter Form weiter vorgenommen worden.

Vor allem die zu konstatierende Ausweitung der berufsvorbereitenden, grundbildenden und vollzeitschulischen Angebote in den vergangenen zehn Jahren hat u. a. dazu geführt, dass die Berechnung des Angebots und der Nachfrage sowie die daraus ermittelte Relation (ANR) hinterfragt wurden³⁷⁾ bzw. als unzureichend angesehen wurde, die Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt vollständig abzubilden. Gegenwärtig lassen sich vier verschiedene Ansätze unterscheiden, die für die Bewertung auf dem Ausbildungsmarkt herangezogen werden können:

1. Die Berechnung des Angebotes und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erfolgt seit 1976 auf der Grundlage der gesetzlichen Vorgaben. Nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz war dies das Berufsbildungsförderungsgesetz vom 23. Dezember 1981 (BerBiFG), dessen maßgebliche Inhalte bei der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2005 in das neue BBiG übernommen wurden. Nach der aktuell gültigen Fassung des § 86 Abs. 2 BBiG hat der Berufsbildungsbericht für das vergangene Kalenderjahr darüber Auskunft zu geben, wie viele Berufsbildungsverträge im Zeitraum 1. Oktober bis 30. September neu abgeschlossenen wurden, wie viele unbesetzte Ausbildungsplätze bei der Bundesagentur für Arbeit am Stichtag 30. September gemeldet waren und „die Zahl der zu diesem Zeitpunkt bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen“ einzubeziehen.

Die Bundesregierung hat in den drei Jahrzehnten seit der Inkraftsetzung des ersten Gesetzes zur Berufsbildungsberichterstattung im Ausbildungsplatzförderungsgesetz vom 7. September 1976 (APiFG) für die Berechnung der Nachfrage neben der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge die Anzahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen herangezogen.

Dabei gab es in den ersten Jahren der Berichterstattung unterschiedliche Bezeichnungen für diese Personen-

gruppe. Sie wurden im Berufsbildungsbericht 1977 zuerst als unversorgte Bewerber bzw. Ausbildungsplatzsuchende bezeichnet. 1978 wurden für die statistische Erfassung der Nachfrage einmalig erfahrungsgestützte Übertrittsquoten der Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus den allgemein bildenden Schulen herangezogen. Im Berufsbildungsbericht 1979 waren es die gemeldeten, noch nicht in Ausbildungsplätze vermittelte Bewerber. Hier findet sich auch der Hinweis, dass diese Zahl seit 1974 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erhoben wird. Im Berufsbildungsbericht 1982 heißt es dazu abschließend, „... umfasst die Nachfrage die Anzahl der am 30. September bei der Arbeitsverwaltung gemeldeten, noch nicht in Ausbildungsplätze vermittelten Bewerber und die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.“ und weiter: „Diese Begriffsbestimmungen, die auch in den vorangehenden Berufsbildungsberichten verwendet wurden, orientieren sich am Maßstab der statistischen Nachprüfbarkeit.“³⁸⁾ Entscheidend sind die beiden Kriterien, dass die bei der BA gemeldeten Jugendlichen den von der Berufsberatung festgestellten Bewerber-Status haben, d. h., grundsätzlich als für eine Berufsausbildung geeignet angesehen werden und die statistische Nachprüfbarkeit gegeben ist.

Im Berufsbildungsbericht 1982 wird an dieser Stelle ergänzend darauf hingewiesen, dass es Nachfragen und Angebote gibt, die in diesen Abgrenzungen nicht erfasst werden und vor dem Hintergrund einer deutlich geringeren Bildungsbeteiligung ein anderes Verständnis von Nachfrage postuliert: „Es gibt auch einen Bedarf an Ausbildungsplätzen, der weder statistisch nachweisbar noch tatsächlich bereits vorhanden ist, sondern erst als Nachfrage geweckt werden muss: Ausbildungswille und Ausbildungsbereitschaft von Jugendlichen, die bisher noch nicht für eine Ausbildung gewonnen werden konnten, müssen bestärkt werden“.

Unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen sind Jugendliche, die sich im Verlauf des jeweiligen Vermittlungsjahres für die Vermittlung einer Ausbildung bei der Berufsberatung gemeldet haben, als Bewerber und Bewerberin registriert wurden und damit über die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung verfügen, jedoch am Stichtag 30. September ohne eine konkrete Option auf eine Ausbildung waren und sich auch nicht für eine Alternative entschieden haben.

³⁷⁾ Vgl. dazu: Mangelware Lehrstelle – Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt, Berichte zur Berufliche Bildung Nr. 279 des BIBB, hrsg. von Eberhard, Krewerth, Ulrich, Bonn 2006.

³⁸⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 1982, Teil I, Kapitel 2. Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, Seite 5.

2. Die so genannte Einmündungsstatistik der BA weist zum Abschluss des Vermittlungsjahres aus, für welche Optionen sich die Bewerber und Bewerberinnen entschieden haben, die sich im Verlauf der Vermittlungsjahres bei der BA gemeldet haben und die durch den „Bewerber-Status“ von der Berufsberatung als ausbildungsreif eingestuft wurden. Die Kategorien der statistischen Erfassung reichten dabei bis 2006 (COMPAS-DV-Verfahren) von „Aufnahme einer Berufsausbildung“, über „berufsvorbereitende Maßnahme“, „Aufnahme einer Arbeit“ bis zu „unbekannt verblieben“ und „unvermittelte Bewerber/Bewerberinnen“.

Neben den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen werden in einer getrennten Kategorie Jugendliche ausgewiesen, die sich während des Vermittlungsjahres für alternative Ausbildungsmöglichkeiten entschieden haben, jedoch weiterhin die Vermittlung eines Ausbildungsplatzes wünschten. 2005 waren dies immerhin 47.200 aus der Gesamtzahl der Bewerber und Bewerberinnen. Im Jahr 2006 dürfte es eine Zahl von Jugendlichen in einer ähnlichen Größenordnung gewesen sein.

In der fachlichen Diskussion um eine möglichst realistische Erfassung des tatsächlichen Geschehens auf dem Ausbildungsstellenmarkt, die seit einigen Jahren geführt wird, sind diese Bewerberinnen und Bewerber unter dem Fachterminus „Aufrechterhalter“ Teil der so genannten „latenten“ Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Auf Grund der Beobachtung, dass diese Gruppe der bei der BA gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat, wurden diese bei der Bewertung der Ausbildungsplatzsituation in den Berufsbildungsberichten seit 2004 neben der Berechnung des gesetzlich definierten Angebots bzw. der Nachfrage und der darauf abgeleiteten Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) einbezogen.

Daneben gibt es Untersuchungen bzw. Befragungen, die über diesen Ansatz noch hinausgehen.

3. Das BIBB hat zusammen mit der BA Befragungen von Jugendlichen durchgeführt, die bei der BA als Bewerber und Bewerberinnen gemeldet waren. Eine solche Befragung gab es erstmals 1997, ab 1999 waren bei der Stichprobenziehung alle Arbeitsagenturen einbezogen. Wurden in den ersten vier Befragungen nur Jugendliche befragt, „die offiziell nicht in eine Lehrstelle eingemündet waren“³⁹⁾, wurde ab der fünften Befragung

2002 eine Stichprobe von allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen ausgewertet. Nach der Befragung von 2004 gab es neben 44.600 am 30. September unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen insgesamt rund „154.000 erfolglose Ausbildungsnachfrager“.⁴⁰⁾

Aus Sicht der Bundesregierung liefern die BIBB/BA-Befragungen weitere wichtige Informationen zur Einschätzung der Ausbildungssituation in den untersuchten Jahren. Dabei handelt es sich jedoch primär um Auskünfte und Selbsteinschätzungen von Jugendlichen, die mittels eines schriftlichen Fragebogens gewonnen werden und deren Ergebnisse – Antworten von rund 5.000 Befragten – auf die bei der BA gemeldeten 740.000 Bewerber und Bewerberinnen im Jahr 2004 hochgerechnet wurden.

Die Ergebnisse sollten jedoch nicht überinterpretiert werden. Bei der BIBB/BA-Befragung werden bei der BA gemeldete Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen nach dem Ende des Vermittlungsjahres nach dem Erfolg ihre Ausbildungsbemühungen, ihren Ausbildungswünschen und Aktivitäten befragt. Wenn dabei auf die Gesamtzahl hochgerechnet ca. 150.000 Personen antworten, sie hätten doch gerne eine duale Berufsausbildung begonnen, sind das berechnete Wünsche von Jugendlichen, die eine qualifizierte Ausbildung absolvieren wollen. Dies muss aber nicht unbedingt eine betriebliche Berufsausbildung sein, denn damit würden die Wünsche der Jugendlichen nach dieser spezifischen Form der Ausbildung bei der Ermittlung der Nachfrage absolut gesetzt.

Dies widerspräche auch den bekanntermaßen engen Zusammenhängen zwischen den regionalen Arbeits- und Ausbildungsmärkten, die das BIBB mehrfach analysiert hat. Wie die jüngere Vergangenheit insgesamt, so zeigte auch das Ergebnis des Jahres 2006 erneut, dass der Ausbildungsmarkt weitgehend von der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt abhängig ist. 2006 gab es nach Jahren der Rückgänge wieder eine deutlich positive Entwicklung auf dem Ausbildungs- wie Stellenmarkt. Er steht damit auch statistisch in einem engen Zusammenhang mit der Beschäftigtenentwicklung. Denn der Umfang der Ausbildungsplatzangebote richtet sich im Wesentlichen nach dem Personalbedarf der Betriebe. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in der oben genannten Größenordnung einzufordern, würde – unabhängig von der Frage der Realisierung – vermutlich erhebliche Probleme beim Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung zur Folge haben.

³⁹⁾ Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1992 bis 2005: offene Fragen und Hintergründe der Untersuchung“ in: Eberhard, Krewerth, Ulrich, „Mangelware Lehrstellen“, Berichte zur beruflichen Bildung Nr. 279, Seite 5–28, hrsg. vom BIBB, Bonn 2006.

⁴⁰⁾ Ebenda, Seite 222.

4. Neben den jährlichen Ausbildungsplatzbilanzen und temporären Befragungen wurden die langfristigen Veränderungen in den verschiedenen Bereichen des Berufsbildungssystems analysiert. Dies geschah u. a. durch das BIBB. Die Ergebnisse wurden im Berufsbildungsbericht 2006 sowie im Nationalen Bildungsbericht veröffentlicht. Im Kern haben diese Analysen seit dem Jahr 1992 gezeigt, dass der Anteil der Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung begonnen haben, von über 65% eines Alterjahrganges auf 58% im Jahr 2005 gesunken ist, während die Anteile derjenigen, die zunächst berufsbildende oder grundbildende Maßnahmen durchlaufen oder eine vollzeitschulische Berufsausbildung einmündeten, deutlich zugenommen haben.⁴¹⁾ Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass es mehr alternativer voll qualifizierender und arbeitsmarktverwertbarer Angebote bedarf, damit sich die Ausbildungschancen der jungen Erwachsenen nicht verschlechtern. Wenn die Unternehmen und Betriebe aus unterschiedlichen Gründen über eine längere Zeit nicht in der Lage sein sollten, ein der Nachfrage entsprechendes Angebot bereitzustellen, sind aus bildungs- wie sozialpolitischer Verantwortung Bund und Länder gefordert. Der Ausbau der vollzeitschulischen Ausbildungsangebote durch die Länder sowie die Auflage verschiedener Sonderprogramme durch die Bundesregierung zeigen, dass die Verantwortung auch wahr genommen wird.
5. Die BA weist in ihren Erläuterungen zur Berufsberatungsstatistik darauf hin, dass diese nicht die gesamte Situation auf dem Ausbildungsmarkt widerspiegelt. Das der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsplatzangebot hängt auch von der allgemeinen Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt ab. D. h., erfahrungsgemäß sinkt der so genannte Einschaltungsgrad der Agenturen für Arbeit auf der Angebotsseite, wenn es einen zum Beispiel durch die demografische Entwicklung bedingten Überhang an Bewerbern und Bewerberinnen gibt, da die Unternehmen und Betriebe davon ausgehen können, die angebotenen Ausbildungsplätze auch ohne die Einschaltung der Vermittlungsdienste der BA besetzen zu können. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2004⁴²⁾ und einer Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nordrhein-Westfalen⁴³⁾ 2005 werden

nur noch rund 60% aller bei den Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze den Arbeitsagenturen zur Vermittlung gemeldet. Ebenso hatte das IAB-Betriebspanel aus dem Jahre 2005 hochgerechnet, dass es bundesweit ein „latentes“ Angebot von rund 45.000 Ausbildungsplätzen gab, welches der BA nicht bekannt war. Ebenso zeigt ein Vergleich der Zahlen über die Einmündungen in eine Berufsausbildungsstelle mit den Daten der BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, dass rund ein Drittel Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen werden, vor allem in den alten Ländern. D. h., diese kamen ohne die Vermittlungsdienste der BA zustande.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass über die gesetzliche Angebots-Nachfrage-Definition sowie den ergänzenden Informationen aus Befragungen hinaus weitere Datenquellen erschlossen werden sollten, um die Ausbildungssituation umfassend beurteilen zu können. Eine Aufgabe, die in den nächsten Jahren insbesondere vom Bundesinstitut für Berufsbildung zu leisten sein wird: „Deshalb gilt es, für die Zukunft nach neuen, alternativen Berechnungen zu suchen“.⁴⁴⁾ Das Ziel sollte eine integrierte Berufsbildungsstatistik sein.

Erste Ansätze dazu werden gegenwärtig im Rahmen einer Machbarkeitsstudie in Hessen erprobt. Im Auftrag des hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung versucht das Institut der deutschen Wirtschaft Köln, über die duale Berufsausbildung hinaus eine Gesamtschau aller vorhandenen Ausbildungsangebote zu erstellen und damit mehr Transparenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu erreichen und damit jährlich ein fundiertes Urteil über die Ausbildungschancen abgeben zu können.⁴⁵⁾ Dabei gibt es noch eine Reihe von Problemen zu lösen, z. B. wann valide Daten über die Neuanfänger von vollzeitschulischen Ausbildungen der Länder zur Verfügung stehen. Ebenso ist der bisher verfolgte Zeitablauf der Berichterstattung auf Grund der zusätzlich einzubeziehenden Daten nicht der im BBiG bisher fixierten Vorlagefrist des Berufsbildungsberichtes zum 1. April eines jeden Jahres kompatibel. Zuletzt bleibt die nicht geringe Aufgabe, das in einem Land erprobte Modell auf das gesamte Bundesgebiet zu übertragen.

⁴¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Teil I, Kapitel 2.

⁴²⁾ So wurden im Ausbildungsjahr 2003/2004 nur rund 62% aller Ausbildungsstellen den Arbeitsagenturen in den alten Ländern gemeldet, in den neuen waren es 70% (Quelle: Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels 2004).

⁴³⁾ Umfrage des IAB in 1.500 Betrieben in Nordrhein-Westfalen 2005 DPA-Dienst für Kulturpolitik vom 10. Oktober 2005).

⁴⁴⁾ Vgl. Eberhard, Krewerth, Ulrich, Mangelware Lehrstellen, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 279, Seite 195, hrsg. vom BIBB, Bonn 2006.

⁴⁵⁾ Vgl. den Zwischenbericht zur Machbarkeitsstudie zur Entwicklung einer integrierten Berufsbildungsstatistik am Beispiel Hessen, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Oktober 2006.

1.1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge aufgrund der Meldung der zuständigen Stellen

Die Entwicklung im Jahr 2006 im Überblick

STARKER ZUWACHS BEI DEN NEU ABGESCHLOSSENEN AUSBILDUNGSVERTRÄGEN

Der wirtschaftliche Aufschwung und die positive Beschäftigungsentwicklung haben auch dem Ausbildungsmarkt und den Initiativen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots positive Impulse gegeben. Mit 576.200 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden im Jahr 2006 rund 26.000 bzw. +4,7% Verträge mehr gezählt als 2005. Dies ist der stärkste Zuwachs seit der Wiedervereinigung im Jahr 1990.⁴⁶⁾

Der Umschwung auf dem Ausbildungsmarkt kündigte sich erst in der zweiten Hälfte des Vermittlungsjahres 2005/06 an. Denn noch in der ersten Hälfte waren der Bundesagentur für Arbeit (BA) rund 17.000 betriebliche Ausbildungsstellen weniger gemeldet worden als im entsprechenden Vorjahreszeitraum. Doch parallel zur im Mai 2006 einsetzenden Zunahme bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen verbuchte die BA auch wieder einen Anstieg bei den von ihr registrierten betrieblichen Ausbildungsplätzen (+ 9.300). Bis zum Ende des Vermittlungsjahres am 30. September 2006 konnte die BA schließlich 3.700 gemeldete Bewerber mehr in eine Berufsausbildungsstelle vermitteln als im Jahr zuvor.

Die BA-Daten zu den gemeldeten Ausbildungsplatz- und Bewerbermeldungen dürfen nicht eins zu eins auf die Ausbildungsmarktverhältnisse übertragen werden, da die Inanspruchnahme der Vermittlungsdienste der BA auf freiwilliger Basis erfolgt. So schloss die BA ihre Bilanz des Jahres 2006 insgesamt mit einem Minus von 12.000 bei den gemeldeten betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstellen ab, während das Ausbildungsplatzangebot nach der gesetzlichen Definition im Jahr 2006 tatsächlich um 28.700 zunahm. Doch auch wenn die Vermittlung der BA nur einen Teilausschnitt des Ausbildungsmarktes widerspiegelt, so steht dieser doch in Abhängigkeit von der gesamten Marktentwicklung. Und tatsächlich deuteten die Veränderungsraten der bei der BA gemeldeten Berufsaus-

bildungsstellen, Bewerber/Bewerberinnen und Einmündungszahlen im Zusammenspiel mit den jüngeren Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls seit dem Spätsommer auf einen merklichen Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen hin.

ENTWICKLUNG IN DEN VERSCHIEDENEN ZUSTÄNDIGKEITSBEREICHEN

Insbesondere die großen Ausbildungsbereiche Industrie/Handel und Handwerk konnten im Jahr 2006 Steigerungen verzeichnen. Industrie und Handel vermeldeten ein Plus von 20.800 bzw. +6,6% zusätzlichen Neuabschlüssen, das Handwerk einen Zuwachs von 5.600 bzw. +3,6%. In Industrie und Handel wurden insgesamt 336.900 Verträge abgeschlossen, im Handwerk 162.600.

Uneinheitlich verlief die Entwicklung in den kleineren Ausbildungsbereichen. Die Landwirtschaft registrierte bei 15.800 Neuabschlüssen rund 1.000 Verträge mehr (+7,0%) als noch vor einem Jahr. Bei den Freien Berufen verringerte sich dagegen die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit einem Minus von 1.500 bzw. 3,5% recht deutlich und erreichte nur noch 42.100. Die negative Entwicklung in den Freien Berufen ist insbesondere auf die stark gesunkene Zahl der Neuabschlüsse in den Apotheken, Arzt- und Zahnarztpraxen zurückzuführen. Die Juristen, Steuerberater und Tierärzte schlossen dagegen ähnlich viele Lehrverträge ab wie im Vorjahr.

In die Berufe des Öffentlichen Dienstes mündeten dieses Jahr 14.100 Ausbildungsplatzbewerber ein, dies waren knapp 100 bzw. 0,6% weniger als 2005.⁴⁷⁾ Die Zahl der Neuabschlüsse in der Hauswirtschaft erhöhte sich um 200 Verträge (4,9%) und lag in diesem Jahr bei 4.300. Im kleinsten Ausbildungsbereich, der Seeschifffahrt, wurden exakt 289 Lehrverträge gezählt, neun weniger als in 2005.

⁴⁶⁾ So das Ergebnis der BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September 2006. In der jährlich durchgeführten Erhebung werden alle Verträge gezählt, die zwischen dem 01. Oktober des Vorjahres und dem 30. September des laufenden Jahres abgeschlossen wurden. Anschlussverträge werden hierbei gesondert erfasst. Im Gegensatz zur Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) werden die Anschlussverträge nicht zu der Gesamtsumme der Neuabschlüsse hinzugerechnet, weil sie in der Regel eine Ausbildungsdauer von 24 Monaten unterschreiten. Die gesetzliche Grundlage für die BIBB-Erhebung ist seit April 2005 § 86 des novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

⁴⁷⁾ Bei der Interpretation der Ergebnisse nach den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen ist zu berücksichtigen, dass die tatsächliche Ausbildungsleistung in einzelnen Bereichen über die hier genannten Zahlen hinausgeht. So bildet der Öffentliche Dienst nicht nur in den Berufen aus, für die er unmittelbar zuständig ist und auf die sich die hier genannte Zahl von rund 14.100 Neuabschlüssen bezieht. Vielmehr bietet er auch viele Ausbildungsplätze in Berufen an, deren Zuständigkeiten bei Industrie/Handel und Handwerk liegen und deren Verträge auch dort registriert werden. Schätzungen gehen davon aus, dass die tatsächliche Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes in anerkannten Ausbildungsberufen etwa doppelt so hoch ausfällt wie oben angegeben (vgl. dazu auch Berufsbildungsbericht 2001, Teil II, Kapitel 2.6.2, Seite 129–132). Hinzu kommen schließlich noch die Ausbildungsstellen für Beamtenanwärter. Auch für die Freien Berufe gilt, dass sie vielfach in Berufen ausbilden, deren Verträge bei Industrie und Handel gezählt werden.

**BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG UND IHR EINFLUSS
AUF DAS AUSBILDUNGSPLATZANGEBOT**

Wie die jüngere Vergangenheit insgesamt, so zeigt das diesjährige Ergebnis erneut, dass der Ausbildungsmarkt weitgehend von der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt abhängig ist. Denn der Umfang der Ausbildungsplatzangebote richtet sich im Wesentlichen nach dem Personalbedarf der Betriebe. Er steht damit auch statistisch in einem engen Zusammenhang mit der Beschäftigtenentwicklung (vgl. **Schaubild 1**).

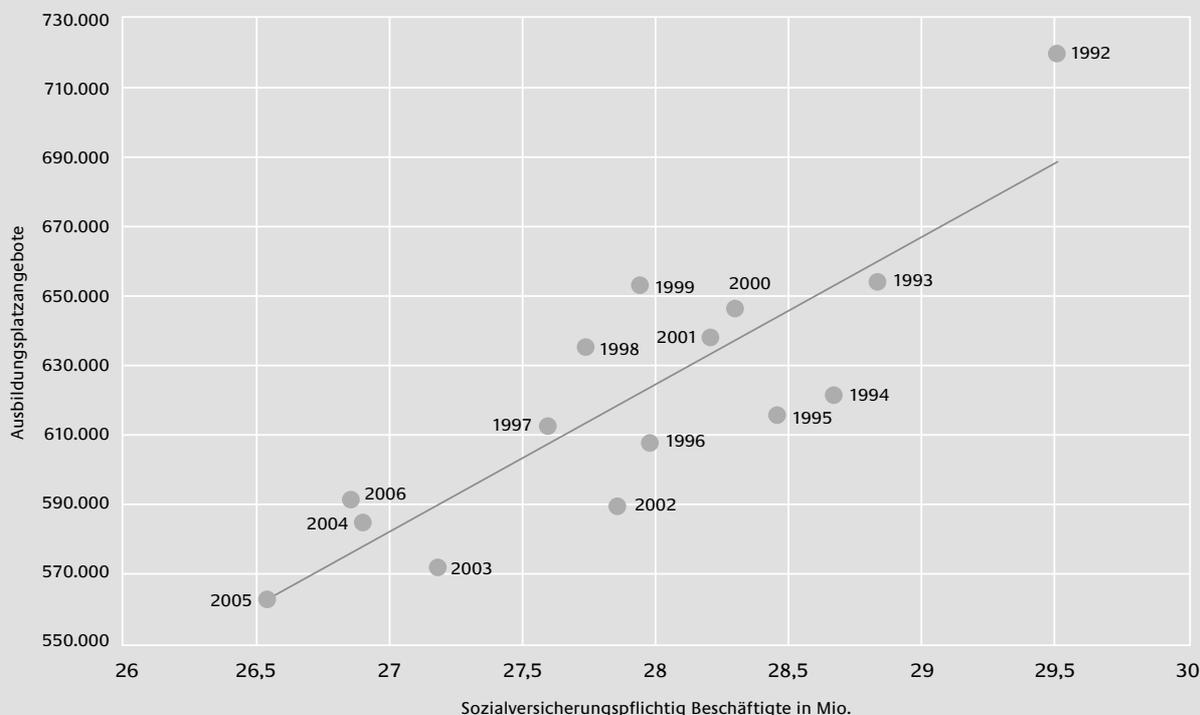
Im Laufe des Jahres 2006 kam es zu einer Trendwende: Nachdem noch zwischen September 2000 und September 2005 rund 1,7 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verloren gegangen waren (und im Gefolge dessen sich auch der Umfang der neuen Ausbildungsverträge stark verringerte), nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen September 2005 und September 2006 nach den ersten vorläufigen Ergebnissen um 317.000 zu. Diese Trendwende auf dem Arbeitsmarkt hatte auch Auswirkungen auf dem Ausbildungsmarkt, auf dem zahlreiche Initiativen und Programme zur Stabilisierung des Ausbildungsplatzangebots

(u. a. die Aktivitäten des Ausbildungspaktes, BMBF-Programm JOBSTARTER) diesen Trend weiter verstärkten: Tatsächlich fiel der Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen größer aus, als allein aufgrund der Impulse des Beschäftigungssystems zu erwarten gewesen wäre. Sofern der Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt anhält, bestehen gute Aussichten, dass der positive Trend auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2007 weiter anhalten wird.

**TROTZ DES VERTRAGSZUWACHSES WEITERHIN
SCHWIERIGE LAGE AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT**

Dennoch blieb die Marktsituation für die an einer Berufsausbildung interessierten Jugendlichen im Jahr 2006 schwierig. Denn zum einen waren in den vergangenen Jahren im Zuge des Beschäftigungsabbaus sehr viele Ausbildungsplatzangebote verloren gegangen, und der Aufwuchs des Jahres 2006 konnte nur einen Teil des Rückgangs kompensieren. Und zum anderen musste der Markt aufgrund der demografischen Entwicklung stetig steigende Absolventenzahlen aus den allgemein bildenden Schulen verkraften. Beide Entwicklungen zusammen ge-

Schaubild 1: Entwicklung der Beschäftigung und des Ausbildungsplatzangebots von 1992 bis 2006 in Deutschland (die Einzelpunkte geben die Wertekombinationen für das jeweils genannte Jahr wieder, die Linie den Trend)



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung

nommen führten zu einer Unterversorgung an Ausbildungsplatzangeboten, die auch im Jahr 2006 anhielt.

Die schwierige Lage auf dem Ausbildungsmarkt in den vergangenen Jahren lässt sich rechnerisch veranschaulichen, wenn man die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge auf den Umfang der Abgänger aus den allgemein bildenden Schulen hin prozentuiert. Anfang der neunziger Jahre standen demnach noch weit mehr als 70 neue Lehrverträge 100 Schulabsolventen gegenüber. Im Jahr 2005 waren es nur noch knapp 59. Im Jahr 2006 stieg die Quote zwar wieder auf gut 61 an. Doch lag sie damit weiterhin deutlich unter den in früheren Jahren erzielten Werten (vgl. **Schaubild 2**).

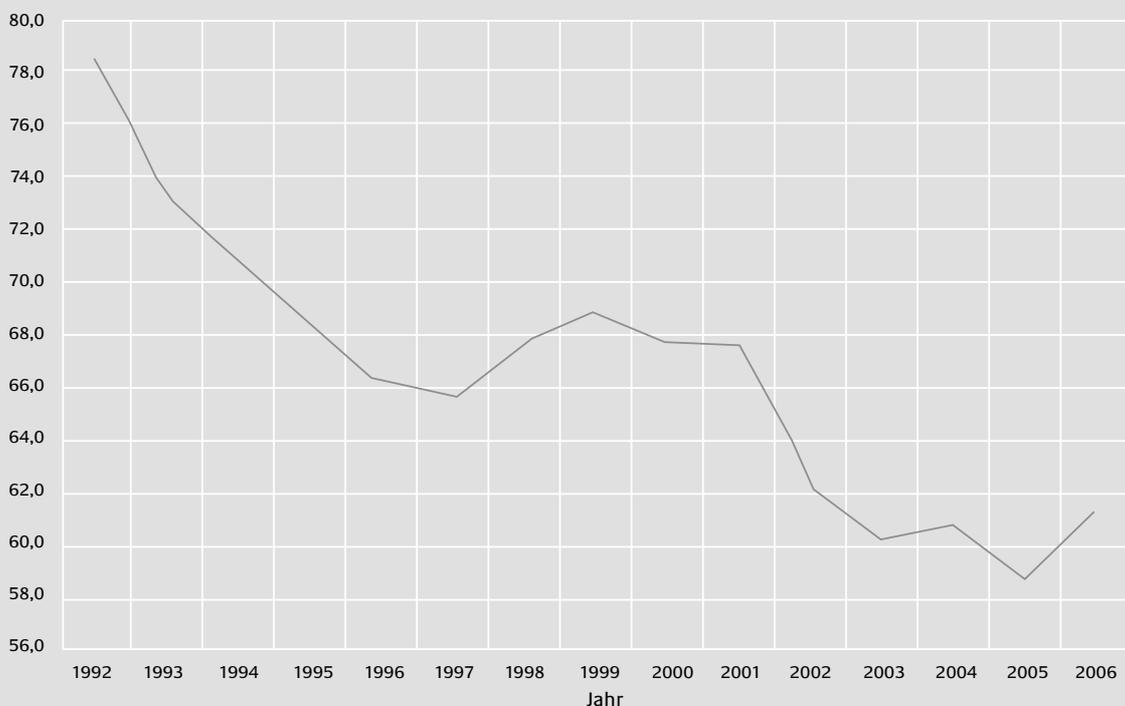
WACHSENDE ZAHL VON ALTBEWERBERN

Zum Nachfragevolumen der aktuellen Absolventen/Absolventinnen aus den allgemein bildenden Schulen kommt noch die Ausbildungsplatznachfrage von Abgängern aus früheren Schulentlassjahren hinzu. Sie ist nach den Ergebnissen der Berufsberatungsstatistik deutlich gestiegen. Im Jahr 2006 war erstmalig mehr als jeder Zweite bei der BA registrierte Ausbildungsstellenbewerber ein Jugendlicher, der die Schule bereits vor dem aktuellen Vermittlungsjahr

verlassen hatte. Zwar ist eine einfache Gleichsetzung von „tatsächlichen Altbewerbern“ mit diesem Personenkreis nicht zulässig.⁴⁸⁾ Dennoch scheint die quantitative Entwicklung der gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen aus früheren Schulentlassjahren stark mit der unbefriedigten Altnachfrage früherer Jahre zu korrelieren. Dies

⁴⁸⁾ „Tatsächliche Altbewerber“ im Sinne von Personen, die bereits zu einem früheren Zeitpunkt mit einer Berufsausbildung beginnen wollten. Dies muss bei Jugendlichen, die nach der Berufsberatungsstatistik die Schule schon vor dem aktuellen Vermittlungsjahr verlassen hatten, nicht unbedingt der Fall sein. Ein Beispiel wäre ein Jugendlicher, der nach der Schule zunächst den Wehr- oder Zivildienst ableistet und erst im Anschluss daran an der Aufnahme einer Berufsausbildung interessiert ist. Andererseits kann es auch unter denjenigen, die erst im aktuellen Vermittlungsjahr die Schule verlassen, Altbewerber geben. Zu nennen wäre z. B. ein Ausbildungsplatzbewerber, der aufgrund erfolgloser Suche eine teilqualifizierende Berufsfachschule besucht, um sich dann erneut um eine Ausbildungsstelle zu bemühen. Das Phänomen „Altbewerber“ wird durch die Ausbildungsmarktstatistik der BA zukünftig besser abzubilden sein. Bis dahin ist man auf die Ergebnisse von repräsentativen Untersuchungen angewiesen. Nach den hochgerechneten Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 waren von den damaligen 740.200 Bewerbern 266.700 bzw. 36% „Altbewerber“, also Personen, die sich bereits einmal für ein früheres Ausbildungsjahr um eine Berufsausbildungsstelle beworben hatten.

Schaubild: 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge je 100 Absolventen/-innen aus allgemein bildenden Schulen (rechnerische Größe)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Bundesinstitut für Berufsbildung

lässt sich am Beispiel Westdeutschlands aufzeigen, für das bereits vor 1997 und somit bereits für einen längeren Zeitraum Daten zu den gemeldeten Bewerbern mit einem früheren Schulentlassjahr vorliegen.

Demnach korrespondiert der Umfang dieses Personenkreises weitgehend mit der Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen, die im Jahr zuvor nicht in eine Berufsausbildung eingemündet, sondern alternativ verblieben waren – zum Beispiel auf Beschäftigungssuche gingen, eine berufsvorbereitende Maßnahme oder eine Arbeit begannen. Dabei gilt: Je mehr Bewerber/Bewerberinnen im Vorjahr alternativ verblieben waren, desto mehr Bewerber/Bewerberinnen wurden im laufenden Jahr aus früheren Schulentlassjahrgängen gezählt.⁴⁹⁾ Zudem lässt sich nachweisen, dass der Umfang der gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen aus früheren Schulentlassjahrgängen

statistisch mit dem Ausbildungsplatzangebot⁵⁰⁾ des Vorjahres zusammenhängt, nun aber negativ: Je weniger Angebote es im Vorjahr gab, desto höher ist die Zahl der Bewerber, die die Berufsberatung aus früheren Schulentlassjahren registrierte (vgl. auch **Schaubild 3**).⁵¹⁾

Repräsentative Studien zeigen, dass die Erfolgchancen von Altbewerbern im Vergleich zu Bewerbern aus aktuellen Schulentlassjahrgängen insgesamt eher geringer ausfallen. Dies gilt auch dann, wenn man viele andere Einflussgrößen, die mit dem Status eines Altbewerbers korrespondieren können (z. B. höchster Schulabschluss, Schulnoten) kontrolliert. Mit anderen Worten: Zwar können auch Altbewerber z. B. durch gute Schulabschlüsse und Noten zu einer Verbesserung ihrer Bewerbungschancen beitragen. Doch ist dieser Effekt nicht so groß wie bei Jugendlichen, die gerade die allgemein bildenden Schulen

⁴⁹⁾ Die bivariaten Korrelationen betragen z. B. $r = +0,92$ (vorjähriger Verbleib in berufsvorbereitenden Maßnahmen) und $r = +0,91$ (vorjähriger Verbleib in Arbeit bzw. vorjähriger Versuch einer Arbeitsaufnahme).

⁵⁰⁾ Hier im gesetzlichen Wortlaut definiert als Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der bei der BA gemeldeten, noch offenen Ausbildungsstellen.

⁵¹⁾ Die bivariate Korrelation liegt bei $r = -0,87$.

Schaubild 3: Entwicklung der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen, die vor dem Berichtsjahr die Schule verließen, in den alten Ländern (1991=100)



verlassen haben.⁵²⁾ Mit zunehmendem Alter wächst offenbar zugleich „die Gefahr geringerer Übernahmemöglichkeiten in eine Berufsausbildung.“⁵³⁾

Eine frühzeitige Identifikation von künftigen „Altbewerbern“ wurde durch die bislang übliche Operationalisierung des Gesamtumfangs der Ausbildungsplatznachfrage erschwert. Denn bei der BA gemeldete Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen, die bis zum 30. September nicht in eine Berufsausbildung einmünden, sondern wieder eine Schule besuchen, eine berufsvorbereitende Maßnahme oder ein Praktikum absolvieren, zu studieren beginnen, eine Arbeit aufnehmen oder eine Arbeit suchen, wurden nach dieser Definition nicht zur Ausbildungsplatznachfrage hinzu gerechnet. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich die Bildungs- und Berufswünsche im Verlauf des Vermittlungsjahres auch ändern können.

FOLGEN DER UMSTELLUNG VON COMPAS AUF VERBIS

Bislang wies die BA gemeldete Bewerber, die trotz alternativen Verbleibs ihren Wunsch nach der Vermittlung einer Ausbildungsstelle auch noch zum Ende des Geschäftsjahres aufrechterhielten, in einer gesonderten Statistik aus. Im Jahr 2005 waren dies bundesweit 47.200 Personen.⁵⁴⁾ Nach der Umstellung ihres Vermittlungssystems von COMPAS auf VerBIS werden von der BA seit 2006 grundsätzlich alle Ausbildungsstellenbewerber als zu vermittelnde Personen weitergeführt, wenn sie nicht aufgrund der erfolgreichen Vermittlung in eine Berufsausbildung oder der individuellen Aufgabe des Vermittlungswunsches abgemeldet wurden. Eine spezielle Kennzeichnung von alternativ verbliebenen Bewerbern, die ihren Vermittlungswunsch über den Berichtsjahreswechsel aufrechterhalten, findet in VerBIS nicht statt. Im Gegensatz zu COMPAS werden somit zum Beispiel Bewerber und Bewerberinnen, die zu arbeiten beginnen, aber weiter auf Ausbildungsplatzsuche sind, nicht bereits unterjährig als „vermittelt“ abgebucht. Zum Geschäftsabschlussdatum (30. September) hin werden die nicht eingemündeten Be-

werber dann mit alternativem Verbleib ausgewiesen, sofern ein solcher Verbleib im Einzelfall vorliegt.

Um eine Aussage zur Anzahl der „Ausbildungsplätze suchenden Personen“ (§ 86 BBiG) zum 30. September treffen zu können, wird zu diesem Stichtag die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen abgerufen, die weiterhin als „zu vermitteln“ geführt werden, für die aber bis dato kein alternativer Verbleib bekannt ist bzw. angestrebt wird. Ihre Zahl bezifferte sich zum 30. September 2006 auf 49.487 Personen. Zum Umfang der alternativ verbliebenen Bewerber und Bewerberinnen, die am Stichtag 30. September 2006 nicht abgemeldet waren und für die die Vermittlungsbemühungen weiterliefen, können bislang keine Angaben gemacht werden.

UNZUREICHENDE ERFASSUNG DER AUSBIILDUNGSPLATZNACHFRAGE

Eine vollständige Ausbildungsmarktbilanz ist nur dann möglich, wenn neben validen Daten zur erfolgreich realisierten Ausbildungsplatznachfrage und zum erfolgreich besetzten Angebot ausreichende Informationen zu den erfolglosen Nachfragern und zu den Ausbildungsstellen vorliegen, die nicht besetzt werden konnten. In den früheren Berufsbildungsberichten wurde stets darauf hingewiesen, dass es über die bisherigen Operationalisierungen von Ausbildungsplatznachfrage und -angebot hinaus „Nachfrage und Angebote bei Ausbildungsplätzen“ gibt, „die in diesen Abgrenzungen nicht erfasst werden und schwer zu quantifizieren sind.“⁵⁵⁾ Beide Größen auf Basis der vorhandenen Informationen dennoch rechnerisch miteinander in Beziehung zu setzen, führt nur dann zu einer verlässlichen Schätzung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage, wenn die nicht erfassten, „latenten“ Anteile auf beiden Seiten des Marktes vergleichbar groß und zugleich quantitativ begrenzt sind.

Mit den Ende 2005 veröffentlichten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zum Umfang der Ausbildungsplätze, die von den Unternehmen nicht besetzt werden konnten⁵⁶⁾, und den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen⁵⁷⁾ bzw. der BIBB-Schulabsolventenbefragungen⁵⁸⁾

⁵²⁾ Vgl. Ulrich, Joachim Gerd; Krewerth, Andreas (2006): Determinanten des Erfolgs bei der betrieblichen Lehrstellensuche. In: Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd [Hrsg.]: Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld. Seite 161–174.

⁵³⁾ Vgl. Engelbrech, Gerhard; Ebner, Christian (2006): Lehrstellenmangel. Alternativen müssen Lücken schließen. IAB-Kurzbericht, Nr. 28 vom 27. Dezember 2006. Hier: Seite 5.

⁵⁴⁾ Dabei war bis zuletzt eine große Varianz zwischen den verschiedenen Arbeitsagenturbezirken in den Ergebnissen zu dieser Statistik zu beobachten. Während in einigen Bezirken niemand der alternativ verbliebenen Bewerber zu denjenigen gerechnet wurde, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten, waren es in zwei Regionen mehr als 40%.

⁵⁵⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Teil I, Seite 14.

⁵⁶⁾ Vgl. Bellmann, Lutz; Hartung, Silke (2005): Betriebliche Ausbildung: Zu wenig Stellen und doch nicht alle sind besetzt. (IAB-Kurzbericht Nr. 27 vom 29. Dezember 2005). Nürnberg.

⁵⁷⁾ Vgl. Ulrich, Joachim Gerd; Krewerth, Andreas (2006): Situation und Merkmale von Bewerbern, die in eine Alternative zu einer Lehre einmünden – das Ausmaß latenter Nachfrage. In: Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd [Hrsg.]: Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld. Seite 175–195. Vgl. auch: Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 1.3.1. Seite 80ff.

⁵⁸⁾ Vgl. Friedrich, Michael (2006): Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 35, H. 3/2006. Seite 7-11. Vgl. auch: Berufsbildungsbericht 2006, Teil II, Kapitel 1.3.2. Seite 85ff.

konnte jedoch erstmals ein Vergleich beider latenter Größen vorgenommen werden. Er zeigte zum einen, dass es auf beiden Seiten des Marktes in beträchtlichem Umfang latente Anteile gibt: Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote, die in der offiziellen Statistik unberücksichtigt blieben, lag demnach im Jahr 2005 hochgerechnet bei rund 45.000, die Zahl der latenten Nachfrager (mit deutlich erkennbaren Bewerbungsbemühungen) mindestens bei 110.000, wenn man sich auf die bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen bezieht.⁵⁹⁾ Zum anderen zeigte der Vergleich, dass die beiden nicht erfassten, „latenten“ Anteile auf beiden Seiten des Marktes weder quantitativ begrenzt noch vergleichbar groß sind.⁶⁰⁾

Somit gibt es Anzeichen dafür, dass die bisher berechneten Angebots-Nachfrage-Relationen, die – was die erfolglosen Angebots- und Nachfrageanteile angeht – auf den beiden Restgrößen der bei der BA gemeldeten, unbesetzten Ausbildungsplätze und der noch nicht vermittelten Bewerber aufbauen, die tatsächlichen Marktverhältnisse nicht mehr ausreichend valide widerspiegeln. Das gilt für die absoluten Größen, aber auch für den Längsschnitt (Entwicklung von Angebots-Nachfrage-Relationen in einer bestimmten Region) und für den Querschnitt (interregionaler Vergleich der Angebots-Nachfrage-Relationen zu einem bestimmten Zeitpunkt). Auf eine Darstellung und Interpretation der auf herkömmliche Weise ermittelten Angebots-Nachfrage-Relationen für 2006 wird daher verzichtet.⁶¹⁾

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Mit insgesamt 576.200 neuen Ausbildungsverträgen wurden im Jahr 2006 26.000 Verträge mehr (+4,7%) abgeschlossen als im Jahr zuvor. Der relative Zuwachs fiel dabei in den neuen Ländern und Berlin mit 6,8% noch etwas größer aus als in den alten Ländern, wo 4,2% Verträge

mehr registriert wurden. Die Gesamtzahl der Neuabschlüsse bezifferte sich in den neuen Ländern auf 123.900 (+7.900) und in den alten Ländern auf 452.200 (+18.100).

ENTWICKLUNG IN DEN 16 LÄNDERN

Bis auf Mecklenburg-Vorpommern, wo die Zahl der Neuabschlüsse um knapp 500 Verträge bzw. um 3,0% sank, verzeichneten alle sonstigen 15 Länder Zuwächse (vgl. **Tabelle 1**). Die relativen Veränderungsraten schwanken dabei zwischen 0,9% in Sachsen-Anhalt und 19,2% in Brandenburg.

Von den alten Ländern erreichten Schleswig-Holstein (+6,9%), Hamburg (+6,4%) und Rheinland-Pfalz (+6,0%) die höchsten relativen Steigerungen. Dagegen fiel die Zunahme der Neuabschlüsse im Saarland (+2,2%), Baden-Württemberg (+3,0%) und Bayern (+3,1%) nicht ganz so hoch aus. Die starken Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 2004 auf 2005 (damals nahm die Zahl der Neuabschlüsse in den alten Ländern insgesamt um 14.700 Plätze bzw. 3,3% ab) konnten 2006 in fast allen der zehn alten Länder mehr als ausgeglichen werden. Lediglich in Nordrhein-Westfalen und in Bayern wurde das Niveau von 2004 nicht wieder ganz erreicht.

Dass die statistische Spannweite zwischen den niedrigsten und höchsten Veränderungsraten im Jahr 2006 ausschließlich von den neuen Ländern getragen wurde (Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt auf der einen Seite mit den bundesweit niedrigsten Werten, Brandenburg, Sachsen und Thüringen mit den bundesweit höchsten Zuwachsraten), ist nicht zufällig. Vielmehr spiegeln sich darin die von Jahr zu Jahr um den Stichtag 30. September schwankenden Umsetzungen der Bund-Länder-Programme wider. Die zeitlich variierende Umsetzung führt dazu, dass in den neuen Ländern in der Regel deutlich größere Ausschläge in den Veränderungsraten zu beobachten sind als in den Ländern Westdeutschlands.

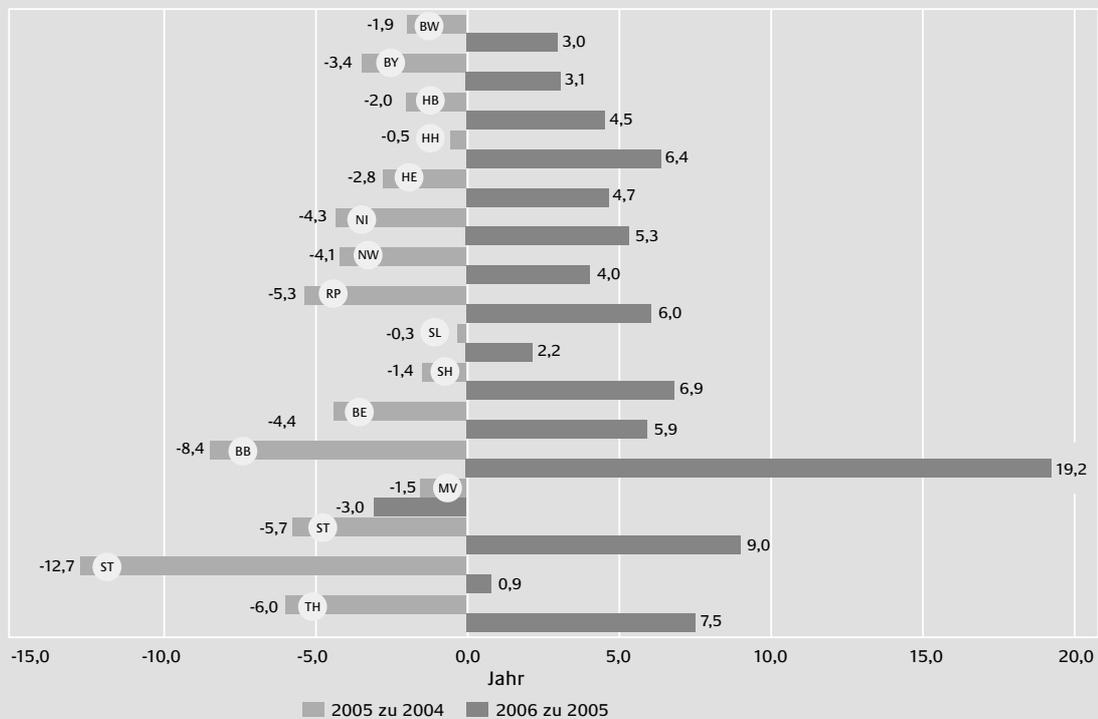
So hatte beispielsweise Brandenburg, das in diesem Jahr von allen Ländern die höchste relative Steigerung der Neuabschlüsse verbuchen konnte, im Jahr zuvor den zweitstärksten Rückgang hinnehmen müssen (vgl. **Schaubild 4**). Sachsen-Anhalt, das in 2005 mit -12,7% das stärkste Minus zu vermelden hatte, konnte zwar in diesem Jahr die Vertragszahl lediglich um +0,9% steigern. Doch war dies die bloße Folge einer geänderten Strategie in der Umsetzung des Bund-Länder-Programms. Im Gegensatz zu 2005 wurden in Sachsen-Anhalt im Jahr 2006 alle Plätze im Rahmen schulischer Ausbildungsgänge angeboten. Diese führen jedoch zu keinem Ausbildungsvertrag, da die Teilnehmer formell bloße Schüler und keine Auszubildenden sind. Wären in 2006 in Sachsen-Anhalt die Ausbildungsplätze auf einem vergleichbar hohen Niveau wie im Vorjahr nichtschulisch (und damit vertragswirksam) umge-

⁵⁹⁾ Dabei wurden nur jene Personen berücksichtigt, die mindestens 20 schriftliche Bewerbungen versandt hatten. Vgl. Ulrich, Joachim Gerd (2006): Wie groß ist die „Lehrstellenlücke“ wirklich? In: In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 35, H. 3/2006. Seite 12–16.

⁶⁰⁾ Auch der Nationale Bildungsbericht 2006 verweist in seinen methodischen Erläuterungen darauf, dass das „Angebot und mehr noch die Nachfrage (...) systematisch untererfasst sind“ (Seite. 87). Zwar rekurriert auch der Nationale Bildungsbericht auf Angebots-Nachfrage-Relationen zur Beschreibung der Marktverhältnisse, berücksichtigt aber in seiner Bewertung die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die bei Einmündung in eine alternative Maßnahme ihre Bewerbung um eine Ausbildungsstelle aufrechterhielten (Seite 85). Vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung [Hrsg.] (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. Hier insbesondere Kapitel E: Berufliche Ausbildung (Seite 79–100).

⁶¹⁾ Daten zu den auf herkömmliche Weise berechneten Angebots-Nachfrage-Relationen sind auf den Internetseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (<http://www.bibb.de/de/28637.htm>) abrufbar.

**Schaubild: 4: Veränderungsrate bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen
2006 und 2005 Veränderung in Prozent**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

setzt worden, hätte dieses Land mit einer Steigerungsrate von über 13% den Rückgang in 2005 wieder ausgeglichen und zudem bundesweit die zweithöchste Steigerungsrate des Jahres 2006 erzielt.⁶²⁾

Jährliche Unterschiede im statistischen Zuschlag der zusätzlichen Plätze aus den Bund-Länder-Programmen – oszillierend um den Stichtag 30. September – sind auch für die vergleichsweise ungünstigen Resultate in Mecklenburg-Vorpommern verantwortlich. Dass dort die Vertragszahl im Jahr 2006 als einzigem Bundesland zurückging (um 478 Plätze), ist im Wesentlichen die Folge des massiven Vertragsrückgangs in der Region Neubrandenburg um 676 Abschlüsse (-16,1%). Dieser steht wiederum im (statistischen) Zusammenhang mit der starken Zunahme im Vorjahr 2005 (+ 573 Verträge bzw. +15,8%). Des Weiteren wirkte sich in Mecklenburg-Vorpommern eine ver-

gleichsweise späte Umsetzung des staatlichen Ergänzungsprogramms statistisch negativ auf das Zählergebnis 2006 aus.

**BETRIEBLICHE UND AUßERBETRIEBLICHE
AUSBILDUNGSVERTRÄGE**

Aus der BIBB-Erhebung zum 30.09. lassen sich gegenwärtig keine validen Informationen zum Umfang der rein betrieblichen Ausbildungsverträge ableiten, die die Unternehmen und Verwaltungen abgeschlossen haben. Denn die Art der Finanzierung der Ausbildung ist kein verpflichtendes Merkmal, zu dem Angaben gemacht werden müssen. In den letzten Jahren wurde, um den Umfang der „betrieblichen“ Neuabschlüsse zu schätzen, die Summe der „außerbetrieblichen Ausbildungsplatzeinmünder“ von der Gesamtzahl aller Neuabschlüsse abgezogen (sog. „Subtraktionsmethode“). Zur Zahl der „außerbetrieblichen“ Ausbildungsbeginner verfügt die Bundesagentur für Arbeit über verlässliche Informationen. Problematisch ist beim Subtraktionsverfahren jedoch, dass der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, der für die Erhebung beim

⁶²⁾ Die West-/Ost-Unterschiede in der Varianz der Veränderungsrate fallen auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke noch kräftiger aus. In den neuen Ländern variierten die Veränderungsrate im Jahr 2006 je nach Region zwischen -21,7% und +50,2%, in Westdeutschland zwischen -5,8% und +25,6%.

30. September maßgeblich ist, und der Einmündungszeitpunkt, den die Bundesagentur für Arbeit registriert, in der Regel nicht identisch sind. Da der Start der außerbetrieblichen Ergänzungsprogramme häufig um den 30. September schwankt, kommt es zu erheblichen statistischen Zuordnungsproblemen, die in den letzten Jahren noch zugenommen haben: Es ist nicht eindeutig zu entscheiden, ob die Einmündungen dem alten oder dem neuen Zählzeitraum zuzuordnen sind. Fehler bei der Zuordnung wirken sich besonders negativ auf die Berechnung der Veränderungsraten zum Vorjahr aus. Schätzversuche für das Jahr 2006 brachten in Teilen keine plausiblen Ergebnisse. Deshalb muss auf eine nähere Darstellung verzichtet werden. Gleichwohl scheint zumindest sicher zu sein, der Gesamtzuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2006 ausschließlich auf Steigerungen des herkömmlichen Ausbildungsplatzangebots der Betriebe und Verwaltungen zurückzuführen ist.

Der Umfang der „betrieblichen“ und „außerbetrieblichen“ Ausbildungen lässt sich eindeutiger schätzen, wenn als Bezugsbasis nicht die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge zum 30. September, sondern die Gesamtzahl aller Auszubildenden zum 31. Dezember 2005 herangezogen wird.⁶³⁾

Entwicklung in den Zuständigkeitsbereichen und in einzelnen Berufen

In den **Tabelle 1 bis 3** werden die Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Zuständigkeitsbereichen differenziert. **Tabelle 1** enthält die Zahlen zu den Neuabschlüssen im Jahr 2006, **Tabelle 2** die Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr 2005. Die regionale Gliederung reicht dabei bis auf die Ebene der 16 Länder. **Tabelle 3** sind Zeitreihendaten von 1992 bis 2006 zu entnehmen, doch werden diese Angaben aus Platzgründen neben der bundesweiten Aggregation regional nur nach alten und neuen Ländern gegliedert.

Bei der Interpretation aller drei Tabellen ist zu berücksichtigen, dass sich die Differenzierung der Neuabschlüsse nach (formalen) Zuständigkeitsbereichen nicht eins zu eins mit den Ausbildungsleistungen der verschiedenen Wirtschaftssektoren deckt. Der Begriff des Zuständigkeitsbereichs richtet sich nach der festgelegten Zuständigkeit einer Kammer für bestimmte Ausbildungsberufe. Bilden beispielsweise selbstständige Rechtsanwälte Bürokaufleute aus, wird ihre Ausbildungsleistung in diesem Fall nicht den Freien Berufen zugeordnet, sondern der Industrie- und Handelskammer. Denn dort wird der jeweilige Ausbildungsvertrag registriert und eingetragen. Zudem ist zu beachten, dass es in der Vergangenheit zur partiellen Übertragung von Zuständigkeiten der Ausbil-

dungsbereiche Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft auf die Industrie- und Handelskammern gekommen ist.

INDUSTRIE UND HANDEL

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel nahm 2006 deutlich um 20.800 bzw. 6,6% auf 336.900 zu. Zuwächse wurden bis auf Sachsen-Anhalt aus allen Ländern gemeldet. Damit konnten Industrie und Handel ihre Stellung als der mit Abstand größte Zuständigkeitsbereich weiter ausbauen. 2006 wurden dort gut 58 von 100 Ausbildungsverträgen registriert; in den fünf neuen Ländern sowie in Hamburg, Bremen und Hessen waren es sogar mehr als drei Fünftel.

Eine Differenzierung nach einzelnen Berufen und Berufsgruppen (vgl. **Tabelle 4**) macht deutlich, dass in Industrie und Handel unter anderem jene Berufe starke Zuwächse erzielen konnten, die im weiteren Sinne mit dem Gastgewerbe zu tun haben. Im Einzelnen sind hier die Berufe Koch/Köchin (+1.246), Hotelfachmann/-Hotelfachfrau (+721), Fachkraft im Gastgewerbe (+480), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (+423) und Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau (+353) zu nennen. Die Steigerungen allein in diesen fünf Berufen summieren sich auf ein Plus von 3.223 zusätzlichen Abschlüssen. Sonderauswertungen der BA lassen vermuten, dass die Zuwächse ausschließlich auf die Entwicklung bei den rein betrieblichen Verträgen zurückzuführen sind.⁶⁴⁾ Im Bereich des Gastgewerbes ging 2006 lediglich die Zahl der Ausbildungsverträge im Beruf Hotelkaufmann/Hotelkauffrau leicht zurück (-44).

Weitere starke absolute Zuwächse erzielten 2006 die 2004 modernisierten Handelsberufe Verkäufer/Verkäuferin (+2.849) und Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau (+2.148) sowie die 2006 neu geordnete Ausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel (+775). Auch für diese Berufe gilt, dass die positive Entwicklung ausschließlich der betrieblichen Angebotsseite geschuldet sein dürfte, denn die Zahl der bei der BA gemeldeten außerbetrieblichen Stellen ging um 527 zurück.⁶⁵⁾ Was die sonstigen kaufmännischen Berufe betrifft, so wurde der absolut stärkste Zuwachs mit 780 zusätzlichen neuen Ausbildungsverträgen im Beruf Industriekaufmann/Industriekauffrau registriert. Alles in allem verlief damit die Entwicklung in den kaufmännischen Berufen im Jahr 2006 überdurchschnittlich positiv. Gesunken ist ledig-

⁶³⁾ Vgl. hierzu Kapitel 2.2.9.

⁶⁴⁾ Denn der BA wurden in den hier genannten fünf Berufen im Jahr 2006 405 außerbetriebliche Stellen weniger gemeldet als ein Jahr zuvor. Die Zahl der betrieblichen Stellenmeldungen nahm dagegen um 1.043 zu.

⁶⁵⁾ Dagegen wuchs die Zahl der (freiwilligen) betrieblichen Stellenmeldungen in diesen drei Berufen um 889.

lich die Zahl der Neuabschlüsse im 2006 neu geordneten Ausbildungsgang zum Kaufmann/zur Kauffrau für Versicherungen und Finanzen (bis 2005: Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau). Hier wurden im Vergleich zum Vorjahr 446 Verträge weniger registriert.

Unter den gewerblichen Berufen im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel erreichten insbesondere die Berufe Fachkraft für Lagerlogistik (+1.292), Fachlagerist/Fachlageristin (+734), Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin (+698) und Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin (+ 463) größere Zuwächse.

Besonders positiv verlief in Industrie und Handel die Vertragsentwicklung in den zweijährigen Berufen (vgl. **Tabelle 5**). Insgesamt wurden aus diesen Berufen 41.125 neue Ausbildungsverträge gemeldet, dies sind 5.560 bzw. 15,6% mehr als im Vorjahr. Selbst wenn man die Neuabschlüsse im 2006 erstmalig angebotenen Beruf Servicefachkraft für Dialogmarketing beim Vorjahresvergleich außer Acht lässt, fällt der Zuwachs (+5.107 bzw. 14,4%) weiterhin überdurchschnittlich hoch aus.

Auch die Veränderungsdaten der Neuabschlüsse in den seit 2003 in Industrie und Handel neu geschaffenen Ausbildungsberufen lagen 2006 weit über dem Mittel (vgl. nochmals **Tabelle 4**). So stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

- in den im Jahr 2003 neu geschaffenen Berufen⁶⁶⁾ um 129 bzw. 25,0%,
- in den neuen Berufen aus 2004⁶⁷⁾ um 870 bzw. 42,2% und
- in den im Jahr 2005 erstmalig angebotenen Ausbildungsberufen⁶⁸⁾ um 450 bzw. 103,9%.

Im Jahr 2006 entstanden vier neue Berufe und erbrachten insgesamt 1.828 Ausbildungsverträge. Insbesondere die beiden Ausbildungsgänge zum Kaufmann/zur Kauffrau für Dialogmarketing (956 Neuabschlüsse) und zur Servicefachkraft für Dialogmarketing (453 Neuabschlüsse) fanden auf Seiten der Betriebe und Jugendlichen eine hohe Nach-

frage. Im Beruf Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service wurden 368 Ausbildungsverträge gezählt, und als Fachangestellter/Fachangestellte für Sozialforschung wurden erstmalig 49 Jugendliche ausgebildet.

Schaubild 5 enthält eine graphische Veranschaulichung, wie sich die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge seit 1996 in Industrie und Handel im Vergleich zu den sonstigen Zuständigkeitsbereichen entwickelte. Dabei wird das im Jahr 1996 erzielte Ergebnis jeweils mit dem Wert 100 gleichgesetzt, und die Werte für die nachfolgenden Jahre geben die prozentualen Abweichungen vom 1996-er Resultat wieder.

Das Jahr 1996 wurde ausgewählt, weil damals mit insgesamt 574.327 Neuabschlüssen ähnlich viele neue Ausbildungsverträge wie 2006 (576.153) abgeschlossen worden waren. Das **Schaubild 5** zeigt nun aber, dass sich seitdem die Vertragszahlen in den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen sehr unterschiedlich veränderten. So gewannen Industrie und Handel kräftig hinzu: 268.787 Neuabschlüssen im Jahr 1996 stehen 336.935 neue Verträge im Jahr 2006 gegenüber. Dagegen sank die Zahl der Neuabschlüsse im zweiten großen Zuständigkeitsbereich, dem Handwerk: Wurden dort 1996 noch 215.148 neue Lehrverträge registriert, waren es 2006 162.604.

Auch wenn Industrie und Handel statistisch von Privatisierungen ehemals öffentlicher Unternehmen und von weiteren Zuständigkeitsübertragungen des Öffentlichen Dienstes und der Hauswirtschaft profitierten, so spiegelt diese Entwicklung doch eine bedeutende strukturelle Schwerpunktverlagerung des dualen Ausbildungssystems wider, die weitgehend der Entwicklung im Beschäftigungssektor entspricht: Die Zahl der Ausbildungen im gewerblich-technischen Bereich sinkt, während das Ausbildungsvolumen in den Dienstleistungsberufen zunimmt. Mit einem Anteil von 53,1% wurden 2006 sogar deutlich mehr Ausbildungsverträge in den Dienstleistungsberufen abgeschlossen als in den gewerblich-technischen Berufen (einschließlich Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Garten-, Bergbau und Mineralgewinnung). Deren Anteil lag bei 44,7%.⁶⁹⁾ Dagegen entfielen 1996 nur 48,0% aller neuen Ausbildungsverträge auf Ausbildungsplätze in Dienstleistungsberufen.⁷⁰⁾

⁶⁶⁾ Zu den 2003 neu geschaffenen Berufen zählen Bestattungsfachkraft, Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme, Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin, Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau, Kosmetiker/Kosmetikerin, Systeminformatiker/Systeminformatikerin.

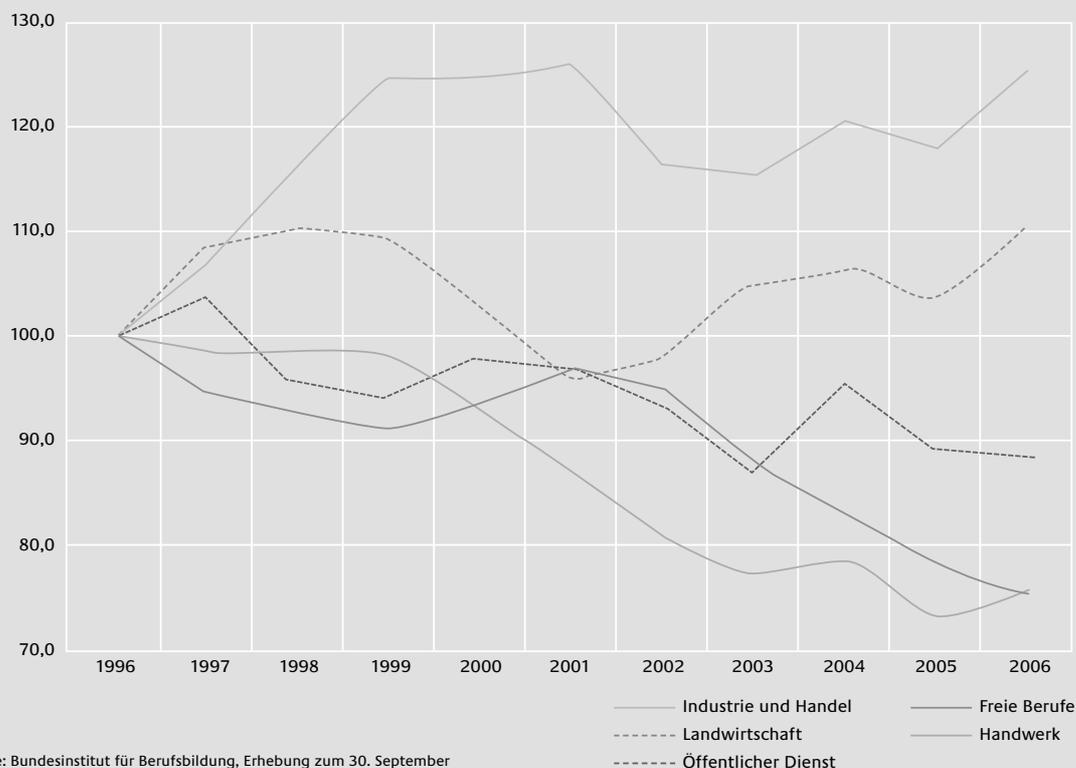
⁶⁷⁾ 2004 konnte erstmalig in den Berufen Bauwerksmechaniker/Bauwerksmechanikerin für Abbruch und Betontrenntechnik, Fahrradmonteur/Fahradmonteurin, Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin, Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin sowie Schädlingsbekämpfer/Schädlingsbekämpferin ausgebildet werden.

⁶⁸⁾ Die neuen Berufe des Jahres 2005 waren Änderungsschneider/Änderungsschneiderin, Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit, Servicefahrer/Servicefahrerinnen und Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin.

⁶⁹⁾ Weitere 2,2% entfielen auf im Rahmen der BIBB-Erhebung nicht eindeutig zuordenbare Berufe; hierunter befinden sich vor allem die Berufe für Menschen mit Behinderungen, die in der BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Verträge zum 30. September nicht nach Einzelberufen erfasst werden.

⁷⁰⁾ Da innerhalb der BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Verträge zum 30. September erst seit 2004 eine differenzierte Erfassung der neuen Ausbildungsverträge auf einzelberuflicher Ebene erfolgt, wurde für 1996 ersatzweise das Ergebnis des Statistischen Bundesamtes und seiner Zählung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember herangezogen.

Schaubild: 5: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen (1996 = 100)



Die wachsende Relevanz des tertiären Sektors kam insbesondere dem Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel zu Gute. Dort werden inzwischen mehr als 62% aller neuen Ausbildungsverträge in Dienstleistungsberufen abgeschlossen.⁷¹⁾ Dagegen spiegelt sich der Bedeutungsverlust der gewerblichen Arbeitsplätze vor allem in den bis 2005 gesunkenen Vertragszahlen des Handwerks wider.⁷²⁾

HANDWERK

Im Jahr 2006 konnte nun erstmalig wieder ein beträchtlicher Anstieg im Handwerk erzielt werden. Mit 162.600 Verträgen registrierten die zuständigen Stellen 5.600 Neuabschlüsse mehr (+3,6%) als im Vorjahr. Seit 1994 hat es

einen solch hohen Zuwachs in diesem Zuständigkeitsbereich nicht mehr gegeben. Bis auf Mecklenburg-Vorpommern, wo die Vertragszahl recht deutlich um 450 bzw. 11,6% zurückging (zu den statistischen Gründen siehe oben), kam es in allen anderen Ländern zu einem Plus. Die relativen Veränderungen schwanken dabei zwischen 0,3% im Saarland und 28,9% in Brandenburg.

Besonders kräftige absolute Zuwächse wurden aus den 2003 modernisierten Berufen Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (+722), Elektroniker/Elektronikerin (+551), Maler und Lackierer/Malerin und Lackierer (+549) und Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin (+506) gemeldet; darüber hinaus aus dem 2004 erstmalig angebotenen Beruf Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin (+364) und aus dem Ausbildungsgang zum Metallbauer/zur Metallbauerin (+565). Allein die Steigerungen in diesen sechs Berufen summieren sich auf ein Plus von 3.257 und damit auf fast drei Fünftel des Gesamtzuwachses im Handwerk von 5.600 zusätzlichen Abschlüssen (vgl. nochmals **Tabelle 5**).

⁷¹⁾ Auf die gewerblich-technischen Berufe entfielen 36% aller Abschlüsse und weitere 2% auf nicht näher zuordenbare Berufe (von denen die nicht näher differenziert erfassten Behindertenberufe den größten Teil stellten).

⁷²⁾ Anders als im Bereich Industrie und Handel und trotz einer wachsenden Tertiarisierung dominiert im Handwerk noch die gewerblich-technische Arbeit. Im Jahr 2006 entstammten drei Viertel aller neu abgeschlossenen Lehrverträge entsprechenden Berufen.

Wie im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel so kam es auch im Handwerk zu überdurchschnittlichen Steigerungen bei den zweijährigen Berufen. Insgesamt wurden in diesen Berufen 5.400 Verträge gemeldet und damit 1.221 bzw. 29,2% mehr als im Vorjahr. Gleichwohl spielen die Lehrverträge in den zweijährigen Berufen im Handwerk weiterhin eine deutlich geringere Rolle als in Industrie und Handel. Während ihr Anteil an allen Neuabschlüssen im Handwerk 3,3% beträgt, sind es in Industrie und Handel inzwischen immerhin 12,2%.

Auch im Handwerk erzielten die seit 2003 neu entstandenen Berufe überdurchschnittlich hohe Zuwachsraten. So stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

- in den im Jahr 2003 neu geschaffenen Berufen⁷³⁾ um 296 bzw. 7,8%,
- in den neuen Berufen aus dem Jahr 2004⁷⁴⁾ um 450 bzw. 51,0% und
- in dem im Jahr 2005 erstmalig angebotenen Beruf des Änderungsschneiders/der Änderungsschneiderin um 101 bzw. 160,3%.

Im Jahr 2006 wurden keine spezifischen Handwerksberufe neu geschaffen, die vereinzelt Vertragsmeldungen von Handwerkskammern zu den neuen Berufen von Industrie und Handel können der **Tabelle 5** entnommen werden.

Die stärksten Vertragsrückgänge im Handwerk betrafen im Jahr 2006 die beiden Berufe Hörgeräteakustiker/ Hörgeräteakustikerin (-115 bzw. -18,1%) und Zahntechniker/ Zahntechnikerin (-478). Diese Rückgänge korrespondieren mit den negativen Vertragsentwicklungen in den humanmedizinischen freien Berufen.

FREIE BERUFE

Sowohl die Ausbildungsverträge im 2006 neu geordneten Beruf Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte (bis 2005: Arzthelfer/Arzthelferin) als auch im Ausbildungsgang zum/zur Zahnmedizinischen Fachangestellten nahmen stark ab; im zuerst genannten Beruf um 670 bzw. 4,6% und im zweiten um 519 bzw. 4,5%. Parallel dazu kam es auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum/zur Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten zu einem starken Rückgang (-432 bzw. -17,0%).

⁷³⁾ Zu den neuen Ausbildungsgängen des Jahres 2003 zählten die beiden Berufe Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin und Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin.

⁷⁴⁾ 2004 konnte erstmalig in den Berufen Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin und Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin ausgebildet werden.

Dagegen wurden in den juristischen freien Berufen etwas mehr (+61 bzw. +0,8%) Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch ein Jahr zuvor. Die Zahl der neu gestarteten Ausbildungen zum/zur Steuerfachangestellten blieb in etwa konstant (-10 bzw. -0,2%), und der 2006 neu geordnete Beruf Tiermedizinische/r Fachangestellte/r (bis 2005: Tierarzthelfer/ Tierarzthelferin) konnte mit 63 zusätzlichen Verträgen eine Steigerung von immerhin 4,3% erzielen (vgl. **Tabelle 5**).

Insgesamt wurden im Jahr 2006 in den freien Berufen rund 42.100 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dabei entfielen allein auf die beiden humanmedizinischen Ausbildungsberufe 25.000 bzw. knapp drei Fünftel aller Neuabschlüsse. Von der oben thematisierten Tertiarisierung der Arbeitswelt konnte die Ausbildung in den freien Berufen nicht profitieren; gegenüber 1996 nahm der Umfang der Ausbildungsanfänger um 14.000 bzw. um ein Viertel ab; dementsprechend sank der Anteil der freien Berufe an allen neu abgeschlossenen Verträgen von 9,8% auf 7,3%.

SONSTIGE ZUSTÄNDIGKEITSBEREICHE

In den Berufen der Landwirtschaft begannen im Jahr 2006 gut 1.000 bzw. 7,0% Jugendliche mehr eine Ausbildung als im Vorjahr. Insbesondere die Ausbildungen zum Gärtner/ zur Gärtnerin (+600) und zum 2005 modernisierten Beruf Tierwirt/Tierwirtin (+105) erreichten ein deutliches Plus. Im seit 2005 neu angebotenen Beruf Fachkraft Agrarservice wurden 2006 143 Ausbildungsverträge abgeschlossen, 62 (76,5%) mehr als ein Jahr zuvor. Mit insgesamt 15.800 Verträgen behauptete die Landwirtschaft ihre Position als viertgrößter Zuständigkeitsbereich.

Im – mit insgesamt 14.100 Ausbildungsverträgen – fünftgrößten Zuständigkeitsbereich Öffentlicher Dienst musste ein leichter Rückgang von 89 Neuabschlüssen (-0,6%) hin genommen werden. Diese Entwicklung ist vor allem auf die deutlich geringere Zahl der Ausbildungsanfänger im Beruf Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation (-215) zurückzuführen. Dagegen verzeichneten die beiden Berufe Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte (+120) und Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte (+6) merkliche Zuwächse. Bereits oben wurde darauf hingewiesen, dass gerade im Öffentlichen Dienst viele Ausbildungsplätze in Berufen angeboten werden, deren Verträge bei Industrie und Handel bzw. im Handwerk registriert werden. Diese sind dementsprechend in der hier ausgewiesenen Gesamtzahl der Neuabschlüsse des Öffentlichen Dienstes nicht enthalten.

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft betrug im Jahr 2006 gut 4.300. Damit wurde das Vorjahresergebnis um etwa 200 Verträge bzw. 4,9% übertroffen. Der kleinste Zuständig-

keitsbereich, die Seeschifffahrt, registriert lediglich die Ausbildungsverträge des Schiffsmechaniker bzw. der Schiffsmechanikerin. Im Jahr 2006 begannen in diesem Beruf 289 Jugendliche, neun weniger als ein Jahr zuvor.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit einer Verkürzung der Ausbildungszeit

Bei insgesamt 89.867 bzw. 15,6% der 576.200 neuen Lehrverträge wurde eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart (vgl. **Tabelle 6**). Männliche Auszubildende profitierten dabei etwas häufiger (16,2%) von einer solchen Regelung als weibliche Auszubildende (14,7%). Gegenüber 2005 stieg der Anteil der Verträge mit verkürzter Laufzeit leicht um 0,2 Prozentpunkte.

Verkürzungen kamen wiederum insbesondere in der Landwirtschaft (hier betrug der Anteil der 21,0%) und im Handwerk (21,4%) vor. In Industrie und Handel begannen 14,4% aller Lehrlinge eine Ausbildung mit reduzierter Laufzeit, im Öffentlichen Dienst 6,6%, in den Freien Berufen 4,7%, in der Hauswirtschaft 12,0% und in der Seeschifffahrt 1,7%.

In den neuen Ländern und Berlin spielten „verkürzte“ Verträge weiterhin eine deutlich geringere Rolle als in den alten Ländern, ihr Anteil erreichte hier 10,0%, während er in den alten Ländern 17,1% betrug. Diese Differenz ergibt sich im Wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrundbildungsjahres und der berufsvorbereitenden Berufsfachschulen, deren Besuch in den alten Ländern vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt. In den Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Absolventen/Absolventinnen dieser berufsbildenden Schulen wie in Niedersachsen und im Saarland ist auch der Anteil der Verträge mit verkürzten Laufzeiten entsprechend hoch. 2006 lag er in Niedersachsen bei 26,0% und im Saarland bei 22,5%.

Nach § 8 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) kann die Ausbildungszeit auf Antrag verkürzt werden, wenn zu erwarten ist, dass der/die Auszubildende das Ausbildungsziel in der kürzeren Zeit erreicht. Insbesondere Abiturienten/Abiturientinnen wird eine Verkürzung der Ausbildungszeit zugestanden. Dies erklärt die hohen Anteile in bestimmten kaufmännischen Berufen wie z. B. Werbekaufmann/Werbekauffrau (50,2%) und Bankkaufmann/Bankkauffrau (40,7%). Sehr häufig wurde eine reduzierte Ausbildungszeit aber auch im Handwerk mit angehenden Tischlern/Tischlerinnen (47,0%) sowie Zimmerern/Zimmerinnen (59,0%), in der Landwirtschaft mit angehenden Landwirten/Landwirtinnen (46,4%) sowie Winzern/Winzerinnen (41,5%) und im Öffentlichen Dienst mit zukünftigen Justizfachangestellten (41,3%) vereinbart.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Bereich der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 66 des BBiG bzw. § 42 m der Handwerksordnung (HwO) wurden im Jahr 2006 bundesweit 13.811 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 519 bzw. 3,9% mehr als im Jahr zuvor (2005: 13.292). Der relative Anteil der Behindertenausbildung an der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war in den neuen Ländern und Berlin weiterhin wesentlich höher als in den alten Ländern. In den neuen Ländern betrug er 5,0% und fiel damit dreimal so hoch aus wie in den alten Ländern. Dort lag er bei 1,7%. Jungen werden fast doppelt so oft in Behindertenberufen ausgebildet wie Mädchen. 2006 gab es 9.032 männliche Jugendliche, die einen entsprechenden Beruf erlernten, aber nur 4.779 weibliche Jugendliche.

Bis auf das Handwerk, in dem 2006 die Zahl der Neuabschlüsse in Behindertenberufen um 3,6% sank, kam es in den sonstigen Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel, Landwirtschaft und Hauswirtschaft zu einem Zuwachs. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen spielt die Ausbildung für Personen mit Behinderungen keine Rolle, ebenso nicht in der Seeschifffahrt. Die absolut meisten Ausbildungsplätze wurden 2006 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel geschaffen (5.916), gefolgt vom Handwerk (3.716), der Hauswirtschaft (2.358) und der Landwirtschaft (1.821). Die relativ größte Bedeutung hat die Behindertenausbildung jedoch nicht in Industrie und Handel (wo nur knapp 1,8% aller Neuabschlüsse auf entsprechende Berufe entfielen), sondern in der Hauswirtschaft (Anteil: 54,6%) und in der Landwirtschaft (Anteil: 11,5%). Im Handwerk lag der Anteil der Neuabschlüsse in Behindertenberufen bei 2,3%.

Geschlechtsspezifische Differenzierungen

Vom Jahr 2002 an können auch im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September geschlechtsspezifische Differenzierungen vorgenommen werden. Damals betrug der Anteil der jungen Frauen unter den Ausbildungsanfängern 43,4%. Seitdem ist er zwar nur leicht, aber relativ kontinuierlich gesunken (2003: 42,3%; 2004: 41,8%; 2005: 41,8%) und lag 2006 bei 41,5%. Kam es im Zeitraum von 2002 bis 2006 zu Rückgängen bei den neu abgeschlossenen Verträgen, so fielen diese häufiger zu Lasten der Frauen aus, während sie von Steigerungen nur unterproportional profitieren konnten. So war es auch im Jahr 2006. Der Vertragszuwachs von insgesamt 25.973 zusätzlichen Verträgen kam in 17.026 bzw. knapp zwei Dritteln der Fälle (65,6%) jungen Männern zu Gute, nur in 8.947 Fällen 34,4% jungen Frauen. Dementsprechend fiel die Steigerungsrate der Neuabschlüsse zu Gunsten von männlichen Ausbildungsanfängern mit +5,3% größer aus als die zu Gunsten von weiblichen Ausbildungsbeginnern (+3,9%).

Wie dies bereits durchgehend in der Vergangenheit der Fall war, so gilt auch weiterhin, dass sich junge Frauen und Männer sehr ungleich auf die verschiedenen Berufsgruppen hin verteilen. In **Tabelle 7** sind die Anteile der beiden Geschlechter in den Berufsgruppen ausgewiesen; aufgeschlüsselt nach den alten und neuen Ländern. Demnach sind insbesondere in den Fertigungsberufen sowie in den Berufen des Bergbaus und der Mineralgewinnung fast ausschließlich männliche Auszubildende zu finden; der Anteil der Frauen beträgt dort insgesamt weniger als zehn Prozent. Nennenswerte Ausnahmen unter den stärker besetzten Berufsgruppen des Fertigungsbereichs mit einem Frauenanteil von mindestens einem Drittel sind allein die Druck- und Druckverarbeitungsberufe (Quote der weiblichen Ausbildungsanfänger: 38,3%), die feinwerktechnischen und verwandten Berufe (37,8%), die Textilverarbeitungsberufe (89,2%) sowie die Berufe der Raumausstattung und der Polsterung (33,8%).

Die Ausnahmen, in denen Frauen häufiger in den Fertigungsberufen zu finden sind, scheinen bestimmten Regeln zu folgen: Es sind offenbar jene Berufe, in denen feinmotorisch-gestalterische Tätigkeiten eine größere Rolle spielen. So ist beispielsweise innerhalb

- der Berufe der Glasherstellung und -bearbeitung die Feinoptikerin (Anteil der weiblichen Auszubildenden: 43,8%) bzw. die Glasveredlerin (54,2%) zu nennen,
- der Berufe der Holzbearbeitung die Holzspielzeugmacherin (53,8%),
- der Berufe in der Lederherstellung und -verarbeitung die Feintäschnerin (57,1%);
- der Nahrungsmittelberufe die Konditorin (59,0%);
- der metallverarbeitenden Berufe die Goldschmiedin (74,9%) und
- der Gesundheitsberufe die Hörgeräteakustikerin (62,5%).⁷⁵⁾

Die Konzentration der Jugendlichen auf wenige, stark besetzte Berufe ist bei jungen Frauen deutlich stärker ausgeprägt als bei jungen Männern. In den 25 am häufigsten von Frauen begonnenen Berufsausbildungsgängen fanden sich im Jahr 2006 184.200 bzw. 77,1% der insgesamt 238.800 weiblichen Ausbildungsanfänger. In den 25 am häufigsten von Männern gewählten Berufen starteten 201.300 bzw. 59,7% der insgesamt 337.300 männlichen Jugendlichen ihre Berufsausbildung (vgl. **Tabelle 8**).

⁷⁵⁾ Vgl. auch Ulrich, Joachim Gerd; Krewerth, Andreas; Leppelmeier, Ingrid (2004): Disparitäten auf der Nachfrageseite des Ausbildungsstellenmarktes. In: Krewerth, Andreas u.a. [Hrsg.]: Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Bielefeld. Seite 16–34.

Anschlussverträge

Unter „Anschlussverträgen“ werden Ausbildungsverträge verstanden, die im Anschluss an eine vorausgegangene Berufsausbildung abgeschlossen werden und zu einem weiteren Abschluss führen sollen. Ein Beispiel wäre die Ergänzung einer erfolgreich beendeten zweijährigen Ausbildung zum Bauten- und Objektbeschichter durch eine einjährige Anschlussausbildung zum Maler und Lackierer/zur Malerin und Lackiererin. Diese Ausbildungsverträge werden bei der BIBB-Erhebung zum 30. September nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, sondern lediglich als „Anschlussverträge“ berücksichtigt, da die reguläre Ausbildungsdauer für die Anschlussausbildung in der Regel unter 24 Monate liegt.⁷⁶⁾ Durch die vermehrte Schaffung von zweijährigen Berufsausbildungen (mit der Möglichkeit, nach erfolgreichem Abschluss eine weitere, zwölfmonatige Ausbildung zu beginnen), dürfte der Aspekt von Anschlussverträgen jedoch zunehmend an Bedeutung gewinnen. Im Jahr 2006 wurden insgesamt 2.630 Anschlussverträge gemeldet (2005: 2.173; 2004: 1.481), darunter 2.151 aus dem Bereich Industrie und Handel (2005: 1.832; 2004: 1.333) und 479 aus dem Handwerk (2005: 341; 2004: 148).

1.1.3 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung⁷⁷⁾

Die Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)⁷⁸⁾ ist eine auf der freiwilligen Nutzung der Berufsberatung durch Arbeitgeber und Jugendliche erstellte Geschäftsstatistik, bei der die Beratungs- und Vermittlungsvorgänge in ihrem Arbeitsbereich im Verlauf eines Beratungsjahres (1. Oktober bis 30. September) nach standardisierten Kriterien erfassen und melden. Initiativen und Aktivitäten von Betrieben, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden in dieser Statistik nur dann berücksichtigt, wenn die Arbeitsagenturen dabei um Unterstützung gebeten wurden.

⁷⁶⁾ Vgl. dazu auch § 5 (2) des novellierten Berufsbildungsgesetzes: „...die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen.“ Mitgezählt werden allerdings alle Verträge, die bereits zu Beginn der Lehrzeit den Abschluss in einem Beruf vorsehen, der auch als Anschlussausbildung gewählt werden kann. Neuabschlüsse zum Maler und Lackierer/ zur Malerin und Lackiererin z. B. sind also bei der Berechnung der Gesamtsumme aller neuen Ausbildungsverträge enthalten, wenn dieses Berufsziel bereits bei Ausbildungsbeginn vereinbart wurde.

⁷⁷⁾ Soweit Daten der BA über Bewerber vorliegen, die ihren Ausbildungswunsch trotz alternativem Verbleib noch beibehalten hatten, wird der Beitrag ergänzt.

⁷⁸⁾ Erläuterungen zur Erfassungsmethode dieser Statistik, den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden im jährlichen Bericht „Berufsberatung – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik“ veröffentlicht.

Die Bundesagentur für Arbeit definiert den Erfassungsrahmen der Berufsberatungsstatistik wie folgt⁷⁹⁾: Zum Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen zählen alle Berufsausbildungsstellen, die bis zum jeweiligen Stichtag nicht besetzt oder nicht zurückgenommen worden sind. Betriebliche Berufsausbildungsstellen, die im Laufe des Berichtsjahres gemeldet wurden, zwischenzeitlich aber nicht mehr zur Vermittlung zur Verfügung stehen, werden in der Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen nicht mehr berücksichtigt.

Zum Bestand an noch nicht vermittelten Bewerbern rechnen Personen, für die bis zum jeweiligen Stichtag weder der Beginn einer dualen Berufsausbildung, noch die beabsichtigte Aufnahme einer schulischen Ausbildung, die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die Annahme einer Arbeitsstelle oder die sonstige Erledigung des Beratungsfalles, noch der Rücktritt von der Bewerbung bekannt geworden ist und für die Vermittlungsbemühungen laufen.

Interessant und von erheblicher Relevanz für die Aussagekraft dieser Statistik ist somit die Einschaltung der Arbeitsagenturen durch die Betriebe, die Ausbildungsplätze besetzen wollen und der Jugendlichen, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2004⁸⁰⁾ und einer Umfrage des IAB Nordrhein-Westfalen⁸¹⁾ in 2005 werden nur noch rund 60% aller bei den Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze den Arbeitsagenturen zur Vermittlung gemeldet. Die Bundesagentur für Arbeit selbst geht aber davon aus, dass die Einschaltquote, gemessen am Gesamtangebot und der Gesamtnachfrage um die 90%⁸²⁾ pendelt, wobei Ausschläge nach oben oder unten von der jeweiligen Marktlage abhängig gemacht werden. Aufgrund dieser unterschiedlichen Angaben und Berechnungsmethoden auf der Anbieterseite - empirische Betriebsbefragung auf der einen und Ergebnisse von Geschäftsstatistiken auf der anderen Seite - lässt sich damit kaum abschätzen, wie viele Ausbildungsplätze ohne Beteiligung der Arbeitsverwaltung und damit ohne Berücksichtigung in der Berufsberatungsstatistik besetzt wurden. Auf der Seite der Ausbildung suchenden Jugendlichen zählen diejenigen nicht zu

den unvermittelten Bewerbern, die zwar nach wie vor ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhalten haben, aber zwischenzeitlich weitere schulische Bildungsmaßnahmen besuchen, eine berufsvorbereitende Maßnahmen begonnen haben oder von der Berufsberatung - zuständigkeits halber - zur Arbeitsvermittlung verwiesen wurde, auch wenn sie dort als arbeitslos gemeldet sind. Nach Angaben der Bundesagentur zählen zu diesem Zeitpunkt als „noch nicht vermittelt“ nur diejenigen Jugendlichen, die sich für keine Alternative entschieden haben und noch für das bereits laufende Ausbildungsjahr eine Ausbildungsstelle suchen.⁸³⁾

UNBESETZTE BERUFAUSBILDUNGSSTELLEN UND NOCH NICHT VERMITTELTE BEWERBER/BEWERBERINNEN

Am Ende des Beratungsjahres 2005/2006 verblieben bundesweit 15.391 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 49.477 noch nicht vermittelten Bewerbern. Die Stellen-Bewerber-Relation dieses noch nicht vermittelten Bestandes blieb damit mit 0,3 auf dem niedrigen Stand des Vorjahrs (vgl. **Tabelle 9** im Anhang). In den alten Ländern blieb sie bei 0,4, in den neuen Ländern einschließlich Berlin bei 0,1.

Ende September 2006 wurden in den neuen Ländern und Berlin 1.835 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze registriert, die den Arbeitsagenturen zur Vermittlung gemeldet waren, rund 1.000 Stellen mehr als im Vorjahr. 16.240 junge Frauen und Männer waren Ende September 2006 bei der BA als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen gemeldet. Diese um rund 5.000 im Vergleich zum Vorjahr höhere Zahl wird von der BA u. a. auf die genaue Erfassung der Personen zurückgeführt, die dem Rechtskreis des SGB II angehören. Für 100 noch nicht vermittelte Bewerber gab es elf noch nicht besetzte Ausbildungsplätze.

In den alten Ländern war die schwierige Ausbildungsplatzsituation daran ablesbar, dass wie in den Vorjahren 100 unvermittelten Bewerberinnen und Bewerber lediglich 40 noch besetzbare Ausbildungsplätze gegenüber standen. Bei 33.237 unvermittelten Bewerbern und 13.556 noch besetzbaren Ausbildungsplätzen gab es ein unzureichendes Ausbildungsplatzangebot.

Auch in 2006 gab es in keinem einzigen Land einen Überhang an unbesetzten Ausbildungsstellen (vgl. **Tabelle 9**).

⁷⁹⁾ Bundesagentur für Arbeit, Statistik der Ausbildungsvermittlung, Erläuterungen zu den Statistiken über Ratsuchende und Bewerber (St 70) und Berufsausbildungsstellen (St 72) – Berufsberatungsstatistik –.

⁸⁰⁾ So wurden im Ausbildungsjahr 2003/2004 nur rund 62% aller Ausbildungsstellen den Arbeitsagenturen in den alten Ländern gemeldet, in den neuen waren es 70% (Quelle: Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels 2004).

⁸¹⁾ Umfrage des IAB in 1.500 Betrieben in Nordrhein-Westfalen 2005 (DPA - Dienst für Kulturpolitik vom 10. Oktober 2005).

⁸²⁾ Bundesagentur für Arbeit, Statistik: Erläuterungen zu den Statistiken über Ratsuchende und Bewerber und Berufsausbildungsstellen.

⁸³⁾ Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit vom 31. Oktober 2006.

UNBESETZTE BERUFAUSBILDUNGSSTELLEN UND NOCH NICHT VERMITTELTE BEWERBER/BEWERBERINNEN NACH BERUFSBEREICHEN

Einen Ausgleich von unvermittelten Bewerbern und unbesetzten Stellen gab es in den alten Ländern nur noch in gering besetzten Berufen mit nur wenigen zur Besetzung anstehenden Ausbildungsplätzen. In allen Berufsbereichen überstieg die Zahl der unvermittelten Bewerber die Zahl der noch zur Besetzung gemeldeten Ausbildungsstellen deutlich. So ergaben sich in allen Berufsbereichen Stellen-Bewerberrelationen von deutlich unter dem Ausgleichswert der Stellen-Bewerber-Relation von 1,0, so beispielsweise bei den Metallberufen (0,2), den Elektroberufen (0,3), bei Waren- und Dienstleistungskaufleuten (0,4), bei Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen (0,4). Selbst in den Ernährungsberufen (0,8) überstieg die Zahl der nicht vermittelten Bewerber/innen im Unterschied zu den Vorjahren die Zahl der noch zur Besetzung anstehenden Ausbildungsplätze.

In den neuen Ländern und Berlin sind differenzierende Aussagen zu Berufsbereichen bei 1.835 unbesetzten Ausbildungsstellen und 16.240 unvermittelten Bewerbern nicht sinnvoll.

Einen Überblick über die Relation zwischen unbesetzten Ausbildungsstellen und nicht vermittelten Bewerberinnen/Bewerbern in den Berufsbereichen geben die **Tabellen 10** und **11** im Anhang.

UNVERMITTELTE BEWERBER/BEWERBERINNEN NACH GESCHLECHT, SCHULABSCHLUSS UND STAATSANGEHÖRIGKEIT

22.318 junge Frauen und 27.159 junge Männer waren am Stichtag 30. September bundesweit noch ohne einen Ausbildungsplatz. Der Frauenanteil (45,1%) ist dabei gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben. In den neuen Ländern und Berlin waren 43,3% aller noch unvermittelten Bewerber/innen junge Frauen; dies ist ein Rückgang des Anteils um einen Prozentpunkt. In den alten Ländern ist der Anteil von 45,7% auf 46,0% geringfügig angestiegen.

Nur noch jeder/jede dritte unvermittelte Bewerber/Bewerberin stammte aus dem aktuellen Schulentlassjahrgang. Eine deutliche Mehrheit von 64% zählte zu den Altbewerbern, die sich zum Teil schon häufiger bei der Bundesagentur um die Vermittlung auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz bemüht haben. Dieses Ergebnis gilt sowohl für die alten als auch die neuen Länder. Dabei ist vor allem in den neuen Ländern der erhebliche Anstieg gegenüber dem Vorjahr (mehr als 10 Prozentpunkte) zu erwähnen.

In den alten Ländern ist der Anteil der Jugendlichen mit mittleren Abschlüssen an den unvermittelten Bewerbern gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen, von 46,0% auf 38,5%. Leicht angestiegen ist der Anteil der

Hauptschulabsolventen auf 43,7%, so dass diese wieder den größten Anteil der unvermittelten Ausbildungsplatzbewerber ausmachen. Die unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen um betriebliche Ausbildungsplätze in den neuen Ländern und Berlin verfügten häufiger als in den alten Ländern über mittlere Bildungsabschlüsse (45%). Insgesamt 13% besaßen eine Studienberechtigung. Jede/r dritte unvermittelte Bewerber/in (34%) verfügte über einen Hauptschulabschluss.

Anteilmäßig gegenüber dem Vorjahr fast verdoppelt hat sich die Zahl der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss, in den alten Ländern von 2,9% auf 5,9%, in den neuen von 3,6% auf 7,9%. Spürbar angestiegen ist aber auch der Anteil der Studienberechtigten, von 9,3% im Vorjahr auf 12,9%. Welche Faktoren für den Anstieg der Studienberechtigten ausschlaggebend waren, lässt sich anhand der Daten der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht klären.

Der Anteil junger Ausländer/Ausländerinnen lag in den alten Ländern bei 14% und ist gegenüber dem Vorjahr um einen Prozentpunkt angestiegen. In den neuen Ländern spielte der Ausländeranteil an den unvermittelten Bewerbern (4,3%) quantitativ nur eine untergeordnete Rolle.

Auch in diesem Beratungsjahr wurde deutlich, dass die bei den Arbeitsagenturen gemeldeten unvermittelten Bewerber/Bewerberinnen weit mehrheitlich über Schulabschlüsse verfügten, die zum Teil deutlich über den Hauptschulabschluss hinausgingen. Zudem zeigte sich, dass Studienberechtigte vermehrt auf den Ausbildungsmarkt drängen. Einen detaillierten Überblick über Strukturmerkmale der noch nicht vermittelten Bewerber gibt **Übersicht 3**.

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

Bundesweit standen im Berichtsjahr 94,6 Ausbildungsstellenangebote für 100 Nachfrager zur Verfügung. Damit war die Angebots-Nachfrage-Relation im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Prozentpunkte gefallen.⁸⁴⁾ Diese nur geringfügige Veränderung verdeckte die Tatsache, dass mit 18% in fast jeder fünften Arbeitsmarktregion eine Verschlechterung der regionalen Ausbildungssituation im Vergleich zu 2005 eingetreten ist (**Übersicht 4**). Demgegenüber konnten lediglich 14% ihren Stand aus dem Vorjahr verbessern. Im folgenden Regionalvergleich wird auf die wichtigsten Unterschiede zwischen Regionen mit einem durchschnittlichen, rechnerisch ausgeglichenen Ausbildungsstellenmarkt und relativ ungünstigen Ausbildungssituationen eingegangen.

⁸⁴⁾ Zugrunde liegt die traditionelle Berechnung der ANR. Zur Problematik dieser Berechnung siehe Kapitel 1.1.1. Da die Nachfrage erheblich unterschätzt wird, dürfte die Bilanz in einigen Regionen sogar noch schlechter ausfallen.

Übersicht 3: Noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 2005 und 2006

	Noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen			
	2005		2006	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder				
Insgesamt	29.334	100,0	33.237	100,0
Davon:				
männlich:	15.914	54,3	17.943	54,0
weiblich:	13.240	45,7	15.294	46,0
Deutsche	25.583	87,2	28.709	86,4
Ausländer	3.722	12,8	4.496	13,6
ohne Hauptschulabschluss	864	2,9	1.621	4,9
Hauptschulabschluss	12.266	41,8	14.526	43,7
Mittlerer Abschluss	13.491	46,0	12.789	38,5
Fachhochschulreife	1.494	5,1	2.292	6,9
Hochschulreife	1.219	4,2	2.006	6,0
Schulabgangsjahr				
im Berichtsjahr	13.901	47,4	11.915	36,4
im Vorjahr	7.281	24,8	9.239	28,3
in früheren Jahren	8.141	27,8	11.538	35,3
Neue Länder und Berlin				
Insgesamt	11.154	100,0	16.240	100,0
Davon:				
männlich:	6.208	55,7	9.216	56,7
weiblich:	4.946	44,3	7.024	43,3
Deutsche	10.716	96,1	15.547	95,7
Ausländer	422	3,9	683	4,3
ohne Hauptschulabschluss	402	3,6	1.285	7,9
Hauptschulabschluss	3.344	30,0	5.551	34,2
Mittlerer Abschluss	5.947	53,3	7.339	45,2
Fachhochschulreife	331	3,0	467	2,9
Hochschulreife	1.130	10,1	1.597	9,8
Schulabgangsjahr				
im Berichtsjahr	5.207	46,7	5.616	35,6
im Vorjahr	2.629	23,6	3.712	23,5
in früheren Jahren	3.318	29,7	6.443	40,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2006, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

REGIONEN MIT AUSGEGLICHERER AUSBILDUNGSSITUATION

Im Durchschnitt wurde in den Arbeitsagenturbezirken mit ausgeglichener Ausbildungssituation, wobei sich in Bayern, Baden-Württemberg und in Schleswig-Holstein die meisten dieser ausgeglichenen Agenturbezirke befinden, mit einer Angebots-Nachfrage-Relation 99,6 exakt der rechnerische Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage erreicht (**Tabelle 12**). Damit stehen den Jugendlichen etwa fünf Ausbildungsstellen mehr als im Bundesdurchschnitt zur Verfügung. Der Zuwachs der Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber dem Vorjahr betrug im Schnitt 0,6 Prozentpunkte und verlief damit gegen den rückläufigen Bundestrend. Dies konnte nicht zuletzt dadurch erreicht werden, weil im Berichtsjahr in diesen Arbeitsagenturen die Ausbildungsnachfrage mit 5,1% weniger

stark gestiegen ist als das Ausbildungsangebot (5,7%). Insgesamt erhöhte sich die Zahl an Neuabschlüssen in diesen Arbeitsagenturen im Schnitt um 5% bzw. um knapp 10.000 Neuverträge.

Für die ausgeglichenen Arbeitsbildungsregionen war das relativ umfangreiche Angebot an rein betrieblichen Ausbildungsstellen charakteristisch. Mit einer betrieblichen Angebots-Nachfrage-Relation von knapp 96 konnte fast jeder Nachfrager damit rechnen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten. Der Bundesdurchschnitt lag bei von 85,7. Dementsprechend niedrig fiel der Anteil von Unterstützungsmaßnahmen in Form außerbetrieblicher Lehrstellen aus. Bezogen auf die Abgänger aus allgemein bildenden Schulen sinkt das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen allerdings auf 49 pro 100 Schulabgänger.

Wie im Vorjahr lagen – mit Ausnahme der Hauswirtschaft – alle Ausbildungsbereiche 2006 im rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage (**Übersicht 4**). Besonders positiv zu vermerken war der Trend im Ausbildungsangebot im IHK- und im Handwerksbereich. Hier haben sich im Vergleich zum Vorjahr mit 8,2 bzw. 4,2% die höchsten Zuwächse ergeben. Deutlich rückläufig – auch im Vergleich zu den Ausbildungsregionen mit ungünstigerer Ausgangssituation – verlief die Entwicklung im Öffentlichen Dienst (-2,2%) und bei den Freien Berufen (-4,0%).

Entsprechend der leicht steigenden Zahlen bei den Schulabgängern aus allgemein bildenden Schulen um 1,2% und bei den gemeldeten Bewerbern um 1,7% war die Gesamtnachfrage um 5,1% gestiegen. Im Gegensatz zu anderen Arbeitsmarktregionen stand am Ende des Vermittlungsjahres hier fast jedem der 8.300 unvermittelten Bewerber zumindest eine unbesetzte Ausbildungsstelle zur Verfügung (7.500). Aufgrund des ausreichenden Angebots an betrieblichen Ausbildungsstellen wurden in diesen Arbeitsagenturbezirken mit 3,8% kaum außerbetriebliche Ausbildungsstellen angeboten.

Einer der Hauptgründe für die günstige regionale Ausbildungssituation war die überdurchschnittliche Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung von Jugendlichen. In diesen Regionen bildete mit 24,5% knapp jeder vierte Betrieb aus, in einer Reihe von Arbeitsagenturbezirken fast jedes dritte Unternehmen. Gegenüber 1999 war die Ausbildungsbetriebsquote um 4,1% gestiegen, da sich knapp 900 Unternehmen mehr an Ausbildung beteiligten, obwohl der Gesamtbestand an Betrieben um 3,5% zurückgegangen war. Erwähnenswert ist dennoch – verglichen mit dem Bundesdurchschnitt (7%) – die niedrigere Ausbildungsquote in Höhe von 6,6%. Ein wichtiger Grund war wahrscheinlich der geringe Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsplätze in diesen Arbeitsamtsregionen. Dies führt im Vergleich zu den anderen Arbeitsamtsbezirken zu einer Unterschätzung der Ausbildungsbeteiligung.⁸⁵⁾

Ausschlaggebend für die Beteiligung von Betrieben und Unternehmen an der Ausbildung ist der jeweilige Fachkräftebedarf. Zwar war der Nettobestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten⁸⁶⁾ zwischen 1999 und 2004 mit 2,7% bzw. 256.000 Personen auch in diesen Regionen zurückgegangen, lag im Vergleich zum Bundestrend (-5,8%) aber deutlich niedriger und hatte offensichtlich keinen Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betrie-

be, da die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden im untersuchten Zeitraum sogar um 1,6% bzw. 9.400 Jugendliche gestiegen war. Dies ist umso erstaunlicher, da gerade im Facharbeiterbereich 15,2% weniger Beschäftigte zu verzeichnen waren. Auch schießen – anders als in den Regionen mit sehr ungünstigen Ausbildungsstellenmärkten – die steigenden Beschäftigtenzahlen von Teilzeitkräften mit weniger als 18 Wochenstunden (+28,6%) keine direkten negativen Auswirkungen auf die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben zu haben. Mit einer der Gründe für den relativ unveränderten Auszubildendenbestand wird der insgesamt unterdurchschnittliche Abbau von Arbeitsplätzen in mittelständischen Unternehmen und in Großbetrieben sein. Während bundesweit größere Mittelstands- und Großbetriebe die Zahl ihrer Beschäftigten um 2,7% bzw. 6,6% verringert haben, lagen diese Werte in den untersuchten Arbeitsmarktregionen bei 0,7% bzw. 2,2%. Auch Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten hatten lediglich einen Beschäftigungsrückgang von 4,8% zu verzeichnen. Bundesweit betrug der Rückgang 8,6%. Weiterhin scheint wichtig zu sein, dass bei einem kontinuierlichen, über alle Arbeitsmarktregionen hinweg verlaufenden Beschäftigungsrückgang im verarbeitenden Gewerbe und im Bausektor durch den Dienstleistungssektor ein tendenzieller Ausgleich in der Beschäftigung geschaffen wird. Zwar war in diesen Arbeitsmarktregionen der Beschäftigtenbestand im verarbeitenden Gewerbe mit 8% und im Baugewerbe mit 30% gesunken, parallel aber im privaten Dienstleistungssektor um 3,1% gestiegen. Erwähnenswert bleibt in diesem Zusammenhang auch, dass bei den Betrieben in diesen Arbeitsmarktregionen mit 14,9% ein zunehmender Bedarf an Beschäftigten mit Hochschulreife bestand, mit einer offensichtlich stabilisierenden Folgewirkung auf den Bestand an Auszubildenden unter den Beschäftigten. Neben den Hochschulabsolventen ergaben sich zudem mit 8,7% für Fachhochschulabsolventen und mit 19,7% für dual ausgebildete Abiturienten seit 1999 günstige Beschäftigungsperspektiven. Damit betraf der Beschäftigungsabbau in diesen Agenturen für Arbeit vor allem ungelernete Arbeitskräfte (-21,9%), aber auch Fachkräfte mit einer dualen oder berufsfachschulischen Ausbildung (-8,5%).

Insgesamt zeigt sich angesichts der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren, dass der Trend in die Dienstleistungsgesellschaft in diesen Arbeitsmarktregionen weiter fortgeschritten ist als in den beiden anderen Vergleichsregionen mit ungünstigerer Ausbildungsstellensituation. Mit knapp 66% weist allein der private Dienstleistungssektor die höchsten relativen Anteile aus. Hinzuzurechnen ist noch der Anteil an Beschäftigten in technischen Berufen, der mit 8% überdurchschnittlich ausfiel. Auch der Trend in die Wissensgesellschaft hat in diesen Regionen ein höheres Niveau erreicht. Hier lagen nicht nur die Beschäftigtenbestände von Betrieben, die im

⁸⁵⁾ In der Beschäftigtenstatistik sind Auszubildende auf einem außerbetrieblichen Ausbildungsplatz nicht getrennt ausgewiesen. Aus der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Bestand an außerbetrieblichen Lehrstellen können allerdings diese Anteile berechnet werden.

⁸⁶⁾ Die folgenden Auswertungen zur Beschäftigtenstatistik beziehen sich nur auf Beschäftigte ohne Auszubildende.

Übersicht 4: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsmarkt-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation 2006

Indikatoren zur regionalen Situation und deren Entwicklung		Ausbildungsstellensituation 2006			
		ausgeglichen	ungünstig	sehr ungünstig	insgesamt
Ausbildungsstellensituation 2005 (Arbeitsagenturen)					
	ausgeglichen	40	20	2	62
	ungünstig	13	48	10	71
	sehr ungünstig	3	8	32	43
	insgesamt	56	76	44	176
Ausbildungsstellenmarkt					
	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	206.140	225.562	144.451	576.153
	Veränderung gegenüber 2005 (in Prozent)	5,0	4,3	5,0	4,7
	Angebots-Nachfrage-Relation 2005	99,1	95,8	89,6	95,3
	Angebots-Nachfrage-Relation 2006	99,6	95,3	87,0	94,6
	Veränderung ANR gegenüber 2005 (in Prozentpunkten)	0,6	-0,5	-2,5	-0,7
Bildungsangebot					
	Veränderung des Gesamtangebots gegenüber 2005	5,7	4,6	5,0	5,1
	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen	95,8	85,1	73,8	85,7
	betriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen	48,9	44,2	37,5	44,0
	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber/Bewerberinnen	90,5	31,6	10,7	31,1
	Angebots-Nachfrage-Relation nach Ausbildungsbereichen				
	Industrie und Handel	99,4	95,3	86,9	94,4
	Handwerk	100,0	95,0	86,6	94,5
	Freie Berufe	99,8	95,6	87,7	95,2
	Öffentlicher Dienst	99,1	96,7	92,8	96,4
	Landwirtschaft	98,6	94,7	85,7	93,3
	Hauswirtschaft	106,5	97,4	89,6	97,5
	Seeschifffahrt	95,6	96,8	25,0	92,9
Bildungsnachfrage					
	Veränderung der Gesamtnachfrage gegenüber 2005 (in Prozent)	5,1	5,2	8,1	5,9
	Veränderung Bewerber/Bewerberinnen gegenüber 2005 (in Prozent)	1,7	2,7	4,7	3,0
	Veränderung Abgänger/Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen gegenüber 2005	1,2	0,0	-0,6	0,2
	Nachfrager pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen	67,3	66,4	65,4	66,4
	gemeldete Bewerber/Bewerberinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen	68,4	85,3	90,4	81,0
	unvermittelte Bewerber pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen	2,6	4,6	9,5	5,2
Betriebliche Ausbildungsbeteiligung					
	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2005	24,5	24,3	23,1	24,1
	Veränderung gegenüber 1999 (in Prozent)	4,1	1,4	1,8	2,2
	Ausbildungsquote pro 100 Beschäftigte 2005	6,6	7,2	7,2	7,0
	Veränderung gegenüber 1999 (in Prozent)	4,4	1,7	3,2	2,9
Beschäftigungssystem/Fachkräftebedarf)					
	Veränderung des Bestands zwischen 1999 und 2005 (in Prozent)				
	Auszubildende	1,6	-4,6	-6,6	-3,0
	Beschäftigte (ohne Auszubildende)	-2,7	-6,2	-9,5	-5,8
	ungelernte Arbeiter/Arbeiterinnen	-8,3	-8,2	-12,9	-9,4
	Facharbeiter/Facharbeiterinnen	-15,2	-18,9	-22,5	-18,7
	Fachangestellte (ohne Teilzeitkräfte)	-1,5	-5,2	-8,6	-4,6
	Teilzeitkräfte (unter 18 Stunden)	28,6	30,2	31,0	29,7
	Beschäftigte mit Hauptschul-/mittlerer Reife und Berufsabschluss	-8,5	-10,9	-14,5	-11,0
	Beschäftigte mit Hochschulreife und Berufsabschluss	14,0	9,9	5,5	10,5
	Beschäftigte in kleinen mittelständischen Betrieben	-4,8	-9,3	-12,5	-8,6
	Beschäftigte in großen mittelständischen Betrieben	-0,7	-2,6	-5,9	-2,7
	Beschäftigte in Großbetrieben	-2,2	-7,2	-12,8	-6,6
	Beschäftigte im sekundären Sektor	-8,0	-7,7	-14,5	-9,4
	Beschäftigte im Baugewerbe	-29,9	-36,9	-40,8	-35,9
	Beschäftigte im tertiären Sektor	3,1	0,4	-1,6	0,9

noch Übersicht 4: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsmarkt-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation 2006

Indikatoren zur regionalen Situation und deren Entwicklung		Ausbildungsstellensituation 2006			
		ausgeglichen	ungünstig	sehr ungünstig	insgesamt
Wirtschafts- und berufsstrukturelle Rahmenbedingungen ¹⁾					
	Beschäftigte im Bereich Spitzentechnologie	3,8	3,0	2,5	3,2
	Beschäftigte im Bereich der gehobenen Gebrauchstechnologie	8,7	9,7	6,2	8,5
	Beschäftigte im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen	22,3	19,8	19,1	20,6
	Beschäftigte in Fertigungsberufen (ohne technische Berufe)	21,1	22,9	21,9	22,0
	Beschäftigte in technische Berufen	7,8	7,3	6,7	7,3
	Beschäftigte in Dienstleistungsberufen	65,7	63,4	64,7	64,5
Arbeitsmarkt					
	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	6,0	7,9	10,3	7,8
	Veränderung gegenüber 2004 (in Prozent)	-12,9	-15,7	-10,8	-13,2
	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahre	9,5	12,6	16,1	12,5
	Veränderung gegenüber 2004 (in Prozent)	-18,6	-18,0	-10,8	-15,8
¹⁾ Berechnungen ohne Auszubildende.					
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Statistisches Bundesamt (StBA); Bundesagentur für Arbeit (BA).					

Bereich der Spitzentechnologie ⁸⁷⁾ angesiedelt sind, höher als im Bundesdurchschnitt. Auch die Entwicklung im Dienstleistungssektor zeigte, dass 22,3% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mittlerweile im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen arbeiten.

Aufgrund der offensichtlich noch relativ günstigen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation lag die Arbeitslosenquote bei den unter 20-jährigen Jugendlichen bei 6,0%, bei den 20- bis 24-jährigen bei 9,5%, damit deutlich unter den Durchschnittswerten im Bundesgebiet (7,8% bzw. 12,5%). Dabei wurden in jeweils 54% der Arbeitsmarktregionen unterdurchschnittliche Arbeitslosenquoten sowohl unter den älteren Jugendlichen als auch bei den jüngeren Arbeitslosen erreicht. Besonders wichtig ist, dass sich im Vorjahresvergleich Verbesserungen in den Arbeitslosenquoten und somit in den Arbeitsmarktchancen für die Jugendlichen ergeben haben.

⁸⁷⁾ Zur Klassifikation von Branchen nach Technologie- und Wissensniveau vgl. Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI)/Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung (NIW) (2000): Hochtechnologie 2000. Neudefinition der Hochtechnologie für die Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Karlsruhe/Hannover.

REGIONEN MIT SEHR UNGÜNSTIGER AUSBILDUNGSSITUATION

In Arbeitsagenturbezirken mit einer im Berichtsjahr sehr ungünstigen Ausgangssituation kamen auf 100 Nachfrager nur noch 87 Ausbildungsstellen (**Übersicht 4, Tabelle 12**). Wie im Jahr 2005 gehörte jede vierte Arbeitsagentur zu dieser Gruppe. Neben Berlin und Brandenburg weisen Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen die höchsten Anteile an diesen Ausbildungsregionen auf. Im Vergleich zu 2005 konnten im Berichtsjahr dennoch 5% mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen werden ⁸⁸⁾. Mit ein Grund für die insgesamt schlechte Versorgungssituation war ein Zuwachs in der Nachfrage nach Ausbildungsstellen in Höhe von 8,1%, der durch die Steigerung des Gesamtangebots um 5% nicht ausgeglichen werden konnte.

In diesen Regionen gab es vor allem eine deutlich geringeres Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen: Für 100 Nachfrager standen nur etwa 74 betriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung, 2 Ausbildungsplätze weniger als im Vorjahr und 12 Ausbildungsstellenangebote weniger als im Bundesdurchschnitt (**Übersicht 4**). Dementsprechend hoch war der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen, die zur zusätzlich zur Versorgung der Jugendlichen angeboten werden mussten. Gemessen an der

⁸⁸⁾ Ausbildungsstellensituation ausgeglichen: +5%; ungünstig: +4,3%, sehr ungünstig: +5,0% insgesamt: +4,7%.

Versorgung der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen sinkt der Anteil betrieblicher Ausbildungsstellen auf 38 pro 100 Schulabsolventen. Insgesamt ergab sich im Berichtsjahr – wenn auch auf unterdurchschnittlichem Niveau – in allen Ausbildungsbereichen eine relativ günstige Entwicklung gegenüber dem Vorjahr: Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel sowie im Handwerk fielen die Zuwächse mit 6,3 bzw. 4,2% im Vergleich zum Bundestrend zwar etwas unterdurchschnittlich aus. Dagegen konnte das Ausbildungsplatzangebot im Gegensatz zu den Arbeitsagenturen mit einer günstigen Ausbildungsbilanz gegenüber dem Vorjahr stabilisiert werden.

In Folge der mit 4,7% überdurchschnittlich gestiegenen Bewerberzahlen hatte im Berichtsjahr die Gesamtnachfrage nach Ausbildungsstellen mit 8,1% überproportional zugenommen. Hier konnte die Zunahme des Gesamtangebots um 5% bzw. der Vertragszahlen um 5% zu keinem rechnerischen Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt führen. Auf 100 unvermittelte Bewerber kommen nur etwa 11 unbesetzte Ausbildungsstellen. Im Bundesdurchschnitt beträgt die Vergleichszahl 31, in günstigen Ausbildungsregionen sogar 91. Der Anteil der beim Arbeitsamt registrierten Bewerber an den Schulabgängern liegt – bei einem Bundesdurchschnitt von 81,0% – mit 90,4% vergleichsweise hoch. Dies liegt zum einen daran, dass in einem beträchtlichem Umfang Altbewerber aus den vergangenen Jahren weiterhin als Bewerber auftreten und die Arbeitsagentur bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle häufiger eingeschaltet wird.

Eine wichtige Rahmenbedingung für die prinzipiell schwierige Ausgangssituation in diesen Regionen ist die unterdurchschnittliche Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung. Hier waren wie im Vorjahr nur 23,1% der Betriebe bereit, Jugendliche auszubilden. Trotz der im Schnitt schon ungünstigen Ausgangssituation war im Vergleich zu 1999 der Bestand an ausbildenden Unternehmen um 6,9% parallel zum Gesamtbestand an Betrieben (7,6%) zurückgegangen, insgesamt 9.000 Ausbildungsbetriebe weniger. Dennoch lag die Ausbildungsquote über dem Bundesdurchschnitt: Von 100 Beschäftigten sind 7,2% Jugendliche mit einem Ausbildungsvertrag, wobei es hierbei durch den hohen Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen zu einer Überschätzung kommt.

In den sehr ungünstigen untersuchten Arbeitsmarktregionen ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden seit 1999 mit 6,6% bzw. 32.000 Jugendlichen parallel zum Beschäftigungsrückgang (9,5% bzw. 624.000 Personen) zurück. Betroffen von diesem rückläufigen Fachkräftebedarf waren neben den Jugendlichen vor allem die Gruppe der Facharbeiter, deren Zahl im untersuchten Zeitraum um 334.000 bzw. 22,5% abgenommen hat. Auch bei den ungelerten Fachkräften und den Fachangestellten war dieser rückläufige Trend zu beob-

achten. In der Folge reduzierte sich der Bestand an Arbeitskräften mit dualer bzw. berufsfachschulischer Ausbildung um 14,5% bzw. 600.000 Beschäftigte. Lediglich Beschäftigte mit Hochschulreife konnten einen Zuwachs in Höhe von 5,5% bzw. 48.000 Arbeitnehmern erreichen. Dies traf im Übrigen auch auf Teilzeitkräfte zu, deren Zahl sich seit 1999 deutlich erhöht hat. Vor allem Fachkräfte, die auf eine Wochenstundenzahl von weniger als 18 kommen, erreichten einen Zuwachs um 31%. Besonders deutlich war mit 12,8% der zurückgehende Fachkräftebedarf in Großunternehmen und mit 12,5% in kleineren mittelständischen Betrieben seit 1999 zu beobachten. Im Bundesdurchschnitt war hier jeweils nur etwa die Hälfte an prozentualen Rückgängen festzustellen. In diesen Wirtschaftsregionen waren – ganz im Gegensatz zu den Arbeitsagenturregionen mit einer ausgeglichenen Ausbildungsstellenbilanz – allerdings auch bei den größeren mittelständischen Betrieben und bei den Kleinstbetrieben mit unter 10 Beschäftigten deutlich überdurchschnittliche Beschäftigungsrückgänge zu verzeichnen. Während sich im Dienstleistungssektor der allgemeine Rückgang in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit 1,6% noch gering ausfiel, verlor das verarbeitende Gewerbe mit 14,5% und das Baugewerbe mit 40,8% einen großen Teil ihrer Beschäftigten. Was den auch in diesen Arbeitsmarktregionen vorhandenen zunehmenden Qualifikationsbedarf der Betriebe anbelangt, so profitierten Jugendliche – im Gegensatz zur Vergleichsgruppe – keineswegs von dem gestiegenen Qualifikationsniveau unter den Beschäftigten.

In diesen Wirtschaftsregionen haben der Strukturwandel der Wirtschaft sowie spezielle konjunkturelle Entwicklungen so keine unterstützende Rolle gespielt wie in den Vergleichsgruppen. Hier lagen nicht nur die Beschäftigtenanteile in den Dienstleistungs- und Technikberufen unter dem Bundesdurchschnitt, auch die Zahl der Beschäftigten in Betrieben der Spitzentechnologie und der wissensorientierten Dienstleistungen erreichten nicht das Niveau der Vergleichsregion.

Auch die regionale Arbeitsmarktsituation spielt eine entscheidende Rolle bei der Beurteilung der Ausbildungssituation. Mit 10,3% erreichte die durchschnittliche Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre den höchsten Stand unter allen Regionen, im Bundesdurchschnitt lag dieser Wert bei 7,8%. 39% der Arbeitsagenturen lagen zum Teil deutlich über dem Durchschnitt. Auch junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 24 Jahren waren von der ungünstigen Arbeitsmarktsituation besonders betroffen. Ihre Arbeitslosenquote von 16,1% lag deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 12,5%. Vor allem in der jüngeren Alterskohorte hat sich die Situation der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert, da hier der generell Rückgang der arbeitslos gemeldeten Jugendlichen unterdurchschnittlich ausfiel.

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.3.1 Berufliche Wünsche und beruflicher Verbleib von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen

Um die beruflichen Orientierungen und das Berufswahlverhalten (Verbleib) zu erfassen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Zusammenarbeit mit Forsa, Berlin 1.500 Schulabsolventen und Schulabsolventinnen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen⁸⁹⁾ sowie beruflichen Vollzeitschulen⁹⁰⁾ befragt. Die Erhebung erfolgte von Anfang September bis Ende November 2006 mittels computerunterstützter Telefoninterviews. Die Ergebnisse basieren auf einer repräsentativen Stichprobe und können – unter Berücksichtigung von Strukturgewichten – mit den Befragungen aus den Jahren 2004 und 2005 verglichen werden. Wie in den beiden vergangenen Jahren werden die Ergebnisse nach dem Geschlecht, dem Wohnort, dem Vorhandensein eines Migrationshintergrunds⁹¹⁾, sowie nach unterschiedlichen Schultypen und dem höchsten Schulabschluss differenziert dargestellt. Für Jugendliche ohne Schulabschluss sowie Jugendliche, die eine Sonderschule besucht haben, können keine Ergebnisse ausgewiesen werden, da diese nur in geringer Anzahl in der Stichprobe vertreten sind.⁹²⁾

Berufliche Pläne nach Ende des Schuljahres 2005/2006

Die Schulabsolventen und Schulabsolventinnen wurden retrospektiv danach befragt, welche beruflichen Pläne sie im Frühjahr 2006 hatten. Es zeigt sich, dass – wie in den vergangenen Jahren – mehr als die Hälfte (57%) der Befragten am Ende des Schuljahres 2005/2006 eine duale Ausbildung angestrebt hat (vgl. **Übersicht 5**). Die befragten Jugendlichen zeigen insgesamt ähnliche Muster wie in den Vorjahren.⁹³⁾ Männliche Jugendliche (60,3%) haben gegenüber weiblichen Jugendlichen (53,6%) ein größeres

Interesse an einer dualen Ausbildung. Letztere streben häufiger andere Ausbildungsgänge, ein Studium oder höhere allgemein bildende Schulabschlüsse an. Schulabsolventen und -absolventinnen aus den neuen Ländern zeigen ein größeres Interesse an einer dualen Ausbildung (62,9% im Vergleich zu 55,5%). Jugendliche mit Migrationshintergrund streben genau so stark eine betriebliche Ausbildung an wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund (57,3% im Vergleich zu 56,9%).

Differenziert nach Schultypen/-formen äußern – wie in den Vorjahren – vor allem Absolventen und Absolventinnen aus Hauptschulen (69,9%), Integrierten Gesamtschulen (61,2%) und Realschulen (57,2%) den Wunsch nach einer betrieblichen Berufsausbildung. Den stärksten Wunsch nach einer dualen Ausbildung (73,9%) haben erneut Jugendliche aus beruflichen Vollzeitschulen. Diese Jugendlichen haben das allgemein bildende Schulwesen bereits im Vorjahr bzw. in den Vorjahren verlassen und zuletzt ein Berufsgrundbildungsjahr, ein Berufsvorbereitungsjahr oder eine ein- oder zweijährige Berufsfachschule besucht.

Auffällige Veränderungen gegenüber den Vorjahren zeigen sich bei den Absolventen und Absolventinnen aus Gymnasien sowie aus Fachoberschulen und Fachgymnasien: Von den Absolventen und Absolventinnen aus Gymnasien strebt nun fast ein Viertel (22,5%; Vorjahr 17,1%) eine duale Berufsausbildung an. Nur noch 43,9% möchten studieren, 2005 galt dies noch für 52%. Von den Absolventen und Absolventinnen aus Fachoberschulen und Fachgymnasien zeigt mehr als die Hälfte (52,1%; Vorjahr 38,8%) Interesse an einer dualen Ausbildung und 21,4% (Vorjahr 37,1%) streben ein Studium an.

Die Differenzierung nach dem höchsten allgemein bildenden Schulabschluss zeigt, dass drei Viertel der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und knapp zwei Drittel der Jugendlichen mit Realschulabschluss bzw. einem vergleichbaren mittleren Bildungsabschluss im Frühjahr 2006 eine betriebliche Ausbildung angestrebt haben. Bei den Schulabsolventen und -absolventinnen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife waren es nun knapp ein Drittel (32,2%, Vorjahr 25,7%). Der Anteil derjenigen, die ein Studium anstrebten, sank um fünf Prozentpunkte von 44,9% auf 39,7%.

Wunsch nach einer dualen Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt

Ein Teil der Jugendlichen entschied sich erst zwischen Frühjahr und Herbst 2006 für eine betriebliche Berufsausbildung oder strebt eine solche erst in den kommenden Jahren an (vgl. **Übersicht 6**). Der Anteil der Befragten, die im laufenden Ausbildungsjahr oder später eine duale Ausbildung absolvieren möchten, addiert sich auf insgesamt 72,6% (Vorjahr 72,4%). Dieser Wert bestätigt insgesamt

⁸⁹⁾ Fachoberschule (FOS), Fachgymnasium.

⁹⁰⁾ Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschule, die eine Grundbildung vermittelt, aber nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führt.

⁹¹⁾ Nach der hier verwendeten Definition liegt ein Migrationshintergrund vor, wenn

- ein Elternteil oder beide Eltern nicht in Deutschland geboren wurden und/oder
- die Kindheit und Jugend nicht in Deutschland verbracht wurde und/oder
- Deutsch nicht als erste Sprache oder gemeinsam mit einer anderen Sprache erlernt wurde.

Dieser Definition folgend, haben 20,9% der 2006 befragten Jugendlichen einen Migrationshintergrund.

⁹²⁾ Personen aus bildungsfernen Schichten sind generell seltener zu einer Befragung bereit. Bei dieser Studie reicht die Zahl der Befragten ohne Schulabschluss und der Befragten aus Sonderschulen nicht aus, um für diese statistisch abgesicherte Ergebnisse darstellen zu können.

⁹³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 1.3.2, Seite 73ff. und Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 1.3.2, Seite 85ff.

Übersicht 5: Berufliche Pläne im Frühjahr 2006 von Abgängern und Abgängerinnen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen (Schuljahr 2005/2006) in Prozent

	Berufliche Pläne im Frühjahr 2006					
	duale Ausbildung	andere Ausbildung ¹⁾	Studium	allgemein bildende und berufliche Schule ²⁾	berufliche Vollzeitschule ³⁾	sonstige ⁴⁾
männlich	60,3	3,8	10,1	7,9	5,6	12,3
weiblich	53,6	10,5	13,1	9,5	4,4	9,0
alte Länder	55,5	7,1	11,1	9,7	5,8	10,8
neue Länder einschließlich Berlin	62,9	6,6	13,6	4,6	2,0	10,3
ohne Migrationshintergrund	56,9	7,2	12,8	8,0	4,4	10,7
mit Migrationshintergrund	57,3	6,1	7,3	11,1	7,3	10,8
aus Hauptschulen	69,9	7,4		7,4	12,0	3,3
aus Realschulen	57,2	9,9	1,8	21,3	4,5	5,4
aus Integrierten Gesamtschulen	61,2	2,9	7,8	9,7	9,7	8,7
aus Gymnasien	22,5	4,3	43,9	3,2	0,7	25,4
aus Fachoberschulen und Fachgymnasien	52,1	8,5	21,4	2,6	0,9	14,5
aus beruflichen Vollzeitschulen ³⁾	73,9	6,7	2,5	4,2	3,3	9,4
mit Hauptschulabschluss	75,9	5,2	0,5	5,6	9,8	3,0
mit Realschulabschluss/ mittlerem Bildungsabschluss	60,7	9,3	1,0	16,0	4,6	8,3
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	32,2	5,0	39,7	1,0		22,1
gesamt	57,0	7,0	11,6	8,7	5,0	10,7

¹⁾ Berufsfachschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im Öffentlichen Dienst.
²⁾ Haupt-, Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium, Fachoberschule, Fachgymnasium.
³⁾ Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.
⁴⁾ Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiwilliges soziales/ökologisches Jahr, sonstiges.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Schulabgängerbefragung 2006, gewichtete Daten.

die früheren Untersuchungsergebnisse⁹⁴⁾ und verdeutlicht das ungebrochen hohe Interesse von Jugendlichen an einer betrieblichen Berufsausbildung. Im Wesentlichen finden sich ähnliche Muster und Differenzen zwischen den Personengruppen wie in den Vorjahren: Männliche Jugendliche äußern zu einem größeren Anteil den Wunsch nach einer dualen Ausbildung als weibliche Jugendliche (76,3% im Vergleich zu 68,7%). Jugendliche mit Migrationshintergrund sind insgesamt ähnlich stark an einer dualen Ausbildung interessiert wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund (74,6% im Vergleich zu 72,2%). Absolventen und Absolventinnen aus Hauptschulen zeigen das stärkste Interesse (90,6%), gefolgt von Jugendlichen aus beruflichen Vollzeitschulen (80,8%), Integrierten Gesamtschulen (78,8%) und Realschulen (77,8%). Absolventen und Absolventinnen aus Fachoberschulen und Fachgymnasien streben insgesamt zu zwei Drittel (66,7%) eine duale Ausbildung an, bei Absolventen und Absolventinnen aus Gymnasien sind es insgesamt mehr als ein Drittel (37,6%). Bei diesen beiden Gruppen zeigt sich somit auch in der Addition eine insgesamt etwas größere

⁹⁴⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 75 und Berufsbildungsbericht 2006, Seite 87.

Affinität zum dualen System wie in den Vorjahren.

Differenziert nach den erreichten Schulabschlüssen zeigt sich erneut, dass eine Ausbildung im dualen System für 92,2% der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und für 77,2% mit Realschulabschluss bzw. einem mittleren Bildungsabschluss noch immer den Königsweg darstellt. Auch für Jugendliche mit Hochschul- oder Fachhochschulreife scheint dieser Weg zunehmend erstrebenswert zu sein, denn obwohl ihnen auch andere berufliche Möglichkeiten offen stehen, interessieren sich insgesamt 44,4% (Vorjahr 39,6%) für eine betriebliche Berufsausbildung.

Realisierte Bildungswege (Verbleib) im Herbst 2006

Im Herbst 2006 haben 32,8% der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen eine duale Ausbildung begonnen bzw. werden im laufenden Ausbildungsjahr noch eine duale Ausbildung beginnen (vgl. **Übersicht 7**). Im Vergleich zum Vorjahr (28,0%) hat sich damit die Einmündungsquote der Jugendlichen in das duale System wieder erhöht und den Wert von 2004 erreicht.⁹⁵⁾ Die Verbesse-

⁹⁵⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 77 und Berufsbildungsbericht 2006, Seite 89.

Übersicht 6: Befragte, die im Ausbildungsjahr 2006/2007 oder zu einem späteren Zeitpunkt eine duale Ausbildung absolvieren möchten – Anteil in Prozent

	Befragte, die im Frühjahr 2006 den Wunsch nach einer dualen Ausbildung hatten	Befragte, die erst im Herbst 2006 den Wunsch nach einer dualen Ausbildung äußerten				Befragte, die 2006 oder später eine duale Ausbildung absolvieren möchten insgesamt
		noch in diesem Ausbildungsjahr	erst im nächsten Ausbildungsjahr	erst zu einem späteren Zeitpunkt	zusammen	
männlich	60,3	0,8	6,2	9,0	16,0	76,3
weiblich	53,6	1,0	5,8	8,4	15,2	68,7
alte Länder	55,5	0,8	6,1	9,9	16,9	72,4
neue Länder einschließlich Berlin	62,9	1,0	5,6	3,6	10,3	73,2
ohne Migrationshintergrund	56,9	0,8	6,1	8,4	15,2	72,2
mit Migrationshintergrund	57,3	1,6	5,8	9,9	17,3	74,6
aus Hauptschulen	69,9	1,3	8,0	11,4	20,7	90,6
aus Realschulen	57,2	0,3	5,1	14,9	20,2	77,4
aus Integrierten Gesamtschulen	61,2	1,0	5,9	10,8	17,6	78,8
aus Gymnasien	22,5	1,1	7,5	6,5	15,1	37,6
aus Fachoberschulen und Fachgymnasien	52,1	1,7	6,0	6,8	14,5	66,7
aus beruflichen Vollzeitschulen ¹⁾	73,9	0,8	3,9	2,2	6,9	80,8
mit Hauptschulabschluss	75,9	1,4	7,7	7,2	16,3	92,2
mit Realschulabschluss/ mittlerem Bildungsabschluss	60,7	0,7	4,2	11,6	16,5	77,2
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	32,2	0,7	6,0	5,5	12,2	44,4
gesamt	57,0	0,9	6,0	8,7	15,6	72,6

¹⁾ Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Schulabgängerbefragung 2006, gewichtete Daten.

rung am Ausbildungsstellenmarkt, die sich an der gestiegenen Zahl der neuen Ausbildungsverträge im Jahr 2006 ablesen lässt, dürfte maßgeblich zu dieser Veränderung beigetragen haben.⁹⁶⁾ Die Veränderungen finden sich in den meisten untersuchten Merkmalsgruppen wieder, wobei die in den früheren Befragungen gefundenen Merkmalsstrukturen und -muster im Wesentlichen auch weiterhin Bestand haben.

Männliche Jugendliche haben zu mehr als einem Drittel (37,9%), weibliche Jugendlichen zu mehr als einem Viertel (27,4%) eine duale Ausbildung begonnen. Letztere sind wiederum sehr viel häufiger (15,1%) in eine andere Form der Berufsausbildung (z. B. berufsfachschulische Ausbildung, Laufbahn im Öffentlichen Dienst) eingemündet als männliche Jugendliche (5,6%), haben häufiger ein Studium begonnen (11,4% im Vergleich zu 7,7%) oder besuchen weiter eine allgemein bildende oder berufliche Schule (12,5% im Vergleich zu 9,0%). Jugendliche aus den neuen Ländern haben zu höheren Anteilen eine duale Ausbildung (36,4% im Vergleich zu 31,9%), eine andere Art der Ausbildung (14,6% im Vergleich zu 9,2%) oder ein Studium

(11,9% im Vergleich zu 8,8%) begonnen. Jugendliche aus den alten Ländern besuchen dagegen häufiger eine allgemein bildende oder berufliche Schule (12,0% im Vergleich zu 5,6%) und sind häufiger in eine berufliche Vollzeitschule, beispielsweise in eine Berufsfachschule, die keinen Berufsabschluss vermittelt, in ein Berufsgrundbildungsjahr oder ein Berufsvorbereitungsjahr eingemündet (15,7% im Vergleich zu 8,3%).

Starke Unterschiede bestehen weiterhin zwischen Jugendlichen, die einen Migrationshintergrund aufweisen und Jugendlichen, die keinen Migrationshintergrund haben. Während Jugendliche ohne Migrationshintergrund zu 34,2% eine duale Ausbildung aufnahmen, waren es bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund nur 27,4%. Vergleicht man diese Einmündungsquote mit dem Vorjahreswert (16,1%), so hat sich im Beobachtungszeitraum die Situation am Ausbildungsstellenmarkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund verbessert. Zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bleibt aber auch weiterhin ein signifikanter Unterschied von sieben Prozentpunkten bestehen. Darüber hinaus schneiden Migranten und Migrantinnen im Hinblick auf die Erstqualifizierung insgesamt schlechter ab, als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Denn sie münden in geringerem Maße in eine andere Ausbildung (7,0% im Vergleich

⁹⁶⁾ Verweis auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September 2006 hier im Berufsbildungsbericht 2007.

Übersicht 7: Realisierte Berufswege von Absolventen und Absolventinnen allgemein bildender und beruflicher Schulen sowie beruflicher Vollzeitschulen (Schuljahr 2005/2006) im Herbst 2006 in Prozent

	Berufswege nach Beendigung des Schuljahres 2005/2006						
	duale Ausbildung	andere Ausbildung ¹⁾	Studium	allgemein bildende und berufliche Schule ²⁾	berufliche Vollzeitschule ³⁾	arbeitslos	sonstige ⁴⁾
männlich	37,9	5,6	7,7	9,0	15,5	6,0	18,4
weiblich	27,4	15,1	11,4	12,5	12,8	5,2	15,5
alte Länder	31,9	9,2	8,8	12,0	15,7	5,3	17,1
neue Länder einschließlich Berlin	36,4	14,6	11,9	5,6	8,3	6,6	16,6
ohne Migrationshintergrund	34,2	11,2	10,6	10,2	11,9	4,5	17,4
mit Migrationshintergrund	27,4	7,0	5,4	12,4	22,3	9,9	15,6
aus Hauptschulen	35,7	10,0		10,0	34,3	3,7	6,3
aus Realschulen	34,1	17,1	1,5	26,3	11,4	3,3	6,3
aus Integrierten Gesamtschulen	23,3	11,7	3,9	13,6	24,3	5,8	17,5
aus Gymnasien	15,4	5,7	36,4	3,2	1,1	1,1	37,1
aus Fachoberschulen und Fachgymnasien	29,1	12,0	21,4	3,4	2,6	6,0	25,6
aus berufl. Vollzeitschulen ³⁾	46,8	6,9	1,4	4,2	10,8	12,5	17,5
mit Hauptschulabschluss	40,3	8,4		7,2	27,3	7,0	9,8
mit Realschulabschluss/mittlerem Bildungsabschluss	36,3	15,0	1,1	19,9	11,6	5,1	10,9
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	20,9	6,2	32,4	1,2	1,2	4,1	34,1
gesamt	32,8	10,2	9,5	10,7	14,2	5,6	17,0
¹⁾ Berufsfachschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im Öffentlichen Dienst. ²⁾ Haupt-, Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium, Fachoberschule, Fachgymnasium. ³⁾ Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsprüfungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr. ⁴⁾ Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiwilliges soziales/ökologisches Jahr, sonstiges.							
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Schulabgängerbefragung 2006, gewichtete Daten.							

zu 11,2%) oder ein Studium (5,4% im Vergleich zu 10,6%) ein. Statt dessen befinden sie sich viel häufiger in einer Berufsvorbereitung oder einer Schule, die nur eine berufliche Grundbildung vermittelt (22,3% im Vergleich zu 11,9%) und sind häufiger ohne Beschäftigung (9,9% im Vergleich zu 4,5%).

Die Betrachtung der besuchten Schultypen ergibt, dass jeweils mehr als ein Drittel der Jugendlichen aus Hauptschulen (35,7%) und Realschulen (34,1%) in eine duale Ausbildung eingemündet sind. Die Veränderungen zum Vorjahr sind dabei nur geringfügig. Größere Übergangsquoten in das duale System als im Vorjahr zeigen sich bei Absolventen und Absolventinnen aus Gymnasien (15,4%; Vorjahr 8,4%) und Fachoberschulen und Fachgymnasien (29,1%; Vorjahr 22,6%). Die stärkste Veränderung findet sich bei den Absolventen und Absolventinnen aus beruflichen Vollzeitschulen, die mit einer Einmündungsquote von 46,8% nun wieder den Wert von 2004 erreichten. Im Jahr 2005 waren diese nur zu 35,5% in eine duale Ausbildung gekommen.

Weiterhin hohe Anteile der Jugendlichen besuchen eine Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, oder nehmen an einem Berufsprüfungsjahr- oder

einem Berufsvorbereitungsjahr (hier „berufliche Vollzeitschule“) teil. Diesen Weg gehen 34,3% (Vorjahr 36,9%) der Absolventen und Absolventinnen aus Hauptschulen und 11,4% (Vorjahr 14,7%) der Absolventen und Absolventinnen aus Realschulen. Unverändert zu den beiden vorangegangenen Jahren, besucht jeder zehnte Absolvent bzw. jede zehnte Absolventin einer beruflichen Vollzeitschule (10,8%; Vorjahr 11,3%) im Herbst erneut eine berufliche Vollzeitschule. Darüber hinaus ist bei den Absolventen und Absolventinnen aus beruflichen Vollzeitschulen der Anteil derjenigen, die arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung sind mit 12,5% (Vorjahr 16,2%) nach wie vor am größten.

Differenziert man nach dem höchsten erreichten Schulabschluss, ist festzustellen, dass wieder mehr Jugendliche mit Hauptschulabschluss eine duale Ausbildung begonnen haben als im Vorjahr (40,3%; Vorjahr 35,1%). Der Anteil derjenigen, die eine berufliche Vollzeitschule besuchen, bleibt mit 27,3% (Vorjahr 31,3%) aber weiterhin hoch. Von den Jugendlichen mit mittlerem Bildungsabschluss begann wieder etwa ein Drittel (36,3%; Vorjahr 34,3%) eine duale Ausbildung und 11,6% (Vorjahr 12,0%) besuchte eine berufliche Vollzeitschule. Starke Veränderungen sind bei den Jugendlichen mit Hochschul- oder Fachhochschul-

reife zu erkennen. Nach den Ergebnissen dieser Befragung begann jeder bzw. jede Fünfte eine duale Ausbildung (20,9%; Vorjahr 14,7%), während der Anteil derjenigen, die ein Studium aufnahmen, von 41,0% auf 32,4% sank.

Wunsch nach einer dualen Ausbildung und Wirklichkeit

Von den Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich im Frühjahr 2006 für eine duale Ausbildung interessierten, begann etwas mehr als die Hälfte (51,6%) im Herbst 2006 tatsächlich eine duale Ausbildung (vgl. **Schaubild 6**). Die Einmündungsquote in das duale System hat sich damit gegenüber dem Vorjahr (46,7%) wieder etwas erhöht. Männliche Jugendliche (57,1%) konnten 2006 ihren Berufswunsch häufiger realisieren als weibliche Jugendliche (45,1%). Im Vergleich zum Vorjahr wird jedoch deutlich, dass sich sowohl für männliche als auch für weibliche Jugendliche die Einmündungsquoten erhöht haben. Der Abstand zwischen den Geschlechtern hat sich dabei auf zwölf Prozentpunkte (Vorjahr 6,3 Prozentpunkte) ver-

größert. Weibliche Jugendliche, die sich für eine duale Ausbildung interessierten, mündeten dagegen häufiger in eine andere Ausbildung ein, besuchen eine allgemein bildende oder berufliche Schule oder begannen ein Studium. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund nach wie vor signifikant schlechtere Realisierungsmöglichkeiten. Der Unterschied fällt jetzt mit 42,0% zu 54,1% aber nicht mehr so stark aus, wie noch im letzten Jahr (25,0% im Vergleich zu 51,9%). Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen konnten etwa zur Hälfte (49,5%) ihre Berufsabsichten realisieren. Im Vergleich zum vergangenen Jahr haben Absolventen und Absolventinnen aus beruflichen Vollzeitschulen 2006 wieder bessere Realisierungsmöglichkeiten (56,2%, Vorjahr 43,6%).

Die Betrachtung der höchsten Schulabschlüsse, bestätigt die früheren Befragungsergebnisse, dass mit dem Schulabschlussniveau die Übergangsquote in das duale System

Schaubild 6: Realisierte Berufswege von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich im Frühjahr 2006 für eine duale Ausbildung interessierten, in Prozent



1) Berufsfachschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im Öffentlichen Dienst.
 2) Haupt-, Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium, Fachoberschule, Fachgymnasium.
 3) Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.
 4) Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiw.-soz./ök. Jahr, sonstiges.

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragung 2006, gewichtete Daten

zunimmt. Wobei sich im Jahr 2006 die Bedingungen für Jugendliche mit Hauptschulabschluss verbessert haben: Nachdem im Vorjahr nur 42,9% ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung realisieren konnten, ist es nun die Hälfte (50,2%) die in eine duale Ausbildung einmündete.

Trotz der leichten Entspannung konnte weiterhin fast die Hälfte der Jugendlichen (48,4%), die eine duale Ausbildung anstrebten, im Herbst keine solche Ausbildung antreten. Statt dessen haben 6,8% einen schulischen Ausbildungsgang in einer Berufsfachschule oder eine Laufbahn im Öffentlichen Dienst begonnen, 4,8% besuchen eine allgemein bildende oder berufliche Schule und 1,6% studieren. Jeder Zehnte (10,8%) hat ein Berufsvorbereitungs- oder Berufsgrundbildungsjahr begonnen und 4,5% besuchen eine Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt (im **Schaubild 6** unter beruflicher Vollzeitschule zusammengefasst). Weitere 7,4% der Jugendlichen sind arbeitslos. Von den verbleibenden Jugendlichen gehen 4,2% arbeiten bzw. jobben, 2,7% machen ein Praktikum und 3,0% absolvieren den Wehr- bzw. Zivildienst oder ein freiwilliges soziales oder freiwilliges ökologisches Jahr (in **Schaubild 6** unter „sonstiges“ zusammengefasst).

Fast alle Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich im Frühjahr 2006 für eine duale Berufsausbildung interessierten, im Herbst 2006 aber keine betriebliche Berufsausbildung aufnahmen, halten an ihrem ursprünglichen Berufswunsch fest. Trotz alternativen Verbleibs suchen 17,8% noch für das laufende Ausbildungsjahr eine Berufsausbildungsstelle und 18,5% möchten im nächsten Ausbildungsjahr eine Berufsausbildung beginnen. Weitere 5,2% möchten erst zu einem späteren Zeitpunkt eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren. Nur 6,7% der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen haben die Absicht aufgegeben, eine duale Berufsausbildung zu absolvieren.

Ein starkes Interesse an einer dualen Ausbildung haben insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund. 25,6% (ohne Migrationshintergrund 15,8%) suchen noch für das laufende, weitere 22,2% (ohne Migrationshintergrund 17,4%) für das nächste Ausbildungsjahr einen Ausbildungsplatz. Auch von den Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Vollzeitschule möchte noch knapp ein Viertel (23,0%; allgemein bildende und berufliche Schule 15,7%) im laufenden Ausbildungsjahr eine betriebliche Ausbildung beginnen. Differenziert nach Schulabschlüssen, sind es vor allem die Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, die weiterhin ein überdurchschnittliches Interesse an einer dualen Ausbildung haben (23,1% im laufenden bzw. 20,7% im nächsten Ausbildungsjahr).

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Einmündungsquote in das duale System erhöht und erreicht nun fast wieder den Wert von 2004 (vgl. **Schaubild 7**). Die Chancen für

Jugendliche auf eine duale Ausbildung haben sich damit insgesamt verbessert.

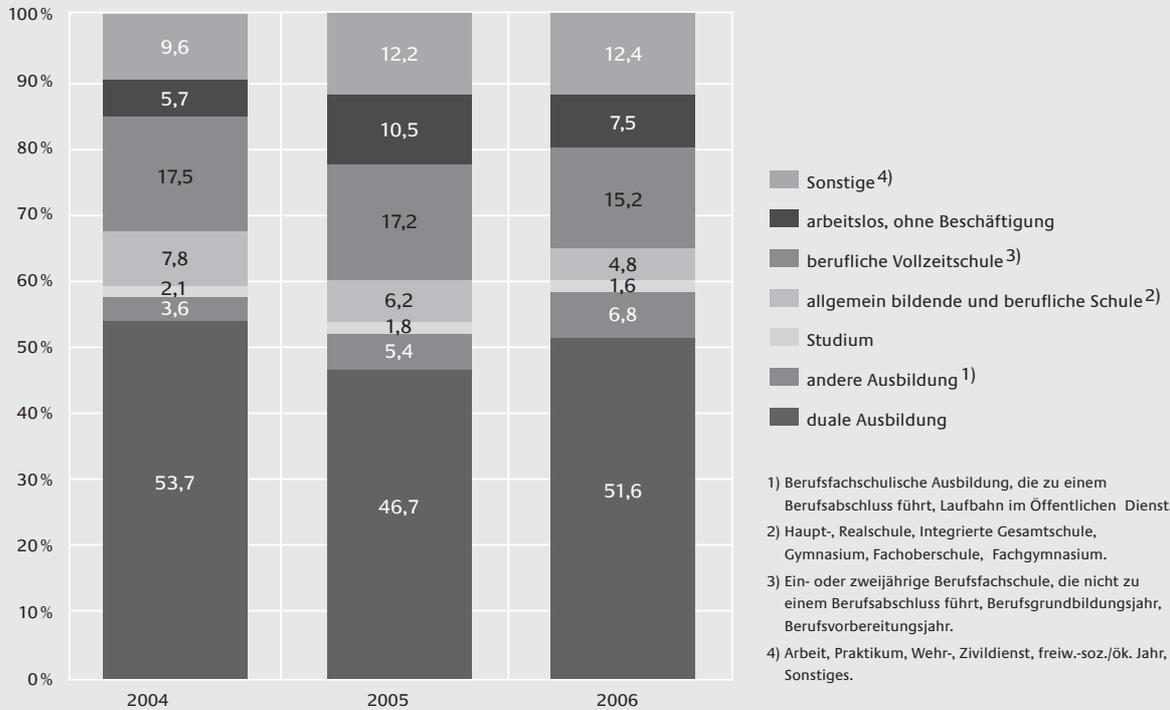
Übereinstimmung von Ausbildungsberuf und Wunschberuf

Trotz der angespannten Lage am Ausbildungsstellenmarkt konnte die Mehrzahl der Jugendlichen, die eine betriebliche Berufsausbildungsstelle bekommen haben, ihre beruflichen Vorstellungen bei der Berufswahl umsetzen (vgl. **Schaubild 8**). Mehr als zwei Drittel (67,5%) der Schulabsolventen und Schulabsolventinnen mit Ausbildungsvertrag gaben an, dass der Ausbildungsberuf ihrem gewünschtem Beruf entspräche. Für 20,9% der Jugendlichen stimmt der Ausbildungsberuf nur teilweise, für 11,1% gar nicht mit ihrem gewünschten Beruf überein. Betrachtet man die Veränderungen im Zeitverlauf, so wird deutlich, dass der Anteil der Jugendlichen, bei denen Ausbildungs- und Wunschberuf übereinstimmen, gesunken ist. Angesichts der Lage am Ausbildungsstellenmarkt zeigen sich viele Ausbildungsplatzbewerber in ihrer Berufswahl flexibel. Dies führt dazu, dass auch Ausbildungsstellenangebote angenommen werden, die mit den ursprünglichen Berufswünschen oftmals nicht oder nur teilweise übereinstimmen.

Weibliche Jugendliche konnten im Jahr 2006 in weit geringerem Maße ihren gewünschten Beruf realisieren (61,9%) als männliche Jugendliche (71,2%). Bei weiblichen Jugendlichen stimmt der Ausbildungsberuf häufiger nur teilweise (23,3% im Vergleich zu 19,3%) oder gar nicht (13,6% im Vergleich zu 9,5%) mit dem Wunschberuf überein. Sehr starke Unterschiede finden sich zwischen den alten und den neuen Ländern. In den neuen Ländern ist der Anteil der Befragten, deren Ausbildungsberuf dem Wunschberuf entspricht, um 18 Prozentpunkte niedriger als in den alten Ländern (53,5% im Vergleich zu 71,5%). Weitere 28,7% (im Vergleich zu 18,5%) geben an, dass der Ausbildungsberuf nur teilweise dem Wunschberuf entspräche. Bei 17,8% (im Vergleich zu 9,4%) stimmen Ausbildungsberuf und gewünschtem Beruf gar nicht überein. Eine geringere Übereinstimmung zwischen Ausbildungsberuf und Wunschberuf zeigt sich auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund (59,2%; ohne Migrationshintergrund 69,0%).

Betrachtet man die Schulabschlüsse, so steigt die Übereinstimmung mit dem gewählten Ausbildungsberuf mit der Höhe des allgemein bildenden Schulabschlusses: Während Jugendliche mit Hauptschulabschluss zu 63,6% und Jugendliche mit einem mittleren Bildungsabschluss zu 66,7% ihren gewünschten Beruf erreicht haben, waren es bei jenen mit Hochschul-/Fachhochschulreife 82,2%.

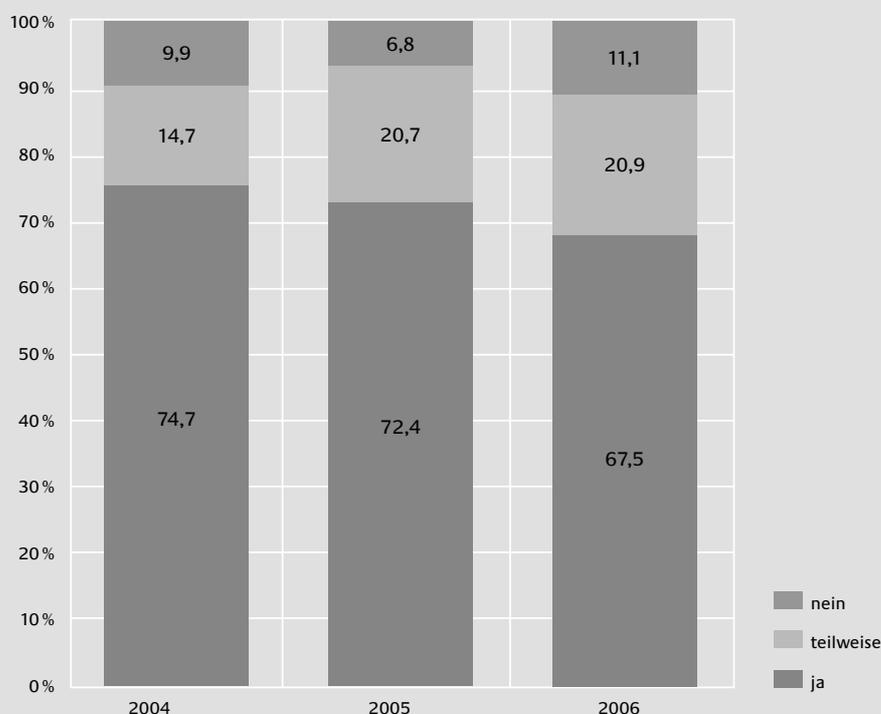
Schaubild 7: Realisierte Berufswege von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen, die sich jeweils im Frühjahr für eine duale Ausbildung interessierten, Jahresvergleich in Prozent



Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragung 2006, gewichtete Daten

- 1) Berufsfachschulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im Öffentlichen Dienst.
- 2) Haupt-, Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium, Fachoberschule, Fachgymnasium.
- 3) Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.
- 4) Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiw.-soz./ök. Jahr, Sonstiges.

Schaubild 8: Übereinstimmung von Wunsch- und Ausbildungsberuf bei Schulabsolventen und -absolventinnen der Jahre 2004, 2005 und 2006 in Prozent



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Schulabgängerbefragung 2006, gewichtete Daten

1.3.2 Wege nach Verlassen allgemein bildender Schulen

Die Übergangsprozesse von der allgemein bildenden Schule in eine Berufsausbildung sind in den vergangenen Jahren schwieriger, komplexer und häufig auch langwieriger geworden. Dies gilt vor allem für leistungsschwächere Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund, die oft besondere Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Die betreffenden Jugendlichen nehmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil, besuchen schulische Bildungsgänge, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, absolvieren betriebliche Praktika bzw. Teilqualifizierungen oder jobben erst einmal. Junge Männer ziehen vermehrt ihren Wehrdienst zeitlich vor und verlängern diesen zum Teil freiwillig, junge Frauen entscheiden sich für ein freiwilliges soziales Jahr. Nicht bekannt ist bisher, zu welchen Qualifizierungswegen sich die verschiedenen Maßnahmen, Bildungsgänge oder sonstigen Aktivitäten vor Eintritt in die Berufsausbildung individuell verbinden und inwieweit die verschiedenen Wege erfolgreich sind oder sich zu so genannten Maßnahmekarrieren entwickeln.

Um die Prozesse des Übergangs in die berufliche Erstausbildung genauer nachzeichnen und analysieren zu können und insbesondere um Transparenz über die Bildungs- und „Warteschleifen“ herzustellen, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine Befragung von 7.230 Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 18 bis 24 Jahren durchgeführt. Hierbei wurde retrospektiv die gesamte Bildungs- und Berufsbiografie beginnend mit der allgemein bildenden Schulzeit erfasst. Die Daten basieren auf einer repräsentativen Stichprobe und wurden durch Gewichtung nach wichtigen Merkmalen, insbesondere Alter und Schulabschluss, an die Strukturen der Grundgesamtheit (alle Personen der Geburtsjahrgänge 1982 bis 1988) angepasst.⁹⁷⁾ Im Folgenden werden erste Ergebnisse der Befragung vorgestellt.⁹⁸⁾

Der Werdegang der Jugendlichen, die nach dem Ende des Besuchs der allgemein bildenden Schule eine betriebliche Berufsausbildung anstrebten, steht im Mittelpunkt der hier berichteten Auswertungen. Aus der Gesamtheit der befragten Personen wurden dabei ausschließlich diejenigen betrachtet, die die allgemein bildende Schule bereits

vor einem Jahr oder früher verlassen hatten, höchstens einen mittleren Schulabschluss besaßen und gegen Schulende einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchten.⁹⁷⁾ Für diese Gruppe wurde der weitere Verbleib monatsgenau untersucht. Dabei wurde für jeden Monat nach Schulabgang festgestellt, in welchen Bildungssequenzen oder sonstigen Aktivitäten sich die Einzelnen gerade befanden. Auf dieser Grundlage wurde die monatliche Statusverteilung ermittelt und für den Zeitraum von mehreren Jahren grafisch dargestellt.¹⁰⁰⁾ Zu beachten ist dabei, dass bei weitem nicht alle einbezogenen Schulabgänger und Schulabgängerinnen zum Befragungstermin bereits tatsächlich den gesamten betrachteten Zeitraum seit Verlassen der allgemein bildenden Schule durchlaufen hatten. Mit zu-

nehmender Zeitdauer nach Beendigung der Schule basieren die Ergebnisse auf immer weniger und dann in der Regel älteren Personen, da in die jeweilige monatliche Statusverteilung naturgemäß immer nur diejenigen eingehen konnten, die den betreffenden Zeitpunkt schon „erlebt“ hatten.

Verbleib der eine betriebliche Ausbildungsstelle suchenden Jugendlichen mit höchstens mittlerem Schulabschluss

Gegen Ende der allgemein bildenden Schule hatten insgesamt 70% der Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit maximal mittlerem Schulabschluss einen Ausbildungsplatz in einem Betrieb gesucht. In **Schaubild 9** ist die monatliche Statusverteilung dieser Personengruppe für die Dauer von fünf Jahren nach Beendigung der Schule dargestellt. Demnach waren von den Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung angestrebt hatten, 51% im dritten Monat¹⁰¹⁾ nach Schulende tatsächlich in eine solche eingemündet.¹⁰²⁾ 10% hatten zu diesem Zeitpunkt eine schulische Berufsausbildung oder Ausbildung in einer Beamtenlaufbahn aufgenommen. Fast ein Viertel (23%) befand sich im so genannten Übergangssystem. Hierzu werden alle Berufsbildungsangebote gezählt, die nicht zu einem qualifizierten beruflichen Abschluss führen.¹⁰³⁾ Im Einzelnen sind dies die berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, das schulische Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), die betriebliche Teilqualifizierung einschließlich Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ), sonstige betriebliche Praktika sowie berufsfachschulische Bildungsgänge ohne Berufsabschluss. Die übrigen Schulabgänger und Schulabgängerinnen, die eigentlich eine betriebliche Berufsausbildung beginnen wollten, verteilten sich drei Monate nach Schulende wie folgt: 4% besuchten eine Fachoberschule (FOS) oder ein Fachgymnasium,¹⁰⁴⁾ und ebenso viele hatten eine Erwerbstätigkeit aufgenommen. Weitere 4% suchten noch immer nach einer Bildungsmöglichkeit oder warteten auf deren Beginn. 2% hatten ihren Wehr- bzw. Zivildienst begonnen oder ein freiwilliges soziales bzw.

⁹⁷⁾ Die Erhebung fand von Juni bis August 2006 mittels computergestützter Telefoninterviews durch infas, Bonn statt. Personen der älteren Jahrgänge waren verglichen mit den jüngeren erheblich schwieriger telefonisch zu erreichen, weil sie wesentlich häufiger allein in einem eigenen Haushalt oder in alternativen Wohnformen (Wohngemeinschaften) leben und oft bereits erwerbstätig sind. Außerdem waren Personen mit niedrigem bzw. fehlendem Schulabschluss deutlich seltener zu einer Befragungsteilnahme bereit, was sich mit den Erfahrungen aus vielen anderen sozialwissenschaftlichen Erhebungen deckt. Die Gewichtung erfolgte auf Grundlage von Daten der amtlichen Statistik.

⁹⁸⁾ Es handelt sich um eine sogenannte retrospektive Längsschnittdatenerhebung, wobei zu jeder einzelnen Phase der Bildungs- und Berufsbiografie neben dem Anfangs- und Enddatum weitere differenzierte Informationen erfasst wurden. Abhängig vom Lebensalter und dem bisherigen individuellen Lebenslauf ergaben sich je Person eine stark variierende Zahl und Reihenfolge von unterschiedlichen Phasen, die sich auch zeitlich überschneiden können. Solche Längsschnittdaten bieten die Möglichkeit genauer Verlaufsanalysen, sind jedoch auswertungstechnisch mit besonderen Anforderungen verbunden. So ist z. B. zur Ermittlung des durchschnittlichen Anteils der Jugendlichen, die in eine Berufsausbildung einmünden, die Berechnung eines einfachen Prozentwerts auf Basis aller Befragten kein geeigneter Weg. Denn vor allem für die jüngeren Jahrgänge ist damit zu rechnen, dass der Übergang in Ausbildung teilweise noch nach dem Befragungszeitpunkt stattfindet. Wird dies ignoriert, so wird der Einmündungserfolg unterschätzt. Es bedarf spezieller statistischer Verfahren der Verlaufsdatenanalyse, um diese Gegebenheiten angemessen zu berücksichtigen. Der Beitrag beschränkt sich daher auf solche deskriptiven Ergebnisdarstellungen, die auf Grundlage der erhobenen Längsschnittdaten vertretbar erscheinen.

⁹⁹⁾ Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife blieben unberücksichtigt, da sie zum einen nicht zur klassischen Zielgruppe einer betrieblichen Ausbildung zählen, und zum anderen deutlich länger im allgemein bildenden Schulsystem verbleiben. Damit liegen nur für einen relativ geringen Teil von ihnen Informationen über einen längeren Zeitraum seit Schulende vor.

¹⁰⁰⁾ Zur Darstellungsform „Statusverteilungsgrafik“ siehe Hillmert, Steffen; Künster, Ralf; Spengemann, Petra, Meyer, Karl Ulrich: Programmdokumentation, Projekt „Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Berlin 2004. http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/bag/projekte/lebensverlaufsstudie/pdf/LV_West_6471/TEILVIII.pdf.

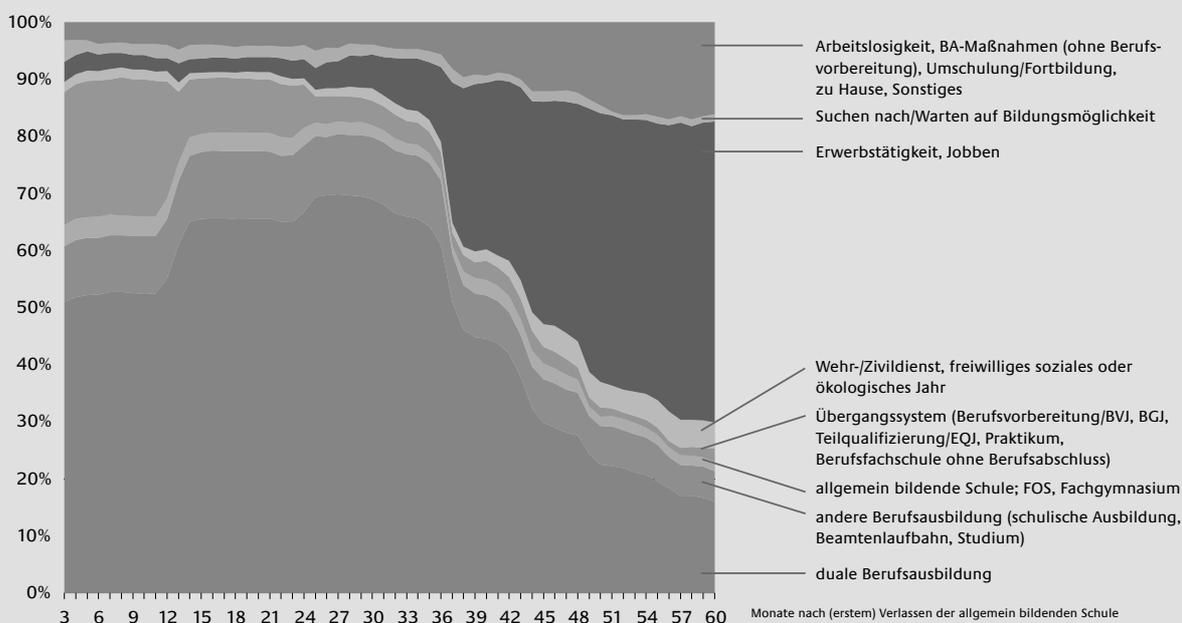
¹⁰¹⁾ Die ersten zwei Monate nach Verlassen der Schule sind nicht dargestellt, da diese bei sehr vielen Jugendlichen auf übliche Wartezeiten bis zum Beginn der jeweiligen Bildungsaktivitäten entfielen.

¹⁰²⁾ Die Befragten konnten oft nicht eindeutig zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Berufsausbildung unterscheiden, z. B. weil die außerbetriebliche Ausbildung oft umfangreiche betriebliche Phasen beinhaltet; daher wurden hier beide Formen zusammengefasst.

¹⁰³⁾ Vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland. Bielefeld 2006, Seite 81.

¹⁰⁴⁾ Diese Schulformen zählen nicht zu den allgemein bildenden, sondern den beruflichen Schulen.

Schaubild 9: Statusverteilung nach Verlassen der allgemein bildenden Schule - Jugendliche mit maximal mittlerem Schulabschluss¹⁾



¹⁾ Basis: Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die bei erstmaligem Verlassen der allgemein bildenden Schule eine betriebliche Ausbildung suchten

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Vorhaben „Bildungswege und Berufsbiografie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen“

ökologisches Jahr angetreten. Die restlichen 3% blieben aus privaten Gründen, z. B. wegen Kinderbetreuung oder Krankheit zu Hause, waren arbeitslos oder hatten sich für eine sonstige Aktivität (z. B. längerfristigen Urlaub) entschieden.

Rund ein Jahr nach Verlassen der Schule¹⁰⁵⁾ hatte sich die Bildungs- und Berufssituation der Jugendlichen deutlich verändert: Zu diesem Zeitpunkt hatten relativ viele das Übergangssystem bereits durchlaufen, da es sich sehr oft um einjährige Bildungsgänge handelt. Nun befanden sich nur noch 10% im Übergangssystem. Sie besuchten entweder einen zweijährigen berufsfachschulischen Bildungsgang, nahmen bereits an der zweiten bzw. dritten Bildungsmaßnahme teil, oder sie hatten vorher etwas ande-

¹⁰⁵⁾ Für die Darstellung des weiteren Verlaufs wurden jeweils Zeitpunkte im Zwölfmonatsabstand ab dem dritten Monat nach Schulende gewählt, d. h. der 15., 27., 39. und 51. Monat, da dann jeweils die größten Statusveränderungen zu verzeichnen sind. Im Text wird dies vereinfachend als ein, zwei, drei oder vier Jahre nach Schulende bezeichnet. Abschließend wird auf die Statusverteilung im 60. Monat eingegangen, d. h. exakt fünf Jahre nach Schulabgang.

res gemacht. Über drei Viertel der Schulabgänger und Schulabgängerinnen, die bei Schulende einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchten, hatten inzwischen in eine reguläre Ausbildung gefunden: 66% absolvierten eine duale Berufsausbildung und 12% eine andere Ausbildung. 3% gingen auf eine Fachoberschule, ein Fachgymnasium oder wieder auf eine allgemein bildende Schule.¹⁰⁶⁾ Die Anteile der übrigen Aktivitäten waren in etwa gleich geblieben.

Nach zwei Jahren ab Schulende war der Anteil der Jugendlichen im Übergangssystem auf 4% zurückgegangen. Jetzt befanden sich vier Fünftel aller Schulabgänger und Schulabgängerinnen, die ursprünglich gleich in Anschluss an die Schulzeit eine betriebliche Berufsausbildung angestrebt hatten, in einer regulären Ausbildung, und zwar 70% in einer dualen Ausbildung und 11% in einer anderen Ausbildung. 2% suchten (noch oder erneut) eine Bildungsmöglichkeit.

¹⁰⁶⁾ Dieser Schüleranteil blieb über den weiteren beobachteten Zeitraum von fünf Jahren nahezu unverändert.

Drei Jahre nach Verlassen der Schule hatte ein Teil der Jugendlichen die Berufsausbildung bereits beendet. Der Anteil der Personen in dualer und anderer Berufsausbildung war daher auf insgesamt 52% gesunken. 29% gingen nun einer Erwerbstätigkeit nach, 9% waren arbeitslos oder aus privaten bzw. familiären Gründen zu Hause. Noch immer befanden sich 3% der Schulabgänger und Schulabgängerinnen im Übergangssystem und 2% auf der Suche nach einer Bildungsmöglichkeit.

Vier Jahre nach Abgang aus der allgemein bildenden Schule waren noch insgesamt 29% der Jugendlichen in einer Berufsausbildung. 47% waren inzwischen erwerbstätig. Junge Männer leisteten nun relativ oft ihren Wehr- bzw. Zivildienst ab. Der Anteil der Personen, die arbeitslos oder aus privaten bzw. familiären Gründen zu Hause waren, hatte mit 16% stark zugenommen.¹⁰⁷⁾ Das Übergangssystem sowie das Suchen nach einer Bildungsmöglichkeit spielten mit Anteilen von jeweils 1% nur noch eine geringe Rolle.

Fünf Jahre später war der überwiegende Teil (53%) der hier betrachteten Schulabgänger und Schulabgängerinnen erwerbstätig. Ein Fünftel hatte die Berufsausbildung nicht abgeschlossen, sondern war noch in dualer (16%) oder anderer Ausbildung (5%). Relativ viele junge Männer absolvierten Wehr- oder Zivildienst. Nach wie vor sehr hoch war mit 16% der Anteil der arbeitslosen oder aus privaten/familiären Gründen zu Hause gebliebenen Personen. Noch immer gab es auch Jugendliche im Übergangssystem (2%) und auf der Suche nach einer Bildungsmöglichkeit (1%).

Aus den dargestellten Statusverteilungen geht nicht hervor, wie viele Jugendliche, die bei Abgang aus der allgemein bildenden Schule eine betriebliche Ausbildung angestrebt hatten, tatsächlich bei ihrer Suche erfolgreich waren und wie lange dies gedauert hat. Um hierzu erste Informationen zu gewinnen, wurde für die einzelnen Monate nach Schulende der jeweilige Anteil der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ermittelt, denen bis zu diesem Zeitpunkt der Übergang in eine duale Berufsausbildung einmal (oder gegebenenfalls auch mehrmals) gelungen war.¹⁰⁸⁾ Dabei wurde ausschließlich der Einmündungserfolg betrachtet, unabhängig davon, ob die Ausbildung dann tatsächlich durchlaufen oder wieder abgebrochen wurde. Ein Jahr nach Schulabgang hatten demnach zwei Drittel (67%) der Jugendlichen einmal eine duale Ausbildung begonnen, nach zwei Jahren waren es knapp drei Viertel (74%). Anschließend stiegen die Anteile der einmal

in duale Ausbildung eingemündeten Personen nur noch relativ wenig an, und zwar auf 78% nach drei Jahren, 81% nach vier Jahren und 83% nach fünf Jahren. Da von den Ausbildungsverträgen in den vergangenen Jahren immer über 20% vorzeitig gelöst wurden,¹⁰⁹⁾ dürfte der Anteil der Jugendlichen, die die Ausbildung abschlossen bzw. bis zum Befragungszeitpunkt nicht abgebrochen haben, geringer sein.¹¹⁰⁾

Unterschiede zwischen den Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss und mit mittlerem Abschluss

Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen, die höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügten, suchten – mit einem Anteil von 74% – noch häufiger einen betrieblichen Ausbildungsplatz als diejenigen mit mittlerem Abschluss (65%). In **Schaubild 10** ist die monatliche Statusverteilung dieser Jugendlichen für die Dauer von fünf Jahren nach Verlassen der Schule differenziert nach dem Schulabschlussniveau dargestellt. Es zeigt sich sehr deutlich, dass bei einem mittlerem Abschluss der Übergang in eine Berufsausbildung erheblich besser gelang als bei einem Haupt- oder Sonderschulabschluss bzw. bei fehlendem Schulabschluss. So hatten im dritten Monat nach Schulende 59% der Personen mit Realschulabschluss eine duale Berufsausbildung begonnen, aber nur 44% der Jugendlichen mit einer niedrigeren Schulbildung. In eine andere Berufsausbildung waren 11% der Realschulabsolventen und 9% der Personen mit maximal Hauptschulabschluss gemündet.

13% der Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit mittlerer Schulbildung, die eigentlich eine duale Ausbildung angestrebt hatten, nahmen ein Bildungsangebot des Übergangssystems in Anspruch, während dies auf fast ein Drittel (32%) derjenigen zutraf, die einen niedrigeren oder keinen Abschluss besaßen. Merklich häufiger hatten Jugendliche mit geringerer Schulbildung auch eine Erwerbstätigkeit aufgenommen oder waren aus privaten/familiären Gründen zu Hause geblieben bzw. arbeitslos, und zwar zu jeweils 5% gegenüber jeweils 2% bei mittlerem Abschluss. Jugendliche mit Realschulabschluss setzten dagegen wesentlich öfter ihren Schulbesuch in einer Fachoberschule oder einem Fachgymnasium fort (7%), was für Personen mit maximal Hauptschulabschluss nur selten der Fall war (1%).

Ein Jahr nach Beendigung der Schule befanden sich von den Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss 84% in einer regulären Berufsausbildung (69% in dualer, 15% in anderer Ausbildung), aber nur 72% derjenigen mit niedrigerer Schulbildung (63% in dualer, 9% in anderer Ausbil-

¹⁰⁷⁾ Jeweils einschließlich eines geringen Anteils von Personen in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (ohne Berufsvorbereitung) sowie in Umschulung/Fortbildung.

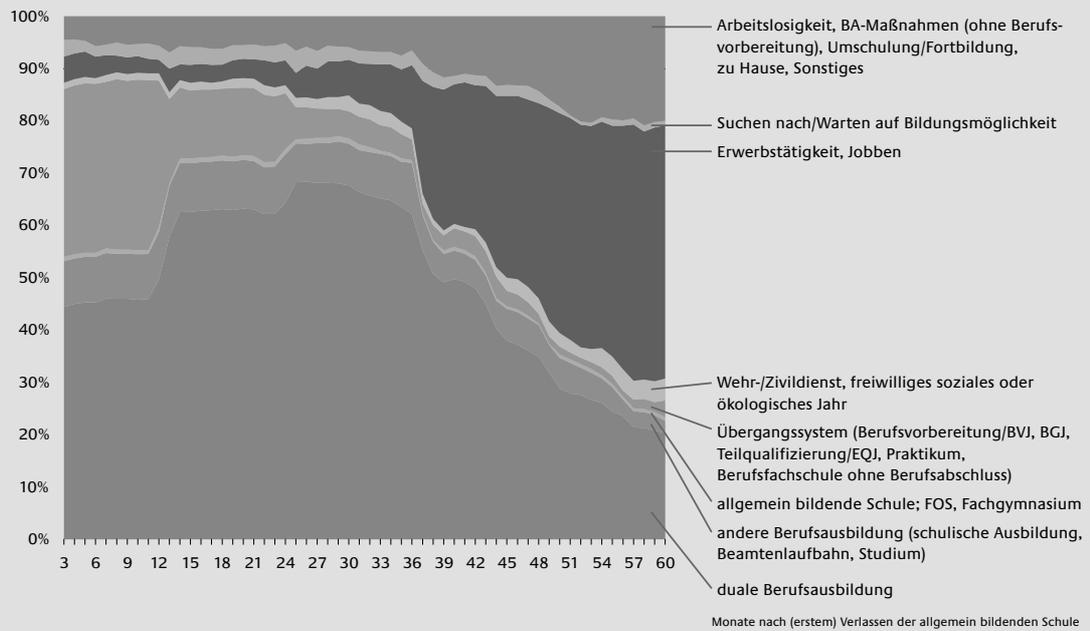
¹⁰⁸⁾ Ebenso wie bei den Statusverteilungen basieren auch hier die Anteilsberechnungen immer nur auf den Jugendlichen, die den entsprechenden Monat nach Schulabgang bereits „erlebt“ hatten, d. h. auf zunehmend weniger und in der Regel dann älteren Personen.

¹⁰⁹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 119 ff.

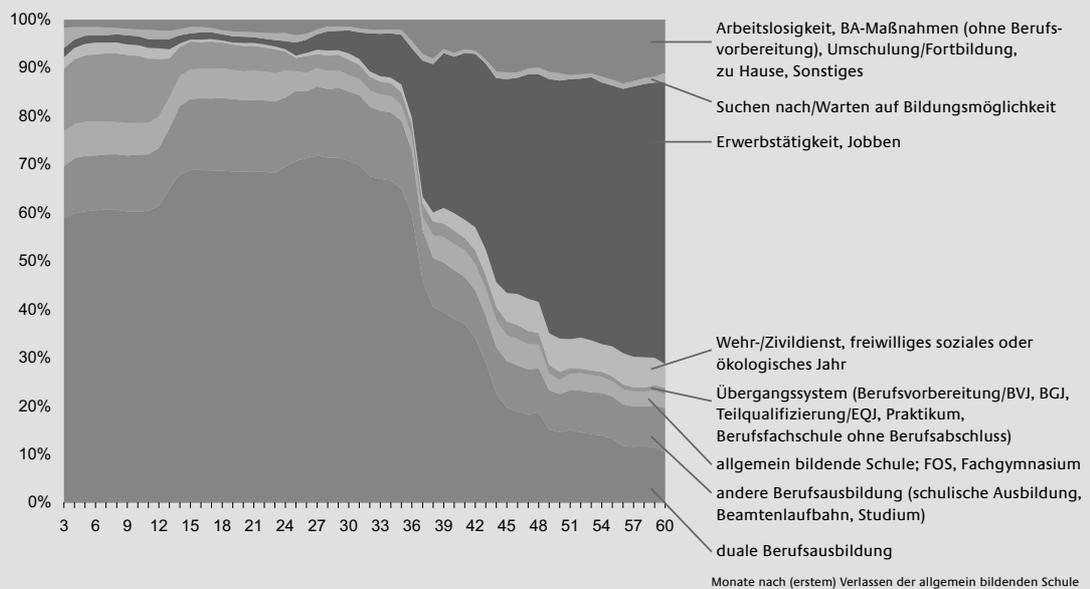
¹¹⁰⁾ Wie hoch dieser Anteil ist, wird in weiteren Auswertungen ermittelt.

Schaubild 10: Statusverteilung nach Verlassen der allgemein bildenden Schule – Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und mit mittlerem Schulabschluss¹⁾

Maximal Hauptschulabschluss



Mittlerer Schulabschluss



¹⁾ Basis: Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die bei erstmaligem Verlassen der allgemein bildenden Schule eine betriebliche Ausbildung suchten
 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Vorhaben „Bildungswege und Berufsbiografie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen“

derung). Im Übergangssystem waren nun noch 13% der Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss und 6% der Realschulabsolventen.

Zwei Jahre nach Schulende erreichte der Anteil der Personen in dualer oder anderer Berufsausbildung 86% bei mittlerem Abschluss und 76% bei niedrigerer Schulbildung. Das Übergangssystem ging auf Anteile von 3% bzw. 6% zurück und spielte in der nachfolgenden Zeit für beide Gruppen nur noch eine relativ geringe Rolle.

Drei Jahre nach Verlassen der Schule befanden sich 50% der Jugendlichen mit mittlerem Abschluss in einer Berufsausbildung gegenüber 55% der Personen mit maximal Hauptschulabschluss. Zu diesem Zeitpunkt hatte ein größerer Teil der Personen mit mittlerer Schulbildung die Berufsausbildung bereits durchlaufen, was bei niedrigerem Schulabschluss wegen der schwierigeren und langwierigeren Übergänge deutlich seltener vorkam. Dementsprechend waren 32% der Jugendlichen mit Realschulabschluss inzwischen in einer Erwerbstätigkeit, bei den Personen mit geringerer Schulbildung waren es 27%.

Vier Jahre nach Schulabgang betrug der Anteil der Personen in Berufsausbildung 23% bei einem mittlerem Abschluss und 34% bei höchstens Hauptschulbildung. Fünf Jahre nach Schulende befanden sich noch rund ein Fünftel der Realschulabsolventen in Berufsausbildung (10% in dualer, 9% in anderer Ausbildung) und etwas über ein Fünftel der Jugendlichen mit niedrigerer Schulbildung (20% in dualer, 2% in anderer Ausbildung). Einer Erwerbstätigkeit gingen inzwischen 58% der Personen mit mittlerem Schulabschluss nach, aber nur 49% derjenigen mit maximal Hauptschulabschluss. Sehr stark unterschied sich der Anteil der Jugendlichen, die arbeitslos waren oder aus privaten bzw. familiären Gründen zu Hause blieben: Er erreichte bei Realschulabschluss 11%, bei einer geringeren Schulbildung jedoch sogar 20%. Dies weist darauf hin, dass nicht nur die Übergänge in eine Berufsausbildung, sondern auch später in eine Erwerbstätigkeit für Personen mit einem niedrigeren oder fehlenden Schulabschluss mit erheblich größeren Schwierigkeiten verbunden waren.

Wie sich der Einmündungserfolg in eine duale Berufsausbildung differenziert nach Schulbildungsniveau darstellte, geht aus **Schaubild 11** hervor. Deutliche Unterschiede traten demnach vor allem während des ersten Jahres nach Beendigung der Schule auf. Zunächst lag der Anteil der in eine duale Ausbildung eingetretenen Personen bei einem mittlerem Abschluss um 15 Prozentpunkte höher als bei einer niedrigeren Schulbildung. Ein Jahr nach Schulabgang reduzierte sich diese Differenz auf sechs Prozentpunkte, d. h. 70% der Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit mittlerem Abschluss und 64% derjenigen mit höchstens Hauptschulabschluss hatten zu diesem Zeitpunkt einmal eine duale Ausbildung begonnen. Ab dem dritten Jahr nach Verlassen der Schule gab es nur noch

relativ geringe Abweichungen von weniger als drei Prozentpunkten. Fünf Jahre nach Schulende betrug der Anteil der Jugendlichen, die bei ihrer Suche nach einer dualen Ausbildung einmal erfolgreich waren, 83% bei mittlerem Schulabschluss und 82% bei geringerer Schulbildung. Hinzuweisen ist nochmals darauf, dass hier ausschließlich Personen berücksichtigt sind, die bereits gegen Ende ihrer allgemein bildenden Schulzeit eine betriebliche Ausbildungsstelle gesucht hatten. Zudem wird nur festgestellt, wie vielen Jugendlichen einmal die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung gelungen war, nicht jedoch, wie viele diese dann auch tatsächlich bis zu Ende durchführten.¹¹¹⁾

Bei alleiniger Betrachtung der dualen Berufsausbildung waren die Einmündungsquoten für die Jugendlichen mit mittlerer und niedrigerer Schulbildung also zumindest längerfristig ähnlich hoch. Dass die Situation für Realschulabsolventen dennoch deutlich besser war, zeigt sich bei zusätzlicher Berücksichtigung des Eintritts in eine andere Form der Berufsausbildung. Insbesondere schulische Ausbildungsgänge wurden von Personen mit mittlerem Schulabschluss erheblich öfter als Ausweichmöglichkeit genutzt, wenn die Suche nach einer betrieblichen Ausbildung nicht erfolgreich war. Jugendlichen mit niedrigerer Schulbildung fehlen hierzu häufig die erforderlichen Eingangsvoraussetzungen. Im Verlauf von fünf Jahren ab Schulende hatten von den Jugendlichen mit Realschulabschluss, die ursprünglich eine betriebliche Berufsausbildung anstrebten, 23% eine andere Ausbildung aufgenommen, bei denjenigen mit höchstens Hauptschulabschluss waren es nur 12%.¹¹²⁾

Unterschiede zwischen den Jugendlichen der Schulabgangsjahre vor und ab 2002

Von den Jugendlichen mit maximal mittlerem Schulabschluss, die bereits 2001 oder früher die allgemein bildende Schule verlassen hatten, suchten 72% bei Schulabgang eine betriebliche Ausbildungsstelle. Bei den Personen, die ab 2002 die Schule beendeten, lag der entsprechende Anteil mit 67% merklich niedriger.

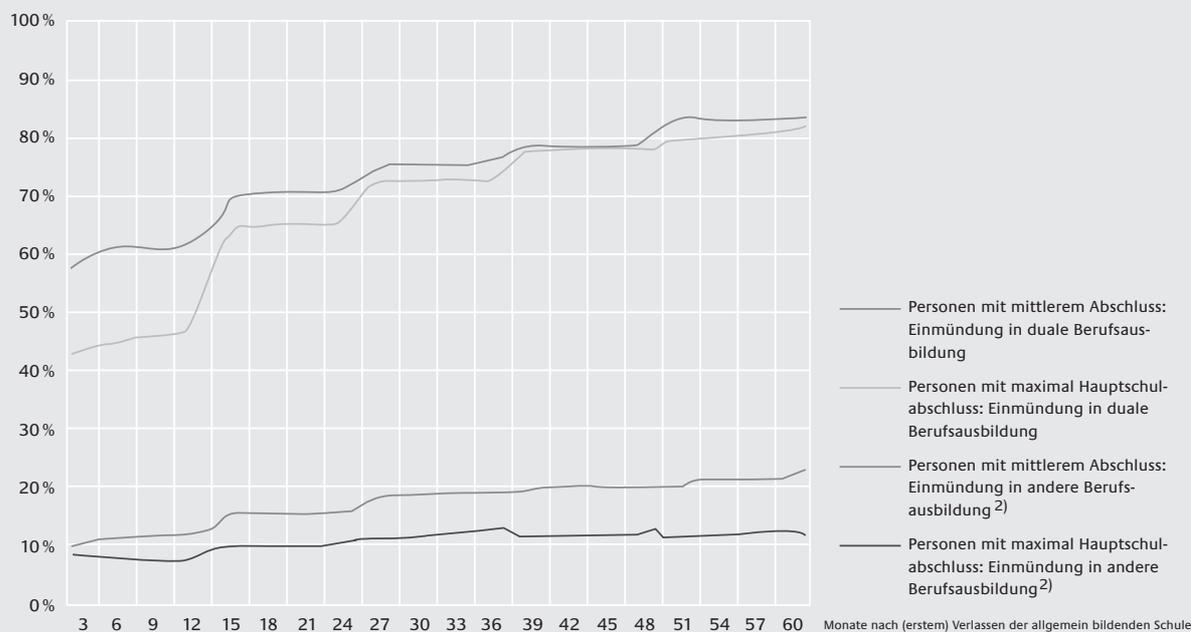
In **Schaubild 12** ist die monatliche Statusverteilung für diese Jugendlichen getrennt nach „älteren“ und „jüngeren“ Schulabgangsjahrgängen abgebildet. Die Darstellung musste sich hier auf eine Zeitdauer von drei Jahren seit Schulende beschränken, da nur eine relativ geringe Personenzahl der jüngeren Schulabgangsjahrgänge bereits eine längere Zeitspanne durchlaufen hatte.

Bei diesem Vergleich fällt insbesondere auf, dass der Anteil der Jugendlichen, die sich im dritten Monat nach Schulende

¹¹¹⁾ Dies wird in weiteren Auswertungen geprüft.

¹¹²⁾ Zu beachten ist, dass Personen sowohl einmal eine duale als auch eine andere Berufsausbildung begonnen haben können, hier also Doppelzählungen möglich sind.

Schaubild 11: Einmündung in eine duale Berufsausbildung bzw. eine andere Berufsausbildung
-Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und mit mittlerem Schulabschluss
(kumulierte Prozentwerte)¹⁾



¹⁾ Basis: Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die bei erstmaligem Verlassen der allgemein bildenden Schule eine betriebliche Ausbildung suchten

²⁾ Schulische Ausbildung, Beamtenlaufbahn, Studium

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Vorhaben „Bildungswege und Berufsbiografie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen“

bereits in einer dualen Berufsausbildung befanden, bei den Abgangskohorten ab 2002 mit 47% deutlich niedriger ausfiel als bei den früheren Schulabgangsjahrgängen (56%). Dagegen hatte die direkte Einmündung in eine andere Berufsausbildung mit 11% – gegenüber vorher 8% – zugenommen. Ein Anstieg ist auch für das Übergangssystem zu verzeichnen: 26% der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ab 2002, die eigentlich eine betriebliche Berufsausbildung beginnen wollten, nahmen eines dieser Bildungsangebote wahr, vor 2002 waren es 21% gewesen. Auch das zeitliche Vorziehen des Wehr- oder Zivildienstes war für die Jugendlichen der jüngeren Schulabgangsjahrgänge – mit einem Anteil von 3% – eine häufiger genutzte Option als früher (unter 1%). Diese Veränderungen spiegeln die schwierigere Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt seit dem Jahr 2002 wider: Denn während die Schulabgängerzahl erheblich anstieg – von 688 Tsd. im Jahr 2001 auf 735 Tsd. in 2005 – ging gleichzeitig die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stark zurück – von 614 Tsd. in 2001 auf 550 Tsd. in 2005, und lag ab 2002 immer deutlich unter 600 Tsd..¹¹³⁾

¹¹³⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 15 sowie Seite 94.

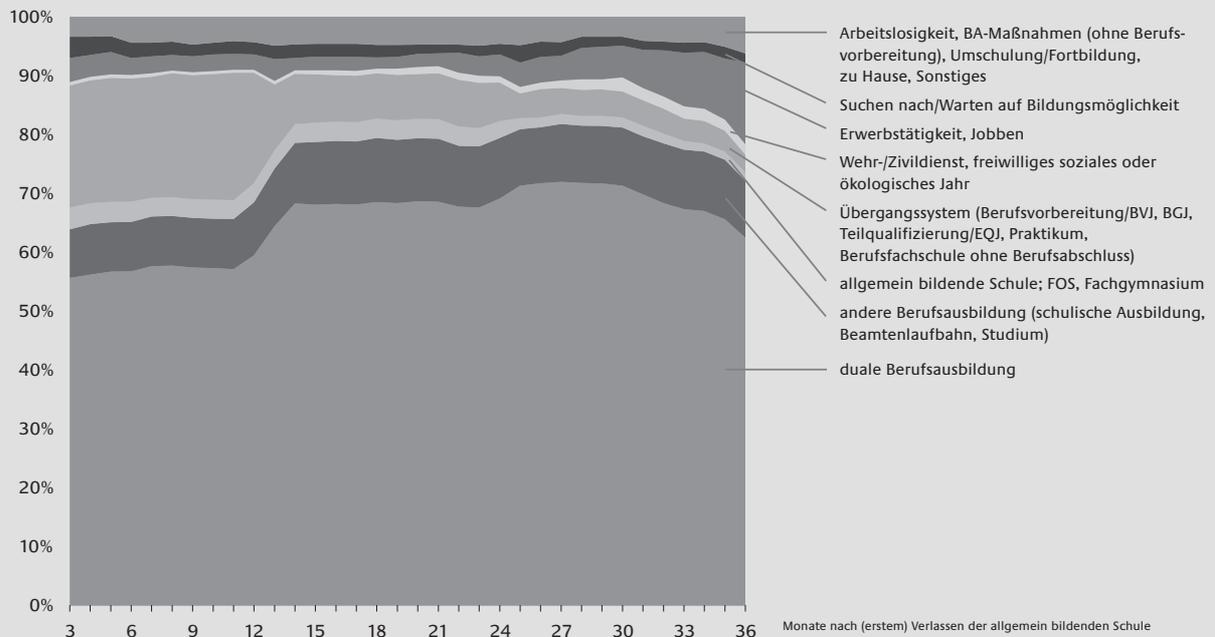
Auch im weiteren Verlauf sind größere Unterschiede zwischen den jüngeren und älteren Abgangsjahrgängen feststellbar: Ein Jahr nach Schulende befanden sich von Jugendlichen, die ab 2002 die Schule verlassen hatten, erst 62% in einer dualen Ausbildung, während dies vorher für 68% zutraf. Eine andere Berufsausbildung nahmen zu diesem Zeitpunkt 13% der Personen aus den späteren Abgangsjahren wahr, bei den früheren Kohorten waren es 11% gewesen. Im Übergangssystem waren nun 12% der Personen, die die Schule seit 2002 beendet hatten, gegenüber 8% der vorherigen Schulabgänger und Schulabgängerinnen.

Zwei Jahre nach Verlassen der Schule durchliefen 66% der Jugendlichen mit Schulbeendigung seit 2002 eine duale Berufsausbildung, bei den früheren Schulabgängern und Schulabgängerinnen waren es 72%. Eine andere Ausbildung nahmen von den Jugendlichen der jüngeren Abgangsjahrgänge 12% wahr, von den älteren 10%. Der Anteil der Jugendlichen im Übergangssystem war zu diesem Zeitpunkt mit jeweils 4% gleich hoch.

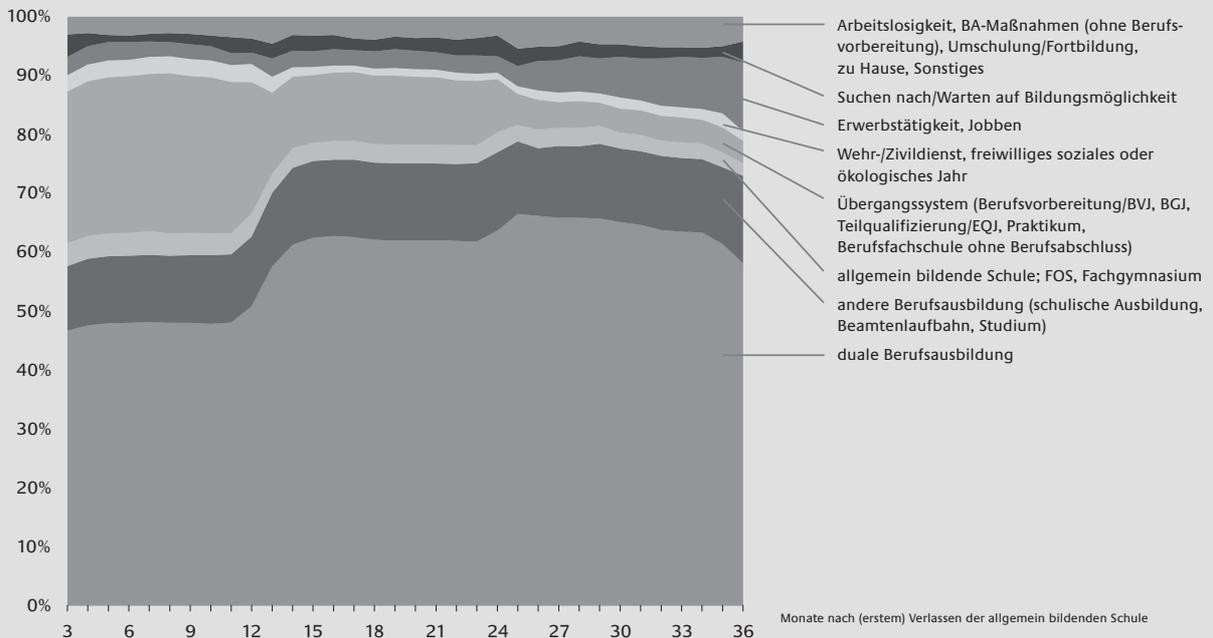
Drei Jahre später waren von den Jugendlichen, die seit 2002 die Schule abgegangen waren, 58% in einer dualen und 15% in einer anderen Berufsausbildung. Bei denjeni-

Schaubild 12: Statusverteilung nach Verlassen der allgemein bildenden Schule – Jugendliche mit Schulabgang vor und ab 2002 ¹⁾

Schulabgang bis einschließlich 2001



Schulabgang ab 2002



¹⁾ Basis: Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die bei erstmaligem Verlassen der allgemein bildenden Schule eine betriebliche Ausbildung suchten und höchst mittleren Schulabschluss hatten

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Vorhaben „Bildungswege und Berufsbiografie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bi

gen, die die Schule früher beendet hatten, betrug den entsprechenden Anteile 62 % und 10 %. Dies zeigt, dass durch die anderen Formen der Berufsausbildung, insbesondere die deutlich ausgeweiteten schulischen Ausbildungsgänge,¹¹⁴⁾ eine gewisse Kompensation der seit 2002 noch erheblich zugenommenen Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt erfolgte. Dennoch ist klar erkennbar, dass für die Jugendlichen, die ab 2002 die Schule verließen und eine betriebliche Ausbildungsstelle suchten, die Einmündung in eine berufliche Erstausbildung schwieriger und langwieriger geworden war.

Zusammengefasst zeigen die ersten Ergebnisse der Befragung, dass den heute 18- bis 24-jährigen Jugendlichen, die bei Verlassen der allgemein bildenden Schule über höchstens einen mittleren Abschluss verfügten und eine betriebliche Ausbildungsstelle suchten, eine Einmündung in eine Berufsausbildung zu einem größeren Teil gelang. Fast ein Viertel von ihnen kam jedoch zunächst in das so genannte Übergangssystem, d. h. sie nahmen an Berufsbildungsmaßnahmen teil, die nicht zu einem qualifizierten beruflichen Abschluss führten, sondern lediglich eine berufliche Vorbereitung, Grundbildung oder Teilqualifizierung vermittelten. Deutliche Unterschiede sind dabei nach Schulbildungsniveau zu verzeichnen: Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Haupt-, Sonder- oder fehlendem Schulabschluss begannen nicht nur seltener als Jugendliche mit mittlerem Abschluss direkt eine duale Ausbildung, sondern ihnen standen auch in weitaus geringerem Umfang andere Berufsausbildungsformen – z. B. schulische Ausbildungsgänge – als Ausweichmöglichkeit zur Verfügung.

1.4 Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots

1.4.1 Ausbildungspakt und Einstiegsqualifizierung

Angesichts der angespannten Situation auf dem Ausbildungsmarkt und des auf mittelfristige Sicht drohenden Fachkräftemangels schlossen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft im Juni 2004 einen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ (Ausbildungspakt).

Die Partner verpflichteten sich „gemeinsam und verbindlich, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Dabei bleibt die Vermittlung in das duale Ausbildungssystem vorrangig. Auch Jugendliche mit eingeschränkten Ver-

mittlungschancen sollen Perspektiven für den Einstieg in die berufliche Ausbildung und das Berufsleben erhalten.“

Konkretisiert wurde dies in der verbindlichen Zielsetzung der Wirtschaftsverbände, während der dreijährigen Dauer des Ausbildungspakts jährlich 30.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben. Zusätzlich sagten die Spitzenverbände der Wirtschaft zu, 25.000 Plätze pro Jahr für eine kammerzertifizierte betriebliche Einstiegsqualifizierung bereitzustellen.

Bei der Einstiegsqualifizierung tragen die Betriebe die Sach- und Personalkosten der Einstiegsqualifizierung, die Bundesagentur für Arbeit zahlt einen Zuschuss des Bundes an die Betriebe zum Unterhalt der Jugendlichen von maximal 192 € und erstattet den pauschalierten Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 102 € (ab dem 1.2. 2007: 99 €) übernimmt. Die Mindestdauer muss 6 Monate betragen, gefördert werden höchstens 12 Monate. Der Bund verpflichtete sich darüber hinaus, die Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost weiterzuführen. Die Bundesagentur für Arbeit sagte zu, ihre ausbildungsfördernden Maßnahmen, insbesondere die berufsvorbereitenden Maßnahmen, auf dem Niveau von 2003 weiterzuführen.

Eine vorrangige Aufgabe sehen die Partner des Ausbildungspakts in der Vermittlung betrieblicher Ausbildungsplätze an noch unversorgte Ausbildungsplatzbewerber. Ab September übermittelten die Agenturen für Arbeit den Kammern die Daten über die noch unvermittelten Bewerber aus und laden sie gemeinsam ein, um ihnen ein Angebot zu unterbreiten, falls erforderlich auf der Grundlage eines Kompetenzchecks. Bewerber aus früheren Jahrgängen werden bereits im Juni zu Gesprächen eingeladen. Diejenigen, die nicht zu den Gesprächen erschienen sind, werden nach individueller Prüfung aus dem Kreis der unvermittelten Bewerber gestrichen.

Die Vermittlungsbemühungen im Rahmen des Ausbildungspakts waren vorrangig auf diejenigen Jugendlichen gerichtet, die zum 30. September 2006 noch ohne betrieblichen Ausbildungsplatz blieben, insgesamt bundesweit 49.487 junge Frauen und Männer. Mitte Januar 2007 wurden noch 17.400 junge Männer und Frauen aus dem vergangenen Berichtsjahr gezählt, die noch nicht auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz oder alternative Angebote im Rahmen des Ausbildungspakts vermittelt werden konnten. Das bedeutet einen Rückgang auf 35,2% der im September noch Unvermittelten. Damit konnte bessere Ergebnisse als im Vorjahr erzielt werden (Rückgang auf 38,7%). In den neuen Ländern und Berlin zeigte sich dabei ein stärkerer Rückgang (auf 36%) als in den alten Ländern (auf 43%).

Übersicht 8 zeigt, wie der Abbau der unvermittelten Bewerber des Vorjahrs erfolgte. Bezogen auf alle im September noch unvermittelten Bewerber konnten 7.311 Jugendliche (14,8%) noch einen Ausbildungsvertrag mit

¹¹⁴⁾ Von 2000 bis 2004 stieg die Anzahl der Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen, die einen Abschluss in einem Ausbildungsberuf außerhalb BBiG/HwO vermitteln, von 167 Tsd. auf 227 Tsd. an. In Berufsfachschulen, die eine Berufsausbildung gemäß BBiG/HwO durchführen, nahm die Schülerzahl von 36 Tsd. auf 40 Tsd. zu. Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 182.

Übersicht 8: Nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen aus dem Vorjahr nach Art des Verbleibs, Stand Ende Dezember 2006

	Anzahl	in Prozent
unvermittelte Bewerber/Bewerberinnen des Berichtsjahrs 2005/2006	49.486	100,0
duale Berufsausbildung	8.073	16,3
Studium	280	0,6
Erwerbstätigkeit	2.417	4,9
Einstiegsqualifizierung	2.919	5,9
berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB)	4.630	9,4
allgemeine/berufsbildende Schule/BGJ	1.949	3,9
Praktika	656	1,3
Wehr-/Zivildienst/Freiw. Soziales Jahr	535	1,1
abgemeldet ohne Angabe des Verbleibs	10.584	21,4
Ende Dezember 2006 noch nicht vermittelt	17.443	35,2
Die Daten wurden von der Bundesagentur für Arbeit auf Grund der Umstellung des DV-Verfahrens korrigiert und weichen daher zum Teil von früheren Veröffentlichungen ab.		
Da der „Nationale Ausbildungspakt“ bis 31. Dezember läuft, wird (um den gesamten Zeitraum abzudecken) die Berichterstattung mit den Zahlen des Berichtsmonats Januar abgeschlossen.		
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsmarkt.		

einem Betrieb für das aktuelle Ausbildungsjahr abschließen. In eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ) mit Vertrag und Förderzusage mündeten im Zeitraum Oktober bis Dezember 2006 2.331 Jugendliche (4,7%) ein.

In berufsvorbereitenden Maßnahmen der Arbeitsagenturen befanden sich Ende Dezember 4.276 Jugendliche, die Ende September als unvermittelt gemeldet waren. Wieder zur Schule (berufliche oder allgemeine Schule einschließlich BGJ/BVJ) gingen 1.857 Jugendliche, ein Studium nahmen 259 junge Frauen und Männer auf, in ein schulisch begleitetes Praktikum mündeten 707 Jugendliche ein. 2.342 Jugendliche (4,7% aller Unvermittelten) nahmen eine Arbeit auf. Den Wehrdienst, Zivildienst oder das freiwillige soziale Jahr leisteten 445 Jugendliche, die im September einen Ausbildungsplatz wünschten. Eine Abmeldung aus der Statistik ohne Angabe des Verbleibs erfolgte bei 9.599 Bewerbern (19,4%). Einen Überblick über den Verbleib der unvermittelten Bewerber aus September 2006 nach dem Stand Ende Dezember 2006 gibt **Schaubild 13**.

Die Besetzung der von den Betrieben gemeldeten EQJ-Stellen setzte für die Gruppe der Altbewerber bereits im August ein. Nach vorläufigen Angaben der Arbeitsagenturen waren von August bis Januar 2007 insgesamt 24.600 Jugendliche in eine Einstiegsqualifizierung eingetreten, der Bestand Ende Januar belief sich auf 22.000 Praktikanten. Von den seit Oktober 2006 von den Betrieben gemeldetem rd. 42.000 EQJ-Plätzen standen den Arbeitsagenturen im Januar 2007 noch 15.000 zur Besetzung zur Verfügung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich das neue Instrument der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher, das die Paktpartner geschaffen haben, bewährt hat. Betriebe und Jugendliche machen in der Mehrzahl positive Erfahrungen mit diesem zusätzlichen Angebot, wie die Begleitforschung¹¹⁵⁾ zeigt: 62,4% der Teilnehmer¹¹⁶⁾, die eine Einstiegsqualifizierung absolviert haben, waren im Oktober 2006 in eine betriebliche Ausbildung eingemündet; bei der Kontrollgruppe waren es nur 29,7%. Drei Viertel derjenigen, die eine betriebliche Ausbildung aufgenommen haben, lernen im selben Betrieb und 80% im gleichen Beruf wie die Einstiegsqualifizierung. 34,1% der zuvor nicht ausbildenden Betriebe sind zu Ausbildungsbetrieben geworden. Das Bundeskabinett hat in seiner Sitzung am 27. September 2006 die Verlängerung des Sonderprogramms Einstiegsqualifizierung Jugendlicher um ein Jahr sowie die Aufstockung des Programms auf 40.000 Plätze ab Oktober 2006 beschlossen. Hierfür wurden 124,5 Mio. Euro zusätzlich zur Verfügung gestellt.

1.4.2 JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden

Das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER – Ziele und Aufgaben

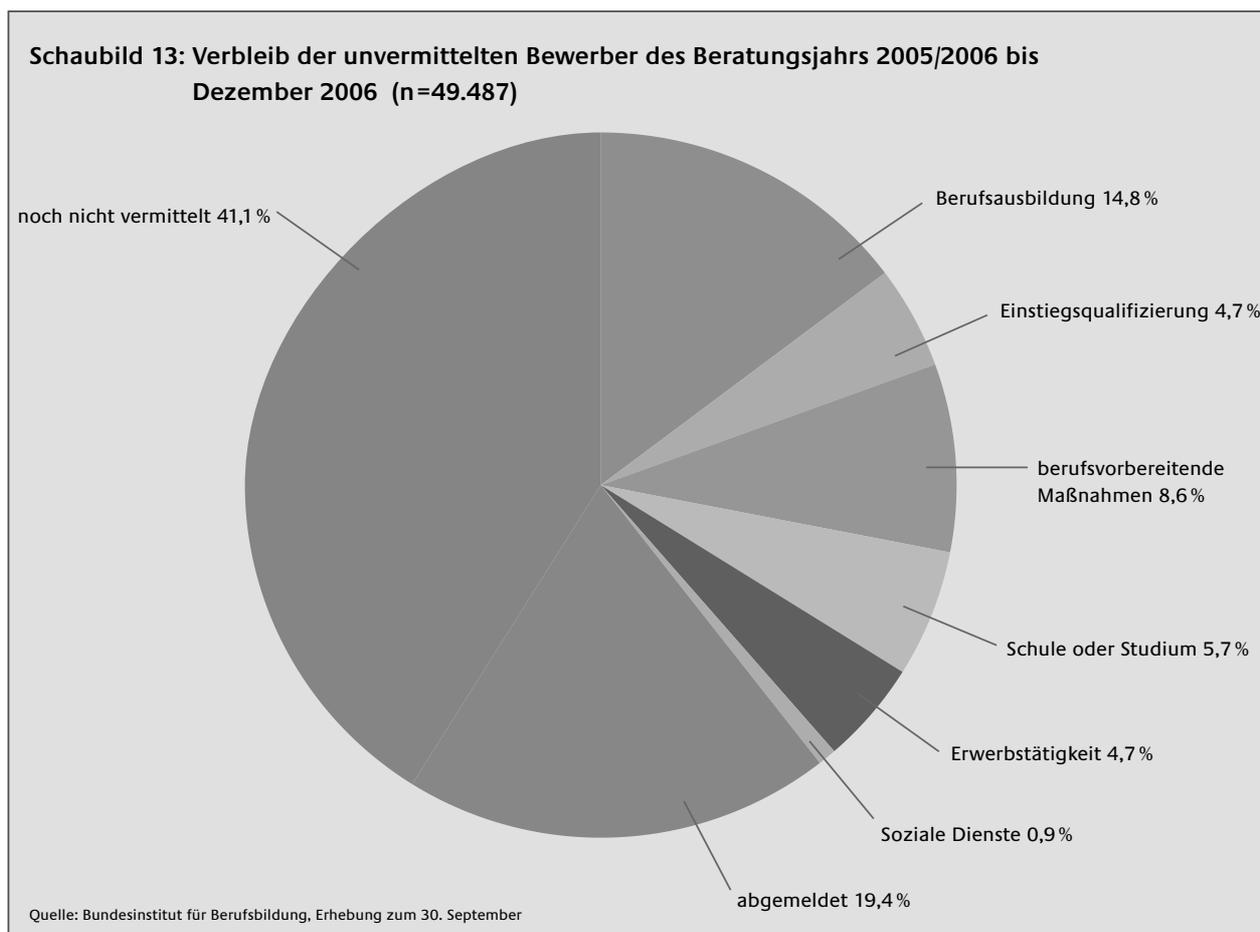
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat zum Jahreswechsel 2005/2006 das Programm „JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden“ initiiert, um zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen und die regionalen Ausbildungsstrukturen zu verbessern. JOBSTARTER leistet einen wichtigen flankierenden Beitrag zu den Aktivitäten des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“. Das BMBF stellt für dieses Programm bis 2010 Fördergelder in Höhe von 125 Mio. € zur Verfügung, einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds. Dies bedeutet eine Mittelaufstockung von rund 25 Mio. € gegenüber den bisherigen Planungen. Durchgeführt wird JOBSTARTER von der Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Förderung in den Regionen

JOBSTARTER fördert regionale Projekte, die Betriebe dabei unterstützen, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Projektdurchführende sind zum Beispiel Kammern, kommunale und regionale Einrichtungen, Bildungsdienstleister und die Betriebe selbst. Eine bessere Kooperation der Akteure soll die regionale Verantwortung in der beruflichen Bildung stärken. JOBSTARTER-Projekte unterstützen insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie Existenzgründer bei allen mit der Berufsaus-

¹¹⁵⁾ Informationen zur Begleitforschung und weitere Ergebnisse unter www.bmas.bund.de

¹¹⁶⁾ Der 4. Zwischenbericht der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung vom 14. Dezember 2006 zeigt, dass sich die Übertrittsquoten auf rd. 70% (darunter 63% betrieblich) erhöht haben.



bildung verbundenen Fragen und Aufgaben, um ihre Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit zu erhöhen und zu sichern.

Unterstützung für die Betriebe

Die geförderten JOBSTARTER-Projekte unterstützen die Betriebe je nach Bedarf vor allem in folgenden Bereichen: Sie sind behilflich bei der passgenauen Auswahl und Vermittlung geeigneter Bewerber und der Organisation von Ausbildungskooperationen. Dabei werden vor allem Branchen und Unternehmensgruppen angesprochen, die sich bisher unterproportional an der Ausbildung beteiligen. Dies sind zum Beispiel Unternehmen mit Inhabern/Inhaberinnen mit Migrationshintergrund oder auch forschungsnahe und technologieorientierte Branchen. Darüber hinaus sollen Existenzgründer mit dem Gedanken vertraut gemacht werden, selbst auszubilden. Die JOBSTARTER-Projekte helfen dabei auch bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung und informieren über die Voraussetzungen und Anforderungen der dualen Ausbildung sowie über neue und modernisierte Ausbildungsberufe.

Über dieses Dienstleistungsangebot für Betriebe hinaus leistet das Programm einen Beitrag, die Umsetzung des mit Wirkung zum 1. April 2005 novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zu unterstützen. So können gemäß § 43 Abs. 2 Absolventen vollzeitschulischer Ausbildungsgänge zur Kammerprüfung zugelassen werden, wenn diese Bildungsgänge einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen und insbesondere einen angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung in einem Betrieb enthalten. Darüber hinaus können mit Hilfe des Programms Teilzeitausbildungsgänge für junge Mütter und Väter initiiert und organisatorisch betreut werden (§ 8 Abs. 1). Zusätzliche Ausbildungskapazitäten können aber auch gemäß § 7 durch die Anrechnung beruflicher Vorbildungen auf die Ausbildungszeit geschaffen werden. Aufgabe von regionalen JOBSTARTER-Projekten ist es, diese und weitere Möglichkeiten des BBiG aufzugreifen und in Form von Modellversuchen umzusetzen.

Programmstruktur

Innerhalb der JOBSTARTER-Programmstelle beim BIBB in Bonn befassen sich mehrere Programmbereiche mit speziellen Fragestellungen und bieten entsprechende Serviceleistungen an. Dabei ist die Förderung des Erfahrungsaustauschs und die Sammlung guter Praxisbeispiele ein besonders Anliegen.

- Der **Programmbereich Projektbegleitung** bereitet die Durchführung der einzelnen Förderrunden und Auswahlverfahren konzeptionell vor und betreut die geförderten Projekte (z. B. Monitoring, Evaluations- und Transferworkshops). Auch die administrative Betreuung der geförderten Projekte einschließlich der ESF-Berichtspflicht ist diesem Programmbereich zugeordnet.
- Der **Programmbereich Netzwerke & Verbände** berät bei den Themen Verbundausbildung, Ausbildungsnetzwerke, grenzregionale Ausbildungskooperationen und Potenzialanalysen. Im Jahr 2006 fanden beispielsweise Werkstattgespräche zu den Themen „Potenzialanalysen“ und „Indikatoren erfolgreicher Netzwerkarbeit“ statt.
- Der **Programmbereich KAUSA** (Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen) verfolgt das Ziel, die Ausbildungsbereitschaft in Unternehmen mit Inhabern/Inhaberinnen mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Im Jahr 2006 wurden elf Veranstaltungen durchgeführt, darunter z. B. Regionalkonferenzen und Informationsveranstaltungen für Migrantenselbstorganisationen.
- Der **Programmbereich Stiftungen & Fundraising** berät und informiert über Stiftungsgründungen und will bestehende Stiftungen motivieren, sich für die berufliche Bildung zu engagieren. Am 8. Dezember 2006 führte der Programmbereich mit rund 60 Experten und Expertinnen der beruflichen Bildung ein Werkstattgespräch zum Thema „Stiftungskapital“ in Bonn durch.

Vier über das Bundesgebiet verteilte **JOBSTARTER-Regionalbüros** in Hamburg, Nürnberg, Berlin und Düsseldorf unterstützen die Bonner Programmstelle. Sie informieren über die Modalitäten der Förderung im Rahmen von JOBSTARTER und fördern die Zusammenarbeit verschiedener regionaler Projekte und Akteure.

Ein **Begleitausschuss**, bestehend aus Vertretern der Länder, der Sozialpartner und der Wissenschaft, steht dem BMBF und der Programmstelle bei der Entwicklung der Förderstrategien und bei der Projektauswahl beratend zur Seite.

Projektförderung im Programm JOBSTARTER

Die Auswahl regionaler Projekte erfolgt über jährliche Projektauswahlrunden auf der Grundlage der jeweils aktuellen Förderrichtlinie, in der die Förderschwerpunkte anhand von thematischen Förderbausteinen sowie die Förderbedingungen festgelegt sind.

Ein JOBSTARTER-Projekt kann mit einer Summe von bis zu 375.000 € gefördert werden, wobei der Antragsteller eine Eigenbeteiligung von mindestens 20% erbringen muss. Der Förderzeitraum beträgt längstens 24 Monate, die Projektnehmer können eine Verlängerung um maximal weitere 18 Monate beantragen.

Erste Förderrunde

Die erste Förderrunde zur Durchführung des JOBSTARTER-Programms wurde im Dezember 2005 mit der Veröffentlichung der Förderrichtlinie eingeleitet. Im Mai 2006 hat die JOBSTARTER-Programmstelle aus den über 200 eingegangenen Anträgen nach interner Prüfung und Begutachtung 52 Förderprojekte in Kooperation mit dem BMBF und dem Begleitausschuss ausgewählt. Bei der Auftaktveranstaltung zur ersten JOBSTARTER-Förderrunde des Programms am 13./14. Juni in Bad Honnef präsentierten diese Ziele und Inhalte ihrer Arbeit.

Die 52 Projekte wollen während der Projektlaufzeit insgesamt rund 3.400 zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen bzw. initiieren. Im Durchschnitt sind dies rund 65 neue Ausbildungsplätze pro Projekt.

Acht Projekte der ersten Förderrunde widmen sich der Zielgruppe Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft und planen dort, insgesamt 692 Ausbildungsplätze zu akquirieren.

Von den 52 geförderten Projekten sind 28 Projekte in den neuen Ländern einschließlich Berlin tätig, und 24 konzentrieren sich auf die alten Länder. Für die Finanzierung der Projekte aus der ersten Förderrunde werden insgesamt 10,5 Mio. € aufgewendet (4,4 Mio. in 2006 und 6,1 Mio. in 2007). Ihre Laufzeit endet am 31. Dezember 2007 mit der Option einer Verlängerung um weitere neun Monate.

Zweite Förderrunde

Die zweite Förderrichtlinie wurde Mitte Juli 2006 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Im Juli und August fanden fünf regionale Informationsveranstaltungen in Hamburg, Erfurt, Mannheim, Bonn und Berlin mit insgesamt rund 700 Teilnehmern und Teilnehmerinnen statt.

Ziel dieser Veranstaltungen war es,

- das Programm JOBSTARTER und die Förderrichtlinie zur zweiten Antragsrunde vorzustellen,
- Hinweise zur Antragstellung zu geben,
- die Unterstützungsangebote der Programmstelle im BIBB sowie

- die Rolle und Aufgaben der Regionalbüros zu verdeutlichen.

Anfang September endete die Antragsfrist für Förderanträge in dieser Runde, zu der insgesamt rund 270 Anträge beim BIBB eingegangen sind. Die ausgewählten Förderprojekte haben ab Dezember 2006 ihre Arbeit aufgenommen. Die Projektförderung erfolgt für einen Zeitraum von längstens 24 Monaten mit der Option auf Verlängerung um weitere 18 Monate.

Entgegen der ursprünglichen Planung wurde die Zahl der für eine Förderung in dieser Runde vorgesehenen Projekte von 50 auf bis zu 100 erhöht und somit verdoppelt.

Zukünftige Förderrunden

Die dritte Förderrichtlinie soll im Mai 2007 im Bundesanzeiger veröffentlicht werden. Darüber hinaus sind weitere jährliche Förderrunden in den Jahren 2008-2009 geplant. Insgesamt sollen im Rahmen des Programms JOBSTARTER bundesweit rund 300 regionale Projekte gefördert werden.

1.4.3 Ausbildungsplatzprogramm STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen

Das Programm STARegio

Das Ausbildungsstrukturprogramm „STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“ zielt in Westdeutschland mittels regionaler Projekte auf die Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsangebots durch die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen in ausbildenden und derzeit nicht ausbildenden Betrieben. Das Programm wird im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) seit April 2003 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt; mit der Auftaktveranstaltung im Oktober desselben Jahres wurde es der Öffentlichkeit vorgestellt. Zur Finanzierung stehen bis Ende 2007 rund 37 Mio. Euro zur Verfügung, welche vom BMBF bereitgestellt und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert werden. STARegio fördert Projekte, die mit einem möglichst ganzheitlichen Ansatz die Beratung von Betrieben durch externes Ausbildungsmanagement, die Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbänden anbieten und regionale Ausbildungsnetzwerke initiieren und organisieren.¹⁷⁷⁾ Die STARegio-Projekte richten ihre Konzepte passgenau auf den regionalen Bedarf und die sozioökonomischen Bedingungen in den Regionen aus.

¹⁷⁷⁾ Zur Unterstützung der Antragsteller hat das BIBB vier Informationsbroschüren zu den o. g. Themen veröffentlicht. Diese Broschüren stehen zum Download unter www.staregio.de zur Verfügung.

Regionale Wirtschaftsstruktur- und Potenzialanalysen unterstützen dabei, künftige Qualifikationsnachfrage und zukunftsträchtige Ausbildungsbranchen zu identifizieren. Durch die Einbindung relevanter Akteure einer Region (z. B. Kammern, Betriebe, Sozialpartner, Arbeitsagenturen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Vertreter der Gebietskörperschaften) soll ein Bewusstsein und eine Handlungsbereitschaft für die gemeinsame Aufgabe mit Zielsetzung „Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots“ erzeugt werden.

Über 10.000 neue Ausbildungsplätze – Zwischenbilanz des STARegio-Programms

Im Programm wurden fünf Projektauswahlrunden durchgeführt. Aus den rund 400 eingegangenen Anträgen wurden 85 Projekte ausgewählt. Die elf Projekte der fünften – und letzten – Projektauswahlrunde haben Anfang 2006 ihre Arbeit aufgenommen. (vgl. **Schaubild 14**).

Die Förderrichtlinien wurden aufgrund der Erfahrungen aus den laufenden Projekten und bedingt durch wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen bei jeder Förderrunde kontinuierlich weiterentwickelt und durch aktuelle Themenschwerpunkte ergänzt. Neben branchenoffenen und branchenzentrierten Ansätzen und deren vier wesentlichsten Arbeitsschwerpunkten (Ausbildungsplatz- und Branchenpotenzialanalysen, Externes Ausbildungsmanagement, Verbundausbildung und Netzwerke), wurden ab der dritten Förderrunde als neue Akzentuierung in STARegio, weitere Projektanträge zu folgenden Themenschwerpunkten zur Förderung angeregt:

- Gewinnung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf und Jugendliche mit Migrationshintergrund
- Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft
- Innovative Wachstumsbranchen und Zukunftstechnologien
- Stiftungen für Ausbildung

Im Rahmen des Programms STARegio konnten bis zum Juli 2006 insgesamt 10.184 Ausbildungsplätze gewonnen werden. Von den Ausbildungsplätzen erfüllen 7.628 Plätze das Kriterium der Zusätzlichkeit, das dann als erfüllt gilt, wenn die entsprechenden Ausbildungsplätze in den letzten drei Jahren nicht bei den zuständigen Kammern bzw. Arbeitsagenturen gemeldet worden sind.¹⁷⁸⁾ Im Durchschnitt hat danach jedes Projekt 90 zusätzliche Ausbildungsstellen bei

¹⁷⁸⁾ Maßgeblich für die Bewertung der Zusätzlichkeit ist eine entsprechende Bescheinigung der zuständigen Stelle nach BBiG oder alternativ eine Bescheinigung der zuständigen Agentur für Arbeit. Nur in begründeten Einzelfällen kann eine entsprechende Bescheinigung des Betriebes vorgelegt werden.

Schaubild 14: Verteilung der STARegio-Projekte (1.– 5. Förderrunde) auf die Länder



Verteilung der Projekte der fünf Ausschreibungsrunden auf die Länder:

Baden-Württemberg:	5 Projekte
Bayern:	13 Projekte
Bremen:	3 Projekte ¹⁾
Hamburg:	5 Projekte
Hessen:	10 Projekte ¹⁾
Niedersachsen:	13 Projekte ¹⁾
Nordrhein-Westfalen:	27 Projekte
Rheinland-Pfalz:	3 Projekte
Schleswig-Holstein:	4 Projekte
Saarland:	2 Projekte

¹⁾zwei Projekte agieren sowohl in Niedersachsen, als auch in Hessen und ein Projekt ist länderübergreifend in Bremen und Niedersachsen aktiv

Betrieben akquiriert. Bei einer bis zum Stichtag der Erhebung verausgabten Zuwendungssumme von rd. 17,3 Mio. Euro ergeben sich somit rechnerisch Kosten von rd. 2.300 Euro für die Akquise eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes. Bei der Bewertung der Ergebnisse muss zudem berücksichtigt werden, dass STARegio neben den quantitativen Aspekten gleichzeitig auf strukturelle Impulse und Optimierungen zielt, deren Ergebnisse sich nicht unmittelbar in „zählbaren“ Ausbildungsangeboten widerspiegeln und zum Teil bewusst erst mittel- und langfristig greifen. Nach der positiven Zwischenbilanz ist davon auszugehen, dass die geförderten Projekte die regionale Ausbildungsplatzsituation deutlich verbessern und nachhaltige regionale Ausbildungsstrukturen begründen, die auch nach dem Auslaufen der Förderung Bestand haben.

Die Programmstelle STARegio beim BIBB konnte bei der Evaluierung der geförderten Projekte außerdem feststellen:

- Von den 7.628 zusätzlich akquirierten Ausbildungsstellen entfallen 5.019 (66%) auf Betriebe, die erstmalig im dualen System ausbilden.
- 9% der neuen zusätzlichen Ausbildungsstellen konnten bei Betrieben geschaffen werden, die nach längerer Ausbildungspause (z. B. aufgrund schlechter Ausbildungserfahrungen) wieder zur Aufnahme einer/s Auszubildenden bewogen werden konnten.
- 1.939 (25%) zusätzliche Ausbildungsstellen entstanden in Betrieben, die bereits ausbilden und ihr Kontingent nach gezielter Ansprache durch die STARegio-Projekte weiter erhöht haben.
- Der überwiegende Teil der Ausbildung ist einzelbetrieblich organisiert: Der Anteil der betrieblichen Verbundausbildungsplätze liegt aktuell bei 16%.
- STARegio-Projekte haben insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zusätzliche Ausbildungsstellen akquirieren können.

Projekte und Träger im Programm

Die Richtlinien zur Förderung von Projekten ermöglichen einen relativ großen Gestaltungsspielraum für die Projekte, der genutzt wird, um die Strategien und Konzepte passgenau auf die Region auszurichten. Dadurch entstehen strategisch unterschiedlich ausgerichtete Projekte, die sich drei Grundformen zuordnen lassen:

- **„Offene“ Projekte**
Sie beschränken sich zunächst nicht auf spezielle Branchen oder Zielgruppen. Eine Schwerpunktsetzung erfolgt im Projektverlauf aufgrund der aktuellen Erfahrungen und/oder der Ergebnisse von Ausbildungsplatz- bzw. Branchenpotenzialanalysen. Offene Projekte sind in der Regel stärker auf die Akquise ausgerichtet, wie beispielsweise das Kooperationsprojekt der IHK Ausbil-

dungsGmbH am Niederrhein oder das Projekt des Bildungszentrums der Wirtschaft im Unterwesergebiet.¹¹⁹⁾

- **Branchenzentrierte Projekte**

Sie haben eine starke thematische Ausrichtung, d. h., sie sind auf einzelne Branchen bzw. spezifische Wirtschaftsräume ausgerichtet. Dazu zählen neben den Projekten der dritten, vierten und fünften Förderrunde mit einer thematischen Schwerpunktsetzung u. a. LEA! (Logistik Erweitert Ausbildung!) des Verbandes Spedition und Logistik e. V. aus der ersten Förderrunde oder das im Juli 2004 in der zweiten Förderrunde gestartete Projekt mare hamburg, das Ausbildungsplätze in allen Tätigkeitsfeldern rund um den Hamburger Hafen im gewerblichen und im Dienstleistungsbereich schafft.

- **Berufsbezogene Projekte**

Sie lokalisieren Potenziale bei neuen oder neu geordneten Berufsbildern und initiieren dabei oftmals Ausbildungsverbünde: Das Projekt AusbildungsXpress des Berufsförderungsinstituts Peters fördert im Bezirk der Arbeitsagentur Augsburg insbesondere die Strukturverbesserung der Ausbildung in den neuen Dienstleistungsberufen, hier die zum Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen. Einen Schwerpunkt des Projektes A.B.A – Akquisition und Besetzung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in der Emscher-Lippe-Region des RE/init e. V., Recklinghausen, bilden die neuen theorieentlasteten Ausbildungsberufe wie Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin oder Fachlagerist/Fachlageristin.

Zu den Trägern der STARegio-Projekte zählen, zum Teil in Kooperationsverbänden:

- Bildungsträger,
- Kommunen,
- Kammern und kammernahe Institutionen,
- Wirtschafts- und Beschäftigungsgesellschaften,
- Forschungseinrichtungen,
- Verbände und
- Bürgerinitiativen.

Projektelevaluation

Im Programm STARegio wird fortlaufend eine interne Projektelevaluation durchgeführt, für die die Programmstelle im BIBB zuständig ist. Diese formative interne Projektelevaluation besteht zum einen aus einem Monitoring-System, durch das die Zusätzlichkeit der gewonnenen Ausbildungsplätze kontrolliert wird und die von den Förderprojekten erbrachten Dienstleistungen für Betriebe (beispielsweise im Rahmen eines externen Ausbildungsmanagements) erfasst werden; zum anderen aus regelmäßigen

¹¹⁹⁾ Weitere Informationen: www.staregio.de.

Statusberichten der Projekte, mit denen deren Zielerreichung dokumentiert und überprüft wird. Die Ergebnisse des Monitoring werden in Programmberichten und Publikationen veröffentlicht. Ebenfalls Bestandteil des Evaluationskonzepts in STARegio sind die sogenannten Regionalworkshops, die von der Programmdurchführungsstelle im BIBB organisiert und moderiert werden. Neben der gemeinsamen Arbeit an ihren Zielsystemen finden die Projekte hier die Möglichkeit zu einem intensiven Erfahrungsaustausch und zu regionalen oder thematischen Vernetzungen. Im Jahr 2006 fanden vier Regionalworkshops, ein Werkstattgespräch zum Thema „Ausbildungsvereine“, zwei Transfertagungen zum Thema „Verbundausbildung“ und eine Auftaktveranstaltung für die Projekte der 5. Förderrunde statt. Die interne Projektevaluation wird im Jahr 2007 durch eine extern durchgeführte Evaluation des Gesamtprogramms ergänzt.

1.4.4 Bund-Länder-Sonderprogramme

Im Mai 2006 vereinbarten das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Landesregierungen der neuen Länder einschließlich Berlin wieder ein neues Ausbildungsplatzprogramm Ost, mit dem zu Beginn des Ausbildungsjahres 2006/2007 rund 13.000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen wurden. Wie schon in den Vorjahren richtet sich dieses Sonderprogramm an Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber, die zum 30. September als unvermittelt bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren. Pro geschaffenen Ausbildungsplatz werden durchschnittlich 13.550 € bereit gestellt, von denen der Bund einen nicht rückzahlbaren Betrag in Höhe von 6.775 € an die Länder überweist. Für die Programmlaufzeit von September 2006 bis Dezember 2009 stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung damit insgesamt 88 Millionen Euro bereit. Gefördert wird die Berufsausbildung in nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung anerkannten Berufen oder eine schulische Berufsausbildung, die zu einem Abschluss nach Landes- oder Bundesrecht führt.

Die konkrete Ausgestaltung des Programms liegt im Ermessen der Bundesländer. Rund drei Viertel der geförderten Ausbildungsstellen werden als betriebsnahe Ausbildung angeboten. Hierbei schließen die Jugendlichen ihren Ausbildungsvertrag mit einem Ausbildungsträger ab, werden aber zu mindestens 50% der gesamten Ausbildungszeit in einem Kooperations- oder Verbundbetrieb ausgebildet. Die Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung, die gegenüber den tariflichen Regelsätzen deutlich abgesenkt ist. Die übrigen Förderplätze werden als schulische Ausbildung angeboten. Hierbei handelt es sich teilweise um vollzeitschulische Ausbildungsgänge auf der Grundlage einer Bundes- oder Landesregelung. Überwiegend werden die schulischen Programmteilnehmer und

teilnehmerinnen jedoch in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG bzw. HwO ausgebildet. Sofern die für diese Förderplätze zuständigen staatlichen Oberstufenzentren über keine eigenen Ausbildungswerkstätten verfügen, kooperieren sie bei der fachpraktischen Ausbildung mit außerbetrieblichen Ausbildungsstätten. Diese Form wird deshalb auch als schulisch-kooperativer Ausbildung bezeichnet. Da die schulischen Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer keinen Auszubildendenstatus haben, erhalten sie auch keine Ausbildungsvergütung, können aber Ausbildungsförderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) beantragen.

Ende 2005 wurden in den neuen Ländern 32.918 Auszubildende in den Bund-Länder-Sonderprogrammen gefördert.¹²⁰⁾ Dies sind 9,6% der insgesamt 343.259 Auszubildenden, die Ende 2005 in den neuen Ländern gezählt wurden. Zusätzlich befanden sich rund 10.000 weitere junge Erwachsene in einer vollqualifizierenden schulischen Ausbildung, die über die Bund-Länder-Sonderprogramme finanziert wurden. Da die Bund-Länder-Sonderprogramme das betriebliche Ausbildungsplatzdefizit nicht vollständig ausgleichen, legen die Länder ergänzend hierzu eigene Aufstockungsprogramme auf. Ende 2005 wurden über diese zusätzlichen landeseigenen Ausbildungsplatzprogramme rd. 9.000 weitere Auszubildende gefördert.

1.4.5 Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden am Ausbildungsplatzprogramm Ost

Ein halbes Jahr nach ihrer Abschlussprüfung wurden im Rahmen der BIBB-Evaluation¹²¹⁾ der Ausbildungsplatzprogramme Ost rund 1.500 ehemalige Programmteilnehmer und -teilnehmerinnen sowie rund 500 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen, die eine reguläre betriebliche Ausbildung durchlaufen hatten, zu ihrer aktuellen Beschäftigungssituation telefonisch interviewt.

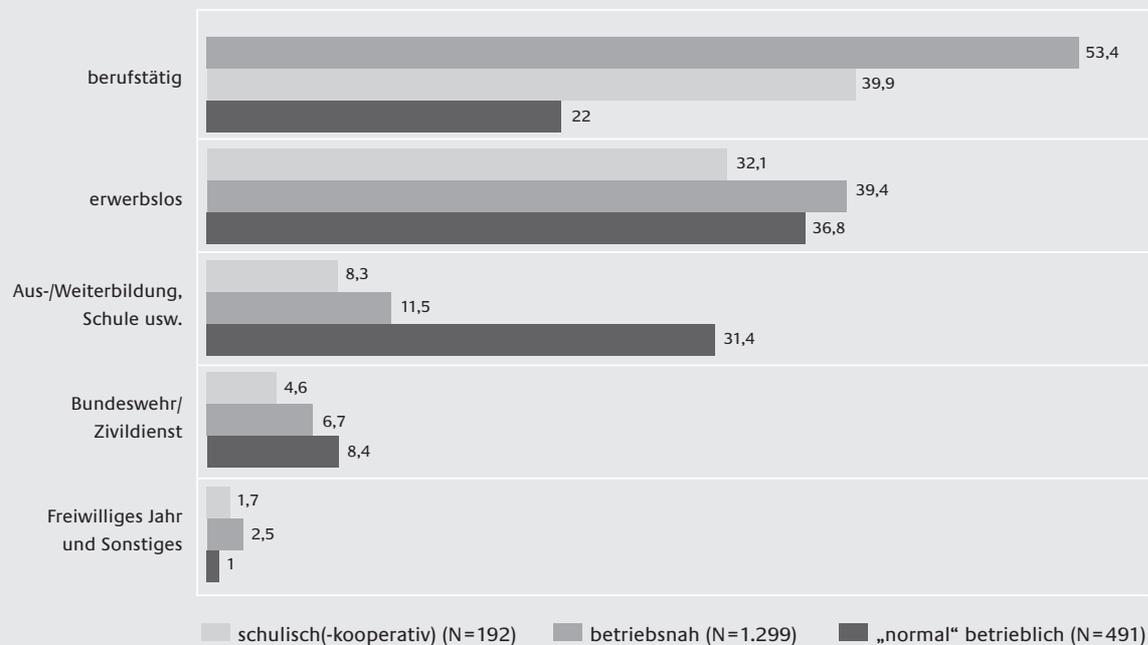
Vier von zehn jungen Fachkräften, die im Ausbildungsplatzprogramm Ost „betriebsnah“ (vgl. **Kapitel 1.4.4**) ausgebildet wurden, hatten ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluss einen Arbeitsplatz. Dagegen hatte von den Programmabsolventinnen und -absolventen, die ihren Berufsabschluss während einer schulischen Ausbildung erworben hatten, nur gut jeder/jede Fünfte (22%) eine Arbeitsstelle. Die Erwerbsquote der betrieblich ausgebildeten ostdeutschen Jugendlichen lag bei 53% (vgl. **Schaubild 15**).

Die Erwerbsquoten der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen unterscheiden sich nicht nur nach Ausbildungsformen, sondern auch nach Ausbildungsberufen.

¹²⁰⁾ Vgl. ULR: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_erste-schwelle_meldung-02-2006_tabelle1.pdf (16. November 2006).

¹²¹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 1.1.2 sowie weitere Informationen unter ULR: <http://www.bibb.de/de/wlk8305.htm>.

Schaubild 15: Anteil der Absolventen/-innen aus betrieblicher, betriebsnaher und schulisch-kooperativer Ausbildung in Prozent



Quelle: Telefonbefragung von Absolventen und Absolventinnen des Jahres 2005 im Ausbildungsplatzprogramm Ost des BIBB

Knapp die Hälfte der betriebsnah ausgebildeten Kaufleute im Einzelhandel (48%) hatte ein halbes Jahr nach Prüfungsabschluss eine Arbeit. Ähnlich war auch die Erwerbsquote unter den Programmabsolventinnen und -absolventen, die im Elektro-, Metall-, IT- oder Medienbereich ausgebildet wurden (50%). Von den betriebsnah ausgebildeten Bürokaufleuten hatten dagegen nur 34% einen Arbeitsplatz.

ÜBERNAHME DURCH DEN AUSBILDUNGS- BZW. PRAKTIKUMSBETRIEB

Der höhere Erwerbstätigenanteil unter den betrieblichen Absolventen und Absolventinnen ist zu einem erheblichen Teil auf die erwartungsgemäß höhere Übernahmequote in den Ausbildungsbetrieben zurückzuführen. So wurde mehr als jeder dritte betrieblich Ausgebildete (35%) von seinem Ausbildungsbetrieb in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Die Übernahme der betriebsnahen Auszubildenden durch ihre Praktikumsbetriebe ist hingegen nur halb so stark ausgeprägt (16%). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Richtlinien des Ausbildungsplatzprogramms Ost

zur Vermeidung von betrieblichen Mitnahmeeffekten vorschreiben, dass die Betriebe die Praktikumsplätze nur zusätzlich zu ihrer eigenen Ausbildung bereit stellen dürfen. Die Folge ist, dass die Programmteilnehmer und -teilnehmerinnen in den Praktikumsbetrieben häufiger über Bedarf ausgebildet werden als die betriebseigenen Auszubildenden und somit zwangsläufig geringere Übernahmekancen haben als die Auszubildenden, für die die Betriebe auch rechtlich die Ausbildungsverantwortung tragen. Die häufig nur kurzen Praktika von wenigen Wochen in der schulisch-kooperativen Ausbildung in nach dem BBiG bzw. der HwO anerkannten Ausbildungsberufen wirken sich kaum auf die Übernahmekanzen der Praktikumsbetriebe aus. Die Übernahmequote liegt hier bei 1,6%.

Um die Bedeutung der Programmteilnahme für eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche besser einschätzen zu können, soll der Übernahmevorteil der betrieblich ausgebildeten Absolventen im Folgenden ausgeklammert werden. Bei der weiteren Betrachtung steht daher nur die Erwerbssituation derjenigen Absolventen und Absolventinnen im Vordergrund, die nicht von ihrem Ausbildungs- bzw. Prak-

tikumsbetrieb übernommen wurden und die sich bei der Suche nach einer Arbeitsstelle am Arbeitsmarkt bewerben mussten. Unter diesen Ausbildungsabsolventen geben 34% der betrieblich ausgebildeten und 31% der betriebsnah ausgebildeten an, in Arbeit zu sein. Wegen der geringen Bedeutung einer Übernahme stellt sich die Beschäftigungssituation für die schulischen ausgebildeten Absolventen mit einer Erwerbsquote von 20% nahezu unverändert dar.

MOBILITÄT UND FLEXIBILITÄT DER AUSBILDUNGSABSOLVENTEN UND -ABSOLVENTINNEN

Bei ihrer Arbeitsplatzsuche zeigte die Mehrzahl der Ausbildungsabsolventen eine hohe Mobilitätsbereitschaft. Zwei Drittel der betrieblichen, 62% der betriebsnahen und 59% der schulischen ausgebildeten Absolventen hatten sich auch auf Stellen beworben, für die ein Umzug erforderlich war. Die Programmabsolventen mussten dabei ihre Mobilitätsbereitschaft jedoch häufiger in die Tat umsetzen als die betrieblich ausgebildeten Stellenbewerber und -bewerberinnen.

So hatten nur sieben Prozent der betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen, jedoch gut jeder zehnte betriebsnah ausgebildete Erwerbstätige (11%) in den alten Ländern einen Arbeitsplatz gefunden. Nahezu doppelt so hoch wie bei den betrieblich Ausgebildeten (8%) war unter den betriebsnah ausgebildeten Erwerbstätigen auch der Anteil, der für die Arbeitsstelle umziehen musste (16%). Unter den 31 schulischen Absolventen mit Arbeitsplatz gibt knapp jeder Vierte an, seinen Arbeitsplatz in den alten Ländern gefunden zu haben bzw. für seine Arbeit umgezogen zu sein.

Auch wurde den Programmabsolventen eine höhere Flexibilität abverlangt, wenn sie bei der Arbeitsplatzsuche erfolgreich sein wollten. Während jeder fünfte betrieblich ausgebildete Erwerbstätige (20%) einen Erwerbsberuf hatte, der dem Ausbildungsberuf nur ähnlich oder mit diesem überhaupt nicht verwandt war, traf dies auf mehr als jeden vierten betriebsnah (27%) und auf mehr als die Hälfte der schulisch ausgebildeten Erwerbstätigen (58%) zu.

Nicht wenige betriebliche (31%), betriebsnahe (27%) und schulische (34%) Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen hatten sich bei ihrer Arbeitsplatzsuche auch auf Un- bzw. Angelerntenjobs beworben.

ARBEITSSTELLEN DER BESCHÄFTIGTEN AUSBILDUNGSABSOLVENTEN

Die Hälfte der betrieblich und betriebsnah ausgebildeten Erwerbstätigen (49% bzw. 50%) befindet sich dabei in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Der entsprechende Anteil der schulisch ausgebildeten Erwerbstätigen liegt bei 72%.

Die im Rahmen des Bund-Länder-Sonderprogramms ausgebildeten Absolventen und -absolventinnen arbeiten häufiger als die betrieblich Ausgebildeten in eher unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Die regelmäßige Arbeitszeit bei gut jedem fünften betriebsnah (21%) und jedem vierten schulisch ausgebildeten Erwerbstätigen (24%) beträgt weniger als 30 Wochenstunden, während nur jeder achte betrieblich Ausgebildete (13%) teilzeitbeschäftigt ist. Etwas höher als bei den betrieblichen Absolventen (4%) liegt auch der Anteil der betriebsnah ausgebildeten Fachkräfte (6%), die ihr Geld auf mehr als einer Arbeitsstelle verdienen müssen. Arbeitsverhältnisse bei Zeitarbeitsfirmen haben bei den betrieblich ausgebildeten Absolventen und Absolventinnen nur eine geringe Bedeutung (3%). Bei den betriebsnah ausgebildeten Erwerbstätigen erreicht dieser Anteil immerhin knapp sieben Prozent und bei den schulisch Ausgebildeten mit Arbeitsstelle gibt jeder/jede Sechste (16%) an, für eine Zeitarbeitsfirma tätig zu sein. Doppelt so hoch wie bei den betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen (6%) ist der Anteil der Erwerbstätigen mit betriebsnaher Ausbildung (13%), deren Arbeitsstelle von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird.

Der Anteil der Geringverdiener mit einem Gehalt von maximal 400 € liegt bei den schulisch bzw. betriebsnah ausgebildeten Erwerbstätigen höher (25% bzw. 10%) als in der betrieblich ausgebildeten Vergleichsgruppe (3%).

ANWENDBARKEIT DES IN DER AUSBILDUNG GELERNTEN

Die Verwendbarkeit der eigenen Ausbildung wird von den Erwerbstätigen, die eine betriebliche oder eine betriebsnahe Ausbildung durchlaufen hatten, mehrheitlich hoch eingeschätzt. Die betriebsnah ausgebildeten Erwerbstätigen bezeugen die hohe Anwendbarkeit des in der Ausbildung Gelernten weitgehend unabhängig von der Größe ihres Praktikumsbetriebes, während bei den betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen die Anwendbarkeit der Ausbildung am späteren Arbeitsplatz auch von der Größe des Betriebes abhängt, in dem sie ausgebildet wurden. So konnten 61% der Erwerbstätigen, die bei einem kleinen Praktikumsbetrieb mit bis zu neun Beschäftigten betriebsnah ausgebildet wurden, ‚fast alles‘ bzw. ‚eher viel‘ des Gelernten auf ihrem neuen Arbeitsplatz anwenden; Gleiches berichteten nur 44% der betrieblichen Absolventen, die ebenfalls in einem kleinen Ausbildungsbetrieb ausgebildet wurden.

1.4.6 Tarifliche Ausbildungsförderung

Tarifliche Regelungen zur Ausbildungsförderung werden seit Mitte der neunziger Jahre in vielen Tarifbereichen vereinbart.¹²²⁾ Die Tarifparteien leisten hiermit einen Beitrag zur Entspannung der schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zur Verbesserung der Übernahmemechanismen von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) untersuchte in einem vom BMBF finanzierten Vorhaben die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung im Zeitraum von 2003 bis 2005.¹²³⁾ Die Untersuchungsgrundlage bildeten detaillierte jährliche Dokumentationen aller tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) erstellte. Im Folgenden werden die Strukturen und inhaltlichen Schwerpunkte der tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2005 dargestellt.¹²⁴⁾

Im Jahr 2005 gab es 121 Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung. Angesichts der hohen Gesamtzahl an gültigen Tarifverträgen¹²⁵⁾ – im Jahr 2005 gab es insgesamt 35.031 Flächentarifverträge und 29.310 Firmentarifverträge – erscheint dies zunächst sehr gering. Allerdings waren in den Geltungsbereichen der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung insgesamt 8,5 Mio. Beschäftigte vertreten.¹²⁶⁾ Dies entspricht einem Anteil von immerhin 32% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (26,6 Mio. in 2005) in Deutschland.

Die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung wurden im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel geschlossen, hier waren 2005 insgesamt 99 Regelungen zu verzeichnen (Geltungsbereich: 6,3 Mio. Beschäftigte). 14 Regelungen bezogen sich auf das

Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam (Geltungsbereich: 0,6 Mio. Beschäftigte). Die übrigen acht Vereinbarungen entfielen auf sonstige Wirtschaftsbereiche, insbesondere den Öffentlichen Dienst sowie Sozialversicherungsträger (Geltungsbereich: 1,5 Mio. Beschäftigte).

Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen waren die 39 Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Tarifregionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet geschlossen wurden (Geltungsbereich: 6,4 Mio. Beschäftigte). Der zahlenmäßig größte Teil der Regelungen – insgesamt 56 – wurde für Tarifregionen bzw. Unternehmen in Westdeutschland vereinbart, in denen allerdings nur 1,7 Mio. Beschäftigte vertreten waren. 26 Regelungen galten ausschließlich für Tarifgebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern (Geltungsbereich: 0,4 Mio. Beschäftigte).

Bei der tariflichen Ausbildungsförderung sind zwei Hauptzielsetzungen zu unterscheiden: Erstens die Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und zweitens die Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Von den im Jahr 2005 geltenden Vereinbarungen bezogen sich 25 Regelungen ausschließlich auf das erste Ziel (Geltungsbereich: 0,6 Mio. Beschäftigte) und 52 Regelungen ausschließlich auf das zweite Ziel (Geltungsbereich: 2,5 Mio. Beschäftigte). Auf beide Ziele gleichzeitig richteten sich die Vereinbarungen in 44 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 5,3 Mio. Beschäftigte). Insgesamt hatte das Ziel der Übernahmeverbesserung bzw. -sicherung damit das größere Gewicht. Dies weist auf eine eher eingeschränkte Bedeutung der tariflichen Ausbildungsförderung im Hinblick auf die Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation hin.

Das erste Ziel tariflicher Ausbildungsförderung, also die Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten, war Bestandteil von insgesamt 69 Vereinbarungen. **Schaubild 16** gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Regelungsinhalte und deren quantitative Bedeutung.

Zum Teil wurde die insgesamt beabsichtigte Erhöhung bzw. die zu erreichende Ausbildungsplatzzahl genau festgelegt. Beispielsweise einigten sich die Tarifparteien bei der Deutschen Telekom AG für die Jahre 2004 und 2005 auf 4.000 Ausbildungsplätze und damit auf den Erhalt der Ausbildungsquote. Für das Bankgewerbe (private und öffentliche Banken) West und Ost wurde für 2004 und 2005 eine Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl um insgesamt 3% gegenüber 2003 tariflich vereinbart. Oft wurde eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten angestrebt, ohne jedoch den Umfang genauer zu bestimmen. So appellierten z. B. in der Textil- und Bekleidungsindustrie

¹²²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Ausbildungsfördernde Regelungen in Tarifverträgen, Seite 55–58.

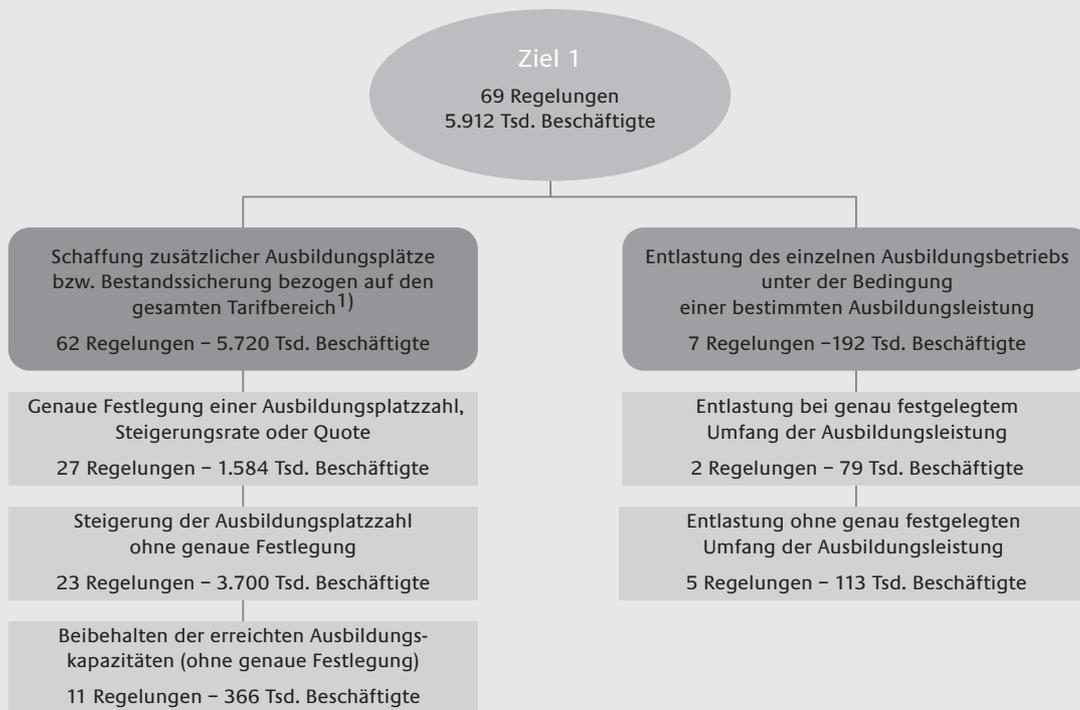
¹²³⁾ Damit wurden die Arbeiten eines ebenfalls vom BMBF finanzierten Vorhabens zur Untersuchung der tariflichen Ausbildungsförderung in den Jahren 1996 bis 2001 fortgeführt. Vgl. Beicht, Ursula; Berger, Klaus; Bispinck, Reinhard; Kirsch, Johannes: Tarifliche Ausbildungsförderung – Entwicklung der Regelungen von 1996–2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung Heft 263, Bielefeld 2004.

¹²⁴⁾ Zur tariflichen Ausbildungsförderung in den Jahren 2003 und 2004 vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 1.1.5, Seite 60–63 sowie Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 1.1.4, Seite 70–74

¹²⁵⁾ Vgl. WSI in der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 2006, Seite 70. Einbezogen in diese Zahlen sind Mantel-Tarifverträge, Tarifverträge zu Mantelbestimmungen (z. B. über Arbeitszeit, Urlaub, Jahressonderzahlungen), Einkommenstarifverträge, Änderungs- und Parallel-Tarifverträge.

¹²⁶⁾ Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Eine Einschätzung der quantitativen Bedeutung der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung kann daher nur hilfsweise über die vorliegende Zahl der Beschäftigten erfolgen.

Schaubild 16: Vereinbarungen zu Ziel 1 „Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten“ nach Regelungsinhalten 2005



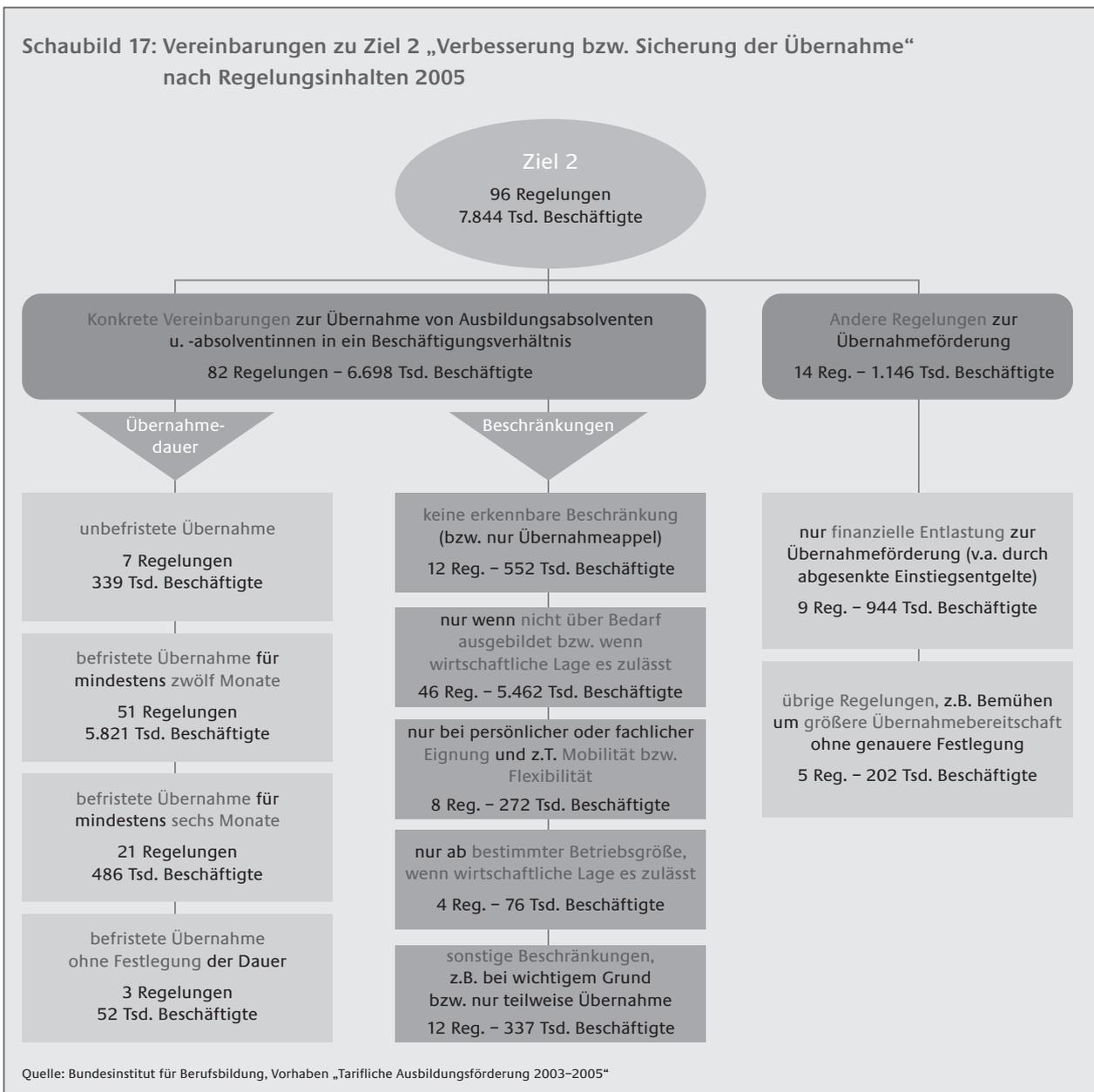
¹⁾ Eine spezifische Regelung zur finanziellen Förderung von Ausbildungsplätzen ist hier nicht gesondert dargestellt.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Vorhaben „Tarifliche Ausbildungsförderung 2003–2005“

West die Tarifvertragsparteien an die Betriebe, „auch weiterhin möglichst viele Ausbildungsplätze einzurichten. Ebenso wird die Ausbildung auch über den eigenen Bedarf hinaus dringend empfohlen“. Seltener war in den Regelungen vorgesehen, die erreichte Ausbildungskapazität im Tarifbereich lediglich beizubehalten, wobei eine genaue Platzzahl ebenfalls nicht festgesetzt wurde. So verpflichteten sich z. B. die Unternehmen in der Eisen- und Stahlindustrie Saarland dazu, „im bisherigen Umfang auch künftig Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen“. Eine besondere Vereinbarung besteht im Dachdeckerhandwerk in den alten und neuen Ländern: Hier wird den Betrieben in der Zeit vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 für jeden Auszubildenden im Beruf Dachdecker/Dachdeckerin ein Betrag in Höhe von 1.056 € pro Ausbildungsjahr gezahlt.

Einige Vereinbarungen boten die Möglichkeit einer finanziellen Entlastung für den einzelnen Ausbildungsbetrieb, sofern dieser eine bestimmte Bedingung in Bezug auf seine Ausbildungsleistung erfüllte. Hiermit sollten die Betriebe im Tarifbereich besonders motiviert werden, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Meis-

tens war die Entlastungsmöglichkeit an eine nicht näher festgesetzte Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots im Betrieb geknüpft. Die vorgesehene finanzielle Erleichterung für die Betriebe bestand überwiegend darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können oder nicht bzw. erst später erhöhen zu müssen. Eine solche Möglichkeit zur Reduzierung der Vergütungen gab es z. B. im Groß- und Außenhandel in Berlin. Eine besondere Vereinbarung zur finanziellen Entlastung wurde bereits 2003 für die Kautschukindustrie West und Ost getroffen: Hier vereinbarten die Tarifvertragsparteien, dass Unternehmen, die in den Jahren 2003 bis 2006 zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellten, 10.000 € pro Platz erhalten sollten. Der Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie e. V. stellte hierfür bis einschließlich 2005 insgesamt 1,6 Mio. € zur Verfügung.

Das zweite Ziel tariflicher Ausbildungsförderung, d. h. die Verbesserung oder Sicherung der Übernahme von Auszubildenden, war Inhalt von insgesamt 96 Vereinbarungen (vgl. **Schaubild 17**). Am häufigsten war eine zeitlich befristete Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen und -



absolventinnen für die Dauer von mindestens zwölf Monaten vorgesehen. Dies traf unter anderem für eine Reihe großer Tarifbereiche zu, wie z. B. die Metall- und Elektroindustrie, die Druckindustrie und das Bankgewerbe, jeweils in den alten und neuen Ländern. In einigen Tarifbereichen sollten die Auszubildenden lediglich für mindestens sechs Monate übernommen werden, so z. B. im Versicherungsgewerbe der alten und neuen Länder. Eher selten war eine unbefristete Übernahme vereinbart. So verständigten sich z. B. die Tarifparteien bei der Volkswagen AG bereits seit 1995 darauf, Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung grundsätzlich in ein

Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wobei die Auszubildenden über eine kontinuierlich ansteigende Teilzeittätigkeit an ein Vollzeitverhältnis herangeführt werden. Für die Unternehmen bestand allerdings nicht in allen Fällen zwingend eine Übernahmepflicht. In einigen Tarifbereichen handelte es sich bei den Vereinbarungen um eher unverbindliche Appelle, die Auszubildenden zu übernehmen (z. B. im Bankgewerbe). Bei den verpflichtenden Regelungen waren sehr häufig Ausnahmemöglichkeiten formuliert. Danach mussten die Betriebe oft nur dann ihre Auszubildenden übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zuließ und/oder wenn sie nicht über Bedarf ausge-

bildet hatten (z. B. in der Metall- und Elektroindustrie, Druckindustrie). In einigen Fällen war die Übernahmeverpflichtung abhängig von der persönlichen Eignung und zum Teil auch von der Mobilitäts- oder Flexibilitätsbereitschaft der Auszubildenden (z. B. bei der Deutschen Telekom AG). Seltener wurde eine Übernahme nur ab einer bestimmten Betriebsgröße gefordert, z. B. im Schlosser- und Schmiedehandwerk des Saarlands für Betriebe ab zehn Arbeitnehmern. Manchmal gab es sonstige Beschränkungen der Übernahmepflicht, z. B. keine Übernahme bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z. B. bei der Volkswagen AG).

In insgesamt 14 Tarifbereichen war im Jahr 2005 anstelle einer konkreten Übernahmeregulation ausschließlich eine andere, weniger konkrete Vereinbarung geschlossen worden. So beschränkte sich die Übernahmeförderung teilweise ausschließlich auf eine finanzielle Entlastung der Betriebe, und zwar meistens in Form von abgesenkten Eingangslöhnen bzw. -gehältern. Hierdurch sollten die Betriebe zu einer verstärkten Weiterbeschäftigung ihrer Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen motiviert werden. Eine Verpflichtung oder Aufforderung zur Übernahme fehlte in diesen Regelungen. So wurde beispielsweise in der Chemischen Industrie West und Ost im Jahr 2005 die Regelung über abgesenkte Tarifsätze verlängert. Ferner gab es Tarifbereiche mit anderen Vereinbarungen, unter anderem die Aufforderung zu einer größeren Übernahmebereitschaft. So appellierten z. B. die Tarifparteien der Textil- und Bekleidungsindustrie West an die Unternehmen, „Ausgebildete nach erfolgreicher Prüfung möglichst zu übernehmen“.

Die beiden Hauptzielsetzungen der tariflichen Ausbildungsförderung stehen – wenn sie auf den einzelnen Betrieb bezogen werden – in einem Spannungsverhältnis zueinander. Daher wurde in einigen Tarifbereichen ausdrücklich der Grundsatz erklärt: Ausbildung geht vor Übernahme. Dies bedeutet eine klare Priorität für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2005 enthielten insgesamt 13 Regelungen diesen Grundsatz (Geltungsbereich: 1,3 Mio. Beschäftigte). Er findet sich z. B. in den Vereinbarungen der Chemischen Industrie, der Druckindustrie und des Bankgewerbes, in den alten und neuen Ländern.

Im Rahmen der tariflichen Ausbildungsförderung werden für die Betriebe zum Teil finanzielle Entlastungen oder Entlastungsmöglichkeiten geschaffen. Im Jahr 2005 traf dies auf insgesamt 52 Tarifbereiche mit 3,7 Mio. Beschäftigten zu.¹²⁷⁾ Am verbreitetsten ist dabei eine generelle Kostenent-

lastung bei den Ausbildungsvergütungen: In 39 Tarifbereichen (Geltungsbereich: 2,8 Mio. Beschäftigte) wurden die Ausbildungsvergütungen entweder überhaupt nicht oder erst zeitlich verzögert angehoben, manchmal sogar gekürzt. So wurden z. B. bei der VW-Werke AG sowie der Bundesagentur für Arbeit die Vergütungen für alle Ausbildungsjahrgänge ab 2005 abgesenkt. In sieben Tarifbereichen waren die Kostenentlastungen – wie bereits dargestellt – an eine bestimmte Bedingung geknüpft, die der einzelne Betrieb erfüllen musste, um die finanzielle Erleichterung in Anspruch nehmen zu können (z. B. Senkung der Ausbildungsvergütung bei einer Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsplatzzahl). Zwölf Regelungen sahen eine Entlastung beim Einstiegslohn bzw. -gehalt von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen vor (0,8 Mio. Beschäftigte). Die Einstiegsstarife wurden meist entweder auf 95% oder 90% des normalen tariflichen Entgelts im ersten und manchmal auch zweiten Beschäftigungsjahr reduziert. Zum Beispiel erhielten die Berufsanfänger und -anfängerinnen in der Chemischen Industrie West und Ost im ersten Jahr 95% des Entgeltsatzes. In fünf Tarifbereichen (Geltungsbereich: 0,9 Mio. Beschäftigte) waren andere Entlastungsformen vorgesehen, wie z. B. die bereits erwähnte Zahlung eines Zuschusses pro Ausbildungsverhältnis im Dachdeckerhandwerk.

Für die Wirksamkeit der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr Verbindlichkeitsgrad von entscheidender Bedeutung. Das Spektrum reicht hierbei von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen.

Die 69 Regelungen zum ersten Ziel, d. h. der Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten, lassen sich wie folgt nach dem Grad ihrer Verbindlichkeit unterscheiden: In 22 Tarifbereichen wurden verbindliche tarifliche Vereinbarungen zur Steigerung bzw. Sicherung der Ausbildungsplätze getroffen (Geltungsbereich: 1,1 Mio. Beschäftigte). 13 Vereinbarungen beinhalteten Tarifzusagen der Arbeitgeberseite (Geltungsbereich: 0,3 Mio. Beschäftigte). In neun Tarifbereichen gab es Absichtserklärungen der Tarifparteien bzw. der Arbeitgeberseite (Geltungsbereich: 0,8 Mio. Beschäftigte). Bei 23 Vereinbarungen handelte es lediglich um Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifparteien an die Unternehmen, Ausbildungsplätze zu erhalten bzw. zusätzlich zu schaffen (Geltungsbereich: 3,7 Mio. Beschäftigte). Zwei Regelungen sahen die Möglichkeit von Betriebsvereinbarungen zur finanziellen Entlastung der Ausbildungsbetriebe vor, um auf diese Weise die angestrebte Angebotssteigerung zu unterstützen (Geltungsbereich: 0,03 Mio. Beschäftigte).

Die 96 Vereinbarungen zum zweiten Ziel, d. h. der Verbesserung bzw. Sicherung der Übernahme, verteilten sich im Hinblick auf ihren Verbindlichkeitsgrad wie folgt: In 56

¹²⁷⁾ In einigen Tarifbereichen gab es mehrere Entlastungsformen gleichzeitig, z. B. sowohl ein Einfrieren der Ausbildungsvergütungen als auch eine Reduzierung der Einstiegsentgelte. Die Summe der Regelungen zu den einzelnen Entlastungsformen liegt daher höher als die Zahl der Tarifbereiche mit Kostenentlastung.

Tarifbereichen wurden verbindliche tarifliche Vereinbarungen zur Übernahme der Auszubildenden getroffen (Geltungsbereich: 4,3 Mio. Beschäftigte), in neun Fällen gab es entsprechende Tarifzusagen der Arbeitgeberseite (Geltungsbereich: 0,3 Mio. Beschäftigte). In drei Tarifbereichen wurden von den Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite Absichtserklärungen abgegeben (Geltungsbereich: 0,2 Mio. Beschäftigte). In 17 Tarifbereichen wurden Appelle oder Empfehlungen an die Unternehmen gerichtet, die Auszubildenden zu übernehmen (Geltungsbereich: 2,2 Mio. Beschäftigte). Elf Regelungen sollten nur indirekt die Übernahme sichern bzw. verbessern, und zwar meist durch eine finanzielle Entlastung der Betriebe durch abgesenkte Einstiegsentgelte (Geltungsbereich: 1,0 Mio. Beschäftigte).

Insgesamt ist festzustellen, dass die tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung – insbesondere zum ersten Ziel der Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten – oft nur einen relativ geringen Konkretisierungs- und Verbindlichkeitsgrad aufweisen. Häufig fehlen präzise definierte Ziele und wichtige Verfahrens- und Umsetzungsdetails werden nicht geregelt. Die Vereinbarungen haben in vielen Fällen den Charakter von (tarif-)politischen Selbstverpflichtungen und begründen keine rechtlich einklagbaren Ansprüche, wie dies z. B. bei Entgelt- oder Mantel-tarifverträgen der Fall ist.

In einigen Bereichen existieren allerdings seit dem Jahr 2003 Regelungen, die sich durch eine klare Festsetzung der zu erreichenden Ziele sowie einen relativ hohen Verbindlichkeitsgrad auszeichnen und daher als „Good-Practice-Beispiele“ bezeichnet werden können. Hierzu zählen insbesondere die Vereinbarungen in der Chemischen Industrie West und Ost sowie der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen, die inzwischen bis 2007 verlängert wurden.¹²⁸⁾ Weitgehend ausgeblieben ist bisher allerdings eine „Vorbildwirkung“ dieser Good-Practice-Beispiele bei der inhaltlichen Ausgestaltung neu abgeschlossener Regelungen in anderen Tarifbereichen.

1.5 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2007

1.5.1 Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage in 2007

METHODISCHE HINWEISE

Die hier durchgeführten Vorausschätzungen der Nachfrageentwicklung beruhen auf zwei verschiedenen Schätzmethoden.

¹²⁸⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Seite 62 f.

Der eine Ansatz lehnt sich am Übergangsquotenverfahren an. Dabei werden für verschiedene Gruppen der Schulabsolventen spezifische Übergangsquoten in das duale System unterstellt und auf die Verhältnisse in 2006 projiziert. Die Gruppeneinteilung unter den Jugendlichen orientiert sich an den Schulabschlüssen und an den verschiedenen Abgangsformen aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen. Dementsprechend basiert dieser Ansatz der Nachfragevorausschätzung vor allem auf der vom Statistischen Bundesamt (StBA) prognostizierten Entwicklung der Schulabgängerzahlen. Das StBA greift dabei auf die sich aus der Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz (KMK) ableitbaren relativen Veränderungen zurück, baut die Prognose aber auf den zuletzt verfügbaren Ist-Zahlen aus dem Jahr 2005 auf.¹²⁹⁾

Die auf diese Weise aktualisierte Vorausschätzung berücksichtigt Schulabgänger/innen ohne Abschluss, mit Hauptschulabschluss, mit mittlerem Abschluss, mit Fachhochschulreife und mit Abitur aus allen allgemein bildenden Schulformen der Sekundarstufe I (im Wesentlichen Haupt-, Real-, Gesamtschulen und Gymnasien)¹³⁰⁾ sowie aus Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien (vgl. **Übersicht 9**). Sie werden durch Vorausberechnungen der Absolventen/innen des Berufsvorbereitungsjahres und des vollzeitschulischen Berufsgrundbildungsjahres durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ergänzt, die mit demselben methodischen Ansatz durchgeführt werden. Zum Teil liegen keine Informationen zu den Schulabschlüssen der Absolventen/innen der verschiedenen Schulformen vor; hier müssen anhand der Einmündungsstatistik und der Teilangaben zu Gruppen, die während des Schulbesuchs einen höheren allgemein bildenden Schulabschluss erwerben¹³¹⁾, Schätzungen vorgenommen werden. Die auf diese Weise ermittelten Daten zu den Schulabsolventen/innen bilden die Nenner der zu ermittelten Übergangsquoten.

Zur Berechnung der Übergangsquoten müssen Informationen zu den Schulabschlüssen der Ausbildungsplatznachfrager/innen erarbeitet werden. Die BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge liefert jedoch nur zum Geschlecht, nicht aber zu den Schulabschlüssen der Ausbildungsanfänger/innen Daten. Deshalb

¹²⁹⁾ Die letzte KMK-Vorausberechnung basiert dagegen auf dem Ist-Stand 2003 und fußt selbst wiederum auf der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes. – Vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister [Hrsg.](2005): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 173). Bonn.

¹³⁰⁾ Die Ergebnisse der Vorausschätzung der Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen bis 2015 finden sich in der Unterteilung Bundesgebiet, alte Länder, neue Länder und Berlin.

¹³¹⁾ Vgl. Statistisches Bundesamt (2006): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Schuljahr 2005/06 (Fachserie 11, Reihe 2). Wiesbaden. Hier: Tabellen 2.2.1 ff. und 2.3.1 ff.

Übersicht 9: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen von 2000 bis 2015

	Abgänger					Abgänger insgesamt				
	ohne Hauptschul- abschluss	mit Hauptschul- abschluss	mit Realschul- abschluss	mit Fachhoch- schulreife	mit allgemeiner Hochschul- reife	Summe	Veränderung gegenüber 2000		Veränderung gegenüber 2006	
	Anzahl						Prozent	Anzahl	Prozent	
Alte Länder										
2000	58.943	191.706	263.257	7.957	161.947	683.810
2001	61.745	193.078	261.800	9.811	161.871	688.305	4.495	0,7	.	.
2002	60.209	197.897	264.881	10.333	160.051	693.371	9.561	1,4	.	.
2003	60.389	202.126	276.039	9.415	160.232	708.201	24.391	3,6	.	.
2004	59.669	204.497	291.261	9.438	161.912	726.777	42.967	6,3	.	.
2005	57.648	199.583	297.498	9.886	167.006	731.621	47.811	7,0	.	.
2006	57.485	199.071	300.780	10.286	176.127	743.749	59.939	8,8	.	.
2007	56.133	194.453	308.546	10.573	184.626	754.331	70.521	10,3	10.582	1,4
2008	54.609	187.201	302.199	10.708	188.601	743.318	59.508	8,7	-431	-0,1
2009	53.896	180.798	295.340	11.034	195.063	736.131	52.321	7,7	-7.618	-1,0
2010	53.479	177.000	287.834	11.112	203.963	733.388	49.578	7,3	-10.361	-1,4
2011	53.888	176.411	281.470	10.904	250.494	773.167	89.357	13,1	29.418	4,0
2012	54.599	180.562	283.307	10.258	216.775	745.501	61.691	9,0	1.752	0,2
2013	54.168	180.692	291.293	10.072	245.941	782.166	98.356	14,4	38.417	5,2
2014	53.398	181.428	288.505	9.682	195.840	728.853	45.043	6,6	-14.896	-2,0
2015	52.343	178.003	285.977	9.838	190.894	717.055	33.245	4,9	-26.694	-3,6
Neue Länder und Berlin										
2000	27.659	37.728	105.981	987	62.583	234.938
2001	27.136	37.902	110.125	267	47.049	222.479	-12.459	-5,3	.	.
2002	25.105	34.515	107.163	486	58.357	225.626	-9.312	-4,0	.	.
2003	23.703	37.003	103.389	558	56.952	221.605	-13.333	-5,7	.	.
2004	22.543	35.518	101.301	605	58.637	218.604	-16.334	-7,0	.	.
2005	20.504	32.013	96.190	798	58.153	207.658	-27.280	-11,6	.	.
2006	18.491	27.989	92.440	778	58.053	197.751	-37.187	-15,8	.	.
2007	15.994	22.988	78.572	1.185	64.882	183.621	-51.317	-21,8	-14.130	-7,1
2008	14.183	19.252	60.742	805	61.470	156.452	-78.486	-33,4	-41.299	-20,9
2009	12.777	17.162	50.841	539	49.355	130.674	-104.264	-44,4	-67.077	-33,9
2010	12.122	16.188	46.333	356	39.222	114.221	-120.717	-51,4	-83.530	-42,2
2011	12.376	16.368	44.267	318	33.652	106.981	-127.957	-54,5	-90.770	-45,9
2012	12.824	17.178	46.107	298	36.806	113.213	-121.725	-51,8	-84.538	-42,7
2013	13.271	18.094	49.046	298	28.863	109.572	-125.366	-53,4	-88.179	-44,6
2014	13.823	18.465	50.902	298	29.940	113.428	-121.510	-51,7	-84.323	-42,6
2015	13.750	20.057	54.359	318	31.805	120.289	-114.649	-48,8	-77.462	-39,2
Bundesgebiet										
2000	86.602	229.434	369.238	8.944	224.530	918.748
2001	88.881	230.980	371.925	10.078	208.920	910.784	-7.964	-0,9	.	.
2002	85.314	232.412	372.044	10.819	218.408	918.997	249	0,0	.	.
2003	84.092	239.129	379.428	9.973	217.184	929.806	11.058	1,2	.	.
2004	82.212	240.015	392.562	10.043	220.549	945.381	26.633	2,9	.	.
2005	78.152	231.596	393.688	10.684	225.159	939.279	20.531	2,2	.	.
2006	75.976	227.060	393.220	11.064	234.180	941.500	22.752	2,5	.	.
2007	72.127	217.441	387.118	11.758	249.508	937.952	19.204	2,1	-3.548	-0,4
2008	68.792	206.453	362.941	11.513	250.071	899.770	-18.978	-2,1	-41.730	-4,4
2009	66.673	197.960	346.181	11.573	244.418	866.805	-51.943	-5,7	-74.695	-7,9
2010	65.601	193.188	334.167	11.468	243.185	847.609	-71.139	-7,7	-93.891	-10,0
2011	66.264	192.779	325.737	11.222	284.146	880.148	-38.600	-4,2	-61.352	-6,5
2012	67.423	197.740	329.414	10.556	253.581	858.714	-60.034	-6,5	-82.786	-8,8
2013	67.439	198.786	340.339	10.370	274.804	891.738	-27.010	-2,9	-49.762	-5,3
2014	67.221	199.893	339.407	9.980	225.780	842.281	-76.467	-8,3	-99.219	-10,5
2015	66.093	198.060	340.336	10.156	222.699	837.344	-81.404	-8,9	-104.156	-11,1

Anmerkung:

Die Zahlenreihen berücksichtigen die Umstellung der Schulzeit von 13 auf 12 Schuljahren in einigen Ländern und die sich dadurch ergebenden Auswirkungen auf die Absolventenzahl. Aufgrund von Rundungsdifferenzen leichte Abweichungen gegenüber anderen Darstellungen möglich. Bis 2005 Ist-Zahlen, ab 2006 Prognosedaten. Ausnahme: Die Zahl der Absolventen und Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen mit Realschul- oder vergleichbarem Abschluss in Niedersachsen musste für 2004 geschätzt werden.

Quellen: Kultusministerkonferenz (KMK), Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

wird alternativ auf die Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember¹³²⁾ zurückgegriffen; die entsprechenden Relationen werden auf die Erhebungsdaten des 30. September projiziert.¹³³⁾ Für die Gruppe der noch nicht vermittelten Bewerber/innen liegen Informationen zu den Schulabschlüssen vor.¹³⁴⁾

Die Schätzung der zukünftigen Nachfrage wird für die alten und die neuen Länder (einschließlich Berlin) getrennt vorgenommen, um regional unterschiedlichen demographischen Entwicklungen, Differenzen in den Schulstrukturen und einem möglicherweise unterschiedlichen Nachfrageverhalten der Jugendlichen Rechnung zu tragen.

Für eine Vorausschätzung zukünftiger Nachfrage sind Ist-Ergebnisse im Rahmen eines Stützzeitraums erforderlich. Im Rahmen des ersten Schätzansatzes in Anlehnung am Übergangsquotenverfahren wurden die Jahre 2000 bis 2006 berücksichtigt.

Die Nachteile dieses ersten Ansatzes bestehen darin, dass aufgrund fehlender Angaben selbst für vorausgegangene Jahre umfangreichere Schätzungen in die Berechnungen der Anteilswerte bestimmter Teilgruppen eingehen müssen. Diese sind zwar nicht unbegründet, aber nicht sicher. Zudem gehen die Nachfragepotenziale bestimmter Gruppen außerhalb der Schulabsolventen/innen (z.B. Absolventen des Wehrdienstes, arbeitslose oder jobbende Bewerber/innen) nur implizit in die Schätzung mit ein.¹³⁵⁾

Der zweite Ansatz nach dem Strukturquotenverfahren vermeidet diese Probleme weitgehend. Die Vorausschätzung erfolgt hier, indem für das Basisjahr 2005/2006 und frühere Jahre altersjahrgangsbezogene Nachfragequoten ermittelt werden (z. B. Anteil der sechzehnjährigen Nachfrager/innen an der gesamten Gruppe der Sechzehnjährigen, Anteil der siebzehnjährigen Nachfrager/innen an der

gesamten Gruppe der Siebzehnjährigen usw.). Diese Quoten werden anschließend auf die Kohortenstärken der Sechzehn- bis unter Fünfundzwanzigjährigen im Jahr 2007 bzw. in den folgenden Jahren projiziert.¹³⁶⁾

Der spezifische Vorteil des Strukturquotenverfahrens besteht darin, dass völlig überschneidungsfrei die Nachfragepotenziale aus allen relevanten Gruppen von Jugendlichen unabhängig von der personenbezogenen Situation berücksichtigt werden können. Auch bei diesem Verfahren werden die Vorausberechnungen für die alten Länder und für die neuen Länder einschließlich Berlin getrennt vorgenommen.

Die aktuelle Basis der Vorausschätzungen für das Jahr 2007 bildet auf Bundesebene die im November 2006 veröffentlichte Variante 1-W1 der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes.¹³⁷⁾ Da Differenzierungen dieser Berechnung nach West und Ost noch nicht vorliegen, muss für regionalisierte Schätzungen auf die Variante 4 der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung aus dem Jahr 2003 zurückgegriffen werden.¹³⁸⁾ Die Differenzen, die sich dadurch für die Vorausschätzungen ergeben, können nur zurzeit für die Bundesebene ermittelt und überprüft werden. Hier sind sie vernachlässigenswert.

Insgesamt ist die Datenlage zur Anwendung des Strukturquotenverfahrens deutlich besser als beim zuerst genannten Verfahren (das sich auf Schulabsolventen-Daten stützt), und die erforderlichen Informationen sind zudem leichter zugänglich. Deshalb konnte für die Vorausschätzung ein längerer Stützzeitraum berücksichtigt werden. Er

¹³²⁾ Vgl. Statistisches Bundesamt (2006): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Berichtszeitraum 2005 (Fachserie 11, Reihe 3). Wiesbaden. Hier: Tabelle 3.5.

¹³³⁾ Innerhalb der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember werden in der Kategorie „schulische Vorbildung“ der höchste allgemein bildende Schulabschluss und der bisherige Bildungsweg miteinander vermengt. So wird für einen Teil der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag der Besuch des schulischen Berufsvorbereitungsjahres, der Berufsfachschule oder des Berufsgrundbildungsjahres ausgewiesen, ohne den zuletzt erreichten Schulabschluss zu benennen. Dieser muss deshalb anhand der vorliegenden Daten zu den Einmündern in diese Schulformen und anhand der Teilangaben zu Gruppen, die während des entsprechenden Schulbesuchs einen höheren allgemein bildenden Schulabschluss erwerben, geschätzt werden.

¹³⁴⁾ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2006): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsvermittlung. Berichtsjahr 2005/06. Nürnberg. Hier: Tabellen 9.1 bis 9.3.

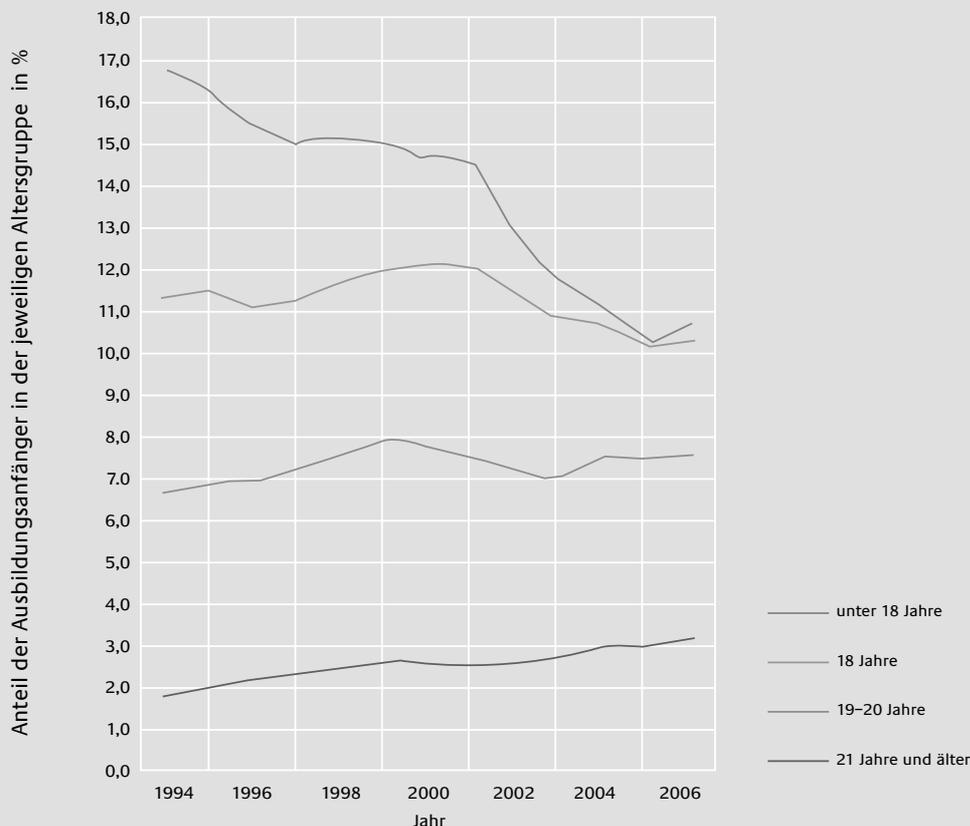
¹³⁵⁾ Dies geschieht, indem die Übergangsquoten der verschiedenen Schulabsolventengruppen leicht erhöht angesetzt werden. Damit wird jedoch indirekt unterstellt, dass die nicht explizit berücksichtigten Nachfragegruppen eine ähnliche Struktur in der schulischen Vorbildung aufweisen wie die Schulabsolventen/innen insgesamt.

¹³⁶⁾ Da im Rahmen der Erhebung zum 30. September auch keine Informationen zum Alter der Ausbildungsanfänger/innen vorliegen, muss auch hier ersatzweise auf die Daten der Statistik zum 31. Dezember zurückgegriffen werden. Die dort errechneten Anteile werden auf die Ergebnisse des 30. September projiziert. Die realen Abweichungen zwischen den Anteilsstrukturen dürften vernachlässigenswert sein, zumal sich die Erhebungszeiträume bei der Messungen regelmäßig überschneiden: bei früheren Jahren um neun Monate und beim letzten Jahr um drei Monate.

¹³⁷⁾ Die Vorausberechnungen reichen bis zum Jahr 2050. Angenommen wird bei der Variante 1-W1 eine annähernd konstante Geburtenhäufigkeit von durchschnittlich 1,4 Kindern je Frau und eine Steigerung der Lebenserwartung Neugeborener bis zum Jahr 2050 auf 83,5 Jahre für das männliche und 88,0 Jahre für das weibliche Geschlecht. Für die Ausbildungsplatznachfragevorausberechnung in naher Zukunft ist aber allein die Annahme zum jährlichen Wanderungssaldo relevant. Es wird auf +100.000 taxiert. Basis der Schätzung sind die Ist-Zahlen des Bevölkerungsstandes zum 31. Dezember 2005. – Vgl. Statistisches Bundesamt (2006): 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse. Wiesbaden.

¹³⁸⁾ Wie die Variante 1-W1 der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, so geht auch die Variante 4 der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung von einem jährlichen Wanderungssaldo von +100.000 Personen aus. Basis der Schätzung sind die Ist-Zahlen zum 31. Dezember 2001. Vgl. Statistisches Bundesamt (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.

Schaubild 18: Entwicklung der Einmündungsquoten in duale Ausbildung in verschiedenen Altersgruppen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berechnung der KMK-Absolventenprognose

erstreckt sich auf die Jahre 1994 bis 2006. In der nachfolgenden Ergebnisdarstellung wird dem Strukturquotenverfahren der Vorzug gegeben, da im Rahmen dieses Ansatzes weniger implizite Annahmen und vorbereitende Schätzungen erforderlich sind. Gleichwohl führen beide Ansätze für 2007 zu weitgehend identischen Resultaten. Da zudem das Übergangsquotenverfahren wichtige Hinweise zum Nachfrageverhalten in Abhängigkeit unterschiedlicher schulischer Vorbildung liefert, sollen dessen Ergebnisse zumindest nachrangig mitberücksichtigt werden.

ERGEBNISSE ZUM STÜTZZEITRAUM DER VORAUSCHÄTZUNG

Schaubild 18 zeigt zunächst, wie sich im Stützzeitraum der Schätzung, in den Jahren 1994 bis 2006, die Einmündungsquoten verschiedener Altersgruppen in duale Ausbildung entwickelt haben. Dabei sind die verschiedenen Jahrgänge – anders als in den nachfolgenden Erläuterun-

gen – aus Gründen der Übersichtlichkeit zum Teil zusammengefasst worden.

Wie **Schaubild 18** verdeutlicht, verringerten sich die Quoten der Ausbildungsanfänger/innen insbesondere unter den noch nicht volljährigen Jugendlichen. Während 1994 noch 15,3% der unter Siebzehnjährigen im betreffenden Jahr mit einer Berufsausbildung begannen, waren es 2006 nur noch 8,5%. Ähnlich die Entwicklung bei den Siebzehnjährigen: 1994 starteten im selben Jahr noch 18,1% in dieser Altersgruppe mit einer Ausbildung; 2006 waren es 12,9%. Die absolute Bedeutung dieser Veränderung lässt sich leicht ermessen: Wäre 2006 ein vergleichbar hoher Anteil der noch nicht volljährigen Jugendlichen wie 1994 in eine duale Ausbildung eingemündet, hätte es in dieser Altersgruppe 2006 nicht nur rund 207.000 Ausbildungsanfänger/innen gegeben, sondern rund 324.000.

Der Anteil unter den Achtzehnjährigen, der im jeweiligen Jahr mit einer Berufsausbildung begann, ist im Zeitraum von 1994 bis 2006 ebenfalls gesunken, aber nur leicht um

etwa einen Prozentpunkt von 11,3% auf 10,3%. Gestiegen sind dagegen die Einmündungsquoten bei den über Achtzehnjährigen: bei den Neunzehnjährigen von 7,7% auf 8,3%, bei den Zwanzigjährigen von 5,5% auf 6,7% und bei den über Zwanzigjährigen von 1,8% auf 3,1%.

Es lässt sich somit eine deutliche Altersverschiebung bei den Ausbildungseinmündern feststellen. Während 1994 noch rund die Hälfte der Ausbildungsanfänger/innen (50%) nicht volljährig war, waren es zuletzt nur noch ein gutes Drittel (36%). Die Altersverschiebung würde noch größer ausfallen, würde der absolute Anstieg der Zahl der älteren Ausbildungsbeginner den absoluten Rückgang bei den Jüngeren vollständig ausgleichen. Dies ist jedoch nicht der Fall. Die relativen Steigerungen bei den Älteren (über Achtzehnjährigen) entsprechen absolut nur etwa einem Zuwachs von knapp 70.000 zusätzlichen Ausbildungsanfängern. Für einen rechnerischen Ausgleich fehlten damit zuletzt knapp 60.000 Ausbildungsbeginner. Dies bedeutet, dass die Beteiligung der Jugendlichen an dualer Ausbildung insgesamt merklich gesunken ist.¹³⁹⁾

Schaubild 18 zeigt, dass der entscheidende Einbruch in den Einmündungsquoten von 2001 auf 2002 erfolgte. In diesem Jahr ging das rein betriebliche Ausbildungsplatzangebot um rund 45.000 zurück; das Angebot sank erstmalig auf unter 600.000.¹⁴⁰⁾ Verantwortlich für diese Ent-

wicklung war vor allem der massive Arbeitsplatzabbau, der zwischen 2000 und 2005 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei stetigem Abwärtstrend um 1,7 Mio. schrumpfen ließ.

Bezogen auf den die durchschnittliche Jahrgangsstärke der bildungsrelevanten Altersgruppen¹⁴¹⁾ sank die Einmündungsquote in duale Ausbildung von 2001 bis 2002 um fünf Prozentpunkte von 65,9% auf 60,9% und sackte in der Folgezeit bis 2005 sogar auf 56,9% ab (vgl. die obere Tabelle der **Übersicht 10**).

Ein ähnliches Bild zeichnet sich ab, wenn man als Bezugsbasis nicht die durchschnittliche Altersjahrgangsstärke heranzieht, sondern die Gesamtgruppe aller Abgänger/innen aus den allgemein bildenden und beruflichen Schulen (s.o.). Demnach sank die Quote von 2001 bis 2002 um 3,9 Prozentpunkte von 47,5% auf 43,6%. Bis 2005 verringerte sie sich weiter auf 38,5% (vgl. die untere Tabelle der **Übersicht 10**). Insbesondere bei den Hauptschulabsolventen/innen nahm die Einmündungsquote stark ab.

Dass gleichwohl die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten, noch nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber/innen zwischen 2001 und 2002 nur um 2.900 und in den nachfolgenden Jahren bis 2005 um weitere 17.100 anstieg, ist Folge der Bemühungen der Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung, Jugendliche ohne Ausbildungsplatz nicht ohne Angebot zu belassen und sie bei fehlender Ausbildungsstelle in eine schulische oder sonstige Alternative zu vermitteln. Die Restgruppe der auch in solche Alternativen nicht mehr vermittelbaren, später zu den „noch nicht vermittelten Bewerbern“ gezählten Bewerbern spiegelt somit nur einen kleinen Teil des Nachfragepotenzials eines bestimmten Jahres wider.

Deshalb darf bei einer Vorausschätzung das künftige Nachfragepotenzial weder schematisch an der zuletzt erreichten Einmündungsquote noch an der zuletzt erreichten Nachfragequote nach bislang verwendeter Definition festgemacht werden.¹⁴²⁾ Dies würde das verborgene Nachfragepotenzial unberücksichtigt lassen und gerade bei einem wieder wachsenden Ausbildungsplatzangebot (wie es für 2007 erwartet werden kann; siehe **Kapitel 1.5.2**) zu einer massiven Unterschätzung der zukünftigen Einmündungszahlen und der zukünftigen Nachfrage (selbst nach der bislang üblichen Definition) führen. Denn aufgrund des verborgenen Nachfragepotenzials sind umfangreiche Reserven vorhanden, um ein wieder steigendes Ausbildungsplatzangebot auch mit einer entsprechenden Nachfrage decken zu können. Dies ergibt sich nicht nur aus den bis 2005 – im Zuge der negativen Beschäftigungsentwicklung – stark gesunkenen Einmündungsquoten und ihrer großen Differenz zu den Werten früherer Jahre.

¹³⁹⁾ Der Rückgang der Bildungsbeteiligung speziell der jüngeren Jahrgänge dürfte mehrere Ursachen haben. Zum einen führte die relative Angebotsverknappung dazu, dass Schulabgänger/innen mit weniger guten Leistungsvoraussetzungen geringere Bewerbungschancen haben und zunächst in berufsvorbereitenden Bildungsgängen versuchen müssen, ihre Qualifikation zu verbessern. Dadurch steigt das Eintrittsalter in das duale System an. Zum anderen dürften aber auch strukturelle Verschiebungen innerhalb des Ausbildungsplatzangebots eine Rolle spielen. Zwischen 1994 und 2006 sank das Ausbildungsplatzangebot in den Fertigungsberufen um 59.000 bzw. 20%, während es in den Dienstleistungsberufen um 20.000 bzw. 7% zunahm. Mit dieser „Tertiärisierung“ verringerten sich aber vor allem die Eintrittschancen der Hauptschulabgänger, denn diese stellen im Fertigungsbereich traditionell die meisten Auszubildenden. Mit den Hauptschulabsolventen/innen betrafen die strukturellen Angebotsveränderungen zugleich verstärkt die im Schnitt jüngste Absolventengruppe aus den allgemein bildenden Schulen. Damit nahm zwangsläufig der Anteil älterer Ausbildungsanfänger zu. Und schließlich dürften veränderte Arbeits- und Ausbildungsanforderungen es für einen Teil der Betriebe zweckmäßiger erscheinen lassen, in einigen Berufen vermehrt auf bereits volljährige Ausbildungsplatzbewerber zurückzugreifen.

¹⁴⁰⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 3, S. 43.

¹⁴¹⁾ Berücksichtigt wurden die einzelnen Altersjahrgänge zwischen 16 und 24 Jahren. Die durchschnittliche Jahrgangsstärke wurde als jährlich neu justiertes gewichtetes Mittel berechnet, um jenen Altersjahrgängen ein höheres Gewicht einzuräumen, die auch einen höheren Anteil der Auszubildenden stellen. Dies führt zu deutlich adäquateren Ergebnissen als die oft übliche Berechnung der mittleren Jahrgangsstärke der 18- bis unter 20-Jährigen. Zum Verfahren: Wenn z. B. der Anteil der 17-Jährigen an allen Ausbildungsanfängern des Jahres 2000 24,5% betrug, so betrug das Gewicht des gesamten Altersjahrganges der 17-Jährigen bei der Ermittlung der durchschnittlichen Jahrgangsstärke 0,245.

¹⁴²⁾ Nach dieser Definition würde die Nachfragegröße rechnerisch auf die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber/innen beschränkt.

Übersicht 10: Entwicklung der jahresbezogenen, prozentualen Einmündungsquoten in duale Ausbildung von 2000 bis 2006

I. Nach Altersjahrgängen												
Jahr	Durchschnittlicher Altersjahrgang (gewichtetes Mittel)	16-jährige *)	17-jährige	18-jährige	19-jährige	20-jährige	21-jährige	22-jährige	23-jährige	24-jährige *)		
Prozent												
2000	66,9	12,5	16,7	12,1	8,8	6,6	4,2	2,3	1,3	2,5		
2001	65,9	12,2	16,7	12,0	8,5	6,5	4,1	2,3	1,3	2,5		
2002	60,9	10,6	14,8	11,2	8,1	6,1	3,9	2,3	1,3	2,6		
2003	58,7	9,6	13,8	10,8	7,9	6,1	4,1	2,4	1,4	2,8		
2004	59,5	8,9	13,3	10,7	8,3	6,7	4,4	2,6	1,7	3,1		
2005	56,9	8,2	12,1	10,1	8,1	6,6	4,3	2,6	1,7	3,1		
2006	59,2	8,5	12,9	10,3	8,3	6,7	4,6	2,8	1,9	3,3		

*) In der Gruppe der 16-jährigen sind im Zähler der Einmündungsquoten auch Ausbildungsverträge enthalten, die mit unter 16-jährigen abgeschlossen wurden. Analog gilt für die Gruppe der 24-jährigen, dass hier im Zähler auch Ausbildungsanfänger mit einem höheren Alter enthalten sind. In beiden Altersgruppen sind deshalb die Quoten rechnerisch leicht überhöht.
 Lesbeispiele: im Jahr 2000 mündeten aus der Gruppe der 17-jährigen 16,7% in eine Berufsausbildung, aus der Gruppe der 18-jährigen 12,1%. Bezogen auf den durchschnittlichen Altersjahrgang mündeten 66,9% in eine duale Ausbildung.

II. Nach Schulabgängern aus allgemein bildenden und beruflichen Schulen					
Jahr	Schulklasse insgesamt	Ohne Hauptschulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit Realschul- bzw. mittlerem Abschluss	Mit Studienberechtigung
Prozent					
2000	48,1	18,0	64,3	54,1	31,3
2001	47,5	18,9	63,9	53,9	29,0
2002	43,6	19,2	59,1	50,4	24,6
2003	41,5	18,0	54,6	48,2	24,3
2004	40,1	17,8	51,4	45,6	25,6
2005	38,5	13,9	49,6	42,9	26,7
2006	40,0	14,9	52,4	44,8	27,1

Lesbeispiele: im Jahr 2000 mündeten 18,0% der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss in eine duale Ausbildung und 64,3% der Schulabsolventen mit Hauptschulabschluss. Bezogen auf alle Schulklassen ergibt sich eine Quote von 48,1%. Da bei den Einmündungszahlen auch Ausbildungsanfänger berücksichtigt wurden, die bereits zu einem früheren Zeitpunkt eine allgemein bildende oder berufliche Schule verlassen, sind die Quoten in allen Gruppen leicht überhöht.

Quellen: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes (StBA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Vielmehr weist auch die bereits erfolgte, elastische Reaktion der Nachfrage auf die positive Angebotsentwicklung des Jahres 2006 in diese Richtung: Der starke Anstieg des Ausbildungsplatzangebots um +28.700 wurde durch einen noch größeren Zuwachs der Nachfrage (nach bislang üblicher Definition) um +34.900 mehr als kompensiert und damit vollständig aufgefangen. Im Osten stieg die Zahl der offiziell erfassten Nachfrager sogar um +10%, obwohl die durchschnittliche Jahrgangsstärke der bildungsrelevanten Altersgruppen um 4% gesunken war.¹⁴³⁾ Die Einmündungsquote in duale Ausbildung zog bundesweit – bezogen auf die durchschnittliche Altersjahrgangsstärke – um 2,3 Prozentpunkte an (vgl. **Übersicht 10**). Auch die große Zahl der „Altbewerber“ und das weiterhin sehr hohe Interesse der Schulabgänger/innen an einer dualen Ausbildung, wie es im Rahmen aktueller Schulabsolventenbefragungen¹⁴⁴⁾ sichtbar wird, weisen auf eine beträchtliche Elastizität der gegenwärtigen Ausbildungsplatznachfrage hin.

Drei Varianten der Vorausberechnungen

Insofern sollen im Folgenden aufgrund des zu erwartenden deutlichen Angebotsanstiegs drei Szenarien der künftigen Nachfrageentwicklung berechnet werden.

- Die erste – am wenigsten wahrscheinlichste – Variante geht von gleich großen Einmündungs-/Nachfragequoten in den Jahren 2007 und 2008 wie im Jahre 2006 aus.
- Die zweite Variante rechnet für den Westen Deutschlands mit einer allmählichen Rückkehr der Einmündungsquoten zumindest auf das 2001er Niveau (vgl. **Übersicht 10**) bis spätestens zum Jahr 2010, wobei bis 2007 ein Viertel und bis 2008 die Hälfte der Angleichung erreicht wird. Für den Osten wird, was die unter Achtzehnjährigen angeht, mit einer Angleichung der Einmündungsquoten an die Verhältnisse des Jahres 2001 schon im Jahr 2007 gerechnet; die Beteiligungsquoten der Älteren werden auf das bereits recht hohe Niveau des Jahres 2006 fixiert.¹⁴⁵⁾
- Das dritte Szenario bildet die optimistischste der hier vorgestellten Varianten. Demnach wird für die alten Länder mit einer Rückkehr der Einmündungsquoten auf das 2001-er Niveau bereits bis zum Jahr 2009 gerech-

net, wobei bis 2007 ein Drittel und bis 2008 zwei Drittel der Angleichung vollzogen sind. Die Annahmen für den Osten entsprechen denen der zweiten Variante.

Die Ergebnisse der drei hier berechneten Szenarien sind in **Übersicht 11** aufgeführt.

ERGEBNISSE

Demnach wäre bei einer im Vergleich zum Basisjahr 2006 unveränderten Bildungsbeteiligung (Szenario 1) mit einem bundesweiten Rückgang der Einmündungszahlen in duale Ausbildung zu rechnen. 2007 würden 5.000 und 2008 nochmals 13.000 Jugendliche weniger eine Berufsausbildung aufnehmen. Ursächlich für diese Entwicklung wäre die starke demographische Veränderung in Ostdeutschland; die dortigen Rückgänge der bildungsrelevanten Jahrgangsstärken könnten durch den Zuwachs im Westen nicht ausgeglichen werden. Aufgrund der oben geschilderten Zusammenhänge ist eine solche Entwicklung (Konstanz der Einmündungsquoten) aber nicht wahrscheinlich, auch wenn sie durch die bislang verwendete Nachfragemessung nahe gelegt wird.¹⁴⁶⁾

Nähert sich die Einmündungsquote gemäß den oben genannten Verhältnissen wieder bis 2009 den Werten von 2001 an (Szenario 2), so würde 2007 die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsplatznachfrager bundesweit um +20.000 auf 596.000 steigen. Zuwächse gäbe es aber auch hier nur im Westen (+22.000), während es im Osten zu einem leichten Rückgang um 2.000 kommen würde. Im Jahr 2008 würde die bundesweit gemessene Nachfrage nochmals um 2.000 zulegen, obwohl im Osten der Rückgang 17.000 Personen umfassen würde. Doch käme es im Westen nochmals zu einem merklichen Anstieg um weitere 19.000 auf nunmehr 493.000 Ausbildungsanfänger/innen.

Gemäß der dritten Variante der hier berechneten Szenarien würde bereits bis 2009 eine Angleichung der Einmündungsquoten an die Werte des Jahres 2001 erreicht. Danach würde 2007 die (erfolgreich realisierte) Nachfrage bundesweit um 26.000 auf 602.000 steigen, ein Jahr später nochmals um 7.000 auf dann 609.000. Diese dritte Vari-

¹⁴³⁾ Mit Bezug auf die bislang übliche Nachfragemessung, die das verborgene Nachfragepotenzial unberücksichtigt lässt, hätte für 2006 ein Rückgang in Ostdeutschland prognostiziert werden müssen. Im Berufsbildungsbericht 2006 wurde ein Minus von 5.500 genannt. – Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, S. 97.

¹⁴⁴⁾ Vgl. Teil II, Kap. 1.3.

¹⁴⁵⁾ Für die ostdeutschen Jugendlichen unter 18 Jahren kann eine raschere Rückkehr ihrer Einmündungsquoten auf das 2001er Niveau deshalb erwartet werden, weil ihre absolute Zahl stark sinkt. Rechnerisch bedeutet dies: Selbst bei gleich bleibenden absoluten Einmündungszahlen würde die Quote deutlich ansteigen.

¹⁴⁶⁾ Denn wenn man der bislang üblichen Nachfragedefinition und -messung (Nachfrage = Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber) folgt und ihr eine weitgehend vollständige Erfassung der Nachfrage unterstellt, ließe sich keine Begründung dafür finden, im Jahr 2007 mit grundlegend höheren Nachfragequoten als im Jahr 2006 zu rechnen. Bei unveränderter Nachfragequote müsste aber bundesweit für 2007 von einem demographisch bedingten Rückgang der Nachfrage um 7.000 von 626.000 auf 619.000 ausgegangen werden (noch nicht vermittelte Bewerber sind in diesen Größen enthalten). Zwar würde die Nachfrage im Westen um 5.000 von 485.000 auf 490.000 steigen, doch würde das Minus im Osten (um 11.000 von 140.000 auf 129.000) überwiegen.

Übersicht 11: Drei alternative Szenarien zum Umfang der zukünftigen Bildungsbeteiligung im Berufsbildungssystem (Einmündungszahlen)

Jahr	Variante 1	Variante 2	Variante 3
	Annahmen		
	Alte Länder: Identische Beteiligungsquoten wie 2006	Alte Länder: Angleichung der Beteiligungsquoten an die 2001er Werte bis zum Jahr 2010	Alte Länder: Angleichung der Beteiligungsquoten an die 2001er Werte bis zum Jahr 2009
	Neue Länder: Identische Beteiligungsquoten wie 2006	Neue Länder: Angleichung bei den Jüngeren bereits bis 2007, bei den Älteren identische Quoten wie 2006	Neue Länder: Angleichung bei den Jüngeren bereits bis 2007, bei den Älteren identische Quoten wie 2006
Alte Länder			
2006	452.000	452.000	452.000
2007	457.000	474.000	480.000
2008	458.000	493.000	504.000
Neue Länder			
2006	124.000	124.000	124.000
2007	114.000	122.000	122.000
2008	100.000	105.000	105.000
Bundesgebiet			
2006	576.000	576.000	576.000
2007	571.000	596.000	602.000
2008	558.000	598.000	609.000

2006 = Ist-Werte, 2007 und 2008 Schätzwerte. Basis der Vorausschätzungen: altersjahrgangbezogene Beteiligungsquoten und zukünftige Veränderung der Jahrgangsstärken.

Quellen: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes (StBA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

te folgt einem wahrscheinlich zu optimistischen Szenario. Dies gilt weniger für die Nachfragerseite. Denn die rechnerischen Einmündungsquoten (erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrager je 100 Personen des durchschnittlichen Altersjahrgangs) würden mit Werten von 62,4 (2007) und 64,4 (2008) immer noch deutlich unter dem Wert des Jahres 2001 (65,9) liegen (vgl. nochmals **Übersicht 10**). Doch setzt das dritte Szenario eine relativ große Angebotssteigerung voraus – weniger für den Bund insgesamt als vielmehr für den Westen. 480.000 besetzte Ausbildungsplatzangebote, wie sie dafür 2007 in den alten Ländern erforderlich wären, wurden zwar zuletzt noch 2001 erreicht (und scheinen damit nicht völlig unrealistisch), doch dürfte die weitere Steigerung im Jahr 2008 auf 504.000 nur bei einer ungewöhnlich positiven, gleichwohl nicht sehr wahrscheinlichen Beschäftigungsentwicklung gelingen.¹⁴⁷⁾

¹⁴⁷⁾ Gleichwohl liefert auch die dritte Variante wichtige Hinweise. Denn es geht an dieser Stelle weniger darum, die Angebotsseite zu thematisieren als vielmehr darum, das Nachfragepotenzial der Jahre 2007 und 2008 zu skizzieren. Die Funktion des dritten Szenarios besteht nun primär darin aufzuzeigen, dass selbst große Angebotssteigerungen gegenwärtig von einer entsprechenden Nachfrage gedeckt werden könnten.

Insgesamt dürfte aber die mittlere Variante, die 22.000 zusätzlich besetzte Ausbildungsplätze im Jahr 2007 und nochmals weitere 19.000 im Jahr 2008 voraussetzt, eine realistischere Zielgröße darstellen. Nichtsdestotrotz ist auch eine solche Entwicklung von einem weiterhin substantiellen wirtschaftlichen Aufschwung abhängig. Die nachfolgend berichteten Vorausschätzungen des Ausbildungsplatzangebots gehen von einem solchen Aufschwung aus und zeigen, dass in diesem Fall für 2007 und 2008 durchaus mit einer merklichen Angebotssteigerung gerechnet werden kann.

1.5.2 Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots in 2007

Nach § 86 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) soll der Berufsbildungsbericht „eine Einschätzung des bis zum 30. September des laufenden Jahres zu erwartenden Angebots an Ausbildungsplätzen“ enthalten.

Das BIBB hat hierzu die Entwicklung eines „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) in Auftrag gegeben. Dabei handelt es sich um ein komplexes, zeitreihengestütztes Simulationsmodell, das vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes berücksichtigt. Dazu zählen vor allem:

- die gesamtwirtschaftliche Entwicklung (z. B. Veränderungen des Bruttoinlandsproduktes, des Auftrageingangs der Unternehmen),
- die Entwicklung des Arbeitsmarktes (z. B. der Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen),
- die demographische Entwicklung (z. B. der Zahl der Schulabgänger, aber auch der Zahl der Jugendlichen, die sich alternativ für ein Studium entschließen)¹⁴⁸⁾.

SCHÄTZERGEBNIS FÜR 2007

Im vergangenen Jahr 2006 stieg das Ausbildungsplatzangebot bereits deutlich um 28.700 bzw. 5,1% auf 591.500. Nach den Ergebnissen von PROSIMA wird sich die positive Entwicklung in 2007 fortsetzen. Es ist mit einem erneuten starken Anstieg des Ausbildungsplatzangebots¹⁴⁹⁾ um rund 26.000 Plätze zu rechnen. Mit nunmehr gut 617.000 Ausbildungsplatzangeboten würde erstmalig seit 2001 wieder die 600.000-Marke überschritten.

Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots seit 2000 (bis 2006 Ist-Zahlen):

2000:	647.400
2001:	638.800
2002:	590.300
2003:	572.500
2004:	586.400
2005:	562.800
2006:	591.500
2007:	617.000 (Vorausschätzung)

Das in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für quantitative Analysen der Universität Bochum entwickelte ökonomische Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems (PROSIMA) baut auf den Erfahrungswerten von dreieinhalb Jahrzehnten Ausbildungsstellenmarktentwicklung auf. Seine Leistungskraft entspricht den herkömmlichen Standards. Gleichwohl basieren auch bei diesem Modell die Vorausschätzungen auf eine Vielzahl von zum Teil sehr diffizilen Annahmen, die selbst bei einer nur einjährigen Vorausschätzung unsicher sind. Hierzu einige Beispiele, welche die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in 2007 betreffen:

Der Konjunkturaufschwung hält an. Das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) wächst 2007 um rund 3,1% (2006: +2,5%). Die Erhöhung der Mehrwertsteuer wird durch die konjunkturelle Dynamik, nicht zuletzt auch wegen der rückläufigen Energiepreise, überkompensiert. Die Kapazitätsauslastung im verarbeitenden Gewerbe nimmt von zuletzt 85,0% (Ist) auf 85,6% zu. Die Zahl der Erwerbstätigen steigt deutlich an (von 39,1 Mio. auf 39,9 Mio.), und die Zahl der offenen Stellen erhöht sich von 530.000 auf 759.000. Die Arbeitslosenquote sinkt dementsprechend von 10,5% auf 9,2%. Positiv verläuft die Entwicklung sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk. Motor in Industrie und Handel sind die Konjunktorentwicklung und das starke Exportwachstum; im Handwerk dürften insbesondere die Bauinvestitionen weiter kräftig anziehen.

Der oben genannten Schätzwert des Ausbildungsplatzangebots spiegelt somit ein Szenario wider, wie sich das Angebot unter den hier skizzierten Bedingungen entwickeln würde. Bei abweichenden gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen ist mit dementsprechenden Folgen für die Veränderung des Ausbildungsplatzangebots zu rechnen. Der Nutzen von PROSIMA geht jedoch über die bloße Schätzung von zukünftigen Angebotszahlen hinaus. Denn durch die im Vorfeld der Schätzung erforderlichen Zusammenhangsanalysen werden wichtige Einflussfaktoren auf die Ausbildungsplatzangebotsentwicklung sichtbar. Aus dem Vergleich von Ex-ante- und Ex-post-Prognosen lassen sich schließlich wichtige Hinweise ableiten, in welche Richtung sich das Bedingungsgefüge, das auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots Einfluss nimmt, verändert.

¹⁴⁸⁾ Vgl. Kau, Winand; Lösch, Manfred: Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems (PROSIMA). In: Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]: Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Bonn: BIBB, 2005. S. 133–157.

¹⁴⁹⁾ Im Sinne der klassischen Definition. Das Ausbildungsplatzangebot eines Jahres ergibt sich demnach rechnerisch aus der Summe der neu abgeschlossenen Verträge („realisiertes Angebot“) und der Zahl der am 30. September bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten, noch unbesetzten Ausbildungsplätze („erfolgsloses Angebot“).

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

Kapitel 2 gibt einen differenzierten Einblick in die unterschiedlichen Bereiche der Berufsausbildung. Zur Verdeutlichung der einzelnen Bereiche als Teil eines Gesamtsystems wird zu Anfang des Kapitels in einer synoptischen Darstellung ein Überblick über die verschiedenen Bildungsmöglichkeiten gegeben. Die Übersicht enthält entsprechende Angaben für 2005, differenziert nach Ost und West sowie nach den 16 Ländern. Neben den neuen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen sind vollqualifizierende Bildungsgänge innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO, Bildungsgänge, die auf eine Berufsausbildung bzw. auf ein Fachhochschulstudium vorbereiten sowie die Maßnahmen des Sofortprogramms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit enthalten. Die Daten beziehen sich in allen Fällen auf Ausbildungsverhältnisse, die für das Jahr 2005 neu gestartet wurden. Zusätzlich zu diesen Ausbildungszahlen werden in die Synopse noch Informationen zu den am 31. Dezember 2005 noch nicht vermittelten Bewerbern, zu den arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren, zu den angehenden Beamten des einfachen bis gehobenen Dienstes und zu den Studienanfängern aufgenommen.

Für die betriebliche Berufsausbildung werden die Entwicklungen des Jahres 2005 anhand der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember dargestellt. Die Themen umfassen die Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden, die Entwicklung des Anteils von Studienberechtigten im dualen System, die Verteilung der Auszubildenden auf Berufe und Bereiche, ausländische Auszubildende, Prüfungserfolg, die Dauer der Ausbildung und Vertragslösungen.

Aufgrund von Datenproblemen des Statistischen Bundesamtes beim Mikrozensus, kann in diesem Jahr keine Auswertung dazu erfolgen, wie sich der Anteil der Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung entwickelt hat.

Die Ausbildungsvergütungen stellen den wichtigsten Kostenfaktor der betrieblichen Ausbildung dar. Es werden die aktuellen Strukturen der tariflichen Ausbildungsvergütungen dargestellt, die auf den entsprechenden Auswertungen zum Stand 01. Oktober 2006 basieren.

Als Teil der regelmäßigen Berichterstattung wird ein Überblick zu den Bildungsausgaben der öffentlichen Hand gegeben. Zum Vergleich werden die Aufwendungen der Betriebe herangezogen.

Auf der Grundlage der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird für die alten und neuen Länder beschrieben, wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe seit 1990 bzw. 1995 entwickelt hat. Aufgrund

der stark rückläufigen Zahlen bei den Neuabschlüssen im Jahr 2005 ist zu erwarten, dass sich dies nun auch in veränderten Ausbildungsquoten niederschlagen wird. Von Interesse ist vor allem, wie sich diese veränderte Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen darstellt.

Für den Bereich der schulischen Berufsausbildung werden in der Untergliederung nach Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr und Berufsfachschule die Ergebnisse der Statistik der beruflichen Schulen ausgewertet. Für die vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen wird die quantitative Entwicklung nach Berufen und Ländern beschrieben.

Dargestellt wird die Entwicklung der Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens und im öffentlichen Dienst.

Zum Abschluss des Kapitels wird ein Überblick zum Stand dualer Ausbildungsmodelle im tertiären Bereich gegeben.

2.1 Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen

Das System der beruflichen Bildung in Deutschland weist einen relativ hohen Differenzierungsgrad auf. Dieser ist durch die unterschiedlichen Funktionen der verschiedenen Teilbereiche (von der Ausbildungsvorbereitung über die Vermittlung einer Teilqualifikation bis hin zum Erwerb eines Berufsabschlusses), durch die unterschiedlichen Lernorte (von rein schulisch über dual bis hin zu rein betrieblich), durch unterschiedliche Finanzierungsformen (von rein staatlicher Finanzierung über Mittel der Arbeitsverwaltung bis hin zu privater Finanzierung) und durch die unterschiedlichen Strukturen in den 16 Ländern bedingt. Im zweiten Kapitel des Berufsbildungsberichts werden Daten zur Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen in den Teilsegmenten des Bildungssystems getrennt voneinander berichtet und analysiert. Die Beteiligungen an den verschiedenen Bildungsgängen entwickeln sich jedoch nicht unabhängig voneinander. Insofern ist es wichtig, den Zusammenhang zwischen den verschiedenen Segmenten zu berücksichtigen und Veränderungen in den einzelnen Segmenten auch in Verbindung mit den übrigen Teilbereichen zu betrachten.

Es gibt bislang verschiedene Versuche, die einzelnen Bildungsgänge zu systematisieren und in größere Teilbereiche zusammenzufassen. Im Rahmen des Nationalen Bildungsberichts 2006 wurde eine Dreieinteilung vorgenommen und unterschieden zwischen a) dem dualen Berufsbildungssystem, b) dem Schulberufssystem (Ausbildung in einem gesetzlich anerkannten Beruf in vollzeitschulischer Form in Verantwortung des Schulträgers) sowie c) dem Übergangssystem (Bildungsgänge und Qualifizierungsmaßnahmen, die eine berufliche Grundbildung

vermitteln bzw. auf eine Berufsausbildung/Beschäftigung vorbereiten).¹⁵⁰⁾

Eine Dreiergliederung kennzeichnet auch die jüngste hessische Initiative zur Entwicklung einer landesweiten integrativen Ausbildungsstatistik. Letztere wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) erarbeitet. Die Systematik differenziert nach drei Zielbereichen. Der erste umfasst den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses und subsumiert die duale Berufsausbildung, die berufsfachschulische Berufsausbildung, die Beamtenausbildung des mittleren nichttechnischen Dienstes und duale Studiengänge. Der zweite fasst berufliche Bildungsgänge zusammen, die auf den Erwerb der (Fach-) Hochschulreife hin ausgerichtet sind (Fachoberschulen der Form A, berufliche Gymnasien). Das dritte Segment schließt Bildungsgänge der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung ein, die der späteren Integration in eine Berufsausbildung oder Beschäftigung dienen sollen.¹⁵¹⁾

Die Differenzen in den beiden Systematiken folgen unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in den jeweiligen analytischen Perspektiven. Die Systematik des Nationalen Bildungsberichts hebt den spezifischen Stellenwert des dualen Systems hervor, „dem wegen seines quantitativen und strukturellen Gewichts für das Gesamtsystem eine herausgehobene Bedeutung zukommt“.¹⁵²⁾ Dementsprechend stellt der Bericht auch die Interdependenzen zwischen dem dualen Berufsbildungssystem und dem Übergangs- und Schulberufssystem in den Mittelpunkt der Betrachtung. Das IW-Konzept orientiert sich dagegen bei seiner Systematik an den Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den Zielen der verschiedenen Bildungsgänge, unabhängig davon, ob diese Ziele überwiegend im betrieblichen, schulischen oder Maßnahmenkontext realisiert werden. Deshalb wird auch im Bereich Integration (Ausbildungs- und Berufsvorbereitung) noch einmal eine Differenzierung nach den Unterzielen „Nachholen des Schulabschlusses“, „Anrechenbarkeit“ und „Keine Anrechenbarkeit“ vorgenommen. Zudem ist das IW-Konzept dynamisch angelegt, d. h., es orientiert sich nicht allein an dem heute bereits Machbaren einer integrativen Gesamtschau, sondern zeigt darüber hinaus Wege auf, den integrativen Ansatz einer Ausbildungsstatistik für Hessen zukünftig weiter zu optimieren. Das IW-Konzept ist grund-

sätzlich auch auf andere Länder übertragbar, doch ist eine bundesweite Realisierung nicht ohne spezifische Abstimmungsarbeiten innerhalb und zwischen den Ländern möglich.

Um gleichwohl an dieser Stelle auf Basis des heute Möglichen eine bundesweite Gesamtschau zu eröffnen, sollen zu Beginn Basisdaten zu den verschiedenen Bildungsbeteiligungen in zwei Synopsen zusammengefasst werden. In der einen Synopse steht im Längsschnitt die bundesweite Entwicklung von 1992 bis 2005 im Vordergrund. Die andere Synopse beschäftigt sich im Querschnitt mit der Situation in den einzelnen 16 Ländern im Jahr 2005.

Berücksichtigt werden hierbei

- außerbetriebliche und betriebliche Ausbildungsanfänger im dualen System (repräsentiert über die Zahl der zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge),
- Ausbildungsanfänger (1. Schuljahr) in voll qualifizierenden schulischen Berufsausbildungen (Berufsfachschüler in BBiG/HwO-Berufen, Berufsfachschüler, die einen Beruf außerhalb von BBiG/HwO-Berufen erlernen, sowie Schüler in Berufen des Gesundheitswesens)
- Jugendliche, die in beruflichen Schulen eine berufliche Grundbildung erwerben (in Berufsfachschulen, im schulischen Berufsgrundbildungsjahr und im schulischen Berufsvorbereitungsjahr)
- von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Teilnehmer (Einmündungen/Bestandszahlen) an berufsvorbereitenden Maßnahmen bzw. an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ), sowie
- Fachoberschüler in der 11. Klassenstufe.

Ergänzend werden im Längs- und Querschnitt Zahlen zu den Studienanfängern und zu den arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren aufgeführt, darüber hinaus und ausschließlich im Querschnitt Daten zu den am 31. Dezember noch nicht vermittelten Ausbildungsstellenbewerbern sowie zu den Personen in einer Beamtenausbildung des einfachen bis gehobenen Dienstes. Als Referenzgröße wird sowohl für den Längs- als auch für den Querschnitt die Zahl der Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen herangezogen.

RÜCKBLICK AUF DIE BUNDESWEITE ENTWICKLUNG VON 1992 BIS 2005

Von 1992 bis 2005 hat sich das relative Gefüge der verschiedenen Bildungsgänge im Bereich der beruflichen Vollqualifizierung und der beruflichen Grundbildung stark verändert (vgl. **Übersicht 12**). Die Zahl der Jugendlichen, die eine vertraglich gebundene Berufsausbildung in BBiG/HwO-Berufen aufnahm, fiel 2005 um 45.000 bzw. rund 8 % niedriger aus als 1992. Dagegen lag die Zahl der Eintritte in

¹⁵⁰⁾ Vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. Hier: Seite 79ff.

¹⁵¹⁾ Vgl. Anger, Christina; Tröger, Michael, Voß, Hendrik; Werner, Dirk (2007): Mehr Transparenz in der beruflichen Ausbildung – Das Konzept einer integrierten Ausbildungsstatistik am Beispiel Hessen (Projektbericht – Kurzfassung). Köln. Hier: Seite 12.

¹⁵²⁾ Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. Seite 79.

Übersicht 12: Zahl der Einmünder, Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen von 1992 bis 2005 in Bildungsgängen, die zu einem Berufsabschluss führen bzw. eine berufliche Grundbildung vermitteln

	Jahr													Veränderungen				
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005 zu 2004	2005 zu 1992		
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Prozent	Prozent													
Absolventen/Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen	759.737	779.737	804.020	840.527	871.552	894.906	904.637	917.669	918.748	910.784	918.997	929.806	945.381	939.279	-6.102	-0,6	179.542	23,6
Neue betriebliche Ausbildungsverträge zum 30. September*	k.A.	550.231	564.379	557.357	512.524	497.265	518.928	505.191	-13.737	-2,6	k.A.	k.A.						
Neue außerbetriebliche Verträge zum 30. September*	k.A.	80.784	57.314	56.879	59.799	60.369	54.052	44.989	-9.063	-16,8	k.A.	k.A.						
Neue Ausbildungsverträge zum 30. September insgesamt	595.215	570.120	568.082	572.774	574.327	587.517	612.529	631.015	621.693	614.236	572.323	557.634	572.980	550.180	-22.800	-4,0	-45.035	-7,6
Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen in BBiG/HwO-Berufen im 1. Schuljahr	3.697	4.100	4.296	4.644	6.787	14.550	15.619	14.553	13.281	12.830	12.207	13.466	17.033	16.194	-839	-4,9	12.497	338,0
Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO im 1. Schuljahr	49.503	54.982	53.732	58.067	62.263	73.797	76.816	78.691	87.081	91.709	101.158	115.022	118.202	120.246	2.044	1,7	70.743	142,9
Schüler/Schülerinnen in Berufen des Gesundheitswesens im 1. Schuljahr	47.578	49.426	51.129	53.321	53.803	44.703	44.219	44.188	42.735	43.500	45.901	47.796	46.827	47.495	668	1,4	-83	-0,2
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung insgesamt	100.778	108.508	109.157	116.032	122.853	133.050	136.654	137.432	143.097	148.039	159.266	176.284	182.062	183.935	1.873	1,0	83.157	82,5
Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen 1. Ausbildungsjahr in Bildungsgängen, die eine Berufl. Grundbildung vermitteln	110.252	119.574	130.156	131.925	140.418	141.320	143.085	141.692	149.624	151.653	161.615	178.254	194.966	202.869	7.903	4,1	92.617	84,0
Schüler/Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit)	31.325	31.589	34.869	37.924	39.966	40.229	40.856	39.677	41.236	40.495	43.204	49.216	48.079	50.137	2.058	4,3	18.812	60,1
Schüler/Schülerinnen im Berufsvorbereitungsjahr	37.156	46.464	51.734	55.512	65.198	66.364	66.806	68.606	72.787	75.810	79.496	79.284	80.559	77.667	-2.892	-3,6	40.511	109,0
Schüler/Schülerinnen, die eine berufliche Grundbildung erwerben, insgesamt	178.733	197.627	216.759	225.361	245.582	247.913	250.747	249.975	263.647	267.958	284.315	306.754	323.604	330.673	7.069	2,2	151.940	85,0
Teilnehmer/Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Maßnahmen (Einnümdungen)	70.400	72.690	85.521	96.354	107.086	110.523	128.145	137.618	145.130	154.192	182.997	162.692	164.227	157.158	-7.069	-4,3	86.758	123,3
Eintritte in EQ (Einstiegsqualifizierung)	6.227	29.059	22.832	366,7	entfällt	entfällt
Eintritte in BA-finanzierte Maßnahmen der Berufsvorbereitung insgesamt (inkl. EQ)	70.400	72.690	85.521	96.354	107.086	110.523	128.145	137.618	145.130	154.192	182.997	162.692	170.454	169.157	-1.297	-0,8	98.757	140,3
Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen in der 11. Klasse	23.194	25.225	29.204	32.129	36.888	39.769	41.630	43.971	45.687	47.550	51.115	54.364	57.494	58.644	1.150	2,0	35.450	152,8
Studienanfänger/Studienanfängerinnen	290.800	279.631	267.946	262.407	267.469	267.445	272.473	291.447	314.956	344.830	358.946	377.504	358.870	356.076	-2.794	-0,8	65.276	22,4
Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren (Jahresdurchschnitt)	88.215	90.015	92.415	95.222	107.297	113.539	108.488	101.246	101.342	100.699	100.101	84.299	75.060	123.701	48.641	64,8	35.486	40,2
Absolventen/Absolventinnen allgemein bildender Schulen am zweiten Bildungsweg (Abendhaupt-, Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg) und ohne Teilnehmer an der Schulfremdenprüfung (entsprechend den Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht).																		
* Zahlen beruhen auf Schätzungen. Die Daten wurden von der Bundesagentur für Arbeit auf Grund der Umstellung des DVA-Verfahrens korrigiert und weichen daher zum Teil von früheren Veröffentlichungen ab.																		

Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA), Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

voll qualifizierende schulische Bildungsgänge (Berufsfachschulen, Gesundheitsschulen) um 83.200 bzw. knapp 83% höher als zu Beginn der neunziger Jahre. Gestiegen ist auch die Zahl der Studienanfänger (+65.300 bzw. +22%).

Trotz des beträchtlichen Zuwachses reichte die Ausweitung der Berufsausbildungsmöglichkeiten in Schulen und Hochschulen rechnerisch nicht aus, um zum einen den Verlust der Bildungsbeteiligung im dualen System auszugleichen und zum anderen den beträchtlichen Anstieg der Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen aufzufangen. Gegenüber 1992 wurden im Jahr 2005 rund 179.500 Schulabgänger mehr registriert (+24%).

Dass es zumindest bis 2004 gelang, die Zahl der beschäftigungslosen Jugendlichen unter 20 Jahren relativ niedrig zu halten, war Folge einer beträchtlichen Ausweitung der Bildungsgänge im Übergangsbereich zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer voll qualifizierenden Ausbildung. So stieg die Zahl der

- Berufsfachschüler im 1. Schuljahr in Bildungsgängen, die zu keinem voll qualifizierenden Abschluss führen, um +92.600 bzw. +84%, und
- Schüler im vollzeitschulischen Berufsgrundbildungsjahr um +18.800 bzw. +60%,
- Schüler im Berufsvorbereitungsjahr um +40.500 bzw. +109%.

Stark zugenommen hat auch die Zahl der Fachoberschüler in der 11. Klasse (um +35.500 bzw. +153%). Der in jüngerer Zeit zu beobachtende kräftige Anstieg des Umfangs der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber mit Fachhochschulreife deutet darauf hin, dass ein größerer Teil der Absolventen der Fachoberschule (zunächst) auf seine Studienoption verzichtet und einen Ausbildungsplatz im dualen Berufsbildungssystem anstrebt.

Ein starker Zuwachs kennzeichnet zudem die Zahl der Jugendlichen, die in die von den Arbeitsagenturen finanzierten berufsvorbereitenden Maßnahmen eintraten. Ihr Umfang stieg (einschließlich der seit 2004 angebotenen Einstiegsqualifizierung) um +98.800 bzw. +140%.

Beim Vergleich der Eintrittszahlen in die verschiedenen Bildungsgänge ist zu berücksichtigen, dass die Verweildauer erheblich differiert. Bisweilen ist sie nur unterjährig (wie bei einem Teil der berufsvorbereitenden Maßnahmen), und in vielen anderen Fällen umfasst sie einen Regelzeitraum von drei oder mehr Jahren (wie bei den meisten dualen Berufsbildungsgängen). Deshalb fallen die Bestandszahlen der längerfristigen Bildungsgänge mit Abstand größer aus als die der kurzfristigen.

REGIONALISIERTE DATEN FÜR DAS JAHR 2005

Übersicht 13 enthält länderspezifische Angaben für 2005, differenziert nach Ost (einschließlich Berlin) und West sowie nach den 16 Ländern. Berichtet werden jeweils die absolute Zahlen und ihre relative Bedeutung, bezogen auf jeweils 1.000 Absolventen aus allgemein bildenden Schulen. Die relativen Anteile wurden in die Tabelle aufgenommen, um den Vergleich zwischen den 16 Ländern, deren Bevölkerungsumfang erheblich variiert, zu erleichtern. Zu beachten ist allerdings, dass es sich hierbei um rein rechnerische Größen handelt, die keine Übergangsquoten widerspiegeln, sondern lediglich dazu helfen sollen, erste Ansatzpunkte für einen interregionalen Vergleich zu gewinnen. Zudem können Pendlerbewegungen nicht berücksichtigt werden: Während der Nenner bei den in **Übersicht 13** genannten Quoten stets ausschließlich über den Umfang der jeweils einheimischen Schulabgänger (des betreffenden Landes) gebildet wird, können im Zähler – bei den Ausbildungsbeginnern – in je unterschiedlichem Maße auch Einpendler aus anderen Ländern enthalten sein. Insofern sind die Quoten weniger von der Seite der Ausbildungsnachfrage her zu interpretieren als von der Angebotsseite: Sie vermitteln einen Eindruck, wie viele Angebote jeweils rechnerisch den einheimischen Schulabgängern gegenüberstehen (unabhängig davon, ob diese Angebote letztlich von einheimischen oder auswärtigen Jugendlichen besetzt werden).

Die Unterschiede zwischen den 16 Ländern sind, was den Angebotsumfang der verschiedenen Bildungsgänge angeht, recht groß. Nur einige Beispiele: Im Land Bremen stehen je 1.000 Schulabgängern aus der einheimischen Bevölkerung 759 Ausbildungsplätze im dualen System gegenüber, in Brandenburg sind es 473. Dafür stellt Brandenburg relativ viele berufsfachschulische Plätze in BBiG/HwO-Berufen zur Verfügung (rechnerisch 72 Plätze für 1.000 Schulabgänger). Im Saarland gibt es hierzu überhaupt kein Angebot. Allerdings ist im Saarland der Versorgungsgrad mit vollzeitschulischen BGJ-Plätzen (224 Teilnehmer je 1.000 Absolventen aus allgemein bildenden Schulen) sehr hoch. Zudem gibt es in Relation zur entsprechenden Wohnbevölkerung sehr viele Eintritte in die Fachoberschule.

Viele der Unterschiede zwischen den Ländern hängen mit den jeweiligen bildungspolitischen Zielsetzungen zusammen. Oft bietet ein Land bestimmte Bildungsangebote überhaupt nicht an, oder es bildet gezielt Schwerpunkte. Starken Einfluss nehmen auch das Beschäftigungssystem und – damit wiederum eng zusammenhängend – die jeweilige Stellung bzw. Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung. In Ländern mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungslage und in den westdeutschen Stadtstaaten mit hoher Wirtschaftskonzentration gibt es auch überdurchschnittlich viele *betriebliche* Ausbildungsangebote. Dementspre-

Übersicht 13: Zahl der Beginner/Beginnerinnen einer Ausbildung/Maßnahme und der Personen mit sonstigem Status im Jahr 2005, absolut und relativ (d. h. rechnerisch bezogen auf jeweils 1.000 Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen)

Jahr 2005	Anzahl																Deutschland		
	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen)	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen)	Nordrhein-Westfalen)	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen		Alte Länder	Neue Länder
Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen	abs. 123.869	136.214	35.987	34.681	7.440	14.974	61.562	23.449	91.664	207.653	46.526	10.817	52.618	32.087	30.902	28.836	731.621	207.658	939.279
	rel. 1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Neue betriebliche Ausbildungsverträge 30. September	abs. 69.100	87.685	16.251	12.008	5.367	11.834	36.375	10.823	49.833	106.974	25.228	7.943	21.781	12.695	18.241	12.954	418.577	86.512	505.089
	rel. 558	644	452	346	721	790	591	462	544	515	542	734	414	396	590	449	572	417	538
Neue außerbetriebliche Ausbildungsverträge 30. September	abs. 2.754	2.535	3.388	4.407	2.77	572	1.287	4.961	1.700	4.216	1.217	234	7.081	5.053	793	4.616	15.585	29.506	45.091
	rel. 22	19	94	127	37	38	21	212	19	20	26	22	135	157	26	160	21	142	48
Neue Ausbildungsverträge 30. September insgesamt	abs. 71.854	90.220	19.639	16.415	5.644	12.406	37.662	15.784	51.530	111.190	26.445	8.177	28.862	17.748	19.034	17.570	434.162	116.018	550.180
	rel. 580	662	546	473	759	829	612	673	562	535	568	756	549	553	616	609	593	559	586
Berufschüler/Berufschülerinnen in BBiG/HwO-Berufen 1. Schuljahr	abs. 2.923	1.867	2.606	2.491	6	441	128	905	652	574	240	0	1.446	953	18	944	6.849	9.345	16.194
	rel. 24	14	72	72	1	29	2	39	7	3	5	0	27	30	1	33	9	45	17
Berufschüler/Berufschülerinnen vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO 1. Schuljahr	abs. 19.719	11.040	3.215	3.161	600	2.557	4.819	3.775	11.981	20.359	5.539	265	15.983	7.620	2.934	6.679	79.813	40.433	120.246
	rel. 159	81	89	91	81	171	78	161	131	98	119	24	304	237	95	232	109	195	128
Schüler/Schülerinnen in Berufen des Gesundheitswesens 1. Schuljahr	abs. 5.931	10.563	2.237	1.368	247	819	0	0	4.465	16.000	2.423	962	0	1.010	1.470	0	42.880	4.615	47.495
	rel. 48	78	62	39	33	55	0	0	49	77	52	89	0	31	48	0	59	22	51
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung insgesamt	abs. 28.573	23.470	8.058	7.020	853	3.817	4.947	4.680	17.098	36.933	8.202	1.227	17.429	9.383	4.422	7.623	129.542	54.393	183.935
	rel. 231	172	224	202	115	255	80	200	187	178	176	113	331	299	143	264	177	262	196
Berufsschule (BFS) – berufliche Grundbildung (BG) 1. Schuljahr	abs. 61.260	1.529	5.113	483	2.340	4.999	10.170	0	29.737	57.933	16.336	2.008	841	1.390	5.023	3.707	191.335	11.534	202.869
	rel. 495	11	142	14	315	334	165	0	324	279	351	186	16	43	163	129	262	56	216
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) Schüler/Schülerinnen	abs. 290	4.894	7	0	19	0	4.050	0	12.891	18.665	0	2.427	4.582	1.799	513	0	43.749	6.388	50.137
	rel. 2	36	0	0	3	0	66	0	141	90	0	224	87	56	17	0	60	31	53
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) Schüler/Schülerinnen	abs. 13.520	6.355	5.823	0	1.005	4.837	5.142	5.313	7.056	6.416	3.783	549	8.513	3.240	1.930	4.185	50.593	27.074	77.667
	rel. 109	47	162	0	135	323	84	227	77	31	81	51	162	101	62	145	69	130	83
BFS-GB, BGJ und BVJ insgesamt	abs. 75.070	12.778	10.943	483	3.364	9.836	19.362	5.313	49.684	83.014	20.119	4.984	13.936	6.429	7.466	7.892	285.677	44.996	330.673
	rel. 606	94	304	14	452	657	315	227	542	400	432	461	285	200	242	274	390	217	352
Berufsvorbereitende BA-Maßnahmen – Bestand 31. Dezember 2005	abs. 9.521	15.713	4.238	5.934	548	1.580	7.634	4.580	10.034	28.291	4.565	1.046	6.960	4.168	6.480	3.547	85.412	29.427	114.839
	rel. 77	115	118	171	74	106	124	195	109	136	98	97	132	130	210	123	117	142	122
Teilnehmerbestand 31. Dezember 2005	abs. 2.629	3.424	329	656	148	188	1.292	259	1.309	4.358	1.291	191	1.283	330	625	523	15.455	3.289	18.744
	rel. 21	25	9	19	20	13	21	11	14	21	28	18	24	10	20	18	21	16	20
BA-finanzierte Maßnahmen (inkl. EQJ) insgesamt	abs. 10.564	17.240	4.185	6.158	943	1.610	8.246	4.740	9.658	29.585	5.268	1.111	7.446	4.167	6.834	3.812	91.059	30.508	121.567
	rel. 85	127	116	178	127	108	134	202	105	142	113	103	142	130	221	132	124	147	129
Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen in der 11. Klassenstufe	abs. 0	16.914	3.194	2.904	492	0	8.103	49	5.453	10.456	0	3.736	5.354	1.029	0	960	45.154	13.490	58.644
	rel. 0	124	89	84	66	0	132	2	59	50	0	345	102	32	0	33	62	65	62
Studienanfänger/Studienanfängerinnen im Jahr 2005	abs. 49.578	50.518	20.704	7.552	5.256	11.864	30.059	6.284	25.930	80.903	17.535	3.740	19.940	8.765	8.123	9.325	283.506	72.570	356.076
	rel. 400	371	575	218	706	792	488	268	283	390	377	346	379	273	263	323	388	349	379
Berufsausbildung einfacher bis gehobener Dienst (alle Ausbildungsjahre)	abs. 11.458	10.227	2.053	909	551	1.354	6.021	900	6.077	13.337	3.610	1.000	1.078	709	1.985	954	55.620	6.603	62.223
	rel. 93	75	57	26	74	90	98	38	66	64	78	92	20	22	64	33	76	32	66
Am 31. Dezember noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen des abgelaufenen Vermittlungsjahres 2004/2005	abs. 1.131	1.656	1.616	665	121	331	1.379	295	1.241	4.091	1.471	187	807	173	364	136	11.972	3.692	15.664
	rel. 9	12	45	19	16	22	22	13	14	20	32	17	15	5	12	5	16	18	17

noch Übersicht 13: Zahl der Beginner/Beginnerinnen einer Ausbildung/Maßnahme und der Personen mit sonstigem Status im Jahr 2005, absolut und relativ (d. h. rechnerisch bezogen auf jeweils 1.000 Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen)

Jahr 2005	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen ¹⁾	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Alte Länder	Neue Länder	Deutschland
	Anzahl																		
Sonstige am 31. Dezember noch nicht vermittelte Bewerber für einen Ausbildungsbeginn im Jahr 2005	abs. 1.151	2.313	1.035	495	153	217	1.236	213	1.087	4.478	969	217	612	245	332	172	12.153	2.772	14.925
	rel. 9	17	29	14	21	14	20	9	12	22	21	20	12	8	11	6	17	13	16

Da ab dem Berichtsjahr 2005 die statistischen Zähltermine von vorverlegt – und an die des STABU angepasst wurden – wird (um die gesamte Laufzeit bis 31. Dezember nachweisen zu können) die Berichterstattung zum „Nationalen Ausbildungsplakat“ mit den Zahlen des Berichtsmonats Januar abgeschlossen. Die hier ausgewerteten Daten weichen von den im Januar 2006 veröffentlichten Werten ab, da es sich jetzt um endgültige Ergebnisse handelt.

Um die Ergebnisse der Nachvermittlungssaktion zum 31. Dezember komplett abbilden zu können, werden hier ebenfalls die Werte des Zähltages (Mitte Januar) ausgewertet.

Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren	abs. 7.414	15.519	7.300	3.880	900	2.103	8.007	3.358	10.488	21.746	5.338	1.202	7.962	4.988	3.876	3.786	75.593	31.274	107.867
Dezember 2005	rel. 60	114	203	112	121	140	130	143	114	105	115	111	151	155	125	131	105	151	115

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 20, S. 102.

1) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den Bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören.

2) Ohne die Gebiete, die zu den Bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören.

Die Daten zu den Ausbildungsgängen, die auf schulischem Wege zu einem Berufsabschluss führen, werden in den sechzehn Ländern nicht in einheitlicher Abgrenzung geführt. Der Nachweis der Schüler des Gesundheitswesens erfolgt in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen bei den Berufsfach- und Fachschulen. In Hessen wurden hierzu keine Daten erhoben. Die Daten für Rheinland-Pfalz beruhen auf freiwilligen Angaben und sind unvollständig. Die Daten wurden von der Bundesagentur für Arbeit auf Grund der Umstellung des DVA-Verfahrens korrigiert und weichen daher zum Teil von früheren Veröffentlichungen ab. Da im Berichtsjahr 2005 die statistischen Zähltermine vorverlegt und denen des STBA angepasst wurden, erfolgt die Berichterstattung zum Nationalen Ausbildungsplakat (um den gesamten Zeitraum abzudecken) mit den Zahlen des für Januar

Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA), Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

chend spielt die außerbetriebliche Ausbildung keine besondere Rolle. Auch gibt es mit Ausnahme der Gesundheitschulen nur relativ wenig Angebote in Berufsfachschulen, die innerhalb oder außerhalb BBiG/ HwO zu einem Berufsabschluss führen. Die Länder mit einem überdurchschnittlich hohen Angebot an *betrieblichen* Ausbildungsplätzen geraten aber unter Einwanderungsdruck aus anderen Regionen. Die Nettoeinpenderquote ist hoch, und dies führt dazu, dass die Ausbildungsmarktverhältnisse für die einheimischen Schulabgänger letztlich nicht so günstig ausfallen, wie sich dies in den in **Übersicht 13** wiedergegebenen Angebotsquoten zu-nächst andeutet. Die betroffenen Länder suchen einen Teil des Drucks durch ein relativ umfangreiches Angebot an schulischen Bildungsgängen zu mindern, die in der einen oder anderen Form eine berufliche Grundbildung vermitteln.

Länder, in denen aufgrund einer eher schwierigen Arbeitsmarktsituation nur wenig betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden, kompensieren dies vor allem durch zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote, durch Plätze in voll qualifizierenden Berufsfachschulen und – hier nicht ausgewiesen – durch Abwanderung von Lehrstellenbewerbern in andere Bundesländer. Ein verstärkter Einsatz von schulischen Angeboten, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, spielt keine Rolle, auch nicht eine konzentrierte Nutzung von berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Diese ist nur in Teilen zu beobachten. Eher schwach ausgeprägt ist in diesen Ländern auch die Beamtenausbildung bis hin zum gehobenen Dienst.

2.2 Duale Berufsausbildung

2.2.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik wird als schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag die zuletzt besuchte Schule erfasst. Sofern vor Antritt der Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben, in allen anderen Fällen wird der zuletzt erreichte allgemeinbildende Schulabschluss erhoben. Für die Auszubildenden, die vor Aufnahme des Ausbildungsvertrages eine berufliche Vollzeitschule besuchten, ist der allgemeinbildende Schulabschluss somit nicht erfasst. Dies ist vor allem beim Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss zu beachten, da viele von ihnen das Berufsgrundbildungsjahr oder das Berufsvorbereitungsjahr absolvieren. Im Jahr 2005 wurde für große Teile des Ausbildungsbereichs Industrie und Handel laut Auskunft des Statistischen Bundesamtes die schulische Vorbildung abweichend von der üblichen Erhebungsweise gemeldet; berufliche Schulen wurden nicht

erfasst, so dass die in den Vorjahren dieser Vorbildungsart zugeordneten Neuabschlüsse allgemeinbildenden Abschlüssen zugewiesen sind. Für den Ausbildungsbereich Industrie und Handel ist in 2005 deshalb kein Vorjahresvergleich möglich. Insgesamt sind im Vergleich zum Vorjahr (für alle Ausbildungsberufe ohne IH) nur geringfügige Änderungen hinsichtlich der Anteile der verschiedenen Vorbildungsarten zu verzeichnen; auffällig ist lediglich der Anstieg des Anteils von Studienberechtigten unter denjenigen die einen Ausbildungsvertrag abschließen (in dieser Gruppe steigt auch die Zahl der Neuabschlüsse leicht an, bei allen anderen Abschlussarten – mit Ausnahme der Kategorie Sonstige – geht sie zurück).

AUSZUBILDENDE MIT UND OHNE HAUPTSCHULABSCHLUSS

Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag verfügten im Jahr 2005 30,8% über den Hauptschulabschluss. 2,1% der Auszubildenden hatten das allgemeinbildende Schulsystem ohne Abschluss verlassen (vgl. **Übersicht 14**). Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Auszubildenden, die aus dem Berufsvorbereitungsjahr kommen (1,4%), häufig keinen Hauptschulabschluss haben¹⁵³) und die Mehrheit derjenigen, die aus dem Berufsgrundbildungsjahr (2,2%) kommen, über einen Hauptschulabschluss verfügt.¹⁵⁴)

In den neuen Ländern und Berlin hat sich der Anteil derer ohne Hauptschulabschluss dem entsprechenden Anteil in den alten Ländern weiter angenähert (Durchschnitt der neuen Länder in 2005: 2,9% zu alte Länder: 1,9%); auch der Anteil der Auszubildenden, die aus dem Berufsvorbereitungsjahr kommen, ist deutlich zurückgegangen und beträgt in den neuen Ländern in 2005 noch 2,7% (alte Länder: 1,1%). Der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss fällt in den neuen Ländern (27,6%) geringer aus als der entsprechende Anteil in den alten Ländern (31,7%). Das Berufsgrundbildungsjahr ist ausschließlich in Niedersachsen ein häufig besuchter Schultyp. Entsprechend zeigt sich dies bei der schulischen Vorbildung der Auszubildenden; dort erreichen die Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres mit 11,6% den mit Abstand höchsten Anteil unter den Auszubildenden, gefolgt von Bayern (3,1%) sowie Sachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Saarland mit knapp 2% (vgl. **Übersicht 15**). In allen übrigen Ländern beträgt deren Anteil 1% und weniger.

¹⁵³) Im Schuljahr 2003/04 waren dies 67,3% bzw. 50.121 der Anfänger des Berufsvorbereitungsjahres; rund 38% der Anfänger ohne Hauptschulabschluss erwirbt diesen noch nachträglich im Rahmen des Berufsvorbereitungsjahres; Absolventen des Schuljahres mit zusätzlich erworbenem Hauptschulabschluss: 18.949, siehe Statistisches Bundesamt [Hrsg.]: Bildung und Kultur (Fachserie 11), berufliche Schulen (Reihe 2), Wiesbaden 2005 und Ausgabe 2006.

¹⁵⁴) Im Schuljahr 2003/04 waren dies 34.425 Anfänger im Berufsgrundbildungsjahr (69,7%); auch hier erwerben viele der Anfänger ohne Hauptschulabschluss diesen mit Abschluss des BGJ.

Übersicht 14: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2004 und 2005 in Prozent

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ¹⁾															
	ohne Hauptschulabschluss						Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ¹⁾									
	Hauptschulabschluss		mit Hauptschulabschluss		Realschul- oder gleichwertiger Abschluss		Hochschul- Fachhochschulreife		Schulisches Berufsbildungsjahr		Berufsvorbereitungsjahr		Sonstige			
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005		
Industrie und Handel ²⁾	-	0,6	-	25,3	-	41,6	-	23,0	-	0,9	-	6,3	-	0,8	-	1,5
Handwerk	4,8	4,5	47,5	47,3	31,3	31,1	4,6	5,0	4,9	5,0	4,0	4,3	2,6	2,5	0,1	0,4
Freie Berufe	0,7	0,5	17,3	16,3	57,1	57,1	19,7	20,7	0,3	0,4	3,7	3,4	0,2	0,2	1,0	1,3
Öffentlicher Dienst	0,1	0,1	5,2	4,7	62,8	58,5	26,5	31,8	0,6	0,1	4,1	4,2	0,1	0,1	0,5	0,5
Landwirtschaft	9,7	9,2	35,4	34,2	32,1	32,6	9,1	9,2	7,2	7,3	0,9	0,9	3,3	4,0	2,5	2,6
Hauswirtschaft ³⁾	27,6	25,2	34,6	32,2	1,6	8,1	0,6	0,8	4,7	4,9	5,4	5,7	14,0	16,5	5,5	6,6
Seeschifffahrt	2,3	3,0	17,4	13,5	49,8	49,3	29,1	31,9	1,4	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Alle Bereiche	-	2,1	-	30,8	-	39,6	-	17,3	-	2,2	-	5,3	-	1,4	-	1,2
Alle Bereiche ohne IH	4,6	4,2	38,6	38,1	37,4	37,0	8,9	9,6	4,0	4,1	3,8	4,0	2,3	2,3	0,6	0,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 21, Seite 104.

¹⁾ Jede/r Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er/sie entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“.

²⁾ Für 2005 ist laut Auskunft des Statistischen Bundesamtes für große Teile des Ausbildungsbereiches IH die schulische Vorbildung nicht in der üblichen Weise erhoben worden; sonst den beruflichen Schulen zugeordnete Auszubildende wurden allgemein bildenden Abschlüssen zugeordnet. Deshalb ist für den Bereich IH kein Vorjahresvergleich möglich.

³⁾ Hauswirtschaft: im städtischen Bereich.

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

Übersicht 15: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in den Ländern 2005 in Prozent¹⁾

Land	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung ²⁾							
	ohne Haupt- schulab- schluss	mit Haupt- schulab- schluss	Realschul- oder gleich- wertiger Abschluss	Hochschul-/ Fachhoch- schulreife	Schulisches Berufsgrund- bildungsjahr	Berufsfach- schule	Berufsvor- bereitungs- jahr	Sonstige
	Prozent							
Baden-Württemberg	1,2	34,1	42,7	14,7	0,5	5,6	0,4	0,8
Bayern	3,1	41,5	35,8	10,3	3,1	4,4	0,9	0,9
Berlin	2,1	26,5	41,7	24,0	0,2	2,6	1,7	1,2
Brandenburg	1,6	29,9	42,5	18,4	0,0	0,2	5,7	1,7
Bremen	1,7	24,6	38,7	27,6	0,7	4,4	0,8	1,5
Hamburg	1,1	18,9	40,3	34,4	0,1	2,3	2,4	0,4
Hessen	1,0	33,8	38,3	21,2	0,9	2,9	0,6	1,1
Mecklenburg-Vorpommern	4,1	32,2	48,6	10,3	0,0	0,4	2,2	2,2
Niedersachsen	1,0	19,1	33,2	16,0	11,6	16,3	1,5	1,3
Nordrhein-Westfalen	2,5	27,2	35,0	24,7	1,2	6,9	0,8	1,7
Rheinland-Pfalz	1,3	35,6	39,1	13,7	1,7	5,4	2,1	1,1
Saarland	1,9	35,9	27,3	29,6	1,5	2,2	0,3	1,3
Sachsen	2,6	27,3	52,5	12,1	1,8	0,5	2,4	0,8
Sachsen-Anhalt	3,5	20,7	56,5	12,0	0,3	1,5	3,1	2,4
Schleswig-Holstein	1,5	34,9	39,0	14,1	1,6	4,1	3,8	0,9
Thüringen	3,7	29,8	50,7	13,2	0,1	1,0	1,2	0,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 22, Seite 106.

¹⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich.

²⁾ Jede/r Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er/sie entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“.

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

Auszubildende mit oder ohne Hauptschulabschluss bilden im Handwerk die absolute Mehrheit (47,3% bzw. 4,5%, vgl. **Übersicht 14**). Rechnet man noch die Auszubildenden aus dem Berufsgrundbildungsjahr und dem Berufsvorbereitungsjahr dazu, beträgt deren Anteil im Handwerk knapp 60%. Auf ähnlich hohe Anteile kommen nur noch die Haus- sowie die Landwirtschaft, allerdings mit deutlich geringeren absoluten Zahlen.

Auszubildende mit Hauptschulabschluss werden vor allem in Berufen des Handwerks ausgebildet (Friseur/Friseurin, Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackierer, vgl. **Übersicht 16**). Darüber hinaus sind die Einzelhandelsberufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/Verkäuferin von Bedeutung. Überdurchschnittlich hohe Anteile von mehr als 60% der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss in den stärker besetzten Berufen weisen die Berufe Bäcker/Bäckerin, Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk sowie Maler und Lackierer/Malerin und Lackierer auf. Wie im Vorjahr um-

fassen die zehn am stärksten durch Auszubildende mit Hauptschulabschluss besetzten Berufe ca. 42,7% aller Auszubildenden mit Hauptschulabschluss.

Auch die meisten Auszubildenden ohne allgemeinbildenden Schulabschluss erlernen handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer/Malerin und Lackierer, Friseur/Friseurin oder Metallbauer/Metallbauerin (vgl. **Übersicht 17**). Zudem werden viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss auch in Berufen nach § 66 BBiG und § 42m HwO (Regelungen für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen) ausgebildet. Unter den „Top-Ten“-Berufen der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss findet man folgende Berufe für Menschen mit Behinderungen: Haushaltshelfer/Hauswirtschaftshelfer, Werker/Werkerin im Gartenbau, Bau- und Metallmaler/Bau- und Metallmalerin und Holzbearbeiter/Holzbearbeiterin. Die zehn am stärksten besetzten Berufe umfassen 40,7% aller Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss.

Übersicht 16: Die zehn von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2005¹⁾

Ausbildungsberuf	Auszubildende mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	Anteil an allen Auszubildenden mit Hauptschulabschluss
	Anzahl	Prozent	
Verkäufer/Verkäuferin	10.493	54,9	6,2
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	10.293	33,4	6,1
Friseur/Friseurin	8.280	53,0	4,9
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	8.145	65,7	4,8
Koch/Köchin	8.099	47,0	4,8
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin ²⁾	7.746	36,1	4,6
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin ³⁾	5.987	63,6	3,5
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ⁴⁾	5.222	52,6	3,1
Bäcker/Bäckerin	4.245	67,1	2,5
Metallbauer/Metallbauerin	4.169	52,8	2,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 23, Seite 107.

¹⁾ Erfasst wurde die schulische Vorbildung der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag. Fehlende Angaben wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt in 2005 diese Angabe für 1,2% aller neu abgeschlossenen Verträge.

²⁾ Hinzu kommen noch 29 Auszubildende mit Hauptschulabschluss, die einen Vertrag im Vorgängerberuf (2003 aufgehoben) Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin abgeschlossen haben.

³⁾ Hinzu kommen noch 803 Auszubildende mit Hauptschulabschluss und neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Beruf „Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin“ (1. Stufe).

⁴⁾ Hinzu kommen noch 18 Auszubildende mit Hauptschulabschluss und neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in den beiden Vorgängerberufen Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin (seit 2003 aufgehoben).

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

AUSZUBILDENDE MIT REALSCHULABSCHLUSS

Knapp 40% der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag hatte zuvor einen Realschulabschluss erworben, über den auch die meisten Auszubildenden verfügen, die von Berufsfachschulen kommen (5,3%). Beide Gruppen zusammen genommen ergeben mit gut 45% den höchsten Anteil im dualen System. In den neuen Ländern (inklusive Berlin) fällt der Anteil der Auszubildenden mit Realschulabschluss vergleichsweise hoch aus (49% neue Länder, 37% alte Länder), der Anteil derjenigen mit Berufsfachschule allerdings deutlich geringer (1,0% neue Länder, 6,5% alte Länder).

Im Bereich Industrie und Handel stellen Auszubildende mit Realschulabschluss die größte Gruppe (41,6%) dar. Im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen verfügen mehr als 60% der Auszubildenden über einen Realschul- oder vergleichbaren Abschluss (58,5% +4,2% bzw. 57,1% +3,4%). Im Handwerk machen diese nur unter einem Drittel der Auszubildenden aus (vgl. **Übersicht 14**). Das Berufswahlspektrum dieser Schulabsolventen ist vergleichsweise groß; lediglich 38% verteilen sich auf die zehn durch diese am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Darunter befinden sich auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin,

Industriemechaniker/Industriemechanikerin und Koch/Köchin (vgl. **Übersicht 18**). Die meisten Berufe gehören aber dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel), dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/ Kauffrau für Bürokommunikation, Industriekaufmann/ Industriekauffrau) und dem Gesundheitsbereich (Arztshelfer/Arztshelferin, Zahnmedizinischer Fachangestellter/ Zahnmedizinische Fachangestellte) an.

AUSZUBILDENDE MIT STUDIENBERECHTIGUNG

95.554 Studienberechtigte (mit Fachhochschul- oder Hochschulberechtigung), das sind 17,3% aller Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, haben im Jahr 2005 einen Ausbildungsvertrag im dualen System neu abgeschlossen. Gegenüber dem Vorjahr (15,3%) ist der Wert erneut gestiegen. Von 1998 (16,7%) bis 2002 war der Anteil der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag mit Studienberechtigung kontinuierlich gesunken (um mehr als 23.000 Auszubildende, von 102.065 in 1998 auf 78.761 in 2002). Zuvor war er im Verlauf der 90er-Jahre kontinuierlich angestiegen. In Industrie und Handel haben 23%, bei den Freien Berufen 20,7% und im öffentlichen Dienst sogar knapp 32% derjenigen mit

Übersicht 17: Die zehn von Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2005¹⁾

Ausbildungsberuf	Auszubildende ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	Anteil an allen Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss
	Anzahl	Prozent	
Hauswirtschaftshelfer/ Hauswirtschaftshelferin (§ 66 BBiG) ²⁾	821	39,5	7,0
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin ³⁾	742	7,9	6,3
Werker/Werkerin im Gartenbau (§ 66 BBiG) ²⁾	557	61,4	4,8
Friseur/Friseurin	516	3,3	4,4
Bau- und Metallmaler/ Bau- und Metallmalerin (§ 42m HwO) ²⁾	418	40,4	3,6
Metallbauer/Metallbauerin	391	5,0	3,3
Holzbearbeiter/Holzbearbeiterin (§ 42m HwO) ²⁾	364	40,3	3,1
Bäcker/Bäckerin im Handwerk	340	5,5	2,9
Tischler/Tischlerin	332	3,5	2,8
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	295	2,4	2,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 24, Seite 107.

¹⁾ Fehlende Angaben bei der Variablen „schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag“ wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt diese Angabe für 1,2% aller neu abgeschlossenen Verträge.

²⁾ Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO.

³⁾ Hinzu kommen noch 279 Auszubildende ohne Hauptschulabschluss und mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag im Beruf Bauten- und Objektbeschichter/ Bauten- und Objektbeschichterin (1.Stufe).

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

neuem Ausbildungsvertrag eine Studienberechtigung (vgl. **Übersicht 14**).

Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert (vgl. **Übersicht 19**). Zehn Berufe umfassen knapp 51% der Auszubildenden mit Studienbe-

rechtigung. Diese sind fast ausschließlich dem kaufmännischen und dem Bürobereich zuzuordnen. In den Berufen Industriekaufmann/Industriekauffrau, Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte, Versicherungskaufmann/ Versicherungskauf-

Übersicht 18: Die zehn von Auszubildenden mit Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2005¹⁾

Ausbildungsberuf	Auszubildende mit Realschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	Anteil an allen Auszubildenden mit Realschulabschluss
	Anzahl	Prozent	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	13.758,0	44,6	6,3
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	10.661,0	47,8	4,9
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin ²⁾	9.628,0	44,8	4,4
Arzthelfer/Arzthelferin	9.319,0	64,9	4,3
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	8.407,0	59,3	3,8
Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte	6.860,0	60,7	3,1
Koch/Köchin	6.569,0	38,2	3,0
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	6.457,0	47,1	2,9
Industriekaufmann/Industriekauffrau	6.147,0	33,7	2,8
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	5.939,0	41,1	2,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 25, Seite 108.

¹⁾ Erfasst wurde die schulische Vorbildung der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag; unter Realschulabschluss sind Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss subsumiert. Fehlende Angaben bei der Variablen „schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag“ wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt diese Angabe für 1,2% aller neu abgeschlossenen Verträge.

²⁾ Hinzu kommen noch 31 Auszubildende mit Realschulabschluss, die einen Vertrag im Vorgängerberuf Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (2003 aufgehoben) abgeschlossen haben.

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

Übersicht 19: Die zehn von Auszubildenden mit Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2005¹⁾

Ausbildungsberuf	Auszubildende mit Studienberechtigung	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	Anteil an allen Auszubildenden mit Studienberechtigung
	Anzahl	Prozent	
Industriekaufmann/Industriekauffrau	9.500	51,9	9,9
Bankkaufmann/Bankkauffrau	7.515	60,7	7,9
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	5.359	37,1	5,6
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	5.268	23,6	5,5
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	4.114	55,1	4,3
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	3.719	27,1	3,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	3.500	11,3	3,7
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	3.399	59,0	3,6
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	3.179	26,3	3,3
Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	3.035	60,1	3,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 26, Seite 109.

¹⁾ Erfasst wurde die schulische Vorbildung der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag; Studienberechtigte sind Schulabsolventen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife. Fehlende Angaben wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt in 2005 diese Angabe für 1,2% aller neu abgeschlossenen Verträge.

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

frau sowie Bankkaufmann/Bankkauffrau liegt der Anteilswert der Auszubildenden mit Studienberechtigung mit 50% bis 60% sehr hoch. Bei einigen zahlenmäßig gering besetzten Berufen wie Werbekaufmann/Werbekauffrau, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien, Verlagskaufmann/Verlagskauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton sowie Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau liegt die Studienberechtigtenquote bei 67% bis 80%.

Die Quoten der Auszubildenden mit Studienberechtigung differieren deutlich zwischen den verschiedenen Ländern, dabei sind diese Unterschiede nur teilweise durch die verschieden großen Anteile der Studienberechtigten an den Absolventen des allgemeinbildenden Schulwesens dieser Länder bedingt. Deren Anteile fallen unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag in den neuen Ländern und auch in Bayern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein sowie Baden-Württemberg vergleichsweise niedrig aus (vgl. **Übersicht 15**).

SCHULISCHE VORBILDUNG DER AUSZUBILDENDEN IN DEN NEUEN BERUFEN

In den seit 1996 neu geschaffenen Ausbildungsberufen sind Auszubildende mit Studienberechtigung (31,6%) deutlich überproportional und solche mit Hauptschulabschluss (19,1%) stark unterproportional vertreten (vgl. **Übersicht 20**). Die informationstechnischen Berufe wurden weiterhin sehr häufig mit Studienberechtigten und Jugendlichen mit Realschulabschluss besetzt. Insbesondere

bei den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Informatikkaufmann/Informatikkauffrau und IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau haben viele die Hoch- oder Fachhochschulreife (50%–55%). Unter den Auszubildenden im informationstechnischen Beruf des Handwerks Informationselektroniker/Informationselektronikerin findet man neben solchen mit Realschulabschluss (51,4%) auch einen relativ hohen Anteil von Hauptschülern (22,1%). Auch die Ausbildungsberufe der Mediengestaltung weisen hohe Anteile an Studienberechtigten auf. So haben bei den Mediengestaltern in Bild und Ton die Auszubildenden zu 72,0%, bei den Mediengestaltern für Digital- und Printmedien 52,3% eine Studienberechtigung. Mit 85,3% erreicht der insgesamt gering besetzte Ausbildungsberuf Mathematisch-technischer Assistent/Assistentin den höchsten Anteil an Studienberechtigten.

Neue Ausbildungsberufe mit deutlich überproportional hohen Anteilen an Jugendlichen mit Realschulabschluss (50%–70%) sind Kaufmann für Verkehrsservice/Kauffrau für Verkehrsservice, Mechatroniker/Mechatronikerin, Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin und IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin. Hohe Anteile von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (47%–67%) findet man in den neuen zweijährigen Ausbildungsberufen, Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin, Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin, Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin sowie – in den allerdings insgesamt nur sehr gering besetzten Berufen – Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin, Ände-

Übersicht 20: Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag in ausgewählten neuen Berufen, Bundesgebiet 2005 in Prozent¹⁾

	Schulische Vorbildung							Neuabschluss absolut
	ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss o. ä.	Realschulabschluss	Hoch-/Fachhochschulreife	Berufsbildende Schule ²⁾	Sonstige		
Neue Berufe insgesamt³⁾	1,2	19,1	39,6	31,6	7,3	1,2	49.220	
darunter								
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	6,7	55,1	21,3	7,9	4,5	4,5	90	
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel, Handwerk)	0,4	11,1	44,5	33,4	9,5	1,1	3.739	
Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	19,2	55,2	10,1	0,7	14,6	0,2	1.455	
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst, Industrie und Handel)	0,0	1,5	51,7	44,6	1,9	0,3	603	
Fachkraft Agrarservice	9,9	35,5	40,5	3,3	5,8	5,0	122	
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	0,3	35,4	42,7	14,0	6,0	1,5	714	
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0,3	13,6	37,4	40,4	6,1	2,2	981	
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	0,2	26,4	38,2	24,1	9,5	1,6	2.054	
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin (Industrie und Handel, Handwerk)	4,1	66,9	14,2	1,6	11,1	2,1	388	
Fahrzeugaackierer/Fahrzeugaackiererin	4,3	61,3	24,5	1,3	8,1	0,5	2.652	
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	0,2	36,4	57,5	2,8	2,5	0,7	1.233	
IT-Berufe	0,1	7,5	36,2	46,2	8,6	1,5	15.121	
darunter								
Informationselektroniker/Informationselektronikerin	0,4	22,1	51,4	11,8	13,7	0,6	1.098	
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	0,0	6,7	33,3	50,5	8,3	1,2	2.316	
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	0,1	5,1	32,2	50,3	10,8	1,6	1.565	
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	0,0	6,1	29,4	55,1	7,9	1,5	7.460	
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	0,1	7,7	53,8	29,0	7,5	1,9	2.535	
Systeminformatiker/Systeminformatikerin	0,0	4,8	52,1	35,6	6,2	1,4	147	
Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	0,0	11,4	33,8	47,5	6,0	1,3	386	
Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	0,0	6,5	69,6	18,0	4,6	1,4	438	
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	0,0	7,4	40,5	43,8	6,9	1,3	1.008	
Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin (Industrie und Handel, Handwerk)	9,2	57,3	20,8	1,4	11,1	0,2	975	
Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin	1,4	58,6	28,8	2,0	8,0	1,3	1.735	
Mechatroniker/Mechatronikerin	0,0	8,4	67,2	19,1	4,6	0,7	6.574	
Mediengestalter in Bild und Ton/Mediengestalterin in Bild und Ton	0,0	4,6	19,6	72,0	2,1	1,7	598	
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	0,0	8,9	30,6	52,3	6,9	1,3	3.672	
Servicefahrer/Servicefahrerin	0,0	46,6	35,2	12,5	3,4	2,3	89	
Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	0,1	15,9	38,1	37,7	6,5	1,8	1.311	
Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin	0,0	0,0	53,8	46,2	0,0	0,0	26	
Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	0,1	7,3	17,9	68,0	4,5	2,3	1.524	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 27, S.110.

¹⁾ Prozentuiert auf die gültigen Angaben (ohne „Keine Angabe“ zur Vorbildung); ausgewählt wurden alle neuen Ausbildungsberufe der Jahre 2004 und 2005 und von den zuvor neu geordneten Berufen nur die mit einer Neuabschlusszahl >= 500.

²⁾ Schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr.

³⁾ 64 seit 1996 in Kraft getretene Berufe.

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

nungsschneider/Änderungsschneiderin und Servicefahrer/Servicefahrerin (vgl. **Übersicht 20**).

ALTERSSTRUKTUR DER AUSZUBILDENDEN

Zwischen 1970 und 1990 stieg das durchschnittliche Alter der Auszubildenden um mehr als zwei Jahre von 16,6 auf 19,0 Jahre und stagnierte seitdem weitgehend (vgl. **Übersicht 21**). Seit 2000 gibt es wieder leichte Anstiege des Durchschnittsalters auf 19,5 Jahre im Jahr 2005. Das längerfristig gestiegene Durchschnittsalter der Auszubildenden wurde von mehreren Entwicklungen geprägt: Von einem auf Grund der Verlängerung der Schulzeit im Sekundarbereich I allgemein gestiegenen Alter der Schulabgänger; von einer anhaltend hohen Zahl von Jugendlichen, die zur Verbesserung ihrer Chancen am Ausbildungsstellenmarkt oder auf Grund von Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, berufliche Vollzeitschulen besuchen oder in andere Alternativen ausweichen und anschließend erneut eine Lehrstelle nachfragen sowie von einem wachsenden Anteil an Studienberechtigten unter den Auszubildenden. Während 1970 nur etwa jeder Fünfte (22%) 18 Jahre und älter war, sind gegenwärtig mehr als drei von vier Auszubildenden (79%) bereits volljährig. Waren zudem früher die weiblichen Auszubildenden im Durchschnitt etwas jünger als die männlichen, kehrte sich dies erstmalig 1996 um. Die Frauen in einer dualen Ausbildung haben seither ein geringfügig höheres Durch-

schnittsalter als die Männer (2005 Frauen: 19,6 Jahre bzw. Männer: 19,5 Jahre).

Die Berufsbildungsstatistik erfasst seit 1993 auch das Alter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag. Insgesamt errechnet sich für sie im Jahr 2005 ein durchschnittliches Alter von 18,9 Jahren¹⁵⁵). In den neuen Ländern (inklusive Berlin) waren die Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen¹⁵⁶) im Durchschnitt mit 18,7 Jahren etwa zwei Monate jünger als in den alten Ländern (18,9). Die größte Gruppe unter den Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag bilden die 17-Jährigen mit 21,7%, gefolgt von den 18-Jährigen (17,8%). Die 24-Jährigen und älteren stellen 5,6% der Neuanfänger. Der Altersaufbau unterscheidet sich für die Ausbildungsberufe im Einzelnen; im Wesentlichen spiegelt das die schulische Vorbildung der Jugendlichen in den jeweiligen Berufen wider.

Der Anteil der eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmenden Jugendlichen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung lässt sich auf der Grundlage der Altersstruktur der Neuabschlüsse ermitteln (vgl. **Übersicht 22**). Addiert man die einzelnen Anteilswerte für die Altersjahre so kann man die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System berechnen. Für das Jahr 2005 errechnet sich so für die Ausbildungsbeteiligung ein Anteilswert von 57,8%. Damit ist dieser Anteil erneut zurückgegangen (1998: 66,5%, 1999: 68,7%, 2000: 67,2%, 2001: 65,5%, 2002: 60,5%, 2003: 59,5%, 2004: 59,5%).¹⁵⁷)

Übersicht 21: Schüler/Schülerinnen an Berufsschulen nach Alter und Geschlecht, Bundesgebiet Schuljahr 1970/71–2005/06¹

Jahr	durchschnittliches Alter in Jahren		
	männlich	weiblich	insgesamt
1970	16,8	16,4	16,6
1975	17,1	16,8	16,9
1980	17,6	17,5	17,6
1985	18,2	18,2	18,2
1990	19,0	19,0	19,0
1995	19,0	19,0	19,0
2000	19,0	19,1	19,1
2001	19,2	19,3	19,2
2002	19,2	19,3	19,3
2003	19,3	19,5	19,4
2004	19,4	19,5	19,4
2005	19,5	19,6	19,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 28, Seite 111.

¹ Die Berechnung des Durchschnittsalters basiert auf der Berufsschulstatistik. Hierbei wird das Alter der Schüler und Schülerinnen insgesamt und nicht das der Schulanfänger erfasst. Die Altersklasse 22 und älter ist hier mit dem Wert 24 in die Berechnung eingegangen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Bildung und Kultur, Fachserie 11, berufliche Schulen, Reihe 2, 1970 und folgende Jahrgänge. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

2.2.2 Studienberechtigte¹⁵⁸) im dualen System

Eine praxisnahe Ausbildung im dualen System ist für Studienberechtigte in den letzten Jahren attraktiver geworden. Nach 77.400 bzw. 79.200 in den Jahren 2002 und 2003 haben nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes¹⁵⁹)

¹⁵⁵) Kalkuliert man für den Stichtag 31. Dezember die 16-Jährigen mit 16,5, die 17-Jährigen mit 17,5 (etc.) Altersjahren, so ergibt sich als Durchschnittsalter der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sogar ein Wert von 19,3 Jahren.

¹⁵⁶) Es handelt sich hierbei nicht unbedingt um Anfänger einer dualen Erstausbildung, da auch neu abgeschlossene Ausbildungsverträge einer fortführenden Ausbildung im Anschluss an eine zweijährige Berufsausbildung sowie nach Vertragslösungen einer vorherigen Berufsausbildung mit den Neuabschlüssen erfasst werden.

¹⁵⁷) Vgl. zu den Einschränkungen bei der Berechnung, Althoff, Heinrich: Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, 1997, Seite 410.

¹⁵⁸) Die Begriffe „Studienberechtigte“ und „Abiturienten“ werden synonym gebraucht für Schulabgängerinnen und Schulabgänger der Sekundarstufe II, die eine allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife oder die Fachhochschulreife erworben haben.

¹⁵⁹) Quelle: Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember); Prozentberechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“ zur schulischen Vorbildung.

Übersicht 22: Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2004 und 2005

Altersjahrgang	16-Jährige und jünger ¹⁾	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und älter ¹⁾	16- bis 24-Jährige und älter
Wohnbevölkerung im Jahr 2004 in Tausend	983,8	965,2	953,0	930,7	938,3	955,1	989,7	996,0	1.011,2	8.722,9
Wohnbevölkerung im Jahr 2005 in Tausend	956,8	985,3	968,0	960,2	939,7	947,2	964,5	999,0	1.003,4	8.724,2
Auszubildende mit neuen Verträgen im Jahr 2004 in Tausend	86,9	128,0	101,5	76,9	62,7	42,2	26,2	16,4	31,2	572,0
Auszubildende mit neuen Verträgen im Jahr 2005 in Tausend	79,9	121,3	99,3	79,4	63,2	41,7	25,7	17,2	31,4	559,1
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung im Jahr 2004 in Prozent	8,8	13,3	10,6	8,3	6,7	4,4	2,6	1,6	3,1	59,5
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung im Jahr 2005 in Prozent	8,4	12,3	10,3	8,3	6,7	4,4	2,7	1,7	3,1	57,8
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen im Jahr 2004 in Prozent	15,2	22,4	17,7	13,4	11,0	7,4	4,6	2,9	5,5	100,0
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen im Jahr 2005 in Prozent	14,3	21,7	17,8	14,2	11,3	7,5	4,6	3,1	5,6	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 29, Seite 112.

¹⁾ Für die Altersgruppen 16 und jünger bzw. 24 und älter wurde die Wohnbevölkerung im Alter von 16 bzw. 24 Jahren herangezogen.

Quelle: Berufsbildungsstatistik und Bevölkerungsforschung des Statistischen Bundesamtes (SBA) (jeweils 31.12.); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB); siehe auch Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur (Fachserie 11), Berufliche Bildung (Reihe 3 | 2005 | Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Fachserie 1), Bevölkerungsforschung (Reihe 1.3) 2005.

im Jahr 2005 rund 95.600 junge Leute mit Fachhochschul- oder Hochschulreife eine betriebliche Berufsausbildung begonnen. Somit besitzt derzeit mehr als jeder sechste Ausbildungsanfänger (17,3%) bereits eine Studienberechtigung; im Vorjahr lag der Anteil noch bei 15,3%. Dabei stieg die Abiturientenquote gegenüber 2004 im früheren Bundesgebiet von 15,8% auf 18,0% etwas stärker als in den neuen Ländern (13,6% auf 14,9%). Im Ausbildungsjahr 2005 waren demnach in den alten Ländern rund 77.500 sowie 18.000 Studienberechtigte in den neuen Ländern erfolgreich ins duale System eingemündet. Wie bisher liegen in der Gunst der Abiturienten und Abiturientinnen kaufmännische oder Dienstleistungsberufe vorne – zunehmend finden auch neue Medien- und informationstechnische Berufe Interesse. So ist der Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin schon auf Rang 5 der am stärksten besetzten Abiturientenberufe des Jahres 2005 vorgerückt: Rund 4.100 Abiturienten haben dort die Ausbildung begonnen, in mediengestalterischen Berufen zählte man 1.700 Neuverträge mit Studienberechtigten.

Je nach Ausbildungsbereich variierten im Jahr 2005 die Zahl der mit Studienberechtigten neu geschlossenen Ausbildungsverträge. Überdurchschnittlich hoch fällt deren Anteil im IHK-Bereich, den Freien Berufen und im öffentlichen Dienst aus. Insgesamt entwickelte sich die Zahl der Neuverträge gegenüber 2004 in den Bereichen positiv oder blieb stabil: Fast der ganze Vertragszuwachs entfällt auf den Bereich Industrie und Handel (+8.800), in geringerem Maß trugen auch der öffentliche Dienst (+400) sowie Handwerk (+200) dazu bei. Insgesamt besitzt fast ein Fünftel (23,0%) der rund 73.000 neu eingestellten Auszubildenden in Industrie und Handel eine Studienberechtigung; allerdings liegt deren Anteil in den neuen Ländern mit 17,2% deutlich unter dem der alten Länder (24,8%). Im Handwerk schlossen die Ausbildungsbetriebe mit 8.000 Studienberechtigten neue Ausbildungsverträge ab. Somit stieg der Anteil Studienberechtigter hier leicht von 4,6% (2004) auf 5,0%, wobei die Quoten in den beiden Landesteilen kaum abweichen. Andererseits findet man in den neuen Ländern Studienberechtigte häufiger in dualen Ausbildungen des öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe. Insgesamt sind die Betriebe der Freien Berufe rund 8.600 Ausbildungsverhältnisse mit Abiturienten eingegangen. In den neuen Ländern besitzen 38,0% der Ausbildungsanfänger dieses Bereichs, aber nur 18,3% in den alten Ländern schon eine Studienberechtigung. Eine recht hohe Studienberechtigtenquote (31,8%) weist auch der Öffentliche Dienst auf: Der Bereich hat für 2005 fast 4.400 Neuabschlüsse mit Studienberechtigten gemeldet¹⁶⁰⁾;

¹⁶⁰⁾ Ohne diejenigen Auszubildenden, deren Vertrag nach dem BBiG bei anderen zuständigen Stellen außerhalb dieses Ausbildungsbereichs erfasst wird.

deren Anteil übertrifft in den neuen Länder (36,7%) den der alten Länder (24,2%). Deutlich seltener haben junge Frauen und Männer mit Fachhoch- oder Hochschulreife eine betriebliche Ausbildung begonnen in den Bereichen Landwirtschaft (1.399 Neuverträge bzw. 9,2%) und Hauswirtschaft (32 bzw. 0,8%).

STUDIENANFÄNGER UND STUDIENANFÄNGERINNEN IM WINTERSEMESTER 2005/2006 MIT ABGESCHLOSSENER BETRIEBLICHER BERUFAUSBILDUNG

Studierende mit beruflichem Ausbildungsabschluss gehören seit mehr als zwei Jahrzehnten vermehrt zum Alltag an Universitäten und Fachhochschulen. Hinsichtlich ihres Ausbildungsweges handelt es sich allerdings um zwei unterscheidbare Gruppen: Erstens handelt es sich um Studierende mit einer vor dem Erwerb der Hochschulreife absolvierten Berufsausbildung, also etwa des Zweiten Bildungsweges; zweitens wuchs die Studierendengruppe, die nach der schulisch erworbenen Hochschulzulassung erst einen nichtakademischen Berufsabschluss gemacht hat. Letzteres war in den 80er bis weit in die 90er Jahre eine häufig gewählte Ausbildungsstrategie von Abiturienten (so genannte Doppelqualifizierung). Besonders gefragt war dabei die Ausbildung im dualen System.¹⁶¹⁾ Danach sank der Anteil der Erstimmatrikulierten mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung wieder, wie aus den Studienanfängerbefragungen der Hochschul-Informationssystem (HIS) hervorgeht.¹⁶²⁾ **Übersicht 23** macht Entwicklungspunkte des letzten Jahrzehnts sichtbar und belegt die Bedeutung des dualen Systems als Verbindung zum Hochschulsystem.

Danach hat derzeit fast jeder fünfte Erstimmatrikulierte im Wintersemester 2005/2006 bereits eine betriebliche Berufsausbildung absolviert (19%). 1994/1995 kamen noch 29% mit einem solchen Abschluss an die Hochschulen. Dabei liegt heute der Anteil der männlichen Erstsemester mit dualem Abschluss mit 24% um zehn Prozentpunkte über dem der Studienanfängerinnen (vgl. **Übersicht 23**). Noch größer sind die Unterschiede nach Art der besuchten Hochschule. Während knapp ein Zehntel der Neueingeschriebenen an Universitäten schon einen Lehrabschluss besitzt (9%), trifft dies sogar für vier von zehn der Erstsemester an Fachhochschulen zu. Bemerkenswert außerdem: Dreimal mehr studierende Männer als Frauen (16% zu 5%)

¹⁶¹⁾ Vgl. Herget, Hermann: Berufliche Perspektiven aus Sicht von Abiturienten mit dualem Berufsabschluss. In: Beicht, Ursula et al (Hrsg.): Berufsperspektiven mit Lehre. Bielefeld, Bertelsmann, 1997, Seite 219–246.

¹⁶²⁾ Vgl. auch Heine, Christoph u. a.: Studienanfänger in den Wintersemestern 2003/04 und 2004/05. Wege zum Studium, Studien- und Hochschulwahl, Situation bei Studienbeginn. Hochschul-Informationssystem (Hrsg.). Hannover, 2005.

Übersicht 23: Deutsche Studienanfänger/Studienanfängerinnen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung in den Wintersemestern 1994/1995, 2000/2001, 2005/2006 an wissenschaftlichen Hochschulen und Fachhochschulen in Prozent

	Insgesamt			Männer			Frauen			Fachhochschulreife	Hochschulreife		
	1994/1995	2000/2001	2005/2006	1994/1995	2000/2001	2005/2006	1994/1995	2000/2001	2005/2006			2005/2006	2005/2006
	Prozent												
Betriebliche Berufsausbildung insgesamt	29	20	19	37	25	24	19	15	12	53	11		
Davon:													
Vor/beim Erwerb der Hochschulreife	16	8	11	22	13	16	7	4	5	44	3		
Nach dem Erwerb der Hochschulreife	13	12	8	15	12	8	12	11	8	9	8		
Quelle: Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS), Studienanfängerbefragungen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Abweichungen durch Rundungen möglich.													

hatten die betriebliche Ausbildung bereits vor Schulabgang und Erwerb der Studienberechtigung abgeschlossen. Keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es dagegen in der Teilgruppe, die den dualen Abschluss erst nach dem Schulabgang erworben hat (je 8%).

Der Zeitvergleich zeigt eher eine zweigeteilte Entwicklung (vgl. **Übersicht 23**): Ein scharfer Rückgang an Erstsemestern mit betrieblichem Berufsabschluss von Mitte der 1990er Jahre (29%) bis 2000/2001 (20%), der sich zum Wintersemester 2005/2006 (19%) kaum noch fortsetzt. Dieser Einbruch ist vorrangig Folge der Halbierung der Quote jener Erstsemester, die nach beendeter Lehre noch die Schule zwecks Erwerbs der Studierberechtigung besuchen. Fast stabil dagegen blieb der Anteil Studierender, die erst nach der Hochschulreife ihren Berufsabschluss erlangten. Die Stabilität in der zweiten Phase (WS 2000/2001 bis 2005/2006) ist auf der anderen Seite das Resultat zweier gegenläufiger Prozesse: Einerseits wuchs nämlich die Gruppe derer wieder an, deren Weg über eine betriebliche Ausbildung, anschließenden Schulbesuch mit Erwerb der Hochschulreife in die Fachhochschulen oder Universitäten führte. Andererseits ging die Neigung junger Männer wie Frauen deutlich zurück (12% bzw. 11% auf jeweils 8%), nach der schulisch erworbenen Studierberechtigung zuerst eine nichtakademische Berufsausbildung zu absolvieren und dann ein Studium anzuschließen.

Alles in allem erfüllt das duale System insofern eine wichtige Rolle als Brücke zum Hochschulbereich. Dadurch gelangt ein beachtliches Potenzial mit konkreter Arbeits Erfahrung und Einblick in die Berufs- und Unternehmensrealität (noch) zu einer Hochschulqualifikation. Interessanterweise beginnen gerade diese Erstsemester mit zusätzlichem dualen Abschluss überdurchschnittlich oft ein technisch-naturwissenschaftliches Studium oder eines

der Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften. Dies entspricht der hohen Nachfrage nach Hochqualifizierten in diesen Fachrichtungen. Zugleich wächst dadurch das Angebot an jungen Berufseinsteigern mit solider betriebspraktischer Erfahrung.

AUSBILDUNGSVERHALTEN VON STUDIENBERECHTIGTEN (ENTLASSJAHRGANG 2005) UND BEDEUTUNG DES DUALEN SYSTEMS

Einblick in das Ausbildungsverhalten der Studienberechtigten 2005 gibt eine aktuell durchgeführte Repräsentativerhebung des Hochschul-Informationssystem (HIS). Befragt wurden zu Jahresbeginn 2006 rund 2.700 junge Männer und Frauen, die im Jahr 2005 mit Fachhoch- bzw. Hochschulreife die Schule verlassen haben (399.200). Die Studie hat mit der Ausbildungs- und Tätigkeitsstruktur zum Jahresende 2005 eine „Momentaufnahme“ ihres Bildungswahl- und Ausbildungswegs erfasst.¹⁶³⁾

Übersicht 24 zeigt die bis Ende des Entlassjahres erfolgten ersten Ausbildungsschritte und Übergänge¹⁶⁴⁾ des Jahrgangs 2005 in den hochschulischen Bereich und in die

¹⁶³⁾ Bereits Ende 2004 waren die selben Personen ein halbes Jahr vor Schulabgang nach ihren Ausbildungsplänen befragt worden; vgl. Heine, Christoph; Scheller, Percy; Willich, Julia: Studienberechtigte 2005: Studierbereitschaft, Berufsausbildung und Bedeutung der Hochschulreife. HIS Kurzinformation A16/2005, Hannover, 2005.

¹⁶⁴⁾ Es handelt sich teils um mehrjährige Prozesse, hervorgerufen etwa durch Ableisten des Wehr- und Zivildienstes, dem Studium vorgeschaltete Berufsausbildung, Zulassungsbeschränkungen oder nicht erfolgreiche Ausbildungsplatzsuche, Unentschlossenheit beim Schulabgang, Geldverdienen zwecks Studienfinanzierung oder ähnliches.

Übersicht 24: Tätigkeit – ein halbes Jahr nach Schulabgang und Studienabsicht von Studienberechtigten¹⁾ des Entlassjahrgangs 2005 in Prozent

Ausgeübte Tätigkeit im Dezember 2005	Entlassjahrgang 2005			Noch Studienabsicht?
	Insgesamt	Männer	Frauen	Anteil: Ja
	Prozent			
Studium an Fachhochschulen	12,5	14,5	10,7	–
Studium an wissenschaftlichen Hochschulen	29,4	19,7	38,2	–
Besuch Verwaltungsfachhochschule, Beamtenausbildung ²⁾	1,2	1,0	1,3	
Besuch einer Berufsakademie	1,9	2,0	1,7	
Betriebliche Ausbildung	10,3	8,0	12,3	12
Schulische Berufsausbildung ³⁾	4,5	2,0	6,8	23
Praktikum, Volontariat	3,3	1,3	5,1	68
Erwerbstätigkeit ⁴⁾	4,7	6,2	3,5	4
Wehr- und Zivildienst	16,4	34,6	–	76
Arbeitslosigkeit	3,0	3,3	2,7	54
Sonstige Tätigkeiten ⁵⁾	12,8	7,3	17,8	67
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	

¹⁾ Allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife (Abitur) oder Fachhochschulreife.
²⁾ i. d. R. Ausbildung gehobener, mittlerer Dienst.
³⁾ Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens, Fachakademien.
⁴⁾ einschließlich Zeit- und Berufssoldaten.
⁵⁾ Soziales Jahr, Jobben, Haushaltstätigkeit, Au pair-Tätigkeit, Auslandsaufenthalt u. ä.

Quelle: Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS), Studienberechtigte 1999, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), durch Rundung Abweichung von 100 % möglich.

nichtakademische Berufsausbildung: Ende Dezember 2005 studieren danach 41% der Berechtigten an Fachhochschulen oder Universitäten. Im Wintersemester 2005/2006 ist dort nahezu die Hälfte der weiblichen Studienberechtigten (48%) und jeder dritte Mann (34%) eingeschrieben – der bereits angetretene Wehr- und Zivildienst (35%) wirkt hier in erster Linie „studienaufschiebend“: Denn 76% davon beabsichtigt anschließend zu studieren. Weiterhin hat bereits ein knappes Fünftel der befragten Studienberechtigten (18%; Frauen: 22%, Männer: 13%) eine nichtakademische Berufsausbildung begonnen: Jeder Zehnte ist in einer betrieblichen Ausbildung (Frauen: 12%, Männer: 8%). Fast 5% werden schulisch ausgebildet an einer Berufsfachschule oder Schule des Gesundheitswesens (Frauen: 7%, Männer: 2%). Weitere 2% der Abiturienten absolvieren die studienähnliche Ausbildung an einer Berufsakademie oder besuchen in der Beamtenausbildung eine Verwaltungsfachhochschule (1%); die Anteile zwischen Frauen und Männer unterscheiden sich jeweils kaum. Unmittelbar berufstätig geworden sind zu diesem Zeitpunkt nahezu 5% oder 18.800 der Abiturienten. Als arbeitslos bezeichneten sich wenige Studienberechtigte (3%). Verzögernd auf die Aufnahme eines Studiums oder Ausbildung wirken Praktikum (3%) aber auch sog. „Sonstige Tätigkeiten“, in denen sich gut sechs Monate nach Schulabgang knapp 13% der Studienberechtigten befinden (Frauen: 17%, Männer: 7%); das sind etwa Jobben, freiwilliges soziales Jahr, Haus-

halts-, Au pair-Tätigkeit oder andere Auslandsaufenthalte (vgl. **Übersicht 24**).

Hochgerechnet sind rund 41.000 der Studienberechtigten des Jahres 2005 direkt im Entlassjahr in das duale System übergegangen. Zusätzlich äußerte eine weitere Gruppe der Befragten von 3% die feste Absicht, noch zu einem späteren Zeitpunkt eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen. Im dualen System möchten somit nach dem Erwerb der Studienberechtigung insgesamt 53.000 oder fast jeder siebte des Absolventenjahrgangs 2005 ausgebildet werden. Nach wie vor ist die betriebliche Ausbildung damit die häufigste von jungen Leuten mit Studienoption gewählte Berufsausbildung außerhalb der Hochschulen.¹⁶⁵⁾ Was die Bedeutung des dualen Systems unterstreicht ist darüber hinaus: Eine mit 13% gleich große Gruppe der befragten Studienberechtigten 2005 hatte zudem angegeben, dass sie bereits vor dem Schulbesuch und Erwerb der Hochschulreife eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen hat.

¹⁶⁵⁾ Deren Anteil lag allerdings bei den Jahrgängen bis 1999 noch bei etwa einem Fünftel aller Studienberechtigten; vgl. Heine, Christoph; Spangenberg, Heike; Sommer, Dieter: Studienberechtigte 2004: Übergang in Studium, Ausbildung und Beruf. Ergebnisse der Befragung der Studienberechtigten 2004 ein halbes Jahr nach Schulabgang im Länder- und Zeitvergleich. HIS Kurzinformation A5/2006, Hannover, 2006.

Die Neigung zum späteren Studium ist bei dual Ausgebildeten mit Studienoption (Jahrgang 2005) weiter rückläufig. Eine feste Studienabsicht äußerten lediglich 12 % der jungen Leute in betrieblicher Ausbildung¹⁶⁶⁾; gering sind hier auch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen (14% bzw. 11%). Zum Vergleich: Vom Studienberechtigtenjahrgang 2004 hatten noch 16 % derjenigen in betrieblicher Ausbildung eine solche feste Studienabsicht angegeben. Vom Jahrgang 1994 planten sogar vor allem männliche (49%) aber auch weibliche Auszubildende (36%) in großem Umfang, ihren besonders aufwändigen Ausbildungsweg an Fachhochschule oder Hochschule fortzusetzen.

Angesichts der Frage betriebliche Ausbildung statt Studium interessieren vor allem die Motive jener Abiturienten des Entlassjahres 2005 mit betrieblicher Ausbildung für ihre Wahl, dem Studium eine Absage zu erteilen. Ihren Ausbildungsweg begründen diese vor allem mit persönlichen Interessen sowie ihren Fähigkeiten und Neigungen (vgl. **Übersicht 25**). Bei den Argumenten pro berufliche Ausbildung möchten nahezu zwei Drittel „möglichst bald selbst Geld verdienen“. Weiterhin fast die Hälfte dieser Befragten (Frauen: 46%, Männer 39%) führten an, dass sie eine „praktische Tätigkeit mehr interessiert als ein theoretisches Studium“. Und noch ein knappes Drittel hat schon „ein festes Berufsziel vor Augen, das ein Studium nicht voraussetzt“. Danach folgt als Motiv für den Studienverzicht „Studium dauert mir zu lange“, sowie Begründungen, die sich auf die Finanzierung des Studiums richten: Unterschiedlich betroffen („übersteigt meine finanziellen Möglichkeiten“) sahen sich danach im Falle der Einführung von Studiengebühren Frauen mit 30% und Männer mit 17%; es wird auf „fehlende persönliche finanzielle Vor-

aussetzungen“ verwiesen (Frauen: 20%, Männer: 18%) oder man ist nicht bereit, „wegen des Darlehensanteils des BAföG Schulden zu machen“.

2.2.3 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Im Folgenden werden Strukturen und Entwicklungen der Auszubildendenbestandszahlen (über alle Ausbildungsjahre) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (Erhebung zum 31. Dezember) betrachtet. Ende 2005 standen 1.553.437 Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1.210.178 auf die alten Länder sowie 343.259 auf die neuen Länder und Berlin (vgl. **Übersicht 26**). Erneut ist somit sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern die Zahl der Auszubildenden zurückgegangen (-3.846 bzw. -6.781 Auszubildende). Insgesamt ergibt sich damit ein Rückgang um 0,7% gegenüber dem Vorjahr, der geringer ausfällt als in den Jahren zuvor; in den neuen Ländern fällt der Rückgang (-1,9%) allerdings im Vergleich zu 2003 (-1,4%) wieder etwas stärker aus.

Die Entwicklungen unterscheiden sich in den Ausbildungsbereichen (vgl. **Übersicht 27**). Im Ausbildungsbereich der Freien Berufe setzt sich der seit 2003 zu beobachtende überproportionale Rückgang fort (2005: -6,0% im Vergleich zum Vorjahr). In den neuen Ländern geht die Zahl der Auszubildenden hier etwas stärker zurück als in den alten. Dies gilt ebenso für die Handwerksberufe, bei denen seit 1998 durchgängig überproportionale Rückgänge zu verzeichnen sind (2005: neue Länder -4,6% bzw. alte Länder -1,9%). In den Ausbildungsbereichen Landwirtschaft und Seeschifffahrt sind dagegen Zuwächse zu verzeichnen (+2,3% bzw. +31,4%); insgesamt befinden sich allerdings in der Seeschifffahrt nur 640 Jugendlichen in einer Ausbildung. Hinsichtlich der Bereiche Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft ist auf-

¹⁶⁶⁾ Von den Studienberechtigten 2005 in schulischer Berufsausbildung gaben 23% eine solche feste Studienabsicht an.

Übersicht 25: Wichtige Studienverzichtsgründe von Männern und Frauen mit Studienberechtigung (Jahrgang 2005) mit betrieblicher Ausbildung in Prozent¹⁾

Als ausschlaggebende Gründe wurden genannt: (Mehrfachnennungen möglich)	Männer	Frauen
Ich möchte möglichst bald selbst Geld verdienen	64	67
Mich interessiert eine praktische Tätigkeit mehr als ein theoretisches Studium	39	46
Ich hatte bereits ein festes Berufsziel vor Augen, das kein derartiges Studium voraussetzt	33	41
Fachhochschul- oder Hochschulstudium dauert mir zu lange	29	30
Falls Studiengebühren eingeführt werden, übersteigt dies meine finanziellen Möglichkeiten	17	30
Ich hatte nie die Absicht zu studieren	24	17
Mir fehlen die finanziellen Voraussetzungen für ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium	18	20
Ich bin nicht bereit, wegen des Darlehensanteils des BAföG Schulden zu machen	9	14

¹⁾ Studienberechtigte im Dezember 2005 in betrieblicher Berufsausbildung oder angestrebt sowie Abschluss bereits vor Hochschulreife; vorgegeben waren vierzehn Gründe.

Quelle: Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS): Studienberechtigte 2005; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 26: Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2005

Jahr	Auszubildende (1., 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr)		
	insgesamt	männlich	weiblich
Alte Länder¹⁾			
1996	1.182.428	707.533	474.895
1997	1.201.867	717.038	484.829
1998	1.240.448	738.850	501.598
1999	1.279.602	756.728	522.874
2000	1.297.202	761.514	535.688
2001	1.296.327	757.814	538.513
2002	1.255.634	733.405	522.229
2003	1.226.492	721.960	504.532
2004	1.214.024	722.251	491.773
2005	1.210.178	724.399	485.779
Neue Länder²⁾			
1996	409.799	251.221	158.578
1997	420.813	257.401	163.412
1998	417.316	255.255	162.061
1999	418.727	254.318	164.409
2000	404.815	245.159	159.656
2001	388.342	235.681	152.661
2002	366.807	223.696	143.111
2003	355.137	217.151	137.986
2004	350.040	214.813	135.227
2005	343.259	212.036	131.223
Bundesgebiet			
1996	1.592.227	958.754	633.473
1997	1.622.680	974.439	648.241
1998	1.657.764	994.105	663.659
1999	1.698.329	1.011.046	687.283
2000	1.702.017	1.006.673	695.344
2001	1.684.669	993.495	691.174
2002	1.622.441	957.101	665.340
2003	1.581.629	939.111	642.518
2004	1.564.064	937.064	627.000
2005	1.553.437	936.435	617.002

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 41, Seite 127.

¹⁾ Alte Länder ohne Berlin.
²⁾ Neue Länder und Berlin.

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

grund einer in 2005 erfolgten Neuordnung der zuständigen Stellen für einige Berufe (mit entsprechender veränderter statistischer Zuordnung der Ausbildungsverträge) der Vorjahresvergleich nur bedingt möglich.

Die Struktur der Ausbildungsplätze zwischen den neuen und alten Ländern hat sich in den letzten Jahren angenähert. Über 50 % der Auszubildenden befinden sich hier wie da in einer Ausbildung in Berufen des Ausbildungsbereichs Industrie und Handel, rund 30 % in Handwerksberufen und knapp 3 % in Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes. Die größte Differenz besteht noch bei den Freien Berufen, die in den alten Ländern 9,5 % aller Auszubildenden umfassen, in den neuen Ländern nur 4,6 % (vgl. **Übersicht 28**). Die Bereiche Landwirtschaft und Hauswirtschaft

nehmen in den neuen Ländern mit 4,0 % und 1,3 % höhere Anteile ein als in den alten Ländern (2,3 % und 0,6 %); beide Bereiche fallen allerdings insgesamt vergleichsweise gering aus.

Im Untersuchungszeitraum von 1996 bis 2005 wurden 64 Ausbildungsberufe neu geschaffen. In diesen Berufen werden im Jahr 2005 135.516 Jugendliche ausgebildet, dies entspricht einem Anteil von 8,7 % aller Auszubildenden (vgl. **Übersicht 29**). Mit jeweils mehr als 20.000 Auszubildenden sind die Berufe Mechatroniker/Mechatronikerin und Fachinformatiker/Fachinformatikerin sowie mit jeweils knapp 10.000 Auszubildenden die Automobilkaufleute und Mediengestalter /Mediengestalterinnen für Digital- und Printmedien die am stärksten besetzten neuen Berufe. Sowohl bei den Mechatronikern als auch bei den Automobilkaufleuten ist die Zahl der Auszubildenden seit 1998 (Jahr des Inkrafttretens der Ausbildungsordnung) stetig gestiegen und scheint sich derzeit bei ca. 22.000 bzw. 9.800 Auszubildenden zu stabilisieren. In den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin (neu seit 1997) sowie Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (neu seit 1998) ist die Auszubildendenzahl nach einem anfänglich starken Anstieg bis auf 24.915 bzw. 12.464 Auszubildenden im Jahr 2002 wieder auf 20.187 bzw. 9.524 zurück gegangen. Auch in den anderen IT-Berufen sind solche Rückgänge zu verzeichnen. Insgesamt bleibt ein Großteil der neuen Ausbildungsberufe auch nach dem dritten Jahr seit seiner Neuordnung vergleichsweise gering besetzt. Eine Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe trifft allerdings nicht allein bei den neuen Ausbildungsberufen zu, sondern ist für die duale Berufsausbildung insgesamt zu beobachten; in 60 % der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe befinden sich weniger als 1.000 Jugendliche in einer dualen Berufsausbildung.

Der Frauenanteil beträgt in den neuen Berufen ähnlich wie im Vorjahr 22,2 % (vgl. **Übersicht 29**), sie sind somit in den neuen Berufen deutlich unterrepräsentiert.¹⁶⁷⁾ Sehr hohe Anteile haben die weiblichen Auszubildenden in den Medienberufen und in einigen neuen kaufmännischen Berufen, wie zum Beispiel bei den Kaufleuten im Gesundheitswesen (70,6 %) und den Veranstaltungskaufleuten (63,3 %). Die kaufmännischen IT-Berufe Informations- und Telekommunikationssystemkaufleute (23,7 %) sowie Infor-

¹⁶⁷⁾ Die vergleichsweise geringe Repräsentanz von Frauen in neuen Ausbildungsberufen zeigt sich nicht alleine in technischen Ausbildungsberufen (siehe Uhly, Alexandra: Strukturen und Entwicklungen im Bereich technischer Ausbildungsberufe des dualen Systems der Berufsausbildung. Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 2/2007, Bonn 2007 (erscheint demnächst unter <http://technologische-leistungsfähigkeit.de>), sondern auch im kaufmännischen, verwaltenden und dienstleistenden Bereich (siehe Dorsch-Schweitzer, Marlies: Die Ambivalenz moderner Beruflichkeit für Frauen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 5/2004, Seite 43–46.

Übersicht 27: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1996–2005

Jahr	Auszubildende							
	Insgesamt	davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel ¹⁾	Handwerk	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst ²⁾	Landwirtschaft	Hauswirtschaft ³⁾	Seeschifffahrt
Anzahl								
Alte Länder ohne Berlin								
1996	1.182.428	528.514	449.945	136.597	34.884	23.695	8.476	317
1997	1.201.867	548.637	451.680	132.650	33.901	25.483	9.185	331
1998	1.240.448	584.680	454.772	128.474	35.319	27.000	9.843	360
1999	1.279.602	627.160	455.142	125.408	35.000	27.176	9.392	324
2000	1.297.202	653.000	448.560	125.802	34.482	26.025	8.989	344
2001	1.296.327	669.347	430.892	127.888	34.136	25.006	8.718	340
2002	1.255.634	651.727	407.028	129.515	34.156	24.337	8.523	348
2003	1.226.492	639.925	392.392	127.449	32.686	25.195	8.485	360
2004	1.214.024	639.214	384.258	121.582	33.213	26.628	8.685	444
2005 ⁴⁾	1.210.178	649.818	377.125	114.484	32.964	27.455	7.733	599
Neue Länder und Berlin								
1996	409.799	178.808	177.868	23.996	14.491	10.198	4.427	11
1997	420.813	187.647	179.224	23.938	13.711	11.931	4.352	10
1998	417.316	194.204	170.209	22.664	12.864	13.090	4.254	31
1999	418.727	205.856	161.730	21.191	12.456	13.209	4.246	39
2000	404.815	207.812	147.602	20.445	11.838	12.896	4.180	42
2001	388.342	206.794	133.589	19.698	11.316	12.524	4.389	32
2002	366.807	198.431	120.824	19.296	11.080	12.717	4.421	38
2003	355.137	198.444	109.973	18.282	10.653	13.096	4.652	37
2004	350.040	198.700	104.913	17.129	10.807	13.770	4.678	43
2005 ⁴⁾	343.259	198.399	100.058	15.936	10.402	13.857	4.566	41
Bundesgebiet								
1996	1.592.227	707.322	627.813	160.593	49.375	33.893	12.903	328
1997	1.622.680	736.284	630.904	156.588	47.612	37.414	13.537	341
1998	1.657.764	778.884	624.981	151.138	48.183	40.090	14.097	391
1999	1.698.329	833.016	616.872	146.599	47.456	40.385	13.638	363
2000	1.702.017	860.812	596.162	146.247	46.320	38.921	13.169	386
2001	1.684.669	876.141	564.481	147.586	45.452	37.530	13.107	372
2002	1.622.441	850.158	527.852	148.811	45.236	37.054	12.944	386
2003	1.581.629	838.369	502.365	145.731	43.339	38.291	13.137	397
2004	1.564.064	837.914	489.171	138.711	44.020	40.398	13.363	487
2005 ⁴⁾	1.553.437	848.217	477.183	130.420	43.366	41.312	12.299	640

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 42, Seite 128.

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.

⁴⁾ Im Jahr 2005 wurde in Berufen der Hauswirtschaft und des öffentlichen Dienstes in einzelnen Ländern eine neue Zuordnung der Zuständigen Stellen vorgenommen (zum Teil bei der IHK erfasst), d. h. einige zuvor unter „Hauswirtschaft“ oder „Öffentlicher Dienst“ erfasste Ausbildungsverträge sind im Jahr 2005 dem Bereich „Industrie und Handel“ zuberechnet; damit ist nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren gegeben.

Übersicht 28: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern¹⁾ 2004 und 2005 in Prozent

Ausbildungsbereich	alte Länder		neue Länder	
	2004	2005	2004	2005
Industrie und Handel	52,7	53,7	56,8	57,8
Darunter:				
Gewerbliche Berufe ²⁾	19,3	19,5	25,4	26,1
Dienstleistungs- und technische Berufe ³⁾	33,3	34,2	31,3	31,7
Handwerk	31,7	31,2	30,0	29,1
Freie Berufe	10,0	9,5	4,9	4,6
Öffentlicher Dienst	2,7	2,7	3,1	3,0
Landwirtschaft	2,2	2,3	3,9	4,0
Hauswirtschaft	0,7	0,6	1,3	1,3
Seeschifffahrt	0,04	0,05	0,01	0,01

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 43, Seite 129.

¹⁾ alte Länder ohne Berlin, neue Länder inklusive Berlin.

²⁾ Berufsbereiche I–III der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes (1992).

³⁾ Berufsbereiche IV und V der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes (1992).

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

matikkaufmann/Informatikkauffrau (18,2%) weisen relativ geringe Frauenanteile auf.

Der Anteil weiblicher Auszubildender hat sich insgesamt mit 39,7% gegenüber dem Vorjahr kaum verändert, er unterscheidet sich deutlich nach den Ausbildungsbereichen (vgl. **Übersicht 30**). Im Bereich der Hauswirtschaft und der Freien Berufe liegt er über 90%. In den Berufen des öffentlichen Dienstes liegt der Frauenanteil seit mehreren Jahren bei 63%–65% an allen Auszubildenden. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel entspricht er ungefähr dem Gesamtdurchschnitt von knapp 40%. Im Handwerk liegt der Frauenanteil dagegen unverändert deutlich unterproportional bei 22,9%. Er liegt dort etwas höher als in früheren Jahren (im Jahre 1996: 19,3%), jedoch nur bedingt durch die starken Rückgänge bei den männlich dominierten Berufen im Bau- und Ausbaugewerbe. Auch in der Landwirtschaft ist der Frauenanteil an allen Auszubildenden vergleichsweise niedrig und beträgt im Jahr 2005 ca. 23%, er geht dort seit 1990 kontinuierlich zurück (1996: 31,7%).

Die Anteile junger Frauen an allen Auszubildenden in männlich dominierten Berufen beträgt in Deutschland im Jahr 2005 insgesamt 9,7% und ist damit gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Von allen Frauen werden 11,8% in diesen Berufen ausgebildet; dieser Anteil hat in den alten Ländern bis 1989 zugenommen (1977: 2,6%, 1989: 9,7%) und schwankt seither zwischen rund 9% und 10%; 47.056 junge Frauen erhalten in den alten Ländern jetzt eine solche Ausbildung (1991: 55.955, vgl. **Übersicht 31**). Hinsichtlich der Frauenanteile in den männlich oder weiblich dominierten Berufen haben sich zwischen den alten

und neuen Ländern weiterhin Annäherungen ergeben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen ist in den neuen Ländern und Berlin mit 19,4% im Jahr 2005 noch vergleichsweise hoch, allerdings gegenüber dem Jahr 1991 (27,5%) deutlich zurückgegangen. Trotz vielfältiger Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen geht der Anteil der weiblichen Auszubildenden in einigen dieser Berufe sogar zurück; zum Beispiel in dem IT-Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin von 12,1% (1997) auf 7,4% (2005). War noch bis Ende der 80er-Jahre ein Anstieg des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen zu beobachten, so zeigt sich insgesamt die geschlechtsspezifische berufliche Segregation in der dualen Berufsausbildung seit den 90er-Jahren nahezu unverändert.¹⁶⁸⁾

Die in 2005 am stärksten besetzten Berufe waren – wie in den Vorjahren – der Kraftfahrzeugmechatroniker/die Kraftfahrzeugmechatronikerin sowie der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel (vgl. **Übersicht 32**) mit jeweils fast 5% aller Auszubildenden. Es folgten mit 3,9% die Bürokaufleute, die in Industrie/Handel und im Handwerk ausgebildet werden. Insgesamt umfassen im Jahr 2005 die zehn am stärksten besetzten Berufe 32,7% aller Auszubildenden. Bei der Aufgliederung nach Geschlecht ergeben

¹⁶⁸⁾ Zur geschlechtsspezifischen Segregation in der dualen Berufsausbildung insgesamt, wie auch zu den Frauenanteilen in den technischen Ausbildungsberufen siehe: Uhly, Alexandra: Strukturen und Entwicklungen im Bereich technischer Ausbildungsberufen des dualen Systems der Berufsausbildung. a.a.O.

Übersicht 29: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 2004 und 2005

In Kraft getreten	Neue Berufe	Auszubildende 2004			Auszubildende 2005		
		insgesamt		davon weiblich	insgesamt		davon weiblich
		Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
1996 ¹⁾	Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin	97	42	43,3	104	41	39,4
	Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	1.740	518	29,8	1.598	445	27,8
1997	Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin	81	0	0,0	85	0	0,0
	Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	977	23	2,4	671	11	1,6
	Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	3.640	279	7,7	3.666	300	8,2
	Fluggerätelektroniker/Fluggerätelektronikerin ²⁾	417	28	6,7	394	29	7,4
	Industrie-Isolierer/Industrie-Isoliererin	224	0	0,0	203	0	0,0
	IT - Berufe	40.669	4.857	11,9	38.666	4.121	10,7
	davon:						
	Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	5.478	1.141	20,8	4.723	860	18,2
	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	8.097	331	4,1	7.526	296	3,9
	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	6.463	1.665	25,8	6.230	1.479	23,7
	Fachinformatiker/Fachinformatikerin	20.631	1.720	8,3	20.187	1.486	7,4
	Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin	94	0	0,0	111	0	0,0
	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	1.680	1.089	64,8	1.531	1.021	66,7
	Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	321	4	1,2	387	11	2,8
	Spielzeughersteller/Spielzeugherstellerin	17	14	82,4	11	8	72,7
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie ³⁾	373	5	1,3	401	8	2,0
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau	9.761	4.147	42,5	9.803	4.180	42,6
	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste ⁴⁾	1.611	1.237	76,8	1.663	1.306	78,5
	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2.289	247	10,8	2.472	250	10,1
	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	3.787	2.063	54,5	4.615	2.494	54,0
	Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin	420	280	66,7	362	244	67,4
	Glasbläser/Glasbläserin	2	1	50,0	1	1	100,0
	Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	756	469	62,0	759	483	63,6
	Mechatroniker/Mechatronikerin	21.429	713	3,3	22.164	791	3,6
	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	9.751	5.140	52,7	9.524	4.868	51,1
	Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	562	116	20,6	529	119	22,5
	Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr	325	249	76,6	339	250	73,7
	1999	Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin	95	0	0,0	60	0
Informationselektroniker/Informationselektronikerin		4.368	74	1,7	3.896	58	1,5
Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin		42	0	0,0	46	0	0,0
Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik		752	92	12,2	726	83	11,4
2000	Bühnenmaler und Bühnenplastiker/ Bühnenmalerin und Bühnenplastikerin	137	100	73,0	139	100	71,9
	Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	152	48	31,6	166	54	32,5
	Fachkraft für Wasserwirtschaft	41	15	36,6	18	6	33,3
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin Glastechnik	296	8	2,7	300	6	2,0
2001	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	2.034	1.448	71,2	2.344	1.654	70,6
	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	2.781	1.608	57,8	2.986	1.638	54,9
	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	3.013	1.939	64,4	3.479	2.202	63,3
2002	Bodenleger/Bodenlegerin	553	5	0,9	678	10	1,5
	Fachkraft für Abwassertechnik	1.062	108	10,2	1.292	127	9,8
	Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	418	50	12,0	513	51	9,9
	Fachkraft für Rohr-, Kanal-, und Industrieservice	160	2	1,3	216	4	1,9
	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.282	243	19,0	1.695	330	19,5
	Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	377	16	4,2	467	17	3,6
	Fachkraft im Fahrbetrieb	41	14	34,1	86	21	24,4
	Maskenbildner/Maskenbildnerin	142	131	92,3	141	129	91,5

noch Übersicht 29: Auszubildende in neuen Berufen nach Geschlecht 2004 und 2005

In Kraft getreten	Neue Berufe	Auszubildende 2004			Auszubildende 2005		
		insgesamt		davon weiblich	insgesamt		davon weiblich
		Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
2003	Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	1.393	109	7,8	2.311	180	7,8
	Bestattungsfachkraft	174	65	37,4	293	122	41,6
	Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme	96	2	2,1	169	5	3,0
	Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin	4.669	299	6,4	6.777	437	6,4
	Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau	82	31	37,8	135	42	31,1
	Kosmetiker/Kosmetikerin	832	824	99,0	1.139	1.125	98,8
	Systeminformatiker/Systeminformatikerin	244	9	3,7	391	23	5,9
2004	Bauwerksmechaniker/Bauwerksmechanikerin für Abbruch- und Betontrenntechnik	17	0	0,0	28	0	0,0
	Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	166	4	2,4	548	32	5,8
	Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin	462	11	2,4	1.356	29	2,1
	Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin	603	35	5,8	2.301	158	6,9
	Schädlingsbekämpfer/Schädlingsbekämpferin	18	1	5,6	43	3	7,0
	Insgesamt	127.525	28.812	22,6	135.516	30.031	22,2
2005	Änderungsschneider/Änderungsschneiderin				93	79	84,9
	Fachkraft Agrarservice				122	3	2,5
	Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit				386	291	75,4
	Servicefahrer/Servicefahrerin				91	21	23,1
	Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin				26	10	38,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 44, Seite 130f.

) der in 1996 neu geschaffene Ausbildungsberuf Werbe- und Mediovorlagenhersteller/Werbe- und Mediovorlagenherstellerin wurde 1998 wieder aufgehoben.

) Seit 2003 Elektroniker/Elektronikerin für Luftfahrttechnische Systeme.

) Neue Fachrichtung vorgefertigte Betonerzeugnisse.

) Ab 2000 zusätzliche Fachrichtung Medizinische Dokumentation.

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

Übersicht 30: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 2005 in Prozent

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Hauswirtschaft ¹⁾	Seeschifffahrt
Prozent								
1996	39,8	43,5	19,3	95,0	59,2	31,7	95,4	5,5
1997	39,9	43,5	19,8	95,3	62,3	30,7	95,0	7,3
1998	40,0	43,1	20,6	95,3	62,9	29,7	94,9	5,9
1999	40,5	43,4	21,3	95,5	63,0	28,5	94,6	4,4
2000	40,9	43,2	21,9	95,6	64,4	28,5	94,6	5,4
2001	41,0	42,4	22,4	95,6	64,6	27,2	94,1	6,2
2002	41,0	41,4	22,6	95,6	65,3	26,4	93,8	5,6
2003	40,6	40,5	22,7	95,5	64,9	25,2	93,0	4,3
2004	40,1	39,8	22,7	95,3	64,2	24,1	92,8	4,3
2005	39,7	39,5	22,9	95,1	63,4	23,2	92,5	4,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 45, Seite 132.

) Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

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

Übersicht 31: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2005

Gruppe der Ausbildungsberufe ¹⁾	Weibliche Auszubildende ²⁾							
	Insgesamt, Anzahl				Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden, in Prozent ³⁾			
	Alte Länder			Neue Länder	Alte Länder			Neue Länder
	1977	1991	2005	2005	1977	1991	2005	2005
Männlich dominierte Berufe (0–20 % weibliche Auszubildende)	13.191	55.955	47.056	25.458	2,6	9,5	9,7	19,4
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20–40 % weibliche Auszubildende)	26.764	40.499	39.099	7.261	5,2	6,9	8,0	5,5
Gemischt besetzte Berufe (40–60 % weibliche Auszubildende)	105.260	161.951	113.377	25.138	20,6	27,6	23,3	19,2
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60–80 % weibliche Auszubildende)	119.022	93.044	74.952	22.882	23,3	15,9	15,4	17,4
Weiblich dominierte Berufe (80–100 % weibliche Auszubildende)	246.011	235.014	211.295	50.484	48,2	40,1	43,5	38,5
Insgesamt	510.248	586.463	485.779	131.223	100,0	100,0	100,0	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 46, Seite 132.

¹⁾ Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahre 1977 oder später (für die Berufe, die nach 1977 zum ersten Mal auftreten).

²⁾ 1977 alte Länder einschließlich Berlin/West; ab 1991 alte Länder ohne Berlin, neue Länder mit Berlin.

³⁾ Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich.

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

sich andere Schwerpunkte, da dann Berufe, die überwiegend von Männern bzw. Frauen besetzt sind, stärker in den Vordergrund rücken. Bei den Männern bleibt der Kraftfahrzeugmechatiker der am stärksten besetzte Beruf (8,0% aller männlichen Auszubildenden, **Übersicht 32**). Danach folgen Industriemechaniker (5,3%), Elektroniker (3,7%) sowie Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik (3,6%). Auch zwei kaufmännische Berufe sind bei den Männern unter den zehn am stärksten besetzten Berufe vertreten; der Kaufmann im Einzelhandel (3,5%) und der Kaufmann im Groß- und Außenhandel (2,4%). Der neue Beruf Fachinformatiker liegt in 2005 bei den männlichen Auszubildenden auf dem dreizehnten Rangplatz (2,0%). Insgesamt umfassen bei den Männern die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 37,5% aller Auszubildenden. Bei den Frauen gehören die kaufmännischen Berufe Bürokauffrau und Kauffrau im Einzelhandel zu den am stärksten besetzten Berufe (jeweils 6 bis 7% aller weiblichen Auszubildenden, vgl. **Übersicht 32**). Eine große Rolle spielen auch die Berufe aus dem Gesundheitsbereich: Arzthelferin¹⁶⁹⁾ und Zahnmedizinische Fachangestellte (zweiter und fünfter Platz bzw. 6,8% und 5,7%). Das Handwerk ist

außer mit der Friseurin (5,8%) auch mit der Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (4,7%) vertreten. Insgesamt umfassen die zehn mit jungen Frauen am stärksten besetzten Berufe bereits 53,3% aller weiblichen Auszubildenden.

In Berufen für Menschen mit Behinderungen (§ 48 BBiG und § 42b HwO) werden 40.948 Auszubildende (14.899 Neuabschlüsse) ausgebildet; sie machen im Jahr 2005 einen Anteil von 2,6% aller Auszubildenden aus (vgl. **Übersicht 33**). Deren Anteil ist somit seit 1991 (0,7%) stark angestiegen. Insbesondere in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) findet man Auszubildende in diesen Berufen (2005: 5,5%; 1991: 0,7%). In solchen Berufen wird zunehmend im Handwerk (12.663) und in Industrie und Handel (15.838) ausgebildet. Im Bereich der Hauswirtschaft haben im Jahr 2005 6.893 Jugendliche solche Verträge nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG 2005; § 48 BBiG a.F.) bzw. nach § 42m Handwerksordnung (HwO 2005, § 42b HwO a.F.) abgeschlossen; die übrigen findet man in der Landwirtschaft (5.554). Im öffentlichen Dienst und in den Freien Berufen werden keine Jugendliche nach diesen Vorschriften ausgebildet.

¹⁶⁹⁾ Für diesen Ausbildungsberuf gilt seit 2006 eine neue Bezeichnung: Medizinischer Fachangestellter/medizinische Fachangestellte.

Übersicht 32: Die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2005

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Auszubildende insgesamt ³⁾	Anteil an allen Auszubildenden	Neuabschlüsse insgesamt ⁴⁾	Anteil an allen Neuabschlüssen
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin ¹⁾	Handwerk/Industrie und Handel	76.089	4,9	21.539	3,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	71.910	4,6	30.862	5,5
Bürokaufmann/Bürokauffrau	Industrie und Handel/ Handwerk	60.212	3,9	22.314	4,0
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	Industrie und Handel	51.650	3,3	14.165	2,5
Industriekaufmann/Industriekauffrau	Industrie und Handel	50.949	3,3	18.304	3,3
Arzthelfer/Arzthelferin	Freie Berufe	42.537	2,7	14.366	2,6
Koch/Köchin	Industrie und Handel	41.526	2,7	17.219	3,1
Friseur/Friseurin	Handwerk	39.484	2,5	15.608	2,8
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	38.545	2,5	14.440	2,6
Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte ²⁾	Freie Berufe	35.592	2,3	11.296	2,0
Zusammen		508.494	32,7	180.113	32,3
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Auszubildende Männer	Anteil an allen männlichen Auszubildenden	Neuabschlüsse für männliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für männliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechatroniker ¹⁾	Handwerk/Industrie und Handel	74.547	8,0	21.028	6,4
Industriemechaniker	Industrie und Handel	49.883	5,3	13.631	4,2
Elektroniker ¹⁾	Handwerk	34.411	3,7	9.663	3,0
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ¹⁾	Industrie und Handel Handwerk	33.529	3,6	9.857	3,0
Kaufmann im Einzelhandel	Industrie und Handel	32.755	3,5	13.864	4,2
Koch	Industrie und Handel	31.949	3,4	13.419	4,1
Metallbauer	Handwerk	25.836	2,8	7.819	2,4
Maler und Lackierer ²⁾	Handwerk	23.380	2,5	8.524	2,6
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	22.614	2,4	8.440	2,6
Tischler	Handwerk	21.795	2,3	8.687	2,7
Zusammen		350.699	37,5	114.932	35,2
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Auszubildende Frauen	Anteil an allen weiblichen Auszubildenden	Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für weibliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	Industrie und Handel/ Handwerk	43.252	7,0	15.860	6,8
Arzthelferin	Freie Berufe	42.218	6,8	14.245	6,1
Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	39.155	6,3	16.998	7,3
Friseurin	Handwerk	35.716	5,8	13.843	6,0
Zahnmedizinische Fachangestellte ²⁾	Freie Berufe	35.437	5,7	11.233	4,8
Industriekauffrau	Industrie und Handel	31.112	5,0	11.115	4,8
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Handwerk	28.938	4,7	11.622	5,0
Kauffrau für Bürokommunikation	Industrie und Handel	27.926	4,5	10.773	4,6
Hotelfachfrau	Industrie und Handel	22.794	3,7	9.241	4,0
Verkäuferin	Industrie und Handel	22.294	3,6	12.209	5,3
Zusammen		328.842	53,3	127.139	54,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 47, Seite 133.

¹⁾ Inklusive Vorgängerberufe.

²⁾ Nicht enthalten sind Auszubildende im 2003 neu geschaffenen Beruf Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin, der auf die Ausbildung zum Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin angerechnet werden kann.

³⁾ Bestand an Auszubildenden im Jahr 2005 (1., 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr)

⁴⁾ Zwischen dem 1. Januar und 31. Dezember 2005 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (die am 31. Dezember noch bestanden haben).

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

Übersicht 33: Gesamtzahl der Auszubildenden in Berufen für Menschen mit Behinderungen¹⁾, 1991 bis 2005

Jahr	Deutschland		Alte Länder ²⁾		Neue Länder ³⁾	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
1991	10.958	0,7	9.059	0,7	1.899	0,7
1992	13.785	0,8	9.305	0,7	4.480	1,4
1993	17.954	1,1	10.165	0,8	7.789	2,3
1994	21.136	1,3	10.862	0,9	10.274	2,9
1995	23.816	1,5	11.365	1,0	12.451	3,2
1996	26.258	1,6	12.048	1,0	14.210	3,5
1997	28.331	1,7	13.074	1,1	15.257	3,6
1998	29.066	1,8	14.177	1,1	14.889	3,6
1999	30.027	1,8	15.236	1,2	14.791	3,5
2000	30.621	1,8	16.177	1,2	14.444	3,6
2001	32.400	1,9	17.032	1,3	15.368	4,0
2002	34.810	2,1	18.173	1,4	16.637	4,5
2003	37.514	2,4	19.694	1,6	17.820	5,0
2004	40.201	2,6	21.460	1,8	18.741	5,4
2005	40.948	2,6	22.137	1,8	18.811	5,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 48, Seite 134.

¹⁾ Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG 2005 bzw. § 42m HwO 2005 (bis April 2005 § 48 BBiG a.F. bzw. § 42b HwO a.F.).

²⁾ ohne Berlin.

³⁾ inklusive Berlin.

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

2.2.4 Ausländische Jugendliche**AUSLÄNDISCHE AUSZUBILDENDE**

Folgende Analysen beruhen im Wesentlichen auf der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. Die dort verwendete Definition ausländischer Jugendlicher liegt den dargestellten Ergebnissen zugrunde. Als ausländische Jugendliche werden diejenigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit erfasst. Jugendliche, die sowohl über eine nicht-deutsche als auch eine deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, werden nicht als Ausländer gezählt. Ein Migrationshintergrund wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst.¹⁷⁰⁾ Die Berufsbildungsstatistik erfasst derzeit das Merkmal der Staatsangehörigkeit nur hinsichtlich der Auszubildendenbestände (über alle Lehrjahre) und nicht hinsichtlich der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge; auch die sonstigen Merkmale der Berufsbildungsstatistik, wie schulischen Vorbildung, Alter oder vorzeitige Vertragslösungen, werden nicht differenziert für Auszubildende mit deutscher und nicht-deutscher Staatsangehörigkeit erfasst. Deshalb lassen sich keine entsprechend differenzierenden Analysen für ausländi-

sche Auszubildende auf Basis der Berufsbildungsstatistik durchführen.

Im Jahr 2005 betrug die Anzahl ausländischer Auszubildender 67.602; dies sind 4,4% aller Auszubildender. Davon waren 66.968 in den alten Ländern (einschließlich Berlin) und 634 in den neuen Ländern in Ausbildung (vgl. **Übersicht 34**). In den neuen Ländern leben sehr wenige ausländische Jugendliche im entsprechenden Alter, sie machen dort nur 2,4% der 18- bis unter 21-Jährigen aus. In den alten Ländern (einschließlich Berlin) beträgt ihr Anteil 11,8% an der entsprechenden Altersgruppe. Damit sind sie sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern mit 5,3% bzw. 0,2% unter den Auszubildenden deutlich unterrepräsentiert. Der längerfristige Rückgang des Ausländeranteils unter den Auszubildenden – in den alten Ländern von 9,7% im Jahr 1995 auf 5,3% in 2005 – übertraf auch deutlich den Rückgang des Ausländeranteils an der Wohnbevölkerung, der vor allem aus dem Anstieg der Einbürgerungen resultierte.¹⁷¹⁾

Die Ausbildungsbeteiligungsquote – also der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen der Wohnbevölkerung – beträgt im Jahr 2005 23,7% und ist somit weniger als halb so groß wie die

¹⁷⁰⁾ Dabei dürfte die Anzahl der deutschen Auszubildenden mit Migrationshintergrund nicht unbeachtlich hoch sein. Allein schon die Einbürgerungen umfassen eine große Anzahl von Jugendlichen. Im Jahr 2004 sind 21.919 Jugendliche im Alter zwischen 16 und unter 23 eingebürgert worden (Einbürgerungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden 2005).

¹⁷¹⁾ Siehe hierzu Uhly, Alexandra; Granato, Mona: Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35(2006)3, Seite 51–55.

Übersicht 34: Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher sowie Ausländeranteil: Auszubildende und Bevölkerung, alte und neue Länder 2002–2005

	Bevölkerung 18- u. 21-Jährige			Auszubildende			Ausbildungs- beteiligungs- quote ¹⁾
	Ausländer	Insgesamt	Ausländer- anteil	Ausländer	Insgesamt	Ausländer- anteil	
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent	
2005							
alte Länder ²⁾	272.349	2.316.258	11,8	66.968	1.265.636	5,3	24,6
neue Länder ³⁾	13.468	551.659	2,4	634	287.801	0,2	4,7
Bundesgebiet	285.817	2.867.917	10,0	67.602	1.553.437	4,4	23,7
2004							
alte Länder ²⁾	271.758	2.268.902	12,0	71.527	1.270.811	5,6	26,3
neue Länder ³⁾	14.548	553.069	2,6	524	293.253	0,2	3,6
Bundesgebiet	286.306	2.821.971	10,1	72.051	1.564.064	4,6	25,2
2003							
alte Länder ²⁾	277.074	2.234.289	12,4	78.742	1.284.186	6,1	28,4
neue Länder ³⁾	15.178	560.922	2,7	463	297.443	0,2	3,1
Bundesgebiet	292.252	2.795.211	10,5	79.205	1.581.629	5,0	27,1
2002							
alte Länder ²⁾	288.452	2.253.005	12,8	84.838	1.314.817	6,5	29,4
neue Länder ³⁾	15.517	569.287	2,7	380	307.624	0,1	2,4
Bundesgebiet	303.969	2.822.292	10,8	85.218	1.622.441	5,3	28,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 30, Seite 113.

¹⁾ Da das Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger bei ca. 19 Jahren liegt, wird als ausbildungsrelevante Altersgruppe der Wohnbevölkerung nicht mehr die 15- bis unter 18-Jährigen, sondern die 18- bis unter 21-Jährigen herangezogen. Die Berufsbildungsstatistik erfasst das Alter der Ausbildungsanfänger insgesamt, nicht aber getrennt für die ausländischen und die deutschen Auszubildenden; deshalb kann die Quote nicht bezogen auf die einzelnen Altersjahrgänge berechnet werden. Berechnet man die Ausbildungsbeteiligungsquote analog für die deutschen Auszubildenden, so beträgt diese für Deutschland im Jahr 2005 57,5%.

²⁾ Inklusiv Berlin

³⁾ Ohne Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Bevölkerungsfortschreibung (Stichtag: 31. Dezember) und Berufsbildungsstatistik, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

der deutschen Jugendlichen¹⁷²⁾. In den alten Ländern ist diese Ausbildungsbeteiligungsquote somit erneut gesunken von 26,3% im Jahr 2004 auf 24,6% in 2005; in den neuen Ländern ist ein Anstieg zu verzeichnen, allerdings auf sehr niedrigem Niveau (2004: 3,6% und 2005: 4,7%).¹⁷³⁾

¹⁷²⁾ Die Berufsbildungsstatistik erfasst das Alter der Ausbildungsanfänger insgesamt, nicht aber getrennt für die ausländischen und die deutschen Auszubildenden; deshalb kann die Quote nicht bezogen auf die einzelnen Altersjahrgänge berechnet werden. Berechnet man die Ausbildungsbeteiligungsquote analog für die deutschen Auszubildenden, so beträgt diese für Deutschland im Jahr 2005 57,5%.

¹⁷³⁾ Im Berufsbildungsbericht 2004 wurde die Ausbildungsbeteiligungsquote für 2002 mit 34% ausgewiesen. Der große Unterschied zu dem Wert aus 2003 ist größtenteils auf eine veränderte Berechnungsweise zurückzuführen. Im Jahr 2002 wurden für die ausländische Bevölkerung die Daten des Ausländerzentralregisters verwendet, das die Anzahl ausländischer Jugendlicher vermutlich untererfasst, sodass nunmehr die Daten der Bevölkerungsfortschreibung verwendet werden. Siehe auch in: Uhly, Alexandra (2006): Zur Neuberechnung der Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher. Online veröffentlicht unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_bwp-3-2006_informationsbeitrag-uhly.pdf; Stand 10. Oktober 2006.

Die Anzahl der Auszubildenden ausländischer Staatsangehörigkeit nahm in 2005 gegenüber dem Vorjahr erneut ab und zwar um 4.449 (-6,2%). Der Rückgang der Anzahl der ausländischen Jugendlichen ist in den alten Ländern etwas stärker ausgefallen als der der deutschen, sodass der Anteil der ausländischen Auszubildenden dort gegenüber dem Vorjahr erneut geringfügig zurückging, nämlich von 5,6% auf 5,3%. In den neuen Ländern ist dieser bei 0,2% verblieben.

Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bildeten die Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (ca. 37%). Gegenüber dem Vorjahr war ihre Anzahl um 1.950 niedriger (-7,2%) und betrug 25.092 (vgl. **Übersicht 35**). Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Anzahl von Einbürgerungen weiterhin auf hohem Niveau verblieben ist. Auch bei allen anderen Nationalitäten waren niedrigere Auszubildendenzahlen zu verzeichnen. Nur ungefähr jeder vierte ausländische Auszubildende kam aus einem Land der Europäischen Union. Mit 8.009 Auszubildenden bilden dabei die Italiener die stärkste Gruppe. Neben den türkischen Auszubildenden kamen

Übersicht 35: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1993 bis 2005

Jahr/Ausbildungsbereich	Insgesamt										Davon nach Land der Staatsangehörigkeit												
	Anteil an allen Auszubildenden ¹⁾					EU-Staaten ²⁾ Darunter					ehemaliges Jugoslawien ⁴⁾					Sonstige Staatsangehörigkeit ⁵⁾							
	alte Länder		neue Länder			Anzahl	Griechenland	Italien	Polen ³⁾	Spanien	Türkei	ehemaliges Jugoslawien ⁴⁾	Sonstige Staatsangehörigkeit ⁵⁾	Griechenland		Italien		Polen ³⁾		Spanien		Türkei	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl									Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
1993	126.283	9,4	0,1	27.239	6.514	11.493	935	2.897	56.101	22.903	20.040												
1994	125.887	9,8	0,1	26.017	6.258	11.288	1.126	2.594	54.828	22.778	22.264												
1995	121.312	9,7	0,1	24.348	5.677	10.675	1.461	2.405	51.385	22.540	23.039												
1996	116.246	9,4	0,1	23.242	5.305	10.442	1.823	2.265	47.568	22.055	23.381												
1997	110.061	8,7	0,1	22.442	5.024	10.305	1.899	2.160	44.592	20.140	22.887												
1998	104.250	8,0	0,1	22.263	4.850	10.495	1.886	2.053	42.764	18.086	21.137												
1999	100.899	7,5	0,1	22.092	4.814	10.816	1.965	1.889	42.013	15.978	20.816												
2000	96.928	7,1	0,1	21.692	4.784	10.802	2.156	1.750	39.866	14.072	21.298												
2001	92.300	6,8	0,1	20.966	4.700	10.538	2.145	1.514	37.165	14.156	20.013												
2002	85.218	6,5	0,1	19.436	4.343	9.851	2.083	1.257	33.171	12.722	19.889												
2003	79.205	6,1	0,2	17.728	3.913	9.094	2.085	1.070	30.033	10.671	20.773												
2004	72.051	5,6	0,2	19.082	3.429	8.355	1.994	927	27.042	9.768	16.392												
2005	67.602	5,3	0,2	17.854	3.073	8.009	1.960	814	25.092	7.882	16.976												
Ausbildungsbereiche 2005																							
Industrie und Handel	32.211	4,7	0,2	8.915	1.550	3.703	994	476	12.101	3.536	7.778												
Handwerk	24.205	6,1	0,2	6.360	1.135	3.258	554	233	8.984	3.026	5.873												
Freie Berufe	9.584	8,0	0,4	2.111	339	841	356	91	3.545	1.118	2.850												
Öffentlicher Dienst	745	2,1	0,0	217	36	100	26	5	226	128	178												
Landwirtschaft	349	1,2	0,0	140	3	37	23	6	59	26	124												
Hauswirtschaft ⁶⁾	494	5,9	0,1	107	10	70	7	3	176	47	165												
Seeschifffahrt	14	2,3	0,0	4	0	0	0	0	1	1	8												
Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 31, Seite 114.																							
¹⁾ Die Quote wurde für die alten und neuen Länder (alte Länder einschließlich Berlin) getrennt berechnet, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Die absoluten Zahlen beziehen sich auf Deutschland.																							
²⁾ Bis 2003 Gebietsstand 31. Dezember 2003, ab 2004 inklusive der Beitrittsstaaten 2004: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern; ohne diese Beitrittsstaaten 2004: 16.096 ausländische Auszubildende.																							
³⁾ 2004 Beitritt in die EU.																							
⁴⁾ Ehemaliges Jugoslawien: Republik Serbien, Republik Montenegro, Bosnien-Herzegowina, Republik Kroatien, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und Republik Slowenien.																							
⁵⁾ Einschließlich „ohne Angabe“.																							
⁶⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich.																							

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

aus Nicht-EU-Staaten Europas Auszubildende in größerer Anzahl aus Kroatien (2.869), Bosnien-Herzegowina (2.189), den Republiken Serbien und Montenegro (1.971) und aus der Russischen Föderation (1.378).

Im Bereich Industrie und Handel wurden 32.211 ausländische junge Menschen ausgebildet, das sind 1.677 weniger als im Vorjahr (-4,9%). Gleichzeitig ging der Ausländeranteil in den alten Ländern (mit Berlin) von 5,0% auf 4,7% zurück; in den neuen Ländern ist er bei 0,2% verblieben. Im Handwerk hatten in den alten Ländern 6,1% (Vorjahr 6,4%) und in den neuen Ländern 0,2% (Vorjahr 0,2%) der Auszubildenden eine ausländische Staatsangehörigkeit (24.205). Gegenüber dem Vorjahr ist diese Anzahl wiederum deutlich niedriger (-1.612, -6,2%).

Im Bereich der Freien Berufe (Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte u. a.) war die Anzahl der Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit in 2005 erneut deutlich zurückgegangen; sie beträgt in 2005 9.584 (-1.056 bzw. -9,9%). Der Anteil der ausländischen Auszubildenden in den Freien Berufen ist in den alten Ländern im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht zurückgegangen und beträgt 8,0%. (vgl. **Übersicht 35**). Im öffentlichen Dienst sowie in der Landwirtschaft wurden auch in den alten Ländern nur sehr wenige ausländische Jugendliche ausgebildet (2,1% bzw. 1,2%).

Der Anteil der Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug im Jahre 2005 44,4% und ist damit gegenüber dem Vorjahr unverändert (vgl. **Übersicht 36**)¹⁷⁴⁾. Bei

den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 39,5%. Dabei muss berücksichtigt werden, dass deutsche Frauen auch häufig in Berufsausbildungen im vollzeitschulischen Bereich einmünden, insbesondere in Berufe des Gesundheitswesens. Ausländische Frauen sind dort nur zu einem Anteil von 4,4% vertreten (deutsche Frauen machen einen Anteil von knapp 75% aller Schüler an Schulen des Gesundheitswesens aus). Ihre Chancen auf eine Berufsausbildung sind somit insgesamt deutlich geringer.

Die meisten ausländischen Auszubildenden wurden in nicht-kaufmännischen Berufen¹⁷⁵⁾ ausgebildet (29.750, 44,0%, vgl. **Übersicht 36**). Unter den zehn Berufen, in die ausländische Jugendliche am häufigsten einmündeten, findet man aber auch kaufmännische Berufe sowie Ausbildungsberufe der Freien Berufe. Diese zehn Berufe umfassten bereits 44,0% aller ausländischen Auszubildenden. In den meisten dieser Berufe gingen die Anteile ausländischer Auszubildender im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück (vgl. **Übersicht 37**)¹⁷⁶⁾. Ausnahme sind die

¹⁷⁴⁾ Ihr Anteil an den ausländischen Jugendlichen beträgt ca. 49,6%. Bei den deutschen Jugendlichen liegt der Frauenanteil bei 48,8%.

¹⁷⁵⁾ Entsprechend der Erfassung des Statistischen Bundesamtes sind diese in **Übersicht 36** als „gewerbliche“ Ausbildungsberufe ausgewiesen.

¹⁷⁶⁾ Diese Angaben beziehen sich ausschließlich auf die alten Länder (einschließlich Berlin), da in den neuen Ländern insgesamt nur wenige ausländische Jugendliche eine Berufsausbildung aufnehmen.

Übersicht 36: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 2005

Jahr	Insgesamt	Darunter		Davon		
		In gewerblichen Ausbildungsberufen ¹⁾	Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
			Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl
1993	126.283	81.324	81.256	64,3	45.027	35,7
1994	125.887	80.465	81.085	64,4	44.802	35,6
1995	121.312	76.630	77.867	64,2	43.445	35,8
1996	116.246	71.179	73.217	63,0	43.029	37,0
1997	110.061	64.981	68.081	61,9	41.980	38,1
1998	104.250	57.565	64.010	61,4	40.240	38,6
1999	100.899	55.108	60.838	60,3	40.061	39,7
2000	96.928	50.527	57.151	59,0	39.777	41,0
2001	92.300	46.374	53.523	58,0	38.777	42,0
2002	85.218	41.100	48.186	56,5	37.032	43,5
2003	79.205	36.726	43.996	55,5	35.209	44,5
2004	72.051	32.562	40.047	55,6	32.004	44,4
2005	67.602	29.750	37.565	55,6	30.037	44,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 32, Seite 116.

¹⁾ Hier sind die gewerblichen Berufe nicht gemäß der Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes, sondern gemäß der Gliederung der Kammern erfasst.

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA), Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 37: Die zehn am stärksten von ausländischen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufe, alte Länder 2005 und Vergleich mit 2004¹⁾

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
	2005	Anteil an allen Auszubildenden	
		2005	2004
	Anzahl	Prozent	
Friseur/Friseurin	4.755	14,3	14,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	4.339	7,5	7,8
Arzthelfer/Arzthelferin	3.772	9,4	9,7
Zahnmedizinischer Fachangestellter/ Zahnmedizinische Fachangestellte ²⁾	3.250	9,9	10,6
Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerin ³⁾	3.154	5,1	5,7
Verkäufer/Verkäuferin	2.692	10,6	11,2
Bürokaufleute (IH, Hw)	2.444	5,0	5,5
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ⁴⁾	1.839	6,1	6,7
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	1.768	6,1	5,4
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	1.713	3,8	4,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 33, Seite 116.

¹⁾ Die Daten werden für die alten Länder (inkl. Berlin-Ost) dargestellt, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Deshalb erscheint eine Quotenberechnung bezogen auf alle Auszubildenden in Einzelberufen nicht sinnvoll.

²⁾ Einschließlich Zahnarzthelfer/Zahnarzthelferin.

³⁾ Einschließlich Kfz-Mechaniker/Kfz-Mechanikerin.

⁴⁾ Einschließlich Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin.

Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA), Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Berufe Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation sowie Friseur/Friseurin, die im Vergleich zum Vorjahr steigende Ausländeranteile verzeichnen (+13% bzw. +2,1%). Bei den Friseuren und Friseurinnen hatte jede siebte Auszubildende (14,3%) eine ausländische Staatsangehörigkeit, allerdings lag dieser Wert 1995 noch bei 25%.

Eine Analyse der längerfristigen Entwicklung der Ausländeranteile hat ergeben, dass der Rückgang der Zahl ausländischer Auszubildender nicht allein durch einen berufsstrukturellen Wandel zu erklären ist. Denn die sinkende Zahl ausländischer Auszubildender ist nicht allein durch einen allgemeinen Rückgang der Auszubildendenzahlen in den durch ausländische Jugendlichen stark besetzten Ausbildungsberufe bedingt; vielmehr sinken die Ausländeranteile in den meisten Berufen bzw. Berufsgruppen und zwar stärker als es durch den Rückgang des Ausländeranteils in der Wohnbevölkerung aufgrund von Einbürgerungen zu erklären ist.¹⁷⁷⁾

Insgesamt sind ausländische Jugendliche unter den Auszubildenden des dualen Systems deutlich unterrepräsentiert. Mit höheren Anteilen findet man sie in den beruflichen

Schulen (vgl. **Übersicht 38**). Mit 9,3% liegt der Ausländeranteil an den Berufsfachschulen leicht unterhalb des entsprechenden Bevölkerungsanteils. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr waren ausländische Jugendliche mit knapp 15% der Schüler deutlich überrepräsentiert. Diese Bildungsgänge werden häufig bei einem Mangel an Ausbildungsplätzen als Ausweichmöglichkeit, aber auch zur Verbesserung der Vermittlungschancen für einen betrieblichen Ausbildungsplatz besucht.

¹⁷⁷⁾ Siehe hierzu Uhly, Alexandra; Granato, Mona: Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35(2006)3, Seite 51–55.

Übersicht 38: Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 2005/2006

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler und Schülerinnen										
	Insgesamt	Davon									
		Berufsschulen im dualen System	Berufsvorbereitungsjahr/Berufsgrundbildungsjahr	Berufsaufbau-schulen	Berufsfach-schulen	Berufsober-schulen/Technische Ober-schulen	Fachober-schulen	Fachgymnasien	Fachschulen	Fachakademien/Berufsakademien	
Anzahl	25.373	2.950	32	11.137	198	1.511	1.479	1.860	189		
EU-Staaten¹⁾	44.729	2.950	32	11.137	198	1.511	1.479	1.860	189		
Darunter:											
Griechenland	7.500	463	3	1.886	27	209	275	237	10		
Italien	18.999	1.417	23	4.603	54	463	481	553	46		
Niederlande	855	49	0	222	5	44	45	71	2		
Österreich	1.746	43	2	283	23	117	67	126	43		
Polen	5.114	353	0	1.408	34	294	195	251	16		
Portugal	3.299	234	2	961	9	82	139	134	2		
Spanien	2.099	101	1	542	5	57	73	131	17		
Sonstige europäische Staaten	115.482	11.895	83	32.247	447	4.562	3.614	3.210	252		
Darunter:											
Bosnien-Herzegowina	5.984	391	2	1.386	48	269	188	202	10		
Kroatien	7.004	318	18	1.624	74	310	268	328	21		
Russische Föderation	4.589	452	0	1.228	21	213	179	162	53		
Serbien und Montenegro	8.288	1.131	7	2.043	33	272	209	228	14		
Türkei	77.729	8.394	52	22.796	214	3.022	2.393	1.831	28		
Sonstige Staaten	28.327	4.118	4	8.689	95	1.438	1.118	1.078	89		
Alle Staaten²⁾	188.538	18.963	119	52.073	740	7.511	6.211	6.148	530		
Anzahl	6,8	5,8	17,4	9,3	3,9	6,0	5,1	4,1	7,1		
Prozent³⁾											

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 34, S. 117.

¹⁾ Gebietsstand 31. Dezember 2004.²⁾ Einschließlich „ohne Angabe“ und „Staatenlose“.³⁾ In Prozent aller (einschl. deutscher) Schüler der jeweiligen Schulart.⁴⁾ Diese Zahl weicht deutlich von der Zahl ausländischer Auszubildender der Berufsbildungsstatistik ab, da hier auch solche Schüler an Berufsschulen des dualen Systems erfasst werden, die über keinen Ausbildungsvertrag verfügen (die noch Teilzeit-schulpflicht erfüllen müssen).

Quelle: Statistisches Bundesamt (STBA), Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

2.2.5 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

An den Abschlussprüfungen des Jahres 2005 haben 560.016 Auszubildende und Externe teilgenommen; der Frauenanteil betrug 42,2%. Die Prüfungsanzahl sank damit gegenüber dem Vorjahr um 14.946 Prüfungen. Erfolgreich abgelegt haben die Prüfung 477.789, das sind 85,3% der Prüflinge (2004: 85,7%). Die Erfolgsquote liegt wie in früheren Jahren in den Bereichen Handwerk (79,2%), Landwirtschaft (82,0%) und mit 83,5% in der Hauswirtschaft (2004: 91,3%) unterhalb des Durchschnittswerts der Ausbildungsbereiche, die übrigen Bereiche liegen darüber (vgl. **Übersicht 39**). Ähnlich wie schon 2004 wiederholten im Jahr 2005 gut sechzigtausend Prüflinge (60.502) die Abschlussprüfung, da sie vorher gescheitert waren. Damit beträgt die Wiederholerquote als Anteil an allen Abschlussprüfungen 10,8% (2004: 10,7%). Allerdings gilt es jedoch, bei der Ermittlung der in der Übersicht ausgewiesenen (einfachen) Erfolgsquote der jeweiligen Ausbildungsbereiche Folgendes zu beachten: Die Rechnung bezieht sämtliche bestandene Abschlussprüfungen sowie die Teilnahmen (Prüfungsfälle) eines Kalenderjahres aufeinander, wodurch die Gruppe der Wiederholer mehrfach gezählt werden. Daraus resultiert eine überhöhte Zahl von Prüfungsbeteiligten und demzufolge eine zu gering ausfallende Erfolgsquote. Für eine aussagekräftigere auf Prüfungspersonen bezogene Erfolgsquote als Leistungs-

indikator des dualen Systems wurden deshalb die Prüfungswiederholungen von der Gesamtzahl der Prüfungen abgezogen. Danach ergibt sich für das Jahr 2005 eine auf diese Weise bereinigte Erfolgsquote von 95,7%. Das heißt, nur ungefähr vier von einhundert Auszubildenden des dualen Systems erreichen keinen Ausbildungsabschluss.¹⁷⁸⁾

Wie aus **Übersicht 39** hervorgeht, variiert der Anteil der Prüfungswiederholer im Jahr 2005 in den einzelnen Ausbildungsbereichen. Nahezu 24.000 der Prüflinge des Handwerksbereichs hatten einen zweiten Prüfungsanlauf genommen. Für diesen Bereich errechnet sich mit 15,1% der höchste Anteil Wiederholer, gefolgt vom Bereich Landwirtschaft (13,5%). Im öffentlichen Dienst wiederholten dagegen lediglich 7,5% der Prüflinge die Abschlussprüfung. Werden solche Wiederholfälle berücksichtigt, ergibt sich dort eine bereinigte Erfolgsquote von 98,6%, während diese im Handwerksbereich bei 93,3% liegt. Unterschiede beim Anteil bestandener Prüfungen gibt es weiterhin etwa zwischen den Fertigungsberufen sowie den kaufmännisch-verwaltenden und dienstleistenden

¹⁷⁸⁾ Es handelt sich hierbei zudem noch um einen Näherungswert, weil noch nicht alle Zeitpunkte einbezogen werden können, zu denen eine Prüfungswiederholung möglich ist. Vgl. dazu Werner, Rudolf: „Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5 (1998).

Übersicht 39: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2005

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer							
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	darunter				
				mit verkürzter Ausbildungszeit	mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote	Wiederholer	Anteil der Wiederholer
Anzahl					Prozent	Anzahl	Prozent	
Industrie und Handel	182.138	131.702	313.840	17.770	276.058	88,0	28.509	9,1
Handwerk	121.732	36.487	158.219	0	125.301	79,2	23.945	15,1
Freie Berufe	2.445	46.373	48.818	3.195	42.746	87,6	3.966	8,1
Öffentlicher Dienst	5.788	10.154	15.942	694	14.538	91,2	1.199	7,5
Landwirtschaft	11.346	4.048	15.394	186	12.618	82,0	2.072	13,5
Hauswirtschaft ¹⁾	381	7.271	7.652	34	6.387	83,5	803	10,5
Seeschifffahrt	145	6	151	32	141	93,4	8	5,3
Alle Bereiche	323.975	236.041	560.016	21.911	477.789	85,3	60.502	10,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 39, Seite 124.

¹⁾ Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 2005, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Berufen (82,0% bzw. 88,0%). Da andererseits die Fertigungsberufe jedoch einen höheren Anteil von Wiederholern aufweisen, nähern sich die Erfolgsquoten wieder an (94,3% zu 97,1%), sofern dies entsprechend berücksichtigt wird. Auch 96,9% der Ausgebildeten in den neuen Medienberufen und 98,2% in den neuen IT-Berufen erhielten hier schließlich den angestrebten Abschluss. In den neuen Ländern und Berlin bestanden im Jahr 2005 vier von fünf Prüflingen die Abschlussprüfung (79,9%), bei einem mit 15,2% vergleichsweise hohen Anteil an Wiederholern. In den alten Ländern liegen die entsprechenden Werte bei 87,1% sowie 9,4%. Bei Berücksichtigung der Prüfungswiederholungen verringert sich die Spanne zwischen den Erfolgsquoten der beiden Landesteile merklich (94,2% zu 96,1%). Ähnlich wie in früheren Jahren waren erneut mehr Teilnehmerinnen (87,7%) bei der Abschlussprüfung 2005 erfolgreich als Teilnehmer (83,6%).¹⁷⁹⁾

Differenziert nach einzelnen Ausbildungsberufen ist Folgendes bedeutsam: Für einige stark besetzte kaufmännische Berufe sind überdurchschnittliche Erfolgsquoten die Regel, so bei den Bank- oder Industriekaufleuten (95,3% bzw. 91,4%); üblich sind für beide ferner geringe Anteile an Wiederholungsprüfungen (2,7% bzw. 6,8%), da die Abschlussprüfung zumeist im ersten Anlauf bestanden wird. Sofern die erfolgreich wiederholten Prüfungen berücksichtigt werden, steigt die Erfolgsquote für beide Berufe auf 98%; gleiches gilt ebenso für Versicherungskaufleute (98,7%), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (98,0%) oder Bürokaufleute (97,3%), wobei letztere allerdings einen hohen Anteil an Wiederholern haben (13,2%). Aber auch Prüflinge ausbildungsstarker Fertigungsberufe wie Mechatroniker/ Mechatronikerin (98,7%) oder Industriemechaniker/Industriemechanikerin (98,1%) haben die Abschlussprüfung ähnlich erfolgreich abgelegt.

Häufig stellte sich der Abschlusserfolg jedoch erst im zweiten Anlauf ein etwa bei den Köchen oder auch für bedeutende Berufe des Handwerks. So bestanden im Jahr 2005 nur gut drei Viertel der Prüfungsteilnehmer zum Koch/ Köchin (76,6%) gleich beim ersten Mal. Da jedoch der Wiederholeranteil (17,5%) hoch ist, errechnet sich bei Einbezug der mit Erfolg wiederholten Prüfungen eine schon deutlich größere Erfolgsquote von 92,8%. Im Handwerk zählen zu dieser Gruppe erfolgreicher so unterschiedliche Berufe wie: Friseur/Friseurin 96,2% (Wiederholeranteil 13,9%), Kraftfahrzeugmechaniker/ Kraftfahrzeugmechanikerin (95,8%, 14,3%), Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin (95,1%, 21,8%), Tischler/ Tischlerin (93,0%, 17,4%), Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin (92,1%, 21,6%), Maurer/Maurerin (91,6%, 17,2%),

Maler und Lackierer/ Malerin und Lackiererin (91,0%, 19,7%), oder Bäcker/Bäckerin (87,4%, 15,5%). Dagegen weicht der Beruf Verkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk (96,7%) mit seinem Anteil von 8,7% Wiederholern schon eher ab.

Mit Blick auf andere Ausbildungsbereiche fällt hinsichtlich des Ausbildungsprüfungserfolgs in zahlenmäßig stark besetzten Ausbildungsberufen auf: Im Bereich der Freien Berufe war die Marke 90% bei der Abschlussquote für Ausgebildete der Berufe Arzthelfer/Arzthelferin (98,6%) oder Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte (96,4%) keine Hürde; zahnmedizinische Fachangestellte lagen mit 87,0% knapp darunter. Die Prüfungshürde bereits unmittelbar zu nehmen, gehört bei Fachangestellten der Richtungen Verwaltung, Arbeitsförderung oder Sozialversicherung zur Regel (Erfolgsquoten: 98% und höher). Ebenfalls hohe Prüfungserfolgsquoten (um 95%) wurden auch bei der Abschlussprüfungen Landwirt/in sowie Gärtner/in realisiert, deren Anteile von Wiederholern ansonsten deutlich abweichen (8,1% bzw. 20,6%).

Im Jahr 2005 wurden knapp 22.000 oder 5,5% der Auszubildenden aufgrund guter Leistungen vorzeitig zur Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit zugelassen (§ 45 Abs.1 BBiG).¹⁸⁰⁾

Zusätzlich unterzogen sich im Jahr 2005 auch 49.600 Personen der Abschlussprüfung nach Umschulungsmaßnahmen (§ 58 BBiG)¹⁸¹⁾, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden können. Erwachsenen soll auf diese Weise der Übergang in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit ermöglicht werden. Nahezu ausnahmslos erfolgte die Umschulung in anerkannten Ausbildungsberufen. Insgesamt markiert dies einen starken Abfall (-20,1%) zur Vorjahreszahl von 62.076 Prüflingen. Frauen stellten rund zwei Fünftel der Prüflinge (39,7%). Die Prüfung bestanden insgesamt knapp 41.100 Umschüler, was eine Prüfungserfolgsquote von 82,9% ausmacht. Frauen (85,5%) waren hierbei etwas erfolgreicher als die männlichen Umschüler (81,1%).

Externenprüfung

Neben der Abschlussprüfung nach Durchlaufen einer regulären Berufsausbildung, eröffnet das Berufsbildungsgesetz außerdem weitere Wege zu einem Berufsabschluss (Externenprüfung). Die Neufassung¹⁸²⁾ verbessert die bis-

¹⁷⁹⁾ Weil die Angaben zu den Wiederholungsprüfungen nicht nach Geschlecht vorliegen, lässt sich die um die Wiederholfälle bereinigte Erfolgsquote nicht ermitteln.

¹⁸⁰⁾ Berechnung ohne Einbeziehung des Handwerks, das dieses Merkmal nicht gesondert meldet. Siehe ferner die Vorgaben des früheren Berufsbildungsgesetzes (1969) gemäß § 40 Abs. 1 bzw. § 37 Abs. 2 HwO.

¹⁸¹⁾ Anders als die übrigen Ausbildungsbereiche meldet das Handwerk die Zahlen für Umschulungen nicht getrennt; sie sind dort in den Abschlussprüfungen enthalten.

¹⁸²⁾ Vgl. BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I Seite 931).

herigen Zulassungsregelungen¹⁸³⁾ zur Abschlussprüfung für so genannte „Externe“ und verknüpft das bestehende schulische Berufsbildungswesen enger mit dem Berufsbildungssystem nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung. So wird erstens ein Rechtsanspruch für die Zulassung zur Kammerprüfung für Absolventen vollzeitschulischer Berufsbildungsgänge oder sonstiger Berufsbildungseinrichtungen unter bestimmten Bedingungen festgeschrieben (BBiG § 43 Abs. 2, HwO § 36 Abs. 2). Vorausgesetzt wird, dass der Bildungsgang hinsichtlich Inhalt, Anforderung und zeitlichem Umfang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Die Landesregierungen werden – befristet bis zum 31. Juli 2011 – ermächtigt, durch Rechtsverordnung zu bestimmen, welche Bildungsgänge generell einer Ausbildung nach dem BBiG entsprechen. Die Länder haben demnach die Möglichkeit, durch den Erlass einer Rechtsverordnung im Sinne des § 43 Abs. 2 BBiG für die im Verordnungstext benannten Bildungsgänge die Einzelfallprüfung der zuständigen Stelle zu ersetzen und damit zu Gunsten der Absolventen dieser Bildungsgänge Rechtssicherheit zu schaffen. Zweitens ist eine Prüfungszulassung auch in besonderen Fällen möglich: Einmal wenn entweder eine einschlägige Berufstätigkeit länger ausgeübt worden ist, oder aber die berufliche Handlungsfähigkeit anderweitig nachgewiesen wird (§ 45 Abs. 2 BBiG, § 37 Abs. 2 HwO). Die geforderte Mindestdauer der Berufstätigkeit beträgt dafür nunmehr das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit des Berufs, in dem die Prüfung erfolgen soll. Bisher war hier das Zweifache vorgesehen; daneben finden als Berufstätigkeit fortan auch Ausbildungszeiten in artverwandten Berufen Anrechnung.

Bis auf das Handwerk weisen die Ausbildungsbereiche die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an externen Prüfungen nach. Mit 29.631 externen Prüfungsteilnahmen liegen sie im Jahr 2005 geringfügig über denen des Vorjahres. Der Anteil Externer macht 7,4% an allen Abschlussprüfungen des Jahres 2005 aus (vgl. **Übersicht 40**). Seit 2002 zeigt der Externenanteil nach oben und nähert sich vor allem in den beiden letzten Jahren dem Spitzenwert der neunziger Jahre des Jahres 1995 (7,7%).¹⁸⁴⁾ Sehr gering fällt der Anteil der Externenprüfungen im Bereich Freie Berufe aus (2005: 0,5%). Dagegen stellen Externe im Hauswirtschaftsbereich fast die Hälfte aller Prüflinge (2005: 47,8%). Während der

Externenanteil im Vergleich zum Vorjahr im Bereich Industrie und Handel leicht (2005: 7,4%) oder wie in der Landwirtschaft (9,6%) weiter anstieg, fiel der Öffentliche Dienst mit nunmehr 5,8% vom hohen Vorjahresanteil (2004: 8,0%) wieder auf den Wert des Jahres 2003 ab (vgl. **Übersicht 40**).

Wie **Übersicht 40** weiter zeigt, schneiden die als „Externe“ Zugelassenen in Bezug auf den Prüfungserfolg generell weniger gut ab als die Prüflinge der Abschlussprüfungen insgesamt. Zwar konnten die Externen mit einem Anteil von 76,3% bestandener Prüfungen im Jahr 2005 den vorjährigen Einbruch wieder wettmachen. Gleichwohl liegen sie damit neun Prozentpunkte unter dem Anteilswert der Prüflinge insgesamt (85,3%). Ausnahme ist weiterhin der Bereich Landwirtschaft, wo die externen Prüflinge wie seit Jahren häufiger die Abschlussprüfung meistern (2005: 87,1%) als regulär Ausgebildete (82,0%).

Übersicht 41 differenziert die Externenprüfungen des Jahres 2005 zusätzlich nach den oben angeführten gesetzlich regulierten Zulassungswegen. Was überrascht: Nicht der schulische Zugang ist der Königsweg. Vielmehr erschließt die Externenprüfung überwiegend Berufserfahrenen den arbeitsmarktgängigen Abschluss nach dem Berufsbildungsgesetz. Demnach waren fast 24.500 oder gut vier von fünf Personen (82,6%) gemäß § 45 Abs. 2 BBiG zur Externenprüfung zugelassen worden: d. h. also aufgrund einschlägiger Erwerbstätigkeit oder sie konnten ihre berufliche Handlungsfähigkeit anders nachweisen. Lediglich ein knappes Fünftel der externen Prüfungsteilnehmer (5.159 oder 17,4%) erfüllt die Voraussetzung für die Prüfungszulassung durch den vorherigen Besuch einer berufsbildenden Schule oder sonstigen Bildungseinrichtung (BBiG § 43 Abs. 2). Allein im Hauswirtschaftsbereich (63,5%) kommt dem schulischen Weg zur Kammerprüfung größeres Gewicht zu; in den anderen Ausbildungsbereichen dominieren dagegen berufspraktisch Erfahrene als Prüfungsnachfrager (vgl. **Übersicht 41**).

¹⁸³⁾ BBiG vom 14. August 1969 (BGBl. I Seite 1112) § 40 Abs. 2 und 3 bzw. HwO § 37 Abs. 2 und 3.

¹⁸⁴⁾ In der **Übersicht 40** sind drei Zahlenwerte aufgeführt für die Jahre 2002, 2003 und 2004 zu „Anteil Externe an allen Prüfungsteilnehmern – Ausbildungsbereiche insgesamt“ (Spalte 3), die in der entsprechenden Übersicht der Berufsbildungsberichte der Jahre 2004ff. abweichen. Das dort gewählte andere Berechnungsmodell wird hiermit korrigiert; damit lässt sich die Entwicklung ab 1995 vergleichbar darstellen.

Übersicht 40: Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungserfolg nach Anteil an der Gesamtzahl und Ausbildungsbereichen¹⁾

Jahr	Externe insgesamt	Anteil an allen Prüfungsteilnehmern	bestandene Prüfungen insgesamt	bestandene Prüfungen Externe
	Anzahl	Prozent		
Ausbildungsbereiche insgesamt¹⁾				
1995	31.903	7,7	86,7	77,0
2000	20.757	5,4	88,6	79,4
2001	20.676	5,1	86,1	74,8
2002	25.341	6,1	85,2	75,6
2003	23.649	5,8	85,4	75,9
2004	29.303	7,2	85,7	71,2
2005	29.631	7,4	85,3	76,3
Industrie und Handel				
1995	23.800	7,7	86,4	73,9
2000	14.678	5,0	88,9	76,4
2001	15.765	5,0	88,6	72,0
2002	19.052	5,8	88,4	73,3
2003	18.093	5,6	88,4	74,4
2004	22.898	7,1	88,2	69,9
2005	23.355	7,4	88,0	74,4
Freie Berufe				
1995	743	1,4	85,8	84,9
2000	211	0,4	89,0	77,3
2001	375	0,8	91,1	96,0
2002	371	0,8	89,2	86,8
2003	169	0,4	90,3	86,4
2004	194	0,4	90,3	92,3
2005	223	0,5	87,6	84,8
Öffentlicher Dienst				
1995	2.572	8,7	91,4	83,4
2000	1.246	7,1	91,2	79,2
2001	962	5,7	82,1	67,2
2002	1.037	6,1	91,1	76,2
2003	950	5,8	90,7	73,4
2004	1.289	8,0	91,3	86,9
2005	920	5,8	91,2	86,2
Landwirtschaft				
1995	1.868	14,9	86,9	94,4
2000	786	4,7	81,2	94,3
2001	1.294	8,1	82,1	92,6
2002	1.373	8,8	81,5	89,6
2003	1.203	8,3	81,8	90,3
2004	1.304	8,9	80,9	86,7
2005	1.474	9,6	82,0	87,1
Hauswirtschaft				
1995	2.895	37,0	87,2	83,3
2000	3.836	49,0	86,6	88,0
2001	2.280	29,1	86,3	82,8
2002	3.469	44,2	81,6	81,3
2003	3.166	42,4	82,8	79,2
2004	3.618	45,5	81,3	67,1
2005	3.659	47,8	83,5	81,2

¹⁾ Ausbildungsbereiche ohne Handwerk.

Im Bereich Handwerk werden die externen Prüflinge nicht gesondert gemeldet, sind aber in den Zahlen über Teilnehmer an Abschlussprüfungen enthalten.

Übersicht 41: Externe Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen 2005 nach Art der Zulassung zur Abschlussprüfung und Ausbildungsbereichen¹⁾

Ausbildungsbereich	Teilnehmer und Teilnehmerinnen		davon: Anteil an Externen insgesamt	
	Zulassung nach		Zulassung nach	
	BBiG § 43, Abs. 2	BBiG § 45, Abs. 2	BBiG § 43, Abs. 2	BBiG § 45, Abs. 2
	berufliche Schule/ Bildungseinrichtung	Berufstätigkeit	berufliche Schule/ Bildungseinrichtung	Berufstätigkeit
	Anzahl		Prozent	
Industrie und Handel	2.754	20.601	11,8	88,2
Freie Berufe	25	198	11,2	88,8
Öffentlicher Dienst	43	877	4,7	95,3
Landwirtschaft	14	1.460	0,9	99,1
Hauswirtschaft ¹⁾	2.323	1.336	63,5	36,5
Seeschifffahrt	0	0	–	–
Alle Bereiche	5.159	24.472	17,4	82,6

¹⁾ Ohne Handwerk, das Externe nicht getrennt meldet; Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung 2005, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

2.2.6 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

Die Ausbildungsdauer staatlich anerkannter Ausbildungsberufe soll laut Berufsbildungsgesetz „... nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen“ (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Die Mehrheit (gut 70%) der Auszubildenden des dualen Systems schließt einen Ausbildungsvertrag in Berufen mit dreijähriger Ausbildungsdauer ab (**Übersicht 42**). Auszubildende in zweijährigen Ausbildungsberufen machen knapp 8% aller Neuabschlüsse aus. Einige Ausbildungsordnungen sehen auch längerfristige Ausbildungsdauern von 42 Monaten vor. Rund jeder fünfte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag des Jahres 2005 wurde in einem solchen Beruf abgeschlossen. Die tatsächliche Ausbildungsdauer kann aufgrund von Verkürzungen bei Vertragsabschluss oder durch vorzeitige Zulassung zur Prüfung die in der Ausbildungsordnung vorgesehene Ausbildungsdauer unterschreiten. Im Jahr 2005 enthielten 15,4% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist aufgrund des Besuchs von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen, darunter in den alten Ländern wesentlich mehr (16,9%) als in den neuen Ländern und Berlin (9,5%). 5,5% der Auszubildenden werden vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen.¹⁸⁵⁾

Im Jahr 2005 findet man von Frauen und Männern ungefähr die gleichen Anteile in zweijährigen Ausbildungsberufen (knapp 8%, **Übersicht 42**). Bei den weiblichen Aus-

zubildenden dominiert hier der Beruf der Verkäuferin (67,5%); von den männlichen Auszubildenden in zweijährigen Berufen erlernen immerhin noch 26,6% diesen Beruf. In den Ausbildungsberufen mit 42 Monate Ausbildungsdauer findet man überwiegend Männer. Von den männlichen Auszubildenden wird jeder Dritte (33,4%) in einem dreieinhalbjährigen Beruf ausgebildet; es handelt sich hierbei vor allem um Metall- und Elektroberufe, wie beispielsweise Kraftfahrzeugmechatroniker (20.962 Neuabschlüsse durch Männer), Industriemechaniker (13.631), Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (9.828), Elektroniker im Handwerk (9.611), Metallbauer (7.819). Bei den weiblichen Auszubildenden beträgt der Anteilswert der Neuabschlüsse für die dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufe nur 3,1%. Eine größere Anzahl von Frauen findet man in folgenden dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen: Zahnärztin (1.199 Neuabschlüsse durch Frauen), Chemielaborantin (918) und Technische Zeichnerin (888).

In den 80er-Jahren lag der Anteil zweijähriger Ausbildungsberufe in den alten Ländern bei ca. 15%. Mit dem Wegfall von gestuften Ausbildungen in den Elektroberufen im Jahr 1987 ist deren Anteil bis Mitte der 90er-Jahre bis auf 2,6% im Jahr 1994 stark zurückgegangen. Angesichts der Situation am Ausbildungsstellenmarkt werden zweijährige Berufe in den letzten Jahren wieder verstärkt diskutiert. Seit 2003 sind sechs neue Ausbildungsordnungen für zweijährige Ausbildungsberufe in Kraft getreten.¹⁸⁶⁾

¹⁸⁵⁾ Ebenso kann die Ausbildungsdauer in besonderen Fällen auf Antrag verlängert werden, hierzu liegen jedoch in der Berufsbildungsstatistik keine Informationen vor.

¹⁸⁶⁾ Siehe hierzu Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 3, Seite 5–8.

Bereits seit 1995 steigt deren Anteil wieder, er liegt im Jahr 2005 in den alten Ländern bei 5,9% und in den neuen Ländern bei 15,5% aller neu abgeschlossenen Verträge (Deutschland insgesamt: 7,6%, **Übersicht 43**).¹⁸⁷⁾

¹⁸⁷⁾ Ohne Berücksichtigung der Berufe für Menschen mit Behinderungen.

Die überwiegende Mehrheit (rund 93%) der Jugendlichen, die im Jahr 2005 einen zweijährigen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, befindet sich in einem Ausbildungsberuf, der die Möglichkeit der Anrechnung der Ausbildung in einem oder mehreren bestimmten drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf vorsieht. Von den zweijährigen Ausbildungsberufen, die keine Fortführung vorsehen, ist allein der aus dem Jahr 1940 stammende Beruf Teilezurichter/Teilezurichterin mit 2.339 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen stärker besetzt.

Übersicht 42: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2005

2005	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
bis zu 24 Monate	44.082	7,9	25.987	7,9	18.095	7,8
30–36 Monate ¹⁾	398.628	71,3	191.771	58,7	206.857	89,1
42 Monate	116.351	20,8	109.170	33,4	7.181	3,1
Insgesamt	559.061	100,0	326.928	100,0	232.133	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 51, Seite 138.

¹⁾ Im Jahr 2005 sehen der Ausbildungsberuf „Mathematisch-technischer Assistent/Mathematisch-technische Assistentin“ sowie der Ausbildungsgang „Industriefachhelfer/Industriefachhelferin“ (nach § 66 BBiG, Ausbildungsregelung für Menschen mit Behinderungen) eine Ausbildungsdauer von 30 Monaten vor; die Ausbildungsdauer aller anderen Ausbildungsberufe dieser Klasse beträgt 36 Monate.

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

Übersicht 43: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen an allen Neuabschlüssen, alte Länder 1980–2005, neue Länder 1995–2005¹⁾

	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Alte Länder²⁾														
zweijährige Berufe	96.939	101.710	27.968	12.345	12.859	14.991	15.803	18.382	17.584	17.982	17.817	19.611	23.154	26.543
alle Berufe	670.856	709.101	534.379	451.352	451.023	468.027	484.620	502.031	499.684	490.511	455.336	449.711	457.735	448.909
Anteil in zweijährigen Berufen, in Prozent	14,5	14,3	5,2	2,7	2,9	3,2	3,3	3,7	3,5	3,7	3,9	4,4	5,1	5,9
Neue Länder²⁾														
zweijährige Berufe				7.964	9.292	11.053	12.307	14.627	12.356	12.374	11.953	13.448	13.260	14.752
alle Berufe				117.383	117.536	119.161	116.436	121.745	111.325	106.246	98.629	99.851	98.482	95.253
Anteil in zweijährigen Berufen, in Prozent				6,8	7,9	9,3	10,6	12,0	11,1	11,6	12,1	13,5	13,5	15,5
Deutschland														
zweijährige Berufe				20.309	22.151	26.044	28.110	33.009	29.940	30.356	29.770	33.059	36.414	41.295
alle Berufe				568.735	568.559	587.188	601.056	623.776	611.009	596.757	553.965	549.562	556.217	544.162
Anteil in zweijährigen Berufen, in Prozent				3,6	3,9	4,4	4,7	5,3	4,9	5,1	5,4	6,0	6,5	7,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 52, Seite 139.
¹⁾ Berufe mit 24 oder mit 18 Monaten Ausbildungsdauer; inklusive der Ausbildungsverträge, die bei gestufter Ausbildung in der ersten Stufe abgeschlossen worden sind; ohne Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBIG bzw. § 42m HwO.
²⁾ Alte Länder ab 1991 inklusive Berlin-Ost, neue Länder ohne Berlin.
 Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA), Erhebung zum 31. Dezember, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

2.2.7 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Vorzeitige Vertragslösungen können durch ganz unterschiedliche Gründe bedingt sein: Dafür sind etwa nicht zueinander passende Erwartungen der Vertragsparteien oder Änderungen der Wirtschaftslage und im Status des Ausbildungsbetriebs ursächlich, wie Verlagerung, Fusion oder Insolvenz. Keinesfalls ist eine vorzeitige Auflösung jedoch immer mit einem Abbruch der Ausbildung gleichzusetzen. Untersuchungen haben vielmehr gezeigt, dass gut ein Drittel bis zur Hälfte der jungen Leute anschließend die Ausbildung fortführt, indem sie etwa den Ausbildungsberuf oder in ein anderes Unternehmen wechseln.¹⁸⁸⁾ Auflösung oder Abbruch von Ausbildung ist weiterhin kein spezifisches Problem der beruflichen Bildung. So liegen etwa die im Folgenden betrachteten Auflösungen einer Ausbildung im Durchschnitt unterhalb derjenigen des Hochschulbereichs.¹⁸⁹⁾

Während noch im Zeitraum 1996 bis 2001 die Zahl der Vertragslösungen generell anstieg, lässt sich seither ein leichter Rückgang jeweils zum Vorjahr beobachten. So wurden im Jahre 2005 insgesamt 118.270 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, im Jahr zuvor waren es noch rund 126.600 gewesen, also 6,5% mehr (vgl. **Übersicht 44**). Wie in früheren Jahren gab es wenig Veränderung bei der Verteilung der aufgelösten Verträge auf die einzelnen Ausbildungsjahre. Nahezu die Hälfte der gelösten Neuverträge wurden auch im Jahr 2005 bereits im ersten Ausbildungsjahr wieder gelöst (48%), fast ein Drittel im zweiten Jahr (32%) und 19% der Lösungen erfolgten im dritten oder noch im vierten Ausbildungsjahr (1,6%). Auf die eigentliche Probezeit entfiel jedes vierte gelöste Ausbildungsverhältnis (25%).

Die Quote der aufgelösten Ausbildungsverträge variiert bekanntermaßen im Zeitverlauf, nach Ausbildungsbereichen und Regionen oder Personmerkmalen. Im Schnitt ist demnach zu erwarten, dass etwa jeder fünfte im Jahr 2005 neu geschlossene Ausbildungsvertrag noch vor der Abschlussprüfung wieder beendet wird (vgl. **Übersicht 45**). Obgleich weniger neue Ausbildungsverträge gezählt wurden, ging die Lösungsrate mit nunmehr 19,9% etwas stärker als im Vorjahr zurück (2003: 21,9%, 2004: 21,0%). Dabei übertrifft die Lösungsrate der neuen Ländern mit 21,7% auch im Jahr 2005 wie in den Vorjahren die der alten Länder (19,3%). Allerdings entwickelt sich das Auflösungsrisiko seit 2002 im östlichen Bundesgebiet etwas stärker rückläufig.

¹⁸⁸⁾ Auf diese Weise wird ein neues Vertragsverhältnis begründet. Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2003, Seite 94ff. zum Spektrum solcher Gründe sowie den weiteren Verbleib der Beteiligten nach einer Vertragslösung.

¹⁸⁹⁾ Vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung [Hrsg.]: Bildung in Deutschland. Bielefeld, W. Bertelsmann, 2006, Seite 92.

Übersicht 44: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 2002 bis 2005

Ausbildungsbereiche	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge														
	Alte Länder ¹⁾						Neue Länder und Berlin								
	2002		2003		2004		2005		2002		2003		2004		2005
	Anzahl														
Industrie und Handel	50.352	45.429	41.860	42.504	20.687	18.199	18.311	16.946	71.039	63.628	60.171	59.450			
Handwerk	47.110	40.911	38.973	34.591	12.162	9.711	9.195	8.490	59.272	50.622	48.168	43.081			
Freie Berufe	12.976	11.953	10.700	8.944	1.989	1.684	1.732	1.568	14.965	13.637	12.432	10.512			
Öffentlicher Dienst	1.095	838	713	748	221	147	211	177	1.316	985	924	925			
Landwirtschaft	2.447	2.365	2.614	2.347	1.016	954	921	869	3.463	3.319	3.535	3.216			
Hauswirtschaft	822	833	856	655	476	426	441	401	1.298	1.259	1.297	1.056			
Schifffahrt	34	29	28	30	1	2	1	0	35	31	29	30			
alle Bereiche	114.836	102.358	95.744	89.819	36.552	31.123	30.812	28.451	151.388	133.481	126.556	118.270			

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 120, Übersicht 35.
¹⁾ Ohne Berlin.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung.

Übersicht 45: Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 2002 bis 2005¹⁾

Ausbildungsbereiche	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge														
	Alte Länder						Neue Länder und Berlin								
	2002		2003		2004		2005		2002		2003		2004		2005
	Anzahl														
Industrie und Handel	19,8	18,3	16,7	16,7	25,6	22,6	22,8	21,2	21,2	19,3	18,2	17,8			
Handwerk	29,9	27,1	26,5	24,3	29,2	25,1	25,1	24,4	29,8	26,8	26,2	24,3			
Freie Berufe	25,5	24,5	23,3	20,9	26,4	24,1	26,2	25,9	25,6	24,5	23,7	21,5			
Öffentlicher Dienst	9,5	7,4	6,2	6,7	5,9	4,1	5,8	5,1	8,6	6,7	6,1	6,3			
Landwirtschaft	23,6	22,6	24,1	21,1	21,5	19,2	18,0	17,0	23,0	21,6	22,1	19,8			
Hauswirtschaft	24,5	24,8	25,5	20,8	28,4	23,8	24,8	23,9	25,7	24,5	25,2	21,8			
Schifffahrt	22,5	18,9	14,6	10,8	20,0	14,3	4,8	0,0	21,0	18,4	14,2	10,2			
alle Bereiche	23,5	21,6	20,4	19,3	26,1	22,8	23,0	21,7	24,1	21,9	21,0	19,9			

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 120, Übersicht 36.
¹⁾ Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung.

Sowohl das Niveau der Lösungsquote wie auch deren bereichsspezifische Verteilung blieben insgesamt in den letzten Jahren recht stabil. Von den ausbildungsstarken Bereichen wurden im Handwerk überdurchschnittlich oft Verträge während der Ausbildung beendet. Von den dort im Jahr 2005 neu geschlossenen Verträgen werden 24,3% vor der Prüfung gelöst, gefolgt von den Bereichen Freie Berufe und Hauswirtschaft mit je knapp 22%. Allerdings ging im Handwerk die absolute Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen mit fast 5.100 gegenüber dem Jahr 2004 auch besonders stark zurück (-10,6%). Recht gering ist der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im öffentlichen Dienst: Von den im Jahr 2005 geschlossenen Verträgen dürften nur 6,3% vor Ausbildungsende gelöst werden. Auffällig in **Übersicht 45** ist ferner die Differenz zwischen den beiderseits unterdurchschnittlichen Lösungsquoten des IHK-Bereichs; sie liegen im Betrachtungszeitraum in den neuen Ländern um jeweils rund fünf Prozentpunkte über denen der alten Länder (2005: 21,2% bzw. 16,7%). Die Lösungsquoten des Handwerks sind dagegen in Niveau und Verlauf in beiden Landesteilen ähnlich. In den Freien Berufen entwickelt sich die Instabilität der Vertragsverhältnisse seit 2004 offenbar wieder zu Lasten der neuen Länder auseinander (2005: 25,9% zu 20,9%). Andererseits zeigen sich dort in Landwirtschaft und öffentlichem Dienst seit Jahren durchwegs geringere Quoten als im früheren Bundesgebiet.

Übersicht 46 macht die Spannweite der Vertragslösungsquoten zwischen den einzelnen Ländern sichtbar, die etwas größer als im Vorjahr ausfällt. Sie reicht 2005 von Baden-Württemberg, wo nur 16,0% der neu geschlossenen Ausbildungsverträge nicht zu Ende geführt wurden, bis nach Berlin, wo mehr als ein Viertel der Verträge vorzeitig gelöst wurden (26,7%).

Die Lösungsrate der Frauen übertrifft im betrachteten Zeitraum seit 1996 stets die Quote der Männer wie **Übersicht 47** zeigt. Der Abstand zwischen den Geschlechtern nahm in den letzten Jahren sogar leicht zu. Im Wesentlichen könnte das geringere Chancen von Frauen widerspiegeln, eine Ausbildungsstelle im gewünschten Ausbildungsberuf oder dem bevorzugten Unternehmen zu erhalten oder aber ihre größere Bereitschaft ausdrücken, eine nicht befriedigende Ausbildungssituation nachträglich zu korrigieren. Zudem verfügen gerade Frauen wegen der insgesamt höheren schulischen Vorbildung mit der Aufnahme eines Fachschul- oder Hochschulstudiums über Ausbildungsalternativen.

Nach Ablauf der Probezeit kündigen zudem besonders ältere Auszubildende, da die Ausbildung kritischer beurteilt wird und eine Vertragskündigung ohne Zustimmung der Eltern möglich ist. Ferner sind die nachträgliche Verwirklichung ehemals gehegter Berufswünsche gerade bei einer verbesserten Konjunktur und Ausbildungssituation

wieder leichter möglich und somit Ursache, dass Ausbildungsverhältnisse frühzeitig aufgelöst werden. Wo immer im Einzelfall die Ursache liegt: Aufgelöste Ausbildungsverhältnisse bringen für Jugendliche wie ausbildende Betriebe mehr Unsicherheit und Umwege. Nicht selten sind damit auch zeitliche Verluste sowie ein Mehr an Energie und anderen Ressourcen für beide Seiten verbunden. Noch kaum untersucht ist derzeit, in wie weit sich die hohen Vertragslösungsquoten künftig zurückführen lassen etwa durch zusätzliche Angebote an Betriebspraktika sowie an Beratung und praktischer Einstiegsqualifizierung im Umfeld der Berufswahlentscheidungen.

Übersicht 46: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach alten und neuen Ländern 2002–2005¹⁾

Land	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
	Anzahl				Anteil in Prozent			
Baden-Württemberg	14.850	14.944	13.171	12.201	18,8	19,4	17,3	16,0
Bayern	20.624	18.148	17.805	16.653	20,5	18,6	18,4	17,4
Berlin	6.836	5.526	5.730	5.864	28,9	24,3	25,4	26,7
Brandenburg	5.041	4.320	4.555	4.207	24,9	21,8	23,1	21,5
Bremen	1.524	1.420	1.202	1.248	25,9	24,7	20,7	21,4
Hamburg	3.313	2.873	2.734	2.557	25,1	22,4	21,3	19,8
Hessen	10.020	8.704	8.117	7.301	23,6	21,1	20,1	18,1
Mecklenburg-Vorpommern	4.811	4.423	4.232	4.112	26,1	24,1	23,4	23,2
Niedersachsen	15.589	13.334	12.378	11.667	25,7	22,7	21,5	20,7
Nordrhein-Westfalen	33.095	28.498	26.504	25.086	26,1	23,3	21,8	21,0
Rheinland-Pfalz	7.850	7.143	6.921	6.432	25,6	24,1	23,5	22,1
Saarland	2.277	2.220	1.991	2.035	26,1	25,9	23,6	24,0
Sachsen	8.382	6.751	6.793	5.834	24,2	20,2	20,7	18,1
Sachsen-Anhalt	6.006	5.070	4.846	4.294	27,5	23,9	23,4	21,5
Schleswig-Holstein	5.694	5.074	4.921	4.639	28,4	25,6	24,6	23,2
Thüringen	5.476	5.033	4.656	4.140	26,0	24,7	23,4	21,2
alte Länder	114.836	102.358	95.744	89.819	23,5	21,6	20,4	19,3
neue Länder mit Berlin	36.552	31.123	30.812	28.451	26,1	22,8	23,0	21,7
Bundesgebiet	151.388	133.481	126.556	118.270	24,1	21,9	21,0	19,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 122, Übersicht 37.

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

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 47: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1996 bis 2005 in Prozent¹⁾

Jahr	männlich	weiblich	insgesamt
1996	21,2	21,4	21,3
1997	20,2	21,0	20,5
1998	21,0	21,7	21,3
1999	21,7	22,6	22,1
2000	23,2	24,3	23,7
2001	23,3	24,2	23,7
2002	23,5	24,8	24,1
2003	21,1	23,0	21,9
2004	20,2	22,2	21,0
2005	19,2	20,8	19,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 123, Übersicht 38.

¹⁾ Die für die Berechnung der Vertragslösungsrate erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31.12. bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsrate der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen. Da die Vertragslösungen nicht nach Ausbildungsjahr und Geschlecht ausgewiesen werden, wurde unterstellt, dass sich beide Geschlechter so über die Ausbildungsjahre verteilen, wie die Auszubildenden insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung.

2.2.8 Auszubildende mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen

Genaue Angaben zur Entwicklung der Ausbildungsleistung der Betriebe und Verwaltungen sind nicht möglich ohne eine Unterscheidung der Auszubildenden nach betrieblicher und außerbetrieblicher bzw. mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanzierter Ausbildung. Da in der Berufsbildungsstatistik zum Stichtag 31. Dezember diese Differenzierung nicht vorgenommen wird, ermittelt das Bundesinstitut für Berufsbildung seit einigen Jahren die Zahl der betrieblichen Auszubildenden auf indirektem Weg: von der Gesamtzahl der Auszubildenden, die das Statistische Bundesamt ausweist, wird die Zahl der Auszubildenden herausgerechnet, die sich nach Angaben der Länder und der Bundesagentur für Arbeit Ende Dezember in außerbetrieblichen Maßnahmen befanden.

Als „außerbetrieblich“ gelten dabei jene Auszubildenden, deren Ausbildung vollständig oder nahezu vollständig durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln bzw. Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert wird. Maßgeblich ist die Finanzierungsform – und nicht der Lernort. Teilweise finden bei den außerbetrieblichen Auszubildenden lange Ausbildungsphasen durchaus in Betrieben statt. Als außerbetrieblich berücksichtigt werden die Bund-Länder-Programme Ost, die ergänzenden Länderprogramme in Ostdeutschland, die Länderprogramme in Hamburg und Hessen, die Förderung der Ausbildung lernbeeinträchtigt

ter und sozial benachteiligter Jugendlicher nach § 242 SGB III und die Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher nach § 102 SGB III.¹⁹⁰⁾ Die außerbetriebliche Ausbildung nach dem Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (Artikel 4) ist 2003 beendet worden, noch geförderte Einzelfälle wurden nicht mehr berücksichtigt.

Die Förderprogramme und gesetzlichen Fördermaßnahmen zur außerbetrieblichen Ausbildung richten sich an unterschiedliche Zielgruppen. Die Bund-Länder-Sonderprogramme Ost, die Länderprogramme in Ost und West sowie Artikel 4 des Jugend-Sofortprogramms haben als Förderschwerpunkt die so genannten „marktbenachteiligten“ Jugendlichen in Regionen mit fehlenden betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten. Durch die Bundesagentur für Arbeit wird nach § 242 SGB III die außerbetriebliche Ausbildung von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen finanziert, die sozialpädagogischer Begleitung bedürfen und auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht in eine betriebliche Berufsausbildung vermittelt werden können. Nach § 102 SGB III werden Ausbildungsmöglichkeiten zur beruflichen Eingliederung behinderter Jugendlicher geschaffen. In der Förderpraxis ist allerdings die Grenze zwischen „Marktbenachteiligung“ und originärer Benachteiligung fließend, d. h. bei schwieriger Ausbildungsmarktlage wird der Kreis der sozial benachteiligten, lernbeeinträchtigten Jugendlichen weiter gezogen. Dies wird daran deutlich, dass der Anteil der Benachteiligtenförderung in den neuen Ländern nach wie vor deutlich höher als in den alten Ländern ist.

In **Übersicht 48** sind die Ergebnisse der Berechnungen zu den betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden im Jahr 2005 in länderspezifischer Aufgliederung ausgewiesen. Bundesweit wurden demnach zum Stichtag 31. Dezember 2005 insgesamt 1.553.437 Auszubildende erfasst. Davon wurden 90,2% (1.401.374) betrieblich und 9,8% (152.063) außerbetrieblich im oben definierten Sinne ausgebildet. In den neuen Ländern einschließlich Berlin war der Anteil der außerbetrieblichen Auszubildenden mit 29,7% (101.820) an allen Auszubildenden (343.259) erheblich höher als in den alten Ländern, wo der entsprechende Anteil nur 4,2% (50.243) an allen Auszubildenden (1.210.178) betrug.

Der rückläufige Trend bei der Gesamtzahl der Auszubil-

¹⁹⁰⁾ Einbezogen werden jeweils nur Jugendliche in Ausbildungsgängen nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung, die einen bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und die somit in der Berufsbildungsstatistik mitgezählt werden.

denden setzte sich damit mit -0,7% (-10.627) auch 2005 fort, allerdings etwas schwächer als im Vorjahr (2004: -1,1%). Bei den betrieblichen Ausbildungsverhältnissen betrug die Veränderung gegenüber 2004 sogar nur -0,1% bzw. -1.929 (2004: -0,8% bzw. -11.156). Bei den außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen sank der Anteil gegenüber 2004 mit -5,4% bzw. -8.698 dafür stärker (2004: -3,8% bzw. -6.409). Der zahlenmäßige Rückgang der außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse betraf diesmal die neuen Länder stärker.

Zwischen den einzelnen Ländern gibt es deutliche Unterschiede in der Verbreitung der außerbetrieblichen Ausbildung. In den alten Ländern wies 2005 Bremen prozentual die meisten außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse auf: Hier entfielen von der Gesamtzahl der Auszubildenden 5,6% auf solche Ausbildungsverhältnisse. Bayern hatte dagegen mit 2,8% den geringsten relativen Anteil. Unter den neuen Ländern (einschließlich Berlin) war die außerbetriebliche Ausbildung in Brandenburg mit einem Anteil von 33,8% am häufigsten anzutreffen. Der niedrigste Anteil (25,2%) wurde aus Berlin vermeldet.

Im Jahr 2003 wurde das Jugendsofortprogramm eingestellt. Damit war 2005 ein Rückgang von 4.686 Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Ein deutlicher Rückgang war mit -7,2% bzw. -5.239 ebenfalls bei der außerbetrieblichen Ausbildung nach § 242 SGB III zu verzeichnen.¹⁹¹⁾ Der Rückgang betraf im Gegensatz zu 2004 hauptsächlich die neuen Länder. Die Zahl der geförderten Ausbildungsverhältnisse behinderter Jugendlicher nach § 102 SGB III stieg dagegen um +0,7% bzw. +279 an. Eine beträchtliche Zunahme war außerdem bei den über die Länderprogramme finanzierten Plätzen zu verzeichnen, deren Zahl sich insgesamt um +9,3% bzw. +912 erhöhte; der Anstieg fand ausschließlich in den neuen Ländern statt. Die Zahl der über die Bund-Länder-Programme Ost geförderten außerbetrieblichen Plätze wuchs geringfügig um +0,1% bzw. 36.

¹⁹¹⁾ Die Zahlen für 2004 sowie die Veränderungsdaten von 2005 zu 2004 sind auf den BIBB-Internetseiten abrufbar unter der Rubrik „Übergang von der Schule in die Ausbildung“ (<http://www.bibb.de/de/27259.htm>).

Übersicht 48: Zahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden zum 31. Dezember 2005

Land	Auszubildende zum 31. Dezember 2005															
	davon im Bereich:													betriebl.		
	Insgesamt		Bund-Länder-Programme Ost		(Ergänzende Ländermaßnahmen)		Juso Pro Artikel 4 ¹⁾		§ 242 SGB III		Reha-Ausbildung § 102 SGB III		außerbetrieblich insgesamt			
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl		Anteil in %	Anzahl
Baden-Württemberg	197.588	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2.360	1,2	6.064	3,1	8.424	4,3	189.164	95,7
Bayern	255.724	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.975	0,8	5.233	2,0	7.208	2,8	248.516	97,2
Berlin	55.458	100,0	4.848	8,7	1.813	3,3	0	0,0	5.523	10,0	1.791	3,2	13.975	25,2	41.483	74,8
Brandenburg	51.317	100,0	5.018	9,8	1.911	3,7	0	0,0	6.919	13,5	3.478	6,8	17.326	33,8	33.991	66,2
Bremen	15.079	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	587	3,9	264	1,8	851	5,6	14.228	94,4
Hamburg	32.200	100,0	0	0,0	586	1,8	0	0,0	774	2,4	408	1,3	1.768	5,5	30.432	94,5
Hessen	104.899	100,0	0	0,0	1.055	1,0	0	0,0	1.940	1,8	2.712	2,6	5.707	5,4	99.192	94,6
Mecklenburg-Vorpommern ²⁾	44.414	100,0	4.867	11,0	1.819	4,1	0	0,0	7.912	17,8	467	1,1	15.065	33,9	29.349	66,1
Niedersachsen	145.638	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3.511	2,4	3.482	2,4	6.993	4,8	138.645	95,2
Nordrhein-Westfalen ³⁾	311.676	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7.068	2,3	5.523	1,8	12.591	4,0	299.085	96,0
Rheinland-Pfalz	74.537	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.436	1,9	1.931	2,6	3.367	4,5	71.170	95,5
Saarland	21.736	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	434	2,0	587	2,7	1.021	4,7	20.715	95,3
Sachsen	86.792	100,0	8.278	9,5	756	0,9	0	0,0	12.939	14,9	1.704	2,0	23.677	27,3	63.115	72,7
Sachsen-Anhalt	54.397	100,0	6.451	11,9	1.539	2,8	0	0,0	6.733	12,4	2.912	5,4	17.635	32,4	36.762	67,6
Schleswig-Holstein	51.101	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.500	2,9	813	1,6	2.313	4,5	48.788	95,5
Thüringen	50.881	100,0	3.456	6,8	1.217	2,4	0	0,0	6.178	12,1	3.291	6,5	14.142	27,8	36.739	72,2
Alte Länder	1.210.178	100,0	0	0,0	1.641	0,1	0	0,0	21.585	1,8	27.017	2,2	50.243	4,2	1.159.935	95,8
Neue Länder und Berlin	343.259	100,0	32.918	9,6	9.055	2,6	0	0,0	46.204	13,5	13.643	4,0	101.820	29,7	241.439	70,3
Bundesgebiet	1.553.437	100,0	32.918	2,1	10.696	0,7	0	0,0	67.789	4,4	40.660	2,6	152.063	9,8	1.401.374	90,2

¹⁾ Eintritte ins JusPro (Sportprogramm zur Bekämpfung der Jugend Arbeitslosigkeit) waren nur bis Dezember 2003 möglich. Die statistische Erfassung wurde im März 2005 eingestellt. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich noch 2.311 Teilnehmer/-innen in einer Maßnahme nach Artikel 4.

²⁾ Die Angaben zu den Bund-Länder-Programmen Ost und den ergänzenden Ländermaßnahmen beziehen sich in Mecklenburg-Vorpommern auf den Stand 1. März 2005.

³⁾ In Nordrhein-Westfalen gab es zum Stand 31. Dezember 2005 im Gegensatz zu den Vorjahren keine aus Landesmitteln finanzierten außerbetrieblichen Ausbildungsplätze mehr.

Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA), Bundesagentur für Arbeit (BA), Angaben der Länder, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

2.3 Kosten und finanzielle Förderung

2.3.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen – vor dem Hintergrund der Entwicklung der Löhne/ Lebenshaltungskosten seit 2000

In der dualen Berufsausbildung sind die Betriebe gesetzlich dazu verpflichtet, ihren Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Diese muss mit fortschreitender Berufsausbildung, d. h. mindestens jährlich, ansteigen (§ 17 BBiG). In den meisten Wirtschaftszweigen wird die Vergütungshöhe zwischen den Tarifpartnern (Arbeitgeber und Gewerkschaften) vereinbart. Die in den Tarifverhandlungen für die einzelnen Ausbildungsjahre festgelegten Vergütungssätze sind für tarifgebundene Betriebe verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätze nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20% unterschreiten. Dennoch zahlen auch diese Betriebe sehr häufig freiwillig die tarifliche Ausbildungsvergütung.¹⁹²⁾

Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen ein bedeutender Kostenfaktor bei der Berufsausbildung: Sie erreichen einen durchschnittlichen Anteil von mehr als einem Drittel (37%) der betrieblichen Ausbildungskosten (Bruttokosten).¹⁹³⁾ Auf die gesamten Personalkosten der Auszubildenden, d. h. die Vergütungen einschließlich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen, entfällt sogar die Hälfte der Ausbildungskosten. Für die Auszubildenden hat die Vergütung eine Doppelfunktion: Sie soll sowohl eine finanzielle Unterstützung zur Deckung ihrer Lebenshaltungskosten bilden, als auch ein Entgelt für ihre produktiven Leistungen im Ausbildungsbetrieb sein.

Das BIBB führt seit langem eine jährliche Auswertung tariflicher Ausbildungsvergütungen durch, die auf den Vereinbarungen in den gemessen an den Beschäftigtenzahlen größten Tarifbereichen Deutschlands basiert.¹⁹⁴⁾ Berechnet werden dabei die Vergütungsdurchschnitte für stärker besetzte Ausbildungsberufe differenziert nach alten und neuen Ländern. Derzeit sind 186 Berufe in den alten und 151 Berufe in den neuen Ländern einbezogen. Hierin sind 88% aller Auszubildenden in den alten und 80% in den neuen Ländern vertreten.

Die aktuellen Strukturen der tariflichen Ausbildungsvergütungen stellen sich danach wie folgt dar: Im Jahr 2006

lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern im Gesamtdurchschnitt bei 629 € pro Monat. Sie erhöhten sich gegenüber 2005 um durchschnittlich 1,0%, und damit ebenso viel wie im Jahr zuvor (vgl. **Schaubild 19**). In den neuen Ländern betragen die tariflichen Vergütungen 2006 im Gesamtdurchschnitt 536 € pro Monat.¹⁹⁵⁾ Hier fiel die Erhöhung mit 1,3% etwas stärker aus als im Vorjahr. Der Abstand zum westlichen Tarifniveau blieb weiterhin unverändert: Seit 2001 wurden in den neuen Ländern 85% der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht. Für das Bundesgebiet insgesamt ergab sich ein Gesamtdurchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen von monatlich 613 €. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (607 €) um 1,1%.

Zwischen den Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Vergütungsunterschiede: Sehr hoch sind seit vielen Jahren die Ausbildungsvergütungen in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin): In den alten Ländern waren es 2006 durchschnittlich 833 € und in den neuen Ländern 679 € pro Monat. Ebenfalls hoch waren die Ausbildungsvergütungen außerdem z. B. in den Berufen der Druckindustrie mit durchschnittlich 822 € sowie im Beruf Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen mit 813 €, hier waren jeweils einheitliche Vergütungen für das gesamte Bundesgebiet festgesetzt. Eher niedrige Ausbildungsvergütungen gab es beispielsweise in den Berufen Friseur/Friseurin (alte Länder: 418 €; neue Länder: 266 €), Florist/Floristin (alte Länder: 424 €; neue Länder: 312 €), Bäcker/Bäckerin (alte Länder: 457 €; neue Länder: 351 €) sowie Tischler/Tischlerin (alte Länder: 492 €; neue Länder: 372 €). Insgesamt betrachtet ist die Vergütungssituation allerdings noch weit differenzierter, als es die berufsspezifischen Durchschnitte erkennen lassen: Selbst innerhalb der Berufe variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark; hinzu kommen noch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsjahren.¹⁹⁶⁾

Die Ausbildungsvergütungen in den erfassten Berufen verteilten sich 2006 wie folgt: In den alten Ländern bewegten sie sich für 64% der Auszubildenden zwischen 500 € und 750 €. Weniger als 500 € erhielten 15% der Auszubildenden, wobei Vergütungen unter 400 € eher Ausnahmen bildeten. Mehr als 750 € gingen an 21% der Auszubildenden.

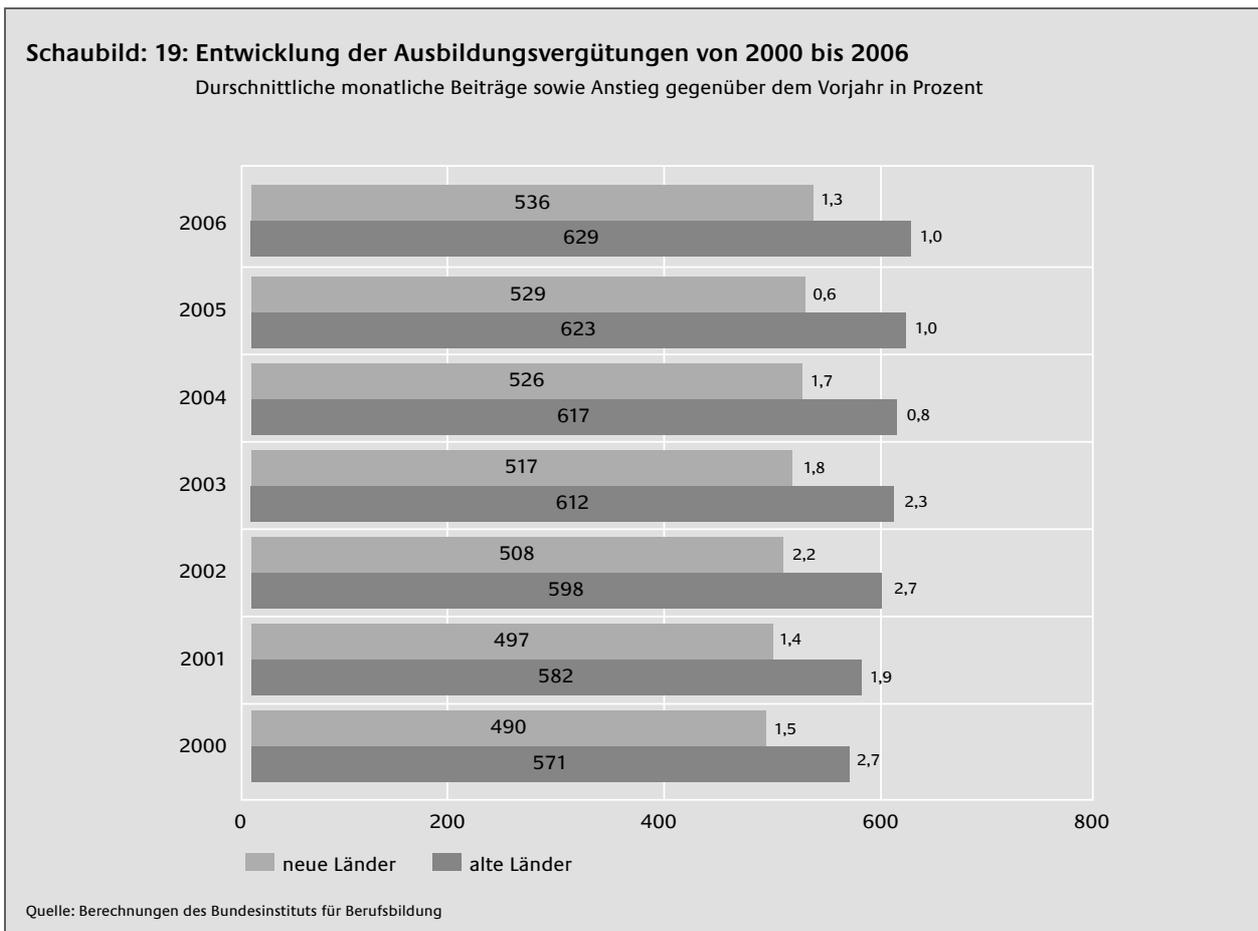
¹⁹²⁾ Vgl. Beicht, Ursula: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Forschung spezial. Heft 12. Bielefeld 2006.

¹⁹³⁾ Vgl. Beicht, Ursula; Walden, Günter; Herget, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264. Bielefeld 2004.

¹⁹⁴⁾ Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt diese Angaben jeweils aktuell zur Verfügung.

¹⁹⁵⁾ Die in etwa 5% der Tarifbereiche vereinbarten erhöhten Ausbildungsvergütungen, die ab einem bestimmten Lebensalter (in der Regel ab 18 Jahren) zu zahlen sind, wurden immer eingerechnet. Zu beachten ist, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nur für die betriebliche Ausbildung gelten, nicht jedoch für die aus öffentlichen Mitteln finanzierte außerbetriebliche Ausbildung; die dort gezahlten Vergütungen sind in der Regel deutlich niedriger.

¹⁹⁶⁾ Eine Gesamtübersicht mit den Ergebnissen 2006 für alle erfassten Berufe ist abrufbar auf der BIBB-Internetseite <http://www.bibb.de/de/783.htm>.



In den neuen Ländern kamen 52% der Auszubildenden auf Beträge zwischen 500 € und 750 €. Unter 500 € lagen die Vergütungen für 47% der Auszubildenden, für 19% sogar unter 400 €. Nur 1% der Auszubildenden erreichten Vergütungen von mehr als 750 €.

Das Vergütungsniveau unterscheidet sich deutlich nach Ausbildungsbereichen. In den alten Ländern waren 2006 in Industrie und Handel mit 698 € sowie im Öffentlichen Dienst mit 671 € relativ hohe durchschnittliche Vergütungen zu verzeichnen. Dagegen lagen sie in der Landwirtschaft (547 €), bei den Freien Berufen (531 €) und im Handwerk (530 €) erheblich niedriger. Ähnliche Abweichungen gab es in den neuen Ländern: Hier waren die Durchschnittswerte im Öffentlichen Dienst (642 €) sowie in Industrie und Handel (597 €) ebenfalls wesentlich höher als bei den Freien Berufen (452 €), in der Landwirtschaft (440 €) und im Handwerk (414 €).

Es wurden auch Vergütungsdurchschnitte für die weiblichen und männlichen Auszubildenden errechnet: In den alten Ländern kamen die männlichen Auszubildenden auf 643 € und die weiblichen Auszubildenden auf 607 € pro

Monat. In den neuen Ländern erhielten die männlichen Auszubildenden 548 € und für die weiblichen 516 €. Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte resultieren aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe, d. h. junge Frauen sind häufiger in Berufen mit einer niedrigeren Ausbildungsvergütung anzutreffen als junge Männer.

Die längerfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen stellt sich wie folgt dar: Von 2000 bis 2006 sind die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern um insgesamt 10,2% angestiegen. In den neuen Ländern betrug der Gesamtanstieg im gleichen Zeitraum 9,4%.

Inwieweit der Anstieg der Ausbildungsvergütungen der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung in den alten und neuen Ländern entsprach, wird nachfolgend für den Zeitraum von 2000 bis 2005 betrachtet. Hierzu werden die vom Statistischen Bundesamt ermittelten Indizes der Tariflöhne und -gehälter herangezogen.¹⁹⁷⁾ Diesen werden die vom BIBB berechneten Steigerungsraten der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Arbeiter- und Angestell-

tenberufen gegenübergestellt. Zu den Arbeiterberufen werden dabei alle gewerblichen bzw. gewerblich-technischen Berufe gerechnet, in denen nach der Ausbildung eine Beschäftigung als Facharbeiter/Facharbeiterin üblich ist und Lohn gezahlt wird. Den Angestelltenberufen sind die kaufmännischen, verwaltenden und technischen Ausbildungsberufe zugeordnet, in denen später in der Regel eine Angestellten-Tätigkeit erfolgt und Gehalt bezogen wird.

In den alten Ländern stiegen die Ausbildungsvergütungen in den Arbeiterberufen von 2000 bis 2005 von durchschnittlich 552 € auf 602 € pro Monat an, also um 9,1% (vgl. **Übersicht 49**). Im gleichen Zeitraum erhöhten sich die Tariflöhne um 10,2%. Die Ausbildungsvergütungen in den Angestelltenberufen wurden von 594 € auf 646 €, also um 8,8% angehoben. Der Anstieg der Tarifgehälter betrug 10,9%.

In den neuen Ländern erhöhten sich die Ausbildungsvergütungen in den Arbeiterberufen in den Jahren 2000 bis 2005 von durchschnittlich 470 € auf 502 € pro Monat, also

um 6,8%. Die Löhne stiegen demgegenüber um 10,3% an. In den Angestelltenberufen nahmen die Ausbildungsvergütungen von 528 € auf 582 € zu, also um 10,2%. Die Steigerung der Gehälter lag bei 13,6%. Der Anstieg der Ausbildungsvergütungen fiel damit in den neuen Ländern deutlich geringer aus als bei den Tariflöhnen und -gehältern.

Die bisher genannten Steigerungsraten der tariflichen Ausbildungsvergütungen stellen den nominalen Anstieg dar. Durch Berücksichtigung der Preissteigerung in den betreffenden Jahren kann eingeschätzt werden, inwieweit es sich um eine reale Vergütungserhöhung handelte. Hierbei wird der vom Statistischen Bundesamt ermittelte Verbraucherpreisindex zugrunde gelegt.¹⁹⁸⁾

Der nominale Gesamtanstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 2000 bis 2005 betrug in den alten Ländern 9,1% (vgl. **Übersicht 50**). Die Verbraucherpreise erhöhten sich im gleichen Zeitraum um 8,3%. Der reale Gesamtzuwachs der Vergütungen lag damit bei lediglich 0,8%. Bei Betrachtung der jährlichen Steigerungsraten zeigt sich, dass es nur in den Jahren 2002 und 2003 eine

¹⁹⁷⁾ Vgl. Index der Tariflöhne und -gehälter gewerbliche Wirtschaft und Gebietskörperschaften, Statistisches Taschenbuch 2006. Arbeits- und Sozialstatistik. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Bonn 2006, Tabelle 5.1.

¹⁹⁸⁾ Vgl. Verbraucherpreisindex für Deutschland (Gesamtindex), Statistisches Taschenbuch 2006. Arbeits- und Sozialstatistik. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Bonn 2006, Tabelle 6.1.

Übersicht 49: Anstieg der Tariflöhne und -gehälter sowie der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) von 2000 bis 2005

Jahr	Arbeiterberufe			Angestelltenberufe		
	durchschnittliche AV pro Monat	Steigerung seit 2000		durchschnittliche AV pro Monat	Steigerung seit 2000	
		AV	Tariflöhne*		AV	Tarifgehälter*
	Euro	Prozent		Euro	Prozent	
Alte Länder						
2005	602	9,1	10,2	646	8,8	10,9
2004	597	8,2	9,0	640	7,7	9,5
2003	592	7,2	6,9	637	7,2	7,3
2002	577	4,5	4,4	622	4,7	4,7
2001	563	2,0	2,2	606	2,0	2,4
2000	552	–	–	594	–	–
Neue Länder						
2005	502	6,8	10,3	582	10,2	13,6
2004	499	6,2	9,0	577	9,3	12,1
2003	491	4,5	6,7	567	7,4	9,0
2002	484	3,0	4,1	555	5,1	5,8
2001	476	1,3	2,0	539	2,1	2,8
2000	470	–	–	528	–	–

* Basiert auf dem vom Statistischen Bundesamt ermittelten Index der Tariflöhne und -gehälter.

Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 50: Realer Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) von 2000 bis 2005

Jahr	durchschnittliche AV pro Monat	Gesamtsteigerung seit 2000			Steigerung gegenüber dem Vorjahr		
		Insgesamt	Preissteigerung*	reale Steigerung	Insgesamt	Preissteigerung*	reale Steigerung
		Euro					
Alte Länder							
2005	623	9,1	8,3	0,8	1,0	2,0	-1,0
2004	617	8,1	6,2	1,9	0,8	1,6	-0,8
2003	612	7,2	4,5	2,7	2,3	1,1	1,3
2002	598	4,7	3,4	1,3	2,7	1,4	1,4
2001	582	1,9	2,0	-0,1	1,9	2,0	-0,1
2000	571	-	-	-	-	-	-
Neue Länder							
2005	529	8,0	8,3	-0,3	0,6	2,0	-1,4
2004	526	7,3	6,2	1,1	1,7	1,6	0,1
2003	517	5,5	4,5	1,0	1,8	1,1	0,7
2002	508	3,7	3,4	0,3	2,2	1,4	0,8
2001	497	1,4	2,0	-0,6	1,4	2,0	-0,6
2000	490	-	-	-	-	-	-

* Basiert auf dem vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreis-Gesamtindex.

Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

reale Zunahme der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern gab. Dagegen gingen die Vergütungen in den Jahren 2004 und 2005 real – bei Berücksichtigung der Preissteigerung – sogar zurück.

In den neuen Ländern stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen von 2000 bis 2005 um insgesamt 8,0% an. Es fand also bezogen auf den gesamten Zeitraum kein realer Zuwachs statt, da die Preissteigerung höher lag. Die Entwicklung in den einzelnen Jahren war dabei jedoch unterschiedlich: Während es 2002 und 2003 in kleinem Umfang reale Erhöhungen gab, waren 2001 und 2005 bei Einrechnung der Preissteigerung negative Raten zu verzeichnen.

2.3.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

AUFWENDUNGEN FÜR DIE BERUFLICHE AUSBILDUNG

Die **Übersicht 51** dokumentiert für die Jahre 2004 bis 2006 die unmittelbaren Aufwendungen der Betriebe und der öffentlichen Haushalte für die duale Berufsausbildung. Dafür wurden verschiedene Quellen herangezogen (Repräsentativerhebungen, Ist-Ausgaben und Soll-Ansätze in den Haushalten des Bundes, der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit und Daten des Statistischen Bundesamtes). Dieser und die folgenden Hinweise sind bei der Interpretation der Übersicht sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen. Zu den einzelnen Aufwendungen:

- Die Angaben über die Aufwendungen der Betriebe in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst basieren auf einer repräsentativen Erhebung der betrieblichen Ausbildungskosten, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zuletzt für das Jahr 2000 durchgeführt hat.¹⁹⁹⁾ Hiernach betragen die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System im Jahr 2000 rund 14,7 Mrd. €. Die Bruttokosten, d. h. die Ausbildungskosten ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge lagen bei 27,7 Mrd. €. Das BIBB bereitet derzeit eine neue Erhebung der betrieblichen Ausbildungskosten zum Bezugsjahr 2007 vor.
- Die Angaben zu den Ausgaben für die landeseigenen Ausbildungsförderungsprogramme berücksichtigen nur die veranschlagten Finanzmittel, die im jeweiligen Haushaltsjahr für die jeweils neu aufgelegten Länderprogramme eingeplant wurden. Eine Studie des BIBB zu den Ausgaben der Länder für die außerschulische Ausbildungsförderung in den Jahren 1997–2001 zeigte, dass dieser Länderbeitrag deutlich höher als das hier ausgewiesene Mittelvolumen ist.²⁰⁰⁾

¹⁹⁹⁾ Vgl. Beicht, Ursula; Walden, Günter: Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 6/2002, Seite 42.

²⁰⁰⁾ Berger, Klaus: Was kostet den Staat die Ausbildungskrise? Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung. BWP 2/2003, Seite 5–9.

– Zu den beruflichen Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) liegen die Daten des Statistischen Bundesamtes mit den Ist-Ausgaben für alle Gebietskörperschaften bis zum Jahr 2004 vor. Diese Ist-Ausgaben lagen im Jahr 2004 bei 7,1 Mrd. €. Für das Jahr 2005 werden die vorläufigen Ist-Ausgaben vom Statistischen Bundesamt mit 7,2 Mrd. € beziffert. Im Haushaltsjahr 2006 wurde zur Finanzierung der beruflichen Schulen ein Haushaltsansatz von 6,8 Mrd. € veranschlagt. Werden unterschiedliche Aufwendungen für Voll- und Teilzeitunterricht sowie die Schülerzahlen des Ausbildungsjahres 2005/2006 zugrunde gelegt, entfallen knapp 2,9 Mrd. € für das Jahr 2006 eingestellten Haushaltsmittel auf die Teilzeitberufsschulen im dualen System und fast 2,4 Mrd. € auf die Berufsfachschulen. Mit den verbleibenden knapp 1,6 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, wie z. B. Fachgymnasien (523 Mio. €), Fachoberschulen (450 Mio. €),

das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) (293 Mio. €) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (216 Mio. €).

Während die Ist-Ausgaben für die Berufsschulen im Zeitraum von 2001 bis 2004 einen leichten Zuwachs von 6,9 Mrd. € auf 7,1 Mrd. € verzeichneten, gingen diese Ausgaben für die Teilzeitberufsschule der dualen Berufsausbildung auf Grund der abnehmenden Gesamtzahl an Auszubildenden seit 2001 kontinuierlich zurück. Entfielen im Jahr 2001 mit 3,5 Mrd. € noch 50 % der Gesamtausgaben für die Berufsschulen auf die Teilzeitberufsschule für die duale Berufsausbildung, so lag dieser Ausgabenanteil im Jahr 2004 nur noch bei 44 % (3,1 Mrd. €). Im gleichen Zeitraum 2001 bis 2004 stiegen die Ausgaben für

- das schulische Berufsvorbereitungsjahr von 305 Mio. € auf 325 Mio. €,
- das Berufsgrundbildungsjahr von 197 Mio. € auf 227 Mio. € und für
- die Berufsfachschulen von knapp 2 Mrd. € auf 2,3 Mrd. €.

Übersicht 51: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2004 bis 2006 in Mrd. €

Finanzierungsträger	2004	2005	2006
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €
Betriebe			
Bruttokosten ¹⁾	27,68	27,68	27,68
Davon: Nettokosten	14,66	14,66	14,66
Bund und Länder			
Teilzeitberufsschule	3,122 ²⁾	3,084 ³⁾	2,840 ⁴⁾
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten ⁵⁾	0,030	0,029	0,029
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk ⁶⁾	0,037	0,038	0,040
Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern ⁷⁾	0,083	0,078	0,077
Ausbildungsprogramme der Länder ⁸⁾			
alte Länder	0,049	0,099	0,125 ⁹⁾
neue Länder	0,066	0,065	0,066
Bundesanstalt für Arbeit¹⁰⁾			
Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	0,562	0,541	0,506
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,433	0,414	0,365
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	1,100	1,005	0,808
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte (Erst- und Wiedereingliederung)	2,920	2,518	2,220
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit ¹¹⁾	0,210	0,036	0,007

¹⁾ Die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungskosten in Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst basieren auf einer Kostenerhebung, die das BIBB für das Jahr 2000 für alle Ausbildungsbereiche im gesamten Bundesgebiet durchgeführt hat. Diese Ergebnisse wurden auch auf die Folgejahre bis 2006 übertragen.

²⁾ Berechnungsgrundlage: Gewichtete Schülerzahlen Kalenderjahr 2004 und Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschule) 2004: 7.085 Mio. €. Quelle: Statistisches Bundesamt, März 2007.

³⁾ Berechnungsgrundlage: Gewichtete Schülerzahlen Kalenderjahr 2005 und vorläufige Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2005: 7.235 Mio. €. Quelle: Statistisches Bundesamt, März 2007.

⁴⁾ Berechnungsgrundlage: Schülerzahlen Schuljahr 2005/2006 und Soll-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2002: 6.810 Mio. Quelle: Statistisches Bundesamt, März 2007.

⁵⁾ Die Angaben enthalten die Summe der Ist-Ausgaben für Investitionen und laufende Zwecke. Quelle: ZDH Berlin, Nov. 2006.

⁶⁾ Ist-Ausgaben des Bundes (BMWi) zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung des Handwerks in der Fachstufe (für 2006 geschätzt Ist-Ausgaben). Die Landesmittel zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung in der Grundstufe sind hierin nicht enthalten.

⁷⁾ Ist-Ausgaben des Bundes (d. h. 50 % der Gesamtförderung von Bund und Ländern).

⁸⁾ Veranschlagtes Mittelvolumen nach Angaben der Länder (einschließlich ESF-Mittel).

⁹⁾ Angaben zu Rheinland-Pfalz liegen nicht vor, da das zuständige Landesministerium hierzu keine Daten geliefert hat.

¹⁰⁾ Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr.

¹¹⁾ Nur Ausgaben für Leistungen nach Artikel 2,3,4,6,7 und Qualifizierungsanteil nach Artikel 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms, teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln.

2.4 Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2005

In Deutschland beteiligten sich im Jahr 2005²⁰¹⁾ 482.500 Betriebe an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher. Dies waren 0,1% bzw. 700 Betriebe mehr als im Jahr 2004. Da die Gesamtzahl der Betriebe im Vorjahresvergleich um 1% bzw. 21.000 zurückging, stieg der relative Anteil der Ausbildungsbetriebe auf 24,1% leicht an (**Übersicht 52**). Durch den Zuwachs um 2.500 Betriebe wurde in den alten Ländern der prozentuale Anteil an Ausbildungsbetrieben auf 25,3% erhöht (**Übersicht 53**). Weiterhin rückläufig ist die Entwicklung in den neuen Ländern und in Berlin. Mit 1.800 Ausbildungsbetrieben und insgesamt 9.000 Betrieben weniger schwächte sich die negative Entwicklung aus den Vorjahren etwas ab. Die Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe betrug wie im Jahr davor 19,4% (**Übersicht 54**).

Im Vergleich zum Vorjahr war der Bestand an Auszubildenden um insgesamt 0,4% bzw. 7.000 Jugendliche leicht gestiegen, obwohl die Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 0,7% bzw. 176.000 Personen weiter zurückgegangen war. Damit stieg die Ausbildungsquote im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,1-Punkte auf 6,5% auf dem Vorjahresstand (**Übersicht 55**). Während in den alten Ländern trotz Beschäftigungsrückgängen die Anzahl der Auszubildenden mit 0,8% um 10.000 Jugendliche leicht gestiegen war (**Übersicht 56**), nahm in den neuen Ländern wie in den Vorjahren auch der Bestand an Auszubildenden um 3.400 bzw. 0,9% parallel zur Beschäftigung ab (**Übersicht 57**).

ENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSBETEILIGUNG VERÄNDERUNG NACH BETRIEBSGRÖÖE

Insbesondere bei den großen mittelständischen Betrieben nahm die Zahl der Ausbildungsbetriebe um 0,9% zu (**Übersicht 52**). In den kleineren mittelständischen Ausbildungsbetrieben und den ausbildenden Kleinstbetrieben konnte das Vorjahresniveau zumindest gehalten werden. Lediglich Großbetriebe verringerten die Anzahl an Ausbildungsbetrieben um 0,4%. Auch für dieses Berichtsjahr gilt, dass diese Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen günstiger ausgefallen wäre, wenn nicht in Folge der seit Jahren kontinuierlich zurückgehenden Betriebszahlen in den neuen Ländern (einschl. Berlin) Kleinstbetriebe und kleine mittelständische Betriebe den Bestand an Ausbildungsbetrieben deutlich reduziert hätten. Nur im Bereich der großen mittelständischen Betriebe konnte – ähnlich wie im west-

lichen Bundesgebiet – die Zahl der Ausbildungsbetriebe etwas erhöht und die Ausbildungsbetriebsquote weiter gesteigert werden.

Ein Blick auf die Entwicklungen in den Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen (**Übersicht 55**) zeigt, dass trotz deutlicher Beschäftigungsverluste die Zahl Jugendlicher in Ausbildung in kleinen mittelständischen Betrieben und in Kleinstbetrieben nahezu konstant geblieben ist. Bei den großen mittelständischen Unternehmen konnte das Ausbildungsstellenangebot um knapp 8.000 Ausbildungsstellen gesteigert werden. Großbetriebe hatten dagegen 0,5% weniger Auszubildende unter ihren Beschäftigten. Regionale Unterschiede zum bundesweiten Trend sind nur in Bezug auf die neuen Länder und Berlin festzustellen (**Übersichten 56 und 57**). Hier verlief mit Ausnahme der Großbetriebe die negative Entwicklung in der Ausbildung parallel zum Beschäftigungsabbau.

VERÄNDERUNG NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN

Auch im Berichtsjahr fiel der Negativtrend im verarbeitenden Gewerbe mit 1,7% weniger Ausbildungsbetrieben deutlich aus, der durch den Zuwachs im Dienstleistungssektor um 0,9% insgesamt aber ausgeglichen werden konnte. Hauptgrund für die negative Entwicklung im sekundären Wirtschaftssektor war vor allem die Entwicklung in der Bauwirtschaft, die 2,4% bzw. 1.600 weniger Ausbildungsbetriebe verzeichnete. Mit dazu beigetragen hatten wie in den Vorjahren vor allem das Textil-, Holz-, Papier-, Verlags-, Druck- und Optikgewerbe (**Übersicht 58**). Entgegen diesem Trend konnten nur der Maschinenbau, die chemie- und kunststoffverarbeitende Industrie, der Fahrzeugbau sowie Betriebe aus dem Bereich Energie-, Wasser-, Entsorgungs- und Recyclingwirtschaft die Zahl ihrer Ausbildungsbetriebe etwas steigern. Ebenso positiv zu berichten ist hier von Einzelentwicklungen im Dienstleistungssektor. Fortgesetzt hatte sich die positive Entwicklung im Bereich Forschung und Entwicklung, im Groß- und Einzelhandel, in der Wohnungswirtschaft, im Gaststätten- und Gastgewerbe sowie im Nachrichtenwesen und im Bereich Softwareentwicklung und -beratung.

Insgesamt hatten sich im privaten Dienstleistungssektor entgegen dem negativen Trend in den Betriebszahlen knapp 5.000 mehr Betriebe an der Ausbildung Jugendlicher beteiligt. Diese bundesweiten Trends spiegelten sich auch in den Entwicklungen in den alten Ländern wider, wobei negative Trends gedämpfter und positive Tendenzen etwas stärker ausfielen (**Übersicht 59**). Für die neuen Länder und Berlin ist festzustellen, dass sich im Vorjahresvergleich 4,8% der Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe nicht mehr an der Ausbildung Jugendlicher beteiligten (**Übersicht 60**). Im Dienstleistungssektor fiel diese Entwicklung mit 1,1% weniger stark aus.

²⁰¹⁾ Als Betrieb wird in der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nur derjenige Betrieb gezählt, der zumindest einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat.

Übersicht 52: Betriebe¹⁾ und Ausbildungsbetriebe²⁾ nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2004 und 2005

Betriebsgrößenklasse		1999	2004	2005	Veränderung gegenüber Vorjahr		Veränderung gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	Absolut	(1999=100)	Absolut
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.708.241	1.633.372	1.616.658	-1,0	-16.714	-5,4	-91.583
	Ausbildungsbetriebe	282.915	276.622	277.032	0,1	410	-2,1	-5.883
	Ausbildungsbetriebsquote	16,6	16,9	17,1	–	–	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	333.384	306.978	302.895	-1,3	-4.083	-9,1	-30.489
	Ausbildungsbetriebe	157.879	145.676	145.482	-0,1	-194	-7,9	-12.397
	Ausbildungsbetriebsquote	47,4	47,5	48,0	–	–	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	81.168	78.937	78.937	0,0	0	-2,7	-2.231
	Ausbildungsbetriebe	55.929	55.155	55.634	0,9	479	-0,5	-295
	Ausbildungsbetriebsquote	68,9	69,9	70,5	–	–	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	5.038	4.752	4.727	-0,5	-25	-6,2	-311
	Ausbildungsbetriebe	4.603	4.310	4.291	-0,4	-19	-6,8	-312
	Ausbildungsbetriebsquote	91,4	90,7	90,8	–	–	–	–
Insgesamt	Betriebe insgesamt	2.127.831	2.024.039	2.003.217	-1,0	-20.822	-5,9	-124.614
	Ausbildungsbetriebe	501.326	481.763	482.439	0,1	676	-3,8	-18.887
	Ausbildungsbetriebsquote	23,6	23,8	24,1	–	–	–	–

¹⁾ Als Betrieb wird in der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nur derjenige Betrieb gezählt, der zumindest einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat.
²⁾ Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Gegenüber 2004 verringerte sich im verarbeitenden Gewerbe – parallel zur Beschäftigungsentwicklung – die Zahl der Jugendlichen in Ausbildung um insgesamt 0,9% bzw. knapp 5.000 Auszubildende, Folge der starken Beschäftigungsrückgänge um durchschnittlich 2,2%. Den

größten Anteil an dieser negativen Entwicklung trägt aufgrund konjunktureller Effekte wie in den Vorjahren auch das Baugewerbe (**Übersicht 61**). Nach Jahren des kontinuierlichen Beschäftigungszuwachses im Dienstleistungssektor ist auch in diesem Wirtschaftssektor mittlerweile

Übersicht 53: Betriebe¹⁾ und Ausbildungsbetriebe²⁾ nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2004 und 2005

Betriebsgrößenklasse		1999	2004	2005	Veränderung gegenüber Vorjahr		Veränderung gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	Absolut	(1999=100)	Absolut
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.315.929	1.285.220	1.275.598	-0,7	-9.622	-3,1	-40.331
	Ausbildungsbetriebe	230.120	232.425	234.256	0,8	1.831	1,8	4.136
	Ausbildungsbetriebsquote	17,5	18,1	18,4	–	–	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	255.524	243.248	240.756	-1,0	-2.492	-5,8	-14.768
	Ausbildungsbetriebe	122.261	117.921	118.225	0,3	304	-3,3	-4.036
	Ausbildungsbetriebsquote	47,8	48,5	49,1	–	–	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	63.616	62.838	62.868	0,0	30	-1,2	-748
	Ausbildungsbetriebe	44.658	44.570	44.932	0,8	362	0,6	274
	Ausbildungsbetriebsquote	70,2	70,9	71,5	–	–	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	4.141	3.973	3.959	-0,4	-14	-4,4	-182
	Ausbildungsbetriebe	3.834	3.641	3.630	-0,3	-11	-5,3	-204
	Ausbildungsbetriebsquote	92,6	91,6	91,7	–	–	–	–
Insgesamt	Betriebe insgesamt	1.639.210	1.595.279	1.583.181	-0,8	-12.098	-3,4	-56.029
	Ausbildungsbetriebe	400.873	398.557	401.043	0,6	2.486	0,0	170
	Ausbildungsbetriebsquote	24,5	25,0	25,3	–	–	–	–

¹⁾ Als Betrieb wird in der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nur derjenige Betrieb gezählt, der zumindest einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat.
²⁾ Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 54: Betriebe¹⁾ und Ausbildungsbetriebe²⁾ nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2004 und 2005

Betriebsgrößenklasse		1999	2004	2005	Veränderung gegenüber Vorjahr		Veränderung gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	Absolut	(1999=100)	Absolut
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	392.312	348.152	341060	-2,0	-7.092	-13,1	-51.252
	Ausbildungsbetriebe	52.795	44.197	42776	-3,2	-1.421	-19,0	-10.019
	Ausbildungsbetriebsquote	13,5	12,7	12,5	–	–	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	77.860	63.730	62139	-2,5	-1.591	-20,2	-15.721
	Ausbildungsbetriebe	35.618	27.755	27257	-1,8	-498	-23,5	-8.361
	Ausbildungsbetriebsquote	45,7	43,6	43,9	–	–	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	17.552	16.099	16069	-0,2	-30	-8,4	-1.483
	Ausbildungsbetriebe	11.271	10.585	10702	1,1	117	-5,0	-569
	Ausbildungsbetriebsquote	64,2	65,7	66,6	–	–	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	897	779	768	-1,4	-11	-14,4	-129
	Ausbildungsbetriebe	769	669	661	-1,2	-8	-14,0	-108
	Ausbildungsbetriebsquote	85,7	85,9	86,1	–	–	–	–
Insgesamt	Betriebe insgesamt	488.621	428.760	420.036	-2,0	-8.724	-14,0	-68.585
	Ausbildungsbetriebe	100.453	83.206	81.396	-2,2	-1.810	-19,0	-19.057
	Ausbildungsbetriebsquote	20,6	19,4	19,4	–	–	–	–

¹⁾ Als Betrieb wird in der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nur derjenige Betrieb gezählt, der zumindest einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat.

²⁾ Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

eine Konstanz im Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten festzustellen. Dennoch konnte der Bestand an Jugendlichen in Ausbildung – zumindest im Vorjahresvergleich – um 10.000 Ausbildungsstellen aufgestockt werden. Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang

vor allem Trends im Groß- und Einzelhandel, im Gast- und Gaststättengewerbe, bei Softwareentwicklung und -beratung, in der Wohnungswirtschaft sowie im Verkehrswesen. Nachrichten-, Kredit- und Versicherungswesen sowie der Bereich Forschung und Entwicklung weisen

Übersicht 55: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende¹⁾ nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2004 und 2005

Betriebsgrößenklasse		1999	2004	2005	Veränderung gegenüber Vorjahr		Veränderung gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	Absolut	(1999=100)	Absolut
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.011.977	4.726.350	4.669.121	-1,2	-57.229	-6,8	-342.856
	Auszubildende	395.963	384.169	383.950	-0,1	-219	-3,0	-12.013
	Ausbildungsquote	7,9	8,1	8,2	–	–	–	–
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	6.631.573	6.135.205	6.062.749	-1,2	-72.456	-8,6	-568.824
	Auszubildende	467.501	426.769	427.539	0,2	770	-8,5	-39.962
	Ausbildungsquote	7,0	7,0	7,1	–	–	–	–
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	10.058.550	9.803.990	9.803.041	0,0	-949	-2,5	-255.509
	Auszubildende	575.317	572.147	579.831	1,3	7.684	0,8	4.514
	Ausbildungsquote	5,7	5,8	5,9	–	–	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	6.054.392	5.716.297	5.671.058	-0,8	-45.239	-6,3	-383.334
	Auszubildende	321.150	317.008	315.538	-0,5	-1.470	-1,7	-5.612
	Ausbildungsquote	5,3	5,5	5,6	–	–	–	–
Insgesamt	Beschäftigte insgesamt	27.756.492	26.381.842	26.205.969	-0,7	-175.873	-5,6	-1.550.523
	Auszubildende	1.759.931	1.700.093	1.706.858	0,4	6.765	-3,0	-53.073
	Ausbildungsquote	6,3	6,4	6,5	–	–	–	–

¹⁾ Auszubildende nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 56: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende¹⁾ nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2004 und 2005

Betriebsgrößenklasse		1999	2004	2005	Veränderung gegenüber Vorjahr		Veränderung gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	Absolut	(1999=100)	Absolut
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	3.862.696	3.729.065	3.695.137	-0,9	-33.928	-4,3	-167.559
	Auszubildende	323.318	325.090	326.640	0,5	1.550	1,0	3.322
	Ausbildungsquote	8,4	8,7	8,8	–	–	–	–
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.068.680	4.845.825	4.805.358	-0,8	-40.467	-5,2	-263.322
	Auszubildende	359.770	344.848	346.645	0,5	1.797	-3,6	-13.125
	Ausbildungsquote	7,1	7,1	7,2	–	–	–	–
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	7.971.736	7.878.228	7.884.773	0,1	6.545	-1,1	-86.963
	Auszubildende	423.933	425.466	434.224	2,1	8.758	2,4	10.291
	Ausbildungsquote	5,3	5,4	5,5	–	–	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.036.829	4.889.419	4.854.321	-0,7	-35.098	-3,6	-182.508
	Auszubildende	240.840	242.032	240.082	-0,8	-1.950	-0,3	-758
	Ausbildungsquote	4,8	5,0	4,9	–	–	–	–
Insgesamt	Beschäftigte insgesamt	21.939.941	21.342.537	21.239.589	-0,5	-102.948	-3,2	-700.352
	Auszubildende	1.347.861	1.337.436	1.347.591	0,8	10.155	0,0	-270
	Ausbildungsquote	6,1	6,3	6,3	–	–	–	–

¹⁾ Auszubildende nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

allerdings deutliche Verluste auf. In den alten Ländern zeigten sich keine besonderen Unterschiede zum Bundestrend (**Übersicht 62**). Parallel zur Entwicklung bei den Ausbildungsbetrieben ging in den neuen Ländern und in Berlin der Auszubildendenbestand im verarbeitenden Gewer-

be um 2,7% zurück. Der Beschäftigungsabbau belief sich hier auf 2,8%. Insbesondere in der Bauwirtschaft wurden 6,3% weniger Auszubildende ausgewiesen (**Übersicht 63**).

Übersicht 57: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende¹⁾ nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern 1999, 2004 und 2005

Betriebsgrößenklasse		1999	2004	2005	Veränderung gegenüber Vorjahr		Veränderung gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	Absolut	(1999=100)	Absolut
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.149.281	997.285	973.984	-2,3	-23.301	-15,3	-175.297
	Auszubildende	72.645	59.079	57.310	-3,0	-1.769	-21,1	-15.335
	Ausbildungsquote	6,3	5,9	5,9	–	–	–	–
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.562.893	1.289.380	1.257.391	-2,5	-31.989	-19,5	-305.502
	Auszubildende	107.731	81.921	80.894	-1,3	-1.027	-24,9	-26.837
	Ausbildungsquote	6,9	6,4	6,4	–	–	–	–
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	2.086.814	1.925.762	1.918.268	-0,4	-7.494	-8,1	-168.546
	Auszubildende	151.384	146.681	145.607	-0,7	-1.074	-3,8	-5.777
	Ausbildungsquote	7,3	7,6	7,6	–	–	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.017.563	826.878	816.737	-1,2	-10.141	-19,7	-200.826
	Auszubildende	80.310	74.976	75.456	0,6	480	-6,0	-4.854
	Ausbildungsquote	7,9	9,1	9,2	–	–	–	–
Insgesamt	Beschäftigte insgesamt	5.816.551	5.039.305	4.966.380	-1,4	-72.925	-14,6	-850.171
	Auszubildende	412.070	362.657	359.267	-0,9	-3.390	-12,8	-52.803
	Ausbildungsquote	7,1	7,2	7,2	–	–	–	–

¹⁾ Auszubildende nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 58: Betriebe¹⁾ und Ausbildungsbetriebe²⁾ nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2004 und 2005

	Betriebe insgesamt				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquoten				Ausbildungsbetriebe	
	Anzahl				Prozent				Veränderung 2005		gegenüber 1999			
	1999	2004	2005	1999	2004	2005	1999	2004	2005	Absolut	gegenüber Vorjahr	Absolut	gegenüber 1999	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	62.967	59.332	59.493	14.039	14.062	14.539	22,3	23,7	24,4	3,4	477	3,6	500	
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-, gas, Steinen, Erden	3.691	3.066	2.966	531	473	474	14,4	15,4	16,0	0,2	1	-10,7	-57	
Nahrungsmittelgewerbe	42.591	36.346	35.311	19.413	16.196	15.767	45,6	44,6	44,7	-2,6	-429	-18,8	-3.646	
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	10.196	7.623	7.264	2.372	1.880	1.855	23,3	24,7	25,5	-1,3	-25	-21,8	-517	
Holzgewerbe	15.456	12.774	12.421	5.888	4.346	4.224	38,1	34,0	34,0	-2,8	-122	-28,3	-1.664	
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	23.702	20.829	20.216	5.961	5.512	5.401	25,1	26,5	26,7	-2,0	-111	-9,4	-560	
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	25.149	22.922	22.340	7.099	6.951	6.992	28,2	30,3	31,3	0,6	41	-1,5	-107	
Stahl-, Metallherzeugung, -verarbeitung	47.457	44.057	43.473	14.579	14.992	14.964	30,7	34,0	34,0	-0,2	-28	2,6	385	
Maschinenbau	24.236	23.057	22.845	8.908	9.384	9.407	36,8	40,7	41,2	0,2	23	5,6	499	
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	10.526	9.972	9.855	2.951	3.102	3.101	28,0	31,1	31,5	0,0	-1	5,1	150	
Feinmechanik, Optik	19.431	19.746	19.487	7.609	7.700	7.520	39,2	39,0	38,6	-2,3	-180	-1,2	-89	
Fahrzeugbau	4.458	4.432	4.490	1.855	1.973	2.018	41,6	44,5	44,9	2,3	45	8,8	163	
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	19.091	15.693	15.294	7.874	6.025	5.837	41,2	38,4	38,2	-3,1	-188	-25,9	-2.037	
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	12.445	12.470	12.463	2.441	2.573	2.714	19,6	20,6	21,8	5,5	141	11,2	273	
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	244.322	206.971	202.024	91.076	68.575	66.934	37,3	33,1	33,1	-2,4	-1.641	-26,5	-24.142	
Kfz-Groß- und Einzelhandel, -Reparatur	74.821	74.869	74.947	30.566	30.675	31.020	40,9	41,0	41,4	1,1	345	1,5	454	
Großhandel, Handelsvermittlung	120.940	106.080	104.343	17.858	17.950	18.381	14,8	16,9	17,6	2,4	431	2,9	523	
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	283.212	255.514	251.495	59.467	59.410	60.998	21,0	23,3	24,3	2,7	1.588	2,6	1.531	
Gast- und Gaststättengewerbe	144.333	137.819	135.682	16.808	19.505	20.794	11,6	14,2	15,3	6,6	1.289	23,7	3.986	
Verkehrswesen	95.516	86.944	85.134	10.639	10.682	10.697	11,1	12,3	12,6	0,1	15	0,5	58	
Nachrichtenwesen	11.368	13.964	13.566	512	595	698	4,5	4,3	5,1	17,3	103	36,3	186	
Kredit-, Versicherungswesen	50.204	52.698	53.441	8.519	8.702	8.792	17,0	16,5	16,5	1,0	90	3,2	273	
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	66.923	61.599	59.131	4.428	4.970	5.152	6,6	8,1	8,7	3,7	182	16,4	724	
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	21.876	27.296	27.615	3.796	5.595	5.714	17,4	20,5	20,7	2,1	119	50,5	1.918	
Anderer, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	225.832	238.632	239.888	49.059	50.014	49.062	21,7	21,0	20,5	-1,9	-952	0,0	3	
Forschung, Entwicklung	3.303	3.896	3.883	511	614	632	15,5	15,8	16,3	2,9	18	23,7	121	
Bildung, Erziehung, Kultur	81.669	83.340	82.684	8.539	8.937	9.363	10,5	10,7	11,3	4,8	426	9,6	824	
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	203.071	212.446	213.099	64.538	67.796	66.750	31,8	31,9	31,3	-1,5	-1.046	3,4	2.212	
Haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	61.270	63.392	63.479	20.453	20.839	21.012	33,4	32,9	33,1	0,8	173	2,7	559	
Non-profit-Organisation, private Haushalte	77.029	71.621	70.872	3.301	2.988	3.096	4,3	4,2	4,4	3,6	108	-6,2	-205	
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	33.726	31.337	30.493	9.255	8.466	8.234	27,4	27,0	27,0	-2,7	-232	-11,0	-1.021	
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1.226	1.646	1.877	7	9	8	0,6	0,5	0,4	-11,1	-1	14,3	1	
ohne Angabe	5.794	1.656	1.646	474	272	289	-	-	-	-	-	-	-	
Insgesamt	2.127.831	2.024.039	2.003.217	501.326	481.763	482.439	23,6	23,8	24,1	0,1	676	-3,8	-18.887	

¹⁾ Als Betriebswid in der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nur derjenige Betrieb gezählt, der zumindest einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat.

²⁾ Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 59: Betriebe¹⁾ und Ausbildungsbetriebe²⁾ nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2004 und 2005

	Betriebe insgesamt					Ausbildungsbetriebe					Ausbildungsbetriebsquoten					Ausbildungsbetriebe	
	Anzahl					Prozent					Veränderung 2005		gegenüber 1999				
	1999	2004	2005	1999	2004	2005	1999	2004	2005	2004	2005	Absolut	(1999=100)	Absolut	(1999=100)		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	47.787	45.727	46.127	10.920	10.910	11.368	22,9	23,9	24,6	23,9	24,6	4,2	4,1	458	4,1	448	
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-, gas, Steinen, Erden	2.965	2.462	2.392	421	369	368	14,2	15,0	15,4	15,0	15,4	-0,3	-1	-1	-12,6	-53	
Nahrungsmittelgewerbe	34.913	29.777	28.897	16.040	13.504	13.256	45,9	45,7	45,9	45,9	45,9	-1,8	-248	-248	-17,4	-2.784	
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	8.175	6.141	5.845	1.932	1.517	1.497	23,6	24,7	25,6	24,7	25,6	-1,3	-20	-20	-22,5	-435	
Holzgewerbe	13.421	11.259	10.941	5.345	3.962	3.857	39,8	35,2	35,3	35,2	35,3	-2,7	-105	-105	-27,8	-1.488	
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	20.262	17.801	17.268	5.093	4.646	4.567	25,1	26,1	26,4	26,1	26,4	-1,7	-79	-79	-10,3	-526	
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	19.637	18.204	17.809	5.537	5.553	5.605	28,2	30,5	31,5	30,5	31,5	0,9	52	52	1,2	68	
Stahl-, Metallherstellung, -verarbeitung	37.139	35.276	34.870	11.322	11.997	12.053	30,5	34,0	34,6	34,0	34,6	0,5	56	56	6,5	731	
Maschinenbau	20.227	19.414	19.273	7.553	7.987	8.022	37,3	41,1	41,6	41,6	41,6	0,4	35	35	6,2	469	
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	8.289	7.937	7.844	2.377	2.510	2.512	28,7	31,6	32,0	31,6	32,0	0,1	2	2	5,7	135	
Feinmechanik, Optik	15.744	16.038	15.772	6.294	6.311	6.152	40,0	39,4	39,0	39,4	39,0	-2,5	-159	-159	-2,3	-142	
Fahrzeugbau	3.510	3.546	3.591	1.480	1.595	1.638	42,2	45,0	45,6	45,0	45,6	2,7	43	43	10,7	158	
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	14.891	12.632	12.314	6.356	5.050	4.916	42,7	40,0	39,9	40,0	39,9	-2,7	-134	-134	-22,7	-1.440	
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	8.798	9.041	9.113	1.776	1.825	1.945	20,2	20,2	21,3	20,2	21,3	6,6	120	120	9,5	169	
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	173.062	155.828	153.581	67.857	57.194	56.378	39,2	36,7	36,7	36,7	36,7	-1,4	-816	-816	-16,9	-11.479	
Kfz-Groß- und Einzelhandel, -Reparatur	57.798	58.616	58.734	23.048	24.127	24.533	39,9	41,2	41,8	41,2	41,8	1,7	406	406	6,4	1.485	
Großhandel, Handelsvermittlung	99.816	89.746	88.473	14.839	15.488	15.945	14,9	17,3	18,0	17,3	18,0	3,0	457	457	7,5	1.106	
Einzelhandel, Reparatur von Verbrauchsgütern	215.675	200.698	197.978	48.202	49.818	51.411	22,3	24,8	26,0	24,8	26,0	3,2	1.593	1.593	6,7	3.209	
Gast- und Gaststättengewerbe	110.736	108.815	107.190	11.842	14.204	15.386	10,7	13,1	14,4	13,1	14,4	8,3	1.182	1.182	29,9	3.544	
Verkehrswesen	72.909	67.968	66.767	8.566	8.837	8.904	11,7	13,0	13,3	13,0	13,3	0,8	67	67	3,9	338	
Nachrichtenwesen	8.633	10.947	10.699	411	491	577	4,8	4,5	5,4	4,5	5,4	17,5	86	86	40,4	166	
Kredit-, Versicherungswesen	40.043	42.685	43.418	7.373	7.591	7.727	18,4	17,8	17,8	17,8	17,8	1,8	136	136	4,8	354	
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	48.238	45.781	44.036	3.109	3.752	3.926	6,4	8,2	8,9	8,2	8,9	4,6	174	174	26,3	817	
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	18.505	23.059	23.320	3.247	4.834	4.926	17,5	21,0	21,1	21,0	21,1	1,9	92	92	51,7	1.679	
Anderer, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	171.701	186.480	188.067	39.311	41.414	40.707	22,9	22,2	21,6	22,2	21,6	-1,7	-707	-707	-3,6	1.396	
Forschung, Entwicklung	2.290	2.726	2.732	350	402	412	15,3	14,7	15,1	15,1	15,1	2,5	10	10	17,7	62	
Bildung, Erziehung, Kultur	63.088	65.480	65.411	6.858	6.941	7.313	10,9	10,6	11,2	10,6	11,2	5,4	372	372	6,6	455	
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	157.027	164.666	165.239	55.760	58.717	58.027	35,5	35,7	35,1	35,7	35,1	-1,2	-690	-690	4,1	2.267	
Haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	48.608	49.938	49.985	16.920	17.434	17.636	34,8	34,9	35,3	34,9	35,3	1,2	202	202	4,2	716	
Non-profit-Organisation, private Haushalte	64.946	60.769	60.317	2.894	2.477	2.540	4,5	4,1	4,2	4,1	4,2	2,5	63	63	-12,2	-354	
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	24.713	23.462	22.714	7.461	6.868	6.682	30,2	29,3	29,4	29,3	29,4	-2,7	-186	-186	-10,4	-779	
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	991	949	1.078	7	9	8	0,7	0,9	0,7	0,9	0,7	-1,1	-1	-1	14,3	1	
ohne Angabe	4.673	1.411	1.446	372	223	249	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Insgesamt	1.639.210	1.595.279	1.583.181	400.873	398.557	401.043	24,5	25,0	25,3	25,0	25,3	0,6	2.486	2.486	0,0	170	

¹⁾ Als Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nur derjenige Betrieb gezählt, der zumindest einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat.

²⁾ Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 60: Betriebe¹⁾ und Ausbildungsbetriebe²⁾ nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2004 und 2005

	Betriebe insgesamt					Ausbildungsbetriebe					Ausbildungsbetriebsquoten					Ausbildungsbetriebe	
	Anzahl					Prozent					Absolut					Veränderung 2005	
	1999	2004	2005	1999	2004	2005	1999	2004	2005	1999	2004	2005	1999	2004	2005	gegenüber Vorjahr	gegenüber 1999
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	15.180	13.605	13.366	3.119	3.152	3.171	20,5	23,2	23,7	20,5	23,2	23,7	19	0,6	19	1,7	52
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-, gas, Steinen, Erden	726	604	574	110	104	106	15,2	17,2	17,2	15,2	17,2	17,2	2	1,9	2	-3,6	-4
Nahrungsmittelgewerbe	7.678	6.569	6.414	3.373	2.692	2.511	43,9	41,0	39,1	43,9	41,0	39,1	-6,7	-181	-181	-25,6	-862
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	2.021	1.482	1.419	440	363	358	21,8	24,5	25,2	21,8	24,5	25,2	-1,4	-5	-5	-18,6	-82
Holzgewerbe	2.035	1.515	1.480	543	384	367	26,7	25,3	24,8	26,7	25,3	24,8	-4,4	-17	-17	-32,4	-176
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	3.440	3.028	2.948	868	866	834	25,2	28,6	28,3	25,2	28,6	28,3	-3,7	-32	-32	-3,9	-34
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	10.318	8.781	8.603	3.257	2.995	2.911	31,6	34,1	33,8	31,6	34,1	33,8	-0,8	-11	-11	-11,2	-175
Stahl-, Metallherstellung, -verarbeitung	4.009	3.643	3.572	1.355	1.397	1.385	33,8	38,3	38,3	33,8	38,3	38,3	-0,9	-12	-12	2,2	30
Maschinenbau	2.237	2.035	2.011	574	592	589	25,7	29,1	29,3	25,7	29,1	29,3	-0,5	-3	-3	2,6	15
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	3.687	3.708	3.715	1.315	1.389	1.368	35,7	37,5	36,8	35,7	37,5	36,8	-1,5	-21	-21	4,0	53
Feinmechanik, Optik	948	886	899	375	378	380	39,6	42,7	42,3	39,6	42,7	42,3	0,5	2	2	1,3	5
Fahrzeugbau	4.200	3.061	2.980	1.518	975	921	36,1	31,9	30,9	36,1	31,9	30,9	-5,5	-54	-54	-39,3	-597
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	3.647	3.429	3.350	665	748	769	18,2	21,8	23,0	18,2	21,8	23,0	2,8	21	21	15,6	104
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	71.260	51.143	48.443	23.219	11.381	10.556	32,6	22,3	21,8	32,6	22,3	21,8	-7,2	-825	-825	-54,5	-12.663
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	17.023	16.253	16.213	7.518	6.548	6.487	44,2	40,3	40,0	44,2	40,3	40,0	-0,9	-61	-61	-13,7	-1.031
Kfz-Groß- und Einzelhandel, -Reparatur	21.124	16.334	15.930	3.019	2.462	2.436	14,3	15,1	15,3	14,3	15,1	15,3	-1,1	-26	-26	-19,3	-583
Großhandel, Handelsvermittlung	67.537	54.816	53.517	11.265	9.592	9.587	16,7	17,5	17,9	16,7	17,5	17,9	-0,1	-5	-5	-14,9	-1.678
Einzelhandel, Reparatur von Verbrauchsgütern	33.597	29.004	28.492	4.966	5.301	5.408	14,8	18,3	19,0	14,8	18,3	19,0	2,0	107	107	8,9	442
Gast- und Gaststättengewerbe	22.607	18.976	18.367	2.073	1.845	1.793	9,2	9,7	9,8	9,2	9,7	9,8	-2,8	-52	-52	-13,5	-280
Verkehrswesen	2.735	3.017	2.867	101	104	121	3,7	3,4	4,2	3,7	3,4	4,2	16,3	17	17	19,8	20
Nachrichtenwesen	10.161	10.013	10.023	1.146	1.111	1.065	11,3	11,1	10,6	11,3	11,1	10,6	-4,1	-46	-46	-7,1	-81
Kredit-, Versicherungswesen	18.685	15.818	15.095	1.319	1.218	1.226	7,1	7,7	8,1	7,1	7,7	8,1	0,7	8	8	-7,1	-93
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	3.371	4.237	4.295	549	761	788	16,3	18,0	18,3	16,3	18,0	18,3	3,5	27	27	43,5	239
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	54.131	52.152	51.821	9.748	8.600	8.355	18,0	16,5	16,1	18,0	16,5	16,1	-2,8	-245	-245	-14,3	-1.393
Anderer, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	1.013	1.170	1.151	161	212	220	15,9	18,1	19,1	15,9	18,1	19,1	3,8	8	8	36,6	59
Forschung, Entwicklung	18.581	17.860	17.273	1.681	1.996	2.050	9,0	11,2	11,9	9,0	11,2	11,9	2,7	54	54	22,0	369
Bildung, Erziehung, Kultur	46.044	47.780	47.860	8.778	9.079	8.723	19,1	19,0	18,2	19,1	19,0	18,2	-3,9	-356	-356	-0,6	-55
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	12.662	13.454	13.494	3.533	3.405	3.376	27,9	25,3	25,0	27,9	25,3	25,0	-0,9	-29	-29	-4,4	-157
Haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	12.083	10.852	10.555	407	511	556	3,4	4,7	5,3	3,4	4,7	5,3	8,8	45	45	36,6	149
Non-profit-Organisation, private Haushalte	9.013	7.875	7.779	1.794	1.598	1.552	19,9	20,3	20,0	19,9	20,3	20,0	-2,9	-46	-46	-13,5	-242
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	235	697	799	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1.121	245	200	102	49	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ohne Angabe	488.621	428.760	420.036	100.453	83.206	81.396	20,6	19,4	19,4	20,6	19,4	19,4	-2,2	-1.810	-1.810	-19,0	-19.057
Insgesamt																	

¹⁾ Als Betriebszahl in der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nur derjenige Betrieb gezählt, der zumindest einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat.

²⁾ Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 61: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende¹⁾ nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2004 und 2005

	Beschäftigte insgesamt				Auszubildende				Auszubildungsquoten				Ausbildungsbetriebe		
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Prozent		Veränderung 2005		gegenüber 1999		
	1999	2004	2005	1999	2004	2005	1999	2004	2005	1999	2004	2005	Absolut	(1999=100)	Absolut
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	323.476	272.100	267.867	27.822	26.909	27.726	8,6	9,9	10,4	3,0	817	-0,3	817	-0,3	-96
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-, -gas, Steinen, Erden	152.781	109.321	6.379	6.147	5.973	4,2	5,6	5,7	5,7	2,2	-174	-6,4	-174	-6,4	-406
Nahrungsmittelgewerbe	738.523	676.510	667.954	60.545	54.900	56.129	8,2	8,1	8,4	8,4	2,2	1.229	7,3	1.229	-4.416
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	249.742	172.894	160.582	10.099	7.451	7.164	4,0	4,3	4,5	-3,9	-287	-29,1	-287	-29,1	-2.935
Holzgewerbe	179.785	139.585	132.916	12.907	9.399	9.143	7,2	6,7	6,9	-2,7	-256	-29,2	-256	-29,2	-3.764
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	538.107	472.291	459.774	21.412	20.695	20.555	4,0	4,4	4,5	-0,7	-140	-4,0	-140	-4,0	-857
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	1.171.466	1.077.127	1.044.475	45.546	46.338	46.305	3,9	4,3	4,4	-0,1	-33	1,7	-33	1,7	759
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	1.139.512	1.056.635	1.042.016	59.494	62.079	61.702	5,2	5,9	5,9	-0,6	-377	3,7	-377	3,7	2.208
Maschinenbau	1.055.028	1.010.227	1.003.617	60.699	65.658	64.919	5,8	6,5	6,5	-1,1	-739	7,0	-739	7,0	4.220
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	683.635	637.933	634.653	25.255	26.179	26.336	3,7	4,1	4,1	0,6	157	4,3	157	4,3	1.081
Feinmechanik, Optik	396.245	400.085	392.887	24.253	26.087	25.118	6,1	6,5	6,4	-3,7	-969	3,6	-969	3,6	865
Fahrzeugbau	818.607	873.812	867.226	33.367	38.269	38.483	4,1	4,4	4,4	0,6	214	15,3	214	15,3	5.116
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	276.290	206.899	200.058	19.320	13.925	13.783	7,0	6,7	6,9	-1,0	-142	-28,7	-142	-28,7	-5.537
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	481.760	431.563	426.637	21.592	20.632	21.099	4,5	4,8	4,9	2,3	467	-2,3	467	-2,3	-493
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	2.282.753	1.535.187	1.466.083	220.966	148.575	144.830	9,7	9,7	9,9	-2,5	-3.745	-34,5	-3.745	-34,5	-76.136
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	682.123	665.217	661.534	104.356	101.145	101.176	15,3	15,2	15,3	0,0	31	-3,0	31	-3,0	-3.180
Großhandel, Handelsvermittlung	1.409.074	1.291.767	1.276.577	56.244	54.706	56.002	4,0	4,2	4,4	2,4	1.296	-0,4	1.296	-0,4	-242
Einzelhandel, Reparatur von Verbrauchsgütern	2.185.149	2.022.246	2.019.381	146.270	142.861	148.673	6,7	7,1	7,4	4,1	5.812	1,6	5.812	1,6	2.403
Gast- und Gaststättengewerbe	721.941	716.155	719.100	70.354	79.985	83.237	9,7	11,2	11,6	4,1	3.252	18,3	3.252	18,3	12.883
Verkehrswesen	1.205.770	1.199.392	1.206.040	48.780	43.107	44.150	4,0	3,6	3,7	2,4	1.043	-9,5	1.043	-9,5	-4.630
Nachrichtenwesen	280.349	266.043	273.951	11.569	8.675	8.322	4,1	3,3	3,0	-4,1	-353	-28,1	-353	-28,1	-3.247
Kredit-, Versicherungswesen	1.074.513	1.035.399	1.018.472	67.228	59.050	56.710	6,3	5,7	5,6	-4,0	-2.340	-15,6	-2.340	-15,6	-10.518
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	312.903	296.925	294.411	9.478	11.019	11.501	3,0	3,7	3,9	4,4	482	21,3	482	21,3	2.023
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	291.081	367.092	376.132	10.194	14.001	14.369	3,5	3,8	3,8	2,6	368	41,0	368	41,0	4.175
Andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	2.088.647	2.344.881	2.432.370	96.288	104.706	105.301	4,6	4,5	4,3	0,6	595	9,4	595	9,4	9.013
Bildung, Entwicklung	131.508	143.458	144.109	3.917	5.131	4.843	3,0	3,6	3,4	-5,6	-288	23,6	-288	23,6	926
Bildung, Erziehung, Kultur	1.339.234	1.334.775	1.305.819	129.533	138.803	138.833	9,7	10,4	10,6	0,0	30	7,2	30	7,2	9.300
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.940.844	3.132.310	3.139.804	210.737	215.804	217.156	7,2	6,9	6,9	0,6	1.352	3,0	1.352	3,0	6.419
Haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	275.777	277.490	279.643	41.136	40.862	40.893	14,9	14,7	14,6	0,1	31	-0,6	31	-0,6	-243
Non-profit-Organisation, private Haushalte	527.574	501.412	487.588	37.575	32.758	31.461	7,1	6,5	6,5	-4,0	-1.297	-16,3	-1.297	-16,3	-6.114
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1.764.098	1.683.162	1.666.689	65.891	73.748	73.458	3,7	4,4	4,4	-0,4	-290	11,5	-290	11,5	7.567
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	28.411	29.422	29.494	109	133	133	0,4	0,5	0,5	0,0	0	22,0	0	22,0	24
ohne Angabe	9.786	2.527	3.819	616	356	1.375	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	27.756.492	26.381.842	26.205.969	1.759.931	1.700.093	1.706.858	6,3	6,4	6,5	0,4	6.765	-3,0	6.765	-3,0	-53.073

¹⁾ Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personennennungschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 62: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende *) nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2004 und 2005

	Beschäftigte insgesamt				Auszubildende				Auszubildungsquoten				Ausbildungsbetriebe			
	1999		2005		1999		2005		1999		2005		Veränderung 2005 gegenüber Vorjahr		gegenüber 1999	
	Anzahl		Anzahl		Anzahl		Anzahl		Prozent		Prozent		Absolut		Absolut	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	171.629	159.268	159.175	19.302	18.784	19.647	11,2	11,8	12,3	4,6	863	345	1,8	863	345	
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-, -gas, Steinen, Erden	124.557	87.933	83.899	4.712	4.878	4.712	3,7	5,5	5,6	-3,4	-166	145	3,2	-166	145	
Nahrungsmittelgewerbe	597.273	549.306	543.164	47.263	44.509	46.089	7,9	8,1	8,5	3,5	1.580	-1.174	-2,5	1.580	-1.174	
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	214.493	148.058	138.084	8.611	6.168	5.937	4,0	4,2	4,3	-3,7	-231	-2.674	-31,1	-231	-2.674	
Holzgewerbe	155.031	118.394	112.742	11.440	8.218	8.011	7,4	6,9	7,1	-2,5	-207	-3.429	-30,0	-207	-3.429	
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	478.501	415.417	402.531	18.600	17.565	17.337	3,9	4,2	4,3	-1,3	-228	-1.263	-6,8	-228	-1.263	
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	1.030.421	943.732	912.181	39.035	39.187	39.072	3,8	4,2	4,3	-0,3	-115	37	0,1	-115	37	
Stahl-, Metallherstellung, -verarbeitung	973.799	900.241	886.879	49.178	51.450	51.251	5,1	5,7	5,8	-0,4	-199	4,2	4,2	-199	4,2	
Maschinenbau	957.081	912.080	904.895	54.851	58.291	57.710	5,7	6,4	6,4	-1,0	-581	5,2	5,2	-581	5,2	
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	597.633	553.585	548.872	21.837	22.692	22.775	3,7	4,1	4,1	0,4	83	938	4,3	83	938	
Feinmechanik, Optik	348.751	349.441	342.179	20.816	22.263	21.451	6,0	6,4	6,3	-3,6	-812	3,1	3,1	-812	3,1	
Fahrzeugaufbau	759.158	807.627	800.229	30.197	34.575	34.712	4,0	4,3	4,3	0,4	137	4.515	15,0	137	4.515	
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	237.519	180.198	174.064	16.004	11.809	11.735	6,7	6,6	6,7	-0,6	-74	-4.269	-26,7	-74	-4.269	
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	342.213	320.957	318.049	15.332	14.382	14.865	4,5	4,5	4,7	3,4	483	-467	-3,0	483	-467	
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	1.540.881	1.154.313	1.114.829	123.709	123.709	121.519	10,3	10,7	10,9	-1,8	-2.190	-36.732	-23,2	-2.190	-36.732	
Kfz-Groß- und Einzelhandel, -Reparatur	535.383	533.392	531.959	82.173	82.674	83.006	15,3	15,5	15,6	0,4	332	833	1,0	332	833	
Großhandel, Handelsvermittlung	1.219.099	1.133.669	1.120.667	47.435	47.766	48.919	3,9	4,2	4,4	2,4	1.153	1.484	3,1	1.153	1.484	
Einzelhandel, Reparatur von Verbrauchsgütern	1.747.567	1.646.221	1.647.531	118.212	119.318	125.020	6,8	7,2	7,6	4,8	5.702	6.808	5,8	5.702	6.808	
Gast- und Gaststättengewerbe	554.117	554.603	556.605	51.643	57.843	61.057	9,3	10,4	11,0	5,6	3.214	9.414	18,2	3.214	9.414	
Verkehrswesen	926.511	953.800	964.024	38.471	35.491	36.549	4,2	3,7	3,8	3,0	1.058	-1.922	-5,0	1.058	-1.922	
Nachrichtenwesen	198.600	197.709	205.823	8.089	7.225	7.031	4,1	3,7	3,4	-2,7	-194	-1.058	-13,1	-194	-1.058	
Kredit-, Versicherungswesen	935.692	917.645	904.111	57.473	52.113	49.978	6,1	5,7	5,5	-4,1	-2.135	-7.495	-13,0	-2.135	-7.495	
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	212.363	212.852	211.859	6.531	8.131	8.563	3,1	3,8	4,0	5,3	432	31,1	2,032	432	31,1	
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	258.291	320.755	329.504	9.021	12.239	12.505	3,5	3,8	3,8	2,2	266	3.484	38,6	266	3.484	
Andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	1.651.612	1.886.347	1.957.832	77.998	86.825	87.523	4,7	4,6	4,5	0,8	698	9.525	12,2	698	9.525	
Forschung, Entwicklung	100.737	108.397	109.252	3.199	4.046	3.695	3,2	3,7	3,4	-8,7	-351	496	15,5	-351	496	
Bildung, Erziehung, Kultur	865.431	905.376	886.672	53.608	53.391	54.121	6,2	5,9	6,1	1,4	730	513	1,0	730	513	
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.342.821	2.513.444	2.522.888	178.297	183.217	184.553	7,6	7,3	7,3	0,7	1.336	6.256	3,5	1.336	6.256	
Haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	203.183	206.173	208.999	32.333	32.948	33.153	15,9	16,0	15,9	0,6	205	820	2,5	205	820	
Non-profit-Organisation, private Haushalte	388.241	385.131	377.088	18.314	17.418	16.456	4,7	4,5	4,4	-5,5	-962	-1.858	-10,1	-962	-1.858	
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1.236.345	1.236.225	1.231.986	49.231	57.845	57.562	4,0	4,7	4,7	-0,5	-283	8.331	16,9	-283	8.331	
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	27.731	28.074	28.041	109	133	133	0,4	0,5	0,5	0,0	0	24	0,0	0	24	
ohne Angabe	7.277	2.174	2.976	440	333	944	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Insgesamt	21.939.941	21.342.537	21.239.589	1.347.861	1.337.436	1.347.591	6,1	6,3	6,3	0,8	10.155	-270	0,0	10.155	-270	

*) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 63: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende¹⁾ nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2004 und 2005

	Beschäftigte insgesamt				Auszubildende				Ausbildungsquoten				Ausbildungsbetriebe	
	1999		2005		1999		2005		1999		2005		Veränderung 2005	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	gegenüber Vorjahr	Absolut	gegenüber 1999	Absolut	(1999=100)	
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	151.847	112.832	108.692	8.520	8.125	8.079	5,6	7,2	7,4	-0,6	-46	-5,2	-441	
Bergbau, Gewinnung von Erdöl-, gas, Steinen, Erden	28.224	21.388	20.392	1.812	1.269	1.261	6,4	5,9	6,2	-0,6	-8	-30,4	-551	
Nahrungsmittelgewerbe	141.250	127.204	124.790	13.282	10.391	10.040	9,4	8,2	8,0	-3,4	-351	-24,4	-3.242	
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	35.249	24.836	22.498	1.488	1.283	1.227	4,2	5,2	5,5	-4,4	-56	-17,5	-261	
Holzgewerbe	24.754	21.191	20.174	1.467	1.181	1.132	5,9	5,6	5,6	-4,1	-49	-22,8	-335	
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	59.606	56.874	57.243	2.812	3.130	3.218	4,7	5,5	5,6	2,8	88	14,4	406	
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	141.045	133.395	132.294	6.511	7.151	7.233	4,6	5,4	5,5	1,1	82	11,1	722	
Stahl-, Metallherzeugung, -verarbeitung	165.713	156.394	155.137	10.316	10.629	10.451	6,2	6,8	6,7	-1,7	-178	1,3	135	
Maschinenbau	97.947	98.147	98.722	5.848	7.367	7.209	6,0	7,5	7,3	-2,1	-158	23,3	1.361	
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	86.002	84.348	85.781	3.418	3.487	3.561	4,0	4,1	4,2	2,1	74	4,2	143	
Feinmechanik, Optik	47.494	50.644	50.708	3.437	3.824	3.667	7,2	7,6	7,2	-4,1	-157	6,7	230	
Fahrzeugbau	59.449	66.185	66.997	3.170	3.694	3.771	5,3	5,6	5,6	2,1	77	19,0	601	
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	38.771	26.701	25.994	3.316	2.116	2.048	8,6	7,9	7,9	-3,2	-68	-38,2	-1.268	
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	139.547	110.606	108.588	6.260	6.234	6.234	4,5	5,7	5,7	-0,3	-16	-0,4	-26	
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	741.872	380.874	351.254	62.715	24.866	23.311	8,5	6,5	6,6	-6,3	-1.555	-62,8	-39.404	
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	146.740	131.825	129.575	22.183	18.471	18.170	15,1	14,0	14,0	-1,6	-301	-18,1	-4.013	
Großhandel, Handelsvermittlung	189.975	158.098	155.910	8.809	6.940	7.083	4,6	4,4	4,5	2,1	143	-19,6	-1.726	
Einzelhandel, Reparatur von Verbrauchsgütern	437.582	376.025	371.850	28.058	23.543	23.653	6,4	6,3	6,4	0,5	110	-15,7	-4.405	
Gast- und Gaststättengewerbe	167.824	161.552	162.495	18.711	22.142	22.180	11,1	13,7	13,6	0,2	38	18,5	3.469	
Verkehrswesen	279.259	245.592	242.016	10.309	7.616	7.601	3,7	3,1	3,1	-0,2	-15	-26,3	-2.708	
Nachrichtenwesen	81.749	68.334	68.128	3.480	1.450	1.291	4,3	2,1	1,9	-11,0	-159	-62,9	-2.189	
Kredit-, Versicherungswesen	138.821	117.754	114.361	9.755	6.937	6.732	7,0	5,9	5,9	-3,0	-205	-31,0	-3.023	
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	100.540	84.073	82.552	2.947	2.888	2.938	2,9	3,4	3,6	1,7	50	-0,3	-9	
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	32.790	46.337	46.628	1.173	1.762	1.864	3,6	3,8	4,0	5,8	102	58,9	691	
Anderer, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	437.035	458.534	474.538	18.290	17.881	17.778	4,2	3,9	3,7	-0,6	-103	-2,8	-512	
Bildung, Entwicklung	30.771	35.061	34.857	718	1.085	1.148	2,3	3,1	3,3	5,8	63	59,9	430	
Bildung, Erziehung, Kultur	473.803	429.399	419.147	75.925	85.412	84.712	16,0	19,9	20,2	-0,8	-700	11,6	8.787	
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	598.023	618.866	616.916	32.440	32.587	32.603	5,4	5,3	5,3	0,0	16	0,5	163	
Haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	72.594	71.317	70.644	8.803	7.914	7.740	12,2	11,1	11,0	-2,2	-174	-12,1	-1.063	
Non-profit-Organisation, private Haushalte	139.333	116.281	110.500	19.261	15.340	15.005	13,8	13,2	13,6	-2,2	-335	-22,1	-4.256	
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	527.753	446.937	434.703	16.660	15.903	15.896	3,2	3,6	3,7	0,0	-7	-4,6	-764	
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	680	1.348	1.453	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	
ohne Angabe	2.509	353	843	176	23	431	-	-	-	-	-	-	-	
Insgesamt	5.816.551	5.039.305	4.966.380	412.070	362.657	359.267	7,1	7,2	7,2	-0,9	-3.390	-12,8	-52.803	

¹⁾ Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengrupperschlüssel.

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

STABILITÄT DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSBETEILIGUNG

Im Stichtagsvergleich lassen sich keine Aussagen darüber treffen, welche Stabilität bzw. Kontinuität die Ausbildungsbeteiligung auf Einzelbetriebsebene aufweist. Zu diesem Zweck wurde für den Zeitraum zwischen 1999 und 2005 der Verlauf der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung auf Betriebsebene dargestellt.²⁰²⁾

Den Kernbereich des dualen Ausbildungssystems in Deutschland bilden demnach diejenigen Betriebe, die über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg Auszubildende unter ihren Beschäftigten hatten. Ihre Zahl belief sich auf insgesamt 5,3% aller Betriebe, die zwischen 1999 und 2005 zumindest in einem Jahr einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eingestellt hatten (**Übersicht 64**). Diese 181.000 Betriebe stellten im Durchschnitt knapp zwei Drittel aller Ausbildungsangebote zur Verfügung. Die mittlere Ausbildungsquote betrug im untersuchten Zeitraum 9,5% und lag damit deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von 6,4%. Trotz leichter Beschäftigungsrückgänge wurde das Ausbildungsstellenangebot seit 1999 um knapp 5.000 aufgestockt. Wird als Ausgangsjahr allerdings 2001 verwendet, in dem im Untersuchungszeitraum die größten Bestände im Ausbildungsangebot bestanden, so war in dieser Kohorte allerdings ein starker Abbau an Ausbildungsplätzen in Höhe von 64.000 zu verzeichnen. Charakteristisch für diese Betriebe war, dass sie mit einem mittleren Beschäftigtenbestand von 59 (ohne Auszubildende) zu den großen mittelständischen Betrieben zu rechnen waren und etwa 42% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigten.

Eine weitere Gruppe bildeten diejenigen Betriebe, die zwischen drei und sechs Jahren kontinuierlich Jugendliche ausgebildet hatten. Mit 11% bzw. 375.000 Betrieben ist dies unter den Ausbildungsbetrieben die größte Gruppe. Diese kleinen mittelständischen Betriebe mussten hier mit 12% die höchsten Beschäftigungsverluste hinnehmen, in deren Folge seit 1999 ein Nettoverlust an Ausbildungsstellen in Höhe von 45.000 Angeboten entstand. Bezogen auf das Jahr 2001 beliefen sich die Ausbildungsplatzverluste auf 187.000. Trotz dieser Rahmenbedingungen liegt die Ausbildungsquote überdurchschnittlich hoch bei 9%. Bezogen auf diese Betriebskohorte konnte in weiteren Analysen geprüft werden, inwieweit es sich bei weiteren Einstiegen um kontinuierliche Ausbildungsbeteiligungen handelte. Dabei unternahmen lediglich 14% derjenigen Betriebe mit

einer dreijährigen Ausbildungsbeteiligung im Untersuchungszeitraum einen weiteren Versuch, Jugendliche auszubilden. Drei von vier Betrieben beließen es dagegen bei einem einmaligen Einstieg.

Eine weitere Betriebsgruppe, die auch zu den Ausbildungsbetrieben gezählt werden kann, beschränkt sich in ihrer Ausbildungsbeteiligung auf maximal zwei Jahre, eventuell bedingt durch die Ausbildung in zweijährigen Berufen. 154.000 Betriebe bzw. 4,5% aller Betriebe fallen hierunter. Auch hier existiert mit 6% eine weitere Betriebsgruppe, die nach Unterbrechungen über die zwei Jahre hinaus weitere, wiederum zweijährige Einstiege realisiert hatten. Diese Betriebe gehörten im Schnitt zur Gruppe der Kleinstbetriebe, verzeichneten überdurchschnittliche Beschäftigungsrückgänge, trugen nur mit knapp 5% zum Gesamtangebot an Ausbildungsstellen bei und kommen auf eine unterdurchschnittliche Ausbildungsquote. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist, dass im Vergleich zum Jahr 2001 gerade diese Betriebsgruppe mit 92.000 Ausbildungsstellen deutlich zum Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2005 beigetragen hatte.

Insgesamt belief sich die Zahl aller Ausbildungsbetriebe mit jeweils unterschiedlich ausgeprägten Kontinuitäten in der Ausbildungsbeteiligung auf insgesamt 21% und liegt demzufolge unter den Ausbildungsbetriebsquoten im Stichtagsvergleich. Mit ein Grund hierfür sind 194.000 bzw. 5,7% aller Betriebe, die mit mehrfachen, maximal einjährigen Einstiegen eine diskontinuierliche Ausbildungsbeteiligung aufwiesen. Es ist nicht völlig auszuschließen, dass in diesen Betrieben Jugendliche in einjährigen Berufen ausgebildet wurden. Angesichts der hohen Abbrecherquoten (vgl. **Kapitel 2.2.7**) ist aber eher davon auszugehen, dass hier Vertragslösungen vorlagen. Zudem bestanden bei einem Teil dieser Betriebe starke Diskontinuitäten in der Beschäftigung mit Phasen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit durchschnittlich 6,3 Beschäftigten pro Betrieb – und durchschnittlichen Beschäftigungsrückgängen – gehörte diese Betriebskohorte zu den Kleinstbetrieben, die kaum etwas zum Gesamtbestand an Ausbildungsstellen beitrugen. Auch hier hat sich das Ausbildungsstellenangebot im Vergleich zum Jahr 2001 mit 78.000 Ausbildungsplätzen stark erhöht. Als Letztes sind diejenigen Betriebe zu erwähnen, die mit 73% bzw. knapp 2,5 Mio. die größte Betriebsgruppe darstellten und sich zu keinem Zeitpunkt an der Ausbildung Jugendlicher beteiligt hatten, nicht zuletzt eine Folge der geringen Betriebsgröße.

²⁰²⁾ Durch Änderung im Erhebungsverfahren Ende der 90er Jahre ist eine vergleichende Darstellung bis in jüngste Zeit erst ab 1999 möglich. Für 2006 liegen noch keine Daten vor. Trotz dieser Einschränkungen können Aussagen unter der ceteris-paribus-Annahme darüber getroffen werden, welche grundlegenden Strukturentwicklungen – bezogen auf dieses Zeitfenster – vorlagen.

Übersicht 64: Stabilität der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zwischen 1999 und 2005 im Bundesgebiet

Betriebstypus	Dauer der kontinuierlichen Beteiligung an Ausbildung in Jahren zwischen 1999 und 2005		Weitere Ausbildungsbeteiligung		Beschäftigte		Ausbildungsstellenangebote						
	absolut	Anzahl	in Prozent	keine weiteren zusammenhängenden Einstiege in Ausbildung	weitere zusammenhängende einjährige Einstiege in Ausbildung 2 bis 3 Jahre	durchschnittlicher Anteil Beschäftigter (ohne Auszubildende)	Mittelwert	in Prozent	durchschnittlicher Anteil realisierter Ausbildungsangebote	Entwicklung realisierter Ausbildungsangebote		durchschnittliche Ausbildungsquote	
										absolut	in Prozent		Basisjahr 1999
permanent ausbildende Betriebe	7	181.072	5,3	100,0	0,0	42,3	59,4	-2,3	65,2	0,4	4.678	-64.070	9,5
temporär ausbildende Betriebe	6	49.216	1,5	100,0	0,0	3,9	20,2	-16,0	6,5	-9,9	-7.480	-69.102	10,2
	5	63.538	1,9	82,5	0,0	4,1	16,4	-8,7	6,5	-8,2	-7.459	-68.908	9,8
	4	92.560	2,7	74,2	13,2	4,8	13,2	-12,9	7,0	-14,8	-17.613	-20.620	9,0
	3	169.815	5,0	74,7	13,6	6,6	9,8	-11,8	7,9	-8,6	-12.821	-27.867	7,6
insgesamt 3- bis 6-jährig ausbildende Betriebe		375.129	11,1	79,2	9,4	19,3	13,1	-12,3	27,9	-10,5	-45.373	-186.497	9,0
2-jährig ausbildende Betriebe	2	153.580	4,5	82,0	5,6	5,3	8,7	-9,2	4,5	-4,9	-6.042	92.113	5,5
Nichtausbildungsbetriebe mit vereinzeltten Einstiegsversuchen	1	193.742	5,7	0,0	0,0	4,8	6,3	-5,6	2,4	-6,1	-6.336	77.843	3,3
permanent nicht ausbildende Betriebe	0	2.481.379	73,3	100,0	0,0	28,3	2,9	-5,8	0,0	0,0	0	0	0,0
nicht ausbildende Betriebe		2.675.121	79,0	92,8	0,0	7,2	33,1	-5,8	2,4	-6,1	-6.336	77.843	0,5
Insgesamt		3.384.902	100,0	91,2	1,3	100,0	7,5	-5,8	100,0	-3,0	-53.073	-80.611	6,4

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA).

2.4.1 Rekrutierungsstrategie der Betriebe – Ergebnisse einer Sonderanalyse des IAB-Betriebspanels

Neben hohen Lohnkosten benennen Betriebe die Probleme bei der Stellenbesetzung als das wichtigste Personalproblem, wie Daten aus dem IAB-Betriebspanel 2000²⁰³⁾ und 2004²⁰⁴⁾ belegen. Aufgrund der Relevanz der Rekrutierungsprobleme und dem Umstand, dass diese Schwierigkeiten immer wieder auftauchen, ist eine nähere Betrachtung der betrieblichen Rekrutierungsstrategien und der damit erzielten Erfolge erforderlich. Im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung des BIBB mit dem IAB (Vorhaben; Aus- und Weiterbildung im IAB-Betriebspanel) liegen nunmehr aktuelle Ergebnisse aus den Datensätzen des IAB-Betriebspanels vor. Im Vordergrund der Analysen stand dabei der Stellenwert der betrieblichen Berufsausbildung im Rahmen betrieblicher Rekrutierungsstrategien.

Im Jahr 2005 hatten von den etwa 27 Mio. Beschäftigten in den Betrieben der alten Länder annähernd zwei Drittel eine Berufsausbildung, vergleichbare Berufserfahrung oder einen Universitäts-/ (Fach) Hochschulabschluss. In den Betrieben der neuen Länder war der Anteil der qualifizierten Beschäftigten höher, er lag bei ca. 75%. Der höhere Anteil qualifizierter Beschäftigter in den neuen Ländern resultiert aus einem fast doppelt so hohen Anteil an Facharbeitern (West: ca. 17%; Ost: ca. 33%), welcher u. a. auf das hohe berufliche Qualifikationsniveau der Bevölkerung in der ehemaligen DDR – nur ein geringer Teil der Beschäftigten (weniger als 5%) hatte keinen berufsqualifizierenden Abschluss – zurückzuführen war.²⁰⁵⁾ Dagegen sind in den ostdeutschen Betrieben anteilig weniger qualifizierte Angestellte (ca. 28%) mit Berufsausbildung oder vergleichbarer Berufserfahrung als in westdeutschen Betrieben (ca. 37%) zu finden. Die mittlere Qualifikationsebene dominiert damit die Beschäftigtenstruktur deutscher Betriebe, also Fachkräfte, die weit mehrheitlich das Berufsausbildungssystem mit seinen dualen oder schulischen Ausbildungsgängen durchlaufen haben.

Voraussichtlicher Personalbedarf der Betriebe in den nächsten zwei Jahren und am häufigsten gewählte Rekrutierungsstrategien

45% der Betriebe erwarteten, in den nächsten zwei Jahren keine zusätzlichen Fachkräfte zu benötigen. Diese Zurückhaltung bei der Schaffung neuer sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen lässt sich vorwiegend auf die wirtschaftliche Entwicklung in den letzten Jahren zurückführen.

Wird ein Personalbedarf von den Personalverantwortlichen wahrgenommen, wird am häufigsten der Weg der internen Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern beschritten. Etwa 30% der Betriebe in den alten und ca. 27% der Betriebe in den neuen Ländern wollen ihre Mitarbeiter qualifizieren, um offene Stellen besetzen zu können. Am zweithäufigsten stellen Betriebe Fachkräfte mit Berufserfahrung ein (West: ca. 27%, Ost: ca. 23%) oder nutzen das selbst ausgebildete Fachkräftepotenzial (West: ca. 26%, Ost: ca. 21%). Beide Rekrutierungsstrategien werden von den Betrieben vergleichbar oft beschritten.

Immerhin jeder vierte Betrieb wollte seine offenen Stellen mit Fachkräften aus eigener Berufsausbildung besetzen. Die Einstellung von Fachkräften mit Berufserfahrung wird zwar vergleichsweise häufiger genutzt als die Übernahme von Ausbildungsabsolventen, die eigene Ausbildung wird jedoch als wichtigeres Rekrutierungsinstrument als die Neueinstellung von externen Fachkräften angesehen.

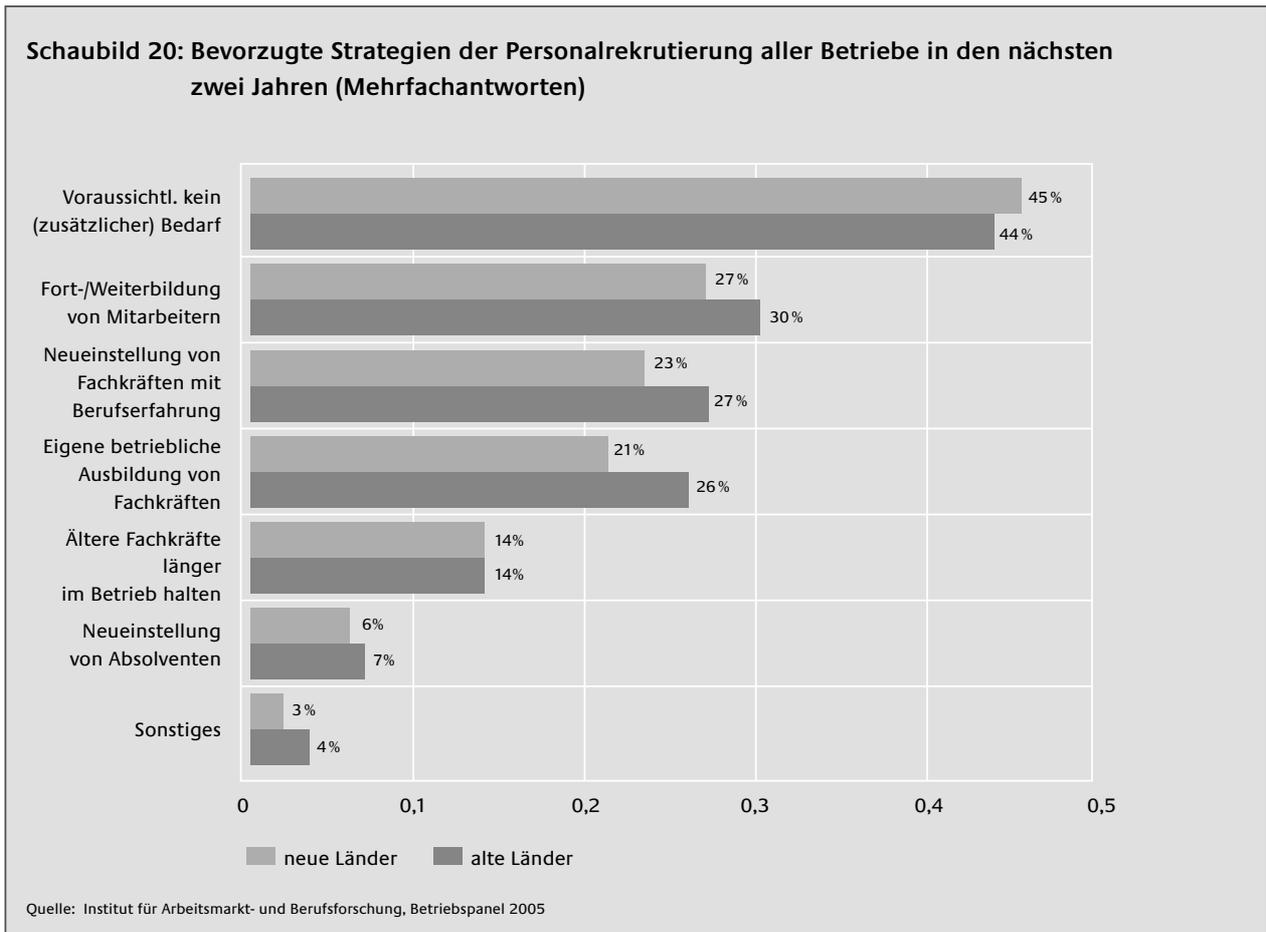
Die Möglichkeit, ältere Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten, wird selten genutzt, lediglich jeder siebte Betrieb bundesweit versucht auf diese Weise Personalengpässe zu vermeiden.

Der Möglichkeit, freie Stellen durch junge Fachkräfte zu besetzen, die in einem anderen Betrieb gelernt hatten, stehen die Personalverantwortlichen in den Betrieben eher skeptisch gegenüber; nur etwa 7% der Betriebe gaben an, ihren Personalbedarf auf diese Weise decken zu wollen. Auf dem Arbeitsmarkt, der seit Jahren einen Arbeitskräfteüberhang sämtlicher Qualifikationsrichtungen verzeichnet, konkurrieren junge Absolventen nicht nur mit ihren Kollegen, die eine Chance auf eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb haben, sondern auch mit Fachkräften, die bereits Berufserfahrung haben und Arbeitskräften, die zwar keine vergleichbare Ausbildung haben, jedoch über entsprechende Berufserfahrung verfügen (vgl. **Schaubild 20**).

²⁰³⁾ Kölling, Arndt: Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften und Probleme bei der Stellenbesetzung. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. H. 264 (2003).

²⁰⁴⁾ Ohlert, Clemens (2006): Erwartete Personalprobleme der Betriebe nach Branchen und Betriebsgröße. URL: http://doku.iab.de/betriebspanel/ergebnisse/2005_12_09_02_personalprobleme.pdf.

²⁰⁵⁾ Diewald, Martin; Goedicke, Anne; Solga, Heike: Arbeitsmarkt-Kompetenzen in Ostdeutschland – nicht vorhanden oder nicht gefragt? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B40 (2000). URL: <http://www.bpb.de/publikationen/KOLCUK.html>.



Voraussichtlicher Personalbedarf von Ausbildungsbetrieben in den nächsten zwei Jahren und am häufigsten gewählte Rekrutierungsstrategien

Ausbildungsbetriebe sorgen vorwiegend im Rahmen der Berufsausbildung dafür, dass keine Personalengpässe entstehen. Ein regelmäßiger bzw. erhöhter Bedarf an Fachkräften mit Berufsausbildung ist ein wesentlicher Grund, weshalb Betriebe die Berufsausbildung durchführen. Dies verdeutlicht auch der geringe Anteil an Betrieben, die angeben, in den nächsten zwei Jahren keinen Personalbedarf zu haben. Vier von fünf Ausbildungsbetrieben erwarten Personaleinstellungen. Hauptfachkräftelieferant ist dabei die eigene Ausbildung. Etwa zwei von drei Ausbildungsbetrieben wollen mittels selbst ausgebildeter Absolventen offene Stellen besetzen.

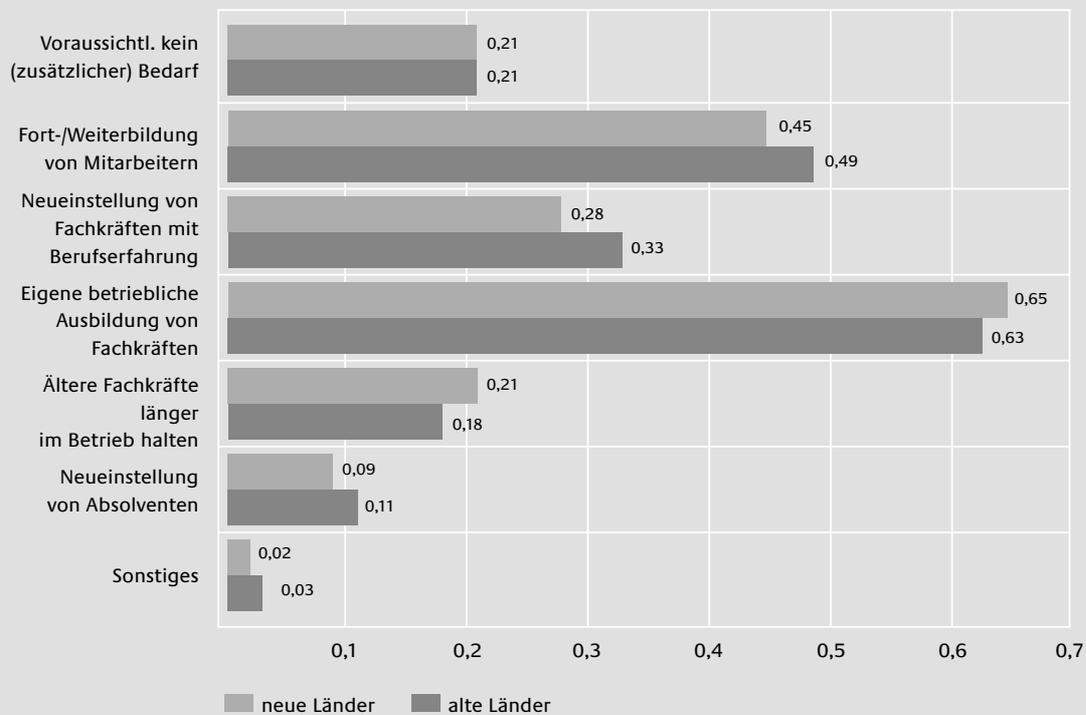
Diese Betriebe übernehmen nicht nur häufiger Absolventen der Berufsausbildung, sie nutzen auch häufiger interne Rekrutierungsstrategien. Annähernd die Hälfte der Ausbildungsbetriebe sowohl in den neuen Ländern (ca. 45%) als auch in den alten Ländern (ca. 49%) besetzt offene Stellen mit fort- und weitergebildeten Mitarbeitern. Erst

wenn die internen Rekrutierungswege erschöpft sind, greifen die Ausbildungsbetriebe auf den externen Arbeitsmarkt zu. Dabei ist die Berufserfahrung der Fachkräfte von hoher Bedeutung. Die Bindung älterer Fachkräfte nutzt etwa jeder fünfte Ausbildungsbetrieb, um Personalengpässe zu vermeiden (vgl. **Schaubild 21**).

PERSONALBEDARF UND REKRUTIERUNGSSTRATEGIEN NICHT AUSBILDENDER BETRIEBE

Die Relevanz dieser Ergebnisse konnte anhand der Rekrutierungspräferenzen der Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind, analysiert werden. Lediglich ca. 40% rechneten mit einem Personalbedarf in den nächsten zwei Jahren. Bei einer Stellenbesetzung wurde am häufigsten der externe Markt eingeschaltet. Auf fort- und weitergebildete Mitarbeiter und die Bindung älterer Mitarbeiter griffen die Betriebe seltener zurück. Damit können die obigen Annahmen der Humankapitalorientierung ausbildender und ausbildungsberechtigter Betriebe, die bevorzugt auf Qualifizierung ihrer Mitarbeiter und eigenständige Berufsausbildung setzen, untermauert werden.

Schaubild 21: Bevorzugte Strategien der Personalrekrutierung in Ausbildungsbetrieben in den nächsten zwei Jahren (Mehrfachantworten)



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Betriebspanel 2005

Die vorliegenden Daten aus dem IAB-Betriebspanels aus den Jahren 2000 und 2005²⁰⁶⁾ belegen, dass Betriebe, die in Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, bei der Besetzung offener Stellen erfolgreicher sind. Das gilt branchenübergreifend und in allen Betriebsgrößenklassen. Betriebe, die sich in der Berufsausbildung und interner Weiterbildung engagieren, haben nachweislich weniger Rekrutierungsschwierigkeiten. Ihnen steht mit den selbst ausgebildeten Fachkräften ein gegenüber Nichtausbildungsbetrieben zusätzliches Rekrutierungsinstrument zur Verfügung, das von großer Bedeutung für einen erfolgreichen Geschäftsbetrieb ist.

²⁰⁶⁾ Bellmann, Lutz; Bielski, Harald; Bilger, Frauke; Dahms, Vera; Fischer, Gabriele; Frei, Marek; Wahse, Jürgen: Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. IAB-Forschungsbericht Nr. 11 (2006).

2.5 Berufsausbildung an beruflichen Schulen

2.5.1 Schulische Berufsausbildung

In Deutschland hat es im Jahr 2005 aus allgemeinbildenden Schulen insgesamt rund 2.800 Schulabgänger und Schulabgängerinnen (0,3%) mehr gegeben als im Vorjahr.²⁰⁷⁾ Die Entwicklung ist in alten und neuen Ländern gegenläufig. Während in den neuen Ländern ihre Zahl inzwischen noch deutlicher als im Vorjahr um 6.000 (-2,7%) zurückgegangen ist, hat sie in den alten um rund 8.700 (1,2%) weiter zugenommen. Entsprechend sind höhere Schülerzahlen an berufsbildenden Schulen besonders in den alten Ländern zu erwarten. Tatsächlich liegen aber die (sämtlich positiven) Steigerungsraten für schulische Ausbildungen mit Berufsabschluss über alle Schuljahre in den neuen Ländern deutlich über denen in den alten (s. u. und **Kapitel 2.5.3**). An Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO gibt es im ersten Schuljahr insgesamt einen Rückgang der

²⁰⁷⁾ Vgl. dazu die **Übersichten 14** und **15**.

Schülerzahlen um 4,9% (alte Länder: -4,1%, neue Länder: -5,5%); an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO steigt die Schülerzahl um 1,7%.

An den nicht zu einem Berufsabschluss führenden beruflichen Schulen gibt es im Schuljahr 2005/06 insgesamt 409.300 Schüler und Schülerinnen und damit rund 1,5% mehr als im Vorjahr (**Kapitel 2.5.2**). Aber auch hier gibt es sehr unterschiedliche, zum Teil gegenläufige Entwicklungen. Im schulischen Berufsgrundbildungsjahr ist die Schülerzahl um 4,3% auf 50.100 und an den teilqualifizierenden Berufsfachschulen um 2,6% auf 281.500 gestiegen, dagegen im Berufsvorbereitungsjahr um 3,6% auf 77.700 zurückgegangen.

Ein anderer Indikator für schwankende Schülerzahlen könnten die 2005 in den Ländern noch nicht vermittelten Bewerber sein. Tatsächlich ist deren Zahl in den neuen Ländern zurückgegangen, in den alten deutlich gestiegen. Aber trotz des Rückgangs der absoluten Zahl unvermittelter Bewerber u. a. in Berlin und Brandenburg stiegen die Schülerzahlen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO in diesen Ländern um rund 14% bzw. 11% erneut überproportional an, was auf eine wachsende Anzahl an Jugendlichen hinweist, die bei der Suche um eine duale Ausbildung erfolglos blieben und deshalb einen schulischen Berufsabschluss anstreben.

An den zum Berufsabschluss führenden Berufsfachschulen sind die Schülerzahlen auf insgesamt rund 279.200 gestiegen, und zwar um 2,3% auf 41.200 Schüler dort, wo gemäß BBiG/HwO ausgebildet wird, und um 4,7% auf 238.000 Schüler an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO (**Kapitel 2.5.3**). Der Anteil weiblicher Schüler liegt an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO traditionell niedriger als an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO. Männliche Schüler haben die Mehrheit in den Ländern, in denen neben Büroberufen besonders viel in gewerblich-technischen Berufen gemäß BBiG/HwO ausgebildet wird, wie in Berlin und Brandenburg. Wo hingegen die Dienstleistungs- und Büroberufe dominieren, wie in Baden-Württemberg, überwiegen auch die weiblichen Schüler, ebenso in Bayern, wo besonders viel in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen Kosmetik und Hauswirtschaft gemäß BBiG/HwO ausgebildet wird. An Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO liegt der Anteil weiblicher Schüler in den Ländern niedriger, in denen die Ausbildung in Gesundheitsdienstberufen (hauptsächlich) an Schulen des Gesundheitswesens erfolgt. Das ist in den alten Ländern sowie in Berlin und Brandenburg der Fall.

Nach wie vor wird an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO rein zahlenmäßig überwiegend in den alten Bundesländern ausgebildet, an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO in den neuen. Der Anteil der neuen Länder an beiden Schulformen schwankt und hat sich gegenüber 2004/2005 wieder leicht erhöht. An Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO stellen sie 60,6% der Schüler und Schülerinnen, an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO 37,4%. Damit bilden sie, insgesamt gesehen, im Verhältnis zu ihrem Bevölkerungsanteil in Deutschland an beiden Schulformen weit überproportional aus.

Im Jahr 2005 haben rund 11.800 Absolventen Berufsfachschulen mit einem beruflichen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gemäß BBiG/HwO verlassen, davon 72% aus öffentlichen, 28% aus privaten Schulen.²⁰⁸⁾ Der Frauenanteil an allen Absolventen dieser Bildungsgänge beträgt 69,5%; der Anteil der weiblichen Absolventen aus öffentlichen Schulen dieser Art liegt bei 62%, aus privaten Schulen bei 89,2%. Die Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO entließen 2005 insgesamt rund 76.300 Absolventen, davon 64% aus öffentlichen, 36% aus privaten Schulen. Der Frauenanteil an allen Absolventen beträgt hier 70,4%; der Anteil der weiblichen Absolventen aus öffentlichen Schulen liegt bei 67,6%, aus privaten Schulen bei 75,4%.

Zur Zahl der Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst informiert **Kapitel 2.5.6**.

2.5.2 Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschulen (BFS)

Entwicklung der Schülerzahlen seit 1995

Berufliche Schulen haben seit Mitte der neunziger Jahre einen nahezu kontinuierlichen Anstieg der Schülerzahlen zu verzeichnen. Die Schülerzahl stieg von 1995/1996 bis 2005/2006 um 72%. Am stärksten gestaltete sich der Anstieg in den Berufsfachschulen, BFS (+83%). Die Schülerzahlen des schulischen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) stiegen im untersuchten Zeitraum um 32%, die des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) um 40%. Insgesamt stieg die Schülerzahl in diesen drei Schulformen von 1995 auf 2005 um rund 288.300 Schüler und Schülerinnen. Von besonderem Interesse ist die Entwicklung der Zahl der Schulanfänger an beruflichen Schulen (BGJ, BVJ und das erste Schuljahr von BFS zusammengefasst). Sie stieg im selben

²⁰⁸⁾ Für eine geringe Anzahl von Schulen sind die dort erworbenen Abschlüsse den Kammerabschlüssen des dualen Systems gleichgestellt. Im Anschluss an eine schulische oder sonstige Berufsausbildung wurden in 2005, fast unverändert zum Vorjahr, rund 5.200 Kammerprüfungen von Externen abgelegt (§ 43 Abs. 2 BBiG n.F.), das sind 17% der externen Prüfungen und rund 1,3% aller Prüfungsteilnahmen insgesamt (ohne Handwerk; vgl. Kapitel 2.2.5).

Zeitraum kontinuierlich um insgesamt 180.000 von 287.000 im Jahr 1995 auf 467.000 Schüler und Schülerinnen im Jahr 2005.

In Bildungsangeboten des untersuchten Segments BGJ, BVJ und BFS, die nicht zu Berufsabschluss führen, befanden sich 2005 insgesamt 409.300 Schüler und Schülerinnen, das ergibt gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg um 6.100 oder 1,5%. Ob diese Jugendlichen diese beruflichen Schulen besuchen, weil sie keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten hatten und sich der weitere Schulbesuch als Warteschleife darstellt, ist nicht durch Daten der amtlichen Statistik, sondern erst durch repräsentative empirische Untersuchungen abzuklären.

Die Entwicklung der Schülerzahlen zeigen die **Schaubilder 22** und **23**.

BERUFSVORBEREITUNGSJAHR (BVJ) 2005/2006

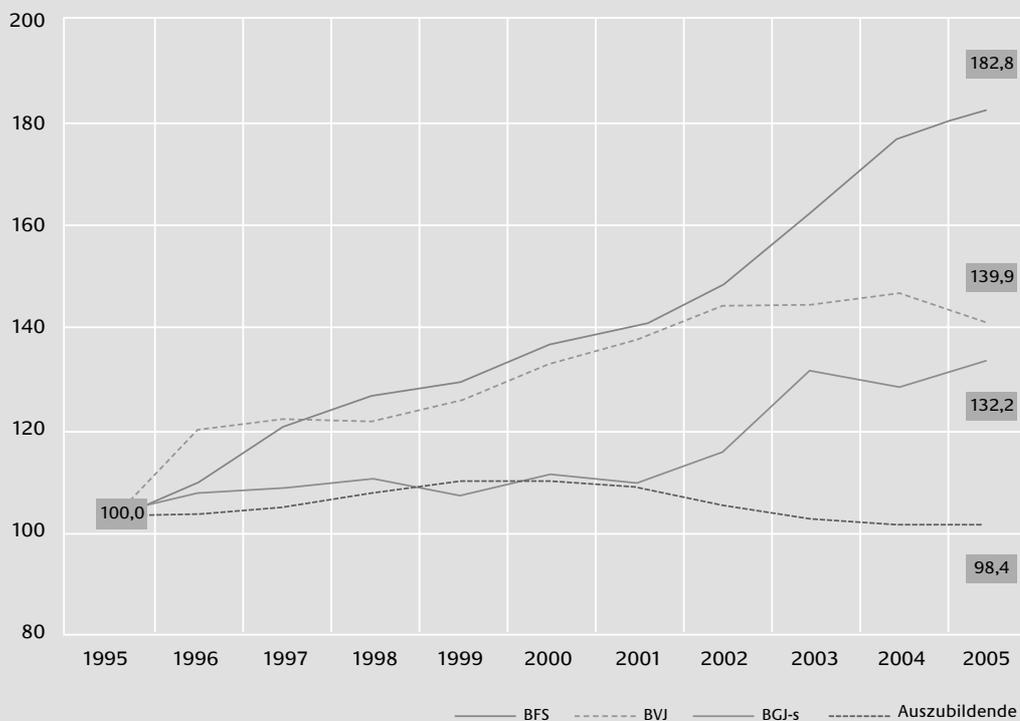
Das BVJ ist ein einjähriger Ausbildungsgang, der zumeist in Vollzeitform²⁰⁹⁾ angeboten wird und die Jugendlichen auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorbereiten soll. Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmer verfügt über keinen Hauptschulabschluss, was ihre Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt stark einschränkt. Der Hauptschulabschluss kann jedoch während des BVJ nachgeholt werden. Auch Berufsvorbereitungsmaßnahmen mit innovierenden Elementen (Dualisierung berufsvorbereitender Lehrgänge an den Lernorten Schule bzw. außerbetriebliche Ausbildungsstätte und Betrieb) gehören statistisch seit dem Schuljahr 1999/2000 zum BVJ:²¹⁰⁾

Im Schuljahr 2005/2006 befanden sich rund 77.700 Jugendliche und junge Erwachsene im BVJ, 70.300 an öffentlichen und 7.400 an privaten Schulen. Knapp zwei Drittel (47.600 = 61%) der Teilnehmer am BVJ waren männlich,

²⁰⁹⁾ In Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen auch in Teilzeitform.

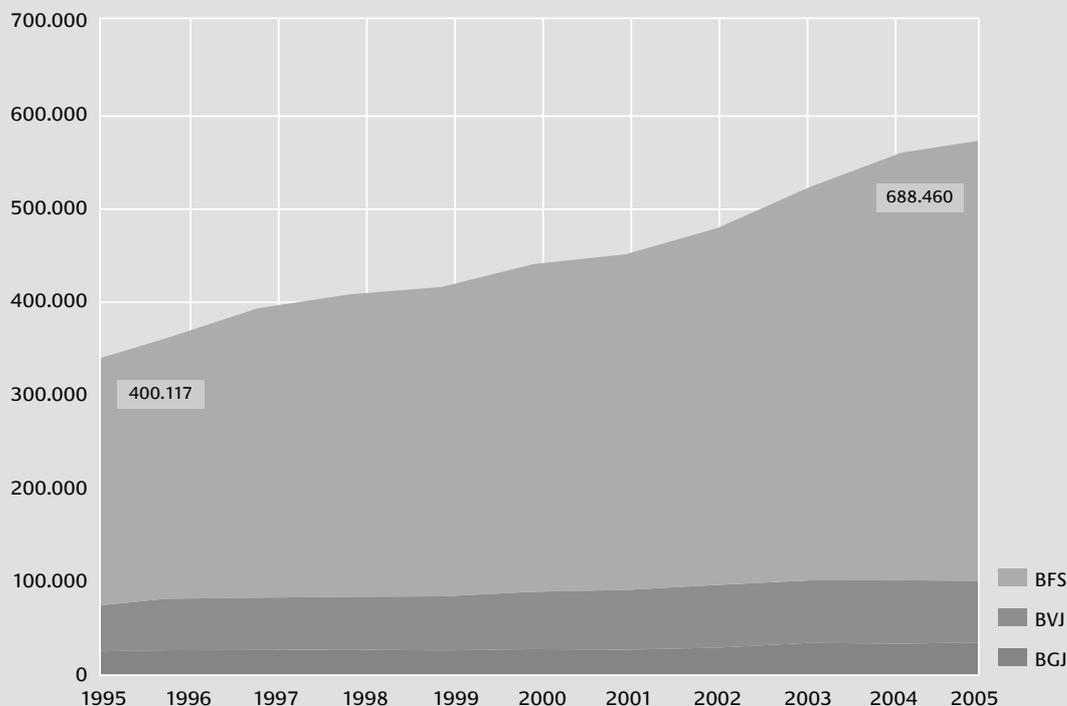
²¹⁰⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.4.1.

Schaubild 22: Entwicklung der Schülerzahlen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1995 (Index 1995=100)



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Schaubild 23: Entwicklung der Schülerzahlen des schulischen Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen insgesamt seit 1995



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

13.400 (=17%) waren Ausländer. Von 1992 bis 2002 hatte die Zahl der Schüler im BVJ kontinuierlich zugenommen. In den Jahren danach blieb sie weitgehend – mit nur geringfügigen Änderungen gegenüber dem Vorjahr – auf dem erreichten Stand. Erstmals nach einigen Jahren ist die Schülerzahl im Schuljahr 2005/2006 deutlicher (um 3,6%) zurückgegangen, ausschließlich an öffentlichen Schulen.

Die Länder bieten das BVJ in unterschiedlichem Umfang an. Die meisten Schüler kommen 2005/2006 aus Baden-Württemberg (13.500) und Sachsen (8.500). Im Saarland (500), Bremen (1.000) und Schleswig-Holstein (1.900) sind die niedrigsten Teilnehmerzahlen zu vermelden. In Brandenburg wird das BVJ nicht angeboten.

In den meisten Ländern sind die Schülerzahlen gegenüber dem vorigen Schuljahr zurückgegangen, vor allem in Sachsen-Anhalt (-20%) und Berlin (-11%). Die stärksten Steigerungen gegenüber dem Schuljahr 2004/2005 traten in Hamburg (+9%) und Schleswig-Holstein (+7%) auf. Über die nach Ländern differenzierten Teilnehmerzahlen des Berufsvorbereitungsjahrs in den Schuljahren 2004/2005 und 2005/2006 informiert **Tabelle 13**.

SCHULISCHES BERUFSGRUNDBILDUNGSAHR (BGJ) 2005/2006

Schüler und Schülerinnen im schulischen BGJ erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (z. B. in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung). Der Unterricht wird in Vollzeitform durchgeführt. Ist der Besuch erfolgreich, kann er auf die Berufsausbildung im dualen System durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit angerechnet werden. Die Zahl der Teilnehmer am BGJ lag im Schuljahr 2005/2006 bei 50.100, darunter rund 1.900 an privaten Schulen. Gegenüber dem Vorjahr (48.100) bedeutet das einen Anstieg um 4,3%. Sieben von zehn Schülern waren männlich, jeder neunte Ausländer.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) kommt dem schulischen BGJ – mit Ausnahme von Sachsen mit 4.600 und Sachsen-Anhalt mit 1.800 Schülern in diesem Schuljahr – eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu. Im Schuljahr 2005/2006 stammten 12,5% der Schüler des BGJ aus den neuen Ländern. Dort wird es im untersuchten Schuljahr auch nur in drei von sechs Ländern angeboten,

in Brandenburg, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern nicht, in Berlin in unbedeutendem Umfang. In den alten Ländern ist das BGJ am stärksten in Nordrhein-Westfalen (18.700 Schüler) und Niedersachsen (12.900 Schüler) vertreten. Bezogen auf das gesamte Bundesgebiet stammen fast zwei Drittel aller BGJ-Schüler aus diesen beiden Ländern.

Vergleichsweise stark zugenommen hat die Zahl der BGJ-Schüler in Nordrhein-Westfalen (+12%), in Sachsen-Anhalt (+7%) und in Sachsen (+6%). In Bayern ist die Schülerzahl um 5% zurückgegangen. In Rheinland-Pfalz wird das schulische BGJ nicht angeboten. Über die Entwicklung des schulischen BGJ in den einzelnen Ländern und die Teilnehmerzahlen in den Schuljahren 2004/2005 und 2005/2006 informiert **Tabelle 13**.

BERUFSFACHSCHULEN (BFS) 2005/2006

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen (BFS)²¹⁾ ist im Schuljahr 2005/2006 weiter angestiegen. Sie betrug 560.700 und lag damit gegenüber 2004/2005 um 3,5% höher. Die Steigerungsrate ist dabei niedriger ausgefallen als im vorigen Jahr (8,7%). Rund 19.000 Schüler und Schülerinnen mehr als im Vorjahr wurden in den BFS gezählt.

59% der Berufsfachschüler waren Frauen. In den neuen Ländern besuchten anteilmäßig mehr Frauen die BFS. Der Frauenanteil bewegte sich dort überwiegend zwischen 70% und 80% und damit auf deutlich höherem Niveau als in den alten Ländern (Anteile zwischen 50% und 60%). Allerdings ergab sich in Berlin ein vergleichsweise geringerer Frauenanteil (45%) und in Brandenburg (53%) lag der Frauenanteil auf dem Niveau der meisten alten Länder. Dort wurde nur in Bayern (77% Frauenanteil) und Niedersachsen (64%) ein deutlich höherer Wert ermittelt. 22% aller Schüler lernten an privaten, 78% an öffentlichen Schulen, 9% hatten nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) ist die Zahl der Berufsfachschüler weiter (um 4,6% gegenüber dem Vorjahr) angestiegen. Sie betrug im Schuljahr 2005/2006 rund 127.700. In den alten Ländern stieg die Zahl der Berufsfachschüler in etwas geringerem Ausmaß (um 3,2%) an.

Den stärksten Anstieg verzeichnete Sachsen-Anhalt (+7%). Überdurchschnittlich hohe Steigerungen der Schülerzahlen wurden in Sachsen, Nordrhein-Westfalen und Berlin (jeweils +6%) verzeichnet. Ein Rückgang der Schülerzahlen zeigte sich nur in Bayern (-4%) und in Rheinland-Pfalz (-2%). Im Schuljahr 2005/2006 besuchten rund 279.200 Berufsfachschüler (49,8%) die BFS mit dem Ziel, einen beruflichen

Abschluss zu erwerben. Dieser Anteil blieb gegenüber dem Vorjahr (49,4%) nahezu unverändert. Differenziert man nach den mit dem Schulbesuch angestrebten Abschlüssen, so entfielen 42,4% (Vorjahr 41,9%) auf einen Abschluss außerhalb und 7,6% (Vorjahr 7,5%) auf einen Berufsabschluss gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO). Die Hälfte aller Schüler von BFS strebte somit einen vollwertigen Berufsabschluss an. Das Verhältnis zwischen den Abschlüssen innerhalb und außerhalb BBiG/HwO hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert.

20% der Berufsfachschüler erhielten eine berufliche Grundbildung, die zugleich zum Realschulabschluss führte, 22% eine Grundbildung, die den Realschulabschluss bereits voraussetzt. Der Anteil der Schüler, die eine berufliche Grundbildung erhielten, die sowohl in Hinblick auf die Eingangsvoraussetzung als auch auf den Abschluss unterhalb des Realschulabschlusses blieb, belief sich auf 8%.

BFS in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) vermitteln in der Regel einen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Schüler, die mit dem Schulbesuch auch einen Berufsabschluss anstreben, betrug im Schuljahr 2005/2006 89% (in den alten Ländern 38%). Die restlichen 11% der Schüler befanden sich zumeist in Schulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln und auf den Realschulabschluss ausgerichtet sind. Wie in den alten Ländern handelt es sich dabei mehrheitlich um Ausbildungsgänge, die nach Ländergesetzen und nicht nach BBiG oder HwO geregelt sind. Der Anteil der Berufsausbildung nach BBiG oder HwO betrug rund 22% aller vollqualifizierenden Ausbildungsgänge an BFS in den neuen Ländern. Gegenüber dem Vorjahr sank der Anteil um einen Prozentpunkt. In den alten Ländern betrug der Anteil der Schüler mit einer Berufsausbildung nach BBiG oder HwO an allen vollqualifizierenden Ausbildungsgängen wie im Vorjahr 10%.

Tabelle 14 informiert über die Entwicklung der Schülerzahlen in BFS von 2003 bis 2005 nach Ländern. Dabei werden auch die Anteile der weiblichen Schüler ausgewiesen.

2.5.3 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen (Schuljahr 2005/06)²²⁾

Die Zahl der jungen Menschen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, hat sich im Schuljahr 2005/06 erneut erhöht. Im Vergleich zu 2004/05 gab es 4,7% mehr Schüler und Schülerinnen in

²¹⁾ Ohne Berufsgrundbildungsjahr, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen.

²²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 2.5.2. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich alle Berechnungen auf „Statistisches Bundesamt: Berufliche Schulen 2004/05 (bzw. 2005/06). Ergänzende Tabellen zur Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen Schuljahr 2004/05 (bzw. 2005/06 als Vorabinformation), Arbeitsunterlage, Wiesbaden 2005“.

Ausbildungsgängen für Berufe außerhalb des Geltungsbereiches von Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) an Berufsfachschulen (vgl. **Übersicht 65**). Insgesamt liegt die Schülerzahl damit jetzt bei rund 238.000. Im gleichen Zeitraum sank die Gesamtzahl der Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag um 0,8%. Bei den Ausbildungsbeginnern gibt es 1,7% mehr an den Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO und im dualen System 4% weniger neue Ausbildungsverträge als in 2004/05 (vgl. **Übersicht 66**).

An den BFS, die einen Ausbildungsabschluss gemäß BBiG/HwO vermitteln, sind die Schülerzahlen gegenüber dem Vorjahr diesmal nur mäßig um 2,3% gestiegen. Insgesamt wurden rund 41.200 Schüler gemeldet (vgl. **Übersicht 67**). Im ersten Schuljahr ist die Zahl der Schüler gegenüber dem Vorjahr um 4,9% gesunken.

Zu den Ausbildungswegen mit Berufsabschluss im Sekundarbereich gehören neben Berufsfachschulen und Berufsschulen noch weitere Schul- und Ausbildungsformen (vgl. **Kapitel 2.5.6** und **2.5.5**). An den Schulen des Gesundheitswesens ist mit rund 121.00 Schülern und Schülerinnen 2005/06 auch wieder eine leichte Steigerung von 1,1% zu verzeichnen; im ersten Schuljahr gibt es 1,4% mehr Schüler und Schülerinnen als im Vorjahr. In einigen Ländern ist die Ausbildung für Sozial- und Gesundheitsdienstberufe den Fachschulen zugeordnet. Insgesamt wurden 2005/2006 an Fachschulen rund 25.400 Schüler und Schülerinnen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen gemeldet; das sind 12% weniger, im ersten Schuljahr mit 8.800 Beginnern 6,7% weniger als im Vorjahr. Bei den darin nicht enthaltenen Erziehern/Erzieherinnen an Fachschulen beträgt die Schülerzahl insgesamt rund 21.500 und ist damit gegenüber dem

Übersicht 65: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO und im dualen System

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO	Veränderung an BFS im Vergleich zum Vorjahr	davon weiblich	Anteil der Schülerinnen	Berufsschüler mit Ausbildungsvertrag (Auszubildende)	Veränderung an BS ¹⁾ im Vergleich zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1990	75.378	7,6	58.786	78,0	1.698.611	10,2
1995	109.067	6,4	85.508	78,4	1.499.662	-0,9
2000	167.163	8,4	124.309	74,4	1.728.109	4,3
2001	176.148	5,4	127.403	72,3	1.711.026	-1,0
2002	191.266	8,6	135.358	70,8	1.648.281	-3,7
2003	214.068	11,9	150.957	70,5	1.598.827	-3,0
2004	227.241	6,2	157.035	69,1	1.583.977	-0,9
2005	237.993	4,7	163.371	68,6	1.571.031	-0,8

¹⁾ Berufsschulen (Teilzeit).

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 66: Ausbildung an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang

Jahr	Schüler an BFS außerhalb BBiG/HwO 1. Jahrgang	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr	davon weiblich	Anteil der Schülerinnen	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Veränderung zum Vorjahr im Vergleich
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1990	39.197	7,5	30.323	77,4	545.562	-6,5
1995	58.067	8,1	45.341	78,1	572.774	0,8
2000	87.081	10,7	62.754	72,1	621.693	-1,5
2001	91.709	5,3	64.308	70,1	613.852	-1,3
2002	101.158	10,3	70.316	69,5	572.227	-6,8
2003	115.022	13,7	80.387	69,9	557.612	-2,6
2004	118.202	2,8	80.661	68,2	572.980	2,8
2005	120.246	1,7	81.103	67,4	550.180	-4,0

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berufsbildungsbericht 2006; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 67: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen (BFS) gemäß BBiG/HwO

Jahr	Schüler insgesamt	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr	davon weiblich	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr	Anteil der Schülerinnen	Schüler im 1. Schuljahrgang	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Prozent	Anzahl	Prozent
1995	11.100	12,8	7.615	18,1	69	4.644	8,1
2000	36.337	-1,7	20.423	-4,4	56	13.281	-8,7
2001	34.504	-5,0	18.469	-9,6	54	12.830	-3,4
2002	33.071	-4,2	17.322	-6,2	52	12.207	-4,9
2003	33.718	2,0	17.568	1,4	52	13.466	10,3
2004	40.244	19,4	23.918	36,1	59	17.033	26,5
2005	41.184	2,3	24.545	2,6	60	16.194	-4,9

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Vorjahr so gut wie unverändert geblieben, im ersten Schuljahr aber um 7,3% auf rund 8.400 gesunken.

In schulischen Ausbildungen sind Frauen traditionell überproportional vertreten. Der Frauenanteil beträgt an den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO 2005/06 insgesamt rund 69%, im ersten Schuljahr 67%; er ist gegenüber dem Vorjahr erneut leicht gesunken. Zum Vergleich: Der Anteil der Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag ist gegenüber dem Vorjahr unverändert und beträgt rund 40%, im ersten Schuljahr 42%, der Anteil der Schülerinnen in vollschulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO inzwischen 60%, im ersten Schuljahr unverändert 63% (vgl. **Übersichten 65, 66 und 67**).

ENTWICKLUNGEN BEI EINZELNEN BERUFEN

Die Rangfolge der Berufe außerhalb BBiG/HwO mit den meisten Schülern ist der des Vorjahres ähnlich (vgl. **Übersicht 68**). Sie enthält dieselben Berufe, nur die Reihenfolge hat sich partiell verändert. Betrachtet man Berufe mit Ausbildungen in verschiedenen Schulformen, sind im ersten Schuljahr zahlenmäßig am stärksten die Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen mit insgesamt rund 19.800 (davon nur rund 2.100 an BFS), die Altenpfleger/Altenpflegerinnen mit insgesamt rund 13.900 (davon rund 8.000 an BFS) und die Erzieher/Erzieherinnen mit unverändert insgesamt rund 12.600 Schülern (davon rund 4.100 an BFS).

Die Entwicklungen der stark besetzten Berufe (mit mehr als 1.000 Beginnern; vgl. **Übersicht 68**) an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO verlaufen, einzeln betrachtet, nach wie vor sehr unterschiedlich. Mehr als doppelt so viele Berufe verzeichnen Zuwächse als Rückgänge. Altenpflege hat mit 12% erneut eine beachtliche Steigerungsrate. Altenpflegehilfe hat nach dem starken Aufwuchs in 2004/2005 im Jahr 2005/2006 wieder rund 31% Schüler und Schülerinnen weniger und damit die höchste Rückgang-

quote, gefolgt von der Berufsgruppe Sozialbetreuung und Sozialhilfe (-16%) und (Kaufmännische) Fremdsprachenassistentz/Europasekretär/in (-9%). Am kräftigsten gestiegen sind die Schülerzahlen bei Kommunikationsassistentz/Industrietechnologie (+36%), Sozialassistentz und Sozialpädagogische Assistentz (+23%) und bei der Berufsgruppe Assistentz für Hotel-, Gaststätten-, Fremdenverkehrsgewerbe und Tourismusassistentz (+16%). Die zehn am stärksten besetzten Berufe an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO umfassen knapp zwei Drittel der gesamten Schülerschaft an dieser Schulform.

Der größte Teil der Erzieher/Erzieherinnen (rund 21.500) wird nach wie vor an Fachschulen ausgewiesen, und Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerinnen besuchen weit überwiegend Schulen des Gesundheitswesens (über 49.800 lernen dort in allen Ausbildungsjahren).

Die Statistik zu den schulischen Berufsausbildungen ist insgesamt nach wie vor defizitär, denn das Meldeverhalten der Länder ist recht uneinheitlich.

Die Körperpflegeberufe, in denen mit 91% die Kosmetiker/Kosmetikerinnen weit überwiegen, stellen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO jetzt die am stärksten besetzte Berufsgruppe, gefolgt von den Haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufen einschließlich dem Hauswirtschafter/der Hauswirtschafterin (vgl. **Übersicht 69**). Die zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen sind dieselben wie im Vorjahr. Neun davon haben ihre Schülerzahlen mehr oder weniger gesteigert; nur bei Rechnungskaufleuten/Informatikern ist ein kräftiger Rückgang um mehr als ein Viertel zu verzeichnen.

Übersicht 68: Die zehn im 1. Schuljahr am stärksten besetzten Berufe an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO

Beruf	Schüler/Schülerinnen im 1. Schuljahr 2005/2006 (Anzahl)	Schüler/Schülerinnen 2004/2005 (alle Schuljahre; Anzahl)	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Schüler/Schülerinnen 2004/2005 (alle Schuljahre; Anzahl)	außerdem 2005/2006 an Schulen des Gesundheitswesens (alle S.; Anzahl)
Kfm.-Wirtschaftsassistent/Kfm.-Wirtschaftsassistentin	13.547	20.961	12,5	18.638	
Kinderpfleger/Kinderpflegerin	12.752	22.812	2,2	22.318	
Techn.Assistent/Techn.Assistentin f. Inform./Assistent/Assistentin f. Wirtschaftsinform./Kfm. Ass. f. Informationsverarb.	12.497	25.066	-0,3	25.151	
Sozialassistent/Sozialassistentin und Sozialpäd. Assistent/Sozialpäd. Assistentin/Sozialassistent/Sozialassistentin (an Fachschulen außerdem: 1.131 im 1.Sj., 6.263 Sch. insgesamt)	12.124	22.668	23,4	18.364	
Altenpfleger/Altenpflegerin (an Fachschulen außerdem: 1.131 im 1.Sj., 21.468 Sch. insgesamt)	8.046	20.464	12,0	18.272	15.776
Gestaltungstechn.Assistent/Gestaltungstechn.Assistentin	4.388	10.206	4,1	9.803	
Erzieher/Erzieherin (an Fachschulen außerdem: 8.445 im 1.Sj., 21.468 Sch. insgesamt)	4.132	8.738	6,3	8.222	
(Kfm.) Fremdsprachenassistent/(Kfm.) Fremdsprachenassistentin/Europasekretär/Europasekretärin	3.531	7.136	-9,3	7.869	
Ergotherapeut/Ergotherapeutin	3.050	8.461	4,5	8.097	6.267
Physiotherapeut/Physiotherapeutin (Krankengymnast/Krankengymnastin; 3jährig)	2.954	8.406	4,4	8.051	17.393
Summe der 10 am stärksten besetzten Berufe	77.021	154.918	7,0	144.785	109.703
in Prozent aller BFS-Schüler	64,1	65,1		63,7	90,7
BFS gesamt	120.246	237.993	4,7	227.241	121.002
Weitere stark besetzte Berufe/Berufsgruppen (sehr ähnliche zusammengefasst; N > 1.000 im 1. Schuljahr)					
Sozialbetreuer/Sozialbetreuerin und Sozialhelfer/Sozialhelferin	5.097	8.538	-16,0	10.167	
(Haus-)Wirtschaftler/(Haus-)Wirtschaftlerin, -assistent/-assistentin; Hauswirt.helfer/Hauswirt.helferin	3.064	5.547	1,9	5.441	
Altenpflegeliefer/Altenpflegelieferin	2.734	2.760	-30,7	3.983	1.920
Pharmazeutisch-techn.Assistent/Pharmazeutisch-techn.Assistentin	2.632	5.538	1,6	5.450	3.640
Europa-/Korrespondent/Europa-/Korrespondentin	2.504	4.951	0,8	4.913	
Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerin	2.087	6.592	-5,0	6.936	49.814
Chemisch-techn.Assistent/Chemisch-techn.Assistentin	1.856	3.558	5,4	3.375	
Kommunikationsassistent/Kommunikationsassistentin/Industrietechnologie/Industrietechnologin	1.571	1.722	36,1	1.265	
Assist./Assist.in f. Hot-, Gastst., Fremd.verk.gewerbe. u. Touristikassistent/Touristikassistentin	1.520	3.059	15,8	2.641	
Biologisch-techn.Assistent/Biologisch-techn.Assistentin	1.404	2.780	-4,5	2.912	
Wirtschaftsinformatiker/Wirtschaftsinformatikerin	1.362	2.495	7,9	2.313	
Tech.Assistent/Tech.Assistentin f. Automatisierungs- u. Computertechn.	1.307	2.423	6,0	2.285	
Elektrotechn.Assistent/Elektrotechn.Assistentin	1.058	2.318	-0,9	2.340	

Quelle: Statistisches Bundesamt (SBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 69: Die zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen an Berufsfachschulen (BFS) gemäß BBiG/HwO

BK)	Beruf	Schuljahr 2005/2006	Veränderung zum Vorjahr	Schuljahr 2004/2005
		Anzahl	Prozent	Anzahl
90	Berufe in der Körperpflege incl. Kosmetiker/Kosmetikerin	6.879	3,7	6.636
92	Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe inklusiv Hauswirtschafter/ Hauswirtschafterin	6.336	5,2	6.022
78	Büroberufe, kaufmännische Angestellte	5.279	3,1	5.120
31	Elektroberufe	2.237	1,4	2.206
91	Hotel- und Gaststättenberufe	1.851	9,1	1.697
69	Bank- und Versicherungskaufleute	1.810	3,8	1.743
67	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Ein- u. Verkaufsfachleute	1.654	6,6	1.552
27	Maschinenbau- und -wartungsberufe	1.372	16,3	1.180
28	Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe	1.348	11,4	1.210
77	Rechnungskaufleute, Informatiker	1.142	-26,6	1.555
	Zusammen	29.908	3,4	28.921
	in % aller BFS-Schüler	73		72
	BFS insgesamt	41.184	2,3	40.244

) BK = Berufsklasse laut DESTATIS.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

REGIONALE ENTWICKLUNGEN BEI SCHULFORMEN UND BERUFEN

Wie in den Berufen divergieren die Entwicklungen in den Regionen (vgl. **Übersichten 70** und **71**). An den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO hat es in 2005/06 bis auf Bayern, wo es einen Rückgang von 6% gab²³⁾, überall Aufwuchs gegeben. Den größten Zuwachs haben Rheinland-Pfalz (+15%), Berlin und Sachsen-Anhalt (je +14%), Hamburg (+12%) und Brandenburg (+11%). Die durchschnittliche Steigerungsrate der neuen Länder liegt mit 7,3% mehr als doppelt so hoch wie die der alten mit 3,2%; die Schüleranteile der Länder haben sich nicht wesentlich verändert.

In den Ländern mit hohen Zuwachsraten stiegen die Schülerzahlen bei einer ganzen Palette von Berufen. Es zeigt sich das Bemühen um Ausbildung in naturwissenschaftlich-technischen, kaufmännischen und gestalterischen sowie pädagogischen, pflegerischen und therapeutischen Dienstleistungsberufen, die sich auch in der Liste der stark besetzten Berufe spiegeln.

Die Veränderungsdaten an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO schwanken über die Länder mäßig von minus

5% in Hamburg bis plus 8,6% in Rheinland-Pfalz (vgl. **Übersicht 71**).

Teilzeitunterricht an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO in nennenswertem Umfang gibt es ähnlich wie in 2004/05 in Baden-Württemberg, Brandenburg und Thüringen.²⁴⁾

2.5.4 Ausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO einschließlich der Länder-Aktivitäten zur Umsetzung der §§ 7 und 43 Absatz 2 BBiG bzw. §§ 27a und 36 Absatz 2 HwO**QUANTITATIVE ENTWICKLUNG**

Im Schuljahr 2005/2006 wurden rund 41.000 Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO ausgebildet (vgl. **Schaubild 24**). Das waren 11,4% mehr als sechs Jahre zuvor. Rechnet man allerdings die rund 5.500 Kosmetiker und Kosmetikerinnen aus der Zahl für 2005/2006 heraus, die noch 2003/2004 den Schulen außerhalb BBiG/HwO zugerechnet wurden, so ergibt sich jedoch ein leichter Rückgang (-3,5%). Ob das neue BBiG in diesem Bereich zu einem Anstieg der Schülerzahlen führen wird, muss abgewartet werden. Zahlen für das Ausbildungsjahr 2006/2007 liegen noch nicht vor.

²³⁾ Der Rückgang in Bayern ist bedingt durch das Fehlen von Altenpflegehilfen in der Statistik der Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO, wo sie in 2004/2005 mit starkem Aufwuchs verzeichnet wurde.

²⁴⁾ Vgl. dazu die Erläuterungen im Berufsbildungsbericht 2006 Seite 186.

Übersicht 70: Schülerzahlen an Berufsfachschulen (BFS) „außerhalb BBiG/HwO“ nach Ländern

Land	2005/2006	Anteil des Landes an allen Schülern 2005/2006	Veränderung zu 2004/2005	2004/2005
	Anzahl	Prozent		Anzahl
Baden-Württemberg	34.674	14,6	2,9	33.711
Bayern	20.931	8,8	-6,1	22.285
Berlin	6.619	2,8	14,3	5.790
Brandenburg	5.590	2,3	11,0	5.038
Bremen	1.169	0,5	4,4	1.120
Hamburg	4.421	1,9	11,7	3.957
Hessen	8.520	3,6	5,2	8.098
Mecklenburg-Vorpommern	9.341	3,9	2,4	9.123
Niedersachsen	22.038	9,3	2,2	21.560
Nordrhein-Westfalen	42.048	17,7	5,5	39.868
Rheinland-Pfalz	9.154	3,8	14,9	7.965
Saarland	549	0,2	0,4	547
Sachsen	36.924	15,5	6,6	34.644
Sachsen-Anhalt	15.051	6,3	13,8	13.222
Schleswig-Holstein	5.447	2,3	5,1	5.183
Thüringen	15.517	6,5	2,6	15.130
Alte Länder	148.951	62,6	3,2	144.294
Neue Länder incl. Berlin	89.042	37,4	7,3	82.947
Bundesgebiet	237.993	100,0	4,7	227.241

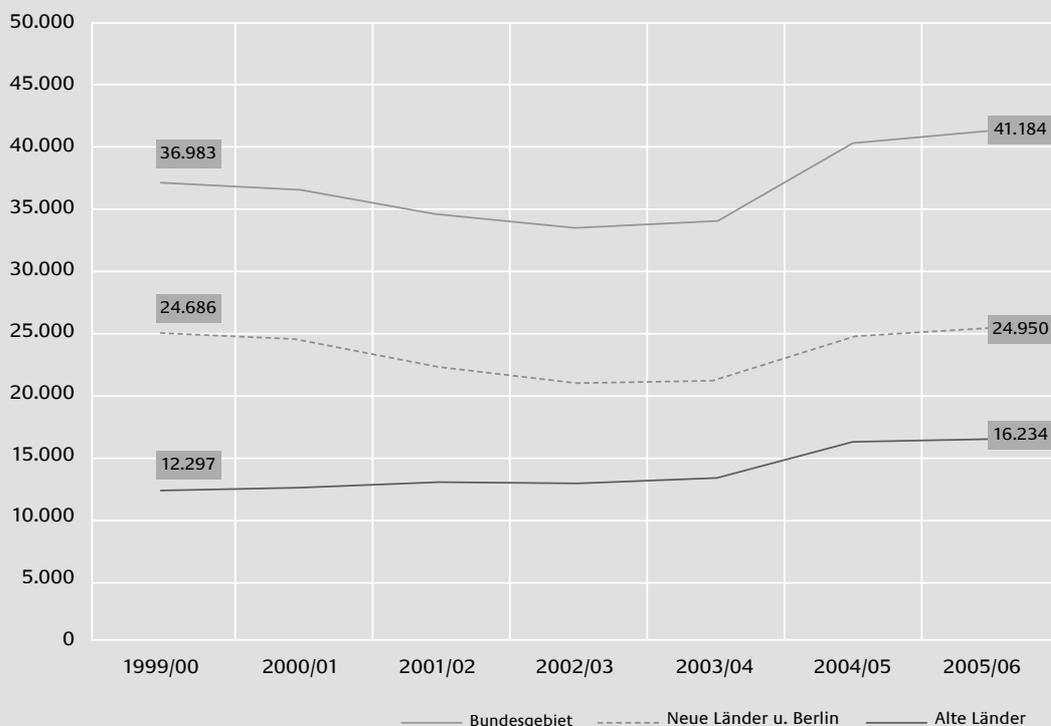
Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 71: Schülerzahlen an Berufsfachschulen (BFS) „gemäß BBiG/HwO“ nach Ländern

Land	2005/2006	Anteil des Landes an allen Schülern 2005/2006	Veränderung zu 2004/2005	2004/2005	darunter 2005/2006 mit Teilzeitunterricht	Teilzeitunterricht
	Anzahl	Prozent		Anzahl		Prozent
Baden-Württemberg	6.474	15,7	3,0	6.285	5.444	84,1
Bayern	4.788	11,6	-2,5	4.910		
Berlin	6.297	15,3	5,0	5.998		
Brandenburg	7.274	17,7	2,0	7.133	6.690	92,0
Bremen	178	0,4	6,0	168		
Hamburg	816	2,0	-5,0	859		
Hessen	739	1,8	4,7	706		
Mecklenburg-Vorpommern	2.484	6,0	3,4	2.402		
Niedersachsen	1.147	2,8	3,2	1.111	20	1,7
Nordrhein-Westfalen	1.424	3,5	4,1	1.368		
Rheinland-Pfalz	619	1,5	8,6	570		
Saarland	–	–	–	–		
Sachsen	4.635	11,3	2,5	4.522		
Sachsen-Anhalt	1.914	4,6	5,7	1.811		
Schleswig-Holstein	49	0,1	6,5	46		
Thüringen	2.346	5,7	-0,4	2.355	733	31,2
Alte Länder	16.234	39,4	1,3	16.023	5.464	33,7
Neue Länder incl. Berlin	24.950	60,6	3,0	24.221	7.423	29,8
Bundesgebiet	41.184	100,0	2,3	40.244	12.887	31,3

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Schaubild 24: Entwicklung der Schülerzahlen in Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO



Quelle: Statistisches Bundesamt

UMSETZUNG IN DEN LÄNDERN

Bei Nutzung der im Berufsbildungsgesetz 2005 mit Zuständigkeit bei den Ländern geschaffenen Möglichkeiten²¹⁵⁾ ließen sich in größerem Maße Umwege und Zeitverluste (Warteschleifen) beim Erwerb eines beruflichen Abschlusses vermeiden, der Ausbildungsmarkt würde entlastet und Ressourcen des gesamten beruflichen Bildungssystems effektiver eingesetzt. Hierfür wurden zwei Instrumente bereitgestellt:

- Die Landesregierungen können nach Anhörung des Landesausschusses für Berufsbildung bestimmen, dass der Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet wird (§ 7 BBiG und § 27a HwO, ab 2009 ist hier ein gemeinsamer Antrag von Auszubildenden und Auszubildenden obligatorisch).

- Absolventen schulischer oder sonstiger Berufsausbildungsgänge sind zur Abschlussprüfung bei einer Kammer zuzulassen, wenn dieser Bildungsgang einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht und ein angemessener Anteil an fachpraktischer Ausbildung sichergestellt ist; die Länder können im Benehmen mit den Landesausschüssen für Berufsbildung durch Rechtsverordnung bestimmen, welche Bildungsgänge generell einer Ausbildung nach dem BBiG entsprechen (§ 43 Abs. 2 BBiG und § 36 Abs. 2 HwO, Befristung des Beginns der Ausbildung bis zum Jahr 2011).

Wie Interviews in 13 Ländern durch das Bundesinstitut für Berufsbildung im Sommer 2006 in den Bildungsressorts ergeben haben, werden in diesen Ländern Gespräche innerhalb der Landesregierungen und mit den Kammern mit dem Ziel geführt, die schulischen Kapazitäten besser als bisher zu nutzen. Das Bundesinstitut hat dabei drei unterschiedliche Strategien ausgemacht, wie die vom Gesetz geschaffenen Möglichkeiten umgesetzt werden:

²¹⁵⁾ Sie lagen bereits vor Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes 2005 teilweise in der Zuständigkeit des Bundes.

- Erlass von Rechtsverordnungen, die die Zulassung zur Kammerprüfung und/oder die Anrechnung berufsfachschulischer Ausbildungszeiten regeln. Diese Rechtsverordnungen sind länderspezifisch ausgestaltet; sie beziehen sich auf bestimmte Berufe und Schulstandorte, betonen den regionalen Konsens (z. B. Nordrhein-Westfalen, Thüringen).
- Freiwillige Vereinbarungen zwischen Ländern und Kammern bzw. Dachverbänden (z. B. Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein).
- Beibehaltung des Status quo wegen bestehender Absprachen mit den Kammern oder vorhandener Modelle der Kooperation (z. B. Berlin, Brandenburg, Bremen und Hamburg).

Von der Möglichkeit, Rechtsverordnungen zu erlassen, ist bisher nur vereinzelt Gebrauch gemacht worden. Die Gründe für diese Zurückhaltung sind unterschiedlich. Von Länderseite wird auf sehr schwierige und auch langwierige Gespräche mit den Kammern im Vorfeld der Beratungen in den jeweiligen Landesausschüssen für Berufsbildung verwiesen. Sofern (neue) freiwillige mündliche oder schriftliche Vereinbarungen mit Kammern erreicht wurden, legen diese nicht immer Erfolg versprechende Rahmenbedingungen fest, so z. B. bei der Ausgestaltung der notwendigen Praxisanteile, der Vermittlung von Praxis- bzw. Ausbildungsplätzen oder auch bei Notenschwellen. Auch die im BBiG verankerten Befristungen für die Wirksamkeit von Rechtsverordnungen werden von Länderseite als problematisch angesehen. Angesichts der schwierigen und langwierigen Gespräche müssten die bestehenden Befristungen aus ihrer Sicht verlängert werden. Ob es in den Ländern, die vorhandene Modelle weiter ausbauen wollen, gelingt, den Ausbildungsmarkt nennenswert zu entlasten, muss ebenso abgewartet werden wie die Wirkung der bisher erlassenen Rechtsverordnungen und Absprachen.

Nach den Ländereinschätzungen scheinen die curricularen Anpassungen von bisher schulischen Ausbildungsgängen an duale Ausbildungsberufe keine Schwierigkeiten zu machen. Vorhandene Spielräume in den bestehenden Regelungen in Verbindung mit dem Engagement von Berufsschullehrern und -lehrerinnen und den Schulleitungen sowie Fortbildungsangebote würden den Erfolg notwendiger Umstrukturierungen sicherstellen. Dies bedeutet neue Herausforderungen für die berufsbildenden Schulen, ist aber zugleich eine Aufwertung der Schulen im gesamten Bildungssystem.

In vielen Fällen können die Länder auf Modelle zurückgreifen, die unter Beteiligung der Kammern bereits seit vielen Jahren laufen und als bewährt gelten. Zwar fehlen in der Regel Verbleibsuntersuchungen für die Absolventen solcher schulischen Ausbildungsgänge nach BBiG/HwO,

von außergewöhnlichen Schwierigkeiten an der zweiten Schwelle (Ausbildung – Beruf) ist aber nichts bekannt.

Allerdings werden von den Befragten die notwendigen personellen und sachlichen Ressourcen für nicht ausreichend gehalten, um einen großen Aufwuchs an Beschulung und damit quantitativ nennenswerte Entlastungen des Ausbildungsmarktes zu erreichen; Restriktionen durch Einsparungen in den Haushalten seien hierfür verantwortlich.

2.5.5 Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens

Im Schuljahr 2005/2006 befanden sich 119.820 Schüler und Schülerinnen an 1.725 Schulen des Gesundheitswesens. Diese bilden im Wesentlichen Berufe im Gesundheitswesen aus. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr (118.426 Schüler und Schülerinnen an 1.744 Schulen) insgesamt ein Anstieg der Schülerzahl festzustellen, während die Zahl der Schulen rückläufig ist.

Dabei ist insbesondere die Zahl der Schulen für die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege erneut gesunken. Auch die Schülerzahl in der Gesundheits- und Krankenpflege verringerte sich erneut leicht. In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ist nach einem leichten Anstieg im vorangegangenen Schuljahr ebenfalls ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Es ist davon auszugehen, dass sich die Schülerzahlen nach Beendigung der durch die Neuregelung der Ausbildung im Krankenpflegegesetz bedingten Übergangsphase stabilisieren.

Bei der seit Inkrafttreten des neuen Krankenpflegegesetzes am 1. Januar 2004 von der Bundeszuständigkeit in die Zuständigkeit der Länder übergegangenen Ausbildung in der Krankenpflegehilfe ist - nach einem deutlichen Rückgang der Zahl der Schulen und der Zahl der Schüler und Schülerinnen im Schuljahr 2004/2005 - in diesem Schuljahr ein leichter Anstieg der Schülerzahl festzustellen.

Bei den pharmazeutischen und medizinisch-technischen Assistenzberufen ist bei etwa gleich bleibender Zahl der Schulen auch die Schülerzahl etwa konstant geblieben. Nur die Zahl der Schüler, die im Beruf Medizinisch-technischer Assistent/Medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik ausgebildet werden, erhöhte sich.

Die Schülerzahl in den Ausbildungen in der Ergotherapie, Physiotherapie, Logopädie, Orthoptik und Rettungsassistenz ist erneut gestiegen, jedoch nicht im Umfang des Vorjahres. Dabei nahm - mit Ausnahme der Logopäden- und Orthoptistenschulen - auch die Zahl der Schulen zu.

Bei der Ausbildung zum Podologen/zur Podologin steigt weiterhin die Zahl der Schüler sowie der Schulen.

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in der Altenpflege hat sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum leicht verringert; während sich die Anzahl der Umschulungsmaßnah-

men rückläufig entwickelt hat, ist bei den Erstausbildungen eine deutliche Steigerung zu verzeichnen. Die Ausbildungszahlen in der landesrechtlich geregelten Altenpflegehilfe sind weiter angestiegen.

Neben den Schulen für das Gesundheitswesen werden Ausbildungen zu den Gesundheitsfachberufen auf Grund des unterschiedlich strukturierten föderalen Schulsystems auch an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt. Diese zusätzlichen Zahlen der Schüler und Schülerinnen sind einbezogen und in der **Tabelle 15** zusammen mit den sich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ermittelten Gesamtzahlen an Schülern und Schülerinnen dargestellt. Dabei ergibt sich insgesamt ein nur ein unwesentlicher Rückgang der Schülerzahl im Bereich der Ausbildungen zu den Berufen des Gesundheitswesens.

2.5.6 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 2005 befanden sich 199.900 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger und rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 12.200 Personen in Ausbildung (-5,8%) weniger gezählt. Der deutliche Rückgang ist auf Privatisierungen insbesondere von Krankenhäusern zurückzuführen, einem Bereich mit einem hohen Ausbildungsanteil. Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt. Der relativ hohe Frauenanteil hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert.

Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 87.100 junge Männer und Frauen (-6,0%), 96.100 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe oder im Vorbereitungsdienst in einem Angestelltenverhältnis (-7,2%) sowie 16.700 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen (+4,9%). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt eine Ausbildungsquote von 4,5% (2004: 4,7%) aller Beschäftigten bzw. von 6,6% (2004: 6,8%) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten und Soldatinnen). Zu berücksichtigen ist, dass auf Grund des Erhebungsstichtags der Personalstandstatistik zum 30. Juni die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes nur unvollständig wiedergegeben wird. Zu diesem Stichtag können bereits ganze Ausbildungsjahrgänge die Ausbildung beendet haben.

In den alten Ländern wurden 176.200 Personen im öffentlichen Dienst ausgebildet, das waren 10.800 weniger als ein Jahr zuvor (187.000). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt in diesem Bereich eine Ausbildungsquote von 7,0% (2004: 7,2%) aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten und Soldatinnen). Bei

Beamten (-5,4%) und Angestellten (-7,8%) war die Zahl der Ausbildungsverhältnisse rückläufig. In gewerblich-technischen Berufen wurden dagegen 5,6% mehr Personen ausgebildet.

Bei den Bundesbehörden führte die Ausbildungsinitiative der Bundesregierung im früheren Bundesgebiet zu einem Anstieg des Personals in Ausbildung um 14,1%. Mitte 2005 waren hier 11.600 Auszubildende beschäftigt, 1.400 mehr als 2004. Während die Zahl der Ausbildungsplätze im Angestelltenverhältnis (+1.400) und in gewerblich-technischen Berufen (+200) beim Bund stieg, sank die Zahl der Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst. Bei den Landesbehörden in den alten Ländern befanden sich am 30. Juni 2005 rund 100.100 Menschen in Ausbildung, das waren 5.500 beziehungsweise 5,2% weniger als 2004. Die Ausbildungsquote sank bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal auf 8,4% (2004: 8,6%). Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten Mitte 2005 40.800 Personen und damit 5.000 (-10,9%) weniger als ein Jahr zuvor. Die Ausbildungsquote lag bei 5,8% (2004: 6,3%). Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform) wurden mit 23.700 Ausbildungsverhältnissen 1.700 Ausbildungsplätze weniger gezählt als im Vorjahr.

In den neuen Ländern wurden im öffentlichen Dienst Mitte 2005 23.700 Ausbildungsverhältnisse gemeldet, das waren 5,4% weniger als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote von 4,6% (2004: 4,7%) aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten und Soldatinnen). Der Bund bildete 1.600 (-100), die Länder 11.700 (-1.000), die Kommunen 6.300 (-400) und der mittelbare öffentliche Dienst 4.100 (+100) Personen aus. In Bezug auf den Frauenanteil gibt es zwischen dem früheren Bundesgebiet (60,6%) und den neuen Ländern (60,7%) kaum noch Unterschiede.

2.6 Duale Modelle in der Ausbildung im tertiären Bereich

Das duale Prinzip der Berufsausbildung wird im Allgemeinen als ein analoges und erfolgversprechendes Konzept im tertiären Bereich ²¹⁶⁾ angesehen. Diese Dualität macht es möglich, die Verbindung zwischen Wissenschaftlichkeit und Praxisbefähigung zu realisieren. Damit kann bereits in der hochschulischen Ausbildung ein Beitrag zur Überbrückung der Differenz zwischen Wissen und Handeln geleistet werden. Praxisnähe, Anwendungsbezug, hohe Lernmotivation der Studierenden und schnelle Einsetzbarkeit der Ausgebildeten sowie gesicherte Arbeitsplatz- und Einstellungsentscheidungen kennzeichnen diese Studienmodelle.

Die Forderung nach Ausbau und Förderung dualer Bildung im tertiären Bereich wurde immer wieder formuliert. Zuerst setzten die Berufsakademien nach dem Modell Baden-Württembergs dreijährige anerkannte duale Studienformen um, später entwickelten sich zunehmend auch an Fachhochschulen derartige Studiengänge. Es waren zumeist vierjährige Diplomstudiengänge, die sich in der Art, im Umfang und der Intensität der Praxisnähe unterschieden. Unterteilt wurden sie in ausbildungsintegrierende, praxisintegrierende, berufsintegrierende und berufsbegleitende duale Studiengänge. Im Jahr 2003 existierten noch etwa 300 derartiger Angebote an Fachhochschulen. ²¹⁷⁾

Im Zuge der Studienstrukturreform empfahl die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) unter anderem jene duale Modelle besonders zu fördern, die zwei Abschlüsse anbieten – also einen beruflichen und hochschulischen Abschluss – verbunden mit dem Ausbau von Bachelorstudiengängen zu dualen Studiengängen. Ebenso sollten die Bemühungen der Universitäten, duale Studiengänge einzurichten, besonders unterstützt werden. ²¹⁸⁾ Als Konsequenz daraus fördert die BLK von II/2005 bis I/2008 das Programm „Weiterentwicklung dualer Studienangebote im tertiären Bereich“ (ab Januar 2007 in der Zuständigkeit der Länder). In 21 Projekten werden neue duale Studiengänge entwickelt, die eine Akkreditierung anstreben. Zugleich sollen mit Bezug auf die Studienstrukturreform adäquate Anrechnungs- und

Anerkennungsverfahren von an verschiedenen Lernorten erbrachten Studienleistungen entwickelt werden. ²¹⁹⁾

Parallel dazu wird an der Umstellung der bereits vorhandenen dualen Studiengänge an Fachhochschulen auf Bachelor- oder Master-Abschlüsse gearbeitet. Fast alle vorherigen Diplomstudiengänge laufen aus oder sind bereits umgewandelt. Nunmehr gibt es etwa 250 Angebote, die eine duale Studienform beanspruchen. ²²⁰⁾ Deren Vielfalt erlaubt derzeit jedoch keine einheitliche Benennung und Systematisierung. Offen ist, ob der ursprüngliche duale Charakter der Studiengänge bei den neuen Bachelor-Abschlüssen trotz Verkürzung der Studienzeit auf drei Jahre erhalten werden konnte. Durch die überwiegende Anwendung praxisferner – und nicht nach Lernergebnissen (learning outcomes) orientierten – Kriterien bei der Akkreditierung besteht das Risiko einer ungleichmäßigen Reduzierung von praktischen gegenüber theoretischen Ausbildungsanteilen. Der als vorteilhaft eingeschätzte duale Charakter bei hochschulischen Ausbildungen würde damit in Frage gestellt.

Mit diesem Problem müssen sich auch die staatlichen Berufsakademien auseinandersetzen. Der Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15. Oktober 2004 über die Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung ermöglicht ihnen ebenfalls die Vergabe von Bachelor-Abschlüssen. Eine damit im Zusammenhang stehende Akkreditierung unter den derzeitigen Bedingungen würde die stark ausgeprägte duale Ausrichtung der gegenwärtig etwa 300 existierenden Angebote ²²¹⁾ wesentlich verringern.

²¹⁶⁾ Tertiärer Bereich umfasst im Wesentlichen die verschiedenen Hochschularten und in eingeschränktem Umfang auch Einrichtungen außerhalb des Hochschulbereiches. Dazu zählen in einigen Bundesländern berufsqualifizierende Bildungsgänge an (staatlichen) Berufsakademien nach dem Modell Baden-Württembergs. (KMK: Das Bildungswesen in der Bundesrepublik 2001).

²¹⁷⁾ Mucke, Kerstin: Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Eine Übersicht. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 2003.

²¹⁸⁾ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Perspektiven für die duale Bildung im tertiären Bereich. Heft 110, Bonn, 2003.

²¹⁹⁾ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Weiterentwicklung dualer Studienangebote im tertiären Bereich. Heft 132, Bonn, 2005.

²²⁰⁾ siehe Datenbank AusbildungPlus (<http://www.ausbildung-plus.de>).

²²¹⁾ ebenda.

3. Strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildung

INHALTLICHE SCHWERPUNKTE

Elementarer Bestandteil der Strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung ist die ständige Modernisierung der Ausbildungsberufe und ihre Anpassung an die neuen Anforderungen der Arbeitswelt sowie die berufliche Erschließung neuer zukunftsorientierter Tätigkeitsfelder für die duale Ausbildung. Am 1. August 2006 sind 21 Ausbildungsordnungen, abgestimmt mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen in Kraft getreten, davon 4 neue Berufe: Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing, Servicekraft für Dialogmarketing, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice sowie Fachangestellter/Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung.

Eine wichtige Frage im Rahmen der Neuordnungspolitik zur strukturellen Weiterentwicklung der Berufsbildung ist die Gestaltung der Abschlussprüfungen. Für inzwischen 26 Ausbildungsberufe sind – per Erprobungsverordnung – so genannte gestreckte Abschlussprüfungen eingeführt worden. Diese Form der Prüfung wird derzeit beim BIBB evaluiert.

Den Grundzügen einer strukturellen Weiterentwicklung und Modernisierung der Berufsbildung sind auch Modellversuche, Entwicklungsprojekte und -programme verpflichtet. Innovative Impulse für die Berufsbildung in der Praxis im Rahmen von Modellversuchen/Entwicklungsprojekten zu erproben und ihre Ergebnisse allgemein zugänglich zu machen, erhöhen die Schubkraft innovativer Veränderungen. Neben der Förderung des Programms „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ mit 12 Entwicklungsprojekten werden im Rahmen der Modellversuchsförderung des BMBF weiterhin derzeit 38 Modellversuche gefördert. Die Themenschwerpunkte reichen von der Entwicklung grundlegender Verfahren zum externen Ausbildungsmanagement für KMU in der gestaltungsoffenen Ausbildung, über Prozessorientierung der Berufsausbildung, Wissensmanagement, bis hin zur Förderung der Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung.

Zentrales Anliegen einer ständigen Modernisierung der dualen Berufsbildung ist die Förderung von Innovationen zur Anpassung der Berufsausbildung an Veränderungsprozesse. Neue flexible, multimedial aufbereitete Ausbildungskonzepte sollen dazu beitragen, die Innovationen in der Ausbildung, die durch die Neuordnung ausgelöst werden, praktisch umzusetzen. So wurde bei den Einzelhandelsberufen eine enge curriculare Verknüpfung zwischen dem zweijährigen Ausbildungsberuf „Verkäufer/Verkäuferin“ und dem dreijährigen Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ hergestellt. Durch

praxisnahe, multimedial und handlungsorientiert aufbereitete Lernarrangements soll selbstgesteuertes Lernen gefördert und die Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit zwischen Ausbildungsberufen mit zwei- und mit dreijähriger Ausbildungsdauer gesichert werden.

Elementarer Bestandteil der strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung sind darüber hinaus die Aktivitäten zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf. Untersucht werden die Veränderungen vorhandener bzw. Entwicklungen neuer Tätigkeitsfelder und die damit zusammenhängenden Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Durch empirische Untersuchungen werden grundlegende Datenbasen und Ergebnisse für konkrete Ordnungsverfahren zur Verfügung gestellt, wie z. B. im Jahr 2006 eine repräsentative Betriebsbefragung zu Qualifikationsanforderungen im Bereich Sport.

Im Rahmen der strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung kommt Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen weiterhin ein zentraler Stellenwert zu. Das BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für bestimmte Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) wurde Ende 2006 abgeschlossen, die wissenschaftliche Begleitung der Projekte ausgewertet und der Transfer in die berufliche Benachteiligtenförderung bis Mitte 2007 intensiviert.

Im Zentrum der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen steht der Erfahrungs- und Wissenstransfer über gute Praxisbeispiele. Das Good Practice Center (GPC), das Wissens- und Erfahrungsportal in der Benachteiligtenförderung, bereitet thematische Angebote im Übergangsfeld Schule-Arbeitswelt für die Berufsfachpraxis auf. Es stellt ein internetgestütztes Wissens- und Erfahrungsportal für die Akteure der Benachteiligtenförderung bereit, macht das breite Spektrum an bereits vorhandenen Qualifizierungsbausteinen transparent und bietet Praxishilfen zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen. Das Online-Angebot „LänderAKTIV“ des GPC dokumentiert die vielfältigen innovativen Ansätze der Förderprojekte und -programme der Länder im Übergangsfeld Schule – Beruf. Darüber hinaus unterhält das GPC die zentrale Transferstelle des BMBF-Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“. Sie soll dazu beitragen, dass die Implementierung von Transferansätzen des BQF-Programms im Handlungsfeld der beruflichen Benachteiligtenförderung erfolgreich umgesetzt wird.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt bietet insbesondere für junge Menschen mit Behinderungen keine idealen Voraussetzungen für die betriebliche Eingliederung. Teilhabe am Arbeitsleben kann nur unter erschwerten Bedingungen realisiert werden. Die Bundesagentur für Arbeit räumt der Integration von behinderten Menschen in den Arbeits-

markt deshalb einen unverändert hohen Stellenwert ein. Darüber hinaus hat der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung in seiner Sitzung am 20. Juni 2006 die Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO beschlossen. Ihr Ziel ist es, Benachteiligungen von behinderten Menschen im Sinne des Artikels 3 des Grundgesetzes in Ausbildung, Umschulung und Prüfung zu verhindern.

Wichtige Indikatoren für die strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildung, die Modernisierung der Ausbildungsberufe und ihre Anpassung an neue Anforderungen an die Arbeitswelt sind die Einmündungschancen und Übergänge der Jugendlichen an der Schnittstelle Ausbildung – Arbeitsmarkt. Die unterschiedlichen Perspektiven der beruflichen Einmündung junger Menschen hängen von verschiedenen Faktoren ab. Im Vordergrund stehen hier die Übergänge nach Ausbildungsabschluss in Beschäftigung („zweite Schwelle“) oder auch in Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung, Fragen nach der Verwertung beruflicher Qualifikationen und beruflicher Weiterbildung sowie Fragen im Zusammenhang mit der Berufswahl.

Der gegenwärtige Strukturwandel von der Industrie- zur Informations- und Wissensgesellschaft stellt auch neue Anforderungen an den Umgang mit der Ressource Wissen. In Folge dieser Entwicklung wird effektives Wissensmanagement in der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung immer wichtiger. Dabei spielt der schnelle Transfer zwischen Forschungsergebnissen, Praxiserfahrung und Informationsbedürfnissen eine zentrale Rolle. Um diesem Ziel gerecht zu werden, kommen verschiedene Techniken des Wissensmanagements wie z. B. das im BIBB angesiedelte „Kommunikations- und Informationssystem Berufsbildung“ (KIBB) zum Einsatz.

3.1 Ausbildungsordnungen

3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren zum 1. August 2006

Am 1. August 2006 sind 21 mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten. Damit sind 17 Berufe modernisiert und vier neue geschaffen worden. Die Gesamtzahl aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe einschließlich der fortgeltenden Altregelungen beträgt 343.

- Neue Ausbildungsberufe
Ausbildungsberufe, die keinen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO als Vorgänger haben, der durch die Neuordnung außer Kraft tritt (**Übersicht 72**).
- Modernisierte Ausbildungsberufe (**Übersicht 73**)
- Ausbildungsordnungen in Vorbereitung
Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre

Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der KMK erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in Projekten des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) ermittelt. Das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren wird nach der Festlegung der Eckdaten in der Regel durch das BIBB in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Berufsbildungspraxis, die von den Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt wurden, durchgeführt.

Zur Zeit werden folgende Überarbeitungen/Weiterentwicklungen vorbereitet (**Übersicht 74**):

- Implementation und Evaluation von Ausbildungsordnungen
In sieben Evaluationsverfahren werden insgesamt 18 Ausbildungsberufe beziehungsweise die neue Prüfungsform „Gestreckte Abschlussprüfung“ untersucht. An der Implementation an fünf neuen Berufen wird z. Zt. in einem Verfahren gearbeitet (**Übersicht 75**).

Aktivitäten zur Akzeptanz neuer Ausbildungsordnungen (**Übersicht 76**)

Darüber hinaus führt das BIBB Forschungsaufgaben zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und zur Evaluierung bestehender bzw. neu entwickelter Ausbildungsstrukturen durch. Diese Ergebnisse dienen als Grundlage für mögliche neue Entscheidungsvorschläge der Sozialpartner im Rahmen der beruflichen Bildung.

Übersicht 72: Neue Ausbildungsberufe (alphabetisch geordnet)

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsdauer	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung/ Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung	3 Jahre	IH	06.04.2006 BGBl I, Nr. 17, S. 828
2	„Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice“	3 Jahre	IH	25.01.2006 BGBl I, Nr. 5, S. 265
3	Kaufmann für Dialogmarketing/ Kauffrau für Dialogmarketing	3 Jahre	IH	23.05.2006 BGBl I, Nr. 25, S. 1228
4	Servicefachkraft für Dialogmarketing	2 Jahre	IH	23.05.2006 BGBl I, Nr. 25, S. 1238

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 73: Modernisierte Ausbildungsberufe (alphabetisch geordnet)

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsdauer	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Fachkraft für Hafenlogistik	3 Jahre	IH	20. Januar 2006 BGBl I, Nr. 5, S. 213 berichtigt am 3. Februar 2006 BGBl I, Nr. 7, S. 330
2	Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk/ Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	3 Jahre	IH	31. März 2006 BGBl I, Nr. 15, S. 604
3	Flechtwerkgestalter/Flechtwerkgestalterin	3 Jahre	Hw / IH	31. März 2006 BGBl I, Nr. 15, S. 595
4	Hafenschiffer/Hafenschifferin	3 Jahre	IH	20. Januar 2006 BGBl I, Nr. 5, S. 206
5	Holzmechaniker/Holzmechanikerin	3 Jahre	IH	25. Januar 2006 BGBl I, Nr. 5, S. 255
6	Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau	3 Jahre	IH	14. Februar 2006 BGBl I, Nr. 9, S. 398
7	Kaufmann für Marketingkommunikation/ Kauffrau für Marketingkommunikation	3 Jahre	IH	31. März 2006 BGBl I, Nr. 17, S. 808
8	Kaufmann für Versicherungen und Finanzen/ Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	3 Jahre	IH	17. Mai 2006 BGBl I, Nr. 24, S. 1187
9	Kaufmann im Groß- und Außenhandel/ Kauffrau im Groß- und Außenhandel	3 Jahre	IH	14. Februar 2006 BGBl I, Nr. 9, S. 409
10	Mediengestalter Bild und Ton/ Mediengestalterin Bild und Ton	3 Jahre	IH	26. Mai 2006 BGBl I, Nr. 26, S. 1271
11	Medienkaufmann Digital und Print/ Medienkauffrau Digital und Print	3 Jahre	IH	31. März 2006 BGBl I, Nr. 17, S. 798
12	Medizinischer Fachangestellter/ Medizinische Fachangestellte	3 Jahre	FB	26. April 2006 BGBl I, Nr. 22, S. 1097
13	Müller (Verfahrenstechnologe in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft)/Müllerin (Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft)	3 Jahre	Hw / IH	1. Juni 2006 BGBl I, Nr. 26, S. 1285
14	Ofen- und Luftheizungsbauer/ Ofen- und Luftheizungsbauerin	3 Jahre	Hw	6. April 2006 BGBl I, Nr. 17, S. 818
15	Tiermedizinischer Fachangestellter/ Tiermedizinische Fachangestellte	3 Jahre	FB	22. August 2005 BGBl I, Nr. 52, S. 2522
16	Tischler/Tischlerin	3 Jahre	Hw	25. Januar 2006 BGBl I, Nr. 5, S. 245
17	Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik/ Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik	3 Jahre	IH	7. April 2006 BGBl I, Nr. 18, S. 905 berichtigt am 1. Juni 2006 BGBl I, Nr. 26, S. 1293

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 74: Ausbildungsordnungen in Vorbereitung (alphabetisch nach Ausbildungsberufen geordnet)

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Brauer und Mälzer/ Brauerin und Mälzerin	8. Dezember 1995	I / 2007
2	Fachangestellter für Tanzschulen/ Fachangestellte für Tanzschulen	neu	III / 2007
3	Mathematisch-technischer Software-Entwickler/ Mathematisch-technische Software-Entwicklerin	BGBl. vom 30. November 1965 IHK für die Pfalz in Ludwigshafen am Rhein	III / 2007
4	Mechatroniker für Kältetechnik/ Mechatronikerin für Kältetechnik	22. April 1982	IV / 2006
5	Mediengestalter für Digital- und Printmedien / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	4. Mai 1998	I / 2007
6	Produktprüfer Textil/ Produktprüferin Textil	25. April 1978	III / 2007

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 75: Implementation und Evaluation von Ausbildungsordnungen (alphabetisch geordnet)

Lfd. Nr.	Vorhaben	Ausbildungsbereich	Vorgesehener Abschluss
1	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO* (Erprobung eines Modells einer „Gestreckten Abschlussprüfung“) Teilevaluation 1 in den fünf Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie: Chemikant/Chemikantin Pharmakant/Pharmakantin Chemielaborant/Chemielaborantin Biologielaborant/Biologielaborantin Lacklaborant/Lacklaborantin	IH	I/2007
2	Evaluation der Erprobungsverordnung „Bestattungsfachkraft“	IH/Hw/ÖD	I/2007
3	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO* (Erprobung eines Modells einer „Gestreckten Abschlussprüfung“) Teilevaluation 3 in den Kraftfahrzeugtechnischen Berufen: Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/ Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin	Hw	I/2007
4	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO* (Erprobung eines Modells einer „Gestreckten Abschlussprüfung“) Teilevaluation 2 in den Ausbildungsberufen: Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin Metallbauer/Metallbauerin	Hw	I/2007
5	Implementation der Neuordnung der industriellen Metallberufe: Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin Industriemechaniker/Industriemechanikerin Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin	IH	III / 2006
6	Evaluation des Ausbildungsberufes Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	IH	IV / 2006
7	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO (Erprobung eines Modells einer „Gestreckten Abschlussprüfung“) In den Ausbildungsberufen: Elektroniker für Betriebstechnik/ Elektronikerin für Betriebstechnik Elektroniker für Geräte und Systeme/ Elektronikerin für Geräte und Systeme Elektroniker/Elektronikerin Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	IH / Hw	III / 2008
8	Evaluation der Erprobungsverordnung „Fachkraft Agrar service“	Lw	IV / 2009

* bis 31. März 2005: Aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 76: Aktivitäten zur Akzeptanz neuer Ausbildungsordnungen (alphabetisch geordnet)

1	Erarbeitung von Lernarrangements. Flankierende Maßnahmen zur Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel	IH	IV/2007
2	Überprüfung der Qualität von Ausbildungsbausteinen für den Dritten Weg der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen	IH/Hw	IV/2006

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

3.1.2 Neuordnung der Berufsausbildung zum mathematisch-technischen Softwareentwickler/zur mathematisch-technischen Softwareentwicklerin

Ab August 2007 kann im Beruf mathematisch-technischer Softwareentwickler/mathematisch-technischer Softwareentwicklerin ausgebildet werden. Der Beruf des dual ausgebildeten mathematisch-technischen Assistenten/der mathematisch-technischen Assistentin wird damit aufgehoben. Mit der neuen Berufsbezeichnung wird zukünftig eine eindeutige Unterscheidung zu den nach Landesrecht an Berufsfachschulen ausgebildeten „mathematisch-technischen Assistenten (staatlich geprüft)“ gegeben sein.

Zielgruppe für den neuen Ausbildungsberuf sind in erster Linie Forschungseinrichtungen, aber auch Banken, Versicherungen und IT-Dienstleister. Sachverständige aus dem gesamten Spektrum brachten ihre Erfahrungen in das Neuordnungsverfahren ein.

Jugendliche, die den Beruf des mathematisch-technischen Softwareentwicklers/der mathematisch-technischen Softwareentwicklerin erlernen wollen, sollten eine ausgeprägte mathematische Begabung und Spaß an der Anwendung mathematischer Modelle und Methoden bei der Beschreibung und Lösung von Problemstellungen aus Naturwissenschaft, Technik und Wirtschaft haben.

Berufliche Qualifikationen: Mathematisch-technische Softwareentwickler/Softwareentwicklerinnen

- wenden mathematische Modelle zur Lösung von Problemen aus Informatik, Technik, Naturwissenschaften und Wirtschaft an,
- analysieren Problemstellungen, entwickeln und beschreiben formalisiert Modelle im Bereich der Softwareentwicklung,
- konzipieren und realisieren komplexe Softwaresysteme,
- erstellen Benutzer- und Systemdokumentationen,
- wenden gängige mathematische Verfahren sowie Lösungsalgorithmen an und setzen sie programmtechnisch um,

- wirken in Kooperation mit Fachwissenschaftlern bei der mathematischen Interpretation und Präsentation von Ergebnissen mit,
- verwenden gängige Testprinzipien und -verfahren und setzen Testtools adäquat ein,
- kommunizieren mathematische Problemstellungen fachübergreifend und arbeiten in interdisziplinären Teams,
- beraten und schulen Anwender.

HÜRDEN AUF DEM WEG ZUR NEUORDNUNG

Die Neuordnung war nicht unumstritten. Es wurde kontrovers diskutiert, ob der Beruf mathematisch-technischer Assistent/mathematisch-technische Assistentin neben dem Beruf Fachinformatiker – Fachrichtung Anwendungsentwicklung – Bestand haben kann. Um Abgrenzungen und Überschneidungen zwischen den Berufen abzuklären, wurde ein Vorverfahren²²²⁾ durchgeführt. Die Untersuchung beruflicher Arbeitsaufgaben der beiden Ausbildungsberufe zeigte: Die vorgefundenen Arbeitsaufgaben von mathematisch-technischen Assistenten/mathematisch-technischer Assistentinnen stellten im Bereich der Anwendung (höherer) Mathematik bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben durchweg deutlich höhere Anforderungen. Betriebswirtschaftliche Fertigkeiten und Kenntnisse wurden ausschließlich von den interviewten Fachinformatikern erwartet. Teilweise bilden Betriebe beide Berufe aus, was als weiteres Indiz für einen differenzierten Qualifizierungsbedarf angesehen wird.

3.1.3 Evaluierungsergebnisse zur neuen Prüfungsform in den fahrzeugtechnischen Ausbildungsberufen

AUSGANGLAGE

Im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ befasste sich eine Arbeitsgruppe²²³⁾ mit dem Thema „Zwischenprüfung“ und entwickelte die neue Prüfungsform „gestreckte Prüfung“.

Die gestreckte Abschlussprüfung besteht aus zwei Teilen, die zeitlich voneinander getrennt sind. Dabei wird die bisherige Zwischenprüfung, die vor dem Ende des 2. Ausbildungsjahres durchgeführt wird, als Teil I der Gesellen-/Abschlussprüfung bewertet und gewichtet. Die erbrach-

²²²⁾ Erarbeitung einer Entscheidungshilfe zum Neuordnungsbedarf der Berufsausbildung zum/zur mathematisch-technischen Assistenten/Assistentin auf Weisung des BMWi, Abschlussbericht des BIBB vom 13. Dezember 2005.

²²³⁾ Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ hat im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in ihrem Beschluss vom 22. Oktober 1999 zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung u. a. vereinbart zu prüfen, ob Zwischenprüfungen zukünftig noch notwendig sind; vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.4.3.

ten Leistungen fließen mit 30% bzw. 35% in das Gesamtergebnis der Prüfung ein. Teil 2 der Prüfung findet wie bisher zum Ende der Ausbildung statt.

In fünf fahrzeugtechnischen Berufen ist mit der Neuordnung der Berufe in 2003 diese neue Prüfung eingeführt worden. Sie ist zunächst bis zum Jahr 2007²²⁴⁾ befristet. Während dieser Zeit wird diese in einem Forschungsvorhaben²²⁵⁾ des Bundesinstituts für Berufsbildung wissenschaftlich begleitet und evaluiert.

Ziel dieser Evaluierung ist es zu prüfen, ob sich die gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung in den Berufen Kraftfahrzeugmechatiker/Kraftfahrzeugmechatikerin, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin, Land- und Baumaschinenmechaniker/Land- und Baumaschinenmechanikerin, Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin sowie Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik in der Berufspraxis bewährt hat und ob sie aus Sicht der Beteiligten aus der Praxis in dieser Form bestehen bleiben kann oder Änderungen notwendig sind.

Die Untersuchung basiert auf einer breit angelegten schriftlichen Befragung und Fallstudien bei allen an der Prüfung beteiligten Gruppen. Insgesamt wurden 32.845 Fragebögen an 46 Industrie- und Handelskammern, 40 Handwerkskammern und 121 Innungen bzw. Kreishandwerkerschaften versandt. In der mündlichen Befragung wurden insgesamt 49 Fallstudien durchgeführt. An den Befragungen haben sich Ausbildungsverantwortliche, Berufsschullehrkräfte, Kammermitarbeiter, die vielfach auch Mitglied in Prüfungsausschüssen sind, und Auszubildende beteiligt.

ERGEBNISSE VON TEIL 1 DER PRÜFUNGEN²²⁶⁾

Die neue Prüfungsform für die fahrzeugtechnischen Berufe trifft bei den Beteiligten auf weitgehend positive Resonanz. Die gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung ist insgesamt praxisnäher geworden und entspricht besser den aktuellen Gegebenheiten in den Betrieben.

Die Auswirkungen der neuen Prüfungsform auf die betriebliche Ausbildung werden vom Ausbildungspersonal als relativ gering empfunden. Der Umsetzungsaufwand im Betrieb hat sich durch die Einführung der gestreckten

Gesellen-/Abschlussprüfung für die meisten Ausbilder/Ausbilderinnen nicht verändert. Die Prüfungsdauer wird von 61% der Ausbilder/Ausbilderinnen als angemessen bewertet, wobei ein relativ hoher Anteil die Prüfungsdauer nicht bewerten bzw. keine Angaben dazu machen kann. Bei der Einschätzung der Prüfungsdauer durch die Ausbilder/Ausbilderinnen gilt es zu berücksichtigen, dass etwa die Hälfte der Befragten nicht den Prüfungsausschüssen angehört.

Nach Einschätzung der Berufsschullehrkräfte sind die Auswirkungen der neuen Prüfungsform auf die Gestaltung des Berufsschulunterrichts eher gering. Dass der Aufwand sich erhöht hat, bestätigen 84% aller Berufsschullehrer in den fünf fahrzeugtechnischen Berufen.

Bestätigt fühlen sich die Prüfungsausschussmitglieder in ihrer Einschätzung, dass die Noten der Prüflinge eher besser sind als früher bei der traditionellen Zwischenprüfung. Ausbilder/Ausbilderinnen sehen ebenso wie Berufsschullehrkräfte eine Steigerung der Motivation ihrer Auszubildenden im Vergleich zur früheren Zwischenprüfung.

Die Mehrheit der Auszubildenden, der Berufsschullehrkräfte und des Ausbildungspersonals ist mit der Gewichtung des Teils 1 der Prüfung zufrieden. Sie sei ein eindeutiger Anreiz, schon früher zu lernen und nicht erst gegen Ende der Ausbildung.

Den organisatorischen Aufwand für Teil 1 der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung schätzt die überwiegende Mehrheit (90%) der Kammermitarbeiter gegenüber der alten Zwischenprüfung als höher ein. Die Mehrheit der Befragten (85%) geht für die Durchführung des Teils 1 der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung von einer Steigerung der Kosten gegenüber der alten Zwischenprüfung aus. Begründet wird dies zum einen mit dem höheren Zeitaufwand für die Prüfungsdurchführung, zum anderen seien die Kosten für die Prüfer gestiegen und es müssten mehr Räumlichkeiten für einen längeren Zeitraum zur Verfügung gestellt werden. Dazu komme der höhere Verwaltungsaufwand, der von den Kammermitarbeitern zu bewältigen ist.

Bei der Einschätzung des erhöhten Aufwandes zur Vor- und Nachbereitung der Prüfung muss berücksichtigt werden, dass die neue Prüfung schon durch inhaltliche Neuerungen einen größeren Aufwand erfordert, der nicht unbedingt auf die neue Struktur der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung zurückzuführen ist. Daher gehen die meisten Gesprächspartner davon aus, dass der Aufwand sich mit der Zeit durch die aufkommende Routine relativieren wird.

Bei den Evaluierungsergebnissen ist zu berücksichtigen, dass es sich um den ersten Durchlauf der neuen Prüfung nach der Neuordnung (2003) der fahrzeugtechnischen Berufe handelt. Zudem wurde im Rahmen der Neuordnung nicht nur die Prüfungsstruktur dieser Berufe refor-

²²⁴⁾ Vgl. Verordnung über die Erprobung einer neuen Ausbildungsform für die Berufsausbildung (gilt für alle fünf fahrzeugtechnischen Berufe) vom 9. Juli 2003 (BGBl. I Nr. 34) und vom 12. Februar 2004 (BGBl. I Nr. 8)

²²⁵⁾ Forschungsvorhaben 4.0742. Evaluation der Erprobung eines Modells einer gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung für fünf fahrzeugtechnische Berufe.

²²⁶⁾ Vgl. Bertram, Bärbel: u. a. Evaluation der Erprobung eines Modells einer gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung in fünf fahrzeugtechnischen Berufen. Bericht zur gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung Teil 1. BIBB: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 82, August 2006.

miert, sondern darüber hinaus z. B. beim Kfz-Mechatroniker/-in auch drei (alte) Ausbildungsberufe zusammengelegt. Beim Zweiradmechaniker/-in wurden z. B. Neuerungen in der Struktur in Form von Fachrichtungen eingebracht²²⁷⁾. Außerdem mussten infolge der Neuordnung neue Prüfungsaufgaben erstellt werden, ohne dabei auf gewohnte Strukturen zurückgreifen zu können.

Viele der im Rahmen der Fallstudien befragten Berufsschullehrkräfte glauben, die Änderungen der Unterrichtsorganisation oder Unterrichtsmethoden habe nicht wegen der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung stattgefunden, sondern aufgrund der Einführung der neuen handlungsorientierten Lernfelder.

Inzwischen hat der Gesetzgeber mit Erlass des neuen Berufsbildungsgesetzes vom 01. April 2005 die Möglichkeit geschaffen, für jeden Beruf eine gestreckte Abschlussprüfung als reguläre Prüfung vorzusehen.

3.2 Förderung von Innovationen in der Berufsausbildung

3.2.1 Einleitung – Dynamisierung, Flexibilisierung und Gestaltungsoffenheit: aktuelle Ergebnisse des Modellversuchsprogramms „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“²²⁸⁾

Das Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ wurde mit 28 Einzelprojekten im Jahr 2006 wie vorgesehen weitergeführt. In dem programmbegleitenden Arbeitskreis werden die verschiedenen Aspekte des gemeinsamen Themas diskutiert und unter wissenschaftlicher Leitung des BIBB die Ergebnisse ausgetauscht. In den beiden Treffen des Jahres 2006²²⁹⁾ standen Fragen des Transfers, der Multiplikatorenrolle für Innovationen der ausbildenden Fachkräfte, die Zusammenarbeit der praktischen Durchführung in den Einzelprojekten mit der wissenschaftlichen Begleitung, der fachlichen Betreuung sowie der Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Zentrum. Ebenso wurden neue Lernkonzepte diskutiert und erreichte Ergebnisse in einem umfangreichen Sammelband veröffentlicht²³⁰⁾.

Zudem hat das BIBB mit der Handwerkskammer Rheinhesen in Mainz als Organisation der Unternehmen und mit dem Zukunftszentrum Tirol, das u. a. aus der dortigen Arbeiterkammer hervorgegangen ist, eine Kooperationsver-

einbarung abgeschlossen. Diese wurde auf dem Treffen des Arbeitskreises in Magdeburg in das Gesamtprogramm eingebunden.²³¹⁾ Bei der Kooperation geht es um den länderübergreifenden Transfer, die Evaluation und die Weiterentwicklung von Fragen der Kompetenzförderung bei Auszubildenden, ausbildenden Fachkräften und Ausbildern.

Die zwei folgenden Kapitel informieren beispielhaft über Erkenntnisse, Erfahrungen und Ergebnisse des Modellversuchsprogramms.

3.2.1.1 Das Netzwerk „Innovationen im Handwerk“: ein Beispiel für prozessbegleitenden Transfer im Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“²³²⁾

In dem Modellversuchsprogramm ist mit der Arbeitsgruppe „Innovationen im Handwerk“ eine neue Initiative zum Transfer gebildet worden. Die Modellversuchsträger aus dem Handwerk identifizieren Ergebnisse und erfolgreiche Lösungen, die sie in ihrer gemeinsamen Arbeit mit den wissenschaftlichen Begleitungen zur Verbesserung der Berufsbildung entwickelt haben. Sie stellen diese über die beteiligten Betriebe und Projektpartner hinaus für das Handwerk in adäquater Form zur Verfügung.

Langfristig soll der Transfer auch über das Handwerk hinaus in andere Wirtschaftsbereiche hinein erfolgen.

Die Arbeitsgruppe setzt sich folgende Ziele:

- Bundesweiter Transfer von Modellversuchsergebnissen durch die Einbeziehung der Entscheider-Ebene von Handwerkskammern,
- Resümee der bisherigen Modellversuchspraxis,
- Formulierung einer gemeinsamen Position handwerklicher Einrichtungen zum Förderprogramm „Modellversuche“,
- Präsentation des eigenen Modellversuchs und Ergebnisaustausch in der Arbeitsgruppe zur Verbesserung der eigenen Arbeit,
- Vorstellung konkreter Transfermöglichkeiten,
- Rückkoppelung mit dem Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume“.²³³⁾

²²⁷⁾ Vgl. Pressemitteilung des BIBB vom 19. Mai 2006 (www.bibb.de/de/25716.htm).

²²⁸⁾ Unter „prozessbegleitendem Transfer“ wird hier die Verbreitung der Ergebnisse und Zwischenstände von Beginn der Projektlaufzeit bis zum Ende und darüber hinaus verstanden.

²²⁹⁾ Vgl. Pütz, Mark Sebastian: Innovationen im Handwerk, Arbeitskreis von Modellversuchsträgern aus dem Handwerk (www.imi-net.de). Die Arbeitsgruppe hat sich im Mai 2006 etabliert und nimmt damit eine Diskussion zum Transfer des Modellversuchsprogramms „Flexibilitätsspielräume“ auf. (vgl. auch Darstellung der Arbeitskreistreffen in Magdeburg im Mai 2006 sowie in Mainz im November 2006 unter www.bibb.de/de/4929.htm und die Links zu den beteiligten Einzelprojekten sowie „Ausbildung noch weiter optimieren“, in: Deutsches Handwerksblatt Nr. 23, vom 7. Dezember 2006.

²²⁷⁾ Bertram, Bärbel: Fünf maßgeschneiderte Ausbildungsberufe für die Fahrzeugbranche zum 1. August 2003. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 5/2003, Seite 20–25.

²²⁸⁾ Zur Programmbeschreibung vgl. Kapitel 3.1.2.1, Seite 204 ff Berufsbildungsbericht 2006.

²²⁹⁾ Vgl. www.bibb.de/Modellversuche/Tagungsdokumentationen.

²³⁰⁾ Westhoff, Gisela [Hrsg.], Gestaltung der Flexibilitätsspielräume in der Berufsbildung: Ausbildende Fachkräfte und selbstorganisiertes Lernen, Konstanz 2006.

Aus dem Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume“ sind insgesamt neun Einzelprojekte in der Arbeitsgruppe, hierzu zählen:

- „Lernen am Netz orientiert an realen Geschäftsprozessen“ (L@N-ORG): Kern dieses Modellversuchs im Elektro-Technologie Zentrum Stuttgart etz ist die prozessorientierte Ausbildung, zu der am Beispiel des Elektrohandwerks neue Lernsysteme entwickelt werden.
- „Externes Management gestaltungsoffener Ausbildung in neuen und neu geordneten Berufen mit kleinen und mittleren Unternehmen“ bei der Kreishandwerkerschaft in Duisburg. In diesem Projekt wird selbstorganisiertes Lernen als wichtiges didaktisches Element für Auszubildende und Beschäftigte sowie die veränderte Rolle der ausbildenden Fachkräfte in den Kontext „Externes Management gestaltungsoffener Ausbildung“ für Handwerksbetriebe im Bereich Sanitär, Heizung und Klima sowie der Elektrobranche gestellt.
- „Arbeitsplatznahe Wissensvermittlung in Handwerksbetrieben über betriebliche Multiplikatoren – Vernetzung beruflicher Weiterbildung im Handwerksbereich“ (Handwerkskammer Dresden) Ziel des Modellversuchs ist es, „Auszubildende als Multiplikatoren im Handwerk“ einzusetzen. Es wird analysiert, entwickelt und erprobt, wie Auszubildende ihr Wissen und ihre Kompetenz auch älteren, etablierten Beschäftigten in den Betrieben zur Verfügung stellen können.
- „Nachhaltiges Wirtschaften im Handwerk“ (Westdeutscher Handwerkskammertag, Wuppertal Institut und Klaus Novy Institut) – ein Modellversuch, der Handwerksbetrieben vielfältige Chancen eröffnet, ihre eigene unternehmerische Zukunft im Hinblick auf den Kompetenzerwerb in der Nachhaltigkeit aktiv zu gestalten.

3.2.1.2 Angebote für ausbildende Fachkräfte zur Nutzung der gestaltungsoffenen Ausbildung: aktuelle Ergebnisse des Modellversuchsprogramms „Flexibilitätsspielräume in der Aus- und Weiterbildung“ am Beispiel des Modellversuchs EPOS in Schwerin ²³⁴⁾

Im Zentrum der Einzelprojekte im Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ zur Nutzung der gestaltungsoffenen Ausbildungsberufe stehen kleine und mittlere Unternehmen

²³⁴⁾ Vollständiger Name: Entwicklung innovativer Potenziale in der gestaltungsoffenen Berufsausbildung durch den Einsatz eines Service-Aus- und Weiterbildners in kleinen und mittleren Unternehmen.

(KMU).²³⁵⁾ Hier wird die Ausbildung weitgehend von den ausbildenden Fachkräften geleistet. Mit den Anforderungen gestaltungsoffener Ausbildungsberufe und dem damit verbundenen neuen Gewicht des Lernortes Arbeitsplatz steigt die Bedeutung der ausbildenden Fachkräfte (betriebliches Personal, das über einen qualifizierten Berufsausbildungsabschluss verfügt und tätigkeitsbegleitend Ausbildungsaufgaben übernimmt). Dies zeigen auch die bisherigen Modellversuchsergebnisse. Für die Qualität der Ausbildung ist daher entscheidend, wie dieser Personenkreis seiner neuen Aufgabe gerecht wird. Zu dieser Thematik wurden in den Modellversuchen interessante Ansätze zur aktiven Lernortkooperation entwickelt, erprobt und in der Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Betrieben verankert.

Dabei gewinnt das Leistungsspektrum von Ausbildern der Bildungsdienstleister kontinuierlich an Bedeutung für die KMU.

So ist z. B. der Modellversuch EPOS mit einer neuen Bildungsdienstleistung, dem Konzept des „Service-Aus- und Weiterbildners“, auf die Unternehmen zugegangen und ist dabei auf eine positive Resonanz gestoßen.²³⁶⁾

Hierbei wurden neue Wege entwickelt, die Professionalität der ausbildenden Fachkräfte durch Kooperation mit einem Bildungsdienstleister zu unterstützen. Dabei wird diese Gruppe auch in die Entwicklung neuer Ausbildungskonzepte und damit auch gezielt in die Prozesse zur weiteren Modernisierung des dualen Systems eingebunden. Mit der folgenden beispielhaften Darstellung des Modellversuchs EPOS wird ein Einblick in die aktuellen Modellversuchsarbeiten des Programms „Flexibilitätsspielräume“ gegeben.

„Service-Aus- und Weiterbildner“ kooperieren in KMU mit ausbildenden Fachkräften

Das Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ) strebt angesichts der veränderten berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen²³⁷⁾ an, gemeinsam mit regionalen Partnerunternehmen der Metall- und Kunststoffbranche an Lernorten in der Produktion, Lernprozesse zu initiieren, die sich verstärkt an aktuellen technischen, organisatorischen und sozialen Erfordernissen moderner Arbeitssysteme orientieren und den Betrieben die Möglichkeit eröffnen, die Potenziale der gestaltungsoffenen

²³⁵⁾ Vgl. Westhoff, Gisela [Hrsg.]: Gestaltung der Flexibilitätsspielräume in der Berufsbildung: Auszubildende Fachkräfte und selbstorganisiertes Lernen. Konstanz 2006.

²³⁶⁾ Vgl. Buggenhagen, Hans-Joachim; Ernst, Helmut; Michel, Herbert: Förderung betrieblichen Lernens im Modellversuch EPOS. In: Westhoff, Gisela [Hrsg.], a. a. O. 2006.

²³⁷⁾ Insbesondere die Veränderung der Förderungsrichtlinien der Bundesagentur für Arbeit erfordern ein offensiveres Vorgehen der Bildungsdienstleister als bisher.

Ausbildungsordnungen voll auszuschöpfen. Mit dem Einsatz von „Service-Aus- und Weiterbildnern“ wird eine neue Bildungsdienstleistung geschaffen, die Betriebe dazu anregt und befähigt, ihren Nachwuchs selbst auszubilden. Die Angebote werden inzwischen von zahlreichen Unternehmen angenommen und auch finanziert.

In der gegenwärtigen Arbeit der „Service-Aus- und Weiterbildner“ kristallisiert sich die Qualifizierung und Kompetenzerweiterung der ausbildenden Fachkräfte im Betrieb zu einem Schwerpunkt heraus. Ein wesentlicher Grund besteht darin, dass das Service-Modell von einer partiellen Vor-Ort-Kompetenz ausgeht, und große Anteile der betrieblichen Ausbildung unter Anleitung der ausbildenden Fachkräfte erfolgen.

Das Arbeitsfeld der ausbildenden Fachkräfte, mit denen die „Service-Ausbildner“ zusammenarbeiten, umfasst ein breites Spektrum. In Kleinbetrieben wird diese Aufgabe häufig vom Geschäftsführer selbst wahrgenommen, weitere sind Meister oder Schichtführer, in der Mehrzahl handelt es sich um erfahrene Facharbeiter.

In der Regel üben sie ausbildende Tätigkeiten nur zeitweise aus, das heißt solange die Auszubildenden an ihrem Arbeitsplatz bzw. in ihrem Bereich eingesetzt sind. Dabei arbeiten sie eng mit den „Service-Ausbildnern“ des SAZ zusammen und nehmen gemeinsam die Ausbildungsverantwortung wahr.

Wo liegen nun die Probleme in der Zusammenarbeit mit den ausbildenden Fachkräften?

Eine Reihe von Fachkräften verfügt kaum über arbeitspädagogische Kenntnisse und kann daher nur schwer die arbeitspädagogischen Vorstellungen des „Service-Ausbildners“ umsetzen.

- Den Auszubildenden werden zu schnell anspruchsvolle Aufgaben übertragen, die sie überfordern.
- Die Auszubildenden sind noch zu oft sich selbst überlassen.
- Das Tagesgeschehen im kleinen Unternehmen erfordert hohe Flexibilität und behindert oft eine systematische und kontinuierliche betriebliche Ausbildungsarbeit.

Aufgabe der „Service-Ausbildner“ ist es, die ausbildenden Fachkräfte in ihrer Ausbildungsarbeit zu unterstützen, Arbeitsmaterialien zur Verfügung zu stellen und auch operativ und flexibel in bestimmten Situationen einzugreifen.

Die Vermittlung des Wissens durch die „Ausbildner“ des SAZ an die betrieblichen ausbildenden Fachkräfte erfolgt vor allem über das Beratungsgespräch, die Bereitstellung von Informationsblättern und Checklisten sowie die unmittelbare Anleitung vor Ort.

Im Verlauf der Arbeit hat sich der Wunsch ergeben, auch mit anderen ausbildenden Fachkräften sowie den Lehrern der beruflichen Schulen ins Gespräch zu kommen.

Diesem Anliegen dient nun der Tag der ausbildenden Fachkraft, der vier Mal jährlich beim Bildungsdienstleister stattfindet und auf dem sich „Service-Ausbildner“ aus dem SAZ mit verschiedenen Akteuren der Berufsausbildung treffen. Er ist zu einem Forum des regen Erfahrungsaustauschs geworden.

Nach Erkenntnissen des Modellversuchs EPOS und anderen sollten ausbildende Fachkräfte zukünftig die im folgenden aufgeführten Qualifikationen und Kompetenzen entwickeln und die damit verbundenen Rollen übernehmen (Zielvorstellungen).

Die ausbildende Fachkraft in einem kleinen oder mittleren Unternehmen

- ist Ansprechpartner und Vertrauensperson für die Auszubildenden im Unternehmen,
- ist Ansprechpartner und Vertrauensperson für das externe Ausbildungsmanagement,
- ist fachlich kompetent, betrieblich anerkannt und pädagogisch interessiert,
- ist betrieblichen und fachlichen Problemen gegenüber offen und lösungsorientiert,
- besitzt oder entwickelt eine pädagogische Kompetenz für einfachere Anleitungs- und Kontrollaufgaben,
- hat das Verständnis, dass der Arbeitsplatz auch Lernort ist und der Auszubildende genügend Zeit braucht, um sich praktische Fertigkeiten anzueignen,
- kann Arbeitstechniken demonstrieren, Fehler erkennen und korrigieren,
- hat ein Interesse an der Ausbildung des eigenen Facharbeiternachwuchses für das Unternehmen und erkennt auch eine persönliche Mitverantwortung dafür,
- hat ein Interesse an der eigenen Weiterbildung, auch um sich das für die Ausbildung erforderliche pädagogische Wissen anzueignen,
- nutzt die Ordnungsmittel und Handlungsanleitungen der Ausbilder und bringt eigene Vorschläge zur Erhöhung der Betrieblichkeit in die Ausbildung ein.

Die ausbildende Fachkraft ist somit eine Vertrauensperson des Unternehmens und erfährt durch die Übertragung von speziellen und persönlichen Aufgaben bei der Ausbildung des betrieblichen Facharbeiternachwuchses eine deutliche Aufwertung im Unternehmen.

QUALIFIZIERUNG DER AUSBILDENDEN FACHKRAFT

Im Rahmen der (Nach-)Qualifizierung sollte von dem Grundsatz ausgegangen werden, dass die ausbildende Fachkraft

- die Autorität über die fachliche Kompetenz im Unternehmen erfährt und

- nicht als „Hilfspädagoge“ mit eingeschränkten Kompetenzen gelten darf.

Die Tätigkeitsbegleitende Qualifizierung sollte sich insbesondere auf folgende Gebiete konzentrieren:

- Einweisung und Befähigung im Umgang mit den vom „Ausbildner“ bereitgestellten Materialien, Handlungsanleitungen und didaktischen Ordnungsmitteln,
- Vermittlung der Rechte und Pflichten der auszubildenden Fachkraft,
- Mitwirkung bei der Ableitung von ausbildungsgerechten Betriebsaufgaben zur Erfüllung der Ausbildungsrahmenpläne und deren Bewertung,
- Mitwirkung bei der Erstellung von Arbeitsplatzanalysen für die Auszubildenden.

3.2.2 Prozessorientierung in Aus- und Weiterbildung

Prozessorientierung gilt mittlerweile nicht nur als Leitmotiv der Arbeitsorganisation und Unternehmensgestaltung sondern auch als Kern der Beruflichkeit in neugeordneten und neuen Ausbildungsberufen. Leitbild moderner Berufsbildung ist die Befähigung zur erfahrungs- und wissensbasierten Mitgestaltung der Arbeitswelt. Die Erschließung und Nutzbarmachung der Lern- und Gestaltungspotenziale von Arbeitsaufgaben für die Kompetenzentwicklung ist ohne die Entwicklung differenzierter Formen arbeitsprozessorientierten Lernens, ohne didaktische Aufbereitung, Begleitung und Unterstützung nur schwer umsetzbar.

Die Bandbreite der beteiligten Modellversuchsbetriebe in der Modellversuchsreihe „Prozessorientierung in der Aus- und Weiterbildung“ erstreckt sich von der Automobilbranche, über die chemische Industrie, die IT-Branche, die maritime Industrie und den Maschinenbau bis hin zur Luft- und Raumfahrtindustrie.

Im Folgenden wird eines dieser Vorhaben beispielhaft vorgestellt, an dem sieben mittelständische Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen in Süddeutschland in zwei regionalen Firmennetzwerken aktiv mitgearbeitet haben:

Hintergrund des Modellversuchs „**Flexible und individuelle Lernformen in der Personalentwicklung**“ (FİLIP) sind Veränderungen in den Strukturen und Prozessen in Unternehmen: Eine tendenziell kundenindividuelle Produktion macht Flexibilisierung zum Angelpunkt der Produktionsorganisation. Sie verlangt von Meistern und Abteilungsleitern im Betrieb die Organisation eines flexiblen Personaleinsatzes unter Berücksichtigung der individuellen Kompetenzen der Beschäftigten. Diese Kompetenzen zu erkennen und zu entwickeln, setzt wiederum bei den Vorgesetzten ein methodisches Know-how voraus. Zunehmend gilt es, Lernprozesse in Arbeitssituationen systematisch zu gestalten und Lerngelegenheiten situativ aufzu-

greifen. Dies kann nur sehr begrenzt durch zentrale Personalentwicklungsfunktionen geleistet werden. Hier sind vielmehr die mittleren und unteren Führungskräfte (Ausbilder, Weiterbildungsverantwortliche, Gruppenleiter) gefordert. Sie müssen lernen, vielfältige Formen informellen Lernens mit organisierten Lernphasen und formalen Lernformen zu verknüpfen.

Im Modellversuch wurde ein Beratungskonzept entwickelt und in Unternehmen erprobt, wie dieses Know-how praxisnah vermittelt werden kann. Dabei geht es sowohl darum, diesen Führungskräften ein breites Instrumentarium zur Organisation von Lernen im Betrieb vorzustellen, aber auch, sie bei der Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes, das für ihre Situation und spezifischen Problemlagen geeignet ist, zu beraten und zu begleiten. Zu diesem Zweck wurde eine Sammlung von Instrumenten zusammengestellt – angefangen bei einer Anleitung zur Erstellung einer Qualifikationsmatrix über Beschreibungen unterschiedlicher Lernformen und Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zu Evaluationsmethoden zur Erfassung des Anwendungserfolgs der Bildungsaktivität. Hinzu kommt ein Leitfaden mit Fallbeispielen zur Anregung bei der Bewältigung von typischen Problemen.

Die FİLIP-Beratung zur Lernprozessgestaltung beinhaltet eine vierstufige Vorgehensweise:

- Ermittlung des Beratungs- und Qualifizierungsbedarfs
- Definition der betrieblichen Aktionsfelder
- Begleitung der betrieblichen Projektarbeit
- Bilanzierung des Lernerfolgs

In 1 1/2-jähriger Praxisphase wurde in den Unternehmen das Beratungs- und Unterstützungskonzept in der Praxis erprobt und entwickelt.

Erste Ergebnisse zeigten, dass, um die gewünschte Nachhaltigkeit zu erzeugen, noch stärker an einer Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen gearbeitet werden muss. Fachliche Vorgesetzte müssen noch stärker für die Übernahme von Personalverantwortung sensibilisiert, die Integration von „Personalentwicklung vor Ort“ in laufende Geschäftsprozesse noch stärker unterstützt werden.

In der Transfer- und Vertiefungsphase (2006) wurde daher der Schwerpunkt darauf gelegt, vor allem mittlere Führungskräfte, die „Personalverantwortlichen vor Ort“, in Workshops und Impulswerkstätten über die Umsetzungsmöglichkeiten von Personalentwicklungskonzepten in die betriebliche Praxis zu informieren und ihnen Anregungen für die eigene Personalarbeit zu geben.

Die Erfahrungen flossen zudem in die Überarbeitung der Instrumentensammlung ein. Sie wurde mit erläuternden und orientierenden Texten als nachhaltiges Unterstützungsangebot im Internet verfügbar gemacht.

3.2.3 Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung

Die Umsetzung des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung ist eine wichtige Herausforderung der Berufsbildung. Nirgendwo sonst liegen die Chancen aber auch Grenzen nachhaltigen Handelns so eng beieinander wie in den Betrieben der Wirtschaft. Aufgabe der Berufsbildung ist es daher, die Menschen auf allen Ebenen von der Facharbeit bis zum Management zu nachhaltigem Handeln zu befähigen.

Nachhaltigkeit gilt als transversale Kompetenz für alle Berufe und berufliche Tätigkeiten mit unterschiedlichen Akzenten und Ausprägungen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) haben seit dem Beschluss des Deutschen Bundestages vom 1. Juli 2004 und mit dem Beginn der von den Vereinten Nationen ausgerufenen Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung (2005–2014) erneut die Anstrengungen verstärkt, Nachhaltigkeit strukturell in den Berufen, den Lernorten und sonstigen Bereichen der Berufsbildung zu verankern. Dies geschieht u. a. durch Förderung von entsprechenden Modellvorhaben der Berufsbildung.

Der mit rund 4,2 Mio. Euro ausgestattete Förderschwerpunkt für Wirtschafts-Modellversuche mit einer Laufzeit bis 2009 und insgesamt zehn Modellversuchen hat das Ziel, komplexe Zusammenhänge aufzuarbeiten und innovative Problemlösungen in ausgewählten Berufsbereichen bzw. Branchen zu entwickeln und zu erproben. Die Übersicht zeigt die Themenbereiche und Branchen im Überblick.

Modellversuche zum Schwerpunkt Nachhaltige Entwicklung

- Nachhaltige Energietechniken im Handwerk
- Nachhaltigkeit in der Kfz-Zulieferindustrie
- Weiterbildung für nachhaltiges Wirtschaften im Handwerk
- Nachhaltiges Sportstättenmanagement
- Nachhaltiges Handeln mittlerer Führungskräfte in der Industrie
- Nachwachsende Rohstoffe und Entwicklung des ländlichen Raumes
- Nachhaltiges Wirtschaften als Innovationsmanagement
- Nachhaltigkeit durch energieeffiziente Gebäudesanierung
- Nachhaltigkeit in der Chemie-Ausbildung
- Nachhaltigkeit bei der zielgruppenspezifischen Förderung in der Verbundausbildung

Ein besonderer Schwerpunkt wurde dabei auf Klein- und Mittelbetriebe und den Mittelstand gelegt: Automobil-

zulieferer und Handwerksbetriebe können z. B. den Erwerb nachhaltiger Schlüsselkompetenzen mit Nutzenerwartungen durch nachhaltige Produktions- und Prozessstrategien verbinden. Vorrangig gestaltet sich dieses durch neuartige Weiterbildungsmethoden und -module für Inhaber, Führungskräfte und Manager. Grundlage ist nicht selten eine korrespondierende Entwicklung der Rahmenbedingungen, z. B. das erneuerbare Energie-Gesetz, die Altfahrzeug-Verordnung, die EU-Leitlinien für die integrierte Produktpolitik, die Privatisierung von Sportanlagen. Erste Professionalisierungen und Zusatzqualifikationen zeichnen sich ab, z. B. für den Service von Biogasanlagen, den Energieholzhandel, das Sportstättenmanagement oder die integrierte nachhaltige Prozesskompetenz für Industriemeister sowie für „Nachhaltiges Wirtschaften“.

Mehrere Modellversuche befassen sich dabei auch mit der Integration des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung in die berufliche Ausbildung der Auszubildenden. So wurden z. B. für die Berufe in der Versorgungstechnik im Land Hessen Ausbildungsmodule für die Fachinhalte Solarthermie, Photovoltaik, Kraft-Wärme-Kopplung, Lüftungstechnik, Gebäudesystemtechnik in Verbindung mit einem Fortbildungskonzept für Ausbilder erarbeitet. An dieser Entwicklung waren Berufsschulen und überbetriebliche Bildungsstätten sowie Handwerksbetriebe beteiligt, womit eine innovative Parallelität der Lernorte einerseits und eine nachhaltige Neuorientierung der Ordnungsmittel für das Berufsbild Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizung- und Klimatechnik andererseits bewirkt werden konnte. Durch die Hereinnahme entsprechender Kompetenzen für nachhaltige Energietechniken sind verbindliche Standards geschaffen worden.

In einem weiteren Projekt haben das BMBF und das BIBB Neuland beschritten: das Bundesinstitut wurde vom BMBF mit der Durchführung eines berufsbildungsbezogenen Querschnittprojekts „nachhaltige Waldwirtschaft“ beauftragt, das im Rahmen des BMBF Forschungsprogramms FONA (Forschung für Nachhaltigkeit) nachhaltige Waldwirtschaft (www.fona.de) eingerichtet wurde. In mehr als 20 Verbundprojekten werden drei prioritäre Forschungsfelder der nachhaltigen Waldwirtschaft bearbeitet:

- der Wald heute und in Zukunft: Szenarien und Visionen,
- nachhaltige Bewirtschaftung, Nutzung und Entwicklung von Wäldern und waldreichen Landschaften,
- Erschließung von Wertschöpfungspotenzialen entlang der Forst-Holz-Kette.

Auswirkungen fachwissenschaftlicher und gesellschaftswissenschaftlicher Forschungen werden vom BIBB im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Berufe in der Wald- und Holzwirtschaft analysiert und umsetzungsorientiert

für Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung aufbereitet. Systematisch wird eine Verknüpfung von Forschung, Bildung, Berufsbildung und Kommunikation in das Programm aufgenommen. Zur Stärkung des Transfers sollen neue Qualifikationsanforderungen identifiziert werden sowie Konzepte für die ordnungspolitische und pädagogisch-kommunikative Umsetzung entwickelt und erprobt werden. Die Berufsbildung stellt somit zur Sicherung einer nachhaltigen Waldwirtschaft eine entscheidende Systemkomponente dar.

Mit der Einrichtung eines Internet-Portals „Nachhaltigkeit“ auf der Homepage des BIBB wurde eine zentrale Informations- und Dokumentationsstelle für die Nachhaltigkeit in der Berufsbildung geschaffen (www.bibb.de/nachhaltigkeit). Sie umfasst mehr als 800 Seiten und gilt nicht zuletzt wegen der integrierten Good-Practice-Agentur, einer Beispielsammlung von mehr als 120 Projekten, sowie einer virtuellen Community unter www.niba-netz.de als ein viel genutztes Instrument für Kommunikation und Transfer. Die Good-Practice-Agentur wird mit einer Anschubfinanzierung durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt unterstützt.

3.2.4 Multimediale Ausbildung im Einzelhandel – Neue Wege der Qualifizierung

Im Rahmen der Neuordnung der Berufe im Einzelhandel hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zur Unterstützung der Ausbildung im Einzelhandel Computer gestützte, praxisnahe und handlungsorientierte multimediale Lernmedien entwickelt; sie werden Lernarrangements genannt. Ihre Inhalte sind virtuell arrangiert; der Lernprozess kann unabhängig vom Ausbildungspersonal organisiert und gestaltet werden. Damit stehen für die Ausbildung im Einzelhandel erstmals multimediale Lernmedien als alternative Möglichkeit der Qualifizierung zur Verfügung. Die Lernarrangements enthalten ausgewählte Inhalte des dritten Ausbildungsjahres im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und ermöglichen das selbstständige Aneignen dieser Inhalte für die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung.²³⁸⁾

AUSGANGSLAGE UND ZUSAMMENHANG

Das neue flexible Ausbildungskonzept im Einzelhandel ermöglicht es, in der Ausbildung neben den Pflichtqualifikationen aus kombinierbaren Wahlqualifikationen je nach Schwerpunktsetzung und Betriebsform der Einzel-

handelsunternehmen eine Auswahl zu treffen. Dabei soll eine enge curriculare Verknüpfung zwischen dem zweijährigen Ausbildungsberuf Verkäufer/Verkäuferin und dem dreijährigen Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel die Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit zwischen beiden Ausbildungsberufen sichern. Zielsetzung der Lernarrangements ist in erster Linie, insbesondere ausgebildeten Verkäufern/Verkäuferinnen mit zweijähriger Ausbildung, die keinen Anschlussvertrag haben, neue Chancen für die Fortsetzung ihrer Ausbildung zu eröffnen und das dritte Ausbildungsjahr bis zur Abschlussprüfung Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel im Anschluss an die zweijährige Ausbildung zu absolvieren. Aber auch andere Auszubildende und Umschüler können mit den Lernarrangements arbeiten. Damit sollen die Lernarrangements dazu beitragen, die Innovationen in der Ausbildung, die durch die Neuordnung der Einzelhandelsberufe ausgelöst wurden, eigenständig umzusetzen.

Die Lernarrangements waren von Anfang an mit der Idee verknüpft, die Vorbereitung auf die Externenprüfung zu erleichtern.

DIDAKTISCHES KONZEPT

Lernarrangements werden definiert als methodisch-didaktisch aufbereitetes Lernmaterial für das selbstgesteuerte Aneignen von komplexen betrieblichen Situationen und Sachverhalten; sie stellen betriebliche Handlungssituationen als Lernsituationen dar. Ein Lernarrangement enthält unterschiedliche Lernsituationen, unterstützt durch zahlreiche Lernaufgaben, Lernstandskontrollen, Lösungsvorschläge.

Wesentlich für die Entwicklung der Lernarrangements war die Nutzung von E-Learning. Das erfordert eine entsprechende methodisch-didaktische Aufbereitung von Inhalten, um technologiegestützt bzw. technologieunterstützt die Lehr-/Lernprozesse zu initiieren.

Für die Lernarrangements wurde ein didaktisches Konzept entwickelt, das den Lernenden zu einem aktiven und intensiven Prozess der Auseinandersetzung mit betrieblichen Situationen und Sachverhalten herausfordert. Das Lernen soll selbstgesteuert und selbstorganisiert gefördert, gestaltet und umgesetzt werden. Dazu wurden die Lernarrangements nach verschiedenen Programmpunkten aufgebaut. Alle Programmpunkte sind miteinander verknüpft und ergänzen sich gegenseitig.

LEARNINGSITUATIONEN

Den Kern der Lernarrangements bilden die Lernsituationen. Sie enthalten komplexe Aufgaben- oder Problemstellungen, die aus mehreren Teilaufgaben bestehen und die Aufgaben der betrieblichen Praxis widerspiegeln. Sie beinhalten unterschiedliche fachliche Zusammenhänge unab-

²³⁸⁾ Die CD-ROM's werden vom BIBB herausgegeben und vom Christiani-Verlag (www.christiani.de <<http://www.christiani.de>>) veröffentlicht. Eine Informations-CD kann auf der BIBB-Internetseite angesehen und abgerufen werden: <<http://www.bibb.de/de/wlk28844.htm>>.

hängig von den einzelnen Fachsystematiken. Ausgangspunkt jeder Lernsituation ist die Schilderung einer Situation aus dem betrieblichen Alltag, aus der sich eine Aufgaben- oder Problemstellung ergibt. Die in den Lernsituationen enthaltenen komplexen Lernaufgaben sind nach Schwierigkeitsgraden aufeinander aufgebaut und müssen nacheinander gelöst werden. Nachdem alle Teilaufgaben in mehreren Handlungsschritten erfolgreich bearbeitet wurden, wird in einer Zusammenfassung noch einmal auf die ursprüngliche Ausgangssituation Bezug genommen und der Zusammenhang zwischen Aufgabenstellung und den einzelnen Teilaufgaben dargestellt.

KENNTNISSE UND TRAINING

Der Kenntnisteil in den Lernarrangements soll Basiswissen als Grundlage für die Lösung der Lernsituationen und der Aufgaben im Kenntnistrainer vermitteln. Das erworbene Wissen wird in den Lernsituationen und im Kenntnistrainer angewendet, überprüft und gefestigt. Die Kenntnisse werden in unterschiedlich medialen Darstellungsformen fachsystematisch gegliedert und in Form von multimedialen Programmseiten und PDF-Dokumenten umgesetzt.

AUFGABEN UND LERNERFOLG

Die einzelnen Aufgaben, d. h. die Teilaufgaben in den Lernsituationen sowie die Aufgaben im Kenntnistrainer, sind abwechslungsreich gestaltet; es werden unterschiedliche Aufgabentypen eingesetzt, wie beispielsweise Auswahlaufgaben, Zuordnungsaufgaben oder Tabellenaufgaben.

Um den Lernerfolg zu unterstützen und sicherzustellen, werden didaktische Feedbacks bei der Lösung von Aufgaben angeboten. Nach der Bearbeitung der Aufgaben und der Bestätigung der Eingaben wird dem Lernenden eine differenzierte Rückmeldung gegeben, ob die Eingabe richtig oder falsch war und was zur Lösung der Aufgabe noch beachtet werden muss.

3.3 Früherkennung von Qualifikationsbedarf

3.3.1 FreQueNz – ein Forschungsnetzwerk zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

FRAUNHOFER-INSTITUT FÜR ARBEITSWIRTSCHAFT UND ORGANISATION (FRAUNHOFER IAO)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert verschiedene Projekte zur Qualifikationsfrüherkennung mit unterschiedlichen inhaltlichen Zielsetzungen. Verknüpft werden die einzelnen Projekte durch das Netzwerk „FreQueNz“, dessen Aufgabe die Zusammenführung und der Transfer der Ergebnisse an unterschiedlichste Ziel- und Nutzergruppen ist. Dem Netzwerk gehören zwölf Institute und Institutionen an, die überwie-

gend auf qualitativen Methoden beruhende Projekte bearbeiten.²³⁹⁾

Dem eigenständigen Vernetzungsprojekt FreQueNz (Koordination: Fraunhofer IAO) kommt dabei die Aufgabe der Ergebnisbündelung und Koordination der Aktivitäten in Form von gemeinsamen Workshops, Veranstaltungen, Präsentationen und Veröffentlichungen zu. Die Informations- und Kommunikationsplattform www.frequeznz.net bietet die Möglichkeit, eine Vielzahl an Informationen zu ausgewählten Themen gezielt aufzurufen. Im Jahre 2006 neu bearbeitete Themen und Forschungsfelder umfassen die Bereiche Bau, Biologisierung, Landwirtschaft, Pharma sowie Sport/Fitness.²⁴⁰⁾ Die FreQueNz-Buchreihe und der FreQueNz-Newsletter sowie Publikationen mit dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), mit dem im Rahmen des europäischen Früherkennungsnetzwerkes Skillsnet eine anhaltende Kooperation aufgebaut wurde, ergänzen die Informationsmöglichkeiten über die Forschungsergebnisse.

Ein neuer Informationskanal wurde mit dem abi Magazin der Bundesagentur für Arbeit erschlossen, in dem inzwischen eine Serie zu jüngsten Ergebnissen aus dem Netzwerk erscheint. Darüber hinaus wurde eine Vielzahl von Anfragen für Veranstaltungs- und Publikationsbeiträge an das Netzwerk herangetragen, die z. T. ein verstärktes Interesse an Ergebnissen für die Tätigkeiten von Höherqualifizierten signalisieren, und damit über den eigentlichen Schwerpunkt des Netzwerkes – die mittlere Qualifikationsebene und Geringqualifizierte – hinausgehen.

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden beispielhaft Projekte der vom BMBF geförderten Früherkennung beschrieben.

3.3.1.1 Veränderte Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle von einfacher Arbeit und Facharbeit

FORSCHUNGSINSTITUT BETRIEBLICHE BILDUNG GMBH (F-BB)

Das f-bb führt eine qualitative Untersuchung elektrotechnischer Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie durch. Das Vorhaben zielt auf die Spezifizierung allgemeiner Trends der Entwicklung einfacher Arbeit.²⁴¹⁾ Qualifikatorische Veränderungsprozesse verlaufen hinsichtlich ihres Anspruchsprofils sowohl nach unten, d. h. als Vereinfachung von Tätigkeiten, wie nach oben, d. h. als steigende

²³⁹⁾ Zur ausführlichen Darstellung des Netzwerkes einschließlich der beteiligten Partner siehe auch Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 4.4.2, Seite 292ff sowie www.frequeznz.net.

²⁴⁰⁾ Zu den bisher bearbeiteten Themen und Forschungsfeldern vgl. FreQueNz-Newsletter 2005, Seite 2.

²⁴¹⁾ Zur ausführlicheren Darstellung vgl. u. a. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 294-295.

Komplexität bei Facharbeit: Die Produktionsanlagen einschließlich der Logistiksysteme werden komplexer, ihre Beherrschung setzt mehr fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten voraus. In erster Linie erfahren dadurch sog. indirekte Facharbeiterpositionen eine Aufwertung. Die Anlagenführung erfordert ebenfalls elektrotechnische Qualifikationen sowie hohe Flexibilität, davon sind sowohl Facharbeiter als auch erfahrene Angelernte betroffen. Montage- und Prüftätigkeiten werden durch EDV-Systeme aber auch einfacher, routinetauglicher. Gefragte Qualifikationen sind in diesem Zusammenhang Selbstmanagement, Prozesswissen, Grundwissen aus den Berufsfeldern Elektrotechnik und Metall.

Einfache, d. h. in sehr kurzer Zeit erlernbare Arbeit mit elektrotechnischen Inhalten (wie z. B. Löten oder manuelles Bestücken) gibt es kaum noch. Für diese und andere einfachere Fachtätigkeiten sind die in den neuen dreieinhalbjährigen Elektroberufen Ausgebildeten nach Meinung der Unternehmen überqualifiziert. Sie werden bevorzugt in den Bereichen Inbetriebnahme, Wartung/ Instandhaltung, Reparatur, Service eingesetzt. In dem Maße, wie ausgebildete Elektroniker exklusiv in indirekten Positionen für komplexe Aufgaben zuständig sind, hinterlassen sie eine Lücke, d. h. ein Tätigkeitsfeld, welches aus Sicht der Betriebe mit Ungelernten nicht und mit Angelernten immer weniger befriedigend zu besetzen ist. Diese Tätigkeiten, und der flexible Wechsel zwischen ihnen, basieren auf einem breiten elektrotechnischen Grundwissen sowie auf Grundkenntnissen der Elektronik und der Metallverarbeitung. Die Angelernten verfügen aber in aller Regel nicht über die geforderte Breite des Wissens und Könnens. Die betriebliche Personalplanung steht deshalb vor der Aufgabe, einerseits ausreichend „gute“ Schulabsolventen für die anspruchsvolle Ausbildung in den Elektroberufen zu finden, andererseits Arbeitsplätze mit einfachen Fachtätigkeiten durch einschlägig qualifizierte, etwa aus dem Handwerk, oder erfahrene Angelernte zu besetzen.

3.3.1.2 ADeBar – Arbeitsnahe Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit dem Ziel der Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben

**FRAUNHOFER-INSTITUT FÜR ARBEITSWIRTSCHAFT
UND ORGANISATION (FRAUNHOFER IAO),
TNS INFRATEST SOZIALFORSCHUNG, HELMUT KUWAN
– SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG UND
BERATUNG MÜNCHEN**

Der Forschungsansatz des ADeBar-Projektes verbindet qualitative Fallstudien und quantitative mündliche Interviews auf Betriebsebene. Der pharmazeutische Bereich, der den derzeitigen Untersuchungsschwerpunkt darstellt,

umfasst ausgesprochen heterogene Segmente mit spezifischen Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung, Fertigung und Vertrieb, Aufgabenfelder in der Medizintechnik, Apotheken und Labore sowie im Bau von Anlagen z. B. zur Produktion von Arzneimitteln. Der gesamte Bereich wird neben der endogenen Dynamik auch stark von gesellschaftlichen (z. B. soziodemografischen) Verläufen und gesundheitspolitischen Vorgaben beeinflusst. Angesichts der Heterogenität des pharmazeutischen Bereichs besteht ein Teil der Forschungsaktivitäten auch darin, relevante Akteure z. B. für die Ordnungsarbeit zu benennen. Kontaktpersonen aus Verbänden sowie bei Bildungsanbietern fungieren für die Forschungsarbeit und die Umsetzung von projektbezogenen Transferelementen oft nicht nur als Experten für spezifische Fragestellungen, sondern auch als „Türöffner“ für die Kontaktaufnahme mit betrieblichen Fallstudienpartnern sowie als Nutzer und Multiplikatoren von Forschungsergebnissen.

Im Rahmen der aktuellen Forschungsaktivitäten im pharmazeutischen Bereich wurde 2006 u. a. ein Workshop durchgeführt, der darauf abzielte, gemeinsam mit Experten aus Betrieben und Weiterbildungseinrichtungen Wege für eine Nutzung von Ergebnissen der Früherkennungsforschung zum Thema Gesundheit zu erkunden. Dabei zeichnete sich insbesondere für den Klinikbereich großes Interesse an einem vom Fraunhofer IAO konzipierten Weiterbildungsmodul zu überfachlichen Qualifikationen von Fachkräften ab, das den Fokus vor allem auf die kundenorientierte Kommunikation in Beratungsgesprächen richtet.

3.3.1.3 Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen

INSTITUT FÜR STRUKTURPOLITIK UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT MBH (ISW)

Im Jahre 2006 wurden durch das ISW die Untersuchungen zu Trendqualifikationen in den Bereichen Bau/Bauwesen und Biologisierung abgeschlossen, während Schnittstellenbereiche der Landwirtschaft als neues Themenfeld in den Mittelpunkt rückten.²⁴²⁾

Im Rahmen der Untersuchung im Bereich der Landwirtschaft wurden die Teilziele (a) Vernetzung qualitativer mit quantitativen Forschungsmethoden, (b) Ergebnisdarstellung in Branchenberichten bei vernetzten Forschungsansätzen und (c) Nutzung vorhandener Forschungsergebnisse bei der Analyse bisher nicht untersuchter Branchen modellhaft bearbeitet. Aus forschungsökonomischen

²⁴²⁾ Zur ausführlichen Darstellung vgl. „Qualifikationsentwicklung im Bauwesen“, „Qualifikationsentwicklung im Bereich der Biologisierung“ und „Innovativer methodischer Ansatz zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen am Beispiel landwirtschaftlicher Trendqualifikationen“ im Downloadpool unter www.frequenz.net, Rubrik „Suche“.

Gründen erfolgte eine Konzentration auf folgende Teilgebiete bzw. Branchen: Handel (Vertrieb von bäuerlichen Produkten im Sinne der Direktvermarktung), Tourismus (Urlaub auf dem Bauernhof) und regenerierbare Energiequellen (der Bauer als Energiewirt).

Hinsichtlich des Bereiches der Biologisierung wurde untersucht, wie sich das Eindringen und die Nutzung biologischer Prinzipien in weiten Teilen der Produktion auf Tätigkeiten und Qualifikationen auswirken. Die Untersuchungsergebnisse wurden in den Qualifikationsprofilen Biokant/Biokantin, Produktberater/Produktberaterin in der Medizintechnik, Fachkraft für Bionik, Fachkraft Bioinformatik und Fachkraft Grüne Biotechnologie zusammengefasst.

Die Entwicklung des Bauwesens ist in erster Linie durch die Liberalisierung von Märkten, Globalisierung, Individualisierung, die demografische Entwicklung, den Wandel der Gesundheitsversorgung und technologische Innovationen bestimmt. Im Ergebnis der Untersuchungen und Gespräche in Trendsetterunternehmen und mit anderen Brancheninsidern konnten neun Qualifikationsprofile ermittelt werden, die sich auf die Bereiche Marketing/Vertrieb, Produktion sowie Dienstleistung beziehen: Vertriebsfachkraft für Produkte und Dienstleistungen im Bauwesen, Fachkraft für Barrierefreies Planen, Fachkraft für Barrierefreies Bauen, Fachkraft für Recycling im Bauwesen, Fachkraft für Bauen im Bestand/Energieeffiziente Sanierung, Restaurateur/Restaurateurin (Handwerk), Fachkraft für Lehm- und Holzbau, Energieberater/Energieberaterin, Wohnberater/Wohnberaterin und Wohnprojektberater/Wohnprojektberaterin.

Im Ergebnis basieren beispielsweise der seit dem Wintersemester 2005/06 an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin bestehende Studiengang „Sicherheitsmanagement“²⁴³⁾ sowie der 2005 durch den Verband für Physikalische Therapie als Schutzmarke eingetragene „Medizinische Präventions- und Wellnesstrainer“²⁴⁴⁾ unter anderem auf Forschungsergebnissen des isw.

3.3.1.4 Qualifikationsbedarf in den Ländern der OECD – Ermittlung, Analysen und Implementation

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN FÜR SOZIALFORSCHUNG (WZB), ABTEILUNG ARBEITSMARKTPOLITIK UND BESCHÄFTIGUNG, IN KOOPERATION MIT DER INTERNATIONAL UNIVERSITY BREMEN (IUB), JACOBS CENTER FOR LIFELONG LEARNING

Das Projekt beschäftigt sich in international vergleichender Perspektive mit der Antizipation von Qualifikationsbedarf und der Implementierung der Ergebnisse in Aus- und Weiterbildungssysteme.²⁴⁵⁾ Vergleiche der nationalen Systeme der Qualifikationsbedarfsermittlung zeigen, dass Bedarfsanalysevorhaben möglichst früh alle potenziell beteiligten Akteure und Zielgruppen einbeziehen sollten, um erfolgreich zu sein. Grundsätzlich können drei Zielgruppen für Bedarfsanalysen identifiziert werden: erstens Ministerien, die in erster Linie längerfristige Bildungsaufgaben haben, zweitens Unternehmen und regionale Arbeitsagenturen, die eher auf die kurze und mittlere Frist gerichtete Informationen benötigen, um dem Qualifikationsbedarf von Unternehmen in regionalen Arbeitsmärkten gerecht zu werden. Die dritte Zielgruppe sind Einzelpersonen, also die Arbeitsangebotsseite, deren vorrangiges Ziel es ist, aussichtsreiche Bildungsentscheidungen zu treffen. Basierend auf diesen Zielgruppendefinitionen kann ein System zur Qualifikationsbedarfsermittlung abgeleitet werden, das in einem Top-Down- und Bottom-Up-Prognoserahmen verschiedene methodische Ansätze der Bedarfsanalyse berücksichtigt. Derzeit zeigt die Schweiz mit dem BISS Arbeitssystem einen elaborierten Ansatz für ein integriertes Informationssystem, das gleichzeitig den Anforderungen verschiedener Zielgruppen gerecht wird.

3.3.2 Aktivitäten des BIBB zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklung

Die Aktivitäten des BIBB zur Früherkennung stehen in der Tradition der Qualifikationsentwicklungsforschung. Untersucht werden die Veränderungen vorhandener bzw. Entwicklungen neuer Tätigkeitsfelder und die damit zusammenhängenden Qualifikationsanforderungen an das Personal. Insofern sind die Forschungsarbeiten des BIBB zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen auf eine zeitnahe Ermittlung des Qualifikationsbedarfs ausgerichtet, die Entwicklungslinien oder Trends aufspüren. Hypothesengeleitete Forschungsarbeiten können als Grundlagen für die Ordnungsarbeit dienen. Empirische Untersuchungen schaffen Datenbasen und Ergebnisse, die für konkrete Ordnungsverfahren zur Verfügung gestellt

²⁴³⁾ Vgl. „Qualifikationsentwicklung im Bereich Sicherheitsrelevanter Dienstleistungen“ im Downloadpool unter www.frequenz.net, Rubrik „Suche“.

²⁴⁴⁾ Vgl. zum Entstehungshintergrund den Berufsbildungsbericht 2006, Seite 295.

²⁴⁵⁾ Zur ausführlicheren Darstellung vgl. u. a. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 296–297.

werden, wie z. B. im Jahr 2006 eine repräsentative Betriebsbefragung zu Qualifikationsanforderungen im Bereich Sport (vgl. **Kapitel 3.4.3**).

ANGEWANDTE METHODEN UND INSTRUMENTE

Die Forschungsaktivitäten des BIBB zur Ermittlung von Qualifikationsentwicklungen konzentrieren sich derzeit auf die

- Qualifikationsentwicklung in den Erwerbsberufen
- aus Sicht der Betriebe (Betriebsbefragungen, Stellenanzeigenanalysen/ Inserentennachbefragungen)
- in der Expertise von Beratern (Beraternetzwerk)
- aus Sicht der Beschäftigten (Erwerbstätigenbefragung).
- Qualifikationsentwicklung in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung
- aus Sicht der Weiterbildungsanbieter (Anbieter-Befragungen)
- durch Analysen von Weiterbildungsangeboten (Datenbankanalysen)
- durch Ermittlung innovativer Weiterbildungsangebote (Ausschreibung des Weiterbildungs-Innovationspreises).

BETRIEBSBEFRAGUNGEN UND STELLENANZEIGENANALYSEN

Stellenanzeigenanalysen bieten einen relativ guten und uneingeschränkten Zugang zu aktuellen Daten über den Qualifikationsbedarf am Arbeitsmarkt. Anhand von quantitativen Analysen lässt sich darstellen, in welchen Tätigkeitsfeldern offene Stellen angeboten und welche Qualifikationsanforderungen (Wunsch) gestellt werden. Inwieweit diesem Wunschprofil der Betriebe dann auch entsprochen wird bzw. werden kann, wird im Rahmen von Inserentennachbefragungen überprüft (Wirklichkeit). Speziell zur Beantwortung der Frage, in welchen Branchen bestimmte Tätigkeiten eine (besondere) Rolle spielen und in welchen Funktionsbereichen bestimmte Anforderungen an das Personal gestellt werden, werden repräsentative Betriebsbefragungen durchgeführt (vgl. **Kapitel 3.3.3**).

EXPERTEN-/BERATERWISSEN

Neben den repräsentativ angelegten quantitativen Erhebungen werden Experten bzw. Berater für betriebliche Organisations- und Personalentwicklungsprozesse in qualitativen Interviews, gestützt durch Fallstudien, zu ihren Erfahrungen befragt. Dieser Ansatz geht davon aus, dass über die Berater/Experten ein wichtiger Bereich der Früherkennung, nämlich die betrieblichen Innovations- und Reorganisationsprozesse, erschlossen werden können.

Geplant ist der Aufbau eines Expertennetzwerkes, das regelmäßig für die Früherkennung im BIBB genutzt werden soll.

ERWERBSTÄTIGENBEFRAGUNGEN

Zum Jahreswechsel 2005/2006 hat das BIBB zusammen mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BAuA) eine Befragung von Erwerbstätigen zum Thema „Arbeit im Wandel – Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ durchgeführt. Ziel dieser Repräsentativbefragung ist, Informationen zu den Qualifikationen der Beschäftigten sowie zu den Anforderungen an den Arbeitsplätzen, differenziert nach Berufen, zu erhalten (vgl. **Kapitel 3.5.2**).

WEITERBILDUNGSMONITOR

Veränderungen beim Qualifikationsbedarf werden im Allgemeinen zuerst in der beruflichen, bzw. betrieblichen Weiterbildung sichtbar. Gleichzeitig ist der Weiterbildungsmarkt inzwischen jedoch immer unübersichtlicher geworden. Zur Verbesserung der Transparenz hat das BIBB daher seit 2001 den Aufbau eines Weiterbildungsmonitors (wbmonitor) initiiert, mit dem ein Informationsaustausch unter den Bildungsanbietern in Deutschland eingeleitet und aktuelle Informationen über neue Entwicklungen im Bereich der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung erhoben werden sollen. Dabei interessieren insbesondere Veränderungen beim Qualifikationsbedarf und bei den Zielgruppen ebenso wie Änderungen im Bereich der unmittelbaren Gestaltung der Weiterbildung sowie ihrer Zertifizierung (vgl. **Kapitel 4.3.1**).

ANALYSEN VON WEITERBILDUNGSANGEBOTEN

Wichtige Hinweise über die Entwicklungen und Veränderungen im Weiterbildungssektor können durch die Analyse von einschlägigen Datenbanken gewonnen werden, da ein Großteil des (aktuellen) Kursangebotes bereits im Internet präsentiert wird. Das BIBB untersucht dazu die Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, die mit über 400.000 Kursen zur beruflichen Weiterbildung von mehr als 12.500 Anbietern die größte ihrer Art ist. Das Spektrum dieser Datenbank reicht von berufsvorbereitenden Lehrgängen bis zu Hochschul- und Fachhochschulstudiengängen. Bei der Analyse des Weiterbildungsangebots werden alle relevanten Aspekte wie Inhalte, Unterrichtsform, Dauer, Voraussetzungen, Kosten, Zielgruppe usw. erfasst. Da die thematischen Beschreibungen der Maßnahmen im allgemeinen recht ausführlich sind, bietet das Material günstige Bedingungen für die Untersuchung neuer Tendenzen in der Weiterbildung und damit auch für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklung (vgl. **Kapitel 4.1.5**).

ERMITTLUNG INNOVATIVER WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Zur Ermittlung innovativer Weiterbildungsmaßnahmen hat das BIBB im Jahr 2000 den Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) initiiert, mit dem neue Qualifikationsentwicklungen aufgespürt werden sollen. Mit diesem neuen forschungsökonomischen Ansatz wird das Ziel verfolgt, bundesweit detaillierte und expertisenhaft dargestellte Informationen über innovative und zukunftsorientierte Weiterbildungskonzepte zu erhalten. Bislang wurden ca. 900 Weiterbildungskonzepte eingereicht, die zum Zwecke der Qualifikationsentwicklungsforschung gezielt analysiert und mit Befunden aus anderen Untersuchungen verglichen werden (vgl. **Kapitel 4.4.3**).

Ein multimethodisches Vorgehen ist bei der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen unverzichtbar. Die unterschiedlichen Sichtweisen und Interessen implizieren verschiedene Fragestellungen, die wiederum verschiedene methodische Herangehensweisen erfordern; die eingesetzten Instrumente ergänzen einander. Die Ergebnisse der Früherkennung sind ein Serviceangebot an alle Beteiligten der Ordnungsarbeit sowie für die berufliche Praxis. Besonders eng arbeiten daher im BIBB die Experten der Früherkennung mit denen der Ordnungsarbeit zusammen, damit neue Entwicklungen bzw. Qualifikationsveränderungen schon frühzeitig in die Neugestaltung und Modernisierung von Berufen einfließen können. Darin liegt der besondere Nutzen der Früherkennungsaktivitäten.

3.3.3 Qualifikationsanforderungen der Betriebe im Bereich Sport

Im Zusammenhang mit der Bitte des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) um die Erarbeitung eines Eckwertevorschlags zu einem Ausbildungsberuf „Sportfachmann/Sportfachfrau“ bei gleichzeitiger Evaluierung des Ausbildungsberufes „Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau“ (SFK) wurde eine repräsentative Betriebsbefragung zum Qualifikationsbedarf im Bereich Sport durchgeführt. Wesentliches Ziel dieser Untersuchung war es zu klären, ob der bestehende Ausbildungsberuf SFK um sportpraktische Inhalte erweitert werden soll oder ob ein neuer, eher sportpraktisch ausgerichteter Ausbildungsberuf hinreichende Aussichten auf Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzial bietet.

Auf der Grundlage der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit wurden 12.215 Betriebe der Sportbranche angeschrieben; 11.122 Betriebe konnten postalisch erreicht werden. Insgesamt beteiligten sich 3.492 Betriebe an der Befragung. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 31%. Für 569 der antwortenden 3.492 Betriebe (16,3%) war der Fragebogen irrelevant, da sie weder Sport- und Fitnesskaufleute ausbilden oder beschäftigen, bzw. Arbeitsplätze aufweisen, für die Sport- und Fitnesskaufleute in Frage

kommen. Somit haben sich insgesamt 2.923 Betriebe zum SFK-Beruf geäußert.

30,2% der antwortenden Betriebe sind Sport- und Fitness-Studios, gefolgt von Sportvereinen (18,7%) und privatwirtschaftlichen Sportunternehmen (12,2%). Der SFK-Beruf ist bei insgesamt rd. 70% der Betriebe bekannt, rund. 30% der antwortenden Betriebe gaben an, Sport- und Fitnesskaufleute auszubilden. Als Ausbildungsbetriebe sind Sport- und Fitness-Studios (64,5%), Sportvereine (10,3%) und privatwirtschaftliche Sportunternehmen (8,8%) am häufigsten vertreten. Eine von der Reihenfolge her ähnliche Verteilung ergibt sich in Bezug auf die Beschäftigung von Sport- und Fitnesskaufleuten, wobei anzumerken ist, dass insgesamt nur knapp 18% der Betriebe angaben, SFK zu beschäftigen. Der deutlich niedrigere Anteil der Beschäftigungsbetriebe gegenüber den Ausbildungsbetrieben dürfte darin begründet sein, dass bisher erst relativ wenige Auszubildende einen Abschluss in dem im Jahr 2001 neu geschaffenen Ausbildungsberuf erworben haben. Von den Einrichtungen, die derzeit keine SFK beschäftigen, gab immerhin jeder zweite Betrieb an, konkrete Arbeitsplätze in seinem Unternehmen zu haben, für die SFK geeignet wären.

Aus Sicht der Betriebe entspricht die bestehende Ausbildungsordnung des SFK-Berufs hinsichtlich der zu vermittelnden Inhalte weitgehend den betrieblichen Anforderungen. 67% der Betriebe gaben an, mit den aus der Ausbildung mitgebrachten kaufmännischen Qualifikationen ihrer beschäftigten Sport- und Fitnesskaufleute vollkommen bzw. überwiegend zufrieden zu sein. Bei den kommunikativen Kompetenzen waren dies rd. 54% und bei den IT-Qualifikationen rd. 46% der Betriebe. Die Zufriedenheit mit den eher sportfachlichen oder sportpraktischen Qualifikationen bzw. didaktischen Qualifikationen oder Rechtskenntnissen lagen deutlich niedriger zwischen 30% und 38%. Dieses Ergebnis ist insofern als erwartungsgemäß zu bezeichnen, als sportfachliche bzw. -praktische Inhalte bislang auch nicht Bestandteil der Ausbildungsordnung sind. Sofern die Betriebe noch eventuelle Mängel in der bestehenden Ausbildungsordnung zum SFK-Beruf sehen, halten über 40% eine Erweiterung des bestehenden Berufs um sportpraktische Inhalte für sinnvoll. Jeweils rd. 13% plädieren dafür, etwaige Defizite aus der Ausbildung über eine betriebliche Weiterbildung, über den Erwerb von Zusatzqualifikationen oder über „Learning by doing“ auszugleichen. Nur knapp 18% der antwortenden Betriebe wünscht sich einen neuen, eher sportpraktisch ausgerichteten Ausbildungsberuf.

Die derzeitige Beschäftigung von (ehemaligen) Leistungssportlern, die für einen neuen sportpraktischen Ausbildungsberuf geeignet wären, liegt bei unter 20% der Betriebe. Diese setzen Leistungssportler am häufigsten für sportpraktische Tätigkeiten (58%), aber auch für Misch Tätigkeiten (Allrounder) ein (39%).

Die Beschäftigung von Mitarbeitern mit sportpraktischen Tätigkeiten erfolgt zu rd. 30% hauptberuflich und zu knapp 70% nebenberuflich.

Für sportpraktische Tätigkeitsprofile sind den Betrieben folgende Qualifikationen sehr wichtig bzw. wichtig: Trainingsorganisation und -planung (89%), sportart-spezifisches Training (88%), Gesundheitsprävention (87%) und Werbung/Marketing (75%). Bei kaufmännischen Tätigkeiten halten die Betriebe in erster Linie Organisation und Verwaltung sowie Werbung/Marketing (jeweils 85%), Qualitätsmanagement (76%), Rechnungswesen/Controlling, Verkauf sowie Veranstaltungs-Management (jeweils 74%) für wichtig. In Bezug auf Misch Tätigkeiten werden folgende Qualifikationen von den Betrieben genannt: Werbung/Marketing sowie Trainingsorganisation und -planung (jeweils 87%), Gesundheitsprävention (85%), sportartspezifisches Training (83%) sowie Organisation/Verwaltung und Veranstaltung-Management (mit jeweils knapp 80%).

Den größten Weiterbildungsbedarf sehen die Betriebe in den Bereichen Gesundheitsprävention, Werbung/Marketing, sportartenspezifisches Training und Trainingsorganisation und -planung.

Im Zusammenhang mit der Nachfrage, welche Maßnahme am ehesten geeignet ist, die Aufgabenwahrnehmung zu verbessern, sprechen sich mehr als 50% der antwortenden Betriebe für eine Öffnung der Ausbildungsinhalte des Berufs SFK um sportpraktische Inhalte aus. Für rd. 13% der Betriebe soll der bisherige Ausbildungsberuf unverändert so bleiben, wie er ist und rd. 27% halten einen neuen sportpraktischen Ausbildungsberuf für notwendig. Als Gründe für die Notwendigkeit zur Schaffung eines neuen Berufs gab mehr als jeder zweite dieser Betriebe an, Sportlern eine altersunabhängige Perspektive bieten zu können. Rund 40% meinten, ausschließlich Mitarbeiter für sportpraktische Tätigkeiten einsetzen zu können und rd. 20% führten als Grund an, Allrounder nicht ausbilden zu können.

Um herauszufinden, ob die Schaffung eines neuen Ausbildungsberufs einen Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hat, wurden diese danach befragt, ob sie unter dieser Voraussetzung erstmals, mehr, gleich viel oder weiterhin nicht ausbilden würden. Bei Schaffung eines neuen, sportpraktisch ausgerichteten Ausbildungsberufs würden rd. 30% der antwortenden Betriebe erstmals bzw. mehr ausbilden, während sich bei ca. 70% in Bezug auf das Ausbildungsverhalten nichts änderte²⁴⁶⁾.

²⁴⁶⁾ In die Zukunft gerichtete, konjunktivische Fragen sind in Bezug auf ihre Realisierung vorsichtig zu bewerten. Nicht jedes Unternehmen, das angibt, unter bestimmten Umständen erstmals oder mehr ausbilden zu wollen, setzt diese Absicht auch später in die Tat um.

Eine nennenswerte Anzahl ausbildungsbereiter Betriebe ist für einen sportpraktischen Ausbildungsberuf durchaus vorhanden. Betrachtet man allerdings die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter, die sportpraktische Tätigkeiten ausüben, so kann festgestellt werden, dass das Potenzial für eine hauptberufliche Beschäftigung in einem neuen, sportpraktisch ausgerichteten Beruf eher gering ist. Nur knapp 12% der Betriebe verfügen über rein sportpraktisch ausgerichtete Arbeitsplätze, die nahezu zu gleichen Anteilen als Haupt- bzw. Nebentätigkeit ausgeübt werden.

Die Verwendungsbreite von Absolventen eines neuen, sportpraktisch ausgerichteten Ausbildungsberufs ließe sich erhöhen, wenn im Rahmen z. B. von Wahlbausteinen auch kaufmännische Qualifikationen angeboten werden.

3.4 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen

3.4.1 Regelangebote und gesetzliche Maßnahmen der Benachteiligtenförderung

Berufsausbildungsvorbereitung

Mit Einführung des neuen Fachkonzepts für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (s. nachstehende Erläuterungen) wurden ab Herbst 2004 die bisherigen Maßnahmentypen „Grundausbildungslehrgang“, „BBE“, „tip“ und „Förderlehrgang“ abgelöst. Seitdem werden nur noch die Maßnahmentypen „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein“ und „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch“ unterschieden. Unter „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch“ werden die Teilnehmer an Maßnahmen nach dem neuen Fachkonzept gebucht, die als behinderte Menschen in Kostenträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit einen besonderen Förderbedarf nach § 102 SGB III haben.

Weitere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sind:

- Gesonderte Maßnahmen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses (§ 61 Abs. 2 Nr. 2 SGB III)
- Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildungen.

Das kombinierte Betriebspraktikum „AQJ“ (§ 61 Abs. 4 i.V.m. § 235b SGB III) ist durch das Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitsuchende zum 1. August 2006 entfallen.

Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf ab, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Zugang zu Ausbildung oder Arbeit zu ermöglichen. Sie müssen daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichen

ten Problemlagen bieten, mit denen junge Menschen sich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konfrontiert sehen.

Jugendliche auf die Einmündung in Ausbildung und Beruf vorzubereiten, ist weiterhin grundsätzlich Aufgabe des schulischen Bildungswesens. In Abgrenzung dazu gehören zur Zielgruppe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit – unabhängig von der erreichten Schulbildung – Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, insbesondere

- noch nicht berufsreife Jugendliche,
- junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung,
- junge Menschen mit Behinderung,
- Un- und Angelernte,
- sozial Benachteiligte,
- junge Menschen mit Migrationshintergrund,
- Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- oder Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.

Die Bundesagentur für Arbeit strebt mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen folgende Ziele an:

- Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit,
- Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Jugendlichen,
- Eröffnung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote,
- Erhöhung des Angebots an Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- Steigerung der Kundenzufriedenheit.

Das Fachkonzept soll zu einer hohen Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit und damit zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen beitragen. Um diese Ziele zu erreichen, ist das Förderkonzept auf die individuellen Fähigkeiten des einzelnen Jugendlichen ausgerichtet und flexibel gestaltet (Personenorientierung). Zu den wesentlichen Eckpunkten, Elementen und Qualifizierungsebenen des Fachkonzepts vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 3.2.2, Seite 221 ff.

Änderungen des Fachkonzepts für Maßnahmen ab 2006

Die Akteure in der Berufsvorbereitung haben das neue Fachkonzept als sinnvolle und notwendige Weiterentwicklung begrüßt, aber in einzelnen Bereichen auch

kritisch bewertet. Es stand von vornherein fest, dass die neue Konzeption nicht statisch ist, sondern von der permanenten Weiterentwicklung lebt. Die BA hat deshalb stets betont, dass das Fachkonzept entsprechend der im Rahmen der praktischen Umsetzung gewonnenen Erkenntnisse angepasst wird. Sie hat hiermit auch auf die Kritik an einzelnen Rahmenbedingungen (z. B. Begrenzung der individuellen Förderdauer) reagiert.

Erkenntnisse über notwendige Anpassungen des Fachkonzepts wurden insbesondere im Rahmen der von BA und BMBF seit 2001 gemeinsam durchgeführten Modellversuchsreihe „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ unter wissenschaftlicher Prozessbegleitung durch die INBAS GmbH gewonnen. Die hieraus entwickelten Vorschläge wurden in verschiedenen Expertenzirkeln auch unter Beteiligung von externen Sachverständigen erörtert.

Folgende Änderungen wurden umgesetzt:

- **Flexibilisierung der Förderdauer**
Durch eine Flexibilisierung der Förderdauer im Einzelfall soll vermieden werden, dass konkrete Eingliederungsperspektiven durch Förderlücken gefährdet werden.
Die bisherige Begrenzung der Förderdauer bei der Förderstufe auf 3 bzw. 5 Monate ist entfallen. Die Ausschöpfung der maximalen individuellen Förderdauer ist hierdurch auch ohne formalen Übertritt in die Übergangsqualifizierung möglich.
- **Verbesserung des Personalschlüssels**
Durch eine Verbesserung des Personalschlüssels beim pädagogischen Fachpersonal (Ausbilder, Lehrkräfte, Sozialpädagogen) sollen die Qualität sowie die Integrationsergebnisse der Maßnahmen weiter erhöht werden. Jeder Arbeitsagentur wurde daher die Möglichkeit eingeräumt, den Umfang dieses Fachpersonals innerhalb eines Korridors abgestimmt auf die regionalen Strukturen festzulegen.
- **Qualifizierung behinderter Teilnehmer**
Behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, für die behinderungsbedingt eine Berufsvorbereitung als allgemeine Leistung nicht ausreicht, wurden zusätzlich zu den Maßnahmen in Einrichtungen nach § 35 SGB IX wohnortnahe behindertenspezifische Bildungsmaßnahmen angeboten.
- **Teilzeitangebote für Alleinerziehende**
Alleinerziehende Mütter und Väter, die auf Grund ihrer familiären Verpflichtungen nur mit eingeschränktem Zeitumfang (mindestens 20 Stunden) an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen können, können auch in Teilzeit an der Maßnahme teilnehmen.

Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

Auszubildende mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung sowie zur Begründung oder Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (im Anschluss an eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung) besonderer Unterstützung (SGB III §§ 235 und 240 bis 247). Dabei handelt es sich um:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung,
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) verbunden mit Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung,
- Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen),
- Aktivierungshilfen,
- Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Arbeitsverhältnisses.

Zur Zielgruppe nach § 242 SGB III gehören lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, sofern die sonstigen förderungsrechtlichen Vorschriften erfüllt sind.

Zusätzliche BaE-Kapazitäten

Angesichts der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat die BA entsprechend ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zusätzlich zu den regulär eingekauften Maßnahmekapazitäten kurzfristig 4.100 zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze (BaE) für junge Menschen aus dem Rechtskreis SGB III ab Herbst 2006 zur Verfügung gestellt.

Diese zusätzlichen Ausbildungsplätze kamen insbesondere Altbewerbern (Schulentlassjahr 2005 und früher) mit Migrationshintergrund zu gute. Hiermit wurde der besonders schwierigen Ausbildungssituation dieses Personenkreises Rechnung getragen und die Zahl der Altbewerber reduziert.

Die Beschaffung weiterer rund 2.500 außerbetrieblicher Ausbildungsplätze wurden noch in 2006 mit Beginnstermin im Februar 2007 eingeleitet.

Ausweitung des Engagements der BA im Bereich Prävention

Zur Verbesserung der Ausbildungsreife von Schulabgängern verstärkt die BA den Einsatz ihrer präventiven Instrumente. Während der Schulzeit führt die BA gemeinsam mit ausgewählten Ländern und den Sozialpartnern zah-

lenmäßig und zeitlich begrenzte Modellprojekte durch. Hiermit sollen die Anstrengungen von Schule und Wirtschaft für einen erfolgreichen direkten Übergang nach der Schule in Ausbildung unterstützt und aufwändigere „kurative“ Maßnahmen nach der Schulzeit vermieden werden. Mit diesen Modellprojekten und der begleitenden Evaluation sollen Wege aufgezeigt werden, wie zukünftig der Anteil der ausbildungsreifen Jugendlichen gesteigert und der direkte Übergang von der Schule in eine Ausbildung verbessert werden kann.

Ergänzend beabsichtigt die BA ihr Engagement im Bereich zusätzlicher Angebote zur vertieften Berufsorientierung auf der Grundlage des § 33 SGB III auszubauen. Intensive Berufsorientierung bzw. Berufswahlvorbereitung verringert den Anteil der nicht vermittelten Bewerber, indem sie die Auseinandersetzung mit der Arbeitswelt und den eigenen beruflichen Möglichkeiten fördert. Sie kann beispielsweise ein Angebot für Jugendliche mit Migrationshintergrund sein, sie kann die Auseinandersetzung von Schülern mit/ohne Hauptschulabschluss mit ihren beruflichen Perspektiven und ihrer Selbsteinschätzung fördern oder der Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen dienen. Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung machen es möglich, bereits im Vorfeld und damit präventiv an einer Verbesserung der Integrationsschancen gerade bei den Jugendlichen zu arbeiten, deren erfolgreicher Übergang von der Schule in den Beruf gefährdet ist. Damit dienen sie auch der Vermeidung von sog. „Warteschleifen“.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben des § 33 SGB III müssen sich Dritte mit mindestens 50% an der Förderung der jeweiligen Maßnahmen beteiligen. Es ist daher erforderlich, dass sich die Partner der Berufsorientierung (z. B. Schule, Wirtschaft) als Kofinanzierer entsprechend einbringen.

3.4.2 Statistik Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

Berufsausbildungsvorbereitung

Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen hat die Bundesagentur für Arbeit auch im Jahr 2006 große Bedeutung beigemessen. Die finanziellen Aufwendungen für die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (ohne die Kosten für behinderte Menschen) betragen insgesamt 547 Mio. €, davon 365 Mio. € für Lehrgangskosten und 182 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. 2005 betragen die Ausgaben insgesamt 624 Mio. €, davon 414 Mio. € für Lehrgangskosten und 210 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe.

Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für behinderte

Menschen) entschlossen sich 108.813 Ratsuchende; die Entwicklung gegenüber 2005 ist in der **Übersicht 77** dargestellt.

Von den 105.702 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die im Jahr 2005 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme nach neuem Fachkonzept (ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen) beendet haben, waren 6 Monate nach individuellem Austritt 44,6% sozialversicherungspflichtig beschäftigt; davon 37,7% in Ausbildung. Diese Integrationsergebnisse stellen gegenüber den zwischenzeitlich abgelösten Maßnahmekonzepten (im Vergleichszeitraum 2004) eine deutliche Verbesserung dar (hier: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 38,0%; davon 29,9% in Ausbildung).

Weitere Informationen zu den Ergebnissen berufsvorbereitender Maßnahmen sind der **Übersicht 78** zu entnehmen.

Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

In 2006 wurden im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher Maßnahmen für insgesamt 102.633 neu eingetretene Personen unterstützt (vgl. **Übersicht 79**). Junge Frauen waren zu 34,5% beteiligt. 61.925 Auszubildende erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 34.708 begannen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung und 3.222 erhielten Übergangshilfen. Auf Grund der Umstellung des DV-Verfahrens bei der BA waren 2006 keine Daten über die prozentualen Anteile von ausländischen Jugendlichen verfügbar.

33.094 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben im Jahr 2006 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen. Ende Dezember 2006 befanden sich 40.694 Jugendliche in ausbildungsbegleitenden Hilfen, 70.307 nahmen an einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung teil und 1.532 erhielten Übergangshilfen.

Von den 32.228 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die im Jahr 2005 eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung beendet haben, waren 6 Monate nach individuellem Austritt 23,1% sozialversicherungspflichtig beschäftigt; davon 9,4% in Ausbildung, 58,4% der ausgetretenen Teilnehmenden waren nicht arbeitslos.

Bei den ausgetretenen Teilnehmenden aus den Maßnahmen „ausbildungsbegleitende Hilfen“ stellen sich die Ergebnisse wie folgt dar: 68,7% waren 6 Monate nach Austritt sozialversicherungspflichtig beschäftigt; davon 40,7% in Ausbildung. 85,4% waren nicht arbeitslos.

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach den §§ 235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 2006 auf insgesamt 973 Mio. €, darunter SGB III: 808 Mio. € sowie SGB II: 165 Mio. € (2005: 1,047 Mrd. €, darunter SGB III: 1,005 Mrd. € sowie SGB II: 0,042 Mrd. €).

3.4.3 Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“

Das im Jahr 2001 implementierte und bis Ende 2006 laufende Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ hatte zum bildungspolitischen Ziel, die Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintegration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit schlechten Startchancen zu erhöhen. Der Mitteleinsatz des Programms betrug rund 60 Millionen Euro, davon wurden etwa 50 Prozent aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

Die Intention des Programms war es, das vorhandene System der beruflichen Benachteiligtenförderung zu optimieren und dabei vor allem zielgruppenorientierter zu gestalten. Es sollten daher den schon vorhandenen vielfältigen Förderansätzen keine weiteren neuen Ansätze ohne übergreifende strukturelle Einbindung hinzugefügt werden. Ziel des BQF-Programms war es vielmehr, Erfolg versprechende Instrumentarien und Konzepte weiterzuentwickeln und zu unterstützen, um so eine strukturelle und qualitativ-inhaltliche Modernisierung der beruflichen Benachteiligtenförderung, einschließlich einer Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten, zu erreichen.

Das BQF-Programm verstand sich somit als ein „Strukturveränderungsprogramm“.

Als Zielsetzungen wurden dementsprechend formuliert,

- die berufliche Förderung von benachteiligten jungen Menschen strukturell und qualitativ-inhaltlich weiter zu entwickeln,
- die Effizienz vorhandener Fördermaßnahmen zu steigern,
- Lücken im Angebot der Benachteiligtenförderung zu erkennen und zu schließen,
- Akteure im Ausbildungssystem für die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zu sensibilisieren und deren Engagement zu stärken sowie
- die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten zu verbessern.

Im Förderzeitraum wurden insgesamt 136 Einzelvorhaben bewilligt. Es gab vier so genannte Bewilligungswellen, wobei der größte Teil der Vorhaben zwischen Mitte 2002 und dem ersten Halbjahr 2004 startete. Die Laufzeiten der Vorhaben waren unterschiedlich, im Durchschnitt betrug sie 32 Monate.

Circa 27% der Vorhaben wurden in den neuen Ländern durchgeführt, rund 54% in den alten Ländern. Knapp ein Fünftel der Zuwendungen entfielen auf bundesweit tätige

Übersicht 77: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 2005 bis 2006

Maßnahmeart	Eintritte				Austritte				Bestand am Ende des Berichtsjahres				
	2005		2006		2005		2006		2005		2006 ¹⁾		
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	
Grundausbildung(lehrgang) ¹⁾	2.901	1.221	1.14	46	5.756	2.530	234	470	234	848	428	7	2
BBE ²⁾	6.944	2.747	1.599	632	13.704	5.334	1.473	3.798	1.473	2.449	934	215	79
tip-Lehrgang ³⁾	87	44	1	1	247	119	6	11	6	10	5		
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein ²⁾	106.869	43.103	104.781	43.953	104.358	42.962	44.640	108.896	44.640	76.693	31.170	72.003	30.243
Nachholen des Hauptschulabschlusses ²⁾	734	289	422	160	627	240	259	692	259	538	208	255	102
Arbeit und Qualifizierung (AQ) ¹⁾	5.094	1.889	1.877	700	5.563	2.067	1.791	4.765	1.791	3.103	1.183	197	83
Insgesamt	122.629	49.293	108.813	45.499	130.395	53.293	48.403	118.632	48.403	83.641	33.928	72.677	30.509

¹⁾ Auslaufende Maßnahmen.

²⁾ Neue Maßnahmen ab Oktober 2004.

³⁾ Die Daten der letzten drei Monate 2006 sind mit Stand Dezember erhoben und beinhalten nur vorläufige Werte.

Die Daten wurden von der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf Grund der Umstellung des DV-Verfahrens korrigiert und weichen daher zum Teil von früheren Veröffentlichungen ab.

Übersicht 78: Austritte aus ausgewählten Maßnahmen zur Berufsförderung im Jahr 2005 nach Maßnahmeart

Austritte im Zeitraum Januar bis Dezember 2005	Austritte		davon (Sp. 1) bezüglich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung		zum Zeitpunkt 6 Monate nach Austritt					
	insgesamt	Anzahl	nicht arbeitslos		davon:					
			in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl				
BvB allgemein (Fachkonzept)	105.702	29.555	28,0	76.147	91.535	86,6	33.977	44,6	28.685	37,7
Nachholen des Hauptschulabschlusses	219	81	37,0	138	176	80,4	24	17,4	3	2,2
Arbeit und Qualifizierung	5.563	1.256	22,6	4.307	4.494	80,8	1.734	40,3	1.321	30,7
im Vergleich durch Fachkonzept abgelöste Maßnahmekonzepte (BBE + Grundausbildung, + F-Lehrg. + tip-Lehrg.) im Zeitraum Januar bis Dezember 2004	130.755	57.817	44,2	72.938	115.087	88,0	27.747	38,0	21.783	29,9

¹⁾ Aufgrund noch nicht vollständig vorliegender Beschäftigungsmeldungen für den Zeitpunkt 6 Monate nach Austritt, sind die Ergebnisse der Sp. 7 bis 10 für Austritte ab Juli 2005 nochmals vorläufig anzusehen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Übersicht 79: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1999 bis 2006

Teilnehmer	1999	2000	2001	2002	2003	2004		2005		2006 ¹⁾	
						insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Eintritte im Berichtsjahr	106.844	118.050	111.290	110.760	113.831	104.375	34.759	110.625	36.462	102.614	35.419
ausbildungsbegleitende Hilfen	70.958	80.063	73.900	71.833	76.658	67.313	20.885	71.465	21.956	61.911	20.381
Außerbetriebliche Einrichtungen	32.883	34.729	33.236	35.229	33.352	31.057	11.329	29.545	10.603	34.703	12.521
Übergangshilfen	3.003	3.258	4.154	3.698	3.821	3.791	1.614	5.011	1.995	3.222	1.282
Aktivierungshilfen ²⁾	2.213	930	4.587	1.901	2.778	1.235
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen ³⁾	*	*	17	7		
Austritte im Berichtsjahr	103.009	113.366	111.566	108.679	118.801	111.281	36.910	123.907	40.778	109.081	36.958
ausbildungsbegleitende Hilfen	74.437	83.880	78.381	76.749	86.967	75.761	23.606	81.013	24.491	69.258	22.261
Außerbetriebliche Einrichtungen	26.156	26.492	29.678	28.866	28.769	31.255	11.531	33.304	12.361	33.090	11.882
Übergangshilfen	2.416	2.994	3.507	3.064	3.065	3.095	1.241	4.702	1.928	3.837	1.555
Aktivierungshilfen ²⁾	1.170	532	4.873	1.992	2.893	1.258
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen ³⁾	-	-	15	6	3	2
Bestand am Ende des Berichtsjahres	128.666	136.101	139.405	142.540	137.599	130.678	41.872	122.533	39.272	113.408	36.861
ausbildungsbegleitende Hilfen	67.282	67.468	67.063	66.590	60.250	55.094	15.564	49.646	14.370	40.684	12.022
Außerbetriebliche Einrichtungen	59.796	67.019	70.436	74.360	75.733	73.028	25.168	69.455	23.478	70.293	23.800
Übergangshilfen	1.588	1.614	1.906	1.590	1.616	1.588	766	2.324	957	1.532	636
Aktivierungshilfen ²⁾	967	373	1.105	467	899	403
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen ³⁾	*	*	3	1		

¹⁾ Neue Maßnahmen ab Oktober 2004.²⁾ Die Daten der letzten drei Monate 2006 sind mit Stand Dezember erhoben und beinhalten nur vorläufige Werte.

Die Daten wurden von der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf Grund der Umstellung des DV-Verfahrens korrigiert und weichen daher zum Teil von früheren Veröffentlichungen ab.

Vorhaben, darunter waren auch Ost/West-Verbundvorhaben. Mit der fachlichen und administrativen Umsetzung des BQF-Programms beauftragte das BMBF den Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT-DLR).

Thematisch wiesen die geförderten Vorhaben eine große Vielfalt auf. Sie wurden zunächst vier so genannten Innovationsbereichen zugeordnet, die einer thematisch orientierten Sortierung der Aktivitäten dienen sollten: Optimierung der Förderstrukturen, Verbesserung der Arbeit der Bildungseinrichtungen, Stärkung von Ansätzen zur Prävention gegen Ausbildungslosigkeit bereits in der Schule sowie Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Zur fachlich-wissenschaftlichen Begleitung der im vierten Innovationsbereich geförderten Vorhaben wurde die „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet. IBQM war zum einem zuständig für migrationsspezifische Einzelvorhaben, zum anderen für zehn lokale bzw. regionale **Berufliche Qualifizierungsnetzwerke für Migrantinnen und Migranten** – die so genannten BQN.

Die Strukturierung nach Innovationsbereichen wurde im Verlauf der Programmumsetzung ersetzt durch eine Zuordnung der einzelnen Vorhaben zu so genannten Entwicklungsplattformen. Bei diesen Entwicklungsplattformen handelte es sich um „thematische Netzwerke“, die an den berufsbildungspolitischen Zielsetzungen des BQF-Programms ausgerichtet waren und zum Ziel hatten, den Erfahrungsaustausch der Vorhaben untereinander, die Ergebnissicherung und den Ergebnistransfer zu unterstützen.

Folgende vier Entwicklungsplattformen wurden eingerichtet:

- Entwicklungsplattform 1:
„Gewinnung des Lernortes Betrieb“;
- Entwicklungsplattform 2:
„Kompetenzentwicklung vor dem Übergang Schule – Berufsbildung“;
- Entwicklungsplattform 3:
„Individuelle Förderung“;
- Entwicklungsplattform 4:
„Netzwerkbildung“.

Durchgängig wurden die Querschnittsthemen Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming in der Arbeit aller Entwicklungsplattformen aufgegriffen und in die Auswertungen sowie in die erarbeiteten Empfehlungen einbezogen.

Als Foren boten die Entwicklungsplattformen die Möglichkeit, programmübergreifend die in den Vorhaben gewonnenen Erfahrungen auszutauschen, zu reflektieren und zu systematisieren. Ihre wesentliche Aufgabe war es, Ergebnisse thematisch zu bündeln, auszuwerten und in berufsbildungspolitische Empfehlungen einmünden zu lassen, die zur Weiterentwicklung der beruflichen Benachteiligtenförderung beitragen.

Jedes im BQF-Programm geförderte Vorhaben wurde entsprechend seiner thematischen Schwerpunktsetzung und seines innovativen berufsbildungspolitischen Beitrages einer dieser vier Entwicklungsplattformen zugeordnet. Die Arbeit und Ergebnisgenerierung in den Entwicklungsplattformen wurde durch fachwissenschaftlich ausgewiesene externe Expertinnen und Experten – so genannten Moderatorinnen/Moderatoren – unterstützt.

Als Produkte der Entwicklungsplattformen entstanden Handreichungen – „von der Praxis für die Praxis“ – zu innovativen Aspekten der übergeordneten Themen. Von besonderer Bedeutung für die Ausgestaltung zukünftiger Förderpraxis sind die bildungspolitischen Handlungsempfehlungen, die von den vier Moderatorinnen und Moderatoren auf der Basis der generierten Vorhabenergebnisse formuliert wurden. Die generierten Vorhabenergebnisse und die bildungspolitischen Empfehlungen wurden in einer BMBF-Schriftenreihe zum BQF-Programm des BMBF veröffentlicht. Ein gesonderter Band enthält Ergebnisse und Erfahrungen aus den migrationsspezifischen Projekten, die durch IBQM im Bundesinstitut für Berufsbildung fachwissenschaftlich begleitet wurden.

Teilergebnisse der Arbeit der Entwicklungsplattformen wurden prozessbegleitend in speziellen themenbezogenen Newslettern (07 und 08/2005; 09 und 10/2006) zum BQF-Programm veröffentlicht.

Der Programm-Newsletter war ein wichtiges Instrument der Transferarbeit. Er erschien während der gesamten Programmlaufzeit circa dreimal pro Jahr und war jeweils einem im Rahmen des BQF-Programms besonders relevanten Thema gewidmet (Themen waren beispielsweise die Integration der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz, 02/2003 oder die „Neue Förderstruktur“, 05/2004). Die kontinuierliche Information und Aufbereitung der Erfahrungen aus der praktischen Umsetzung des BQF-Programms gab der Fachdiskussion wesentliche neue Impulse.

Auch mehrere bundesweite Fachtagungen zum BQF-Programm, an denen wichtige Akteure aus dem Handlungs-

feld teilnahmen, dienten der Präsentation der Ergebnisse, der Diskussion aktueller Probleme und der Unterstützung von Ansätzen zur Weiterentwicklungen der beruflichen Benachteiligtenförderung.

Die im Oktober 2004 begonnene wissenschaftliche Begleitung/Evaluation des BQF-Programms hatte bis zum Sommer 2006 die in den 136 Vorhaben entwickelten bzw. erprobten Ansätze zur Optimierung der Benachteiligtenförderung ermittelt und einer bewertenden Analyse unterzogen. Dabei wurden transferfähige Ansätze, die mit hoher Wahrscheinlichkeit einen großen Beitrag zur Weiterentwicklung des Systems der Benachteiligung versprechen, identifiziert und einer Expertenbewertung unterzogen. Besonders innovative Ansätze wurden genannt, deren Transfer prioritär unterstützt werden sollte.

Aufbauend auf den Ergebnissen des BQF-Programms, der Arbeit der Entwicklungsplattformen und der Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung/Evaluation soll eine am 1. September 2006 begonnene und bis zum 31. August 2007 laufende Transferphase das BQF-Programm abrunden. Im Rahmen dieser einjährigen Phase wird die Verbreitung sowie strukturelle Verankerung transferfähiger und -würdiger Ergebnisse durch gezielte Aktivitäten unterstützt.

Im Rahmen der Transferphase wurden Schwerpunkte festgelegt, die die Transferansätze des BQF-Programms thematisch bündeln:

- Ausbildungs- und Qualifizierungspotenziale von Betrieben stärker integrieren
- Berufsorientierung frühzeitig beginnen, schulische Berufsvorbereitung arbeitswelt-bezogen gestalten
- Individuelle Wege durch spezifische Förderangebote eröffnen
- Regionales Übergangsmanagement mit neuen Instrumenten stärken

Diesen Themenschwerpunkten (so genannten Transferplattformen) sind 19 Transfervorhaben zugeordnet.

Eine wichtige Funktion kommt dabei dem beim Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelten Good-Practice-Center Benachteiligtenförderung (GPC) zu, das die Aufgabe einer zentralen Transferstelle und als solche die Koordinierung der Transfermaßnahmen übernommen hat. Die inhaltliche Umsetzung der Transferaktivitäten erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen GPC und PT-DLR.

3.4.4 Good Practice Center (GPC) – Erfahrungs- und Wissenstransfer im Übergang Schule – Arbeitswelt

Das Good Practice Center (GPC) ist das Wissens- und Erfahrungsportal für Gute Praxis in der Benachteiligtenförderung. Es richtet sich an die Fachkräfte aus Berufsschulen, Betrieben und (Bildungs-)Trägern, die Benachteiligte be-

ruflich beraten und qualifizieren. Darüber hinaus werden Verantwortliche und Multiplikatoren aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung eingebunden.

Das GPC realisiert thematische Angebote im Übergangsfeld Schule-Arbeitswelt für die Berufsfachpraxis. Den Mittelpunkt bilden der Transfer von Good Practice sowie die Bereitstellung von Informationen zur besseren Gestaltung der Berufsbildungspraxis. Im Zentrum steht thematisch die berufliche Benachteiligtenförderung.

3.4.4.1 Das GPC-Portal „Berufliche Benachteiligtenförderung“

Das GPC-Portal trägt mit seiner bundesweiten Transferfunktion zur Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung des GPC-Gesamtangebots bei. <http://www.good-practice.bibb.de>

Dieses internetgestützte Wissens- und Erfahrungsportal für die Akteure der Benachteiligtenförderung umfasst:

- Informationen zu aktuellen Entwicklungen in der Benachteiligtenförderung;
- ‚Wissensarchiv‘ mit wichtigen Grundlageninformationen;
- ‚GPC-Community‘ als Kommunikationsplattform für Fachleute der Benachteiligtenförderung;
- Materialien-Datenbank für Praktiker;
- Anbieterdatenbank als bundesweites Auskunftssystem zu Bildungsträgern und Lernorten der Benachteiligtenförderung;
- Good-Practice-Datenbank mit praxisrelevanten Lösungsansätzen;
- Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach BBiG mit Informationen zur Berufsausbildungsvorbereitung.

Abgerundet wird dieses Informationsportal durch einen regelmäßigen Versand des GPC-Newsletters, die Durchführung von Fachveranstaltungen sowie die Beratung von Politik, Wissenschaft und Fachpraxis.

3.4.4.2 Datenbank der Qualifizierungsbausteine

Ein besonderes Angebot des GPC-Portals ist die Datenbank der Qualifizierungsbausteine nach BBiG. Diese Datenbank dokumentiert bestätigte Qualifizierungsbausteine, die in der Berufsausbildungsvorbereitung gemäß § 68 bis 70 BBiG eingesetzt werden und bietet Praxishilfen zur Entwicklung und Anwendung von Qualifizierungsbausteinen. So stehen neben Handlungsanleitungen für Ausbildungsberufe aus dem Handwerk und der Industrie auch Arbeitshilfen für die Gärtnerberufe aller Fachrichtungen zur Verfügung.

Die eingestellten Qualifizierungsbausteine werden von Bildungsträgern, Berufsschulen und Betrieben zur Verfü-

gung gestellt. Die Realisierung geschieht im engen Zusammenhang mit den zuständigen Stellen, den Fachverbänden sowie mit dem Hauptausschuss des BBiB.

Umfang und Art der bisher eingetragenen Qualifizierungsbausteine können mit Hilfe einiger Kenngrößen charakterisiert werden:²⁴⁷⁾

Bis Dezember 2006 wurden 482 Qualifizierungsbausteine in die Datenbank eingetragen.

Die Qualifizierungsbausteine der 22 Bildungsträger werden i.d.R. im Rahmen der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit eingesetzt.

Die Qualifizierungsbausteine aus der 17 Berufsschulen wurden zumeist im Rahmen von Modellversuchen entwickelt.

Betriebliche Qualifizierungsbausteine kommen in der Einstiegsqualifizierung zur Anwendung.

Die registrierten Qualifizierungsbausteine erstrecken sich auf insgesamt 66 verschiedene Berufe. So liegen beispielsweise zum Ausbildungsberuf „Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin“ insgesamt 51 verschiedene Qualifizierungsbausteine vor, für den Metallbauer/Metallbauerin 30, und für die Fachkraft im Gastgewerbe 26.

Die Gesamtdauer der Qualifizierungsbausteine ist recht unterschiedlich. Im Spektrum von 140–420 Stunden ist alles vorhanden. Der Modalwert beträgt 140 Stunden, der Median 231 Stunden und das Arithmetische Mittel 243 Stunden.

87% der Qualifizierungsbausteine wurden von den zuständigen Stellen des Handwerks und der Industrie bestätigt.

Die Datenbank mit ihren Zusatzinformationen ist abrufbar unter: <http://www.good-practice.de/bbigbausteine>.

3.4.4.3 LänderAKTIV

Das Online-Angebot des GPC, www.laenderaktiv.good-practice.de, dokumentiert die vielfältigen Regelangebote sowie Förderprojekte und -programme der Länder im Übergangsfeld Schule – Beruf. Diese sind in Datenbanken nach Bundesländern bzw. den folgenden Kriterien strukturiert:

- Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen,
- Berufsvorbereitung an berufsbildenden Schulen,
- Angebote der Jugendberufshilfe im außerschulischen Bereich.

Besonders hervorzuheben ist die Darstellung innovativer Ansätze vieler Bundesländer zur Optimierung der berufsvorbereitenden Angebote in den Berufsschulen. Beispiels-

weise wurden durch die Einbindung von Qualifizierungsbausteinen in die Curricula neue Konzepte erprobt:

- schulische Berufsvorbereitung durch Dualisierung (Nordrhein-Westfalen),
- Qualifizierungsbausteine in der Ausbildungsvorbereitung (Rheinland-Pfalz),
- modulares Lehrgangssystem mit flexiblen Übergängen in Beschäftigung und Ausbildung (Berlin) u. v. m..

Zusätzlich hält LänderAKTIV eine Fülle von Praxis-Materialien und Good Practice-Beispielen für die Fachpraxis bereit.

Umgesetzt wird diese Internetseite durch einen kontinuierlichen Austausch mit Vertretern der Landesministerien, der Jugendberufshilfe und der Landesjugendämter sowie den schulischen Landesinstituten.

3.4.5 Qualifizierungsbausteine nach dem BBiG – Einsatzmöglichkeiten und Anwendungsbeispiele – ein Zwischenstand

Qualifizierungsbausteine nach dem BBiG werden in der Berufsausbildungsvorbereitung eingesetzt. Sie werden hier als qualifizierende Elemente und zur Strukturierung des Qualifizierungsprozesses angewandt. Die gesetzlichen Grundlagen bilden §§ 68–70 BBiG und die dazu gehörige Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung – BAVBVO).

Die Berufsausbildungsvorbereitung und der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen haben das Ziel, jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern bzw. erst zu ermöglichen. Insbesondere soll die Berufswahl unterstützt und eine Vorqualifizierung erreicht werden, um die Voraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme einer Ausbildung zu schaffen. Im Mittelpunkt stehen lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt (§ 68 BBiG).

Die Berufsausbildungsvorbereitung stellt somit keinen Ersatz oder einen alternativen Weg für eine reguläre duale Ausbildung dar. Qualifizierungsbausteine nach dem BBiG ersetzen keine kompletten Lerninhalte von Berufsausbildungen.

Die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen erfolgt durch die Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung. Zum einen sind dies Bildungsträger, zum anderen haben durch die Einbeziehung der Berufsausbildungsvorbereitung in das BBiG seit dem 1. Januar 2003 aber auch Betriebe die Möglichkeit, ausbildungsvorbereitende Maßnahmen selbstständig anzubieten. Sie können dabei auf bereits ent-

²⁴⁷⁾ Stand September 2006.

wickelte Qualifizierungsbausteine zurückgreifen oder die Bausteine im Rahmen der rechtlichen Vorgaben individuell auf ihre Qualifizierungsmöglichkeiten zuschneiden. Hier besteht allerdings noch großer Handlungs- und Überzeugungsbedarf, da Betriebe von dieser Möglichkeit bisher nur wenig Gebrauch machen. Vielmehr wird die Berufsausbildungsvorbereitung in der Regel von Bildungsträgern durchgeführt, die im Zusammenhang mit der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen häufig mit Betrieben kooperieren. Insofern wurden die bestehenden berufsvorbereitenden Angebote eng auf das Konzept der Qualifizierungsbausteine gemäß BBiG und BAVBVO ausgerichtet.

Ein zunehmender Einsatz von Qualifizierungsbausteinen ist in der Berufsausbildungsvorbereitung der berufsbildenden Schulen zu verzeichnen, obgleich das BBiG und die BAVBVO nicht für berufsbildende Schulen gelten. Einige Länder wie beispielsweise Rheinland-Pfalz und Hessen haben Qualifizierungsbausteine als Instrument der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung bereits in ihren Schulgesetzen bzw. entsprechenden Rechtsverordnungen verankert.

Qualifizierungsbausteine werden in vielfältigen Formen der Berufsausbildungsvorbereitung eingesetzt, wobei bei der Umsetzung der im BBiG formulierten Bestimmungen zur Berufsausbildungsvorbereitung deutliche Unterschiede festzustellen sind. Dies liegt größtenteils an den unterschiedlichen Rahmenbedingungen, unter denen die jeweiligen Anbieter die Berufsausbildungsvorbereitung ausgestalten und Qualifizierungsbausteine vermitteln: rechtliche Grundlagen, Finanzierung, Zielsetzung und Zielgruppen.

Je nach Einsatzbereich unterscheidet sich auch der curriculare sowie methodisch-didaktische Einsatz der Qualifizierungsbausteine:

Bildungsträger qualifizieren Jugendliche in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), welche die Bundesagentur für Arbeit fördert (§§ 61 ff. SGB III). Dies sind Angebote, die auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten oder der beruflichen Eingliederung dienen. Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren ohne berufliche Erstausbildung, die ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.

Berufsschulen unterstützen leistungsschwächere Schüler und Schülerinnen, die (noch) nicht in der Lage sind, nach der Beendigung oder dem Abbruch der allgemeinbildenden Schule eine Berufsausbildung zu beginnen. Sie können ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) absolvieren. Außerdem können sie ihren vorhandenen Hauptschulabschluss verbessern bzw. durch eine Zusatzprüfung einen Hauptschulabschluss erwerben. In den Ländern gibt es unterschiedlich ausgeprägte Formen berufsvorbereitender An-

gebote, die hohe Praxisanteile und Kooperationen mit Betrieben aufweisen und zum Teil auf dem Einsatz von Qualifizierungsbausteinen basieren.

Betrieben steht als Instrument zur betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung die im nationalen Ausbildungspakt vereinbarte Einstiegsqualifizierung Jugendlicher nach dem EQJ-Programm des Bundes zur Verfügung. EQJ bezeichnet ein sechs- bis zwölfmonatiges betriebliches Praktikum, das vor allem für unversorgte Jugendliche eine betriebliche Qualifizierungsmöglichkeit bei fehlendem Ausbildungsplatz darstellt. Es soll als Brücke zur Ausbildung dienen. Dabei orientiert es sich in der Regel an den Ausbildungsinhalten des entsprechenden Ausbildungsberufes. Im Handwerksbereich kommen im Rahmen von EQJ bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine zum Einsatz, die im BQF-Programm des BMBF von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) gemeinsam mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) entwickelt wurden.

Die kommunale Jugendberufshilfe (SGB VIII) bedient sich der Qualifizierungsbausteine bei Angeboten zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung für individuell beeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche.

Qualifizierungsbausteine nach BBiG decken inhaltlich vielfältige Qualifizierungselemente anerkannter Ausbildungsberufe ab.

Es gibt keine vollständige, bundesweite Übersicht über alle tatsächlich eingesetzten bzw. absolvierten Qualifizierungsbausteine in den berufsvorbereitenden Angeboten. Nach ersten Einschätzungen werden bevorzugt Qualifizierungsbausteine aus gängigen Handwerksberufen und einfachen Industrieberufen im Elektro- und Metallbereich sowie Berufe aus dem Landwirtschaftsbereich entwickelt und eingesetzt.

Diese Tendenz spiegelt sich auch in der Datenbank der Qualifizierungsbausteine wider, die mit fast 500 eingestellten Qualifizierungsbildern einen Einblick in die Bandbreite der formal durch die zuständigen Stellen bestätigten Qualifizierungsbilder bietet. Für knapp 70 Berufe aus den ca. 340 Ausbildungsberufen im dualen System wurden laut dieser Datenbank Qualifizierungsbausteine entwickelt. Führend sind auch hier Ausbildungsberufe aus dem Baubereich, der Metallverarbeitung und in der Gastronomie. Die Datenbank ist über das GPC im BIBB abrufbar (s. **Kapitel 3.4.4.2**).

Darüber hinaus gibt es weiterhin eine nicht zu quantifizierende Vielzahl von modulartigen Lerneinheiten in berufsvorbereitenden Angeboten. Diese werden teils in Anlehnung an die Rechtsvorgaben zu den Qualifizierungsbausteinen entwickelt, entsprechen diesen aber nicht in allen Punkten. Sie werden ohne Bestätigung der zuständigen Stellen in berufsvorbereitenden Maßnahmen angewendet.

3.4.6 Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und 42m HwO für behinderte Menschen

Der Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) hat in seiner Sitzung am 20. Juni 2006 Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO beschlossen.

Ziel ist es, Benachteiligungen von behinderten Menschen im Sinne des Artikels 3 Grundgesetz in Ausbildung, Umschulung und Prüfung zu verhindern.

Ausgehend von dem vorrangigen Ziel, Jugendliche mit Behinderungen zu einem berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu führen, beziehen sich die neuen Rahmenrichtlinien auf Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für jene Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung trotz geeigneter Maßnahmen und Hilfen eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht möglich ist. Derzeit gibt es bei den verschiedenen zuständigen Stellen insgesamt etwa 1.000 Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen.

Mit den Rahmenrichtlinien soll eine Überprüfung, Abstimmung und bundesweite Vereinheitlichung von Ausbildungsregelungen in demselben Berufsbereich initiiert werden, um in der Praxis erprobte Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen zu vereinheitlichen und zu vereinfachen sowie in Zahl und Übersichtlichkeit deutlich zu konzentrieren.

Die Rahmenrichtlinien enthalten u. a. Angaben zum Personenkreis, die Mindestanforderungen einer Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO (insbesondere zur Bezeichnung des Ausbildungsberufs, zur Ausbildungsdauer, zum Ausbildungsberufsbild, zum Ausbildungsrahmenplan und zu Prüfungen) sowie Ausführungen zur Eintragung der Ausbildungsverträge für behinderte Menschen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse.

Der Verabschiedung der Rahmenrichtlinien sollen Umsetzungsschritte folgen, um auf der Grundlage der neuen Rahmenrichtlinien die Qualität der Ausbildung für den betroffenen Personenkreis zu verbessern.

Im Rahmen dieses Implementierungsprozesses veranstaltete das BIBB im November 2006 eine Fachtagung unter dem Titel: „Qualifizierte Berufsausbildung für alle – Umsetzung der Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für behinderte Menschen“.

Ziel der vom BIBB unter Mitwirkung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Kultusministerkonferenz, der Organisationen der behinderten Menschen, der Sozialpartner, der Bildungsträger, der Bundesagentur für Arbeit und der zuständigen Stellen durchgeführten

Fachtagung war es, den an der beruflichen Bildung behinderter Menschen beteiligten Akteuren Orientierung und Hilfestellung bei der praktischen Umsetzung zu bieten, aber auch Einschätzungen und Erfahrungen aus der Praxis in den weiteren Prozess der Entwicklung von Bildungsangeboten für behinderte Menschen aufzunehmen.

3.4.7 Programm „Kompetenzagenturen“

Mit dem Programm „Kompetenzagenturen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde in Deutschland ein neues Modell zur Verbesserung der sozialen und beruflichen Integration besonders benachteiligter Jugendlicher eingeführt.

Die Kompetenzagenturen übernehmen für diese Gruppe der Jugendlichen, die von bestehenden Hilfsangeboten für den Übergang von der Schule in den Beruf nicht mehr erreicht werden oder von sich aus nicht den Zugang finden, eine wichtige Beratungs-, Vermittlungs- und Lotsenfunktion zwischen den zuständigen Institutionen, und sorgen für eine „passgenaue“ Integration.

Kompetenzagenturen bilden eine Brückenfunktion zwischen den verschiedenen Fördersystemen, in dem sie Übergänge zwischen Schule und Beruf, zwischen Trägern, Arbeitsagenturen, Kommunen (insbesondere den Sozial- und Jugendämtern), Schulen und Bildungsträgern und lokalen Wirtschaftsvertretern abstimmen. Die Arbeit der während der Pilotphase (2002-2006) geförderten 15 Modellkompetenzagenturen hat gezeigt, dass in neun von zehn begleiteten Fällen Jugendliche trotz vielfältiger Handicaps sozial und beruflich integriert werden konnten. Entscheidend für den Erfolg war dabei, dass keine Parallelstrukturen aufgebaut wurden, sondern die Kompetenzagenturen sich in das bestehende Unterstützungssystem eingliedert und das vorhandene Angebot optimal genutzt haben. Kompetenzagenturen sind Mittler zwischen den betroffenen Jugendlichen und dem vorhandenen Spektrum an Unterstützungsangeboten. Sie bieten daher selbst keine eigenen Maßnahmen an, sondern vermitteln in bestehende Angebote.

Aufgrund des Erfolges wird z. Z. die Zahl der Kompetenzagenturen auf bundesweit insgesamt 200 Standorte ausgeweitet. Nach der ersten Ausschreibungsrunde wurden bundesweit 156 Projekte ausgewählt, von denen 150 seit November 2006 ihre Arbeit aufgenommen haben. Eine zweite Ausschreibung erfolgte im März 2007, um die Zielzahl von 200 Agenturen erreichen zu können. Die Finanzierung der Kompetenzagenturen erfolgt aus Mitteln des Europäischen Strukturfonds (ESF) und beträgt für 2006/2007 rund 50 Millionen Euro.

Die Kompetenzagenturen zielen auf die

- Entwicklung eines wirksamen Unterstützungsangebotes durch aufsuchende Ansätze sowie ein bereits vor

dem Schulabschluss ansetzendes zielgruppenspezifisches Übergangsmanagement;

- Optimierung und Systematisierung der Prozesse der beruflichen Integration durch die Organisation einer „maßgeschneiderten“ Abfolge von Hilfen bereits existierender Unterstützungsangebote;
- Überprüfung der lokalen und regionalen Angebotsstrukturen in der Benachteiligtenförderung, Identifizierung von Defiziten in den Angebotsstrukturen und Anregung von neuen Angeboten, die für eine effektivere Förderung der beruflichen Integration erforderlich sind;
- Förderung und Verbesserung der Kooperation und Koordination zwischen den Institutionen und Akteuren der lokalen bzw. regionalen Übergangssysteme.

Aufgaben der Kompetenzagenturen sind

- die Kompetenzfeststellung und Bildungsplanung: Dabei sollen mit Kompetenzfeststellungs- bzw. Assessment-Verfahren die Leistungspotenziale identifiziert und auf deren Grundlage gemeinsam mit dem Jugendlichen ein Förderplan erstellt werden.
- das Case-Management: Das Case-Management soll dem Prozesscharakter der Übergangsverläufe besser gerecht werden und eine bei Bedarf längerfristig angelegte und zugleich distanzierte Begleitung gewährleisten. Damit soll die Unzulänglichkeit der vielfach punktuellen, sporadischen Beratung überwunden werden.
- die Initiierungsfunktion: Aufgabe der Kompetenzagenturen ist es, passgenaue Angebote – soweit lokal vorhanden – zu identifizieren und für diese Jugendlichen zugänglich zu machen. Soweit solche Angebote nicht bestehen, sollen sie von den Kompetenzagenturen angeregt werden.

Die Kompetenzagenturen sollen als stabile, kontinuierlich arbeitende Koordinationsinstanzen eingerichtet werden. Die Finanzierung muss darum von vornherein durch kommunale Mittel ergänzt werden, insbesondere aus Mitteln der örtlichen Jugendhilfe sowie des überörtlichen Jugendhilfeträgers. Bei der Umsetzung der Aufgaben der Kompetenzagentur wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Berücksichtigung der Querschnittsthemen Gender und Cultural Mainstreaming gelegt. Die Kompetenzagenturen sind dazu aufgefordert, sich in Netzwerken zu organisieren, auszutauschen und miteinander zu kooperieren.

Voraussetzung für die Einrichtung einer Kompetenzagentur ist, dass bestimmte Institutionen auf regionaler Ebene als verbindliche Partner in die Arbeit einbezogen werden. Dies sind der örtliche Träger der Jugendhilfe, die Agentur für Arbeit, der Träger der Grundsicherung nach SGB II sowie Schulen oder die Schulbehörde. Mit diesen Kooperationen sollen die unterschiedlichen Zuständigkeiten und

Kompetenzen im Sinne einer individuellen Förderung des besonders benachteiligten Jugendlichen gebündelt werden. In Regionen, in denen Träger des Jugendmigrationsdienstes und des Programms „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ vorhanden sind, sind mit diesen ebenfalls Kooperationsvereinbarungen zu treffen. Hiermit soll eine inhaltliche Abstimmung und eine Transparenz für die Jugendlichen im Hinblick auf die Zuständigkeit der Partner gewährleistet werden.

Die Zusammenarbeit und der Austausch zwischen den Kompetenzagenturen werden bei überregionalen Treffen unterstützt, die sich schwerpunktmäßig auf die Organisation der Kompetenzagenturen beziehen. Darüber hinaus werden programmweite Netzwerke zu thematischen Schwerpunkten wie der Kooperation mit den Schulen und mit der Wirtschaft, der Benachteiligtenförderung sowie Gender und Cultural Mainstreaming aufgebaut.

Im Rahmen der Programmförderung sind die Kompetenzagenturen verpflichtet, Falldaten in einer programm einheitlichen Software zu führen. Diese elektronische Fallakte stellt ein wichtiges Controllinginstrument dar, das durch die Abbildung der wesentlichen Schritte des Fallmanagements die Qualitäts- und Ergebnissteuerung von Leistungsprozessen ermöglicht. Hiermit soll die Effizienz des Fallmanagements bei der Integration besonders benachteiligter Jugendlicher gesteigert und verbessert werden. Ein wichtiges übergeordnetes Ziel des Programms ist die Bündelung, Auswertung und der Transfer der Ergebnisse und Erfahrungen der Vorhaben in die Praxis der Jugendhilfe. Grundlage dafür ist die Teilnahme der Kompetenzagenturen am programmweiten Erfahrungsaustausch. Die hierbei identifizierten Best-Practice-Modelle werden für eine Übertragung in die programmexterne Praxis aufbereitet.

Zur Verbreitung und strukturellen Verankerung transferfähiger und transferwürdiger Erfahrungen und Erkenntnisse innerhalb und außerhalb des Programms ist geplant, 2007 eine Fachtagung durchzuführen, an der neben den Trägern der Kompetenzagenturen die Fachöffentlichkeit aus Wissenschaft und Politik sowie Vertreter des Förder systems für benachteiligte Jugendliche teilnehmen.

Darüber hinaus werden Praxishilfen, die den Aufbau und die Arbeit der Kompetenzagenturen unterstützen, und Newsletter, die über Veranstaltungen, Veröffentlichungen und fachpolitische Diskussionen des Programms informieren, herausgegeben. Als Informations- und Austauschplattform dient die Homepage des Programms.²⁴⁸⁾ Veröffentlichungen, Ergebnisse und Informationen zum Programm sind für Interessenten innerhalb und außerhalb des Programms zugänglich.

²⁴⁸⁾ Vgl. hierzu www.kompetenzagenturen.de.

3.5 Ausbildung und Arbeitsmarkt

3.5.1 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitsmarktchancen ist aber ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, wo entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein. Der folgende Abschnitt analysiert auf zwei unterschiedlichen Datengrundlagen die berufliche Einmündung junger Menschen mit dualer Ausbildung. Während die Daten der amtlichen Statistik nur die Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen erfassen, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden, spiegeln die Daten des IAB-Betriebspanels die Übernahmequoten aus Sicht der Betriebe wider.

ARBEITSLOSENZUGÄNGE NACH ABGESCHLOSSENER DUALER AUSBILDUNG

Im Jahr 2005 meldeten sich nach Hochrechnungen, die auf Angaben der Bundesagentur für Arbeit basieren, 295.000 Personen, nach der Berufsausbildung arbeitslos (vgl. **Übersicht 80**).²⁴⁹⁾ Von ihnen hatten 253.000 einen Ausbildungsabschluss erlangt. Die Zahlen der BA schließen auch Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre und Praktikanten im Anerkennungsjahr ein.

In den neuen Ländern ist der Zugang an Arbeitslosen nach einer erfolgreich abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung (gemäß der Definition der BA)²⁵⁰⁾ erneut gestiegen (72.000 im Gegensatz zu 70.000 im Jahr 2004). In den alten Ländern ist diese Zahl ebenfalls erneut gestiegen, von 174.000 Personen im Vorjahr auf 181.000 Personen.

²⁴⁹⁾ Der vollständige Nachweis von Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit ist zur Zeit nicht möglich. Die 69 Kreise mit zugelassenem kommunalen Träger wurden in die Auswertung der BA nicht einbezogen, da hierzu nur wenig verwertbare Meldungen vorliegen. Deshalb beruhen die hier angeführten Zahlen auf Auswertungen der BA. Diese Auswertungen umfassen über 80 % der Zugänge in Arbeitslosigkeit nach abgeschlossener Ausbildung. Die restlichen 20 % wurden auf das Bundesgebiet hochgerechnet. Bei den ermittelten Anzahl der Personen, die nach der Berufsausbildung arbeitslos wurden, ist zu berücksichtigen, dass die Dauer der Sucharbeitslosigkeit im Jahr 2006 durchschnittlich 5,1 Monate betrug.

²⁵⁰⁾ D. h. einschließlich Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre und Praktikanten.

Die Anzahl derjenigen darunter, die als erfolgreiche Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung nach BBiG arbeitslos werden, kann nur auf der Grundlage von Schätzungen erfolgen. Für das Jahr 2005 liegt eine aktuelle Neuberechnung vor, auf deren Basis auch die zurückliegenden Jahre berechnet worden sind. Eine direkte Vergleichbarkeit mit den Angaben der vorherigen Berufsbildungsberichte ist daher nicht mehr gegeben. Es zeigt sich, dass die Arbeitslosenquoten nach abgeschlossener dualer Ausbildung in den alten Ländern und für junge Frauen überschätzt wurden. Die Zuordnung zu den dualen Berufen erfolgt 2005 auf der Grundlage vierstelliger Berufskennziffern. Damit können z. B. Lehramtsanwärter und Referendare identifiziert und aus der weiteren Analyse ausgeschlossen werden.

Nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) handelt es sich im Jahr 2005 um 162.000 Personen, die nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung arbeitslos werden. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung (455.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 35,6%. Dies bedeutet einen Anstieg in Höhe von 2,6 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr (2004: 33,0%).

Die Arbeitslosenquote im Anschluss an die Ausbildung variiert zwischen alten und neuen Ländern. Sie ist in den neuen Ländern 15 Prozentpunkte höher als in den alten (47,2% zu 32,2%). Diese Differenz entspricht fast genau der des Vorjahres. Sowohl in den neuen als auch in den alten Ländern ist diese Quote um zwei bis drei Prozentpunkte angestiegen (2004: Ost 44,8%; West 29,7%).

Unterscheidet man zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften, so zeigt sich sowohl bei jungen Männern als auch bei jungen Frauen ein Anstieg der Arbeitslosenquote im Jahr 2005 von 2,6 Prozentpunkten, verglichen mit 2004. Bei den männlichen Fachkräften steigt sie von 34,0% auf 36,6%, bei den jungen Frauen von 31,7% auf 34,3%.²⁵¹⁾ Die Quote der weiblichen Arbeitslosen nach dualer Ausbildung liegt damit etwas niedriger als die der männlichen. Die Arbeitslosenquote in den alten Ländern beträgt bei den jungen Männern 33,2% (Vorjahr: 30,6%), bei den jungen Frauen 31,0% (Vorjahr 28,5%). In den neuen Ländern wurden 48,0% der jungen Männer und 46,1% der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos (2004: 45,8% bzw. 43,5%).

²⁵¹⁾ Hier zeigen sich die Auswirkungen der aktualisierten Schätzungen des Anteils der Absolventen aus Ausbildungsberufen nach BBiG am Zugang an Arbeitslosen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung: Besonders bei den jungen Frauen und in Westdeutschland wurde dieser Anteil zuvor zu hoch geschätzt.

Übersicht 80: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung im Bundesgebiet von 2003 bis 2005

	2003			2004			2005		
	Alte Länder	Neue Länder	Deutschland	Alte Länder	Neue Länder	Deutschland	Alte Länder	Neue Länder	Deutschland
Zugang an Arbeitslosen nach betrieblicher Ausbildung*	168	76	244	203	82	285	211	85	295
darunter: Ausbildung erfolgreich abgeschlossen	142	65	208	174	70	244	181	72	253
darunter: Ausbildung nach BBiG erfolgreich abgeschlossen**	89	44	133	109	47	156	114	48	162
Erfolgreiche Teilnehmer an Abschlussprüfungen insgesamt	388	117	504	381	112	493	369	109	478
darunter: erfolgreiche Teilnehmer mit vorausgegangenener Ausbildung (ohne externe Prüflinge)***	377	110	486	368	105	472	353	102	455
Quote: arbeitslos nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung	23,7	40,0	27,3	29,7	44,8	33,0	32,2	47,2	35,6

Zahlen in Tausend

in %

* Der vollständige Nachweis von Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit ist zur Zeit nicht möglich. Die 69 Kreise mit zugelassenem kommunalen Träger wurden in die Auswertung der BA nicht einbezogen, da hierzu nur wenig verwertbare Meldungen vorliegen. Deshalb beruhen die hier angeführten Zahlen auf Auswertungen der BA. Diese Auswertungen umfassen über 80% der Zugänge in Arbeitslosigkeit nach abgeschlossener Ausbildung. Die restlichen 20% wurden auf das Bundesgebiet hochgerechnet.

** Unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung finden sich auch Personen aus Ausbildungsgängen außerhalb des Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre, Praktikanten im Anerkennungsjahr. Ihr Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wird im Jahr 2005 erstmals über die Berufskennziffern geschätzt. Die Vorjahresdaten wurden entsprechend angeglichen.

*** Einschließlich Teilnehmer an Umschulungsprüfungen aus dem Bereich des Handwerks. Ihre Zahl kann nicht genau bestimmt werden.

Kursiv gedruckte Zahlen sind das Ergebnis von z. T. unsicheren Schätzungen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (BA); Statistisches Bundesamt (StBA); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Besonders problematisch zeigt sich die Situation in den neuen Ländern, wo mittlerweile beinahe jeder zweite duale Ausbildungsabsolvent (bzw. Ausbildungsabsolventin) nach dem Abschluss der Ausbildung arbeitslos wird. Der Unterschied zwischen neuen und alten Ländern hinsichtlich der Arbeitslosigkeit nach abgeschlossener dualer Ausbildung bleibt im Vergleich zu den beiden Vorjahren nahezu konstant. Dies gilt sowohl für junge Männer als auch für junge Frauen.

ERFOLGREICHE AUSBILDUNGSABSCHLÜSSE UND ÜBERNAHMEQUOTEN – ERGEBNISSE DES IAB-BETRIEBSPANELS

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels geben Betriebe regelmäßig darüber Auskunft, wie viele ihrer Auszubildenden ihre Lehre erfolgreich beenden und wie viele davon vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Die aktuellen Ergebnisse²⁵²⁾ beziehen sich auf Auszubildende, die mit dem Ende des Ausbildungsjahres 2004/2005 ihre Berufsausbildung erfolgreich beendet haben.

Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden deutschlandweit ca. 496.000 Berufsausbil-

dungen erfolgreich abgeschlossen. Diese Zahl liegt über den Angaben des Statistischen Bundesamtes, da auch Absolventen und Absolventinnen enthalten sind, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet wurden. Die Anzahl der Abschlüsse ist sowohl in den alten Ländern (über 37.000) als auch in den neuen (fast 4.000) gesunken. Wie in den Vorjahren wurden rund 18% der Abschlüsse in den neuen Ländern und rund 82% in den alten Ländern registriert. Die **Übersicht 81** gibt die Verteilung der Abschlüsse nach Betriebsgrößenklassen wieder. Der **Übersicht 82** können branchenspezifische Informationen entnommen werden. Die angegebenen Übernahmequoten führen die Anteile derjenigen Absolventen und Absolventinnen auf, die unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb einmündeten.²⁵³⁾ Absolventen und Absolventinnen,

²⁵²⁾ 13. Erhebungswelle in den alten Ländern und zehnte Welle in den neuen Ländern.

²⁵³⁾ Dabei handelt es sich allerdings zum Teil um befristete Anstellungen (vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 4.1.3), häufig auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen, die für einen gewissen Zeitraum nach dem Ausbildungsende eine Weiterbeschäftigung garantieren.

die nach der Ausbildung in einen anderen Betrieb wechselten, sind darin nicht enthalten.

Nach Angaben der Betriebe fanden in den alten Ländern 55% eine Anstellung in ihrem Ausbildungsbetrieb, dies liegt um gut einen Prozentpunkt über dem Vorjahresanteil. Die Übernahmequote steigt mit der Beschäftigtenzahl in den Betrieben. Wurden in den Großbetrieben 68% der jungen Fachkräfte übernommen, so waren es in den Kleinstbetrieben nur 47%. Allerdings ist die Übernahmequote gerade in den Kleinstbetrieben im Vergleich zum Vorjahr wieder angestiegen (2004 betrug die Übernahmequote nur 39%). Über alle Branchen hinweg hatten die Absolventen der Ausbildungsbetriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung sowie im Bereich Investitions- und Gebrauchsgüter die besten Aussichten, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Wie im Vorjahr konnten hier um die 75% der Ausbildungsabgänger ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb beginnen. Auch in der Produktionsgüterindustrie lag die Übernahmequote mit ca. 68% relativ hoch. Überdurchschnittlich war in den alten Ländern der Anteil der Übernahmen ebenfalls im Bereich der Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (63,5%).

Im Bereich Erziehung und Unterricht kam es auch 2005 wieder zum geringsten Anteil an Übernahmen (28,1%). Dies ist verständlich, denn diese Branche umfasst hauptsächlich Bildungseinrichtungen, in denen in erster Linie für den Fremdbedarf ausgebildet wird. Zu vergleichsweise wenigen Übernahmen kam es auch in der Land-/Forstwirtschaft und Fischerei (36,0%), im Gastgewerbe (36,5%) sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (36,6%). Außerdem zeigen sich in den alten Ländern im Bereich Nahrungs- und Genussmittel relativ niedrige Übernahmequoten (46,8%), obwohl sie hier im Vorjahr noch relativ hoch waren (66,5%).

In den neuen Ländern konnten 37,4% der Absolventen in Anschlussstätigkeiten innerhalb der Ausbildungsbetriebe übernommen werden. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr (41,2%) um fast 4 Prozentpunkte gesunken. Da in den alten Ländern die Übernahmequoten leicht gestiegen sind, ist die Differenz der Übernahmequoten der alten und der neuen Länder von 13 Prozentpunkten im Vorjahr wieder auf knapp 18 Prozentpunkte (ähnlich wie 2003) gestiegen.

Im Gegensatz zu den alten Ländern, wo die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme mit der Größe des Betriebs zunimmt, ist in den neuen Ländern kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Übernahmewahrscheinlichkeit erkennbar (vgl. **Übersicht 81**). In den Kleinstbetrieben ist die Übernahmequote zwar gering (31,9%), ähnliche Anteile finden sich jedoch auch in den Groß- (30,0%) und Mittelbetrieben (33,5%), während in den Kleinbetrieben die Übernahmequote mit 49,4% relativ

hoch ist. Hier ist die Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr sogar leicht gestiegen (knapp 1 Prozentpunkt), während sie besonders bei den Kleinst- und Mittelbetrieben in den neuen Ländern gesunken ist, um ca. 5 bzw. 8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Damit sind bei den Kleinbetrieben die Übernahmequoten in den alten und neuen Ländern nahezu gleich, während sie in den übrigen Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern wesentlich geringer sind. Dies trifft vor allem auf die Großbetriebe zu, in denen die Übernahmequoten in den alten Ländern 38 Prozentpunkte über denen in den neuen Ländern liegen. Gerade bei den Kleinstbetrieben zeigt sich eine sehr unterschiedliche Entwicklung in den neuen und den alten Ländern; die Differenz der Übernahmequoten zwischen den alten und den neuen Ländern steigt im Vergleich zum Vorjahr von 2 auf über 15 Prozentpunkte.

Die Branchenrangfolge in den neuen Ländern weist 2005 bezüglich der Übernahmequoten relativ geringe Unterschiede im Vergleich mit den alten Ländern auf. Besonders hoch, wie in den alten Ländern, ist der Anteil der Ausbildungsabsolventen, die von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, im Kredit- und Versicherungsgewerbe (69,1%) (vgl. **Übersicht 82**). Wie im Westen finden sich relative hohe Übernahmequoten in der Produktionsgüterindustrie (67,2%), im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung (64,6%) und in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (64,2%). Im Gegensatz zu den alten Ländern zeigen sich auch in folgenden Branchen überdurchschnittliche Übernahmequoten: andere Dienstleistungen (59,4%), Nahrungs- und Genussmittel (56,1%) und Verbrauchsgüter (54,6%). Der geringste Anteil an Absolventen wurde wie in den alten Ländern, wenn auch auf deutlich geringerem Niveau, im Bereich Erziehung und Unterricht (3,3%) übernommen.

In den neuen Ländern gab es sehr große Zuwächse bei der Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr besonders im Bereich Nahrungs- und Genussmittel (25 Prozentpunkte über dem Wert von 2004), mit fast 15 Prozentpunkten in den sonstigen Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und mit knapp 11 Prozentpunkten im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung. Ein sehr deutlicher Rückgang der Übernahmequote zeigt sich im Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung (Rückgang um ca. 36 Prozentpunkte), in dem ein Jahr zuvor noch ein deutlicher Anstieg verzeichnet werden konnte.

Im Gegensatz dazu stiegen in den alten Ländern die Übernahmequoten vor allem im Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung (über 10 Prozentpunkte). Stark gesunken sind die Übernahmequoten im Bereich Nahrungs- und Genussmittel (fast 20 Prozentpunkte) Insgesamt zeigen sich aber in den alten Ländern bei den meisten Branchen nur geringe Veränderungen.

Übersicht 81: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe 2004 und 2005 (nach Betriebsgrößenklassen)

Betriebsgrößenklasse	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse				Übernahmequoten			
	Alte Länder		Neue Länder		Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl (in Tausend)				Prozent			
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
1 bis 9 Beschäftigte	97,2	86,8	19,3	14,1	39,1	47,0	37,1	31,9
10 bis 49 Beschäftigte	130,2	111,4	25,3	26,9	51,7	49,7	48,7	49,4
50 bis 499 Beschäftigte	135,1	134,3	35,3	35,5	59,0	57,4	41,4	33,5
500 und mehr Beschäftigte	79,7	72,5	14,9	14,4	66,2	68,0	33,2	30,0
Insgesamt	442,2	405,0	94,8	90,9	53,8	55,0	41,2	37,4

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Betriebspanel 2004 und 2005; 12. und 13. Befragung alte Länder und 9. und 10. Befragung neue Länder.

Vergleicht man den Anteil weiblicher Absolventen mit dem der übernommenen jungen Frauen, so zeigt sich, dass in ganz Deutschland die Übernahmequote der weiblichen Fachkräfte gut 1% unter ihrem Anteil an allen Absolventen liegt (vgl. **Übersicht 83**). Die Chance für eine junge Frau, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, ist also etwas geringer als die eines männlichen Absolventen. Dies trifft 2005 aber nicht mehr auf die neuen Länder zu, denn während in den alten Ländern die Chance einer

Übernahme für eine junge Frau 2,3% unter dem Erwartungswert liegt (Vorjahr: 3,1%), ist 2005 in den neuen Ländern die Übernahmequote der jungen Frauen 1,9% über ihren Anteil an allen Absolventen gestiegen, im Vorjahr lag die Übernahmequote noch 1,7% darunter. Die relativ hohen Übernahmequoten weiblicher Absolventen in den neuen Ländern ist allein auf die Übernahmen in Kleinbetrieben zurückzuführen. Nur hier zeigt sich für weibliche Fachkräfte eine relativ große Übernahmewahrscheinlich-

Übersicht 82: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2005 (nach Branchen)

Branche	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse (Zahlen in Tausend)		Übernahmequoten (in Prozent)	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
	insgesamt			
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8,5	2,5	36,0	41,9
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	3,7	1,0	76,3	64,6
Nahrungs- und Genussmittel	11,8	3,7	46,8	56,1
Verbrauchsgüter	11,4	2,0	59,7	54,6
Produktionsgüter	16,6	2,9	67,9	67,2
Investitions- und Gebrauchsgüter	47,9	6,1	72,9	64,2
Baugewerbe	31,5	8,0	51,7	34,8
Handel, Instandhaltung, Reparatur	76,5	13,0	56,1	40,0
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	11,5	3,1	60,1	36,6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	23,2	2,2	77,4	69,1
Gastgewerbe	20,2	8,0	36,5	38,9
Erziehung und Unterricht	14,6	16,8	28,1	3,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	54,2	7,6	36,6	32,6
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen ¹⁾	30,8	4,6	63,5	43,0
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	6,5	1,0	58,8	43,2
andere Dienstleistungen	13,5	2,7	49,4	59,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	22,8	5,8	56,3	44,1
Insgesamt*	405,0	91,0	55,0	37,4

* Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen.

¹⁾ Datenverarbeitung und Datenbanken; Forschung und Entwicklung; Rechts- Steuer-, Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung; Grundstücks- und Wohnungswesen.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Betriebspanel 2005; 13. Befragung alte Länder und 10. Befragung neue Länder.

keit; die Übernahmequoten weiblicher Absolventen liegen 28,0% über ihrem Anteil an allen Absolventen. Insgesamt ist allerdings der Anteil weiblicher Absolventen in den neuen Ländern mit 42,6% relativ gering (alte Länder: 49,1%).

3.5.2 Arbeit und Beruf im Wandel: Verwertung beruflicher Qualifikationen

Neben quantitativen Abstimmungsprozessen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem sind auch Fragen der qualitativen Abstimmung, d. h. der ausbildungsadäquaten Beschäftigung von Fachkräften von Bedeutung. Im Hinblick auf die Passung müssen für die empirische Analyse dabei zwei unterschiedliche Dimensionen unterschieden werden: eine hierarchische Dimension („Niveauadäquanz“), d. h. die qualifikationsgerechte Platzierung entsprechend dem Ausbildungsniveau und eine horizontale Dimension („Fachadäquanz“), die die Verwendung von Ausbildungsinhalten und somit die berufsspezifische Passung zwischen Ausbildungsberuf und dem ausgeübten Beruf anzeigt.

Grundlage für die folgenden Analysen sind erste Ergebnisse aus der Erwerbstätigenbefragung 2006, die das BIBB mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durchgeführt hat. Dabei handelt es sich um eine Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen zu ihrem Qualifikationserwerb und ihren Arbeitsplätzen in Deutschland.²⁵⁴⁾ Die Daten wurden durch eine telefonische, computerunterstützte Befragung von Oktober 2005 bis März 2006 erhoben. Grundgesamtheit der Untersuchung sind erwerbstätige Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt eine Tätigkeit, bei der regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet wird („Kernerwerbstätige“).

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Gruppe der Erwerbstätigen, deren höchster und letzter Berufsabschluss eine betriebliche Ausbildung ist. Das sind 47% der Erwerbstätigen, hochgerechnet 15,6 Millionen Personen. Insgesamt haben aber deutlich mehr Personen, nämlich rund zwei Drittel aller Erwerbstätigen (63,7%), irgendwann in ihrem Bildungsverlauf eine duale Ausbildung abgeschlossen: 4,7% der Erwerbstätigen haben nach einer betrieblichen Ausbildung eine schulische Ausbildung abgeschlossen, 5,7% haben einen Fortbildungs- und 6,3% einen (Fach-)Hochschulabschluss erworben.

NIVEAUADÄQUANZ: QUALIFIKATIONSGERECHTE PLATZIERUNG ENTSPRECHEND DEM AUSBILDUNGSABSCHLUSS

Im Folgenden wird ein subjektiver Ansatz zur Messung des Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes verwendet, der in der Fehlqualifikationsforschung. Gefragt wurde, welche Art von Ausbildung für die Ausübung der Tätigkeit in der Regel erforderlich ist: eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss (z. B. zum Meister- oder Techniker) oder kein beruflicher Ausbildungsabschluss. Um Fehleinschätzungen der tatsächlichen Anforderungen des eigenen Arbeitsplatzes abzumildern, wird das oben erfasste Anforderungsniveau bezüglich der formalen Ausbildungsabschlüsse durch tätigkeitsspezifische Anforderungen, operationalisiert über den Umfang erforderlicher Einarbeitung in die Tätigkeit, weiter wie folgt spezifiziert: Als unterwertig gelten hier Tätigkeiten, für die kein formaler Ausbildungsabschluss notwendig und für die keine längere Einarbeitungszeit in Verbindung mit besonderen Lehrgängen/Kursen zu absolvieren ist.

Die 2006 erwerbstätigen, betrieblich ausgebildeten Fachkräfte sind zu 84,3% ausbildungsadäquat beschäftigt. Bei 15,7% der Fachkräfte übersteigen die formalen beruflichen Qualifikationen die Anforderungen des Arbeitsplatzes, so dass nach der obigen Definition von „unterwertiger“ Beschäftigung gesprochen werden kann, hochgerechnet handelt es sich um 2,4 Millionen Beschäftigte (vgl. **Übersicht 84**). Ausbildungsinadäquate Erwerbstätige müssen im Vergleich zu adäquat Beschäftigten erhebliche Einkommenseinbußen in Kauf nehmen.

Der Anteil ausbildungsinadäquater Beschäftigung nimmt mit dem Alter zu und erklärt sich in erster Linie durch die mit dem Alter zunehmende Berufswechselrate. Männer sind zu einem signifikant geringeren Anteil unterwertig beschäftigt (12,6%) als Frauen (20,3%). Dies gilt über nahezu alle Ausbildungsberufe. Überdurchschnittlich häufig tritt unterwertige Beschäftigung in folgenden Berufsfeldern²⁵⁵⁾ auf: „Berufe in der Körperpflege, Hotel, Gaststätten, Hauswirtschaft“ (30,1%), „Hersteller von Grundstoffen, Produktions- und Gebrauchsgütern“ (22,4%) und „Warenkaufleute“ (23,5%). Deutlich seltener als im Durchschnitt über alle Berufe sind Erwerbstätige in den Ausbildungsberufen „Dienstleistungskaufleute“ (6,6%) sowie „Metall- und Elektroberufe“ (10,8%) von einem Statusverlust betroffen.

Einen entscheidenden Einfluss auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung hat des Weiteren der erreichte Schulabschluss. Befragte mit maximal Hauptschulabschluss haben ein doppelt so hohes Risiko nicht ausbildungsgemäß beschäftigt zu sein als Befragte, die mindestens einen Realschulabschluss besitzen.

²⁵⁴⁾ Auf Basis dieser Erhebung werden unter dem Titel „Arbeit und Beruf im Wandel“ weitere Ergebnisse in künftigen Berufsbildungsberichten berichtet. Zu Konzept und Methode der Erhebung siehe www.bibb.de/arbeits-im-wandel.

²⁵⁵⁾ Die Zusammenfassung nach Berufsfeldern basiert auf der Klassifizierung der Berufe des StBA aus dem Jahre 1992.

**Übersicht 83: Anteil weiblicher Fachkräfte an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2005
(nach Betriebsgrößenklassen)**

Betriebsgrößenklasse	Bundesgebiet				Neue Länder			
	(1) Anteil weiblicher Absolventen		(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen		(1) Anteil weiblicher Absolventen		(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen	
	Prozent		prozentuale Differenz von (2) zu (1)		prozentuale Differenz von (2) zu (1)		prozentuale Differenz von (2) zu (1)	
1 bis 9 Beschäftigte	56,9	61,3	+7,7					
10 bis 49 Beschäftigte	44,7	46,7	4,5					
50 bis 499 Beschäftigte	46,2	44,9	-2,9					
500 und mehr Beschäftigte	45,7	40,5	-11,4					
Insgesamt*	47,9	47,4	-1,1					
Betriebsgrößenklasse	Alte Länder		prozentuale Differenz von (2) zu (1)		Alte Länder		prozentuale Differenz von (2) zu (1)	
	(1) Anteil weiblicher Absolventen		(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen		(1) Anteil weiblicher Absolventen		(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen	
	Prozent		prozentuale Differenz von (2) zu (1)		prozentuale Differenz von (2) zu (1)		prozentuale Differenz von (2) zu (1)	
1 bis 9 Beschäftigte	58,6	61,5	+4,9	46,5	59,6	+28,0		
10 bis 49 Beschäftigte	45,6	48,4	6,1	40,9	39,8	-2,8		
50 bis 499 Beschäftigte	48,2	45,8	-4,8	39,0	38,7	-0,6		
500 und mehr Beschäftigte	44,7	39,6	-11,3	50,7	50,5	-0,4		
Insgesamt*	49,1	48,0	-2,3	42,6	43,4	1,9		

* Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Betriebspanel 2005; 13. Befragung alte Länder und 10. Befragung neue Länder.

**FACHADÄQUANZ: AUSGEÜBTE TÄTIGKEIT
IM ERLERNTEN BZW. IN EINEM VERWANDTEN BERUF**

Die Fachadäquanz zwischen ausgeübter Tätigkeit und dem erlernten Beruf wurde durch folgende Frage ermittelt: Wenn Sie einmal ihre jetzige Tätigkeit mit ihrer letzten Ausbildung vergleichen, was würden Sie dann sagen:

- die Tätigkeit entspricht dem, worauf diese Ausbildung üblicherweise vorbereitet,
- die Tätigkeit ist mit dieser Ausbildung verwandt oder
- die Tätigkeit hat mit dieser Ausbildung nichts mehr zu tun.

Fast jede dritte im Jahr 2006 erwerbstätige Fachkraft mit betrieblicher Ausbildung (27,4%) übt eine dem erlernten Beruf entsprechende Berufstätigkeit aus (vgl. **Übersicht 85**). Für weitere 33,1% ist die aktuell ausgeübte Tätigkeit mit dem erlernten Beruf verwandt. 39,5% der Befragten haben nach eigener Aussage ihren erlernten Beruf gewechselt (hochgerechnet knapp über 6 Millionen Personen). Darunter sind einige wenige mehrfachausgebildete Personen (1,5%), deren aktuell ausgeübte Tätigkeit mit einer vorherigen Ausbildung verwandt ist.

Der Vergleich der Ausbildung mit der aktuell ausgeübten Tätigkeit sagt zunächst nichts über die Dynamik im Berufsverlauf aus. So hat jeder dritte Befragte, der zurzeit im erlernten Beruf arbeitet, zuvor andere Berufe ausgeübt. Betrachtet man die Beschäftigten, die in ihrem Berufsverlauf bisher unterschiedliche Berufe ausgeübt haben, so arbeitet jeder Fünfte aktuell in seinem erlernten Beruf.

Relativ am häufigsten werden die Ausbildungsberufe „Herstellern von Grundstoffen, Produktionsgütern, Gebrauchsgütern“ (51,9%)²⁵⁶ sowie „Bau-, Bauneben-, Holzberufe“ (47%) gewechselt. Unterdurchschnittliche Wechselquoten verzeichnen „Dienstleistungskaufleute“ (25,4%), „Sonstige Dienstleistungsberufe“ (27%), Gesundheitsberufe (33,8%) und Büroberufe, Bürokaufleute (33,9%). Vom quantitativen Umfang her ist der Abgang von Ausgebildeten aus Metallberufen der Installations- und Metallbautechnikberufe am höchsten (hochgerechnet 1,1 Millionen). Knapp 730.000 Beschäftigte, die einen Berufswechsel angegeben haben, waren in Bau-, Bauneben- und Holzberufen ausgebildet worden. Aus dem Dienstleistungsbereich haben knapp über 840.000 Warenkaufleute und knapp über 730.000 Bürokaufleute ihren Beruf gewechselt.

Frauen wechseln signifikant häufiger den erlernten Beruf als Männer. Dies gilt umso mehr, wenn man berücksichtigt, dass Männer häufiger Berufe erlernt haben (Produktionsberufe), die per se häufiger gewechselt werden.

Die Mehrzahl der Berufswechsler ist weiterhin ausbildungsadäquat beschäftigt. Jedoch ist mit einem Wechsel des erlernten Berufs ein höheres Risiko der unterwertigen Beschäftigung verbunden: 31,9% der Berufswechsler üben eine Tätigkeit unterhalb ihres Ausbildungsniveaus aus. Bei

²⁵⁶) Besonders häufig werden „Textil-, Leder-, Bekleidungsberufe“ (76%), „Ernährungsberufe“ (49%) sowie „Metallberufe: Metallherstellung, -bearbeitung“ (47%) gewechselt.

Übersicht 84: Qualifikationsgerechte Platzierung entsprechend dem Ausbildungsabschluss – nach Ausbildungsberuf und Geschlecht in Prozent

Ausbildungsberuf	Qualifikationsbereiche					
	Männer		Frauen		Gesamt	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Gewinnen von Naturprodukten, Mineralien	88,3	11,7	80,0	20,0	85,3	14,7
Herstellen von Grundstoffen, Produktions-, Gebrauchsgütern	82,1	17,9	68,9	31,1	77,6	22,4
Metall-, Elektroberufe	89,2	10,8	88,5	11,5	89,2	10,8
Bau-, Bauneben-, Holzberufe	84,6	15,4	63,0	37,0	83,3	16,7
Warenkaufleute	85,5	14,5	72,7	27,3	76,5	23,5
Dienstleistungskaufleute	94,0	6,0	92,8	7,2	93,4	6,6
Büroberufe, Bürokaufleute	92,0	8,0	87,4	12,6	88,4	11,6
Berufe in der Körperpflege, Hotel, Gaststätten, Hauswirtschaft	82,8	17,2	68,1	31,9	69,9	30,1
Technische Berufe	90,9	9,1	83,3	16,7	87,6	12,4
Gesundheitsberufe	100,0		86,3	13,7	86,5	13,5
Sonstige Dienstleistungsberufe ¹⁾	85,6	14,4	87,4	12,6	86,3	13,7
Gesamt	87,4	12,6	79,7	20,3	84,3	15,7

¹⁾ Hierzu zählen Verkehrs-/Lagerberufe, Dienst-/Wach-/Sicherheitsberufe, Organisations-/Verwaltungs-/Rechtsberufe, Medienberufe.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006.

Übersicht 85: Tätigkeit im erlernten Beruf bzw. Wechsel des erlernten Berufs nach Ausbildungsberuf in Prozent

Ausbildungsberuf	Tätigkeit		
	entspricht Ausbildung	ist mit Ausbildung verwandt	hat mit Ausbildung nichts mehr zu tun
	Prozent		
Gewinnen von Naturprodukten, Mineralien	32,6	25,1	42,2
Herstellen von Grundstoffen, Produktions-, Gebrauchsgütern	23,7	24,3	51,9
Metall-, Elektroberufe	24,9	37,9	37,3
Bau-, Bauneben-, Holzberufe	27,3	25,8	47,0
Warenkaufleute	23,9	33,9	42,3
Dienstleistungskaufleute	37,4	37,2	25,4
Büroberufe, Bürokaufleute	25,7	40,3	33,9
Berufe in der Körperpflege, Hotel, Gaststätten, Hauswirtschaft	27,5	28,1	44,4
Technische Berufe	27,4	35,6	37,0
Gesundheitsberufe	37,5	28,7	33,8
Sonstige Dienstleistungsberufe ¹⁾	43,1	30,0	27,0
Gesamt	27,4	33,1	39,5

¹⁾ Hierzu zählen Verkehrs-/Lagerberufe, Dienst-/Wach-/Sicherheitsberufe, Organisations-/Verwaltungs-/Rechtsberufe, Medienberufe.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006.

Personen, die in ihrem erlernten oder einem ähnlichen Beruf arbeiten, sind dies nur 5,3%.

Dass Frauen zu einem signifikant höheren Anteil unterwertig beschäftigt sind als Männer, erklärt sich in erster Linie durch den Wechsel des erlernten Berufs. Denn bei Frauen führt ein Berufswechsel (in Verbindung mit längeren Erwerbsunterbrechungszeiten) häufiger zu unterwertiger Beschäftigung (40,9%) als bei Männern (25,1%). Für Frauen und Männer, die in ihrem erlernten Beruf arbeiten, sind hingegen keine Unterschiede im Hinblick auf eine ausbildungsunadäquate Beschäftigung festzustellen.

Der Wechsel des erlernten Berufs erfolgt meist freiwillig. Drei von fünf Befragten nennen andere berufliche Interessen oder ein höheres Einkommen als Grund. Nur jeder fünfte Befragte gab als alleinigen Grund an, keine entsprechende Stelle gefunden zu haben. Das Problem, keine Beschäftigung im erlernten Beruf zu finden, ist in den neuen Ländern (28,8%) sehr viel gravierender als in den alten Ländern (16%).

Die Folgen eines Berufswechsels hängen in erster Linie davon ab, ob der erlernte Beruf freiwillig oder unfreiwillig gewechselt wurde. Wurde der Berufswechsel erzwungen, führt dies bei jedem zweiten dieser Befragten zu unterwertiger Beschäftigung.

Werden andere Interessen oder ein höheres Einkommen als Grund genannt, sind über drei von vier Befragten auch im neuen Beruf entsprechend ihrer Ausbildung als Fachkraft beschäftigt.

Bei einem Vergleich mit akademisch ausgebildeten Personen fällt auf, dass von diesen zwar zu ähnlichen Anteilen eine Tätigkeit ausgeübt wird, die dem erlernten Beruf bzw. dem Studium entspricht. Der Anteil akademisch Ausgebildeter, die in verwandten Berufen arbeiten ist jedoch mit fast 50% deutlich höher und der Anteil jener, die eine Tätigkeit ausüben, die mit dem erlernten Beruf/dem Studium nur noch wenig zu tun hat, mit rund 20% deutlich geringer als bei den dual Ausgebildeten.

Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten

Die Frage nach der Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten konnten die Befragten auf einer fünfstufigen Skala beantworten, die von „sehr wenig“ über „wenig“, „doch einiges“, „ziemlich viel“ bis „sehr viel“ reichte. Fast jede dritte betrieblich ausgebildete Fachkraft kann sehr viel (31,5%), weitere 13,8% können viel der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse verwerten und jeder fünfte Befragte (20,9%) kann doch einige der Kenntnisse verwerten. Bei rund einem Drittel der Befragten ist die Verwertung der beruflichen Kenntnisse in der aktuellen Tätigkeit hingegen gering: 12,2% können wenig, 10,9% sehr wenig und 10,8% gar nichts verwerten. Geringe Verwertungsmöglichkeiten des Erlernten stehen wiederum in Zusammenhang mit einer ausbildungsunadäquaten Beschäftigung, unabhängig davon, ob eine Tätigkeit im erlernten Beruf ausgeübt wird oder nicht. Der Wechsel des erlernten Berufs hat den stärksten Einfluss auf die Verwertung der Ausbildungskennnisse: Ent-

spricht die ausgeübte Tätigkeit dem erlernten Beruf, können 68,3% ziemlich viel bis sehr viel der Kenntnisse verwerten. Berufswechsler können nur zu 10% ziemlich viel bis sehr viel der erworbenen Kenntnisse verwerten, 71% können wenig bis gar nichts verwerten.

Die Höhe der Verwertung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse hängt zum einen von der jeweiligen Distanz des neuen zum erlernten Beruf ab, zum anderen aber auch von der Übertragbarkeit so genannter überfachlicher Qualifikationen. So können akademisch Ausgebildete, wenn sie im erlernten Beruf arbeiten, zwar seltener „ziemlich viel“ bis „sehr viel“ der erworbenen Kenntnisse verwerten. Andererseits haben sie im Falle eines Berufswechsels deutliche Vorteile. Dies deutet auf einen flexiblen Einsatz breit anwendbarer bzw. verwertbarer (Schlüssel-) Qualifikationen hin.

Geringe Verbleibsmöglichkeiten im erlernten Beruf sind dann kritisch, wenn nur geringe Chancen bestehen, die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten auch außerhalb des erlernten Berufs zu verwerten. Gerade die Ausbildungsberufe mit überdurchschnittlicher Wechselquote wie „Herstellern von Grundstoffen, Produktions- und Gebrauchsgütern“, „Bau-, Bauneben-, Holzberufe“ sowie „Berufe in der Körperpflege, Hotel, Gaststätten, Hauswirtschaft“ weisen eine geringe Verwertungsmöglichkeit der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse in der neuen Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs auf. Berufe die selten gewechselt werden wie „Dienstleistungskaufleute“, „Büroberufe, Bürokaufleute und „Metall- und Elektroberufe“ weisen dagegen auch nach einem Berufswechsel überdurchschnittlich gute Verwertungschancen im neuen Beruf auf (Vgl. **Übersicht 86**).

In welche Erwerbsberufe die Fachkräfte je nach Ausbildungsberuf schwerpunktmäßig einmünden und welche Erwerbsberufe ihnen neben der Tätigkeit im erlernten Beruf mit dieser Ausbildung offen stehen, müssen weitere Analysen auf Basis der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006 zeigen. Auch ist das Ausmaß ausbildungsadäquater Beschäftigung nur ein Indikator für den Arbeitsmarkterfolg, der durch weitere Faktoren wie Einkommen, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen ergänzt werden muss.

3.5.3 Das BMBF-Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ (SWA)

In nahezu allen Staaten Europas hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Gruppe der 14 bis 16jährigen Jugendlichen starke Defizite hinsichtlich der Berufsorientierung hat. Zur Ergänzung der Aktivitäten der allgemein bildenden Schulen hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 1999 das Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ (SWA) ins Leben gerufen, das sich die Entwicklung innovativer, transferierbarer und nachhaltig

wirksamer Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der Berufsorientierung von Jugendlichen zum Ziel gesetzt hat.²⁵⁷⁾ Die Jugendlichen sollen ihren Erfahrungen entsprechend möglichst praxisnah auf die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt vorbereitet werden. Dabei werden Konzepte erprobt, die Schülern und Schülerinnen schulfachspezifisch den Zugang zum Thema Wirtschaft/Arbeitsleben (und damit später zum Arbeitsmarkt) erleichtern sollen. Ziel ist es, Jugendlichen bereits während der Schulzeit vertiefte Einblicke in die Arbeits- und Berufswelt zu geben und Betriebe für die Ausbildung zu motivieren, geschlechtsspezifische Rollenfestlegungen bei der Berufswahl zu hinterfragen und damit effektivere Übergänge von der Schule in das Arbeits- und Berufsleben zu schaffen.

Das Programm wird bis zum Ende seiner Laufzeit (12/2007) den Schwerpunkt „Transfer“ der Projekte verfolgen. Seit 2001 wird es mit Finanzmitteln aus dem ESF kofinanziert. An der Verwirklichung der Programmziele arbeitet der Bund gemeinsam mit den Ländern, Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit, die alle im Lenkungsausschuss des SWA-Programms vertreten sind.

Im Rahmen von SWA wurden und werden mehr als 45 Vorhaben in allen Bundesländern sowie mit den Sozialpartnern gefördert, woran nach Angaben der wissenschaftlichen Begleitung des Programms insgesamt bald 50.000 Schüler und Schülerinnen in 1.000 Schulen zusammen mit 4.300 Betrieben als Kooperationspartner beteiligt sind oder waren. Bei den Schulen handelt es sich überwiegend um Schulen im Sekundarbereich I, aber auch um Schulen im Sekundarbereich II, Förderschulen und Schulen für Lernbehinderte.

Weiterführende Informationen sind im Internet unter www.swa-programm.de abrufbar.

3.5.4 Freizeit-, Schul- und Berufsorientierung von Jugendlichen

Wie Jugendliche ihre Berufswahlentscheidung treffen, ist seit Jahrzehnten ein wichtiger Forschungsbereich innerhalb der Psychologie, der Erziehungswissenschaften und der Soziologie. Die bekanntesten und einflussreichsten Theorien stammen von Donald E. Super²⁵⁸⁾ und John L. Holland.²⁵⁹⁾ Beide Ansätze gehen davon aus, dass dann die Wahl auf einen Beruf fällt, wenn der Berufswähler festgestellt hat, dass seine Fähigkeiten und Fertigkeiten den Anforderungen des Berufs entsprechen und er in dem Beruf seine Interessen und Neigungen verwirklichen kann. Sowohl Hollands als auch Supers Theorie sind

²⁵⁷⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 3.3.1.2.

²⁵⁸⁾ Vgl. Super, Donald E.: Psychology and careers. New York, Harper and Row, 1957.

²⁵⁹⁾ Vgl. Holland, John L.: Making vocational choices (2nd). Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1985.

Übersicht 86: Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse außerhalb des erlernten Berufs in Prozent

	Verwertung außerhalb des erlernten Berufs				Anteil Berufswechsler
	Sehr viel bis ziemlich viel	Doch einiges	Wenig bis gar nichts		
	Prozent				
Gewinnen von Naturprodukten, Mineralien	9,5	14,6	75,9	100,0	42,2
Herstellen von Grundstoffen, Produktions-, Gebrauchsgütern	5,4	12,9	81,7	100,0	51,9
Metall-, Elektroberufe	15,7	26,0	58,3	100,0	37,3
Bau-, Bauneben-, Holzberufe	8,0	15,7	76,3	100,0	47,0
Warenkaufleute	7,5	18,1	74,4	100,0	42,3
Dienstleistungskaufleute	13,2	24,8	62,0	100,0	25,4
Büroberufe, Bürokaufleute	11,8	22,7	65,5	100,0	33,9
Berufe in der Körperpflege, Hotel, Gaststätten, Hauswirtschaft	1,4	11,4	87,2	100,0	44,4
Technische Berufe	7,1	19,6	73,3	100,0	37,0
Gesundheitsberufe	11,7	17,0	71,3	100,0	33,8
Sonstige Dienstleistungsberufe ¹⁾	15,6	12,8	71,6	100,0	27,0
Gesamt	10,0	19,0	71,0	100,0	39,5

¹⁾ Hierzu zählen Verkehrs-/Lagerberufe, Dienst-/Wach-/Sicherheitsberufe, Organisations-/Verwaltungs-/Rechtsberufe, Medienberufe.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006.

Grundlage der Berufsberatung und finden z. B. im Allgemeinen-Interessen-Struktur-Test²⁶⁰⁾ Anwendung. Neben der Verwendung von standardisierten Testverfahren werden aber auch Fragen nach den Hobbys und Lieblingsfächern zur Identifizierung von beruflichen Neigungen genutzt. Denn gemeinhin wird davon ausgegangen, dass von schulischen Interessen und Freizeitaktivitäten auf die Berufsorientierung von Jugendlichen geschlossen werden kann. Daher verwenden Personalverantwortliche das Wissen über die Hobbys der Bewerber, um Näheres über deren Persönlichkeit und deren berufliche Interessen zu erfahren.²⁶¹⁾ Doch wie stark ist der Zusammenhang zwischen den Freizeitaktivitäten, den Lieblingsfächern und den beruflichen Affinitäten von Jugendlichen? Kann von dem Freizeitverhalten eines Bewerbers auf dessen berufliches Interesse geschlossen werden? Bisher fehlen empirische Ergebnisse. Daher hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) anhand von Befragungsergebnissen, die im Rahmen eines Forschungsprojektes²⁶²⁾ gewonnen wurden, untersucht, ob Beziehungen zwischen der Berufsorientie-

rung, dem Freizeitverhalten sowie der schulischen Orientierung von Jugendlichen bestehen.

Im Sommer 2005 hat das BIBB 3.001 Mädchen und Jungen aus Abgangsklassen der allgemeinbildenden Schulen zu ihren Freizeitinteressen und ihren Lieblingsfächern befragt. Hierzu wurde ihnen eine standardisierte Liste mit 15 möglichen Hobbys²⁶³⁾ und 24 Schulfächern vorgegeben – mit der Bitte mitzuteilen, welchen der Aktivitäten sie nachgehen und welche Schulfächer sie besonders mögen. Neben ihren Freizeitaktivitäten und Lieblingsfächern wurden die Jugendlichen auch zu ihrer beruflichen Orientierung befragt. Sie sollten bei insgesamt 37 berufswahlrelevanten Aspekten (z. B. „Die Arbeitsaufgaben selber einteilen“ oder „Viel Geld verdienen“) entscheiden, wie wichtig ihnen diese für ihre spätere Arbeit sind.

Hierzu wurde eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Die Antwortmuster der Schüler und Schülerinnen ließen sich den folgenden neun Dimensionen der Berufsorientierungen zuordnen:

- Übernahme von anspruchsvollen und verantwortungsvollen Tätigkeiten (z. B. Arbeit selbstständig planen, eigene Ideen verwirklichen, geistige Kräfte voll einsetzen)

²⁶⁰⁾ Vgl. Bergmann, Christian; Eder, Ferdinand: Allgemeiner-Interessen-Struktur-Test, 2., veränderte Auflage. Weinheim, Beltz, 1999.

²⁶¹⁾ Vgl. Pawlik, Andrea: „Bloß nichts nennen, nur weil es hip ist“ (www-Dokument, 2003). Abzurufen unter: <http://www.jobpilot.de/gateway/partner/coop.phtml/journal/bewerbung/hobby27-03.html?PARTNER=content> (letzter Abruf: 15. August 2006).

²⁶²⁾ Forschungsprojekt 2.3.103 („Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen“).

²⁶³⁾ Computerspiele, Computer programmieren, im Internet surfen, im Internet chatten, einkaufen/bummeln gehen, mit Freunden treffen, ausgehen, kochen/backen, basteln/heimwerken, zeichnen/malen, Musik hören, fernsehen, Sport treiben, lesen, selbst Musik machen.

- Ausweichen physischer Belastungen (z. B. einen Beruf ohne körperliche Anstrengungen ausüben, sich bei der Arbeit nicht schmutzig machen, am Wochenende frei haben)
- materielle und zukunftsichernde Orientierung (z. B. ein gesichertes Einkommen erhalten, eigene Hobbys neben der Berufstätigkeit pflegen können)
- sozial-kommunikative Orientierung (z. B. mit anderen Menschen zusammenarbeiten, beruflich mit Menschen in Kontakt kommen)
- altruistische Orientierung (zum Wohle der Gemeinschaft arbeiten, anderen Menschen helfen)
- Statusorientierung (z. B. eine geachtete gesellschaftliche Stellung erreichen, sich selbstständig machen können)
- Technikorientierung (häufig mit Computern arbeiten, mit moderner Technik arbeiten)
- Heimatverbundenheit (einen kurzen Anfahrtsweg zur Ausbildungsstelle haben, einen Ausbildungsplatz in der Heimatregion bekommen)
- Perspektivorientierung (z. B. vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden können, vielseitige Möglichkeiten nach der Lehre haben können)

Anschließend wurde mit Hilfe von Korrelationsanalysen überprüft, ob die vermuteten Zusammenhänge sowohl zwischen der Freizeit- und der Berufsorientierung als auch zwischen den Lieblingsfächern und beruflichen Orientierungen von Jugendlichen empirisch untermauert werden können. Die Ergebnisse der Analysen konnten diese Annahmen aber nur bedingt bestätigen. Zwischen den Hobbys und Lieblingsfächern einerseits und den beruflichen Orientierungen andererseits bestanden in der Regel lediglich schwache Zusammenhänge. Folglich sprechen die Ergebnisse dafür, dass – wenn überhaupt – nur mit Vorsicht von Freizeitaktivitäten oder schulischen Interessen auf berufliche Orientierungen von Jugendlichen geschlossen werden kann.

Dennoch muss auf eine Besonderheit hingewiesen werden: Bei der Gruppe der stark technikorientierten Jugendlichen lassen sich – im Gegensatz zu den anderen Berufsorientierungen – recht gute Zusammenhänge zwischen der Berufs-, Freizeit- und schulischen Orientierung feststellen. So befinden sich unter den Schülern, die eine überdurchschnittliche bis weit überdurchschnittliche Technikorientierung aufweisen, weit mehr Jugendliche, die sich in ihrer Freizeit mit dem Internet oder dem Computer beschäftigen, als unter den Schülern, die eine unter- bzw. weit unterdurchschnittliche Technikaffinität besitzen. Im **Schaubild 25** ist dargestellt, wie viel Prozent der technikorientierten bzw. nicht technikorientierten Jugendlichen ihre freie Zeit mit den Aktivitäten „Freunde treffen“,

„lesen“, „im Internet chatten“, „im Internet surfen“, „Computer programmieren“ und „Computerspiele“ verbringen.

Im **Schaubild 25** wird deutlich, dass solche Aktivitäten, die den Gebrauch eines Computers notwendig machen, überwiegend von Schülern betrieben werden, die über eine über- bzw. weit überdurchschnittliche Technikorientierung verfügen. Jugendliche, deren Technikorientierung unter- bzw. weit unterdurchschnittlich ausgeprägt ist, gehen diesen Aktivitäten kaum nach. Insbesondere das Hobby „Computer programmieren“ trennt gut zwischen den beiden Gruppen. So gaben nahezu die Hälfte (45%) der hoch technikorientierten Jugendlichen an, in ihrer Freizeit Computer zu programmieren, wohingegen lediglich 7% der gering technikorientierten dieser Beschäftigung nachgingen.

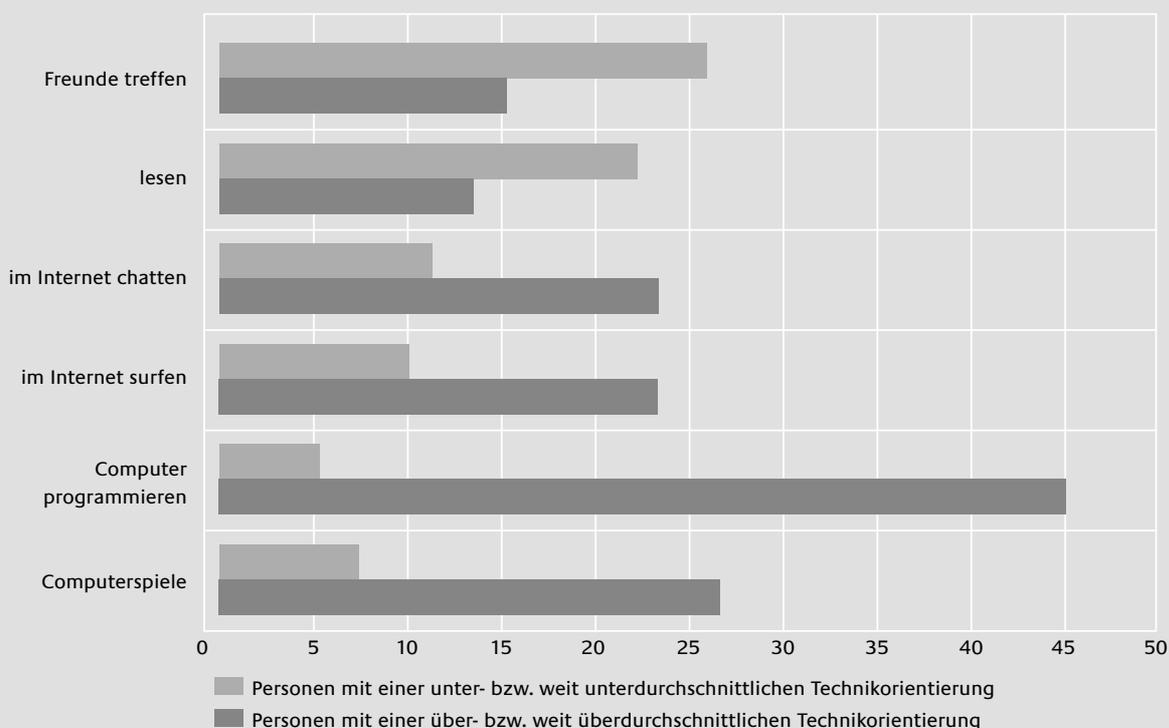
Umgekehrt verhält es sich bei den Aktivitäten „lesen“ und „Freunde treffen“. Diese wurden häufiger von Jugendlichen mit einer geringen Technikaffinität betrieben. Bei den übrigen elf Freizeitaktivitäten zeigten sich lediglich geringe Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit, mit der die Jugendlichen diese ausüben.

Neben den Freizeitinteressen ließen sich auch Zusammenhänge – wenn auch geringere als zwischen der Freizeit- und der Berufsorientierung – zwischen der Technikorientierung und der Präferenz von bestimmten Schulfächern finden. So korrelierten die Vorlieben für Mathematik, Physik, Technik/Werken und Informatik positiv mit einer berufsbezogenen Technikorientierung.

Festzuhalten bleibt, dass lediglich im technischen Bereich eine Stimmigkeit zwischen Berufs-, Freizeit- und schulischen Interessen besteht²⁶⁴): Wenn sich jemand in seiner Freizeit gerne mit Computern und dem Internet auseinandersetzt, wird er mit einer hohen Wahrscheinlichkeit einen Beruf anstreben, der ihm die Möglichkeit gibt, mit moderner Technik und häufig mit Computern zu arbeiten (Technikorientierung). Auch in Hinblick auf die Lieblingsfächer Mathematik, Physik, Technik/Werken und Informatik ließen sich Indizien finden, die für eine Vorprägung der späteren beruflichen Technikorientierung sprechen. Für alle weiteren beruflichen Orientierungen konnten wenn überhaupt, nur schwache Zusammenhänge mit bestimmten Freizeitorientierungen oder schulischen Interessen gefunden werden.

²⁶⁴) Weitergehende Analysen und Überlegungen zum Themenbereich Freizeit-, Schul- und Berufsorientierung finden sich bei Eberhard, Verena; Knauf, Marcus: Freizeit-, Schul- und Berufsorientierung von Jugendlichen. In: Zwischen „klingt ja toll!“ und „Wie sich das schon anhört!“ Berufe, ihre Bezeichnungen und ihr Image unter Jugendlichen. Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd [Hrsg.]. Bielefeld, W. Bertelsmann, in Vorbereitung.

Schaubild 25: Prozentualer Anteil der Personen mit über- bzw. weit überdurchschnittlicher Technikorientierung im Vergleich zu Personen mit unter- bzw. weit unterdurchschnittlicher Technikorientierung, die bestimmten Freizeitaktivitäten nachgehen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

3.5.5 Berufsorientierung von Mädchen und Jungen

In der beruflichen Bildung werden die Weichen für das berufliche Weiterkommen bereits mit der Auswahl des Ausbildungsberufs gestellt. Noch immer bestehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede beim Berufswahlverhalten und beim Übergang in den Beruf. Mädchen orientieren sich nach wie vor vielfach an herkömmlichen Rollenmustern und weniger an möglichen Aufstiegschancen oder an späteren Existenzgründungsmöglichkeiten. Die meisten Mädchen sehen für sich nur ein begrenztes Berufswahlspektrum. Insbesondere auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es immer wichtiger, das gesamte zur Verfügung stehende Ausbildungs- und Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen und so dem drohenden Fachkräftemangel rechtzeitig entgegenzuwirken. Bei der Berufswahlorientierung leisten vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit neben den Lehrerinnen und Lehrern der allgemein bildenden Schulen einen wesentlichen Beitrag, damit der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung oder in ein Studium für den überwiegend Teil der Schülerinnen und Schüler erfolgreich bewältigt wird.

Schulen und Wirtschaft engagieren sich bereits seit langem in gemeinsamen Initiativen für eine bessere Ausbildungsreife und Berufsorientierung von Jugendlichen. In der Arbeitsgruppe „Schule und Wirtschaft“ des zwischen Bundesregierung und Wirtschaft geschlossenen nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland wurde im Jahr 2006 zusammen mit der Kultusministerkonferenz der Länder ein Handlungsleitfaden für Schulen und Betriebe entwickelt, mit dem Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung im schulischen Alltag fest verankert werden können – möglichst praxisorientiert und in enger Kooperation mit Unternehmen sowie weiteren außerschulischen Partnern wie insbesondere Arbeitsagenturen, Kammern, Verbänden und Kommunen. Die Wirtschaft will dieses Engagement zusammen mit der Kultusministerkonferenz im Rahmen des Ausbildungspaktes dauerhaft verstärken. Der Handlungsleitfaden enthält Ideen und Vorschläge, die von der Netzwerkbildung, der Ausgestaltung der Kooperations- und Kommunikationsstrukturen über konkrete Inhalte und Methoden zur Konzeptgestaltung bis hin zur Etablierung eines Qualitätsmanagementsystems –

unterstützt durch Checklisten, Formulare und konkrete Beispiele reichen. Die Schulen und ihre Kooperationspartner können mit dem Material bestehende Verfahren anreichern oder neue Konzepte erarbeiten. Auf der Grundlage des Handlungspaketes werden einerseits die Schulen in die Lage versetzt, einen nachhaltigen Schulentwicklungsprozess zu fördern. Andererseits erhalten auch die Unternehmen Anregungen für ihre Personal- und Organisationsentwicklung.

Ausführliche Informationen zu dem Handlungsleitfaden einschließlich des Dokumentes selbst („Schule und Betriebe als Partner – Ein Handlungsleitfaden zur Stärkung der Berufsorientierung und Ausbildungsreife“) stehen bereit unter: www.ausbildungspakt-berufsorientierung.de.

„GIRLS' DAY – MÄDCHEN-ZUKUNFTSTAG“

Zum sechsten Mal in Folge wurde am 27. April 2006 der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag²⁶⁵) durchgeführt. Dieser Berufsorientierungstag für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 findet jährlich am vierten Donnerstag im April statt. Dabei informieren Unternehmen, Betriebe und Behörden, Hochschulen und Forschungszentren Mädchen über ein breites Spektrum von Ausbildungsberufen und Studiengängen in den Bereichen Handwerk, Technik, Informationstechnologie und Naturwissenschaften. Bei Mitmachaktionen und Experimenten, in Gesprächen und Betriebserkundungen können sich die Mädchen orientieren, Erfahrungen sammeln und Prioritäten setzen für ihre Praktikums-, Ausbildungs- und Studienfachwahl. Zudem können sie sich über Karriereoptionen und den Start in die Selbstständigkeit informieren. Mittel- und langfristig soll damit der Beschäftigungsanteil von Frauen in den Bereichen Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften angehoben werden.

Insgesamt wurden seit Beginn des Projekts (2001) knapp 25.000 Veranstaltungen für über 500.000 Mädchen gemeldet. Der Anteil der beteiligten Hauptschülerinnen ist in 2006 um drei Prozentpunkte auf 16,7% gestiegen. In 2006 konnte erneut ein Beteiligungsrekord mit über 7.000 Veranstaltungen erreicht werden. Auch eine qualitative Verbesserung wurde durch eine noch effektiveren Betreuung der Mädchen verzeichnet: Die Zahl der Teilnehmerinnen pro Veranstaltung sank von rund 18 in 2005 auf rund 17 in 2006.

Das weiterhin steigende Interesse und Engagement der Aktiven vor Ort ist ablesbar an der Zahl der regionalen Arbeitskreise, die um 15,7% von 267 auf 309 gestiegen ist. Zwölf Landeskoordinierungsstellen stehen vor allem für

bundeslandspezifische Fragen zur Verfügung. Die Bundesweite Koordinierungsstelle unterstützt die Umsetzung des Aktionstages mit zielgruppenspezifischen Informations- und Aktionsmaterialien, einem umfassenden interaktiven Internetportal sowie individuellen Beratungsangeboten für alle Beteiligten.

Nach sechs Jahren Girls' Day gibt es verstärkt Rückmeldungen ehemaliger Teilnehmerinnen, die sich nach dem Aktionstag für eine Ausbildung in einem technischen oder handwerklichen Beruf entschieden haben. Beispiele und Interviews mit diesen jungen Frauen finden sich unter der Rubrik ‚Porträts‘ auf der Website www.girls-day.de. Etwa jedes vierte Unternehmen, das 2006 die Fragebögen zurückschickte, erhielt nach seinen Girls' Day-Aktivitäten Bewerbungen von Mädchen um Praktika und Ausbildungsplätze. Die häufigste Begründung der Unternehmen, die keine Bewerbungen hatten, bezog sich darauf, dass die Bewerberinnen zu jung waren. Hier sind aufgrund der Altersstruktur in den nächsten Jahren Steigerungen zu erwarten.

Folgende Trends der letzten Jahre wurden auch 2006 bestätigt:

- Die Eigeninitiative der Mädchen steigt weiter: Im Jahr 2005 suchten und fanden 47,7% der Schülerinnen ihren Girls' Day-Platz selbst oder gemeinsam mit einer Freundin, 2006 waren es bereits 51,1%.
- Die Zahl der offenen Veranstaltungen, die in der Aktionslandkarte eingetragen wurden, stieg weiter an und stabilisiert sich bei jetzt 84,1% auf hohem Niveau.
- Die Akzeptanz des Girls' Day – Mädchen-Zukunftstags bei den Schülerinnen ist weiterhin sehr groß: Mit 91,2% ist die Beurteilung des Girls' Day mit gut oder sehr gut sogar noch etwas besser als im Vorjahr.

„LIZZYNET“ – ONLINE LERNEN INTERAKTIV

Die Informations-, Kommunikations- und Lernplattform für Mädchen und junge Frauen LizzyNet²⁶⁶) des Vereins „Schulen ans Netz“ stellt Mädchen einen eigenen, virtuellen Raum zur Verfügung, in dem sie sich selbstbestimmt unter Gleichgesinnten bewegen, kommunizieren und kreativ sein können. Die Umsetzung von innovativen Ideen durch die Bündelung bereits bestehender Online-Angebote für Mädchen gehört ebenso dazu, wie die Entwicklung von zielgruppengerechten E-Learning-Angeboten für Mädchen auf unterschiedlichen Bildungsniveaus. Ziel von LizzyNet ist Förderung von Mädchen und jungen Frauen bei ihrer Computernutzung und Internetgestaltung. Die Plattform gliedert sich in die vier Bereiche „magazine“ (Infor-

²⁶⁵) Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 3.3.1.6, Seite 237f; weitere Informationen unter www.girls-day.de.

²⁶⁶) Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 3.3.1.5, Seite 237; weitere Informationen unter: www.lizzynet.de.

mationsbereich), „community“ (Kommunikationsbereich), „knowhow“ (Lernbereich) und „Berufswelt“ (Info- und Lernbereich Beruf).

LizzyNet trägt in vielfältiger Weise zu einer beruflichen Orientierung von Mädchen bei. Im Bereich „Berufswelt“ sind beispielsweise allgemeine Informationen rund um Ausbildung und Beruf (wie z. B. zu Berufsbildern, Berufswahl, Qualifikation, Arbeitsmarkt) zentral abrufbar. Mittelfristig will LizzyNet so auch einen Beitrag zur Steigerung des Frauenanteils in technischen und insbesondere in IT-Berufen leisten.

Um Mädchen speziell bei ihrer Bewerbung für einen Praktikums- oder einen Ausbildungsplatz zu unterstützen, bietet LizzyNet ein eigenes Bewerbungstraining an. Im Rahmen dieses interaktiven Trainingsspiels haben Mädchen die Möglichkeit Informationen zu sammeln, ihr erworbenes Wissen zu überprüfen und eigene Bewerbungsentwürfe anzufertigen. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Formulierung von Anschreiben und Lebenslauf. Interessierte Mädchen können sich in einem virtuell dargestellten Vorstellungsgespräch erproben. Das Lizzy-Bewerbungstraining ist mit dem „Deutschen Multimedia Award 2006“ in der Kategorie „Interaktive Services“ ausgezeichnet worden.

Des Weiteren wurde eine neue Lernplattform für Pädagogen und Pädagoginnen sowie Lehrkräfte entwickelt, auf der das kooperative Lernen mit Mädchengruppen im Mittelpunkt steht: LizzyTraining. Inhaltlich orientiert sich dieses Angebot in engem Zusammenhang mit der Rubrik „Berufswelt“ an dem Thema Berufsorientierung. In der Probephase arbeiten auf LizzyTraining die Lehrkräfte des europäischen Pilotprojekts „comp@s – Berufsorientierung für Mädchen in Deutschland und Polen“. Ziel des Projektes ist Mädchen aus beiden Ländern berufliche Horizonte in Richtung zukunftsweisende Ausbildungswege aufzuzeigen. Die LizzyTraining kann für Recherchearbeiten zu den Themen Beruf und Ausbildung, für die (interkulturelle) Kommunikation, als virtueller Treffpunkt und für die Präsentation der Ergebnisse mittels selbst erstellter Homepages genutzt werden.

„NANO4GIRLS“

Unter dem Motto „Alles Nano? Klein anfangen und ganz groß rauskommen, Nano4girls!“ startete am 19. November 2005 der große Schnuppertag²⁶⁷⁾ für Schülerinnen der Klassen 8–13 im Heinz-Nixdorf-MuseumsForum in Paderborn. Innerhalb des Nano-Schnuppertages wurde konzeptionell das bewährte Prinzip des Girls' Days – Mädchen-Zukunftstag umgesetzt: In experimentell ausgerichteten

Workshops mit erfahrenen Universitätsprofessorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen lernten die 136 Teilnehmerinnen nach einer ersten grundlegenden und anwendungsorientierten Einführung über die Nanotechnologie u. a., was man alles durch ein Rastermikroskop erkennen kann, wie der Lotuseffekt entsteht, wie Nachrichten als Lichtimpulse durch Glasfasern geleitet werden und dass die Funktionsweise der Glühbirne eine veraltete Technologie darstellt.

Neben den experimentellen Workshops gab es Gelegenheit, Auszubildende sowie Berufsberater und Berufsberaterinnen auf der Berufsmesse gezielt nach Einstiegsmöglichkeiten in die Nanotechnologie zu befragen. Innerhalb eines „Future-Talks“ von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen konnten die Teilnehmerinnen hautnah und persönlich Details über die vielfältigen Möglichkeiten innerhalb dieses Tätigkeitsspektrums der Nanotechnologie erfahren. Die Evaluation der Veranstaltung ergab ein durchweg positives Echo: Hatten weniger als die Hälfte der Teilnehmerinnen vorher etwas mit Nano anzufangen gewusst, konnten sich nach der Veranstaltung mehr als drei Viertel vorstellen, hier beruflich zu arbeiten.

„NEUE WEGE FÜR JUNGS“

Wie bei Mädchen wird auch das Berufswahlverhalten von Jungen von tradierten Geschlechterrollenvorstellungen beeinflusst. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend startete daher 2005 das Modellprojekt²⁶⁸⁾ „Neue Wege für Jungs“, welches durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wird.

Das aufgebaute Netzwerk umfasst derzeit bundesweit 63 Initiativen, die zu den Themenschwerpunkten Berufswahl-orientierung, Rollenvorstellungen und Vermittlung von Sozialkompetenzen Angebote für Jungen bereitstellen und als Ansprechpartner für Interessierte vor Ort fungieren. Ziel ist, die Anzahl der regionalen Initiativen im Netzwerk kontinuierlich zu erhöhen.

Im Herbst 2006 startete die zweite Wettbewerbsrunde von „Fort-Schritte wagen!“. Schwerpunkte sind die Themen Flexibilisierung männlicher Rollenbilder und Ausbau sozialer Kompetenzen. Die zweite Runde des Wettbewerbs steht unter der Schirmherrschaft von Christoph Biemann (Moderator und Produzent der „Sendung mit der Maus“).

Anfang September 2006 wurde die neue Posterkampagne „Coole Jungs“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Poster spielen in leicht provozierender, jugendhafter Art und Weise mit Klischees und schaffen so Anlässe, mit Jungen – aber auch in gemischt geschlechtlichen Gruppen – über

²⁶⁷⁾ Weitere Informationen unter: www.nano4girls.de.

²⁶⁸⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 3.3.1.7, Seite 238f; weitere Informationen zu dem Projekt unter: www.neue-wege-fuer-jungs.de.

die Berufs- und Lebensplanung ins Gespräch zu kommen. Mit den Postern bietet das Projekt didaktisches Material für Lehrkräfte, soziale Fachkräfte, Berufsberatende, Fachkräfte der Jugendarbeit und Eltern an. Weitere Materialien sind kostenfrei online unter www.neue-wege-fuer-jungs.de zu bestellen.

Ein Fachbeirat, in dem Experten aus dem Bereich der Jugendhilfe, den Wohlfahrts- und Wirtschaftsverbänden sowie den Gewerkschaften, dem Bereich Wissenschaft und Forschung und der außerschulischen Männer- und Jungenarbeit bzw. Jungenforschung vertreten sind, unterstützt das bundesweite Service-Büro bei der Projektarbeit.

Während der Projektlaufzeit wurden folgende Veröffentlichungen herausgegeben: Im Oktober 2006 erschien eine Trendstudie zum Thema „Berufliche Perspektiven für Jungen und junge Männer mit geringer und mittlerer Qualifikation“ vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, im Februar 2007 die Expertise zum Thema „Neue Wege für Jungs?! – Ein geschlechtsbezogener Blick auf die Situation von Jungen im Übergang Schule-Beruf“ vom Forschungsinstitut Dissens e. V.

3.5.6 Existenzgründerinnen

POWER FÜR GRÜNDERINNEN

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat das Thema „Gründerinnen“ im Rahmen seiner Chancengleichheitspolitik zu einem Schwerpunkt seiner Politik gemacht. Dabei ist u. a. die Initiative „Power für Gründerinnen“ entstanden. Ziel ist es, durch ein Bündel verschiedener Maßnahmen Frauen zur Gründung von Unternehmen zu motivieren und dabei zu unterstützen. Die ersten Vorhaben dieser Initiative sind im Januar 2006 angelaufen, weitere sind in Vorbereitung.

Einen Schwerpunkt der geförderten Vorhaben bilden technologieorientierte Gründungen durch Frauen. Verschiedene Vorhaben entwickeln Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei Ausgründungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Es wird auch der Frage nachgegangen, wie das Potenzial von Frauen mit geistes- oder sozialwissenschaftlichen Abschlüssen für wissensbasierte Dienstleistungen unternehmerisch eingesetzt werden kann oder – allgemein gesehen – wo Frauen gründungsspezifische Qualifikationen erwerben und wie dieses ihre Erfolgsaussichten beeinflusst. Untersuchungen spezieller Zielgruppen (Migrantinnen, Existenzgründungen im ländlichen Raum, Unternehmensnachfolge) und Entwicklung entsprechender Handlungsempfehlungen/ Unterstützungsangebote sowie Ansätze zur Optimierung der institutionellen Förder- und Beratungspraxis für Existenzgründerinnen runden das Themenspektrum ab.

„BUNDESWEITE GRÜNDERINNENAGENTUR“

Kernstück der Initiative ist der Aufbau der bundesweiten Gründerinnenagentur²⁶⁹⁾ (bga), die von drei Bundesressorts (BMBF, BMFSFJ und BMWi) gefördert und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert wird. Als übergreifendes Kompetenzzentrum berät die bga Frauen über alle Branchen und Phasen der Existenzgründung und -festigung sowie im Hinblick auf Unternehmensnachfolgen. Dabei hat sie seit ihrer Gründung im Jahr 2004 ein umfassendes Netzwerk mit über 1.300 Experten aufgebaut, das sowohl Gründerinnen als auch den weiteren Zielgruppen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Forschung als Anlauf- und Kontaktstelle zur Verfügung steht. Unter ihrem Internetportal bündelt die bga u. a. Kontakte und Informationen zu Veranstaltungen, Studien, Beratungseinrichtungen und Netzwerken in ganz Deutschland. Eine Telefon-Hotline bietet persönliche Beratung für Gründerinnen und Unternehmerinnen. Mit Workshops und Veranstaltungsreihen stellt die bga den Know-How-Transfer zwischen den Multiplikatoren der Existenzgründungsförderung auf eine breite Basis.

In einer eigenen Publikationsreihe aus Faktenblättern, Berichten und Dokumentationen identifiziert die bga Forschungslücken und stellt die wichtigsten Fakten zum frauenspezifischen Gründungsgeschehen zusammen. Damit Frauen bei dem volkswirtschaftlich drängenden Thema der Unternehmensnachfolgen in Deutschland häufiger zum Zuge kommen, hat die bga unter dem Motto 'Nachfolge ist weiblich!' eine deutschlandweite Initiative angestoßen.

In der Informatik sowie bei technologieorientierten und wissensbasierten Unternehmensgründungen stecken für Unternehmerinnen noch sehr ausbaufähige Potenziale, von denen Frauen für eine erfolgreiche Selbstständigkeit profitieren können.²⁷⁰⁾ Weitere inhaltliche Schwerpunkte für Existenzgründungen von Frauen wurden im Wachstumsmarkt Gesundheit und in der Kreativwirtschaft (Musik, Theater, Kunst, Film und TV) sowie für Frauen in der Lebensmittelebene gesehen.

Seit August 2006 gibt es in allen Bundesländern bga-Regionalvertretungen.

²⁶⁹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 3.3.4, Seite 245f, weitere Informationen: www.gruenderinnenagentur.de.

²⁷⁰⁾ Weitere Informationen: Bundesweite Gründerinnenagentur (Hrsg.), 2. Expertinnen/Experten Workshop der bga: Technologieorientierte und wissensbasierte Unternehmensgründungen durch Frauen – Netzwerke, Spin-offs, Teamgründungen, März 2006.

„WOMEN EXIST“

Das vom BMBF geförderte Vorhaben WomenExist²⁷¹⁾ wendet sich an junge Frauen nach der Berufsausbildung, die als Beschäftigte in einem Betrieb eine Führungsposition anstreben oder in einer Existenzgründung eine Perspektive für ihre berufliche Entwicklung sehen. Zunächst wurde gemeinsam mit Experten aus Bildung und Wirtschaft ein neues Kompetenzprofil „Women-Entrepreneurship“ erarbeitet. Darauf aufbauend wurde ein E-Learning basiertes, multimediales Lernsystem WomenExist entwickelt. Hierbei geht es um die Vermittlung von unternehmerischen Kompetenzen, die innerhalb eines Unternehmens für Führungsaufgaben unverzichtbar sind und zugleich die Grundlage für eine erfolgreiche Existenzgründung bilden.

Die praxisnahe Entwicklung des Lernsystems wird unterstützt von einer Erprobungsgruppe Bremer Frauen, die aus verschiedenen Dienstleistungsberufen ihre Erfahrungen einbringen. Darüber hinaus sind Kooperationsbetriebe aus der Region insbesondere bei der Entwicklung und Gestaltung der betrieblichen Lernumfelder beteiligt.

3.6 Berufsbildungsforschung – Wissensmanagement

3.6.1 BMBF-Berufsbildungsforschungsinitiative

Zur Stärkung der Attraktivität des Berufsbildungssystems und zur Erhöhung der Integrationschancen von Jugendlichen beim Übergang in Ausbildung sowie in den Arbeitsmarkt wurden in 2006 neun Forschungsprojekte gestartet. Mit Blick auf die Komplexität der für die Berufsbildungspolitik entscheidungsrelevanten Determinanten haben diese Projekte die Aufgabe, erkenntnisgestützte Optionen für politische Entscheidungen aufzuzeigen.

Das Ziel aller Forschungsvorhaben ist es, Informationen, Daten und Vorschläge in Form von Expertisen und empirischen Untersuchungen für bildungspolitisches Handeln zu generieren. Somit stehen im Mittelpunkt dieser Initiative nicht die Entwicklung praxisnaher Instrumente und Lernmittel oder die Begleitung von Umsetzungsprozessen sowie die Evaluation von bestehenden BMBF-Programmen, sondern die Erzeugung von Forschungsergebnissen zur Unterstützung von innovativen bildungspolitischen Veränderungen.

Da sich diese Initiative als lernendes System versteht, welches sich kontinuierlich in seiner inhaltlichen Präzisierung an den bildungspolitischen Anforderungen orientiert, wird die zugrunde liegende Programmatik kontinuierlich auf bildungspolitische Relevanz und Aktualität überprüft. Dies schließt ein, dass sich eine Förderung immer auch nach unterschiedlichen Zielvorstellungen, Rahmenbe-

dingungen und Zeithorizonten ausrichtet.

Die Initiative zur Berufsbildungsforschung steht aktuell in direktem Kontext mit den bildungspolitischen Schwerpunkten, wie sie auch im Koalitionsvertrag formuliert sind. Dazu zählen

1. eine Erweiterung des Ausbildungsplatzangebotes mit Blick auf die demografische Entwicklung und eine fortlaufende Strukturverbesserung der Berufsausbildung;
2. die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen;
3. die praxisgerechte Modernisierung und Qualitätssicherung der Berufsbildung;
4. weitergehende Förderung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen sowie gering qualifizierten Erwachsenen

und

5. aktive Mitgestaltung der europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung.

Mit Blick auf diese Ziele wurden beispielsweise in 2006 folgende Forschungsthemen ausgeschrieben:

- Demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung (im speziellen auf Bildungsträger, Betriebe und Auszubildende)
- Untersuchung von Ausbildungspotentialen von Zeitarbeitsunternehmen
- Untersuchungen zum Rekrutierungsverhalten von Unternehmen in wissensintensiven Dienstleistungsbereichen und Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern
- Förderung der Qualitätssicherung in der Beruflichen Bildung
- Gutachten zur Systematisierung der Förderinstrumente in der Benachteiligtenförderung
- Expertise zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Berufsausbildung – Ansätze und Handlungsmöglichkeiten

3.6.2 Transfer- und Wissensmanagement in der Berufsbildung

Das Ziel, die Qualität der beruflichen Bildung durch Forschung, Entwicklung und Beratung zu verbessern, ist ein wichtiges Anliegen der verschiedenen Akteure der Berufsbildung. Um diesen Aufgaben gerecht werden zu können, spielt der schnelle Transfer zwischen Forschungsergebnissen, Praxiserfahrungen und Informationsbedürfnissen der Politik eine wesentliche Rolle. Techniken des Wissensmanagements zielen vor allem auf die Verbesserung des Wissenstransfers und setzen auf zwei Ebenen an:

²⁷¹⁾ Weitere Informationen: www.womenexist.de.

Verbesserter Informationszugang

Arbeitsergebnisse und bereits vorhandene Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung und -praxis werden transparenter und schneller zugänglich gemacht. Die Ergebnisse können so unmittelbar und zielgerichtet wieder in den wissenschaftlichen Diskurs und die Bildungspraxis zurückfließen.

Unterstützung von Netzwerken

Wissensbestände und unterschiedliche Akteure der Berufsbildung werden vernetzt. Auf diese Weise können das Know-how verschiedener Kompetenzbereiche besser genutzt und Synergien bei der Bearbeitung gleicher Problemstellungen erreicht werden. Doppelarbeiten und ineffiziente Umsetzungsprozesse werden so vermieden.

Ein Beispiel für einen Wissensmanagementansatz, der vor allem auf der ersten Ebene ansetzt, ist das Internetportal des Bundesinstituts für Berufsbildung. Unter www.bibb.de können u. a. die Arbeitsergebnisse des BIBB komfortabel recherchiert werden. Der Datenbestand umfasst derzeit ca. 21.000 Dokumente, die jährlich von 1,68 Millionen Besuchern abgefragt werden. Das im nachfolgenden Kapitel vorgestellte „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ vereint beide oben genannten Ansätze in einem deutschlandweiten Wissensmanagement für die Berufsbildungsforschung.

3.6.3 Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)

Ein Wissensmanagement für die gesamte deutsche Berufsbildungsforschung hat das Projekt „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ (KIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) aufgebaut (www.kibb.de).²⁷²⁾ Dabei werden drei Zielsetzungen verfolgt:

Fachgerechte Beantwortung von Anfragen

Ein Ziel von KIBB ist es, Anfragen zur beruflichen Bildung aus dem registrierten Nutzerkreis von Verwaltung und Politik zu bearbeiten und die Antworten im KIBB-Portal zugänglich zu machen. Die Anfragen werden von dem Mitarbeiter-Team des KIBB aufgenommen und in einem mit dem Nutzer abgestimmten Zeitrahmen beantwortet. Bei Bedarf arbeitet KIBB dabei mit Experten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) oder anderer Einrichtungen zusammen, um sicherzustellen, dass die Antworten stets den neuesten Stand der Forschung widerspiegeln. Die Anfragen und Antworten sind im sogenannten „Anfragenmodul“ unter <http://www.kibb.de/rd/anfrage.html> nachzulesen.

Bereitstellung von Wissensbeständen der Berufsbildungsforschung im KIBB-Portal

Parallel zur Beantwortung von Expertenfragen hat KIBB ein Portal zur Beruflichen Bildung aufgebaut, das ausgewählte Ergebnisse der deutschen Berufsbildungsforschung präsentiert. Seit Juli 2004 können interessierte Nutzer hier über die Anfragenbearbeitung hinaus eigenständig Recherchen vornehmen. Als Zugang zu den Informationen im Portal dient die Wissenslandkarte, in der aktuell über 850 Projekte aus der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN) enthalten sind. Sie ermöglicht den Nutzern, die verschiedenen Wissensgebiete der Berufsbildungsforschung von einem zentralen Punkt aus zu erschließen und Informationen zu aktuellen Themen und Forschungsprojekten abzufragen. Darüber hinaus sind über 40 Informationssysteme zu ausgewählten Aspekten der Berufsbildung in der Wissenslandkarte vernetzt.

Neben der Integration und Vernetzung bereits existierender Datenbanken und Informationssysteme besteht eine weitere Aufgabe von KIBB darin, neue Informationsangebote aufzubauen. Dazu hat KIBB den Online-Gang der vom BMBF finanzierten „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“ (LDBB) unterstützt, die in Zusammenarbeit mit der AGBFN entwickelt wurde. Über eine spezielle Schnittstelle werden zu allen Projekten in der Wissenslandkarte automatisch passende Literaturangaben aus der LDBB eingebunden. Dieses Vorgehen wird außerdem bereits erfolgreich für die Anzeige der Modellversuche aus der BIBB-Modellversuchsdatenbank angewendet. Nach dem selben Prinzip ist auch die „Modellversuchsdatenbank Berufliche Schulen“, deren Ausbau am Institut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB München) KIBB finanziell unterstützt hat, an das KIBB-Portal angebunden worden. Des Weiteren hat KIBB ein Online-Befragungssystem „Expertenmonitor Berufliche Bildung“ entwickelt, das nun dem BIBB als Forschungsinstrument zur Verfügung steht.

Als alternativer Zugang zur Wissenslandkarte entwickelt KIBB eine Metasuchmaschine für das Portal. Dieser Suchmaschine liegt u. a. ein Klassifizierungssystem zu Grunde, das speziell für KIBB erarbeitet wurde und auch bei der Vernetzung von Datenbanken Anwendung findet. Der Ankündigungsbereich des Portals enthält Neuigkeiten aus verschiedenen Rubriken wie z. B. Veranstaltungen, Ausschreibungen und Wettbewerbe und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Ein wichtiger Schritt zur Zusammenführung der verschiedenen Wissensmanagement-Ansätze im BIBB war die Angleichung der beiden Portale www.bibb.de und www.kibb.de. Analog zur Überarbeitung des BIBB-Portals wurde das KIBB-Portal ebenfalls einer kompletten Überarbeitung unterzogen, die sowohl die Anforderungen der

²⁷²⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 2.9, Seite 119–120.

Barrierefreiheit berücksichtigt als auch die Angleichung der Portale im Hinblick auf Navigation und Layout. Die Ähnlichkeit der beiden Portale soll den Nutzern die Orientierung und somit den Zugang zu den Informationen erleichtern.

Förderung des Wissenstransfers in der Forschungscommunity

Um den Informationsaustausch zwischen den Akteuren der deutschen Berufsbildungsforschung, die sich in der AG BFN zusammengeschlossen haben, zu fördern, stellt KIBB mit dem Portal eine Präsentations- und Kommunikationsplattform zur Verfügung. Alle Mitgliedsinstitutionen der AG BFN sind mit ihren Kontaktdaten im „Community-Bereich“ vertreten. Darüber hinaus können aktuelle Ankündigungen der AG BFN eingesehen und Materialien zu wissenschaftlichen Tagungen und Veranstaltungen heruntergeladen werden.

Einen wesentlichen Schritt zur Förderung des wissenschaftlichen Diskurses stellt die Integration von über 500 Projekten der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft sowie von jeweils über 20 Projekten des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung in Nürnberg und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in die KIBB-Wissenslandkarte dar. Auf diese Weise werden erstmalig Wissensbestände verschiedener Institutionen der Berufsbildungsforschung von einem Punkt aus zugänglich gemacht. Über den Fortschritt der KIBB-Aktivitäten sind unter folgender Adresse Informationen abrufbar <http://www.kibb.de/rd/wlk8012.htm>.

4. Berufliche Weiterbildung

4.1 Quantitative Entwicklung

Inhaltliche Schwerpunkte – Zusammenfassung –

Gemäß des § 86 des Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung gesetzlich verpflichtet, jährlich der Bundesregierung den Berufsbildungsbericht vorzulegen, der die Entwicklungen in der beruflichen Bildung beschreibt. § 86 Abs. 1 Satz 3 bzw. des Abs. 2 BBiG verdeutlichen, dass es dabei die wesentliche politische Funktion des Berufsbildungsbericht darstellt, Vorschläge zur Sicherung eines regional und sektorial ausreichenden Angebot an (betrieblichen) Ausbildungsplätzen zu identifizieren bzw. generell über die Entwicklung der Vertragszahlen und die Situation am Ausbildungsmarkt zu berichten.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, des vielfältigen strukturellen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft lässt sich der Begriff „Berufliche Bildung“ längst nicht mehr nur auf die berufliche Erstausbildung begrenzen. Weiterbildung wird zu einem zunehmend integralen Bestandteil der Bildung bzw. der beruflichen Bildung. Die Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung sichert zugleich die Wettbewerbsfähigkeit der beruflichen Bildung gegenüber anderen Bildungsbereichen, einschließlich gegenüber dem tertiären Sektor und sichert Karriereperspektiven. Gleichzeitig wächst das Bewusstsein, dass für die Verwirklichung eines bildungspolitisch und gesellschaftlich bewusst mitgetragenen Ansatzes des „lebenslangen Lernens“ auch tatsächlich lernfördernde Rahmenbedingungen sowohl im Erwerbsleben als auch im sozialen Umfeld der Individuen geboten werden müssen.

Der Bericht „Bildung in Deutschland“ 2006 des Konsortiums Bildungsberichterstattung hat allerdings auch aufgezeigt, dass zwischen der erkannten Notwendigkeit und Bedeutung von lebenslangen Lernen und Weiterbildung auf der einen Seite und der quantitativen Entwicklung der individuellen Teilnahme an Weiterbildung auf der anderen Seite Widersprüche gibt und die individuelle Teilnahme seit 1997 (gemäß Messung im Berichtssystem Weiterbildung (BSW)) zurückgeht. Diese Entwicklung könnte jedoch ein Indiz dafür sein, dass gerade im Bereich des Lebenslangen Lernens informelles Lernen gegenüber formalen Angeboten an Stellenwert gewinnt und dies insoweit ein Hinweis auf die gerade in diesem Kontext vielfältigen dynamischen Prozesse darstellt.

So ist als Ergebnis eine Expertenanhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung vom 29. Januar 2007 festzuhalten, dass Angebote zur beruflichen Weiterbildung besser auf die Bedürfnisse der Menschen abgestimmt werden müssen, um

Akzeptanz entfalten zu können. Zudem gelte es, differenzierte Angebote und Handlungsoptionen anzubieten, da sich die Zielgruppen im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen als ausgesprochen heterogen darstellen, mit der Bandbreite von Schulabbrechern/Schulabbrecherinnen oder Geringqualifizierten bis hin zur Ebene der betrieblichen Führungskräfte.

Die Bedeutung des Themenkomplex Weiterbildung aufgreifend hat das BMBF in 2006 neben dem Innovationskreis berufliche Bildung ein vergleichbares Gremium für den Bereich Weiterbildung berufen (siehe hierzu auch unter **Kapitel 4.4.4**).

Die ausgesprochene Bedeutung der beruflichen Weiterbildung und die zunehmende Vielfalt in dem Bereich kommt in einer Reihe von Aktivitäten auf dem Feld Forschung, Entwicklung, Förderung, und Qualitätssicherung zum Ausdruck. Die quantitativen Entwicklungen werden ebenso dargestellt, wie Entwicklungslinien aufgezeigt und Aspekte der Qualitätssicherung herausgearbeitet. Innovationen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung als Teil des lebensbegleitenden Lernens werden aufgegriffen und die Weiterbildung an Hochschulen thematisiert. Darüber wird in sechs Abschnitten berichtet.

Im Abschnitt „Quantitative Entwicklung“ werden Ergebnisse aus den in der Fortbildungsstatistik festgehaltenen Fortbildungsprüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) dargestellt, und die Entwicklung der Anzahl der Prüfungsabsolventen nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht erläutert. Im weiteren wird die Weiterentwicklung eines E-Learning-Dokumentationssystems zur Förderung netzgestützter Weiterbildungsmaßnahmen dargestellt, dabei werden Aspekte der Barrierefreiheit, Zertifizierung nach DIN-Normen beleuchtet und über weitere bestehende Weiterbildungsdatenbanken referiert. Daten aus den BIBB-Erhebungen zur freiwilligen Fernunterrichtsstatistik des Statistischen Bundesamtes für 2005 werden erläutert, dabei erfolgt eine differenzierte Darstellung der Anbieter und Angebote, der Teilnehmenden nach Geschlecht, Alter und Fächerauswahl bzw. Themengebiete, den Anbietern und Angeboten von Fernlehrgängen, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen und den absolvierten Ausbilder- und Meistereignungsprüfungen. Den Abschluss bilden Ausführungen zur Bedeutung der Ausbildungsberater und Ausbildungsberaterinnen in den Ausbildungsstätten zur Sicherstellung und Förderung der betrieblichen Bildung und zu den Erfahrungen mit dem Einsatz von Bildungsgutscheinen in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung aus der Sicht der Weiterbildungsanbieter.

In dem Abschnitt „Entwicklung der geregelten Weiterbildung“ werden die aktuellen Entwicklungen und Ergebnisse zu einzelnen Ordnungsvorhaben dargestellt, u. a. für

den Logistikbereich und die Neuerungen bei der Fortbildung des Handelsassistenten/der Handelsassistentin.

Im Abschnitt „Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“ werden die Ergebnisse der Weiterbildungsanbieterbefragung erläutert.

Im Kontext „Förderung von Innovationen in der beruflichen Weiterbildung“ werden vertiefende Resultate zum Themenkomplex Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit auf der Basis eines Projektes vorgestellt und die Ergebnisse der Auslobung des Weiterbildungs-Innovationspreises 2006 des BIBB unterbreitet.

Im Abschnitt „Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen“ werden verschiedene Qualifizierungskonzepte zur Förderung von An- und Ungelernten, nachträglich einen Berufsabschluss zu erreichen, vorgestellt. Darüber hinaus wird ein multimedial aufbereitetes Trainingskonzept zur Reflexion von Erfahrungswissen in Veränderungsprozessen erläutert. Die Weiterbildungsmaßnahme basiert auf der Methode der Reflexionswerkstatt.

Der sechste Abschnitt enthält grundlegende Aussagen zum BMBF – Förderprogramm „Weiterbildung an Hochschulen“.

4.1.1 Quantitative Entwicklung – SGB III und SGB II – geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2006 traten 245.464 Personen in eine berufliche Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch II und III ein (vgl. **Übersicht 87**). Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Zuwachs von gut 86%. Mit 172.036 Teilnehmern und Teilnehmerinnen kamen über zwei Drittel aus den alten Ländern, ein Drittel (73.428 Personen) aus den neuen Ländern. Der Frauenanteil lag bundesweit bei 44%.

17.204 Personen (7%) haben eine Maßnahme begonnen, die zu einem Berufsbildungsabschluss führt (vgl. **Übersicht 88**). Im Vergleich zum Jahr 2005 sind die Eintritte um 8,5% angestiegen. Maßnahmen, die zu einem Berufsbildungsabschluss führen, wurden zu 43,7% von Frauen und 56,3% von Männern besucht. Zwischen den neuen und den alten Ländern ergeben sich dabei nur geringe Unterschiede. In den neuen Ländern nahmen 45,1% Frauen und 54,9% Männer an einer solchen Weiterbildungsmaßnahme teil, in den alten Ländern waren es 43% Frauen und 57% Männer. Mit 12.428 Personen war eine überwiegende Mehrheit der Maßnahmeteilnehmer und -teilnehmerinnen (72,2%) vorher arbeitslos (alte Länder 69,9%, neue Länder 76,8%).

Übersicht 87: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestände an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II in den Jahren 2003 bis 2006

Region ¹⁾	Geschlecht	Eintritte			
		2003	2004	2005	2006 ²⁾
		Anzahl			
Bundesgebiet	Gesamt	254.718	185.041	131.521	245.464
	davon Männer	137.128	103.266	77.527	138.499
	davon Frauen	117.590	81.775	53.994	106.965
Alte Länder	Gesamt	161.042	123.952	91.096	172.036
	davon Männer	83.633	66.466	51.953	95.032
	davon Frauen	77.409	57.486	39.143	77.004
Neue Länder	Gesamt	93.676	61.089	40.425	73.428
	davon Männer	53.495	36.800	25.574	43.467
	davon Frauen	40.181	24.289	14.851	29.961
Region ¹⁾	Geschlecht	Bestand			
		2003	2004	2005	2006 ²⁾
		Anzahl			
Bundesgebiet	Gesamt	259.922	184.418	114.350	118.790
	davon Männer	124.831	88.228	54.607	61.176
	davon Frauen	135.092	96.189	59.743	57.614
Alte Länder	Gesamt	161.404	121.239	76.157	81.390
	davon Männer	74.738	55.750	35.365	41.455
	davon Frauen	86.666	65.489	40.792	39.935
Neue Länder	Gesamt	98.518	63.178	38.193	37.400
	davon Männer	50.093	32.478	19.242	19.721
	davon Frauen	48.425	30.700	18.951	17.679

¹⁾ Ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger.

²⁾ Daten zu 2006 sind vorläufig.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA).

Übersicht 88: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und SGB II mit Abschluß eines anerkannten Ausbildungsberufes im Jahr 2006 nach ausgewählten Merkmalen

	2006 ¹⁾²⁾				
	Bundesgebiet	Alte Länder	Anteil an alten Ländern gesamt	Neue Länder	Anteil an neuen Ländern gesamt
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Gesamt	17.204	11.340	100,00	5.864	100,00
Geschlecht					
davon Männer	9.680	6.460	56,97	3.220	54,91
davon Frauen	7.524	4.880	43,03	2.644	45,09
Alter					
davon unter 18 Jahre	12	10	0,09	2	0,03
davon 18–19 Jahre	202	146	1,29	56	0,95
davon 20–24 Jahre	2.848	1.714	15,11	1.134	19,34
davon 25–29 Jahre	5.338	3.332	29,38	2.006	34,21
davon 30–34 Jahre	3.454	2.370	20,90	1.084	18,49
davon 35–39 Jahre	2.551	1.802	15,89	749	12,77
davon 40–44 Jahre	1.705	1.193	10,52	512	8,73
davon 45–49 Jahre	769	561	4,95	208	3,55
davon 50–54 Jahre	272	179	1,58	93	1,59
davon 55 Jahre und älter	53	33	0,29	20	0,34
Arbeitslosigkeit					
vorher arbeitslos	12.428	7.922	69,86	4.506	76,84
darunter langzeitarbeitslos	3.773	2.471	21,79	1.302	22,20

¹⁾ Ohne Förderinformationen für die zugelassenen kommunalen Träger.
²⁾ Daten zu 2006 sind vorläufig.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA).

Ein Fünftel (3.773 Personen, 21,9%) waren sogar ein Jahr oder länger ohne Arbeit (alte Länder: 21,8%, neue Länder 22,2%), bevor sie die Weiterbildung mit Ziel Berufsabschluss begonnen haben. 3.062 Maßnahmeteilnehmer und -teilnehmerinnen waren Jugendliche unter 25 Jahren. Das entspricht einem Anteil von rd. 17,8% an allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen. 18,3% der Teilnehmer und Teilnehmerinnen war über 40 Jahre alt.

4.1.2 Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung

Anfang 2003 wurden im Rahmen des Ersten und Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Bildungsgutscheine für die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung (FbW) eingeführt. Von diesem neuen Steuerungsinstrument wurden Steigerungen der Effektivität und der Qualität von Weiterbildungsangeboten erwartet, weil es die Eigenverantwortung potenzieller Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer und den Wettbewerb zwischen Bildungsträgern erhöhen sollte. Weiterbildungsanbieter und ihre Verbände sowie Gewerkschaften befürchteten hingegen einen massiven Abbau öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung und den Rückgang des Staates aus diesem Teil der Arbeitsmarktpolitik.

Die Vergabe von Bildungsgutscheinen ermöglicht es den geförderten Personen, zwischen verschiedenen zugelassenen Angeboten und Bildungsträgern zu wählen. Die Zulassung von Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsanbietern erfolgt nach einheitlichen Qualitätsstandards durch anerkannte fachkundige Stellen.

Die Erfahrungen von Weiterbildungsanbietern mit dem Instrument 'Bildungsgutschein' wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung in einem Forschungsprojekt untersucht, dass im Jahr 2006 abgeschlossen wurde.²⁷⁴⁾ Die zentralen Forschungsfragen des Projekts richteten sich auf Entwicklungen, die durch die Einführung des Bildungsgutscheins und die Neuausrichtung der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit bei der öffentlich geförderten Weiterbildung angestoßen und ausgelöst worden sind. Dabei ging es im Wesentlichen um folgende Aspekte: Erfahrungen und Handlungsstrategien von Weiterbildungsanbietern, deren Sicht auf Arbeitsverwaltung und Inhaber/innen von Bildungsgutscheinen, um die Auswirkungen auf die Weiterbildungslandschaft und das Weiterbildungsangebot sowie um Qualitätsfragen.

²⁷⁴⁾ Siehe Abschlussbericht unter:
http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_35101.pdf.

Mit der Umsetzung der Hartz-Reformen wurden die Arbeitsagenturen strategisch neu ausgerichtet und reorganisiert, mit vielfältigen Auswirkungen auf die Förderung beruflicher Weiterbildung. Mit dem Aufbau der Kundenzentren ging der Wegfall der bis dahin für die Bewilligung von Weiterbildungen zuständigen Arbeitsberater einher, sowie die Unterteilung der Arbeitslosen in Kundengruppen mit entsprechend differenziertem Unterstützungsangebot. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung wurde zu einem vermittlungsunterstützenden Instrument; sozial- und bildungspolitische Aspekte sind dem Vermittlungsziel nachgeordnet. Auch die Aufspaltung der gesetzlichen Regelung zur Betreuung Arbeitsloser in die zwei Rechtskreise SGB III und SGB II hatte Auswirkungen auf die Gewährung eines Bildungsgutscheins. Diese Entwicklungen führten zum starken Rückgang der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit. Zwischen 2002 und 2005 sank der Zugang zu FbW im Jahresschnitt von über 454.699 auf 131.521.²⁷⁵⁾ Das Segment der Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen, die nach wie vor über Ausschreibungen vergeben werden, wurde im Zuge der Reform jedoch ausgebaut. Mit der Einführung des Bildungsgutscheins und der Veränderung der Maßnahmestruktur hat sich die Struktur der Teilnehmenden an öffentlich geförderter Weiterbildung geändert. Der Anteil der Älteren und Langzeitarbeitslosen unter den geförderten Weiterbildungsteilnehmenden ist deutlich zurückgegangen; insbesondere in den neuen Ländern wurde FbW stark reduziert.²⁷⁶⁾

Auf die Weiterbildungsanbieter hatte die Einführung des Bildungsgutscheins unmittelbare Auswirkungen, die sich in Umsatzrückgang, häufig verbunden mit Personalabbau, Veränderung der Angebotsstruktur und neue Kooperationsbeziehungen am Markt niederschlagen. Der Aufwand für die Gewinnung von Teilnehmenden hat durch den Bildungsgutschein stark zugenommen. Zum einen müssen Weiterbildungsanbieter nun ihre Angebote so platzieren, dass sie mit Bildungsgutscheininhabern in Kontakt kommen. Zum anderen hat sich der Informations- und Beratungsbedarf potenzieller Teilnehmender qualitativ und quantitativ erhöht.

Aus Sicht der Weiterbildungsanbieter haben die organisatorischen Umstellungen und damit verbundene Probleme und Unklarheiten in der BA und den Arbeitsagenturen, bei den Arbeitsgemeinschaften der Agenturen und der Kommunen (ARGEn) und den optierenden Kommunen den

Prozess der Einführung des Bildungsgutscheins erschwert. Auch über die nun erfolgte Implementationsphase hinaus werden einige Aspekte der Reform kritisch betrachtet. Insbesondere wird angezweifelt, ob es bei weiterhin auf abgesenkten Niveau stagnierendem Fördervolumen gelingen wird, bundesweit ein ausreichendes und qualitativ hochwertiges Angebot von Weiterbildung aufrecht zu erhalten.

4.1.3 Fortbildungsprüfungsstatistik

Im Folgenden werden Ergebnisse der Fortbildungsprüfungsstatistik dargestellt, die im Rahmen der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erfasst werden. Diese Statistik umfasst die bei den zuständigen Stellen abgelegten Fortbildungsprüfungen (§§ 53 und 54 BBiG bzw. § 42 HwO). Fortbildungsprüfungen setzen in der Regel einen Berufsbildungsabschluss und eine Mindestdauer praktischer Berufstätigkeit voraus.

Die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fortbildungsprüfungen der Kammern hat sich nach den deutlichen Rückgängen zwischen 1992 und 2002 seitdem stabilisiert und liegt nahezu auf dem Niveau des Vorjahres. Insgesamt unterzogen sich 125.073 Personen im Jahr 2005 solchen Prüfungen (-101 bzw. -0,1% Rückgang zu 2004). Von den knapp über einhunderttausend bestandenen Prüfungen (100.280) entfielen dabei etwas mehr als zwei Drittel auf Männer (vgl. **Übersicht 89**).

Nach der markanten Abnahme bei den Fortbildungsprüfungen im Jahr 2004 gegenüber 2003 in den neuen Ländern (-17,9%), sind im Jahr 2005 die Veränderungen im Vorjahresvergleich zwischen den alten und den neuen Ländern eher gering (vgl. **Übersicht 90**). Bei insgesamt leicht steigender Teilnehmerzahl in Westdeutschland (+0,3%, von 103.721 Prüfungen im Jahr 2004 auf 104.021 in 2005) und rückläufiger Entwicklung im Osten Deutschlands (-1,9%, von 21.453 im Jahr 2004 auf 21.052 in 2005), zeigen sich jedoch in einzelnen Ländern durchaus auch größere Abweichungen. Deutliche Veränderungen bei den Teilnahmen (+/- fünf Prozent) errechnen sich demnach für Hamburg (+17,5%) oder Rheinland-Pfalz (+11,1%) daneben stehen Rückgänge in Sachsen-Anhalt (-21,6%), Hessen (-12,3%), Mecklenburg-Vorpommern (-11,7%) und Berlin (-9,9%) aber auch Zunahmen in Thüringen (20,4%) und Sachsen (2,5%). In längerfristiger Perspektive (vgl. **Übersicht 90**) wird für Ostdeutschland ein stärkerer Rückgang der Prüfungen seit dem Jahr 2000 sichtbar.

Differenziert nach Ausbildungsbereichen fanden rund 90% aller Fortbildungsprüfungen in den beiden Bereichen Industrie und Handel (53%) sowie Handwerk (38%) statt. Bundesweit gingen die Teilnehmerzahlen im Jahr 2005 gegenüber 2004 vor allem in den prüfungsschwächeren Bereichen Landwirtschaft (-17,2%), Hauswirtschaft (-13,9%) und Öffentlicher Dienst (-8,5%) deutlich zurück (vgl.

²⁷⁵⁾ Quelle: download von <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/f.html>: Zeitreihen Förderung Bestand monatlich und Zeitreihen Förderung Zugang monatlich, jeweils Stand 26. Juni 2006

²⁷⁶⁾ Vgl.: IZA, DIW, Infas: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Bericht Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. 2005.

Übersicht 89: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2005

	Teilnehmer/Teilnehmerinnen			Bestandene Prüfungen		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
	Anzahl					
Fortbildungsprüfungen insgesamt¹⁾						
1992	171.135	110.918	60.217	132.424	90.027	42.397
2000	131.206	83.077	48.129	107.077	69.532	37.545
2002	127.628	81.328	46.300	106.104	69.539	36.565
2003	125.534	79.428	46.106	103.137	67.467	35.670
2004	125.174	80.813	44.361	100.950	67.411	33.539
2005	125.073	81.515	43.558	100.280	67.581	32.699
Industrie und Handel insgesamt						
1992	81.313	40.786	40.527	58.802	33.440	25.362
2000	65.211	36.181	29.030	49.049	28.074	20.975
2002	61.429	34.613	26.816	45.625	26.404	19.221
2003	62.652	35.305	27.347	45.089	26.350	18.739
2004	65.214	37.918	27.296	45.663	27.476	18.187
2005	66.823	39.490	27.333	46.645	28.466	18.179
darunter:						
Fachkauffleute – Industrie und Handel						
1992	9.875	4.287	5.588	7.341	3.277	4.064
2000	12.878	4.227	8.651	8.037	2.757	5.280
2002	12.522	4.074	8.448	8.052	2.683	5.369
2003	13.252	4.191	9.061	8.229	2.752	5.477
2004	13.839	4.525	9.314	8.225	2.749	5.476
2005	14.685	4.681	10.004	8.620	2.752	5.868
Fachwirte – Industrie und Handel						
1992	13.366	7.493	5.873	9.833	5.750	4.083
2000	17.241	9.215	8.026	12.823	6.801	6.022
2002	16.348	8.923	7.425	11.482	6.299	5.183
2003	16.627	8.887	7.740	11.352	6.103	5.249
2004	18.302	9.693	8.609	12.165	6.502	5.663
2005	17.433	9.091	8.342	11.712	6.186	5.526
Industriemeister						
1992	17.921	17.630	291	15.534	15.281	253
2000	10.555	10.340	215	8.842	8.651	191
2002	9.342	9.125	217	7.818	7.642	176
2003	8.835	8.634	201	7.370	7.210	160
2004	9.376	9.125	251	7.703	750	203
2005	9.757	9.504	253	7.760	7.569	191
Handwerk insgesamt						
1992	80.724	65.251	15.473	65.805	52.404	13.401
2000	55.912	43.288	12.624	49.759	38.550	11.209
2002	54.181	42.538	11.643	50.505	39.815	10.690
2003	51.361	40.320	11.041	48.348	38.088	10.260
2004	48.801	39.081	9.720	46.124	36.922	9.202
2005	47.737	38.480	9.257	44.942	36.251	8.691
darunter:						
Handwerksmeister						
1992	57.119	51.093	6.026	44.405	39.519	4.886
2000	33.291	29.009	4.282	29.714	25.735	3.979
2002	27.328	23.398	3.930	26.674	22.825	3.849
2003	26.495	22.409	4.086	26.107	22.049	4.058
2004	23.497	19.859	3.638	23.242	19.634	3.608
2005	22.133	18.323	3.810	21.930	18.148	3.782

noch Übersicht 89: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2005

	Teilnehmer/Teilnehmerinnen			Bestandene Prüfungen		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
	Anzahl					
Freie Berufe insgesamt						
1992	1.388	203	1.185	1.135	151	984
2000	4.652	666	3.986	3.696	403	3.293
2002	4.848	632	4.216	3.894	360	3.534
2003	4.830	535	4.295	4.054	330	3.724
2004	4.853	559	4.294	3.882	300	3.582
2005	4.989	643	4.346	3.965	398	3.567
Öffentlicher Dienst insgesamt						
1992	2.566	1.402	1.164	2.396	1.282	1.114
2000	2.133	885	1.248	1.915	784	1.131
2002	3.973	1.468	2.505	3.499	1.247	2.252
2003	3.563	1.307	2.256	3.192	1.157	2.035
2004	3.270	1.257	2.013	2.889	1.088	1.801
2005	2.991	1.270	1.721	2.694	1.130	1.564
Landwirtschaft insgesamt						
1992	4.111	3.259	852	3.483	2.738	745
2000	2.577	2.053	524	2.143	1.717	426
2002	2.560	2.075	485	2.127	1.712	415
2003	2.445	1.957	488	1.962	1.541	421
2004	2.430	1.992	438	2.004	1.623	381
2005	2.011	1.627	384	1.667	1.333	334
Hauswirtschaft insgesamt						
1992	1.020	4	1.016	795	4	791
2000	721	4	717	515	4	511
2002	637	2	635	454	1	453
2003	683	4	679	492	1	491
2004	606	6	606	388	2	386
2005	522	5	606	367	3	364

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 97, S. 253f.

*) Einschließlich 13 Fortbildungsprüfungen (davon 8 bestanden) in der Seeschifffahrt für das Jahr 1992.

Übersicht 90: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen, neue und alte Länder

Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 2005	Teilnehmer/Teilnehmerinnen 2005, absolut		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
	Anzahl		
Fortbildungsprüfungen insgesamt	125.073	104.021	21.052
Industrie und Handel insgesamt	66.823	55.535	11.288
Handwerk insgesamt	47.737	39.959	7.778
Freie Berufe insgesamt	4.989	4.072	917
Öffentlicher Dienst insgesamt	2.991	2.299	692
Landwirtschaft insgesamt	2.011	1.685	326
Hauswirtschaft insgesamt	522	471	51
Fortbildungsprüfungen nach Bereichen, Veränderungsrate 2005 zu 2004	prozentuale Veränderung zur Basis 2004		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
	Prozent		
Fortbildungsprüfungen insgesamt	-0,1	0,3	-1,9
Industrie und Handel insgesamt	2,5	2,7	1,4
Handwerk insgesamt	-2,2	-1,9	-3,7
Freie Berufe insgesamt	2,8	-0,7	21,6
Öffentlicher Dienst insgesamt	-8,5	2,3	-32,3
Landwirtschaft insgesamt	-17,2	-16,3	-21,8
Hauswirtschaft insgesamt	-13,9	-15,1	0,0
Fortbildungsprüfungen insgesamt, jährliche Veränderungsrate (Basisjahr 1992)	prozentuale Veränderung jeweils im Vergleich zu 1992		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
	Prozent		
1993	0,0	-1,3	5,9
1994	-4,4	-5,7	1,6
1995	-6,9	-8,8	1,9
1996	-10,6	-13,3	1,7
1997	-13,6	-16,4	-0,6
1998	-16,9	-18,7	-8,8
1999	-17,0	-20,0	-2,8
2000	-23,3	-25,8	-11,8
2001	-25,7	-28,5	-12,5
2002	-25,4	-28,0	-13,2
2003	-26,7	-29,4	-13,7
2004	-26,9	-26,4	-29,1
2005	-26,9	-26,2	-30,4

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berufsbildungsstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 90). Insgesamt verläuft das Auf und Ab in den Bereichen in den alten und neuen Ländern nicht immer gleichgerichtet. Neben dem deutlichen Rückgang der Fortbildungsprüfungen im Bereich Landwirtschaft im westlichen (-16,3%) wie auch östlichen Bundesgebiet (-21,8%), ergibt der Vorjahresvergleich auch gegenläufige Entwicklungen: Am stärksten sank dabei die Teilnehmerzahl im öffentlichen Dienst in Ostdeutschland (-32,3%), im westlichen Bundesgebiet stieg sie dagegen leicht um 2,3%. Der Bereich Freie Berufe sieht andererseits in den neuen Ländern im Jahr 2005 im Vergleich zum Vorjahr eine positive Entwicklung der Fortbildungsprüfungen von 21,6%, während sie im Westen Deutschlands (-0,7%) sogar leicht rückläufig ausfiel. Im Bereich Hauswirtschaft resultiert die

Abnahme lediglich aus der ungünstigen Entwicklung im westlichen Bundesgebiet (-15,1%).

Der prüfungsstärkste Bereich Industrie und Handel meldete im Jahr 2005 rund 1.600 Prüfungsteilnehmer mehr (2,5%) als 2004 und kompensiert den Rückgang des Handwerksbereichs; die Anzahl sank hier insgesamt mit 1.064 Prüfungen (-2,5%) auf 47.737 jedoch weniger stark als in vorherigen Jahren (vgl. **Übersicht 89**). Die Abschwächung im Zeitverlauf gilt auch für Meisterprüfungen im Handwerk, an denen 2005 mit 22.133 Prüflingen gut 1.300 weniger teilnahmen als im Jahr 2004 (-5,8%).

Die Entwicklung der Zahl der Fortbildungsprüfungen spricht dafür, dass sich der vormals stark rückläufige Trend

nicht fortsetzt und die Fördermöglichkeiten des 2002 neu gefassten Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-BAföG“) wesentlich zur Stabilisierung des Weiterbildungsinteresses im Fachkräftebereich beitragen.

Der Anteil der Frauen an allen Fortbildungsprüfungen des Jahres 2005 ist mit 34,8% niedriger als 2004 (35,4%). Ostdeutschland übertrifft beim Frauenanteil zwar mit 37,8% (2004: 39,3%) den des westlichen Bundesgebiets von 34,2% (2004: 34,6%). Über den Zeitraum 1992 bis 2005 gesehen, konnten allerdings die Frauen ihren Anteil an den Fortbildungsprüfungen in Westdeutschland leicht steigern (1992: 32,9%), während sie im östlichen Bundesgebiet anteilmäßig verloren haben (1992: 46,0%).

Dabei fallen die Frauenanteile in den einzelnen Fortbildungsberufen teils recht verschieden aus. So sind in manchen kaufmännischen Fortbildungsprüfungen 70% und mehr der Prüfungsteilnehmer weiblich: etwa in der Gruppe Fachkaufleute des Bereichs Industrie und Handel, wo z. B. die Frauen 76,2% der Prüflinge zum Personalfachkaufmann/-kauffrau stellen, bei Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterin 71,0%. Ähnlich hoch ist der Frauenanteil an den Prüfungen zum Steuerfachwirt/Steuerfachwirtin (70,7%) bei den Freien Berufen. Dagegen fällt der Anteil der Prüfungsteilnehmerinnen vieler gewerblicher Fortbildungsberufe deutlich ab – in der Gruppe Handwerksmeister/Handwerksmeisterin beträgt z. B. der Frauenanteil nur 17,2%.

Hinsichtlich des Prüfungserfolgs bei den Fortbildungsprüfungen des Jahres 2005 lässt sich Folgendes festhalten: Für sämtliche Ausbildungsbereiche errechnet sich eine durchschnittliche Erfolgsquote von 80,2%.²⁷⁷⁾ Berücksichtigt man darüber hinaus auch die zum Abschluss führenden Wiederholungsprüfungen, erhöht sich die Quote sogar auf 89,9%.²⁷⁸⁾ Andererseits gibt es durchaus erhebliche Unterschiede im Prüfungserfolg zwischen einzelnen Fortbildungsberufen: Unterdurchschnittliche Erfolgsquoten zeigen sich etwa mit 58,3% für den Abschluss Bankfachwirt/Bankfachwirtin (bei Einbeziehung der Wiederholer 84,8%) oder 66,8% für Fremdsprachenkorrespondent/Fremdsprachenkorrespondentin (mit Wiederholer: 82,0%). Noch geringer fällt die Erfolgsquote der ebenfalls stark nachge-

fragten Fortbildungsabschlüsse Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterin (48,5%) oder Steuerfachwirt/Steuerfachwirtin (62,4%) aus; unter Berücksichtigung der Wiederholungsprüfungen liegt die entsprechende Quote bei ersteren bei 66,1% bzw. 74,0% bei den Steuerfachwirten.

4.1.4 E-Learning-Dokumentationssystem ELD OC

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entwickelte Datenbank ELD OC (www.eldoc.info) soll Weiterbildungsinteressierte unterstützen, tutoriell betreute E-Learning-Angebote aus dem Bereich der beruflichen Bildung zu finden und bietet Hilfestellung bei der Auswahl eines Angebotes an. Dies wird damit erreicht, dass Informationen auch zu qualitativen Aspekten über internetgestützte Weiterbildungsangebote und deren Anbieter transparent und vergleichbar dargestellt werden.

Die Datenbank wurde in 2006 hinsichtlich besserer Navigation und Angebotsverwaltung weiterentwickelt. Neue Informationsfelder mit Beschreibungskriterien zur Qualität wurden eingerichtet (Selbstbeschreibung der Anbieter und zusätzliche Informationsfelder bei den Angebotsdaten entsprechend PAS-1045, Teil I, Inhaltliche Merkmale). Ferner wurden weiterführende Materialien zum E-Learning/Blended-Learning aufgenommen.

Zur Zeit²⁷⁹⁾ findet eine Überarbeitung der Datenbank hinsichtlich der Barrierefreiheit für Behinderte statt. Zudem läuft ein Zertifizierungsverfahren nach PAS-1045 (Teil I, Inhaltliche Merkmale) durch das Deutsche Institut für Normung e.V. (DIN).

Die derzeitigen Angebote der Datenbank erstrecken sich auf folgende Themenbereiche: Computer/EDV (43%), Wirtschaft/Recht (27%), Fachübergreifende Qualifikationen (16%), Sprachen (7%), Technik/Naturwissenschaften (3%) und sonstige Lehrgänge (4%).

Die einzelnen Maßnahmen enthalten zudem Angaben über Anbieter, Kursdauer, Lernaufwand, Bildungsvoraussetzungen, Abschlüsse, Kosten, Interaktionsmöglichkeiten und technische Voraussetzungen.

Die Datenbank beinhaltet zur Zeit²⁸⁰⁾ etwa 103 Anbieter von E-Learning-Maßnahmen (d. h. eine Steigerung um 13 gegenüber Vorjahr) und über 850 einzelne Kurse (Steigerung um rund 50).

²⁷⁷⁾ Da es sich um Prüfungsfallzahlen eines Jahres und nicht um Teilnehmerzahlen handelt, gibt diese Quote jedoch nicht an, wie viele Personen eine Fortbildungsprüfung erfolgreich abgelegt haben (einige Personen werden aufgrund wiederholter Prüfungen mehrfach gezählt). Mit der Berücksichtigung auch der Wiederholungsprüfungen errechnet sich eine Erfolgsquote, die näherungsweise angibt, wie viele Personen die Prüfung letztlich erfolgreich abschließen konnten, gleich ob beim ersten oder wiederholten Prüfungsversuch.

²⁷⁸⁾ Die ausgewiesenen Werte der Vorjahre lagen infolge nicht erfolgter Datenkorrektur geringfügig höher; der Berufsbildungsbericht 2006, Seite 255, weist etwa eine Quote von 91,9% für das Jahr 2004 aus, tatsächlich betrug sie 89,4%.

²⁷⁹⁾ Stand: 25. September 2006

²⁸⁰⁾ Stand siehe ebenda.

4.1.5 Fernunterricht – Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Im Jahr 2005 wurden 286 Fernlehrinstitute im Rahmen der zum 24. Mal durchgeführten freiwilligen Fernunterrichtsstatistik nach ihren Teilnehmern und Teilnehmerinnen in den verschiedenen Themenbereichen befragt. Geantwortet haben 133 Institute. Die Rücklaufquote betrug 46,5%. Sie ist damit um rund 3% niedriger als in 2004. Seit der ersten Erhebung (1983) schwankte der Rücklauf zwischen 70% (68,8%) und 46,5%. Die nun geringste Rücklaufquote in 2005 ist im Wesentlichen auf die generell sinkende Bereitschaft zur Beteiligung an freiwilligen statistischen Erhebungen sowie auf organisatorische Probleme während der Phase der Datenerhebung in Nordrhein-Westfalen zurückzuführen.

Diese 133 Institute meldeten 196.253 Teilnehmende. Für die 153 Institute, die sich an der Erhebung nicht beteiligt haben, schätzten die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht und das Statistische Bundesamt erfahrungsgestützt eine Teilnehmeranzahl von rund 21.400. Zusammen mit den Befragungsergebnissen ist somit, bezogen auf das gesamte Jahr 2005, hochgerechnet von ca. 218.000 Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Fernunterricht auszugehen.

Der Vergleich der Gesamtzahl von 2004 und 2005 (gemeldete Teilnehmer/Teilnehmerinnen), jeweils bezogen auf den Jahreszeitraum, ergibt einen Rückgang der Teilnehmeranzahl von rund 4%

Zunahmen der Teilnehmeranzahl ergeben sich bei vier Themenbereichen: Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (+1,6%), EDV (+3,5%), Pädagogik, Psychologie (+20,5%) und Geisteswissenschaften (+34,4%). In sechs Themenbereichen sind Abnahmen der Teilnehmeranzahl zu verzeichnen: Betriebswirte, Techniker, Übersetzer (-0,5%), schulische Lehrgänge (-3,3%), Sprachen (-3,4%), Wirtschaft und kaufmännische Praxis (-5,9%), Mathematik, Naturwissenschaften, Technik (-26,9%) und Sozialwissenschaften (-75,4%). Gegenüber dem Vorjahr, ist der Anteil derjenigen, die sich im Fernunterricht auf einen anerkannten Abschluss vorbereiten, wieder angestiegen (2003: 34,4%, 2004: 33,3%, 2005: 36%).

Die Verteilung der Teilnehmenden nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter sowie mit dem Ziel der Vorbereitung auf eine öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfung zeigt die **Übersicht 91**.

Der Anteil von Frauen ist gegenüber den Vorjahren erneut gestiegen und macht nun zum ersten mal seit Erhebung dieser Daten (1983) durch das Statistische Bundesamt mehr als die Hälfte aus. In den einzelnen Themenbereichen ergibt sich folgende geschlechtsspezifische Verteilung:²⁸¹⁾

Erheblich mehr Männer als Frauen sind in drei Themenbereichen vertreten: Mathematik, Naturwissenschaften, Technik: 85%, Betriebswirte, Techniker, Übersetzer: 81%, IuK: 76%. Etwa gleich ist der Anteil von Männern und Frauen in zwei Themenbereichen: Wirtschaft und kaufmännische Praxis (47% Männer, 53% Frauen) sowie schulische Lehrgänge (46% Männer, 54% Frauen). Deutlich mehr Frauen nehmen teil in fünf Bereichen: Pädagogik, Psychologie: 77%, Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung: 69%, Geisteswissenschaften: 64%, Sprachen: 63% und Sozialwissenschaften: 62%.

Bei der Altersstruktur zeigen sich in 2005 gegenüber 2004 kaum Veränderungen. Da der Angebotsschwerpunkt bei Fernlehrgängen auf der Weiterbildung liegt, ist die Gruppe der unter 20-Jährigen weiterhin relativ klein (3,9%). Die bis 25 Jahre alten Teilnehmenden umfassen knapp ein Viertel (rund 23%), die bis 30-Jährigen rund 45% und die bis 35-Jährigen repräsentieren bereits rund 62% aller am Fernunterricht Teilnehmenden. Erst die über 50 und mehr Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind anteilmäßig nur noch schwach vertreten (4,3%). Die Gruppe derjenigen, von denen das Alter unbekannt ist, macht jetzt noch 6% aus, dieser Anteil war bis zur Datenerhebung in elektronischer Form deutlich höher.

4.1.6 Fernunterricht – Anbieter und Angebote

Im Vergleich zum Vorjahr hat die Anzahl der Fernlehrangebote am Markt weiter zugenommen: 2005 wurden 1.971 Fernlehrgänge angeboten; im Jahre 2006 (Stichtag 1. August 2006) waren es insgesamt 2.045 zugelassene Fernlehrgänge (ohne Hobbylehrgänge).²⁸²⁾ Das Angebot erhöhte sich damit um 74 Lehrgänge (+3,8%); diese Zunahme liegt über der Vorjahressteigerung (2005: +3,3%). Von den 2.045 Fernlehrgängen beziehen sich 1.400 (68,5%) auf den berufsbildenden Bereich und 645 (31,5%) auf den allgemeinbildenden Bereich. Auf bundeseinheitlich geregelte Prüfungen bereiten 204 Lehrgänge vor.

Die Anzahl der Fernlehrinstitute ist weitgehend konstant: 2005 waren es 320, 2006 boten 319 Institute Fernlehrgänge an.²⁸³⁾

Das computer- und netzgestützte Lernen nimmt an Bedeutung weiter zu, jedoch dominiert nach wie vor schriftliches Lehrmaterial (oft auch als „Download-Material“).

²⁸¹⁾ 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.

²⁸²⁾ Angaben der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln.

²⁸³⁾ Angaben der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln.

Übersicht 91: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2005

Themenbereich	Merkmal	Teilnehmer/innen		Davon		Lehrgänge		nach Alter							Alter unbekannt						
		Anzahl	Prozent	männlich	weiblich	Geschlecht unbekannt	Lehrgänge öffentl., rechtl., staatl. Prüfung	bis unter 20 Jahre		20 bis unter 25 Jahre		25 bis unter 30 Jahre		30 bis unter 35 Jahre		35 bis unter 40 Jahre		40 bis unter 50 Jahre		50 und mehr Jahre	
								Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl		Prozent
Sozialwissenschaften	Anzahl	1.322		216	354	752	750	12	68	139	100	66	79	29	829						
	Prozent	100,0		16,3	26,8	56,9	56,7	0,9	5,1	10,5	7,6	5,0	6,0	2,2	62,7						
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	13.862		3.167	10.688	7	1.695	153	1.547	2.286	1.751	1.916	600	1.454							
	Prozent	100,0		22,8	77,1	0,1	12,2	1,1	11,2	16,5	12,6	13,8	30,0	4,3	10,5						
Geisteswissenschaften	Anzahl	7.429		2.394	4.177	858	173	55	620	873	857	1.210	395	1.404							
	Prozent	100,0		32,2	56,2	11,5	2,3	0,7	8,3	11,8	11,5	16,3	5,3	18,9							
Sprachen	Anzahl	17.089		6.331	10.621	137	2.424	440	2.564	3.276	2.691	2.487	1.988	548							
	Prozent	100,0		37,0	62,2	0,8	14,2	2,6	15,0	19,2	15,7	14,6	11,6	3,2							
Wirtschaft und kaufmännische Praxis	Anzahl	49.665		23.071	25.908	686	16.916	481	7.191	11.328	10.803	8.128	1.324	3.223							
	Prozent	100,0		46,5	52,2	1,4	34,1	1,0	14,5	22,8	21,8	16,4	2,7	6,5							
Mathematik, Naturwissenschaften/Technik	Anzahl	12.502		10.650	1.834	18	3.751	112	1.786	2.850	2.459	2.185	324	971							
	Prozent	100,0		85,2	14,7	0,1	30,0	0,9	14,3	22,8	19,7	17,5	2,6	7,8							
Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung	Anzahl	26.781		8.313	18.347	121	1.437	1.076	4.564	4.963	4.228	4.040	2.358	750							
	Prozent	100,0		31,0	68,5	0,5	5,4	4,0	17,0	18,5	15,8	15,1	8,8	2,8							
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl	34.775		15.397	18.284	1.094	29.552	5.007	13.499	8.041	3.412	2.213	1.827	255							
	Prozent	100,0		44,3	52,6	3,1	85,0	14,4	38,8	23,1	9,8	6,4	5,3	0,7							
Betriebswirte, Techniker, Übersetzer	Anzahl	17.223		13.883	3.333	7	13.753	86	4.116	5.712	3.500	2.208	1.412	54							
	Prozent	100,0		80,6	19,4	0,0	79,9	0,5	23,9	33,2	20,3	12,8	8,2	0,8	0,3						
EDV-Lehrgänge ¹⁾	Anzahl	15.605		11.576	3.721	308	227	256	1.782	2.890	2.662	2.355	737	2.348							
	Prozent	100,0		74,2	23,8	2,0	1,5	1,6	11,4	18,5	17,1	15,1	16,5	4,7	15,0						
Insgesamt	Anzahl	196.253		94.998	97.267	3.988	70.678	7.678	37.737	42.358	32.463	26.808	28.962	8.411	11.836						
	Prozent	100,0		48,4	49,6	2,0	36,0	3,9	19,2	21,6	16,5	13,7	14,8	4,3	6,0						

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 107, Seite 266.

¹⁾ Erfaßt wurden rund 90,2% der Teilnehmer/Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen.

²⁾ Dieser Bereich wurde im Jahr 2000 erstmals statistisch gesondert erfasst.

DAUER DER LEHRGÄNGE

Die Dauer der Lehrgänge ist sehr unterschiedlich: rund 40% der Lehrgänge haben eine Dauer von bis zu 6 Monaten, rund 30% der Lehrgänge dauern von 6 bis 12 Monaten, knapp ein Viertel der Lehrgänge umfasst eine Lehrgangsdauer von 12 bis 24 Monaten und 7,5% überschreiten eine 24monatige Lehrgangsdauer.

MEDIEN

Fernunterricht wird weiterhin in Form von schriftlichem Lehrmaterial (Lehrbriefe, Fachbücher, Arbeits- und Anleitungenhefte, Begleitlektüren, Tabellenbücher u. a.) angeboten, jedoch gewinnen durch die Zunahme von computerunterstütztem und netzgestütztem Lernen digitale Medien an Bedeutung.

NETZGESTÜTZTE LEHRGÄNGE

Bei der Mehrzahl der Lehrgänge sind netzgestützte Elemente integriert. Dabei ist die Spannbreite der netzgestützten Fernlehrgänge sehr groß: Sie reicht von Lehrgängen, bei denen nur die Kommunikation zwischen den Lernenden sowie zwischen Lernenden und Betreuern netzgestützt ist, bis zu Fernlehrgängen, bei denen die Teilnehmenden selbst während des Lernprozesses ständig untereinander online kommunizieren können.

4.1.7 Entwicklung der Ausbildereignungsprüfungen (AEVO) und Meisterprüfungen

Für die betriebliche Ausbildung ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) festgelegt, dass nur ausbilden darf, wer die persönliche und fachliche Eignung dafür besitzt. Die fachliche Eignung umfasst vor allem die für den jeweiligen Beruf erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Zur fachlichen Eignung gehören aber auch die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Diese mussten bis 2003 nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) durch eine erfolgreich abgelegte Ausbilder-Eignungsprüfung oder einen vergleichbaren Abschluss nachgewiesen werden.

Im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 hatte die Bundesregierung u. a. beschlossen, die AEVO für fünf Jahre auszusetzen. Durch die Aussetzung sollte ein Anreiz geschaffen werden, mehr betriebliche Ausbildungsplätze bereitzustellen. Nach der Rechtsänderung müssen Ausbilder nun für Ausbildungsverhältnisse, die vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder eingerichtet werden, den gesonderten Qualifizierungsnachweis nach der Ausbilder-Eignungsverordnung nicht mehr vorlegen. Die Bestimmungen nach dem Berufsbildungsgesetz, wonach Ausbilder und Ausbilderinnen persönlich und fachlich geeignet sein müssen, gelten jedoch unverändert weiter.

Im Jahr 2005 nahmen unabhängig der befristeten Aussetzung der AEVO als formale Ausbildungsvoraussetzung insgesamt 47.668 Personen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) an Ausbilder-Eignungsprüfungen teil. Davon legten 44.066 Personen mit Erfolg die Prüfung ab, was einer Erfolgsquote von 92% entspricht. Gegenüber 2004 ging die Zahl der bestandenen Prüfungen um 9,3% zurück (vgl. **Übersicht 92**). Wie im Jahr zuvor stellten die Frauen im Jahr 2005 knapp ein Drittel (32,9%) aller erfolgreichen Prüfungsteilnehmer; dabei lag in den neuen Ländern dieser Anteil mit 36,5% weiterhin über dem entsprechenden Wert in den alten Ländern (32%). Auf die neuen Länder entfielen 8.210 bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen; damit ist ihr Anteil im Vergleich zu 2004 von 17,5% auf 18,6% gestiegen.

Die Zahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung lag 2005 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel bei 14.443. Sie hat sich damit gegenüber 2004 nur geringfügig erhöht.

Die Verteilung der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche zeigt die **Übersicht 93**. Auch im Jahr 2005 ist die Gewichtung der einzelnen Ausbildungsbereiche bei der Rekrutierung des Ausbildungspersonals im Vergleich zu 2004 weitgehend konstant.

Die Zahl der Ausbilder und Ausbilderinnen ist im Jahr 2005 im Vergleich zum Vorjahr gesunken. So waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) insgesamt 566.579 Personen als Ausbilder registriert; dies ist gegenüber 2004 ein Rückgang um 27.762 bzw. 4,7% (von 2003 bis 2004 hatte es hingegen noch einen Anstieg von 8,3% gegeben). Während in den neuen Ländern mit minus 0,6% auf 89.968 nur ein leichter Rückgang zu verzeichnen war, ging die Zahl der Ausbilder und Ausbilderinnen im früheren Bundesgebiet mit minus 5,4% auf 476.611 deutlicher zurück. Der prozentuale Anteil von Ausbilderinnen ist im Vergleich zu den Vorjahren weitgehend konstant. Während diese Quote im früheren Bundesgebiet 25,3% betrug und damit etwas unter dem bundesweiten Wert von 27,9% lag, stellten die Frauen in den neuen Ländern 41,4% des Ausbildungspersonals.

Im Handwerk gibt es keine gesonderte Erfassung von Ausbildern und Ausbilderinnen. Dies sind in der Regel die Meister und Meisterinnen, da die Meisterprüfung auch die Anforderungen für die Ausbildereignung umfasst. In jedem ausbildenden Handwerksbetrieb kann daher von mindestens einer persönlich und fachlich geeigneten Person ausgegangen werden. Nach der Statistik des Deutschen Handwerkskammertags gab es zum 31. Dezember

Übersicht 92: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ 1993 bis 2005

Jahr	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen			Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“		
	insgesamt	alte Länder	neue Länder	insgesamt	alte Länder	neue Länder
	Anzahl					
1993	57.715	48.366	9.349	9.620	8.319	1.301
1994	52.176	43.705	8.471	10.695	9.747	948
1995	52.180	43.317	8.863	11.729	10.585	1.144
1996	50.296	40.885	9.411	19.361	14.255	5.106
1997	49.006	39.613	9.393	22.552	16.621	5.931
1998	50.377	39.852	10.525	28.271	18.694	9.577
1999	50.423	39.551	10.872	18.936	16.532	2.404
2000	51.632	39.925	11.707	15.653	14.089	1.564
2001	54.331	42.226	12.105	18.465	16.806	1.659
2002	59.913	46.301	13.612	17.720	16.473	1.247
2003	55.984	44.203	11.781	10.418	9.933	485
2004	48.560	40.048	8.512	14.043	9.769	4.274
2005	44.066	35.856	8.210	14.443	10.022	4.421

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

2005 in den alten Ländern 158.227 (2004: 163.380) und in den neuen Ländern 30.456 (2004: 32.510), insgesamt damit 188.683 (2004: 195.890) Ausbildungsbetriebe. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das einen Rückgang um 5.153 bzw. 3,2% im früheren Bundesgebiet und um 2.054 bzw. 6,3% in den neuen Ländern.

Unter Einbeziehung des Handwerks ergibt sich somit über alle Ausbildungsbereiche für 2005 die Anzahl von insgesamt 755.262 Ausbildern und Ausbilderinnen (alte Länder: 634.838; neue Länder: 120.424). Bundesweit war dies gegenüber 2004 ein Rückgang um 34.969 bzw. 4,4%. Im Einzelnen bedeutet dies in den alten Ländern einen Rückgang um 4,9% und in den neuen Ländern eine Abnahme um 2,1%. Bezogen auf einzelne Ausbildungsbereiche waren 56,3% aller ausbildenden Kräfte im Bereich Industrie und Handel und 25% im Handwerk tätig. Auf die Freien Berufe entfielen 12,1%, auf den öffentlichen Dienst 3,3% und auf die Landwirtschaft 2,8%. Damit sind die Anteile dieser Ausbildungsbereiche im Jahr 2005 im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant geblieben.

Die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen in den Berei-

chen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft ist auch im Jahr 2005 weiter zurückgegangen und lag mit 33.473 um 3,9% niedriger als 2004 (vgl. **Übersicht 94**). Von 2003 auf 2004 hatte es hier eine Abnahme von 7,2% gegeben. Der Anteil der Frauen an allen erfolgreich absolvierten Meisterprüfungen lag – abgesehen von dem Bereich Hauswirtschaft (99%) – in der Landwirtschaft mit 21,6% sowie im Handwerk mit 17,2% am höchsten. Der Öffentliche Dienst stellte 2005 9,4%, Industrie und Handel 4,8% aller neuen Meisterinnen.

4.1.8 Ausbildungsberater/Ausbildungsberaterinnen

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) und die Handwerkskammern (HWK) bieten mit ihren Ausbildungsberatern/innen einen umfassenden Informations- und Beratungsservice zu Fragen der Ausbildung. Ausbildungsberater/innen sind Ansprechpartner für die ausbildenden Betriebe, für die Auszubildenden und ihre Erziehungsberechtigten, für die Berufsschulen und die Sozialpartner. Sie beraten über Rechte und Pflichten, die sich für beide Ver-

Übersicht 93: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2005

Ausbildungsbereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Industrie und Handel	76,6	76,4	73,7	70,9	69,6	69,3
Handwerk	17,4	18,0	21,2	24,1	26,8	25,1
Öffentlicher Dienst	4,5	4,1	3,2	3,3	2,2	3,7
Landwirtschaft	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,6
Städtische Hauswirtschaft	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 94: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen im Bundesgebiet 1998 bis 2005

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen							
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Industrie und Handel	10.511	10.088	10.480	9.329	9.368	8.852	9.173	9.407
Handwerk	36.913	33.618	29.734	29.925	26.674	26.107	23.242	21.930
Öffentlicher Dienst	478	347	338	363	487	418	332	352
Landwirtschaft	1.955	1.710	1.710	1.676	1.789	1.672	1.735	1.437
Städt. Hauswirtschaft	463	509	338	464	386	492	347	347
alle Ausbildungsbereiche	50.320	46.272	42.600	41.757	38.704	37.541	34.829	33.473

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

tragsparteien aus dem Ausbildungsvertrag ergeben. Dabei reicht das Spektrum von Informationen z. B. über den Jugendarbeitsschutz, zu Informationen über Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie zu Zwischen- und Abschlussprüfungen. Probleme, die während der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule auftreten, können ebenfalls Gegenstand der Beratungstätigkeit sein. Während die Besuche der Ausbildungsberater und Ausbildungsberaterinnen bei Ausbildungsstätten in den alten Ländern im Vergleich zum Vorjahr um 1,4% geringfügig zurückgingen (121.214 im Jahr 2005 gegenüber 122.960 im Jahr 2004), stiegen sie in den neuen Ländern um 1% leicht an. Hier betrug die Anzahl der Besuche im Jahr 2005 51.040 gegenüber 50.524 im Jahr 2004. Das quantitative Niveau der Zahl der Besuche in den Bereichen Industrie und Handel war mit einem Minus von 3,4% in den alten Ländern (78.865 im Jahr 2005 gegenüber 81.505 im Jahr 2004) bzw. geringfügigem Anstieg um 0,7% in den neuen Ländern (30.145 im Jahr 2005 gegenüber 29.948 im Jahr 2004) und im Handwerk (minus 3,4% alte Länder mit 28.873 Besuchen gegenüber 29.856 für die Vergleichsjahre 2005/2004 und plus 0,9% neue Länder mit 13.930 Besuchen gegenüber 13.810 für die Vergleichsjahre 2005/2004) stabil. In der Landwirtschaft kam es zu einem Rückgang von 6% bei den Besuchen in den neuen Ländern (4.640 gegenüber 4.917), während die Zahl der Besuche in den alten Ländern nahezu unverändert blieb (6.075 zu 6.135) und lediglich einen Rückgang von 1% zu verzeichnen war. Auffällig ist die Steigerung der Besuche in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes in den alten Ländern um 33% (5.920 in 2005 gegenüber 3.966 in 2004) und der Rückgang im gleichen Bereich in den neuen Ländern um 31,2% (401 in 2005 gegenüber 526 in 2004). Sowohl in den alten und in den neuen Ländern war eine ausgeprägte Steigerung der Besuche im Segment der Freien Berufe zu beobachten. Sie betrug in den alten Ländern 10,5% (609 in 2005 gegenüber 545 in 2004) und in den neuen Ländern um 38,1% (1.001 in 2005 gegenüber 620 in 2004). Im Bereich der Hauswirtschaft war das Bild uneinheitlich. Einer Abnahme der Besuche in den alten Ländern um 9,3% (872 in 2005 gegenüber 953 in 2004) stand eine Steigerung in den neuen Ländern um 23,8% gegenüber (923 in 2005 gegenüber 703 in 2004).

Von den Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberatern verfügten im Jahr 2005 insgesamt 1.050 über einen Universitätsabschluss, 604 über einen Fachhochschulabschluss, 342 hatten eine Meisterprüfung absolviert und 301 verfügten über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Der Anteil der Frauen variierte stark. Während bei der Gruppe mit Universitätsabschluss der Anteil der Ausbildungsberaterinnen von 52% (Landwirtschaft), über 45,6% (Industrie und Handel) bis zu 36% (Handwerk) umfasst, variierte dieser Anteil bei der Gruppe mit Fachhochschulabschluss von 37% (Freie Berufe) über 30% (Landwirtschaft) bis hin zu 23,3% (Industrie und Handel). Der Anteil der Ausbildungsberaterinnen nahm in der Gruppe, die eine Meisterprüfung absolviert hat, stark ab, z. B. sind lediglich 5,6% im Bereich Industrie und Handel oder 14,1% im Bereich Handwerk zu verzeichnen. Merkbar höher war der Anteil der Ausbildungsberaterinnen in der Gruppe mit abgeschlossener Berufsausbildung, der von 43,9% (Freie Berufe), über 43,5% (öffentlicher Dienst) bis hin zu 30,7% (Industrie und Handel) und 11,1% im Handwerk reicht.

4.1.9 Entwicklung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) sichert einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen.

Seit 2002 wird die Förderung von fortbildungswilligen Fachkräften und angehenden Existenzgründern und -gründerinnen mit wesentlichen Verbesserungen fortgeführt. So wurde z. B. der Kreis der Geförderten und der Anwendungsbereich der Förderung ausgeweitet, die För-

derkonditionen für alle Teilnehmer deutlich verbessert, die Familienkomponente ausgebaut, ein stärkerer Anreiz zur Existenzgründung gegeben, die Förderung von Fachkräften ausländischer Herkunft verbessert und die Beantragung und Bewilligung der Förderung vereinfacht.

Trotz Kürzungen durch das Haushaltsbegleitgesetz 2004 und die Erleichterung der Selbstständigkeit durch die Änderung der Handwerksordnung stieg ausweislich der im Juli 2006 erschienenen AFBG-Bundesstatistik 2005 die Zahl der Geförderten um 6% auf rund 141.000 (2004: 133.000). Rund 53.000 (37%) Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, rund 88.000 (63%) an einer Teilzeitmaßnahme. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl der Vollzeitgeförderten um 4% und die der Teilzeitgeförderten um rund 7%. Fast 80% der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt. Den größten Anteil dabei hatten mit 34% die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, gefolgt von den 20- bis unter 25-jährigen (29%) und den 30- bis unter 35-jährigen (16%). 32% der Geförderten waren Frauen. Ihre Zahl erhöhte sich gegenüber 2004 um 10% auf 45.000. Im Jahr 2005 wurden 95.000 Männer gefördert, rund 4% mehr als im Jahr 2004.

Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen mit 65.104 Geförderten die Spitzenstellung ein, ein Plus gegenüber dem Vorjahr um rund 8,4%. Im Handwerksbereich, wo die Quote derer, die sich später selbstständig machen besonders hoch ist, waren 47.447 Geförderte zu verzeichnen. Dies ist gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um rund 2%.

Die Zahlen der Bundesstatistik 2005 verdeutlichen weiterhin die positiven Impulse des AFBG. Mit dem AFBG ist es nachhaltig gelungen, die Motivation junger Fachkräfte, sich insbesondere mit dem Ziel einer anschließenden möglichen Existenzgründung beruflich weiterzubilden, anhaltend deutlich zu steigern. Insbesondere der erneute Anstieg im Teilzeitbereich um rd. 7% von rd. 83.000 auf fast 88.000 Geförderte (überwiegend IHK-Fortbildungen) zeigt, dass das Gesetz zunehmend eine deutlich breitere Wirkung im Fortbildungssektor entfaltet, was ein wesentliches Ziel der Novelle war.

2007 bis 2010 sind für das AFBG allein vom Bund insgesamt voraussichtlich rund 480 Mio. € vorgesehen (78% der Gesamtausgaben). Die Länder beteiligen sich am AFBG mit rund 135 Mio. € (22% der Gesamtausgaben). Der Bundesanteil am AFBG wird zu 100% vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen. Seitens der Kreditanstalt für Wiederaufbau wurden im Rahmen des AFBG 2006 rd. 190,5 Mio. € seit Inkrafttretens des Gesetzes 1996 rd. 1,7 Mrd. € an Darlehen ausbezahlt.

4.1.10 Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben.²⁸⁴⁾ Seit 1999 werden auch begabte junge Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen gefördert. In diesem Bereich konnte im Jahr 2005 bereits die 2000. Stipendiatin in die Förderung aufgenommen werden.

Stipendienzahlen, geförderte Weiterbildungsmaßnahmen und Fördersumme

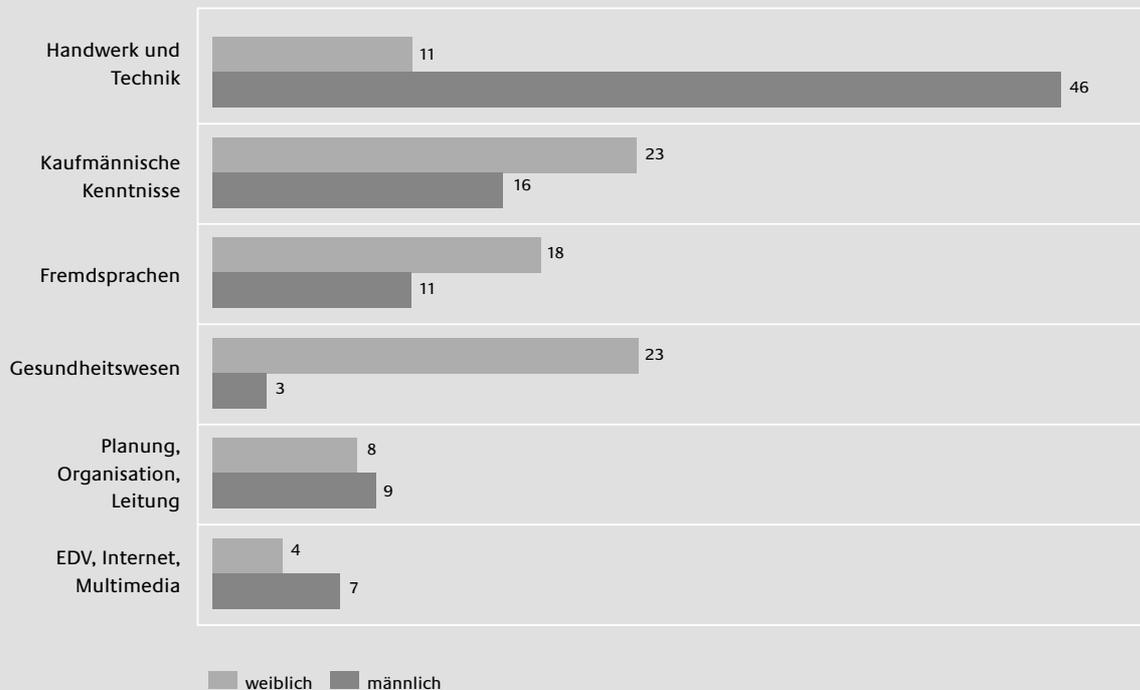
Die Begabtenförderung berufliche Bildung umfaßte Ende 2006 rund 12.800 Stipendiaten und Stipendiatinnen.

Im Jahr 2005 kamen die 3.899 Neuaufnahmen mit einer dualen Berufsausbildung aus 207 Ausbildungsberufen, zuzüglich 328 Neuaufnahmen aus 16 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen. 96% der erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO des Jahres 2004 haben einen dieser 207 Berufe erlernt. Das Programm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus. Der Frauenanteil bei den Neuaufnahmen lag insgesamt bei 48,4%. Im Bereich der dualen Ausbildungsberufe lag er bei 45,4% und in den Gesundheitsfachberufen bei 83,5%. Er liegt damit über dem Frauenanteil von 44,0% bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen nach BBiG/HwO des Jahres 2004 und von 81,3% bei den Absolventen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen im Schuljahr 2003/04. Der Anteil an Neuaufnahmen bei den Stipendiatinnen und Stipendiaten mit ausländischer Staatsangehörigkeit betrug im Jahr 2005: 1,2% (2004: 1,6%).

Im Jahr 2005 wurden Maßnahmen zum Thema Handwerk und Technik mit einem Anteil von 26% insgesamt am häufigsten gefördert. Es folgten Kurse zu den Themen kaufmännische Kenntnisse (20%), Fremdsprachen (15%), Gesundheitswesen (13%), Planung, Organisation, Leitung (8%) und weiteren Themen. Die aus Mitteln der Begabtenförderung berufliche Bildung finanzierte Weiterbildung unterscheidet sich thematisch allerdings stark zwischen den Geschlechtern (vgl. **Schaubild 26**).

Die Aufstiegsfortbildung hatte einen Anteil von 36% an

²⁸⁴⁾ Die Stipendiaten und Stipendiatinnen des Programms, die bei Aufnahme in die Förderung in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfen, können auf Antrag bis zu drei Jahren Zuschüsse zu den Kosten anspruchsvoller berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen bis zu maximal 5.100 € erhalten. Das Förderprogramm wird begleitet vom Beirat Begabtenförderung berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, in dem die Sozialpartner, die Länder und Vertreter der Wissenschaft mitwirken.

Schaubild 26: Beantragte Weiterbildungsthemen 2005 nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

Quelle: Forschungsstelle für Informationstechnische Bildung, Konstanz, Begleitforschung zum Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“.

allen Maßnahmenanträgen (2004: 37%, 2003: 34%). Der Frauenanteil bei Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung lag bei 39,4%. Bei den Fremdsprachenkursen betrafen 70% Englisch, 14% Spanisch, 4% Französisch sowie 3% Italienisch. Die Sprachkurse fanden zu 32% im europäischen Ausland, zu 26% im außereuropäischen Ausland und zu 42% im Inland statt. Die durchschnittliche Fördersumme betrug 1.642 € pro Maßnahme, dies entspricht einer Steigerung von neun Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Der größte Teil der in 2006 bewilligten Mittel kam den Bereichen Industrie und Handel (über 6,6 Mio. € bzw. 47,0%, insgesamt 6.641 Stipendiaten und Stipendiatinnen) sowie Handwerk zugute (knapp 5 Mio. € bzw. 35,5%, insgesamt 3.700 Stipendiaten und Stipendiatinnen; vgl. **Tabelle 16**). Für die Förderung von 2.013 Stipendiaten und Stipendiatinnen aus den neuen Ländern standen über 2,4 Mio. € zur Verfügung. Die Förderquote liegt hier mit 0,64% immer noch unter dem Bundesdurchschnitt von 0,84%.

Das Förderprogramm wurde von der Bundesregierung im Jahr 2006 mit 14,9 Mio. € finanziert. Für 2007 ist ein Förder volumen von voraussichtlich 16,9 Mio. € avisiert. Ziel ist, eine Steigerung der Gefördertenquote von derzeit 0,84%

auf 1% der Absolventen bis zum Ende der Legislaturperiode zu erreichen.

4.2 Entwicklung in der geregelten Weiterbildung

4.2.1 Allgemeine Entwicklung

Das nach dem Berufsbildungsgesetz, § 53 und der Handwerksordnung, § 42 durch das BMBF geregelte System der beruflichen Fortbildung wurde weiter modernisiert und ausgebaut. Mit der Neuordnung der kaufmännischen Fortbildungsabschlüsse Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Marketing vom 28. März 2006 (BGBl. I S. 588) und Geprüfter Controller/Geprüfte Controllerin vom 12. Juli 2006 (BGBl. I S. 1579) wurde nun die Liste der Kammerregelungen, die nach dem Willen der Sozialpartner in Rechtsverordnungen des Bundes überführt werden sollten, abgearbeitet. Mit diesen, insbesondere aber mit dem auf der so genannten dritten Ebene angesiedelten Abschluss Geprüfter Betriebswirt/Geprüfte Betriebswirtin nach dem Berufsbildungsgesetz vom 12. Juli 2006 (BGBl. I S. 1625) können Absolventen der beruflichen Fortbildung

im Beschäftigungssystem in direkte Konkurrenz mit Hochschulabsolventen treten. Mit dem Fortbildungsabschluss Geprüfter Schließ- und Sicherungstechniker/Geprüfte Schließ- und Sicherungstechnikerin wurde in einem den dynamischen Wachstumsbereichen des Handwerks zuzuordnenden Feld ein zwischen der Gesellen- und der Meisterebene einzuordnender Abschluss geschaffen, den die Absolventen einschlägiger Ausbildungsberufe unmittelbar nach der Erstausbildung erwerben können.

Durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen soll die Akzeptanz der Fortbildungsabschlüsse bei den Absolventen der Ausbildungsberufe aber auch bei „den Abnehmern“ dieser Qualifikationen, also bei den Unternehmen verbessert werden. Daher hat das BMBF die Broschüren „Mechatronik meistern“, „Handel(n) über Grenzen“ und „Digitaler Durchblick“ herausgebracht. Darin werden u. a. die Alleinstellungsmerkmale und die Entwicklungsmöglichkeiten, die mit den jeweiligen beruflichen Fortbildungen verbunden sein können, aufgezeigt.

4.2.2 Einzelne Ordnungsvorhaben

4.2.2.1 Vorschlag für ein geregeltes Weiterbildungssystem für Logistik

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Vorschläge zur Neuordnung von Bundesrechtsverordnungen „Gepr. Fachwirt für Logistikdienstleistungen/ Gepr. Fachwirtin für Logistikdienstleistungen, Gepr. Meister für Lagerwirtschaft/Gepr. Meisterin für Lagerwirtschaft, Gepr. Verkehrsfachwirt/Gepr. Verkehrsfachwirtin, Gepr. Fachkaufmann Einkauf und Logistik/Gepr. Fachkauffrau Einkauf und Logistik, Gepr. Kraftverkehrsmeister/ Industriemeister Fachrichtung Kraftverkehr/Gepr. Kraftverkehrsmeisterin/Industriemeisterin Fachrichtung Kraftverkehr“ sowie Vorschläge für geregelte Zusatzqualifikationen entwickelt.

Bei dem Fachwirt/der Fachwirtin für Logistikdienstleistungen handelt es sich um ein neuartiges Berufsprofil, bei den anderen Fortbildungsberufen um bestehende Rechtsverordnungen, deren Überarbeitungsbedarf zu klären war.

Grundlage der Vorschläge sind vorgelaufene BIBB-Untersuchungen zum Qualifikationsbedarf in der Logistik. Hierzu wurde bereits im Berufsbildungsbericht 2006 berichtet.²⁸⁵⁾

Die Prüfung der bestehenden Rechtsverordnungen ergab, dass auch künftig weiterhin Bedarf für die Einsatzschwerpunkte dieser Berufe besteht und dafür weiterhin Nachfrage zu erwarten ist, so dass die Berufsprofile im Kern

erhalten bleiben:

- Verkehrsfachwirt/in: RVO aus 1998; Einsatzschwerpunkt Verkehrs- und Logistikdienstleistungen, mit steigender Nachfrage von rund 900 Prüfungsteilnehmern in 2004, davon rund dreimal soviel im Prüfungsschwerpunkt Güterverkehr wie im Bereich Personenverkehr sowie nur wenigen Prüfungsteilnehmer(inne)n im Bereich Infrastruktur;
- Fachkaufmann/Fachkauffrau Einkauf und Logistik: RVO aus 2001; Einsatzschwerpunkte Beschaffung und Materialwirtschaft²⁸⁶⁾, mit steigender Nachfrage von rund 770 Prüfungsteilnehmer/-teilnehmerinnen in 2004, etwa hälftig in den Prüfungsschwerpunkten Einkauf und Logistik;
- Meister/Meisterin für Lagerwirtschaft: RVO aus 1991; Einsatzschwerpunkt Umschlag/Lager/ Distribution/ Materialwirtschaft: im Handel, in der Industrie, in der Verkehrs- und Dienstleistungswirtschaft, einschließlich Hafenwirtschaft mit derzeitiger Nachfrage von 415 Prüfungsteilnehmer/-teilnehmerinnen in 2004;
- Kraftverkehrsmeister/Kraftverkehrsmeisterin: RVO aus 1987; Einsatzschwerpunkt Fuhrparkmanagement im Güter- und Personenverkehr, mit abschmelzender Nachfrage von rund 220 Prüfungsteilnehmer/-teilnehmerinnen in 2004.
- Fachwirt/Fachwirtin für Logistikdienstleistungen: Für die Gestaltung der Supply Chain²⁸⁷⁾ und die Entwicklung logistischer Innovationen ist ein neues Berufsprofil erforderlich. Hierbei handelt es sich im Kern um ein Profil für projektformige Dienstleistungen für und mit dem Kunden in unterschiedlichen Branchen mit dem Ziel, Geschäftsprozesse (auch zwischenbetrieblich) logistisch zu vernetzen sowie auch logistische Dienstleistungen für den Kunden zu übernehmen.²⁸⁸⁾ Zu dem Profil gehört die Steuerung und Mitgestaltung des Geschäftsprozesses von funktionalen und institutionellen Logistikdienstleistungen, auch i.S. von sog. selbstständigen Logistikdienstleistungen.

Dieses Profil kann (wegen deren eigene Einsatzschwerpunkte) nicht in die Anforderungen der o. g. Fortbildungsberufe integriert werden.

²⁸⁵⁾ Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 4.2.2.3 Seite 275f. BMBF 2006.

²⁸⁶⁾ Materialwirtschaft ist mit Beschaffungsprozessen verknüpft wie auch mit Distributions- und Entsorgungsprozessen; der bisherige Profilschwerpunkt „Logistik“ dieses Berufs hat die Distributions- und Entsorgungsprozesse nicht im Blick.

²⁸⁷⁾ Der Begriff Supply Chain umfasst die Gesamtheit aller zentralen Geschäftsprozesse entlang der (logistischen) Versorgungskette von Rohstofflieferanten bis zum Endverbraucher.

²⁸⁸⁾ Im Unterschied zu Speditionsdienstleistungen bewirken diese Arbeiten Veränderungen in der Unternehmensorganisation des Kunden.

Zum Qualifikationsbedarf für logistische Aufgaben

Logistische Aufgaben in den mittleren Fach- und Führungsfunktionen befassen sich mit der Gestaltung des Güter- und Informationsflusses über die jeweilige Wertschöpfungskette, mit zwischenbetrieblichen und innerbetrieblichen Aufgaben. Transport-, Lagerungs-, Umschlags-, Speditions-, Beschaffungs-, Ver- und Entsorgungsaufgaben sollen jeweils als Dienstleistungen in der Supply Chain, d. h. als Teil des logistischen Wertschöpfungsprozesses gestaltet werden (können). Es handelt sich hier um Herausforderungen an mittlere Fach- und Führungskräfte, deren Umsetzung in vielen Bereichen gerade erst begonnen hat.

Der Bedarf an logistischer Qualifikation für die o. g. Berufe ist einerseits berufsübergreifend: Grundlagen für logistische Arbeit (in mittleren Fach- und Führungsfunktionen):

- Grundlagen (für die Übernahme logistischer Verantwortung): (Führungsfähigkeit), Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit, Kommunikationsfähigkeit; betriebswirtschaftliche Grundlagen und Instrumente, kostenorientiertes Denken und Handeln ganzheitliches Denken, Lernbereitschaft und -fähigkeit;
- Logistik (Ziele und Aufgaben) als Fluss-System (Supply Chain) verstehen (Güterfluss, Informationsfluss, Kapitalfluss, Logistikkosten, Wertschöpfungspotenziale, Innovation);
- Logistiksystem(e) verstehen (den Geschäftsprozess im eigenen Unternehmen und die logistische Verknüpfung mit Wertschöpfungspartnern und Kunden: organisational, informationell, technisch sowie die eigene Funktion im System);

sowie andererseits berufs speziell:

Logistikkompetenz in mittleren Fach- und Führungsfunktionen: In Logistiksystemen, in logistischen Prozessen kompetent handeln (Kommunikation, Kooperation, Information und Dokumentation, Qualitätsmanagement, Controlling und Innovation logistischer Lösungen bezogen auf den Einsatzschwerpunkt): hier bezüglich der „Funktionsrollen“ mittlerer Fach- und Führungskräfte.²⁸⁹⁾

²⁸⁹⁾ Sachbearbeiten: Verantwortlich analysieren, konzipieren, planen: auch arbeitsteilig/kooperativ in Gruppen, ggf. fachliche Mitarbeit oder verantwortliche Arbeit an der Innovation/am Verbesserungsprozess; Controlling Steuern (Organisieren, Managen): des verantworteten Prozesses (Leistungserstellungs-), seiner Rahmenbedingungen/ ggf. der Innovation; Führen (Leiten): der verantworteten Organisation/des Projekts/der Innovation: betriebswirtschaftlich, qualitätsseimig, rechtlich, von Projekt-, Bereichs-Mitarbeitern mit oder ohne Personalverantwortung, Personalentwicklung, Lernbegleitung, Personalmotivation für Verbesserungsprozesse/das Change Management.

Der Bedarf an Logistikqualifikation ist nicht rein fachlicher Natur im engeren Sinne. Er verzahnt logistisch-fachliche, betriebswirtschaftliche, soziale (auch Führungs-) und IT-Qualifikationen, einerseits im Sinne von Voraussetzungen für logistisches Handeln, andererseits auch im Sinne von Verknüpfung mit den tradierten Aufgaben. Deshalb müssen bereits bestehende Profilbestandteile der o. g. Berufe wie soziale und betriebswirtschaftliche sowie IT-Qualifikationen angemessen ergänzt, ggf. neu strukturiert werden.

Bzgl. Inhalt und Form der Prüfung des einzelnen Berufs gibt es z. T. erhebliche Unterschiede in der Ausrichtung der Prüfung auf die Feststellung beruflicher Handlungsfähigkeit. Hier sollten gleiche Feststellungsstandards gelten.

ZUSATZQUALIFIKATIONEN

Fortbildungsberufe sind Instrumente für mittel- und langfristige Qualifikationsstrategien. Um den in einer Reihe von Branchen bestehenden logistischen Nachqualifizierungsbedarf: inhaltlich angemessen und zeitnah unterstützen zu können, schlägt das BIBB eine Politik anerkannter und damit auf die Berufe hin erkennbarer standardisierter Zusatzqualifikationen vor. Da der Bund i. d. R. „berufsförmige“ Fortbildungen regelt, wird empfohlen, ein Zusatzqualifikationsangebot als Kammerregelungen zu erproben.

Vorgesprochen werden zwei Zusatzqualifikationsprofile

- Zusatzqualifikation „Logistik-Fachberater/in“ (Arbeitstitel)

Es handelt sich hierbei um eine Zusatzqualifikation für Facharbeiter, die sich für mittlere logistische Fach- und Führungsfunktionen qualifizieren wollen sowie auch für Inhaber von Fortbildungsberufen.

Profil: Kompetenz für das Steuern des Logistikprozesses und der Ressourcen, Umsetzen branchenlogistischer Konzepte, Steuern des Informationsflusses in der Logistik.

- Zusatzqualifikation „Logistikplaner/in IHK“ (Arbeitstitel)

Es handelt sich hierbei um eine Zusatzqualifikation für Meister, Fachwirte, Fachkaufleute, Betriebswirte oder vergleichbare Abschlüsse (Hochschule, Berufsakademie), die sich für entsprechende Planungs- und Leitungsaufgaben qualifizieren wollen.

Profil: Kompetenz für die strategische Planung und strategische Steuerung logistischer Prozesse.

BBiG-WEITERBILDUNGSSYSTEM FÜR LOGISTIK

Insgesamt ergibt sich folgender Systementwurf BBiG-geregelter Qualifikationen für mittlere logistische Fach- und Führungsfunktionen (vgl. **Schaubild 27**):



Der Systemvorschlag integriert

- Logistik-Berufe: Fachwirt/in Logistikdienstleistungen sowie Meister/Meisterin für Lagerwirtschaft;
- Berufe mit einem Schwerpunkt Logistik: Verkehrsfachwirt/Verkehrsfachwirtin; Fachkaufmann/Fachkauffrau Einkauf und Logistik;
- Berufe mit logistischem Handlungsbereich: Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin, ggf. Industriefachwirt/Industriefachwirtin);
- eine gemeinsame Grundgliederung der Prüfung und gemeinsame, anrechenbare Handlungsbereiche;
- anerkannte logistische Zusatzqualifikationen für logistische Fach- und Führungsfunktionen, auch i.S. eines Angebotes für Meister/Fachwirte/Fachkaufleute/Betriebswirte.

4.2.2.2 Neuerungen bei der Fortbildung Handelsassistent/Handelsassistentin – Einzelhandel

Die Fortbildungsregelung „Handelsassistent/in – Einzelhandel“ ist einer der wenigen im kaufmännischen Bereich, die bereits seit 1984 eine bundesweite Gültigkeit hat. Sie wurde modernisiert, da sie nicht mehr den aktuellen und zukünftigen Anforderungen in den Unternehmen des Einzelhandels entsprach (Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss geprüfter Handelsassistent – Einzelhandel/geprüfte Handelsassistentin – Einzelhandel vom 12. Juli 2006 (BGBl. I S. 1688). Ferner wurde die Modernisie-

rung auch deshalb notwendig, weil die zentralen Ausbildungsberufe im Einzelhandel sowie im Groß- und Außenhandel ebenso wie der zweite branchenorientierte Fortbildungsberuf „Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin“ grundlegend überarbeitet und eingeführt wurden. Somit stehen dem Handel nunmehr zukunftsorientierte Aus- und Fortbildungsberufe zur Verfügung.

Der Fortbildungsabschluss „Handelsassistent/Handelsassistentin – Einzelhandel“ wurde in Abgrenzung zum Abschluss „Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin“ konzipiert und eine neue Schwerpunktsetzung vorgenommen: sein Profil als Führungskraft und Vertriebsexperte wird geschärft und auf die spezifischen Belange des Einzelhandels zugeschnitten. Diese Fortbildung ist branchenorientiert ausgerichtet und für gehobene Fach-, Führungs- und Organisationsaufgaben vorgesehen, insbesondere für aufstiegsorientierte Berufspraktiker/Berufspraktikerin neu und Abiturienten/Abiturientinnen. Abiturienten/Abiturientinnen absolvieren häufig diesen Fortbildungsgang im Zusammenhang mit dem Ausbildungsberuf „Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel“ in verkürzter Form.

Im Jahre 2005 gab es insgesamt 601 Prüfungsteilnehmer/ Prüfungsteilnehmerinnen bei den Handelsassistenten/ Handelsassistentinnen – Einzelhandel²⁹⁰). Frauen nehmen

²⁹⁰) Datenblatt des BIBB auf der Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes und zusätzlich nachträglich gemeldete Zahlen der IHK Hannover in Höhe von 281, davon 197 Frauen.

mehrheitlich an der Fortbildungsprüfung teil, die Frauenquote beträgt ca. 57%.

AUFGABEN UND EINSATZFELDER

Handelsassistenten/Handelsassistentinnen – Einzelhandel verfügen über die notwendigen Qualifikationen und Erfahrungen, um in den Aufgabenbereichen des Vertriebs im Einzelhandel eigenständig und verantwortlich Aufgaben der Planung, Steuerung, Durchführung und Kontrolle einzelhandelsspezifischer Aufgaben und Sachverhalte wahrnehmen zu können. Dabei nutzen sie betriebswirtschaftliche und personalwirtschaftliche Steuerungsinstrumente. Sie sind die künftigen Führungskräfte, Vertriebsexperten und übernehmen vorwiegend Managementaufgaben für den Vertrieb.

Im Einzelnen handelt es sich um Aufgaben, die den zukünftigen Anforderungen der Absolventen des Bildungsgangs „Handelsassistent/Handelsassistentin – Einzelhandel“ entsprechen:

- Wahrnehmen qualifizierter Vertriebsaufgaben im Einzelhandel unter Beachtung von Kunden- und Dienstleistungsorientierung sowie rechtlicher Vorschriften;
- Steuerung des Vertriebs mittels Kennzahlen;
- Erarbeitung kundenorientierter und wirtschaftlicher Konzepte und Lösungen im Vertrieb;
- Steuerung und Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements im Vertrieb;
- Konzipieren, Umsetzen und Auswerten von Marketingkonzepten für unterschiedliche Betriebstypen im Einzelhandel;
- Beurteilung, Auswahl und Einsatz von Instrumenten und Konzepten des Visual Merchandising;
- Beurteilung der Auswirkungen einzelhandelsrelevanter Marktentwicklungen auf den Vertrieb;
- Wahrnehmen von Personalführungs- und Qualifizierungsaufgaben;
- kunden- und dienstleistungsorientierte Kommunikation, Kooperation mit Geschäftspartnern;
- erfolgsorientierte Zusammenarbeit mit anderen Unternehmensbereichen;
- Einsatz und Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken;
- Beachten arbeitsorganisatorischer Veränderungen.

Unternehmen unterschiedlicher Betriebsformen und Branchen wählen diese Fortbildung für ihre Führungskräfte aus, zum Beispiel Waren- und Kaufhäuser sowie Filialunternehmen im Einzelhandel. Ein Schwerpunkt des Einsatzes liegt auch im Textil- und Schuheinzelhandel. Welche Unternehmen diese Fortbildung wählen, hat sich mit der Zeit historisch entwickelt. In einigen Bereichen des

Einzelhandels hat sich der Handelsassistent/die Handelsassistentin – Einzelhandel als Marke entwickelt.

Zusammenhang zwischen dem Profil des Fortbildungsberufs und der Prüfung

Die Fortbildungsprüfung „Handelsassistent/Handelsassistentin – Einzelhandel“ wurde anspruchsvoll gestaltet, so dass sie auf der zweiten Qualifikationsebene der Aufstiegsfortbildung angesiedelt ist, ebenso wie der Fortbildungsgang „Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin“. Da die Fortbildung auf Vertrieb und Führung im Einzelhandel fokussiert ist, ist sie im Unterschied zur Fortbildung „Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin“ auch einheitlich gestaltet. Durch die Verstärkung der marketing- und vertriebsbezogenen Inhalte ebenso wie der führungsorientierten und personalwirtschaftlichen Inhalte bei der Modernisierung der Fortbildung „Handelsassistent/Handelsassistentin – Einzelhandel“ leitet sich sein spezifisches Profil ab.

HANDLUNGSBEREICHE

Die modernisierte Fortbildungsordnung „Handelsassistent/Handelsassistentin – Einzelhandel“ erstreckt sich auf folgende Handlungsbereiche, die schriftlich geprüft werden:

- Vertriebsmanagement
- Kundenorientierung
- Marketing im Einzelhandel
- Visuelles Marketing (Visual Merchandising)
- Führung, Kommunikation, Selbstmanagement
- Personalmanagement
- Volkswirtschaft für die Einzelhandelspraxis

Der Handlungsbereich „Vertriebsmanagement“ ist der umfassendste und enthält Prüfungsinhalte, die zu Managementaufgaben aus kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Sicht befähigen, insbesondere bezogen auf die Steuerung von Geschäftsprozessen im Verkauf. Hierbei spielen auch die elektronischen Geschäftsprozesse (E-Business) eine Rolle.

Der Bereich Marketing nimmt mit den drei Handlungsbereichen „Kundenorientierung“, „Marketing im Einzelhandel“ und „Visuelles Marketing (Visual Merchandising)“ einen großen Raum ein und entspricht der Schwerpunktsetzung dieses Fortbildungsgangs auf den Vertrieb.

Der Bereich Personal umfasst den führungsbezogenen, kommunikativen Handlungsbereich „Führung, Kommunikation, Selbstmanagement“ und den personalwirtschaftlichen Handlungsbereich „Personalmanagement“. Fragen des Selbstmanagements als Grundlage zur Arbeit im Team sind dabei auch in die Prüfungsanforderungen aufgenommen worden.

Der Handlungsbereich „Volkswirtschaft für die Einzelhandelspraxis“ hat die Zielsetzung, Auswirkungen von volkswirtschaftlichen Prozessen auf die Unternehmen zu verstehen und Handlungsoptionen und -notwendigkeiten hieraus ableiten zu können. Dabei sind insbesondere auch internationale Entwicklungen und Verflechtungen adäquat zu berücksichtigen.

MÜNDLICHE PRÜFUNG

Neben der schriftlichen Prüfung in den Handlungsbereichen wird auch eine mündliche vertriebsspezifische Prüfung abgenommen, die eine Präsentation und ein situationsbezogenes Fachgespräch enthält. In der Präsentation soll eine komplexe Aufgabenstellung aus der Vertriebspraxis gelöst werden. Die Themenstellung muss sich auf mindestens zwei Handlungsbereiche (außer dem Handlungsbereich Volkswirtschaft für die Einzelhandelspraxis) beziehen.

Ausgehend von der Präsentation soll in dem Fachgespräch die Fähigkeit nachgewiesen werden, Berufswissen in vertriebstypischen Situationen des Einzelhandels anwenden und sachgerechte Lösungen vorschlagen zu können. Dabei kommt es insbesondere darauf an, angemessen kommunizieren und argumentieren zu können.

FAZIT

Mit der Modernisierung der Fortbildungsregelung „Handelsassistent/Handelsassistentin – Einzelhandel“ ist die Zukunftsorientierung der Aus- und Fortbildung im Einzelhandel einen großen Schritt vorangekommen. Durch die Verknüpfung von Erstausbildung in den Einzelhandelsberufen mit dieser branchenbezogenen Fortbildung können Karrierechancen von jungen aufstiegsorientierten Berufsangehörigen im Sinne des lebensbegleitenden Lernens gefördert werden.

4.2.2.3 Programm „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln – Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt

Innovation muss sich daran messen lassen, wie sie zu gesellschaftlichem Fortschritt und zu wirtschaftlichem Erfolg beiträgt. Innovationsfähigkeit braucht kompetente Menschen und wandlungsfähige Unternehmen. Denn Wachstum und Arbeitsplätze entstehen nur, wenn die Entwicklung der Fähigkeiten der Menschen, der Belegschaften und des Managements abgestimmt erfolgt. Personal-, Organisations- und Kompetenzentwicklung stehen gleichberechtigt nebeneinander. Ihr Zusammenspiel sorgt dafür, dass sich Arbeiten und Lernen zu einem Prozess verbinden: Kompetenz wird im Arbeitsprozess und in vielfältigen weiteren sozialen Zusammenhängen erworben und erweitert. Kompetenz strebt nach Verwirklichung. Sie

wirkt am stärksten, wo die Unternehmen die Innovationskraft der Menschen fordern, aufnehmen und fördern.

Leitgedanke dieses neuen Programms ist es, die Innovationsfähigkeit aus der Verknüpfung von Personal, Organisations- und Kompetenzentwicklung in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts zu stärken. Generelle Themenbereiche sind:

- Individuen,
- Unternehmen,
- Netzwerke,
- gesellschaftliche Teilbereiche,
- betrieblicher Rahmen für Innovationsförderung durch Nutzung des Humanpotenzials,
- Kompetenzentwicklung der Beschäftigten im Arbeitsprozess, sowie
- Kompetenzentwicklung außerhalb der Unternehmen.

Einbezogen werden alle Akteursebenen aus der Arbeitsweltperspektive wie:

- Belegschaften und Management,
- Unternehmen (Ebene der Organisation),
- Unternehmensnetzwerke und andere Netze (Ebene der Netzwerke)
- Soziale Teilsysteme (Ebene der Gesellschaft),
- Wertschöpfungsaktivitäten.

Erste Handlungsfelder:

- die zunehmende Verbindung der Unternehmen zu ihrer Kundschaft,
- die internen Bedingungen der Unternehmen, die hinreichende Flexibilität sicherstellen, damit Unternehmen veränderungsfähig sind,
- die Rolle des Menschen (und dessen Kompetenzentwicklung) im Innovationsprozess.

Allgemeine Zielsetzungen:

- Einsatz des Könnens, der Kreativität und der Motivation der Menschen in der Arbeitswelt und deren Weiterentwicklung,
- Schaffung von Voraussetzungen für erfolgreiche Kompetenzentwicklung in Unternehmen zur Gestaltung neuer Ideen, erfolgreicher Produkte und neuer Beschäftigung,
- Auf- und Ausbau von Netzwerken, die Marktchancen sowie Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

Langfristige Zielsetzungen:

- Erhalt und Förderung der Innovationsfähigkeit auf den Ebenen Organisation, Individuen, Netzwerken und Gesellschaft,

- Entwicklung von Innovationspotenzialen für ganzheitliche und nachhaltige Lösungen für Unternehmen und Arbeitsorganisation,
- Entwicklung von Konzepten und Gestaltungslösungen, die Arbeiten und Lernen strukturell miteinander verzahnen,
- Stärkung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft sowie innerhalb der Wissenschaft.

Beitrag zu europäischen/internationalen Zielen:

- Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsquote der 55–64-Jährigen im Rahmen der EU-Beschäftigungspolitik, u. a.,
- Vorantreiben der Internationalisierung der Forschung.

Daraus ergeben sich eine Fülle von Forschungsfragen, die im Laufe der nächsten sechs Jahre im Wege von Bekanntmachungen veröffentlicht und im Zuwendungsverfahren (Projektförderung) bearbeitet werden. Rund 30 Mio. € stehen jährlich aus Bundes- und ESF-Mitteln hierfür zur Verfügung.

Bestehende Erkenntnislücken unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsweltbezugs und der Humanressourcenentwicklung sollen geschlossen, Veränderungsprozesse ermöglicht und sachgerechte politische Entscheidungen unterstützt werden.

Als offenes „lernendes“ Programm konzipiert, wird es im Forschungsverlauf angesichts der gewonnenen Erkenntnisse weiter entwickelt. Die Grundlage hierfür bildet ein breit angelegter öffentlicher Diskurs. Dieser wird durch die Arbeit und Erfahrungen der einzusetzenden Fokusgruppen durch jährliche Statusberichte und Fachtagungen unterstützt werden.

Mehrtägige Fachtagungen, ca. im 2-Jahres-Rhythmus, werden mit dem Ziel durchgeführt, aktuelle Projektergebnisse zu präsentieren und breit zu diskutieren.

Ein Programmbeirat, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft, der Wirtschaft und der Sozialpartner zusammensetzt, wird das Programm begleiten, bei Fragen der Entwicklung, Ausgestaltung und Umsetzung beraten und bei der Konzeption neuer Förderschwerpunkte mitwirken.

Dieses Programm integriert somit alle Themenbereiche, die zur Innovationsfähigkeit der Unternehmen notwendig sind. Die Zusammenführung der bisher in zwei Programmaktivitäten des BMBF getrennt behandelten Forschungsfragen erfolgt unter dem Dach des bereits im Jahr 2006 begonnenen Programms „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ unter dem erweiterten Programmtitel: **„Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln – Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt.“** Die Zukunftsforschung wichtiger neuer The-

men aus der Arbeitsgestaltung und dem auslaufenden Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ wird künftig in einem einzigen Programm durchgeführt und daraus innovative neue Konzepte – insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen – entwickelt. Damit wird insbesondere der Tatsache Rechnung getragen, dass Arbeiten und Lernen immer stärker zusammenwachsen und dass sich Lern- und Kompetenzentwicklungsprozesse mehr und mehr in der täglichen Arbeit vollziehen.

4.3 Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung

4.3.1 Die Weiterbildungslandschaft aus Anbietersicht

DIE LAGE DER WEITERBILDUNGSANBIETER

Mit den Hartz-Reformen und der Einführung von Bildungsgutscheinen in diesem Zusammenhang ging die finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung deutlich zurück. Weiterbildungsanbieter bangten um ihre Marktfähigkeit, berichteten von Unterfinanzierung wegen Dumpingangeboten, was auch zu Qualitätseinbußen führt. Die von der Politik bewusst intendierte Marktberreinigung wurde von anderen aber auch begrüßt. Wie sich die Situation für Anbieter empirisch darstellt, die Bildungsgutscheinteilnehmer und Bildungsgutscheinteilnehmerinnen weiterbilden (also zumindest partiell von Mitteln der Bundesagentur für Arbeit leben), und wie die Komplementärgruppe ohne diese Klientel die Lage sieht, zeigen Ergebnisse der sechsten Umfrage mit dem wbmonitor vom Herbst 2005.²⁹¹⁾

Danach nehmen Anbieter mit Bildungsgutscheinteilnehmern (N = 726 Befragungsteilnehmer; im Folgenden: Anbieter m. B.) eine insgesamt entschlossenerere Meinung und skeptischere Haltung zur Qualitätsentwicklung in den „Reformstart-Jahren“ 2002 bis 2005 ein als Anbieter ohne Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Bildungsgutschein (N = 764; im folgenden: Anbieter o. B.): Eine Verbesserung der Weiterbildungsqualität sehen 58% der Anbieter o. B., aber nur 50% der Anbieter m. B.; keine Verbesserung dagegen 44% der Anbieter m. B., aber nur 30% der Anbieter o. B.. Die Hoffnung, dass die Situation für „schwarze Schafe“ schwieriger geworden sei, teilt gerade die Mehrheit (51%) der Anbieter m. B. nicht. Anbieter o. B. sind mit 39% deutlich weniger skeptisch, weitere 18% von ihnen sind unschlüssig.

Dabei verfolgen gerade Anbieter m. B. neben der bei fast allen üblichen Selbstevaluation (82%) deutlich häufiger standardisierte Qualitätsansätze, die auch externe Über-

²⁹¹⁾ Allgemeine Informationen sowie Fragebogen und weitere Ergebnisse zu den wbmonitor-Umfragen unter www.bibb.de/wbmonitor.

prüfungen beinhalten: 57% verfügen über die Zertifizierung für Arbeitsagenturen (AZWV), 54% über die nach DIN EN ISO 9000ff und 52% über ein Qualitäts- bzw. Gütesiegel (Mehrfachnennungen; Differenz zu 100%: nicht beantwortet oder für die Anbieter nicht relevant). Bei den Anbietern o. B. stehen nach der Selbstevaluation (87%) an zweiter Stelle Qualitäts- bzw. Gütesiegel (41%), gefolgt von regionalen Qualitätsverbänden (36%) und der ISO-Zertifizierung (28%).

Die wbmonitor-Befragung 2005 hatte neben dem Qualitätsmanagement als Themenschwerpunkt „Tests in der Weiterbildung“.²⁹²⁾ Die vergleichende Bewertung von Weiterbildungsangeboten durch die Stiftung Warentest finden zwar mehr Anbieter m. B. wichtig als Anbieter o. B. (42% zu 35%). Aber in vielen Punkten stehen sie den Tests deutlich reservierter gegenüber, auch wenn die Arbeit von Stiftung Warentest von der Mehrheit beider Gruppen insgesamt positiv gesehen wird. So wird die Messbarkeit von pädagogisch-didaktischer Qualität von 31% der Anbieter m. B. bezweifelt und die des Preis-Leistungsverhältnisses bei Weiterbildungsangeboten von 39%, das sind jeweils 8% mehr als bei den Anbietern o. B.; und die Eignung von Tests für diverse Weiterbildungsprodukte und -dienstleistungen wird von den Anbietern m. B. auch durchweg häufiger verneint. Deutlich mehr Anbieter dieser Gruppe sehen in den Testergebnissen keine Entscheidungshilfe für Nachfrager und finden manche Formulierungen darin unverständlich. Dennoch: mehr Anbieter m. B. als Anbieter o. B. beschäftigen sich mit den Testergebnissen; dabei wird von ihnen am ehesten die Zeitschrift „test“ genutzt, weniger das Internet.

Der Wirkungsgrad der Tests ist bisher noch begrenzt: Die Hälfte (49%) der Anbieter m. B. und fast zwei Drittel (63%) der Anbieter o. B. haben noch nie Weiterbildungstestergebnisse gelesen; erst von 60 Anbietern m. B., das sind 8% der Befragungsteilnehmer und Befragungsteilnehmerinnen, und von 23 Anbietern o. B., lediglich 3%, wurden Produkte getestet. Doch die Ergebnisse führen zu Änderungen sogar bei nicht getesteten Produkten, zwar bisher auch nur bei 3% der Anbieter o. B., aber immerhin bei 10% der Anbieter m. B. Und rund 30 bis 40% der Anbieter m. B. reagieren bei der Angebotsgestaltung auf die verschiedenen Qualitätskriterien der Stiftung Warentest, von den Anbietern o. B. immerhin 20 bis 25%. Insgesamt sind die Anbieter von der Glaubwürdigkeit der Stiftung Warentest, besonders aber von der Wirkung der Tests auf die Marktposition getesteter Anbieter überzeugt. 70% aller Anbieter wollen die Anzahl von Weiterbildungstests in Zukunft aus-

gebaut oder gleich sehen; 20% der Anbieter m. B. und 14% der Anbieter o. B. wollen weniger oder gar keine Tests mehr (Differenz zu 100% jeweils: keine Antwort).

Wie unterschiedlich die Sorgen von Anbietern mit und ohne Bildungsgutscheinteilnehmer und Bildungsgutscheinteilnehmerinnen sind, zeigt sich an der Einschätzung der wirtschaftlichen Situation der eigenen Einrichtung: Anbieter o. B. beurteilen sie doppelt so häufig als sehr gut wie Anbieter m. B. (4% zu 2%); bei „mangelhaft“ ist es umgekehrt (6% zu 14%). Das mag auch an der Aufgabenverteilung liegen: Von Anbietern o. B. betreiben berufliche Weiterbildung 53% als Haupt- und 39% als Nebenaufgabe (Differenz zu 100%: keine Angabe; Anbieter m. B.: 66% zu 28%); allgemeine Weiterbildung ist für 20% Haupt- und für 14% Nebenaufgabe (Anbieter m. B.: 15% zu 18%). Entsprechend gehören deutlich mehr allgemein bildende Themengebiete wie Führungs- und (Selbst-)Managementtraining, kaufmännische Weiterbildung und Gesellschaftswissenschaften zum Angebot der Anbieter o. B. als gewerblich orientierte oder berufsspezifisch geprägte (vgl. **Übersicht 95**). Bei den meisten Anbietern m. B. zählen auch die beiden erstgenannten Themengebiete zum Angebot, dicht gefolgt von EDV-Anwendungen im kaufmännischen Bereich, sowie deutlich häufiger weitere berufsspezifische Gebiete.

Im wbmonitor verteilen sich die Anbieter nach der Größenordnung ihrer Teilnehmerzahlen ziemlich gleichmäßig über die Kategorien von unter 50 bis über 1.500 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (vgl. **Schaubild 28**). Bei Anbietern mit Bildungsgutscheinteilnehmern und Bildungsgutscheinteilnehmerinnen sieht die Verteilung deutlich anders aus: Mehr als 250 Bildungsgutscheinteilnehmer und Bildungsgutscheinteilnehmerinnen hatten nur sehr wenige Anbieter (7%), zwei Drittel (67%) hatten dagegen weniger als 50 Bildungsgutscheinteilnehmer und Bildungsgutscheinteilnehmerinnen (Bezugsjahr: 2004). Während die Mehrheit (58%) der Anbieter o. B. im Jahr 2005 insgesamt ungefähr gleich viele Teilnehmer und Teilnehmerinnen erwartete wie im Vorjahr, waren dies bei den Anbietern m. B. nur 39%. 24% Anbieter o. B., aber 44% Anbieter m. B. erwarteten weniger Teilnehmer und Teilnehmerinnen, für Personen mit Bildungsgutscheinen waren es 50%.

ZURÜCKHALTUNG BEI NEUEN BEFRAGUNGSTEILNEHMERN

Um den Bestand an Weiterbildungsanbietern im wbmonitor aktuell zu halten, wurden mit der Jahresumfrage 2005 über 3.100 Einrichtungen angeschrieben, die seit dem letzten Adressenabgleich in der Datenbank Kurs als neu hinzugekommene Anbieter herausgefiltert werden konnten. Die hohen Ausschöpfungsquoten aus der Anfangsphase des wbmonitor konnten hierbei nicht erneut erreicht wer-

²⁹²⁾ Vgl. speziell dazu Krewerth, Andreas und Kuwan, Helmut (2006): „Weiterbildungsanbieter im „Qualitätslabyrinth“. Zur Situation der Anbieter und der Wirkungen von Weiterbildungstests. in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35 (2006) 6, Seiten 28–33.

Übersicht 95: Von Weiterbildungseinrichtungen angebotene Themengebiete

Welche der folgenden Themengebiete gehören zu Ihrem Angebot in der beruflichen Weiterbildung? wbmonitor-Umfrage 2005; in Zeilen-Prozent	entweder „Angebots-schwerpunkt“ oder „auch im Angebot“		nicht im Angebot		keine Angaben	
	Anbieter o. B.	Anbieter m. B.	Anbieter o. B.	Anbieter m. B.	Anbieter o. B.	Anbieter m. B.
Sprachen	31	47	41	38	27	15
Gesundheit, Wellness, Fitness	35	31	39	53	26	16
Führungs- oder Managementtraining, Selbstmanagement	62	65	16	23	22	12
Erziehung, Pädagogik, Psychologie, Sozialpädagogik	47	40	29	43	24	17
Kaufmännische Weiterbildung (Personalwesen, Vertrieb, Einkauf, Finanz- und Rechnungswesen)	47	65	27	22	26	12
Gewerblich-technische Weiterbildung (z.B. Schweißen oder sonstige Fertigungstechnik, Prüf- und Messtechnik)	22	46	49	41	29	13
EDV- Anwendungen im kaufmännischen Bereich	36	63	35	25	29	12
EDV- Anwendungen im gewerblich-technischen Bereich (auch CNC)	20	38	48	45	32	17
EDV-Programmierung	18	31	47	50	35	19
Rechts- oder Steuerfragen	34	46	35	37	31	17
Sonstiges	38	31	10	9	52	60

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); wbmonitor-Umfrage 2005

den. Bloß jede zehnte angeschriebene Einrichtung beteiligte sich an der Umfrage, drei Viertel von diesen sind zu dauerhafter Teilnahme am wbmonitor bereit.

Strukturell unterscheiden sich die erstmalig befragten Anbieter vom Altbestand in folgender Weise: Sie sind deutlich jünger; jede dritte Einrichtung besteht erst seit dem Jahr 2000 – bei der zweiten Initialerhebung Ende 2002 war es jede zehnte. Es sind weniger öffentliche, dafür mehr betriebliche Bildungseinrichtungen dabei.

Leistungsspektrum und Probleme der neu hinzugekommenen Anbieter entsprechen denen des Altbestandes. Kosten und Finanzierung sowie die Abhängigkeit von Vorgaben Dritter bleiben die problematischsten Aspekte für die Anbieter beruflicher Weiterbildung. Auch Umfang des Angebots und Beschäftigtenstruktur sind ähnlich wie drei Jahre zuvor; die jetzt neu befragten Einrichtungen sind tendenziell etwas kleiner, die Abhängigkeit von beruflicher Weiterbildung etwas geringer. Die Dynamik im Wandel des Angebots scheint begrenzt: Drei Viertel der Anbieter haben nicht mehr als vier neue Angebote durchgeführt, die Hälfte hat im letzten Jahr kein Angebot aus dem Programm genommen.

Häufigste überwiegende Einnahmequellen der Anbieter sind Selbstzahler und Arbeitsagenturen. Gegenüber 2002 sind besonders die Einnahmenanteile über Arbeitsagenturen, aber auch seitens der öffentlichen Hand und von Teilnehmenden niedriger. Die Anzahl betriebsbedingter Kündigungen bei Weiterbildungsanbietern erscheint erfreulicherweise deutlich rückläufig, obwohl die Rückgänge bei sozialversicherungspflichtig beschäftigten Lehrkräften im ersten Halbjahr 2005 gegenüber 2004 mehr als dreimal so

hoch sind wie die Zunahmen. Dagegen halten sich bei frei- und nebenberuflich Tätigen Zu- und Abnahmen der Beschäftigten die Waage.²⁹³⁾

WBMONITOR-RELAUNCH

Aktualisierung des Weiterbildungsanbieter-Befragungskonzepts

Seit 2001 gibt es die Weiterbildungsanbieter-Befragungen durch das BIBB.²⁹⁴⁾ Es sind die umfassendsten Erhebungen für die Beleuchtung der Weiterbildungslandschaft aus Anbietersicht. Zusammen mit dem Berichtssystem Weiterbildung und dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist ein Gesamtgefüge öffentlich finanzierter und auf regelmäßige Wiederholung angelegter Umfragen entstanden, das die relevanten Akteure im Feld berücksichtigt.²⁹⁵⁾

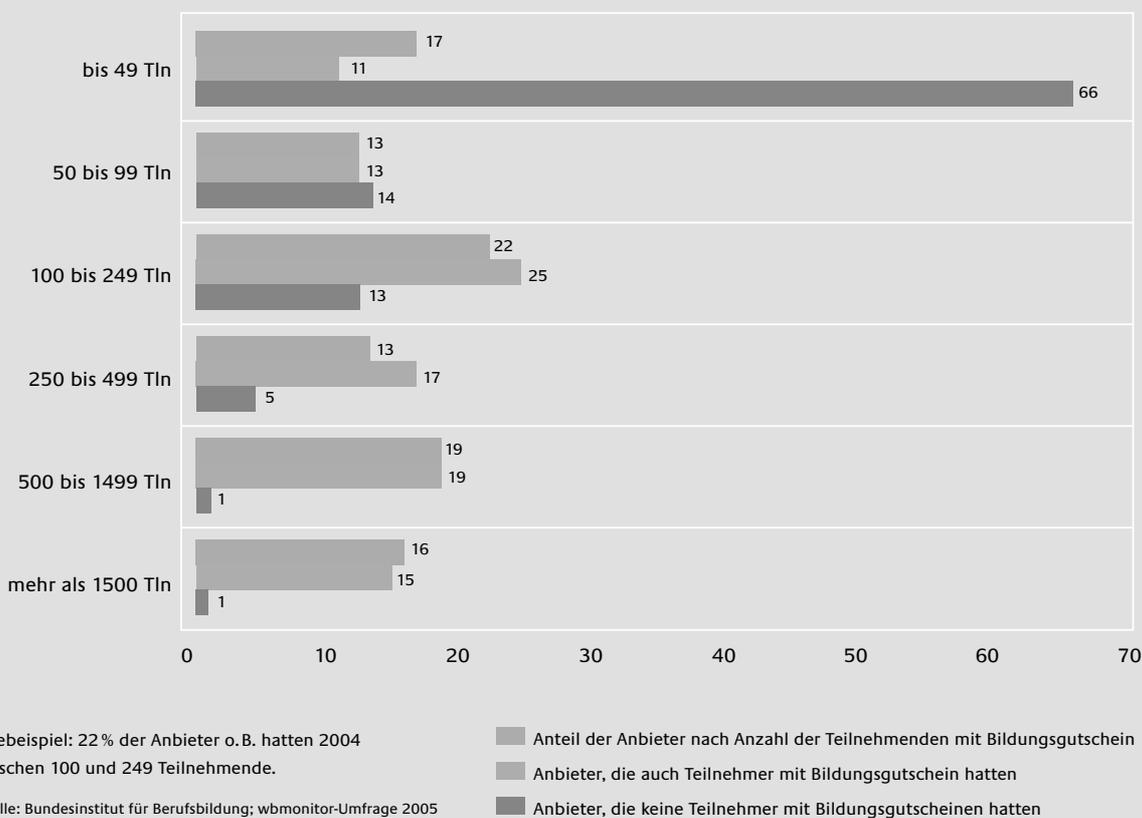
Bereits zweimal seit der ersten Initialerhebung wurde der Adressbestand aktualisiert und versucht, weitere, junge Anbieter für die Teilnahme an den wbmonitor-Umfragen zu gewinnen, mit stark nachlassender Ausschöpfungsquote (vgl. vorigen Abschnitt). Um die Erhebungen an geän-

²⁹³⁾ Vgl. dazu auch: BMBF (2004): Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Bericht zur Pilotstudie und: WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (2006): Erhebung der beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. BMBF Bonn.

²⁹⁴⁾ Siehe Berufsbildungsberichte 2002, Seite 213 ff, 2003, Seite 214 f, 2004, Seite 187 ff, 2005, Seite 262 f, 2006, Seite 282 ff.

²⁹⁵⁾ Zur Berichterstattung über Lebenslanges Lernen vgl. Feller, Gisela [Hrsg.], 2006: Weiterbildungsmonitoring ganz öffentlich. Bielefeld.

Schaubild 28: Anteil der Anbieter nach Anzahl der Teilnehmenden („Wie viele Teilnehmende in der beruflichen Weiterbildung hatten Sie in 2004?“; in Prozent)



derte Rahmenbedingungen und inzwischen erworbene Erfahrungen anzupassen, wird für 2007 ein Relaunch vorbereitet; eine grundsätzliche Überarbeitung von Konzept, Kooperationen und Methode ist vorgesehen:

Die Grenzen zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung waren nie objektiv bestimmbar. Mehr als ein Viertel der bisherigen wbmonitor-Teilnehmer und -Teilnehmerinnen bietet beides an, und es gab immer wieder Rückmeldungen wegen Problemen mit der Abgrenzung. Die Grenzen verschwimmen auch zunehmend; beispielhaft dafür ist der Bedeutungszuwachs von Schlüsselkompetenzen in allen Lebensbereichen. Deshalb wird der wbmonitor zukünftig ausdrücklich auch allgemeine Weiterbildungsanbieter in die Umfragen einbeziehen. Trotzdem soll zu bestimmten Fragestellungen auch weiterhin zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung differenziert werden (auch im Hinblick auf unterschiedliche (politische) Implikationen).

Als Kompetenz- und Kooperationspartner will sich das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung am wbmonitor

und der Erstellung eines Weiterbildungsanbieter-Katalogs beteiligen und die Ergebnisse für die regelmäßige nationale Bildungsberichterstattung nutzen.

Der inzwischen erreichte Verbreitungs- und Nutzungsgrad des Internets legt nahe, die Befragungen online durchzuführen. Damit eröffnen sich Zeit- und Kostenparpotenziale, automatisierte Routinen können schnellere und genauere Ergebnisse produzieren.

Ein (jährlicher) Weiterbildungsklima-Index in Analogie zum (monatlichen) ifo-Geschäftsklima-Index wird die Befindlichkeit des Anbietermarktes und in der Langzeitbeobachtung Entwicklungstrends aufzeigen. In Kombination mit Fakten zu Struktur und wirtschaftlicher Entwicklung kann die subjektive Beurteilung der eigenen Geschäftslage durch die Weiterbildungsanbieter zur Analyse des Institutionenspektrums beitragen und Hinweise zu Verschiebungen beim Angebot liefern.

So zeigen Probeberechnungen (ohne Gewichtungen, z. B. nach Angebotsgröße), dass die Erwartungshaltung (2003 erfragt als Einschätzung der Zukunft der Einrichtung ohne

Zeitraumeingrenzung, 2005 erfragt als Einschätzung der wirtschaftlichen Situation in drei Jahren) per Saldo²⁹⁶⁾ von 59 auf 16 abgesunken ist. Ein Vergleich der Mittelwerte zur Zukunftsbewertung – er ist von der Schulnote 2,4 auf 3,2 gesunken – macht den Stimmungsumschwung zwischen 2003 und 2005 nicht so deutlich. Der Saldo der Einschätzung der aktuellen wirtschaftlichen Situation in 2005 liegt mit 14 noch um zwei Prozentpunkte unter dem der Zukunftserwartung; Anbieter ohne Bildungsgutscheinteilnehmer und Bildungsgutscheinteilnehmerinnen kommen dabei auf einen Saldo von 21, die mit Bildungsgutscheinteilnehmern lediglich auf einen Saldo von 7. Es könnte ein Tiefst- und Wendepunkt sein, wenn verglichen damit die Zukunftserwartungen auch nur geringfügig optimistischer sind.

Umsetzbarkeit und Praktikabilität der geplanten Neuerungen werden geprüft, die Ergebnisse zeitnah im Internet veröffentlicht und können auch in die künftigen Berufsbildungsberichte einfließen.

4.3.2 Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung

Seit Sommer 2002 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung bei der Stiftung Warentest Weiterbildungstests in der beruflichen Weiterbildung. Diese Tests dienen der Transparenz und der Qualität in der beruflichen Weiterbildung. Die Förderung entsprechender Tests ist insofern notwendig, da sich Bildungstests im Gegensatz zu vielen anderen Themen der Stiftung – wie bspw. Unterhaltungselektronik, Ernährung und Kosmetik – nicht über die Verkaufserlöse der Publikationen der Stiftung refinanzieren lassen. Die Förderung – rd. 2 Mio. Euro pro Jahr – läuft Ende 2007 aus.

Die Stiftung Warentest überprüft systematisch die Qualität der offenen beruflichen Weiterbildung. Sie führt annähernd 20 Untersuchungen pro Jahr durch und publiziert die Ergebnisse regelmäßig in Ihren Medien „test“, „FINANZtest“ und www.weiterbildungstest.de. Jährlich erscheint ein thematisch orientiertes Sonderheft, so zum Beispiel 2005 zu „Gesundheit, Wellness, Fitness“, 2006 zu Weiterbildungen in Vertrieb/Marketing und 2007 zu Sprachweiterbildungen. Ergänzt werden diese Untersuchungen durch kostenlose Ratgeber-Broschüren zu Lernformen, Fördermöglichkeiten, Qualitätssiegeln etc., die auch als PDF-Dateien im Netz zur Verfügung gestellt werden.

Das systematische, schwerpunktmäßige und kontinuierliche Testen von Weiterbildungsqualität bringt nachfrager- wie anbieterseitig den Markt in Bewegung. Transpa-

renz und Qualitätsbewusstsein werden gefördert. Verbraucher werden bei Bildungsentscheidungen unterstützt und Anbieter auf die entsprechenden Verbraucherwünsche aufmerksam gemacht. Hierzu wurde im Sommer 2005 die Studie „Wirkungen von Weiterbildungstests auf die Weiterbildungslandschaft in Deutschland“ durch die Stiftung vergeben, die dies belegt (Ergebnisse dieser Studie sind auf der Web-Site der Stiftung Warentest unter „Mel-dungen“ abrufbar). Bildungstests allein können aber andere Aktivitäten eines notwendigen Qualitätssicherungssystems nicht ersetzen. Besonders bleiben die Aufgaben der Förderung eines kritischen Verbraucherverhaltens auf der Nachfrageseite und die Unterstützung von Qualitätssicherungsringen auf der Angebotsseite durch andere Maßnahmen wie Checklisten, Gütesiegel gegeben.

Gründe für die Fortführung von Tests ergeben sich insbesondere aus folgendem:

- Die Weiterbildungslandschaft ändert sich bezogen auf Inhalte und Arbeitsmarktrelevanz, Angebotsformen (Stichwort: Blended Learning) aber auch hinsichtlich von Fördermöglichkeiten dynamisch. Verbraucherschutz und damit verbundene Verbraucheraufklärung bleibt eine permanente Aufgabe vor dem Hintergrund gewachsener Eigenverantwortung.
- Ein Einstellen der Bildungstests wäre mit einem entsprechenden Verlust an Transparenz und Qualität verbunden (Aufheben des erreichten positiven Markt- und Bewusstseineffekts).
- Weitere Bildungsthemen müssten dringend untersucht werden. Das gilt für die berufliche Weiterbildung wie auch für weitere Weiterbildungen.

Mit den Bildungstests der Stiftung Warentest ist ein weiterer zentraler Baustein im Qualitätssicherungssystem realisiert. Zwischenzeitlich ist in der Fachöffentlichkeit weitgehend akzeptiert, dass ein Qualitätssicherungssystem unterschiedlicher Instrumente benötigt wird.

Weiterbildungstests erweisen sich als wirksames Instrument, einen Beitrag zur Qualitätssicherung in der Bildung generell, insbesondere jedoch im Feld beruflicher Weiterbildung zu leisten. Das ist eindeutig durch Testergebnisse bei Untersuchungen durch die Stiftung Warentest deutlich geworden. Weiterbildungstests sind auch ein wichtiges Informationsmedium für Weiterbildungswillige. Allein die Veröffentlichung von Test- und Bewertungskriterien bieten für Verbraucher und Verbraucherinnen wichtige Hinweise. Sie haben nachhaltige Wirkung auf das Qualitätsbewusstsein und die Qualitätsanstrengungen von Weiterbildungsanbietern, auch wenn der einzelne Anbieter vielleicht gar nicht betroffen ist.

²⁹⁶⁾ Der Saldo wurde gebildet als Prozentanteil der Anbieter, die die Schulnote 1 oder 2 vergaben abzüglich derer mit den Noten 5 oder 6.

4.4 Förderung von Innovationen in der beruflichen Weiterbildung

4.4.1 Lernen und Kompetenzentwicklung (Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung [LKKE])

Das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, das aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds finanziert wird, endet zum 31. Dezember 2007 und umfasst ein Finanzvolumen von rd. 100 Mio. €. LKKE gliedert sich in die Teilprogramme:

- „Grundlagenforschung“,
- „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“,
- „Lernen im Netz“,
- „Lernen im Prozess der Arbeit“,
- „Lernen im sozialen Umfeld“ und
- verschiedenen Begleitprojekten

Seit Beginn der Programmlaufzeit im Jahr 2001 wurden Grundlagen theoretischer und praktischer Art geschaffen, um künftigen Herausforderungen im Bereich des Lernens und der Kompetenzentwicklung begegnen zu können, alle Lernmöglichkeiten – auch informelle und nicht formale – aufzuzeigen, sie zu begleiten und anhand von Kompetenzmessverfahren sichtbar zu machen. Es wurde ermittelt, welche Lernformen, Lernorte, -verfahren, -software u.v.a.m. genutzt werden und wie sich Lernprozesse gestalten, begleiten bzw. initiieren lassen. Dies geschah in allen genannten Programmbereichen, unterstützt durch Grundlagenforschung, die die Instrumente entwickelte und Anwendung in der Praxis, z. B. mittels Kompetenzmessverfahren, Kompetenzerfassung, Bewertung und Bilanzierung. Damit wird es beispielsweise Unternehmen erleichtert, passgenaue Kompetenzprofile für den richtigen Einsatz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erstellen und bedarfsgerechte Personalrekrutierung entsprechend auszurichten. Organisations- und Personalentwicklungsmodelle werden unterstützt und können exakt auf den betrieblichen Bedarf zugeschnitten werden. Damit wird zur Modernisierung der Unternehmen, der Arbeitsgestaltung und nicht zuletzt zur Weiterentwicklung der Belegschaften beigetragen.

Besondere Schwerpunkte der Projektarbeit im Jahr 2006 lagen in allen Programmbereichen auf:

- der Selbstorganisation von Lernprozessen,
- Kompetenzmessung und Kompetenznachweisen,
- informellen und nicht formalen Lernprozessen und deren Sichtbarmachung,
- Lernbegleitung und Lernberatung,
- Entwicklung neuer Lernkonzepte,
- Dienstleistungsangebote von Weiterbildungseinrichtungen,

- lernförderliche Strukturen bzw. Arbeitsplätze.

Die Begleitprojekte setzten ihre Arbeit fort. Das Projekt „formative Prozessbegleitung“ unterstützte beispielsweise die Kompetenzmessverfahren, durch Fragebogenaktionen in Unternehmen, ob und welche Kompetenzmessverfahren angewendet werden. Im Ergebnis nutzen bereits derzeit zahlreiche Betriebe das im Programm entwickelte Verfahren.

Das Projekt „Graduiertennetzwerk“ fördert junge Wissenschaftler, die jeweils Einzelthemen aus Pädagogik, Psychologie, Arbeitswissenschaft, Sozial-, Wirtschafts-, Ingenieur- und Regionalwissenschaften u.s.w.) aufgreifen, mit Blick auf Lernkultur und Kompetenzentwicklung aufarbeiten und somit dem Programm zusätzliche Informationen geben. Es werden jährlich neu beginnend rund 10 junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über einen Zeitraum von drei Jahren gefördert, die das bearbeitete Thema in den Mittelpunkt ihrer Promotion stellen.

Das Projekt „Internationales Monitoring“ hat die Aufgabe, Beobachtungen und Analysen des Erwachsenenlernens (u. a. auf der Grundlage der in anderen Ländern geltenden Rechtsgrundlagen) im internationalen Vergleich auszuwerten. Übertragbarkeit auf den deutschen Weiterbildungsmarkt zu prüfen und hierzu ausgearbeitete regelmäßige Statusberichte und Konzepte für die Praxis zu erstellen.

Zwei Einzelprojekte untersuchten die Möglichkeiten, wie mit Hilfe der Sozialpartner Lernen und Kompetenzentwicklung forciert werden kann. Ein Projekt befasste sich dabei mit der Wirkung bzw. der Implementierung des Qualifizierungstarifvertrages in Baden-Württemberg.

Das zweite Projekt befasste sich mit der Rolle der Betriebs- und Personalräte im Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess in den Unternehmen. Ein Betriebs- und Personalrätenetzwerk zur Mitwirkung an der betrieblichen Kompetenzentwicklung wurde aufgebaut und genutzt. Das Projekt dient dem Ziel, betriebliche Lernkulturen und Kompetenzentwicklungsprozesse zu forcieren, betrieblichen Weiterbildungsbedarf zu erkennen und umzusetzen sowie wirkungsvolle Informationsstrukturen auf- bzw. auszubauen.

Das Projekt „Regionale Lernkulturen Mecklenburg-Vorpommern“ ergänzt das Gesamtprogramm, indem es in einer vergleichsweise strukturschwachen Region die Themenbereiche des Programms LKKE auf Länderebene untersucht, auswertet und Praxismodelle für die Region entwickelt.

Ein Nachfolgeprogramm, das die neuen und weiterführenden Schwerpunkte, die sich aus dem Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ ergeben, hat in einzelnen Teilbereichen unter dem Titel „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ mit der

Bearbeitung erster Themen begonnen. In dieses „lernende“ Programm werden neue Schwerpunktthemen sowie noch weiter zu bearbeitende Einzelthemen aus dem Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ integriert und die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten auf das immer stärker werdende Zusammenwachsen von Arbeits- und Lernprozessen ausgerichtet.

LERNEN IM PROZESS DER ARBEIT (LiPA)

Die Weiterführung des Programnteils LiPA umfasste insbesondere die Themen:

- Selbstorganisation des Lernens (SOL) im Prozess der Arbeit – Lernarrangements und betriebliche Lernkulturen.
- Kompetenzentwicklung in interkulturell zusammengesetzten Teams.
- Entwicklung, Integration und Nutzung von Wissen entlang interner und externer Wertschöpfungsketten.
- Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Menschen.
- Betriebliche Kompetenzentwicklung für Geringqualifizierte.

Die Durchführung von konkreten betrieblichen Vorhaben aus der Perspektive der Unternehmen von Lernen in der Arbeit stand im Mittelpunkt. Die wissenschaftliche Begleitung konzentrierte sich auf Analyse, Beobachtung, Beschreibung und Evaluation der betrieblichen Strategien, Prozesse, Maßnahmen und Ergebnisse der Lernkultur und der Kompetenzentwicklung.

In den Projekten, die sich mit der Selbstorganisation des Lernens befassten, wurden Handlungsanweisungen entwickelt, die unter www.abwf.de für alle Interessierten zur Verfügung stehen.

Die Forschung über gemeinsame Lernprozesse von interkulturell gemischten Teams im Betrieb und die Entwicklung von interkulturellen Kompetenzen sind Herausforderungen, die angesichts der Internationalisierung/Globalisierung einen besonderen Schwerpunkt im Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung bilden. Die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften gelingt durch gemeinsame betriebliche Lernprozesse. Erkenntnisse über interkulturelle Kompetenzen auf individueller, Team- und Organisationsebene sind erst ansatzweise vorhanden. Im Programnteil LiPA wurden Projekte initiiert und durchgeführt, die einen Beitrag hinsichtlich der Modellbildung und der Gestaltung interkultureller Lernprozesse in Unternehmen und Organisationen leisten (QUEM-Material Nr. 66 und Handlungsanleitung für die Praxis Nr. 11).

Insbesondere in KMU wurden spezifische Rahmenbedingungen interkultureller Kompetenzentwicklung analysiert und Unterschiede identifiziert. Transferorientierte

Fallbeispiele wurden entwickelt und erprobt. Sie enthalten die konkrete Erarbeitung interkultureller Kompetenzprofile, Wissensaneignung mittels interkultureller Lernmaterialien, Verhaltenstraining mit speziellen interkulturellen Trainingsmodulen für Führungskräfte und multikulturell zusammengesetzte Teams sowie die Einführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses unter multikulturellen Bedingungen.

Im Schwerpunkt „Demografische Entwicklung“ konkrete Modelle des intergenerativen Lernens im Betrieb entwickelt und erprobt. Neue Lernformen und -methoden wurden initiiert und in Betrieben etabliert wie z. B.: Altersgemischte Lernteams im virtuellen Klassenraum, Coaching, Forscherteams, Hospitation, kollegiale Weiterbildung, Job-Rotation, Junior- und Senior-Mentoring, Kreativ-Center, Lernpartnerschaften/Tandemlernen inklusive Lerntyp- und Lernstilbestimmung sowie Patenschaften.

Die bisherigen Erkenntnisse zeigen, dass auch beim altersgemischtem Lernen die Selbstorganisation, die Verknüpfung von Lernformen und betriebsspezifischen Problemstellungen, neue, auf die Zielgruppe bezogene Lernformen sowie die Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze entscheidende Faktoren sind. Das kalendarische Alter ist weniger von Bedeutung, vorgefasste Meinungen zu Altersstereotypen änderten sich im Projektverlauf und ein erster „Kulturwandel“ wird in den beteiligten Unternehmen sichtbar. Wissenschaftlich betrachtet sind die entwickelten Lernformen zwar nicht neu, weichen aber im Kontext des gemeinsamen Lernens von Jung und Alt stark von der bisherigen Praxis und Unternehmenskultur ab. Voraussetzung ist jedoch eine hohe Betreuungsintensität und professionelle Begleitung der Prozesse.

Die Zielgruppe der Geringqualifizierten ist geprägt durch: Lernentwöhnung, wenig Weiterbildung, mangelhafte Integration in betriebliche Personalentwicklungskonzepte, geringere Lernchancen und Lernbereitschaft und den Ressourcen im Arbeitsprozess. Lernbarrieren sind in erster Linie, mangelhafte Beherrschung der deutschen Sprache, fehlende Fähigkeit zur Informationsbeschaffung über moderne Medien, fehlender Umfang mit abstrakten Methoden (wie z. B. Aufgabenanalyse, Qualitätsmanagement). Das (besonders informelle) Lernen im Arbeitsprozess ist für diese Zielgruppe die geeignetste Lernform. Deshalb galt es, die Bereitschaft zum Aufgabenwechsel zu forcieren und erfolgreiche Formen für betriebliche Kompetenzentwicklung zu definieren. Auch hierbei spielt wiederum die Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze eine entscheidende Rolle, um eine Wiederankopplung an Lernprozesse zu steuern. Hinzu kommt die Bereitstellung von Ressourcen für das Lernen – wie – Lernzeiten, Kontaktherstellung zu Wissensträgern, technische Informationszugänge, Rückkoppelung sowie kollegiales Lernen. Die

Unternehmen selbst müssen hierfür sensibilisiert werden und ihnen die betrieblichen Veränderungsprozesse bewusst gemacht werden. Projektübergreifende Evaluation mit Darstellung von verbindlichen Anforderungen, qualitative und quantitative Standards sowie die Herausarbeitung von tragfähigen Schlussfolgerungen für die betriebliche Weiterbildungspraxis und -forschung begleitete die Projekte. Im Ergebnis liegt ein Rahmenwerk „Anforderungen, Kriterien und Standards der Projektevaluation im Hinblick auf eine Ergebnisvergleichbarkeit vor.

LERNEN IM SOZIALEN UMFELD (LISU)

Im Mittelpunkt des Programmteils LisU stand im Jahr 2006 in erster Linie das informelle Lernen außerhalb von Erwerbsarbeit z. B. im Rahmen von Vereinsarbeit, Projektarbeit, Tätigkeiten in Initiativen, Verbänden, Selbsthilfegruppen und Familien. Die Nutzung aller Lernpotenziale im sozialen Umfeld auch für berufliche Zwecke, Kompetenzerhalt und Neuerwerb von Kompetenzen war und ist ein Teil dieses Bereiches im Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung. Dieser Programmteil ergänzt den Teil „Lernen im Prozess der Arbeit“ um weitere informelle und nicht formale Lernprozesse außerhalb der Erwerbsarbeit. Diese galt es zu untersuchen, erworbene Kompetenzen zu ermitteln bzw. zu erfassen und ggfs. zu zertifizieren. Im Hintergrund stand die Idee, die im sozialen Umfeld erworbenen Kompetenzen zu bilanzieren und auch für Wiedereingliederung in Erwerbsarbeit nutzbar zu machen.

Ein weiterer Schwerpunkt in von LisU ist die Ausweitung bzw. Etablierung von neuen Lernorten. Darüber hinaus wurden Settings von Orientierungsseminaren, Praktika, Bildungsangeboten und Formen von Lernbegleitung entwickelt und den Beteiligten angeboten, um zu motivieren und Lernen unterschiedlichster Formen im Lebensverlauf zu forcieren. Lernförderliche Strukturen – besonders bezogen auf die Region – wurden aufgebaut. Es wurden Möglichkeiten – besonders auch für Jugendliche an der sog. zweiten Schwelle – geschaffen, in Beschäftigung zu kommen. In Einzelfällen ist eine solche Eingliederung auch tatsächlich gelungen. Weitere Folge der „Kompetenzentwicklung außerhalb von Erwerbsarbeit“ waren einige Existenzgründungen. Hierbei gibt es aber Grenzen. Es gibt eine Reihe von Vorzeigemodellen“, die aber nicht generell übertragbar sind.

Besonders im Blick waren die Schnittstellen bzw. die Übergänge zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. Beispielsweise an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und sozialem Umfeld, wo Kompetenzerwerb auf unterschiedliche Art und Weise erfolgt. Im sozialen Umfeld handelt es sich häufiger um informelle Lernprozesse, während sich in der Erwerbsarbeit informelle, nicht formale und formale Lernprozesse verbinden. Die im sozialen Umfeld erworbenen Kompetenzen wurden u.a. durch den in LisU

entwickelten Kompetenznachweis erfasst, um die im Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung erprobten Kompetenzmessverfahren zu ergänzen. Die Sichtbarmachung der auf unterschiedlichen Wegen erworbenen Kompetenzen und damit eine stärkere gesellschaftliche, aber auch wirtschaftliche Anerkennung ist hierbei eines der Ziele. Dieser Kompetenznachweis wurde vom Deutschen Jugendinstitut entwickelt und ist über die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Berlin, www.abwf.de abrufbar.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit im Programmteil LisU war die Weiterführung der Regionalen Tätigkeits- und Lernagenturen. Von den ursprünglichen acht Agenturen wurden vier, eine in den alten Ländern und drei in den neuen Ländern zum regionalen Strukturaufbau und zur Erprobung einer umfassenden Intermediärentätigkeit bis zum Ende der Laufzeit des Programms erhalten. Intermediäre bauen Strukturen für Lernen, für Kompetenzentwicklung, Vernetzung der Lernorte und Lernsysteme auf und aus. Sie stellen Kontakte mit Bildungsverantwortlichen und der Wirtschaft her, finden neue Lern- und Tätigkeitsorte. Sie leisten Orientierungshilfe und geben Anregungen. Sie begleiten Lernprozesse, beraten die beteiligten Akteure und leisten damit einen Beitrag zur regionalen Entwicklung.

LERNEN IN WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN (LIWE)

Die Frage, wie Kompetenzentwicklung durch selbst organisiertes Lernen in fremd organisierten Lernumgebungen realisiert werden kann, lag diesem Programmteil zugrunde. Drei Forschungs- und Entwicklungsbereiche wurden thematisiert:

- die Weiterbildungsorganisation selbst (Arbeitsformen, Strukturen, Unternehmenskulturen und Kooperationsbeziehungen),
- die Professionalität von Weiterbildunglern und
- die Lernprozessbegleitung und Lernberatung, die Qualität von Lerndienstleistungsangeboten einschließlich der Dokumentation informell erworbener Kompetenzen.

Grundgedanke war, Veränderungen in der Weiterbildungspraxis anzuregen und Räume für Erprobung und Prüfung der Leitidee einer kompetenzförderlichen Lernkultur zu öffnen. Im Mittelpunkt stand die Entwicklung und Reflexion der jeweiligen Veränderungsprozesse.

Neue Konzepte zur Personal- und Organisationsentwicklung wurden erarbeitet, um die Innovationsfähigkeit der Bildungseinrichtungen zu fördern und ihre Veränderungsprozesse professionell zu begleiten. Ein Konzept zur pädagogischen Organisationsberatung mit Fokussierung

von Organisationsberatung auf Lernprozesse wurde erprobt und weiterentwickelt, dies wird zwischenzeitlich von zahlreichen Weiterbildungseinrichtungen als Kompetenzentwicklung förderndes Instrument angesehen.

Als erfolgreich sind auch die Erkenntnisse aus den Projekten, die sich mit der Entwicklung von Lernkonzepten befassten und für reflexives Lernen genutzt werden, anzusehen. Sie ermöglichen, dass die professionellen Kompetenzen der Weiterbildner erweitert, die Arbeitsformen in der Organisation erneuert und das Unternehmensleitbild reformuliert wurden.

Personalentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen findet in vielfältigen Formen und unterschiedlicher Reichweite statt. Vielfach erfolgt sie anders als in herkömmlichen Personalentwicklungskonzepten und in unterschiedlichem Maße im Kontext von selbst organisierten Lernformen. Neue Lehr- und Lernkonzepte (z. B. Lernzeitkonten), die von den Weiterbildungseinrichtungen als Dienstleistungen angeboten werden, sind für externe Nutzer vorgesehen und werden in den eigenen Organisationen nicht angewendet.

Aus den unterschiedlichen Handlungsschwerpunkten der Personalentwicklung und den unterschiedlichen für Weiterbildungseinrichtungen typischen Mustern lassen sich weiterführende Fragen formulieren, z. B.:

- Spezifik von Personalentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen?
- Woran ist Personalentwicklung gebunden und wie lässt sie sich gestalten?
- Wie lässt sie sich strukturell verankern?
- Wie können freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Personalentwicklung integriert werden?
- Was bedeutet selbst organisiertes Lernen im Kontext von Personalentwicklung und worin besteht der Unterschied dieser in Weiterbildungseinrichtungen und bei individueller beruflicher Entwicklung?

LiWe-Projekte dokumentieren die Modernisierungspotenziale sich wandelnder Weiterbildungseinrichtungen. Leitgedanke hierbei ist eine zukunftsfähige und innovative Veränderung der zumeist kleinen bzw. mittleren Einrichtungen. Unterstützungsstrukturen zum Wandel im Selbstverständnis von Weiterbildungseinrichtungen und Weiterbildnern zu (auch externen) Lerndienstleistern wurden durch die in den Projekten entwickelten Konzepte geschaffen.

Der Wandel zu Lerndienstleistern für Unternehmen vollzieht sich langsam und ist in vielen Fällen noch ein „Nischengeschäft“. Nur in etwa 20% der untersuchten Fälle werden zwischenzeitlich Umsätze aus Lerndienstleistungen, die mehr als 10% am Gesamtumsatz betragen, erzielt. Im Vergleich zum Jahr 2002 lässt sich immerhin

eine Zuwachsrate von rund 8% ermitteln. Bereiche, in denen sich Zuwachsraten aufgrund von Nachfragezunahmen unter dem Begriff „Neue Lerndienstleistungen“ verzeichnen lassen, sind in erster Line die Themenfelder „Blended Learning“ und Lernprozessbegleitung.

In der konsequenten Umsetzung des Konzeptes zur Kompetenzentwicklung und Förderung von selbst organisierten Lernprozessen können nachhaltige Veränderungen auch in Weiterbildungseinrichtungen bewirkt werden. Mit den Ergebnissen aus dem Programmteil LiWE wird der notwendige Wandlungsprozess befördert.

LERNEN IM NETZ UND MIT MULTIMEDIA (LiNE)

Im Programmteil LiNe sind eine Reihe von Lernideen erforscht und Umsetzungsmodelle entwickelt worden. Der Programmteil LiNe ist zwischenzeitlich abgeschlossen. Verbreitung und Umsetzung der Ergebnisse wurde sichergestellt. Ein Konzept für Zugriff und Verwertung auch nach Auslaufen des Programms wurde vorgestellt und wird ohne den Einsatz von weiteren öffentlichen Mitteln durch die beteiligten Projekte umgesetzt.

Die Projektarbeit umfasste im einzelnen:

- **Informations- und Lernportal für interkulturelle Kompetenzentwicklung – toleranz-lernen.net²⁹⁷⁾**

Mit dem Portal toleranz-lernen (www.toleranz-lernen.de) ist ein web-basiertes Lern- und Informationsportal entstanden. Es unterstützt Initiativen zur Förderung von Toleranz, sammelt Erkenntnisse und Erfahrungen aus sozialen und interkulturellen Projekten und wird schließlich zur Verbreitung und für die Diskussion der Potenziale des Internets für die Kompetenzentwicklung genutzt. Mit der Hilfe von Projektpartnern, weiteren Initiativen und anderen web-basierten Toleranz-Informationsportalen wurde ein Ressourcen- und Austauschnetzwerk geschaffen, das interkulturelles Lernen und interkulturelle Kompetenzentwicklung gezielt fördert. Erreicht wird dies durch das didaktische Konzept des Portals, die Nutzung des Dialogs mit und zwischen Portalnutzern sowie E-Learning.

Das Portal toleranz-lernen wird vom Projektpartner auch nach Ablauf des Förderzeitraums weiter betrieben, ist entsprechend vernetzt und wird ausgiebig sowohl von Einzelpersonen als auch von interessierten Organisationen und Unternehmen genutzt.

²⁹⁷⁾ Zawacki-Richter, O.; Bartmann, S, Nolden, I.: Das Projekt »toleranz-lernen« -interkulturelle Kompetenzentwicklung online. In Handbuch E-Learning, Köln 2005.

- **Kommunikations-Plattform zur mediengestützten Kooperation und gegenseitiger Beratung – Erfolgsteam-Support-System**

Mit dem „Erfolgsteam-online“ ist eine im wesentlichen selbst gesteuerte, an individuelle Bedürfnisse anknüpfende telekooperative Lern- und Arbeitsplattform geschaffen worden. Es ist ein Treffpunkt für Menschen, die um individuelle Ziele zu erreichen, sich gegenseitig unterstützen, beraten und stärken. Dabei steht die soziale Interaktion im Vordergrund. Online-Erfolgsteams setzen sich damit von fachlich-methodisch geprägten Foren im Netz ab.

Die Software für die Kommunikations-Plattform entwickelte Software steht für alle Interessenten kostenlos zur Verfügung. Sie wird auf Anfrage bereitgestellt, nutzerbezogen installiert, konfiguriert und supportet. Sie wird neben der Nutzung im Hause der Entwickler in zwei Institutionen erfolgreich eingesetzt.

- **Informations- und Lernplattform für Vereinsakteure - Online-Lernen für Vereine²⁹⁸⁾**

In Deutschland sind ca. 23 Mio. Menschen ehrenamtlich tätig. Sie engagieren sich in Wirtschaft, Politik, Kunst, Kultur, Sport und im sozialen Bereich. Die wenigsten Akteure in der Vereinsarbeit haben aber eine entsprechende Ausbildung für ihr Ehrenamt, sie wollen sich sozial engagieren oder gemeinsam Sport treiben. Die Vereinsarbeit soll dabei möglichst reibungslos funktionieren, bis hin zu Feldern wie Vereinsmanagement und Finanzbuchhaltung. Zuweilen gilt es auch mit Konflikten zwischen den Mitgliedern sachgerecht umzugehen.

Mit dem Angebot „Vereine lernen online“ wird erstmalig und in dieser auf die Nutzergruppe konsequent ausgerichtete Form einmalig, allen Vereinsmitgliedern, vor allem aber den Akteuren in Vereinen, ein Lern- und Wissensinstrument zur Verfügung gestellt, das Vereinsarbeit umfassend erklärt. Das kostenlose Angebot reicht von der Bereitstellung behördlicher Formulare samt Ausfüllhilfen über Lernmodule z. B. zu Versicherungsangelegenheiten bis zu einem Forum für den Erfahrungsaustausch.

Die Informations- und Lernplattform für Vereine www.vereinswissen.de steht allen uneingeschränkt offen. Die Zahlen der Seitenzugriffe und das persönliche Feedback von Nutzerinnen und Nutzern zeigen, dass mit diesem Angebot einem großen Bedarf nach Wissen nachgekommen wurde. Durch die Konstruktion von einem Verein als Träger und Betreiber, der Anbindung eines Vereinsanzeigers und der Gewinnung eines Sponsors ist gewährleistet, dass die Plattform weiter betrieben und betreut sowie inhaltlich aktualisiert wird.

²⁹⁸⁾ Hantschik, I.; <http://www.vereinswissen.de> [21. April 2006].

- Geschäftsmodelle für das Lernen in Communities²⁹⁹⁾
Formale berufliche Weiterbildung wird in Deutschland zum größten Teil von Verbänden getragen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Genossenschaften). Sie alle haben erhebliche Anstrengungen unternommen und ihr Portfolio um E-Learning bzw. Blended Learning Angebote erweitert. Wirtschaftlichkeit zu garantieren und marktfähige Angebote nachhaltig zu gestalten, waren nicht von vornherein gegeben, muss aber langfristig sicher gestellt werden. Online Communities – Communities of Practise und Lern-Communities – wurden um ihrer Potenziale für Lernerfolg, Motivation und Kompetenzerwerb willen entdeckt, an E-Learning bzw. Blended-Learning Arrangements angedockt.

Dieses zusätzliche Leistungsangebot „Community-Lernen“ wurde auf sein Verstärkungspotenzial für die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells der verbandsgetragenen multimedia- und internetbasierten Weiterbildung analysiert.

Entstanden sind ein medial aufbereiteter Methodenbaukasten für den Aufbau und die Betreuung von Learning Communities und eine Planungshilfe für die Erstellung eines nachhaltigen Geschäftsmodells zum Betrieb von Learning Communities.

Methodenbaukasten und Planungshilfe sind als Instrumente über die unterschiedlichen Kanäle kostenlos zu beziehen. Betreiber von Communities und Berater im Umfeld von Verbänden können sie nach kurzer Einarbeitungszeit nutzen bzw. in das eigene Produktportfolio einbinden. Der Hersteller (Projektnehmer) selbst bietet Beratungs- und Implementationsleistungen für die Produkte an. Da beide Instrumente in digitaler Form vorliegen und offen sind, können sie von den Nutzern an die konkreten Bedingungen und Erfordernisse ihrer Nutzung angepasst werden und erfahren dadurch eine zusätzliche Wertsteigerung.

Begleitprojekte des Programms Lernkultur Kompetenzentwicklung

Das Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung wurde durch Einzelprojekte zur Bearbeitung einzelner Aspekte begleitet. Sie dienten der Ergänzung wissenschaftlicher Einzelthemen, die in die einzelnen Programmbereiche nicht integrierbar waren. Zu diesen gehörten u. a. das Graduiertennetzwerk und das Projekt Internationales Monitoring. Im Projekt Graduiertennetzwerk wurde ein Modell über fünfeinhalb Jahre erprobt, in dem inter- und transdisziplinär

²⁹⁹⁾ Kröpelin, P.; von Kiedrowski, J.: Geschäftsmodelle für das Lernen in Communities 2006, <http://www.abwf.de/main/publik/content/main/publik/materialien/content/main/publik/materialien/ab%202003/materialien61.pdf> (12. Juli 2006).

näre Kompetenzen von angehenden Wissenschaftlern/ Wissenschaftlerinnen und wissenschaftlich interessierten Praktikern und Praktikerinnen erworben werden. Junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen forschten im Themenbereich der Lernkultur und der Kompetenzentwicklung.³⁰⁰⁾

Der innovative Ansatz des Modells liegt dabei im Prozess der Erarbeitung inter- und/oder transdisziplinärer Publikationen auf der Grundlage der dahinter stehenden Dissertationsthemen. Was dieses Graduiertennetzwerk gegenüber anderen interdisziplinär strukturierten Netzwerken auszeichnet, ist die praktische Auseinandersetzung mit den Fachsprachen anderer Disziplinen und die gemeinsame Verständigung über bestimmte, für den Forschungsprozess und die Publikation relevante Begriffe anhand konkreter Forschungsprobleme. Dies erfordert einen tiefer gehenden Prozess aktiver interdisziplinärer Arbeit. Dieser Prozess beruht in erster Linie auf Selbstorganisationsaktivitäten mit recht unterschiedlichen Ausprägungsformen. Dass damit ein ohne Zweifel anstrengender aber auch erfolgreicher Weg eingeschlagen wurde, dafür legen die über 50 entstandenen kooperativen Publikationen Zeugnis ab.

Im QUEM-Report 96 (2006) wurden neun Arbeiten von Graduierten aus dem Netzwerk vorgestellt. Sie sind auf der Grundlage bereits verteidigter Dissertationen aufgenommen worden und betreffen eine große Breite des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“.

Das Projekt Internationales Monitoring erforschte internationale Erfahrungen in innovativen Wirtschaften und Gesellschaften anderer Länder. Deren Modelle für Lernen und Kompetenzentwicklung sowie mögliche Übertragbarkeit guter Beispiele auf Deutschland wurden im Projekt untersucht. Ziel war es, Innovationen im Erwachsenenlernen anderer Staaten zu erkennen, in Deutschland bekannt zu machen und vor allem auf interessante praktische Gestaltungsversuche und Modelle zu verweisen.

In den letzten Jahren wurden im europäischen Raum verstärkt Programme und Projekte auf regionaler, nationaler und supranationaler Ebene durchgeführt, um neue Instrumente der Erfassung, Bewertung und Anerkennung von insbesondere non-formell und informell erworbenen Kompetenzen zu entwickeln. Damit werden vergleichbare Zielvorstellungen angestrebt, wie die Erhöhung der Bildungsbeteiligung, Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von gering Qualifizierten, soziale Integration spezifischer Gruppen, Erhöhung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme u.a.m. Als international wichtige Beispiele

zur Entwicklung von Kompetenzpässen oder -bilanzen sind besonders zu nennen:

Die kompetenzbasierten „National Vocational Qualifications“ (NVQ) in England, bestehend aus modular aufgebauten Kompetenzeinheiten,

- das norwegische „Realkompetanse“-Projekt und
- die niederländischen EVC-Aktivitäten.

Die Konzepte und Realisierungen zum „Community Learning“ in der angelsächsischen Tradition und hier insbesondere die neueren Entwicklungen weisen eine große Ähnlichkeit mit vielen Facetten von LisU auf. Die gravierenden Unterschiede des Entwicklungsparadigmas LisU und des „Community Learning“ liegen vor allem im Charakter des angelsächsischen Konzepts als politische „Mainstream“-Strategie mit Bezügen zu gesetzlichen Regelungen und Fördermechanismen.

Das Monitoring ist nicht auf Vollständigkeit angelegt, sondern sieht seine Zielsetzung darin, exemplarisch wichtige internationale Trends zu identifizieren und vorstellen.

Die Resultate des Internationalen Monitorings (Laufzeit Mai 2001 – Oktober 2006) wurden in jeweils 17 vierteljährlichen Statusberichten, vier Jahressachstandsberichten zu den Programmbereichen LIPA, LISU, Grundlagenforschung/Kompetenzmessung, LIWE und LINE im Internet unter www.abwf.de zeitnah veröffentlicht. Die wichtigsten Ergebnisse sind in dem zum Jahreswechsel 2005/2006 im Waxmann-Verlag Münster/New York unter dem Titel „Internationale Trends der Erwachsenenbildung“ erschienen und auch im QUEM-Editionsband 19 veröffentlicht.

4.4.2 Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit

WACHSTUMSBRANCHE ZEITARBEIT

Die Zeitarbeitsbranche gewinnt zunehmend an Bedeutung. Betriebe benötigen nicht zuletzt wegen des gestiegenen Wettbewerbsdrucks immer mehr flexible Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die vielseitig und kurzfristig einsetzbar sind. Die Zahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in der Branche hat sich seit 1993 von 121.000 auf über 430.000 im Jahr 2005 mehr als verdreifacht. Grund für diese starken Wachstumsraten sind, neben der konjunkturellen Entwicklung, die Einführung der Personal-Service-Agenturen. Allerdings liegt die Zeitarbeit hierzulande noch deutlich hinter internationalen Vergleichswerten zurück. In den USA ist die Zeitarbeit der am meisten expandierende Bereich des Arbeitsmarktes. In Europa sind vor allem die Niederlande (4,5% bei 7,2 Millionen Erwerbstätigen) und Großbritannien (4,7% bei 28,1 Millionen) (vgl. IAB-Kurzbericht Nr. 21/2002) zu nennen.

³⁰⁰⁾ Rosenstiel, L. v.: Das Graduiertennetzwerk - Hoffnungen und Erfahrungen eines indirekt Betroffenen. In: QUEM-report, Heft 96, Berlin 2006, Seite 65.

KOMPETENZENTWICKLUNG IN DER ZEITARBEIT

Aufgrund der Veränderungsprozesse in Wirtschaft, Technologie und Gesellschaft gewinnt die Kompetenzentwicklung für den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit an Bedeutung. Für die Zeitarbeitnehmer/Zeitarbeitnehmerinnen ist die Kompetenzentwicklung von großer Relevanz, da sie in der Regel häufig Arbeitsplatz, berufliche Tätigkeit oder das Arbeitsumfeld wechseln. Zu klären ist: Welches ist die passende Form der Kompetenzentwicklung? Welche Ansätze gibt es bereits, die in der Zeitarbeit Anwendung finden, und wie kann deren Umsetzung künftig gefördert werden? Und inwiefern kann die Zeitarbeit so ausgestaltet werden, dass die in der Arbeit erworbenen Kompetenzen generell auf dem Arbeits- oder Bildungsmarkt genutzt werden können?

In einem Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurde diese Fragen aufgegriffen. Es wurden Fallstudien in Frankreich und den Niederlanden (siehe Berufsbildungsbericht (BBB) 2006, Seite 291) durchgeführt. In Deutschland wurden Zeitarbeitsunternehmen sowie Zeitarbeitskräfte befragt. Die Ergebnisse knüpfen an den Beitrag im BBB 2006 an und werden hier exemplarisch vorgestellt.

ZEITARBEIT IN FRANKREICH

Die Studie zur Zeitarbeit in Frankreich wurde in Kooperation mit dem Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Marseilles) erstellt. In Frankreich stieg die Zahl der überwiegend im gewerblichen Bereich beschäftigten Zeitarbeitskräfte im Zeitraum 1996 bis 2000 von rund 250.000 auf über 750.000, was einer Quote von 2,5% entspricht.

Die Zeitarbeitnehmer/Zeitarbeitnehmerinnen sind vor allem im Baugewerbe und in der Industrie tätig. Grundsätzlich gilt das Prinzip der Gleichbehandlung, wonach jeder Zeitarbeitskraft u. a. die gleiche Bezahlung wie einer Stammkraft zusteht. Zusätzlich erhält jeder Zeitarbeiter/und jede Zeitarbeiterin eine sogenannte „Prekaritätsprämie“ in Höhe von 10% des Entgeltes als Entschädigung für die Prekarität des Arbeitsverhältnisses und der damit verbundenen Unsicherheiten aus Sicht der Beschäftigten.

Französische Betriebe mit mehr als neun Beschäftigten müssen nach dem Gesetz zur beruflichen Weiterbildung einen bestimmten Prozentsatz des Bruttolohnes (seit 2004 sind es 1,6%) zur Finanzierung der Weiterbildung aufwenden. In der Zeitarbeitsbranche haben die Sozialparteien hierfür sogar 2% festgelegt. D. h., hier wird ebenso wie in den Niederlanden der Versuch unternommen, durch gesetzliche bzw. tarifvertragliche Regelung die Weiterbildung der Zeitarbeitskräfte sicherzustellen.

Neben den formalen Weiterbildungsmöglichkeiten finden zunehmend Ansätze für informelle Formen der Kom-

petenzentwicklung Verbreitung. Das 2002 erlassene „Gesetz zur sozialen Modernisierung“ und die damit eingeführten Prozedur der Anerkennung beruflich erworbener Kompetenzen ist in der Zeitarbeit von besonderer Resonanz: Das regelmäßige Wechseln des Arbeitsplatzes, des Berufes und des Arbeitsumfeldes fördert Kompetenzen, die in Form von Zertifizierungen anerkannt werden sollen. So wurde beispielsweise ein „Pass' competences“ entwickelt, mit dem die Zeitarbeitskräfte die Möglichkeit bekommen, durch ihre Berufserfahrung eine anerkannte Qualifikation zu erwerben.

Wie in den Niederlanden steckt auch in Frankreich die Erfassung und Anerkennung der informell in der Arbeit, d. h. durch die Berufserfahrung erworbenen Kompetenzen noch in den Anfängen. Doch es zeigt sich, dass insbesondere in diesen Entwicklungen künftig die Chancen für die Kompetenzentwicklung in der Branche gesehen werden. Nicht zuletzt auch deshalb, da das formale Bildungssystem nicht mehr genügend qualifizierte Personen bereitstellt, und einem prognostizierten Fachkräftemangel auch mit alternativen Formen des Qualifikationserwerbs begegnet werden soll.

ARBEITEN UND WEITERBILDUNG IN DER ZEITARBEIT IN DEUTSCHLAND

Im Rahmen einer Befragung von Zeitarbeitsunternehmen sollten die Tätigkeiten sowie die Weiterbildungsmöglichkeiten in der Zeitarbeit erhoben werden. Die meisten der Tätigkeiten in den Zeitarbeitseinsätzen werden von Fachkräften mit einer qualifizierten Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder von Ungelernten ausgeführt. Tätigkeiten, die eine akademische Qualifikation erfordern, spielen noch eine vergleichbar untergeordnete Rolle.

Entsprechend der großen Bedeutung des produzierenden Gewerbes sind auch die häufigsten Berufe oder Aufgabengebiete, die in der Zeitarbeit ausgeübt werden, dem gewerblich-technischen Bereich zuzuordnen, gefolgt von nicht näher zu spezifizierenden Hilfstätigkeiten sowie Berufe im kaufmännischen Bereich und personenbezogener/sozialer Dienstleistungsberufe.

Im gewerblich-technischen Bereich üben die Beschäftigten überwiegend Schlossertätigkeiten aus wie Schweißen, Drehen und Fräsen; sie führen (Elektro-)Installationen durch, führen Maler- und Lagerarbeiten aus. Die häufigsten Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich sind buchhalterische, Sachbearbeitungs- und Sekretariatsaufgaben. Zu den häufigsten Hilfsarbeiten gehören nicht näher spezifizierte Tätigkeit im Lagerbereich und an Maschinen. Der Bereich der personenbezogenen, sozialen Dienstleistungen spielt in der Zeitarbeit nur eine untergeordnete Rolle.

Die berufliche Weiterbildung der Zeitarbeitskräfte ist in lediglich rund 25% der befragten Zeitarbeitsunternehmen

von eher großer Bedeutung. 32% geben an, dass Weiterbildung bei ihnen keine Rolle spielt. Sofern an einer formal organisierten Weiterbildung teilgenommen wird, dann findet die überwiegend in der entlohnfreien Zeit statt. Fachliche Inhalte bilden für die Unternehmen dabei mit über 80% eindeutig den Schwerpunkt.

Außerbetriebliche Tätigkeiten wie beispielsweise ehrenamtliche oder politische Arbeit und die im privaten Umfeld erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten werden so gut wie nicht berücksichtigt (gemäß Angaben von 78% der befragten Unternehmen). Allerdings geben die meisten der befragten Unternehmen (92%) an, die im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen ihrer Zeitarbeitskräfte bei künftigen Einsätzen zu berücksichtigen.

Insgesamt wurde festgestellt, dass die Förderung der Kompetenzentwicklung, durch Weiterbildungsangebote oder durch informelles Lernen in der Arbeit bisher von den Unternehmen noch sehr wenig realisiert wird.

Durch eine weitere Befragung, in diesem Fall der Zeitarbeitskräfte, wurde der subjektiven Sicht zu den beiden Befragungssträngen Weiterbildung und Tätigkeiten nachgegangen. In Bezug auf die ausgeübten Tätigkeiten wurden deutliche Unterschiede im Lernpotenzial und der Persönlichkeitsförderung der Einsatz Tätigkeiten erhoben. Kriterien hierfür waren Vielfältigkeit der Arbeit, Einflussnahme bzw. Handlungsspielraum, Komplexität der Anforderungen und der Arbeitsbelastung. Diese wurden individuell unterschiedlich erlebt, je nach Tätigkeitsbereich, Einsatzstatus und beruflichem Hintergrund der Befragten.

Die Erwerbstätigen wurden ferner danach gefragt, inwieweit Qualifikationen, die sie mitbringen, mit den Arbeitsinsätzen übereinstimmen. Die Übereinstimmung zwischen Qualifikationsprofilen und Einsatz Tätigkeiten variiert: Im Bau-Nebengewerbe (86,7%), im Gesundheitsbereich (62,0%) und im IT-Bereich (57,2%) ist die Übereinstimmung vergleichsweise hoch, im Gaststätten/Reinigungsbereich (21,4%) vergleichsweise niedrig. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass der persönliche Lerngewinn als am höchsten eingeschätzt wird, wenn die Übereinstimmung zwischen Qualifikationsprofil und Tätigkeit während der Einsätze hoch ist.

Insgesamt haben die Erwerbstätigen in der Zeitarbeit kaum einen Zugang zu formalen Weiterbildungsangeboten – weder im Zeitarbeitsunternehmen noch im Einsatzbetrieb. Die Angebote der Zeitarbeitsunternehmen zielen weitestgehend auf Sicherheitsunterweisungen, Informationsmaterialien und Zusatzqualifikationen wie Staplerscheine.

Allerdings wird der informelle Lerngewinn innerhalb des Prozesses der Arbeit als hoch eingeschätzt. Diese Einschätzung hängt vom Einsatzstatus und vom beruflichen Ausbildungshintergrund der Zeitarbeitskraft ab: Un- und Angelernte erleben den geringsten Lerngewinn. Die Zeit-

arbeiter/innen mit Berufsausbildung profitieren am meisten von Zeitarbeit; diejenigen mit geringerer oder noch höherer Qualifikation profitieren nach subjektiver Einschätzung weniger.

Die Antworten auf die Frage der informellen Weiterbildungs- oder Lernmöglichkeiten innerhalb der Arbeit bezogen sich im Wesentlichen auf den Bereich sozialer und methodischer Kompetenzen: 74% der Befragten sehen einen wesentlichen Lerngewinn der Zeitarbeit darin, sich schnell in neue Tätigkeiten einarbeiten zu können (methodische Kompetenz).

AUSBLICK UND PERSPEKTIVEN

Neben formalen Weiterbildungsmöglichkeiten liegen gerade für die Zeitarbeit die Chancen für eine Kompetenzentwicklung in der Arbeit selber: durch die wechselnden Arbeitseinsätze eröffnen sich den Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln – vorausgesetzt es existieren entsprechende lernförderliche Arbeits- und Rahmenbedingungen. Dazu gehört auch, die Erwerbstätigen so einzusetzen, dass sie Tätigkeiten ausüben, die eine Kompetenzentwicklung ermöglichen.

Es sollten künftig diese Aspekte verstärkt in Wissenschaft und Praxis bearbeitet und Kompetenzentwicklungskonzepte aufgezeigt werden. Dabei sind vor allem die Einsatzbetriebe und die Zeitarbeitskräfte stärker einzubeziehen. Die Erfahrungen im Rahmen der Qualifizierungsvereinbarungen in den Nachbarländern, voran die niederländischen und die französischen Beispiele, sollten in die bundesdeutschen Ansätze einfließen.

4.4.3 Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung – Innovative Weiterbildungsmaßnahmen

Die Dynamik der Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt macht es notwendiger denn je, Qualifikationsentwicklungen und neue Anforderungen in den verschiedenen Branchen und Erwerbstätigkeiten aufzugreifen. Dies gilt insbesondere für die berufliche und betriebliche Weiterbildung.

Der seit dem Jahr 2000 ausgeschriebene Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP)³⁰¹⁾ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) dient im Rahmen der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklung zur Ermittlung innovativer Weiterbildungskonzepte. Mit der Ausschreibung des Preises werden Weiterbildungsanbieter aufgefordert, sich mit einer strukturierten expertisenhaften Beschreibung ihrer neuen Qualifizierungskonzepte zu bewerben. Neue Organisationsformen und Methoden des

³⁰¹⁾ Siehe www.bibb.de/wip.

Lehrens und Lernens, neue Qualifikationen und Qualifikationsprofile in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung sollen damit sichtbar gemacht werden. Innovative Weiterbildungskonzepte, die sich an den Anforderungen von morgen orientieren, können Impulse geben für die Weiterbildungspraxis, aber auch für die Modernisierung geregelter Aus- und Fortbildungsberufe.

Für den WIP 2006 wurden insgesamt 109 Expertisen eingereicht. Folgende Bildungskonzepte wurden von dem Ministerpräsidenten des Landes Niedersachsen Herrn Christian Wulff und dem Präsidenten des BIBB Herrn Manfred Kremer im Februar 2006 auf der Bildungsmesse Didacta in Hannover ausgezeichnet:

- **„Berufsbegleitende duale Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker, zur staatlich geprüften Technikerin – Fachrichtung Mechatronik“, Gewerbliche Berufliche Schule am Regionalen Berufsbildungszentrum der Stadt Flensburg (GBS) und Partnerbetriebe, Flensburg**

Zusammen mit den regionalen Niederlassungen der Industrieunternehmen Danfoss Compressors GmbH, Motorola GmbH, Krones AG aus Flensburg, Clausen & Bosse, Leck sowie A & R Managementberatung, Flensburg wurde von der Gewerblichen Beruflichen Schule am Regionalen Berufsbildungszentrum der Stadt Flensburg (GBS) ein neuartiges, berufsbegleitendes duales Weiterbildungsangebot entwickelt, das sowohl Mechatronikern/Mechatronikerinnen wie auch in traditionellen Metall- und Elektroberufen Ausgebildeten Zugang zu einer zukunftsorientierten Weiterbildung eröffnet. Die auf knapp drei Jahre konzipierte Qualifizierung zum/zur staatlich geprüften Techniker/Technikerin – Fachrichtung Mechatronik – orientiert sich in Struktur und Inhalt an der Ausbildung zum Beruf „Mechatroniker/Mechatronikerin“, allerdings auf höherem Niveau. Ausgebildet wird in der GBS (je acht Stunden am Freitag und Samstag), im Betrieb und über das Internet. Der Abschluss der für die Teilnehmer/innen kostenlosen Weiterbildung berechtigt zudem zu einem Studium an einer Fachhochschule.

- **„Logistik-Qualifizierungs-Offensive (LoQuO): Der Lagerarbeiter/die Lagerarbeiterin der SICK AG als Logistiker/Logistikerin (IHK)“, SICK AG, Waldkirch und IHK-Bildungszentrum Südlicher Oberrhein GmbH, Freiburg**

Um dem Unternehmen das Erfahrungswissen der seit langem im Lager- und Transportbereich beschäftigten, un- und angelernten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu erhalten und sie für die gestiegenen Anforderungen im Logistikbereich zu qualifizieren, führt die SICK AG eine sechs Module umfassende Qualifizierungsmaßnahme durch. Lager- und Transportarbeiter/Transportarbeiterinnen werden acht Monate lang jeden Freitag und

Samstag zu IHK-geprüften „Logistikern/Logistikerinnen“ qualifiziert. In langjähriger Arbeit erworbenes Erfahrungswissen wird damit gefordert, gefördert und zu einer formalen, zertifizierten Qualifikation ausgebaut, die Marktwert hat. Auf der Grundlage dieses Abschlusses besteht die Möglichkeit der Weiterqualifizierung zum IHK-geprüften Abschluss „Meister/Meisterin der Lagerwirtschaft“.

- **„Qualifizierung für Trainer und Trainerinnen in der Wirtschaft: Corporate Communication and Language Trainer Certificate (CLTC)“, Henkel KGaA, Düsseldorf**

Ziel des von der Henkel KGaA zusammen mit den Firmen Bosch AG, 3M Deutschland GmbH und Skylight GmbH entwickelten Konzepts ist es, Trainer/Trainerinnen zu qualifizieren, die Sprachvermittlung an den beruflichen Handlungssituationen und speziellen Unternehmensinhalten ihrer Kursteilnehmer/Kursteilnehmerinnen auszurichten. Im Zentrum steht die Befähigung der Trainer/Trainerinnen, ihre Kursteilnehmer/Kursteilnehmerinnen auf eine optimale Anwendung der Fremdsprache z. B. am Telefon, in Besprechungen oder bei Präsentationen vorzubereiten. Das Konzept reagiert auf veränderte Anforderungen international agierender Unternehmen an die Sprachkompetenz ihrer Mitarbeiter/innen und auf Defizite bei Trainern/Trainerinnen, die ihre Sprachkurse nicht hinreichend an den konkreten Bedürfnissen der Praxis in den Unternehmen orientieren.

- **„Qualitätsmanagement-Fachkraft für die Hauswirtschaft“, Berufsverband Hauswirtschaft, Weinstadt**

Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für den Heimbereich fordern für den Fachbereich Hauswirtschaft verbindliche Konzepte zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement. Dafür gab es bisher keine entsprechenden Qualifizierungsangebote. Die berufsbegleitende, auf die unmittelbaren Bedürfnisse der Einrichtungen im Heimbereich bezogene Weiterbildung „Qualitätsmanagement-Fachkraft für die Hauswirtschaft“ schließt diese Lücke: Sie bietet ein neues Qualifikationsprofil und erweitert zugleich bestehende Berufsprofile im Bereich der Hauswirtschaft. Die Professionalisierung in diesem Arbeitsfeld wird damit deutlich erhöht: Fachkräfte werden in den Stand versetzt, kundenorientierte Qualitätsverbesserungsprozesse in ihren Einrichtungen einzuleiten, zu etablieren und zu kontrollieren.

- **„Sicherung von Arbeitsplätzen und Kompetenzentwicklung für angelernte/ungelernte ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“, Bochumer Verein Verkehrstechnik GmbH (BVV), Bochum und Soziale Innovation research & consult GmbH, Dortmund**

Bei diesem im Räderwalzwerk des BVV erprobten Pilotprojekt wird das in der Arbeit erworbene Erfahrungs-

wissen älterer, überwiegend un- und angelernter Mitarbeiter genutzt, um die Beschäftigungsfähigkeit und Flexibilität der Belegschaft zu steigern. Dazu werden Lern-„Tandems“ gebildet, in denen je ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin seine/ihre am Arbeitsplatz erworbenen Kenntnisse an einen anderen Kollegen/eine andere Kollegin weitergibt und so dessen/deren Einsatzfähigkeit im Betrieb verbessert. Zusätzlich wird produktionspezifisches Zusammenhangwissen in kleinen Lerngruppen vermittelt. Während der zweijährigen Projektphase wurden pro Jahr jeweils acht Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen befristet für 12 Monate eingestellt, die vor dieser Beschäftigung arbeitslos waren. Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen unterstützten die Produktionsprozesse während der Tandem-Phasen, können sich in dieser Arbeit zugleich qualifizieren und damit ebenfalls ihre Arbeitsmarktchancen verbessern.

4.4.4 Innovationskreis Weiterbildung

Ziel des Innovationskreises Weiterbildung ist es, Handlungsoptionen für die Zukunft der Weiterbildung in Deutschland zu entwickeln. Hierfür erarbeiten hochrangige Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis bis zum Herbst 2007 Empfehlungen für die Stärkung der Weiterbildung. Folgende Themenschwerpunkte werden in Arbeitskreisen des Innovationskreises Weiterbildung bearbeitet:

„VERKNÜPFUNG FORMELLEN UND INFORMELLEN LERNENS“

Es wird im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsarbeiten geprüft, inwieweit das formale und das informelle Lernen stärker miteinander verzahnt werden können. Das Ziel ist, Voraussetzungen zu schaffen, informelle Lernprozesse für das System der formalisierten Abschlüsse mittels eines neuen Referenzrahmen zu übersetzen. Dabei wird auch der Frage nachgegangen, wie informelle Lernprozesse von den Einzelnen genutzt und inwieweit das selbstgesteuerte informelle Lernen in Betrieben auch Impulse für eine Transformation formeller Angebote der Weiterbildung geben kann. Vor diesem Hintergrund werden u. a. folgende Aspekte in den Fokus genommen:

- pädagogisch-fachliche Aspekte (Lernformen, Lernkulturwandel),
- Kompetenzmessung und Anerkennung,
- Rahmenbedingungen: Struktur- und Organisationsentwicklung.

„LERNEN IN DER STADT/REGION“

Bildung ist ein (Hilfs-)Motor für die Regionalentwicklung, der nicht nur bezogen auf bestimmte Zielgruppen oder

Branchen, sondern im Hinblick auf die gesamte Regionalentwicklung eine Rolle spielt. Dabei müssen verschiedene Faktoren bei der Weiterentwicklung der regionalen Bildungspolitik/-angebote berücksichtigt werden. Der Innovationskreis Weiterbildung wendet sich folgenden Themenbereichen zu:

- Entwicklung von Instrumentarien zur Erstellung regionaler Bildungspläne auf Grundlage einer regionalen Bildungsberichterstattung,
- Stärkung vorhandener Netzwerke unter Berücksichtigung von bestimmten Zielgruppen sowie interregionale Netzwerkpartnerschaften/Professionalisierung des Netzwerkmanagements,
- Private-Public-Partnerships zur Entwicklung und Erprobung von nachhaltigen Finanzierungskonzepten für die regionale Bildung,
- Organisationsentwicklung für die Etablierung von Dienstleistungen für das Lebenslange Lernen: Bildungsberatung, Übergangsmanagement, Qualitätsentwicklung, Transparenz der Bildungsangebote, Integration durch Sprachenlernen, Lernen in betrieblichen Kontexten, Lernen im sozialen Umfeld.

WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

Die wissenschaftliche Weiterbildung spielt angesichts der Bedeutung des hohen Weiterbildungsbedarfs insbesondere im Bereich der Schlüsseltechnologien (z. B. Informations- und Kommunikationstechnologien, Nanotechnologien) eine wichtige Rolle. Daher erarbeitet der Innovationskreis Weiterbildung Empfehlungen mit folgende Zielsetzungen:

- Sicherstellung des Angebots an Qualifizierungen, die für eine innovationsfreudige, im internationalen Wettbewerb erfolgreiche Volkswirtschaft erforderlich sind,
- Verbesserung der Durchlässigkeit zum Hochschulbereich aus beruflicher Aus- und Weiterbildung, Forschungseinrichtungen und Unternehmen;
- Verstärkung des Engagements von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung,
- Verbesserung der Teilnahmemöglichkeiten durch passgenaue Angebotsformen; durch Schaffung von differenzierten Finanzierungsmöglichkeiten sowie durch Einbeziehung von Lernzeitanprüchen.

Hierzu sollen Empfehlungen für Forschungs- und Entwicklungsprogramme ausgearbeitet werden, die auf eine bedarfsbasierte Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung und auf zukunftsfähige Strukturen insbesondere hinsichtlich der Verzahnung von Wirtschaft, Wissenschaft und Bildungsanbietern gerichtet sind. Ferner sollen Beiträge erarbeitet werden für die Entwicklung neuer, flexi-

bler Angebotsformen (Teilzeitstudium, duales „berufsintegrierendes“ Studium, Fernstudium mit eLearning, „Worked-Based-Learning“) sowie für die Qualitätssicherung und die Zertifizierung.

Weitergehende Informationen und Angaben zu den Mitgliedern siehe unter dem angegebenen Link³⁰²⁾.

4.5 Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen

4.5.1 Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland

Bund und Länder haben am 5. Juli 2004 in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) die „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland verabschiedet.“³⁰³⁾

Ziel der Strategie „Lebenslanges Lernen“ ist es, darzustellen, wie das Lernen in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen angeregt und unterstützt werden kann. Die Strategie orientiert sich sowohl an den Lebensphasen von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter, als auch an wesentlichen Elementen für Lebenslanges Lernen, die damit Entwicklungsschwerpunkte darstellen.

Innerhalb dieses Gerüsts werden realistische und auf Nachhaltigkeit gerichtete Perspektiven entwickelt, die auf den vorhandenen Bildungsstrukturen, Aktivitäten und Erfahrungen aufbauen und einen strukturierten Rahmen Lebenslanges Lernens abstecken, der flexibel und offen für die notwendige kontinuierliche Weiterentwicklung ist.

Entwicklungsschwerpunkte dieser Strategie sind:

- Einbeziehung informellen Lernens
- Selbststeuerung
- Kompetenzentwicklung
- Vernetzung
- Lernberatung
- Neue Lernkultur/Popularisierung des Lernens
- Chancengerechter Zugang.

Durch die Verknüpfung der Lebensphasen und Entwicklungsschwerpunkte wird gleichzeitig einer Versäulung der Bildungsbereiche entgegengewirkt.

Unter den Lebensphasen Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene und Ältere wird dargestellt, in welcher Weise dort die Entwicklungsschwerpunkte rele-

vant und damit Teil einer Strategie Lebenslangen Lernens sind.

Wesentlich in der Lebensphase „Junger Erwachsener“, die die so genannte erste und zweite Schwelle umfasst, sind insbesondere die Einbeziehung informellen Lernens, die Selbststeuerung, die Kompetenzentwicklung (soziale, berufliche, kulturelle und persönliche) und die Dokumentation informell erworbener Kompetenzen. Die Vernetzung erfolgt vor allem zwischen Schulen, Betrieben, Hochschulen, Verbänden, Arbeitsvermittlung und Weiterbildungseinrichtungen. Durch Modularisierung des Angebots wird zielgerichtet eine Erweiterung der individuellen Fertigkeiten ermöglicht und der chancengerechte Zugang verbessert. Die Lernberatung spielt in Form von Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsberatung eine wichtige Rolle. Neue Lernkultur ist hier geprägt durch Praxisnähe und Transferorientierung. Wichtig ist, dass junge Erwachsene den Übergang ins Erwerbsleben nicht als Abschluss des Lernens, sondern als Zwischenstation begreifen.

Die zunehmend von Veränderungen und teilweise von Brüchen bestimmte Lebensphase von „Erwachsenen“ macht die Notwendigkeit Lebenslangen Lernens besonders deutlich. Sie sind durch die intensive Einbindung in Beruf und Familie in hohem Maße zeitlich beansprucht. Daher sind hier vor allem selbststrukturierbare Angebote (Selbststeuerung) bedeutsam. Die in Familie, im Prozess der Arbeit und in der Freizeit durch informelles Lernen erworbenen Qualifikationen werden durch Dokumentation und Anerkennung verwertbar. Modularisierung ermöglicht den schrittweisen Aufbau individueller Kompetenzprofile. Kompetenzentwicklung in personaler, sozialer und beruflicher Hinsicht können mit Hilfe der Angebote der allgemeinen, beruflichen und politischen Weiterbildung weiter entwickelt werden.

Die Lebensphase „Ältere“ umfasst Erwachsene, die sich in der Regel nur noch wenige Jahre vor dem oder bereits im Ruhestand befinden. Die Bedeutung formalen Lernens nimmt ab; die Lernenden haben eine größere Freiheit, selbst zu bestimmen, ob, wie und wofür sie lernen (Selbststeuerung). Der Erwerb oder der Erhalt von Selbstständigkeit und Selbstbestimmung auch im höheren Lebensalter ist hier eine wesentliche Zielsetzung in dieser Lebensphase. Bei der Kompetenzentwicklung kommt es weniger auf die Neuentwicklung von Fertigkeiten und Fähigkeiten an, sondern mehr auf den Erhalt vorhandener. Das Lernen Älterer übernimmt auch kompensatorische Funktionen, insbesondere für die späte Berufs- bzw. Arbeitsphase, den Ausstieg aus dem Arbeitsleben und dem Ausgleich von potenziellen Defiziten. Gleichzeitig erwerben Ältere neue Kompetenzen, um Erfahrungen und Wissen weiterzugeben oder um ehrenamtliche Funktionen ausüben zu können. Der Abbau altersspezifischer Barrieren in vorhandenen Bildungsangeboten ist Voraussetzung für einen

³⁰²⁾ siehe unter <http://www.bmbf.de/de/7023.php>.

³⁰³⁾ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 115: Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland.

chancengerechten Zugang zum lebenslangen Lernen auch für Ältere.

Die Verabschiedung der Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland in der Bund-Länder-Kommission verdeutlicht das Bemühen, die Weiterentwicklung des Bildungswesens offensiv zu betreiben.

Eine 2005 erschienene Auswertung und Aufbereitung der mehr als 200 Programme, Projekte, Maßnahmen und Aktivitäten von Bund und Ländern soll die Grundlage zukünftiger fokussierter Förderaktivitäten bilden. Damit hat Deutschland die europäische Verpflichtung zur Entwicklung einer Strategie für lebenslanges Lernen sowohl in der Konzeption als auch hinsichtlich der Schwerpunkte beispielhaft – so die EU-Kommission – erfüllt.

Damit werden die Grundlagen für die weitere Entwicklung gelegt, an die in 2006/2007 angeknüpft werden kann.

4.5.2 BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Mit dem Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ fördert das BMBF den Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene, die innovative, ganzheitliche Dienstleistungen für lebenslanges Lernen entwickeln, erproben und umsetzen.

Das Programm, für dessen Gesamtlaufzeit von 2001 bis 2007 insgesamt 118 Mio. € – davon 51 Mio. aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) – zur Verfügung stehen, bezieht die relevanten Akteure in den Regionen sowie auf nationaler Ebene (u. a. Kammern, Sozialpartner, Weiterbildungseinrichtungen, Schulen, Unternehmen, Kommunen sowie die Arbeitsverwaltung) ein.

Derzeit werden bundesweit 70 Lernende Regionen gefördert, eine Programmvertiefung hat im Juli 2006 begonnen. Ziel ist, im Einklang mit den Empfehlungen der wissenschaftlichen Begleitung besonders erfolgreiche und transferfähige Entwicklungen in den Bereichen „Bildungsberatung“, „Selbstlernzentren“ und „Übergangsmanagement“ zu unterstützen.

Die Leistungen der Bildungsnetzwerke werden für die Bürger, Bürgerinnen und Unternehmen zunehmend sichtbar und können mit ihren Angeboten in Anspruch genommen werden. Wichtige Innovationen konnten insbesondere in folgenden Bereichen geleistet werden:

- In der Zusammensetzung und dauerhaften Kooperation der Partner, die z. B. dazu führt, dass die Trennung zwischen allgemeiner, betrieblicher und beruflicher Aus- und Weiterbildung in den Netzwerken zunehmend überwunden wird und die Übergänge – von der frühkindlichen Erziehung bis ins Seniorenalter – horizontal wie auch vertikal verbessert werden.

- Durch die Ausrichtung auf die soziodemografischen Ausgangslagen sind unterschiedliche Typen von regionalen Bildungsnetzwerken in den Regionen entstanden, die sich in den Städten z. B. verstärkt der Grundbildung von Migranten und Migrantinnen zuwenden und im ländlichen Raum z. B. Wohnort nahe, computerunterstützte Lern- und Beratungsangebote schaffen.
- Nahezu alle Netzwerke arbeiten daran, die Transparenz der Bildungsangebote in ihrer Region zu verbessern: Dazu werden über alle Bildungsbereiche hinweg bürgernahe Beratungsangebote (wie z. B. Lernservice-Beratungsnetze) und Bildungsdatenbanken aufgebaut. Im Rahmen des Programms entstehen 43 Bildungsdatenbanken, die mit dem Infoweb Weiterbildung (IWWB) kooperieren. Sie zeichnen sich u. a. durch besondere Kundennähe aus. Mit dem Programm werden für die vernetzte Beratung zugleich neue Formen, Instrumente und Geschäftsmodelle erprobt, bei denen sowohl die Qualität wie auch die wirtschaftliche Nachhaltigkeit des Angebotes im Mittelpunkt stehen.
- In den Netzwerken der Regionen entwickelt sich ein regionales und kundenorientiertes Bildungsmanagement, das sich stets auch an Bildungsferne und Benachteiligte richtet. Alle Regionen entfalten Marketingmaßnahmen, um einerseits bestimmte Zielgruppen besser zu erreichen und andererseits – über Werbung, Messen oder Lernfeste – die Bildungsbeteiligung im Gesamten zu erhöhen. Die Netzwerke analysieren den regionalen Bildungsmarkt, zeigen Lücken auf und verbessern die Austauschprozesse zwischen Anbietern und Nachfragern. Zu den besonderen Zielgruppen gehören je nach regionaler Ausgangslage Migranten, Analphabeten, Berufsrückkehrer, Schüler oder auch Hochbegabte.
- Alle Regionen entwickeln und erproben neue Lernwelten. Hierzu gehören der Aufbau von Selbstlernzentren, die Verwirklichung von blended learning Angeboten, die Verknüpfung von Lernorten und die Entwicklung von Curricula für neue Lernangebote. Zur Aufwertung und Zertifizierung des informellen Lernens greifen die Regionen dabei u. a. auf den ProfilPASS zurück.
- Mehr als die Hälfte der Regionen konzentriert sich u. a. auf die Gruppe der kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) und entwickelt für sie Bildungs- und Beratungsangebote. Die Netzwerke verbessern zudem die Berufswahlorientierung und tragen, indem sich z. B. die Abbruchquoten bei Ausbildungen verringern, zu einer deutlichen Senkung der Transaktionskosten für KMU bei.

Die Ansätze des Programms wurden u. a. von der Arbeitsgruppe „Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ des Deutschen Städtetages und auf der BMBF/BMWA Konferenz „Zukunft der Beratung“ am 7. und 8. Juni 2004

in Bonn gewürdigt. Einzelne Projekte wurden mit dem Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung, dem Europäischen Sprachensiegel und vom Nationalkomitee der Deutschen UNESCO Kommission im Rahmen der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet. Mit vielen Initiativen des Bundes (z. B. mit der Abteilung Bildungstests der Stiftung Warentest) und der Länder haben sich Kooperationen ergeben.

Die degressive Förderung der Netzwerke (grundsätzlich 80% in der ersten Hälfte der vierjährigen Durchführungsphase, 60% in der zweiten Hälfte) im Anschluss an eine einjährige Planungsphase bedingt, dass diese sich bereits zu einem frühen Zeitpunkt der Projektförderung mit Wegen einer langfristigen und dauerhaften Eigenfinanzierung befassen müssen.

Innerhalb des Programms haben sich fachliche „Kristallisationspunkte“ gebildet, die vom BMBF und dem Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) bereits seit 2003 als Grundlage für die Entwicklung regionenübergreifender Themennetze genutzt werden. Über diese wird eine systematische Aufbereitung und Verwertung der Programmresultate ermöglicht. Im Rahmen der thematischen Netze werden programmweite Workshops veranstaltet, aus denen sich Arbeitsgruppen konstituieren. Einzelne Projekte werden systematisch verglichen, Erfolgsfaktoren abgeleitet, und Modelle vorgestellt. Wichtige Medien für den programmübergreifenden Ergebnistransfer sind unter anderem auch „inform – Das Magazin für Lernende Regionen“ und die Internetplattform www.lernende-regionen.info.

Im Einzelnen sind folgende Themennetze aktiv:

- Beratung in Aus- und Weiterbildung bezogen auf Personen (Orientierungs- und Lernberatung) sowie auf Organisationen (insbesondere KMU)
- „Neue Lernwelten“: Innovative Lehr- und Lernformen, neue Lernorte und e-learning
- Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit
- Neue Übergänge zwischen Lern- und Bildungsphasen, Anerkennung informellen Lernens
- Einbindung von und Zusammenarbeit mit KMU
- Bildungsmarketing
- Nachhaltige Struktur- und Organisationsentwicklung in regionalen Netzwerken

Drei dieser Themennetze („Beratung“, „Neue Lernwelten“ und „Neue Übergänge“) sind seit Dezember 2006 in eine Phase der Professionalisierung eingetreten. In noch größerem Umfang werden seitdem die gemeinsam entwickelten Lösungsansätze und Modelle für den Transfer aufbereitet. Auch externe Expertise und die Erfahrungen aus anderen Programmen und Initiativen fließen nunmehr verstärkt in die Themennetzarbeit ein.

Bereits seit 2004 wenden sich die Lernenden Regionen verstärkt dem Themenfeld der europäischen Zusammenarbeit zu. Bereits gegenwärtig existieren 10 Regionen, die grenzüberschreitend in Kooperation Teilvorhaben durchführen.

Das Fazit der Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des ESF in Deutschland (RWI u. a. 2005, Seite 130) lautet: „Das Förderprogramm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ stellt mit seinem Ansatz der bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Vernetzung von Bildungsanbieterinnen/-anbietern und Bildungsnachfragerinnen/-nachfragern in ihrem konkreten regionalen bzw. lokalen Kontext eine stringente Ergänzung zu anderen Programmen dar. Vor diesem Hintergrund wird die Weiterverfolgung der mit dem demnächst auslaufenden Förderprogramm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ verfolgten Ziele empfohlen.“

4.5.3 Abschlussorientierte Qualifizierung An- und Ungelernter

Personen ohne Berufsabschluss fällt es erheblich schwerer als besser Qualifizierten, ihren Lebensunterhalt in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu verdienen. Ihr Anteil an den Arbeitslosen beträgt ca. 40% und liegt damit weit über ihrem Anteil an den Erwerbstätigen.

Die Bedingungen zum Nachholen von Berufsabschlüssen für an- und ungelernete Beschäftigte, aber auch für Arbeitslose, haben sich mit Inkrafttreten des reformierten Berufsbildungsgesetzes und den Reformen der Arbeitsmarktpolitik verändert. Insbesondere die Teilnahme an der Abschlussprüfung in einem ausgeübten Beruf, die sogenannte Externenprüfung, wurde erleichtert. In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Freie Berufe, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft wurden im Jahr 2005 insgesamt 24.472 Personen aufgrund des Nachweises von Berufserfahrung zu Abschlussprüfungen zugelassen, und der Anteil von Externenprüfungen an allen Prüfungsteilnahmen ist leicht gestiegen.

Die Förderung von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik wurde jedoch reduziert. Insbesondere Umschulungen in Gruppenmaßnahmen wurden reduziert; betriebliche Einzelmaßnahmen und Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung waren – bei auch bisher geringer Zahl von Förderungen – weniger von dieser Tendenz erfasst. So betrafen im Zeitraum von Januar bis Juli 2006 nur 6,5% der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf³⁰⁴). In der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission wird daher festgestellt, dass die Reform der Förderung der beruflichen Weiterbildung die soziale

Selektivität begünstigt und die Chancen auf Weiterbildungsteilnahme für Geringqualifizierte reduziert zu haben scheint.³⁰⁵⁾

Zur Förderung der Weiterbildung Älterer und Geringqualifizierter wurde von der Bundesagentur für Arbeit jedoch im Jahr 2006 das Sonderprogramm Wegebau gestartet, aus dem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten können, wenn Beschäftigte durch Teilnahme an einer Weiterbildung einen anerkannten Berufsabschluss anstreben. Darüber hinaus haben verschiedene Länder Programme aufgelegt, um unterschiedliche Zielgruppen, z. B. an- und ungelernte Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben oder junge Erwachsene ohne Berufsabschluss zu fördern.³⁰⁶⁾

Um die Verbreitung modularer, berufsbegleitender Nachqualifizierungskonzepte zu unterstützen, wurde im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das „Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte“ gefördert, das auf regionaler Ebene Betriebe, Bildungsträger, Arbeitsagenturen und kommunale Einrichtungen bei der Umsetzung entsprechender Qualifizierungskonzepte unterstützt hat.

Junge Menschen ohne Berufsabschluss, die schon verschiedene Maßnahmen der Berufsorientierung und -vorbereitung durchlaufen haben und über Ausbildungs- und Arbeitserfahrung verfügen, stellen eine besondere Zielgruppe der Nachqualifizierung dar. Zurzeit beträgt die Ungelerntenquote der Jugendlichen zwischen 20 und 29 Jahren ca. 15%, mit einer Ungelerntenquote von ca. 36% sind die ausländischen Jugendlichen hiervon besonders betroffen.³⁰⁷⁾ Die Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten, die die individuellen Qualifizierungsbedarfe dieser Zielgruppe berücksichtigen, ist auch Inhalt der Beratungen und Diskussion des Innovationskreises für berufliche Bildung.

4.6 Weiterbildung an Hochschulen

4.6.1. Allgemeine Entwicklung der Weiterbildung an Hochschulen

Der Bund hat mit der Änderung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) von 1998 in § 2 Abs. 1 HRG die Weiterbildung neben Forschung, Lehre und Studium gestellt; die Hochschulgesetze der Länder sind dem gefolgt. Damit sollte der zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung angesichts der internationalen Verflechtung, der raschen technologischen Veränderungen und der demografischen Entwicklung Rechnung getragen werden.

Aber auch mehr als acht Jahre nach der HRG-Änderung kann der Ausbaustand der Weiterbildung an den Hochschulen in Deutschland noch nicht zufrieden stellen. Insofern wird auf den Berufsbildungsbericht 2006, Seite 316 ff. und die dort angegebenen Quellen verwiesen³⁰⁸⁾. Ergänzend sind hier die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem vom Januar 2006 anzuführen.³⁰⁹⁾ Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass viele Hochschulen ihre Veranstaltungen noch unzureichend auf Bedarf und Situation der potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer abstellen, wofür die auch unzureichende Transparenz des Angebots ein deutliches Indiz darstellt.

Während für die Teilnahme an Veranstaltungen der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung, die nicht auf den Erwerb eines Hochschulgrades zielen, schon seit langem keine formalen Zugangsbeschränkungen für Personen mehr bestehen und die erforderliche Eignung im Beruf oder auf andere Weise erlangt werden kann, ist die Aufnahme eines Studiums zur Erlangung eines (ersten) Hochschulgrades nur dann möglich, wenn eine Hochschulzugangsberechtigung vorhanden ist. Die Voraussetzungen für den Hochschulzugang ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung sind von Land zu Land unterschiedlich³¹⁰⁾ ausgestaltet und insgesamt – auch im Vergleich mit anderen Industriestaaten – unzureichend. Die

³⁰⁴⁾ Bundesagentur für Arbeit. Gesamtübersicht zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Berichtsmonat: Juli 2006, Datenstand 25. Oktober 2006.

³⁰⁵⁾ Vgl. Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Bericht 2005 für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Seite 200f.

³⁰⁶⁾ Wie Unternehmen ihre an- und ungelernten Beschäftigten darin unterstützen, nachträglich Berufsabschlüsse zu erwerben, wird zurzeit in einem Forschungsprojekt im Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht.

³⁰⁷⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 53 (Aktualisierungsvorbehalt).

³⁰⁸⁾ Sachstands- und Prüfbericht der KMK zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“ vom September 2001 (<http://www.kmk.org/doc/beschl/wisswei.pdf>); Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Hochschulen im Weiterbildungsmarkt, Essen 2003, Seite 8.; Sonderauswertung der HIS-Absolventenbefragung der Jahrgänge 1993 und 1997: Die Rolle der Hochschulen bei der beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventen, Hannover 2004.

³⁰⁹⁾ Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Januar 2006, hier: Empfehlung 8 – Lebenslanges Lernen, Seite 61 ff.

³¹⁰⁾ Kultusministerkonferenz, Synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf der Grundlage hochschulrechtlicher Regelungen, Stand: Februar 2006 (<http://www.kmk.org/hschule/Synopse2006.pdf>).

Erleichterung des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte wird schon seit langem gefordert, u. a. vom Wissenschaftsrat und in einer Gemeinsamen Empfehlung vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).³¹¹⁾ In der Bergen-Konferenz (2005) wurde die Verbesserung der Anerkennung von außerhalb der Hochschulen erworbenen Kenntnisse (prior learning) auch im Hinblick auf den Hochschulzugang gefordert. Immerhin sind die Regelungen in einigen Ländern mit Beginn des Jahres 2006 offener gestaltet worden.

Neben der Erleichterung eines Hochschulstudiums für beruflich qualifizierte stellt die Verbesserung der Anrechnung von Leistungen aus Berufsausbildung und -tätigkeit auf ein Hochschulstudium eine wichtige Aufgabe dar, deren Bedeutung ebenfalls im Bologna-Prozess herausgestellt wird.³¹²⁾

Eine wichtige Voraussetzung für jede Teilnahme an Weiterbildung besteht darin, dass die Angebote nach Inhalt, zeitlicher und organisatorischer Struktur mit der persönlichen und beruflichen Situation der Zielgruppe vereinbar sind. Hinsichtlich der abschlussbezogenen Weiterbildung für beruflich qualifizierte an Hochschulen lässt sich feststellen, dass noch immer ein flächendeckendes Angebot fehlt, das auch nur die wichtigsten Fächer umfasst. Dabei werden die in den letzten Jahren mit der Weiterentwicklung des Fernstudienangebots und des virtuellen Studiums verbesserten Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Studium noch nicht ausreichend genutzt.

Ein großes Problem stellt die Finanzierung der Weiterbildung dar. Auf diesem Feld besteht Handlungsbedarf, wie die „Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens“ in ihrem Bericht vom Juli 2004 festgestellt hat. Wie im Koalitionsvertrag festgehalten, werden derzeit vom BMBF verschiedene Möglichkeiten der Einführung eines „Bildungssparens“ geprüft, mit der individuelle Investitionen in den Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit durch systematische berufliche Fortbildung angeregt und unterstützt werden können.

Um die Rolle der Hochschulen im Markt der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie aus der Perspektive der Teilnehmerinnen und Teilnehmer näher einschätzen zu können, hat das BMBF im Jahr 2005 zwei internationale Vergleichsstudien in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse derzeit ausgewertet werden.

4.6.2 BLK-Modellversuchsprogramm „Verbundprojekte in der wissenschaftlichen Weiterbildung“

Im Rahmen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung wurde von 2004 bis 2006 das Verbundprogramm „Wissenschaftliche Weiterbildung“ mit insgesamt 15 Vorhaben gefördert. An diesen überwiegend länderübergreifenden Projekten waren insgesamt 70 Hochschulen beteiligt. Den Vorgaben der Ausschreibung folgend zielten die Vorhaben vor allem auf organisatorische und strukturelle Aspekte der wissenschaftlichen Weiterbildung ab; fünf sind dem Bereich der Lehrerfortbildung zuzurechnen, darunter ein Verbundvorhaben zum islamischen Religionsunterricht in deutscher Sprache. Querschnittsthemen, die alle Projekte betreffen, dabei jedoch aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden, sind:

- Modularisierung,
- Akkreditierung,
- Transfer,
- Vernetzung sowie
- Qualitätsmanagement und Zertifizierung.

Im Februar 2007 wurde eine abschließende Auswertungstagung aller Projekte an der Universität Rostock durchgeführt.

Nähere Informationen zu den einzelnen Modellvorhaben finden sich unter den Internetadressen http://www.blk-bonn.de/modellversuche/programm_wissenschaftliche_weiterbildung.htm und www.WissWB-Netze.de.

³¹¹⁾ Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, Köln, Januar 2002, Seite 93 f.; DIHK, HRK, BDA, Weiterbildung durch Hochschulen, Gemeinsame Empfehlungen, Berlin, Mai 2003, Punkt 3, Seite 10.

³¹²⁾ Siehe auch Berufsbildungsbericht 2006, Seite 317, und Berufsbildungsbericht 2007, Nr. 4.5.7: BMBF-Förderung „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“.

5. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

ZUSAMMENFASSUNG

Die europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung gewinnt immer stärker an Bedeutung. Sie hat mit der strukturierten bildungspolitischen Zusammenarbeit im Rahmen des sog. Kopenhagen-Prozesses und des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister zu gemeinsamen Bildungszielen seit 2002 eine neue Qualität erreicht.

Die Mobilitätsförderung (von Auszubildenden, Ausbildern und Ausbilderinnen, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen) stellt nach wie vor die wichtigste gelebte Form der internationalen Kooperation in der Berufsbildung dar. In diesem Zusammenhang steht auch die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und eines Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung (ECVET)³¹³, mit denen nicht nur grenzüberschreitende Transparenz und Mobilität gefördert werden sollen. Beide Instrumente dürften längerfristig Auswirkungen auch auf die Entwicklungen der nationalen Bildungs- und Beschäftigungssysteme haben und können dazu beitragen, horizontale und vertikale Mobilität, Durchlässigkeit und Anrechnung zu fördern.

Die Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern spielt seit über drei Jahrzehnten im Rahmen der deutschen Entwicklungspolitik eine bedeutsame Rolle. Der Schwerpunkt verlagert sich dabei in den letzten Jahren zunehmend auf umfassende Beratungsdienstleistungen auf der Systemebene. Die Förderung einzelner Zentren oder Institute wird sich dieser Entwicklung anpassen.

5.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union

Die europäische Bildungszusammenarbeit hat erheblich an Dynamik gewonnen. Der 2002 begonnene Kopenhagen-Prozess zur Verstärkung der Kooperation in der beruflichen Bildung hat konkrete Produkte und Ergebnisse wie beispielsweise den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), der Vorbereitung für ein Europäisches Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung (ECVET) und die Entwicklung eines einheitlichen Transparenzrahmens für Qualifikationen und Kompetenzen (EUROPASS) geliefert, die die Dynamik noch verstärken.

Hierzu tragen auch neue Initiativen der EU-Kommission zur Mobilität, zu lebenslangem Lernen sowie verstärkter Kooperation in der beruflichen Bildung bei. Zentrales Anliegen ist dabei die europäische Dimension der Bildung und die Schaffung eines europäischen Bildungsraums, der allen Bürgern und Bürgerinnen Europas ungehinderte grenzübergreifende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung und beim Übergang in den Beruf erlaubt, sowie die Sicherung von Innovation und Qualität der europäischen Bildungssysteme und Angebote. Dies betrifft insbesondere auch die berufliche Aus- und Weiterbildung.

5.1.1 Europäische Ratsbeschlüsse

In Umsetzung des Arbeitsprogramms der Bildungsminister hat der Rat eine Reihe von wichtigen Entscheidungen getroffen:

Bei der Tagung im Mai 2006 hat der Rat eine allgemeine Ausrichtung zu dem Entwurf einer Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen festgelegt. Die Empfehlung sieht vor, einen europäischen Referenzrahmen für die Grundfertigkeiten (Schlüsselkompetenzen) zu schaffen, die alle Bürgerinnen und Bürger durch lebenslanges Lernen erwerben sollen, um persönliche Entfaltung zu erreichen, ihre aktive Teilnahme an einer modernen wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft zu erhöhen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Zu den Schlüsselkompetenzen gehören: Kenntnisse der Muttersprache, von Fremdsprachen, der Mathematik; ferner die Fähigkeit zur Wissensaneignung und der Umgang mit den neuen Medien, der Erwerb sozialer und kultureller Kompetenz sowie Initiativgeist.

Ebenfalls in seiner Sitzung im Mai 2006 hat der Rat eine politische Einigung (sog. allgemeine Ausrichtung) zu dem Entwurf einer Empfehlung zur transnationalen Mobilität innerhalb der Gemeinschaft zu Bildungs- und Ausbildungszwecken „Europäische Qualitätscharta für Mobilität“ erzielt. Die vorgeschlagene Charta besteht aus zehn praktischen Leitlinien, die für die Zeit vor der Abreise, während des Aufenthalts im Gastland und nach der Rückkehr der betreffenden Person Hinweise geben, welchen Punkten besondere Beachtung geschenkt werden sollte. In seiner Sitzung im November 2006 hat der Rat eine politische Einigung zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) beschlossen.

Im Hinblick auf die zukünftige Gestaltung der europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung hat der Rat ebenfalls in seiner Sitzung im November 2006 Schlussfolgerungen hierzu beschlossen. Darin werden Maßnahmen vorgeschlagen, die die Attraktivität, Qualität und Sichtbarkeit der beruflichen Bildung europaweit stärken und die Mitgliedsstaaten aufgefordert, den Kopenhagen Prozess fortzuführen und zu vertiefen.

³¹³) European Credit Transfer System for Vocational Education & Training.

5.1.2 Umsetzung Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister und Kopenhagen-Prozess in der beruflichen Bildung

Der EU-Bildungsministerrat hat im Februar 2002 das bis 2010 reichende gemeinsame Arbeitsprogramm „Allgemeine und Berufliche Bildung 2010“ zu insgesamt 13 bildungspolitischen Zielsetzungen beschlossen. Das Programm bildet die Grundlage für eine systematische und strukturierte Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union. Aufgabe des Arbeitsprogramms ist es, durch wechselseitigen Erfahrungsaustausch die wirksame Gestaltung nationaler Reformpolitiken zu unterstützen und den Beitrag der Bildungspolitik für das Erreichen der Lissabon-Ziele zu verdeutlichen. Zur Konkretisierung der Umsetzung sind zweijährliche Zwischenberichte, Peer Learning-Aktivitäten, Fachkonferenzen sowie eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen.

Der letzte gemeinsame Zwischenbericht von Rat und Parlament zur Umsetzung des Arbeitsprogramms aus dem Jahr 2006 betonte die Wichtigkeit der Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) (siehe hierzu im Einzelnen unter **Kapitel 5.1.3**). Die gezielte Fachöffentlichkeitsarbeit, mit der das BMBF die Umsetzung des gemeinsamen Arbeitsprogramms begleitet, widmete sich daher auch im Jahr 2006 dem EQR als einem Schwerpunktthema. Anlässlich der Veröffentlichung des EQR-Vorschlag durch die EU-Kommission im September 2006 wurde ein Workshop durchgeführt, um die wichtigsten Akteure in Deutschland umfassend über den Kommissionsvorschlag zu informieren.

Die Halbzeit des Arbeitsprogramms im Jahr 2006 nahmen das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die KMK im Oktober 2006 zum Anlass, um im Rahmen einer Konferenz zusammen mit bildungspolitischen Entscheidungsträgern aus Deutschland und Europa zu bilanzieren, was durch das gemeinsame Arbeitsprogramm bereits erreicht wurde, aber auch um die Herausforderungen für die Zukunft zu diskutieren.

Zum Auftakt des nationalen Konsultationsprozesses veranstaltete das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Fachtagung zum Thema „European Credit System for Vocational Education and Training“ (ECVET). Vertreter und Vertreterinnen aus Politik, Wissenschaft und Praxis waren eingeladen, die aktuellen europäischen Diskussionen zu diesem Thema zu begleiten.

Im Kooperation mit dem gemeinsam von BMBF und der Deutschen Telekom getragenen Verein „Schulen ans Netz“ wurde das Fachsymposium „Über alle Grenzen – dem mobilen Lernen gehört die Zukunft“ veranstaltet. Unter diesem Motto diskutierten Fachwissenschaftler, Lehrkräfte und Bildungsverantwortliche über die pädagogischen Potenziale des Lernens mit Notebooks.

Weiterhin wurde gemeinsam mit dem Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) ein Workshop zum Thema „Qualitätssicherung und Entwicklung von Bildungsstandards“ durchgeführt. Ziel des international besetzte Workshops war über die Entwicklung und Implementierung von Bildungsstandards in Deutschland und Europa zu informieren.

Außerdem wurde der im Jahre 2005 etablierte Referentenpool zu den zentralen Themen des Arbeitsprogramms weitergeführt. Ziel ist es, einen Pool qualifizierter Referenten und Referentinnen zu schaffen, die die zentralen Themen der europäischen Bildungszusammenarbeit auf Veranstaltungen präsentieren. Zielgruppe sind Bildungsexperten, insbesondere der Sozialpartner und der Verbände.

5.1.3 Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)/ Nationale Qualifikationsrahmen in anderen Ländern

Die Europäische Kommission hat im September 2006 einen Vorschlag für eine Empfehlung zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) vorgestellt. Der EQR zielt in erster Linie darauf, nationale Qualifikationen europaweit transparent zu machen und damit die Mobilität in und zwischen den europäischen Bildungssystemen sowie auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Er soll dazu dienen, im Rahmen eines hierarchischen, von der Allgemeinbildung bis zum Hochschulbereich reichenden Systems, die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen in der EU qualitativ vergleichbar zu machen und einstuft zu können.

Kernstück des EQR ist ein Referenzrahmen bestehend aus acht Niveaustufen, die auf Lernergebnissen bzw. Kompetenzen basieren. Der EQR hat dabei die Funktion eines übergeordneten „Metarahmens“, der eine Verbindung verschiedener Qualifikationsrahmen auf nationaler und sektoraler Ebene ermöglicht. Die im Rahmen eines Bildungsgangs erworbenen Kompetenzen sollen daher zuvor den Niveaustufen eines nationalen Bezugssystems, zum Beispiel einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), zugeordnet werden.

Dem Vorschlag der Europäischen Kommission für einen EQR ist eine umfassende Konsultationsphase im zweiten Halbjahr 2005 vorangegangen. Die Bundesregierung hat in diesem Verfahren in Kooperation mit den Ländern zwei Stellungnahmen abgegeben. Die wesentlichen Anregungen aus den im Rahmen des Konsultationsprozesses abgegebenen Stellungnahmen wurden von der Kommission berücksichtigt.

Im November 2006 hat der EU-Bildungsministerrat eine erste politische Einigung der Minister beschlossen. Die Bundesregierung wird die Arbeiten an dem EQR während der deutschen Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2007 engagiert vorantreiben.

Komplementär zum Prozess der Erarbeitung eines EQR hat die Bundesregierung daher gemeinsam mit den Länder einen Abstimmungs- und Konsultationsprozess zur Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) eingeleitet und ein gemeinsames Arbeitsverfahren abgestimmt.

Zur Schaffung einer wissenschaftlich fundierten Grundlage für diese Diskussion fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung ein Forschungsprojekt, welches vom bestehenden Bildungssystem ausgeht und dabei die Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines DQR untersucht. Unter Berücksichtigung dieser Untersuchungsergebnisse, die bis Mitte 2007 vorliegen werden, sollen sich sowohl konkrete Zielsetzungen für einen DQR als auch notwendige Veränderungen der Darstellung von Lernergebnissen und des Erwerbs von Qualifikationen entwickeln lassen.

5.1.4 Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)

In Lissabon beschloss der europäische Bildungsministerrat im Februar 2002 ein gemeinsames Arbeitsprogramm bis 2010 und vereinbarte damit eine systematische und strukturierte Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union. Zum ersten Mal wurde bei der Kopenhagener Erklärung (2002) die Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Aus- und Weiterbildung als Ziel formuliert und die Einrichtung einer technischen Arbeitsgruppe aus Experten interessierter Mitgliedsstaaten und der Sozialpartner beschlossen.

Ähnlich dem Prozess zur Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens hat am 31. Oktober 2006 die Europäische Kommission ihren Vorschlag für „ein Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)“ vorgelegt. Anfang Oktober 2006 fand eine Vor-Konsultationsveranstaltung³¹⁴⁾ zur Information der Mitgliedsstaaten im Rahmen der Finnischen Ratpräsidentschaft statt. Die Konsultationsphase³¹⁵⁾ zum ECVET soll bis März 2007 europaweit stattfinden.

ECVET soll die Mobilität von Personen und deren individuelle Bildungsplanung sowie den Zugang zu Qualifikationen in lebenslanger Perspektive verbessern. ECVET soll die Entwicklung gegenseitigen Vertrauens zwischen den Akteuren der nationalen Berufsbildungssysteme, zwischen den zuständigen Stellen und Trägern der beteiligten Institutionen sowie zwischen den unmittelbar Beteiligten fördern. Es soll damit insgesamt zur Qualitätsverbesserung und Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung beitragen.

Ziel von ECVET ist, erstens die Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen zu erleichtern, die in anderen europäischen Bildungssystemen/-institutionen oder auf nicht-formalen und informellen Lernwegen erworben wurden sowie zweitens ein gemeinsames Verfahren zu schaffen, das die Beschreibung und Akkumulation erworbener Lernergebnisse und die Zuordnung von Leistungspunkten erlaubt.

ECVET soll ein dezentrales europäisches System werden, das auf der Freiwilligkeit der Mitgliedstaaten und der Akteure der jeweiligen Berufsbildungssysteme basiert und geltende Gesetze sowie nationale Regelungen zur Bewertung, Anerkennung, Zertifizierung und Qualitätssicherung berücksichtigt.

Das Instrument ECVET beruht – ebenso wie auch der EQR – auf einem lernergebnisorientierten Ansatz. Anders als der EQR, der als Übersetzungsinstrument dient, um zertifizierte Lernergebnisse in Gestalt von Qualifikationen (Abschlüssen) mit einander in Beziehung zu setzen, geht es beim ECVET um die Bewertung und Akkumulierung von individuell erworbener Lernergebnisse. Diese Lernergebnisse werden in Einheiten (units) zusammengefasst. Diese Einheiten sind zertifizierbare Teile einer Gesamtqualifikation, beschrieben als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen.

Die Einheiten sollen zugleich als Grundlage für die Übertragung und Akkumulierung von Lernergebnissen dienen. Kreditpunkte sollen dazu dienen, den Umfang der in jeder Einheit erzielten Lernergebnisse gemäß der vorgenommenen Gewichtung zahlenmäßig auszudrücken. Im Zuge der Mobilität erhält der/die Lernende nach Prüfung durch die „zuständige Stelle“ im aufnehmenden sowie nach Bewertung und Anerkennung durch die „zuständige Stelle“ im entsendenden Land Lernkredite.

Bei einem Austausch von Bildungsteilnehmern schließen die beteiligten Ausbildungsstätten eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit. Diese soll eine „Zone des gegenseitigen Vertrauens“ zwischen den Anbietern schaffen und bezieht sich einerseits auf die Gesamtheit der Einheiten, die in dem jeweiligen Bildungs- und Berufsbildungssystem mit einer Ausbildung verbunden werden. Andererseits beinhaltet sie die Charakteristika der Ausbildungsprogramme, Lerneinheiten etc., an denen die Lernenden sich im Rahmen des Austauschs beteiligen.

ECVET soll auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basieren. Die Frage, wie Lernleistungen angerechnet werden, soll allein eine Frage der nationalen Regelungen sein. Das für die duale Aus- und Weiterbildung geltende Berufsprinzip in Deutschland wird durch ECVET nicht in Frage gestellt. ECVET wird auch nicht die Zuständigkeit Deutschlands für die Ausgestaltung seines Bildungssystems tangieren.

Die Chance von ECVET soll darin liegen, eine Übersetzungshilfe anzubieten, die den Vergleich von Lernerleis-

³¹⁴⁾ [://www.minedu.fi/OPM/Tapahtumakalenteri/2006/10/ecvt.html](http://www.minedu.fi/OPM/Tapahtumakalenteri/2006/10/ecvt.html).

³¹⁵⁾ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/consult/index_en.html.

tungen auf europäischer, nationaler wie auch sektoraler Ebene erleichtert. Insbesondere für die im Rahmen einer dualen Ausbildung vermittelten Kompetenzen bietet sich damit die Chance im europäischen Vergleich angemessen bewertet zu werden.

Die Darstellung von Lernerleistungen nach allgemein verständlichen gemeinsamen Kriterien – wie ECVET es mit den Beschreibungen von Lerneinheiten vorsieht – könnte gleichzeitig eine Basis für die Entwicklung von Mechanismen zur Förderung von Durchlässigkeit und Anrechnung innerhalb und zwischen den Bildungsbereichen sein.

Die konsequente Orientierung an Lernleistungen im ECVET soll den europaweiten Paradigmenwechsel hin zu einer stärkeren Outcome-Orientierung im Bildungssystem stärken – nicht die vermittelten Inhalte sondern die erworbenen Kompetenzen sind ausschlaggebend für die Leistungsfähigkeit eines Bildungssystems. Der kompetenzorientierte Ansatz von ECVET bietet damit gleichzeitig einen Rahmen für Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Mit ECVET sind eine Reihe von Aufgaben (Definition von Lerneinheiten, Regeln für Bewertung und Übertragung, Zuordnung von Leistungspunkten) verbunden, die von den - gemäß im Land gültigen Regeln – verantwortlichen Institutionen/Behörden wahrgenommen werden. Für die Nutzung des ECVET in der Praxis sind keine zusätzlichen Institutionen erforderlich.

Das Konsultationspapier der Europäischen Kommission formuliert an unterschiedlichen Stellen den Bedarf zur Weiterentwicklung des ECVET-Vorschlages bzw. eines Instrumentariums zur Umsetzung des ECVET (Benutzerleitfaden, etc). Studien, Tests und Pilotprojekte des Programms Leonardo da Vinci nehmen sich der ECVET-Thematik an.

5.1.5 Ttnet Deutschland

Das Netzwerk „Ttnet Deutschland“ (Ttnet DE) – Innovationsnetzwerk für die Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrpersonal in der beruflichen Bildung“ ist die deutsche Sektion des europäischen „Ttnet – Training of Trainers Network“ (CEDEFOP). Mit seinen jetzt über 35 Mitgliedern aus Ministerien, Spitzenverbänden und Institutionen mit Schlüsselfunktionen bei der Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrpersonal beteiligt sich TtnetDE über das Projekt „Defining Vet Professions – EQR“ und dessen Fortführung „Defining Vocational Education and Training professions“ an den Arbeiten des europäischen Ttnet zur Erarbeitung eines gemeinsamen kompetenzbasierten Referenzrahmens für wichtige „Profile“ von Lehr- und Ausbildungspersonal der beruflichen Bildung. Es geht dabei nicht allein um die Erfassung von Kompetenz-Strukturen und möglichen Zuordnungen zu „Niveaus“, sondern auch

um Ansätze zur Förderung der Akteure in diesem Bereich. Diese Arbeiten dienen auch der Unterstützung der besonderen Arbeitsgruppe bei der EU-Kommission zum Lehr- und Ausbildungspersonal der beruflichen Bildung ‚Focus Group on VET Teachers an Trainers‘, die sich besonders der Belange dieser Berufsgruppen und der Entwicklung von Ansätzen zu ihrer Förderung im Hinblick auf die europäischen Ziele annehmen soll.

5.1.6 Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen; Vorbereitungen zum Integrierten Programm Lebenslanges Lernen der EU ab 2007

LEONARDO DA VINCI

Das Aktionsprogramm zur Durchführung einer gemeinschaftlichen Berufsbildungspolitik LEONARDO da VINCI³¹⁶⁾ (Laufzeit 2000–2006) verfolgte die Zielsetzungen, die Qualität der Berufsbildung und die Leistungsfähigkeit der Berufsbildungssysteme in Europa zu verbessern.

Das Budget für LEONARDO DA VINCI belief sich 2006 auf insgesamt 189,65 Mio. € (EU-25) bzw. 213,16 Mio. € (EU-31). Projekte unter deutscher Federführung partizipierten auch im letzten Förderjahr 2006 mit einem Volumen von 29,89 Mio. € erheblich an diesen Fördermitteln.

Für Mobilitätsprojekte standen ca. 22,22 Mio. € zur Verfügung. Aus diesen Mitteln wurden in Deutschland rund 7.000 Auszubildende, 3.000 Studierende, 560 Hochschulabsolventen und 1.700 junge Arbeitnehmer sowie 1.600 Ausbilder und Verantwortungsträger in der Berufsbildung gefördert.

Deutschland legte besonderes Gewicht auf die qualitative Weiterentwicklung von Mobilitätsprojekten und die Förderung längerer Auslandsaufenthalte von Auszubildenden, insbesondere mit dem Konzept einer transnationalen Verbundausbildung. Im Jahr 2006 wurden in dieser Sonderlinie elf Projekte mit der Zielgruppe Erstausbildung und sechs flankierende Projekte für die Zielgruppe Ausbilder ausgewählt.

Als weitere nationale Priorität 2006 innerhalb der LEONARDO DA VINCI-Maßnahme „Mobilität“ wurde „Frühe Förderung“ ausgeschrieben. Für entsprechende Projektanträge standen 1 Mio. € zur Verfügung.

Große innovative Pilotprojekte im Rahmen von LEONARDO DA VINCI wurden im Jahr 2006 in Deutschland mit 7,66 Mio. € gefördert. 22 Pilotprojekte und 1 Projekt der Maßnahme „Sprachenkompetenz“ wurden ausgewählt. Diese Projekte unterstützten insbesondere aktuelle Ziele

³¹⁶⁾ Weitere Informationen unter: <http://www.socrates-leonardo.de/> oder http://ec.europa.eu/education/programmes/leonardo/index_en.html.

der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung („Kopenhagen-Prozess“) und widmeten sich im Rahmen transnationaler Partnerschaften der Entwicklung von europäischen Berufsbildungsprodukten, innovativen Curricula und fachdidaktischen Ansätzen in verschiedenen Sektoren und für unterschiedliche Zielgruppen.

Die Bandbreite reichte dabei von der Erstellung eines Online-Unterstützungsangebots im Europass-Lebenslauf, um die Aussagekraft von Informationen über informell erworbenen Kompetenzen zu erhöhen bis zur Erarbeitung eines europäischen Weiterbildungsprofils mit dem Ziel der Entwicklung eines Sektorqualifikationsrahmens.

Ein besonderer Schwerpunkt der Programmdurchführung ist die Verbreitung und Nutzung von Projektergebnissen. Die Nationale Agentur hat zu diesem Zweck in Zusammenarbeit mit der Nationalen Agentur Österreichs eine gemeinsame Datenbank entwickelt, die Zwischen- und Endergebnisse der Projekte zugänglich macht (www.leonardo.davinci-projekte.org). Seit 2005 sind auch die Niederlande Nutzer dieser Datenbank.

Im Vorfeld des neuen EU- Programms für lebenslanges Lernen 2007–2013 führten die Nationalen Agenturen in Deutschland 2006 eine gemeinsame Veranstaltungsreihe durch:

Die Tagung „Internationale Kompetenzen für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen – EU-Bildungsprogramme und der Nutzen für Unternehmen“ am 20. September 2006 in Frankfurt zielte insbesondere darauf ab, Unternehmen für die Bedeutung internationaler Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen als Wettbewerbsfaktor zu sensibilisieren.

Bei der Fachtagung „Qualifizierung des Bildungspersonals – Neue Wege in Deutschland und Europa“ am 29./30. Mai 2006 in Bonn diskutierten 150 Fachleute eine der zentralen Herausforderungen der deutschen und europäischen Berufsbildung.

Die Tagung „Die EU-Bildungsprogramme SOKRATES und LEONARDO DA VINCI – Angebote für berufsbildende Schulen“ am 6./7. September 2006 in Bonn veranschaulichte rund 150 Schulleitern und Lehrern den „Nutzeffekt“ der EU-Bildungsprogramme für die Unterrichts- und Schulentwicklung.

Auf der Tagung „Blickpunkt Sprachen – Europäische Projekte im Kontext aktueller Diskussionen“ erörterten 120 Experten bildungsbereichsübergreifend aktuelle Herausforderungen des Sprachenlernens (Berlin, 28./29. September 2006). Im Rahmen dieser Konferenz wurde zugleich das Europäische Sprachensiegel 2006 verliehen.

SOKRATES

SOKRATES, das Programm zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung, enthält auch Anknüpfungspunkte für die berufliche Bildung.³⁷⁾

Die Aktionen COMENIUS 1 und 2 sowie GRUNDTVIG 3 ermöglichen die Förderung von Fremdsprachenprojekten für Schüler und Auszubildende in der beruflichen Bildung sowie individueller Fortbildungen und Praktika von Multiplikatoren in der beruflichen Ausbildung und Erwachsenenbildung. Im Jahr 2006 haben rund 1.000 Auszubildende aus Deutschland an einem Fremdsprachenprojekt mit einem europäischen Partner teilgenommen. Im Bereich der individuellen Mobilität konnten über 400 Erwachsenenbildner und Ausbilder eine geförderte Weiterbildung im Ausland besuchen.

Im Jahr 2006 hat sich auch die positive Entwicklung der Beteiligung Deutschlands insbesondere in der Aktion GRUNDTVIG 1 (Europäische Kooperationsprojekte in der Erwachsenenbildung) weiter fortgesetzt. In diesem zentralisierten Verfahren gingen 15 von 47 bewilligten Kooperationsprojekten an deutsche Antragsteller, was eine prozentuale Erfolgsquote von 31% für Deutschland bedeutet. Im Bereich der Aktion GRUNDTVIG 4 sind deutsche Partner an den beiden geförderten Netzwerken der allgemeinen Erwachsenenbildung als Partner vertreten.

Die Zahl der geförderten GRUNDTVIG 2-Lernpartnerschaften stieg im Jahr 2006 leicht an auf 181 nach 170 im vergangenen Jahr. Lernpartnerschaften sind kleine europäische Kooperationsprojekte, die es den beteiligten Einrichtungen ermöglichen, in einen gemeinsamen prozessorientierten Wissens- und Erfahrungsaustausch zu kommen. Sie eignen sich besonders für Einrichtungen, die noch wenig oder gar keine Erfahrung in der europäischen Zusammenarbeit haben. Die kontinuierlich steigenden Antragszahlen zeigen, dass diese Projektform in Deutschland auf sehr positive Resonanz stößt.

EUROPASS

Das EUROPASS Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen wurde am 15. Dezember 2004 vom Europäischen Parlament und Rat verabschiedet. Der neue EUROPASS wird in jedem Mitgliedstaat der EU von einem Nationalen EUROPASS Center (NEC) koordiniert. In Deutschland hat das BMBF die Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt) als NEC benannt.

³⁷⁾ Weitere Informationen unter: <http://www.socrates-leonardo.de/> oder http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/socrates_de.html.

Ziel des EUROPASS ist die europaweit einheitliche und verständliche Darstellung des individuellen Profils von Kompetenzen und Qualifikationen der Bürger. Die standardisierte Form erhöht die Lesbarkeit formaler und informell erworbener Kompetenzen und fördert so die europaweite Mobilität und das lebenslange Lernen.

Über die fünf Dokumente des EUROPASS und ihre Anwendung finden sich Dokumente und weiterführende Informationen im Internet unter www.europass-info.de.

EU-PROGRAMM FÜR LEBENSLANGES LERNEN

Das neue europäische Bildungsprogramm – das Programm für lebenslanges Lernen – wird ab 2007 die erfolgreichen Vorgängerprogramme SOKRATES und LEONARDO DA VINCI zusammenführen sowie inhaltlich und strukturell weiterentwickeln. Der Programmabschluss des Europäischen Parlaments und des Rates wurde Ende Jahr 2006 gefasst.

Deutschland hat sich in den Verhandlungen zum neuen Bildungsprogramm u. a. erfolgreich für die Beibehaltung der bildungsbereichsbezogenen Einzelprogramme, die Priorisierung der Mobilitätsförderung sowie die weitere Dezentralisierung und Vereinfachung der Programmverwaltung eingesetzt. Es ist zu erwarten, dass das Programm dadurch insbesondere für Antragsteller aus dem Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen attraktiver wird.

Das Programm für lebenslanges Lernen gliedert sich in vier Einzelprogramme, die sich an den Bildungsbereichen Schule (Comenius), Hochschule (Erasmus), Berufsbildung (Leonardo da Vinci) und Erwachsenenbildung orientieren. Hinzu kommen ein Querschnittsprogramm, das insbesondere die Unterstützung der Konzeption politischer Maßnahmen, die Förderung des Sprachenlernens, die Entwicklung innovativer IKT-gestützter pädagogischer Ansätze sowie die Verbreitung von Ergebnissen des Programms für lebenslanges Lernen zum Ziel hat. Das bisher eigenständige Hochschulprogramm Jean Monnet wird in das Programm für lebenslanges Lernen integriert.

Das Programm für lebenslanges Lernen ist für die Laufzeit 2007–2013 mit einem Budget von rd. 6,9 Mrd. Euro ausgestattet. Eine klare Priorität liegt auf der Förderung der europäischen Mobilität von Lehrenden und Lernenden in allen Bildungsbereichen. In der beruflichen Bildung wird eine kontinuierliche Steigerung der Praktika in Unternehmen auf 80.000 im Jahr 2013 angestrebt. Unternehmenspraktika von Hochschulabsolventen werden künftig dem Hochschulprogramm Erasmus zugeordnet.

5.1.7 Kooperation mit europäischen Bildungseinrichtungen

CEDEFOP

Das europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) mit Sitz in Thessaloniki ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für berufliche Bildung und stellt Informationen und Analysen zu Systemen, Politiken, Forschung und Praxis der beruflichen Bildung in der EU bereit.

Die Hauptaufgaben des CEDEFOP sind:

- Weiterentwicklung und Koordinierung der Berufsbildungsforschung,
- Wissensmanagement und Berichterstattung,
- Austausch und Unterstützung von Partnern in der beruflichen Bildung,
- Information, Kommunikation, Verbreitung.

Übergreifendes Ziel des CEDEFOP in den nächsten Jahren ist die Förderung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens in einer erweiterten Union.

Dies wird durch die folgenden strategischen Einzelziele unterstützt:

- Verbesserung des Zugangs zu Lernen, Mobilität und sozialer Eingliederung,
- Ermöglichung und Bewertung des Lernens,
- Unterstützung von Netzwerken und Partnerschaften in einer erweiterten Europäischen Union.

Schwerpunkte des umfassenden Arbeitsprogramms waren für das Jahr 2006:

- Fachliche Unterstützung der Vorbereitung zur Kommuniqué von Helsinki vom Dezember 2006 zur Stärkung der europäischen Zusammenarbeit (Kopenhagen-Prozess),
- Unterstützung aller mit beruflicher Bildung befassten europäische Arbeits- und Expertengruppen im Hinblick auf das Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“,
- Weiterentwicklung des elektronischen Wissensmanagementsystems (KMS) und des auf zentrale Berufsbildungsfragen fokussierten Referenznetzwerks für Fachinformationen und Expertise (ReferNet),

Das CEDEFOP hat auch 2006 einen maßgeblichen Beitrag für den Kopenhagen/Maastricht-Prozess und die Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Arbeitsprogramm 2010 durch Bereitstellung einer allgemeinen, wissenschaftlichen und technischen Unterstützung für die Facharbeitsgruppen geleistet. Ein wesentliches Instrument sind hier die virtuellen Gemeinschaften zu zentralen Themen wie z. B. europäischer Qualifikationsrahmen, Sektorqualifikationen, Qualitätssicherung etc..

Die intensive Zusammenarbeit zwischen CEDEFOP und Deutschland wurde im Jahr 2006 weiter ausgebaut. Dies gilt sowohl für das vom BIBB aufgebaute Kommunikations- und Informationssystem berufliche Bildung für Experten (KIBB; www.kibb.de) und das europäische Knowledge Management System als auch das CEDEFOP-Netzwerk „Skillsnet“ mit der deutschen Früherkennungsinitiative „Frequenz“ (siehe **Kapitel 4.4.2**). Zudem wird das CEDEFOP in nationale Berufsbildungsveranstaltungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des BIBB einbezogen.

Nähere Informationen zu den Arbeitsschwerpunkten des CEDEFOP sind unter www.cedefop.eu.int abrufbar.

ETF

Als Einrichtung der Europäischen Union fördert die Europäische Stiftung für Berufsbildung (European Training Foundation – ETF) in Turin seit Beginn des Jahres 1995 die Zusammenarbeit zwischen der EU und den assoziierten Staaten Mittel- und Osteuropas, der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten einschließlich der Mongolei sowie seit 1998 auch die Kooperation mit den Ländern und Territorien im Mittelmeerraum (so genannte MEDA-Staaten). Seit der Kosovo-Krise hat sich das Augenmerk außerdem auf die gezielte Unterstützung der aufgrund der Kriegsergebnisse zum Teil vor großen Schwierigkeiten stehenden Staaten und Regionen Südosteuropas beim wirtschaftlichen und sozialen Wiederaufbau gerichtet.

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung verfolgt 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 von internationalen Berufsbildungsinstitutionen und -spezialisten ist die ETF zu einem international gefragten Kompetenzzentrum geworden. Die ETF leistet auf wichtigen Feldern wie der Herausbildung neuer Berufsbildungssysteme, der aktiven Gestaltung der Wechselbeziehung zwischen Arbeitsmarkt und Berufsbildung, der Entwicklung und Einführung neuer Berufsbildungsstandards, der Zusammenarbeit der Sozialpartner in der beruflichen Bildung, der Fortbildung von Lehrpersonal, alternativen Ansätzen zur Finanzierung beruflicher Bildung, der Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit u. a. mittelfristig wirksame Beiträge und berät kurzfristig bei der Lösung der in den Partnerländern und Territorien anstehenden Probleme.

OECD

Die OECD³¹⁸⁾ beschäftigt sich im Bildungsbereich mit einem breiten Spektrum an Fragestellungen, die von der Grundbildung bis zur Weiterbildung und Fragen des lebenslangen Lernens reichen. Die berufliche Aus- und Weiterbildung wurde ebenfalls vielfach in international vergleichenden Studien und Projekten thematisiert. Die dabei im Vordergrund stehenden Aspekte und Fragen trafen jedoch nur bedingt die Eigenarten von Berufsbildungssysteme, die der betrieblichen Ausbildung einen hohen Stellenwert beimessen. Bis hin in die statistische Erfassung dominieren bei der OECD Untersuchungsaspekte und Fragestellungen beruflicher Aus- und Weiterbildungssysteme, die der Berufsausbildung in Schulen und Einrichtungen des Tertiären Bildungssystems Vorrang einräumen. Vor diesem Hintergrund haben nun Länder mit betrieblich

orientierten Ausbildungssystemen wie Österreich, die Schweiz, Dänemark, die Niederlande und Deutschland im Rahmen der OECD die Initiative ergriffen, der dualen Berufsausbildung bei der Diskussion über Innovationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mehr Gewicht zu verleihen. Hierzu haben sich die Bildungsminister der genannten Länder auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung am Rande des OECD Ministertreffens im Juni 2006 in Athen zu einem informellen Gespräch getroffen, das im November 2006 auf Arbeitsebene sowie im Januar 2007 bei einem informellen Ministertreffen in Kopenhagen thematisch vertieft worden ist. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird diesen Prozess weiter begleiten, u. a. mit einem gemeinsam mit OECD und KMK veranstalteten Regionalseminar „Entstehung und Umsetzung von Innovationen im Bildungssystem als Konsequenz aus Bildungsmonitoring, Bildungsberichterstattung und vergleichenden Schulleistungsstudien – Möglichkeiten und Grenzen“ im September 2007 in Potsdam.

Neue Entwicklungen in der bilateralen Zusammenarbeit mit ausgewählten Staaten und multilaterale Aktivitäten

Die Internationalisierung der beruflichen Bildung und die Vertiefung der internationalen Zusammenarbeit sind weiterhin strategische Ziele der Bundesregierung.

Im Einzelnen konzentriert sich die Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung auf drei Bereiche:

- bilaterale Zusammenarbeit mit ausgewählten Staaten, deren innovatives Berufsbildungssystem für Deutschland von besonderem Interesse ist bzw. die aufgrund der Nachhaltigkeit des deutschen Berufsbildungssystem ein dezidiertes Interesse an Kooperationen haben,

³¹⁸⁾ Organisation for Economic Cooperation/Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

- Austauschmaßnahmen in der beruflichen Bildung,
- internationales Marketing für berufliche Bildungsprodukte und -dienstleistungen.

Bilaterale Arbeitsgruppen

Zur Ausgestaltung und Steuerung der berufsbildungspolitischen Zusammenarbeit hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung mit ausgewählten Ländern bilaterale Arbeitsgruppen eingerichtet, denen jeweils Entscheidungsträger aus Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften angehören.

FRANKREICH

In der deutsch-französischen Expertengruppe Berufliche Bildung wurde schwerpunktmäßig an der Umsetzung des Gipfelbeschlusses von 2005 gearbeitet, der die Ausweitung des Austauschs in der beruflichen Bildung zwischen Deutschland und Frankreich um 50% bis 2010 vorsieht. Es wurden erste konkrete Schritte vereinbart, wie der Gipfelbeschluss umgesetzt werden kann. U. a. wurde der Internetauftritt des Deutsch-Französischen Sekretariats für den Austausch in der beruflichen Bildung neu gestaltet (www.dfs-sfa.org) und Kampagnen für Kammern und Betriebe durchgeführt.

Darüber hinaus erfolgte eine enge Abstimmung mit Frankreich in Bezug auf den Europäischen Qualifikationsrahmen sowie der Entwicklung des Europäischen Kreditpunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET).

ÖSTERREICH

Die „Liste der vergleichbaren Ausbildungsabschlüsse im beruflichen Bereich“ wird jährlich aktualisiert und um neue Berufe ergänzt. Sie wird der Öffentlichkeit durch gemeinsame Publikationen zugänglich gemacht. Zusätzlich soll eine Bekanntmachung im Internet erfolgen. Die in 2006 gesetzten inhaltlichen Schwerpunkte der Deutsch-Österreichischen Expertenkommission – Qualitätssicherung, Europäischer Qualifikationsrahmen – werden 2007 fortgeführt.

TÜRKEI

Die Deutsch-Türkische Arbeitsgruppe in der beruflichen Bildung traf sich im November 2006 zu einem weiteren Meinungsaustausch über nationale wie europäische Entwicklungen in der beruflichen Bildung. Dabei ging es neben der Umsetzung der EU-Bildungsprogramme und der Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens um die auf nationaler Ebene erfolgten Reformen zur Modernisierung der beruflichen Bildung insbesondere in den Bereichen Handel und Tourismus. Von beiden Seiten wurde die enge Kooperation zwischen Deutschland und

der Türkei in den Mobilitätsprojekten und den Pilotprojekten im Rahmen des EU-Berufsbildungsprogramms LEONARDO DA VINCI hervor gehoben.

NORWEGEN

Die Deutsch-Norwegische Arbeitsgruppe befasste sich mit den jeweiligen Reformen in der beruflichen Bildung in beiden Ländern, mit einer Abstimmung der Positionen in Bezug auf europäische Entwicklungen sowie mit den Fortschritten des deutsch-norwegischen Austauschprogramms in der beruflichen Bildung.

RUSSLAND

Eine deutsch-russische Arbeitsgruppe für Berufsbildung wurde im Jahr 2005 neu eingerichtet. Sie beschäftigt sich vor allem mit der Früherkennung von Qualifikationsanforderungen des russischen Arbeitsmarktes und der stärkeren Ausrichtung von Aus- und Weiterbildungsinhalten auf die Bedürfnisse der Unternehmen. Bei den Reformüberlegungen spielt die Einbeziehung der russischen Wirtschafts- und Sozialpartner eine wichtige Rolle.

Während der Sitzung der Arbeitsgruppe im Juni 2006 wurde vereinbart, im Jahr 2007 bilaterale Workshops zu Standards in der beruflichen Bildung und zu Fragen des lebenslangen Lernens auszurichten.

Bilaterale BMBF-Programme für Zusammenarbeit und Mobilität

Die bilateralen BMBF-Austauschprogramme in der beruflichen Bildung zielen auf eine über die EU-Programme hinausgehende Kooperation mit für Deutschland besonders wichtigen Partnerländern. Die Austauschmaßnahmen sind in der Regel in enge und längerfristige Partnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen, Kammern und anderen Akteuren in der beruflichen Bildung eingebettet und zielen über die Förderung der Mobilität von Auszubildenden und Berufsbildungsverantwortlichen hinaus auch auf die Entwicklung und Erprobung innovativer Modelle in der beruflichen Bildung. Wichtiges Qualitätsmerkmal der bilateralen Programme ist dabei die Gegenseitigkeit der Austauschmaßnahmen.

Eine Evaluierung in 2005 kam zu einem durchgängig positiven Ergebnis der bilateralen Austauschprogramme. Der Kompetenzerwerb wird von den Teilnehmenden wie auch von den ausbildenden Betrieben und Ausbildungseinrichtungen bestätigt. Durchgängig wird die hohe Qualität der Organisation und Beratung der Durchführungsstellen (Deutsch-Französisches Sekretariat und InWEnt gGmbH) bestätigt.

Das Deutsch- Israelische Programm in der beruflichen Bildung verbindet Austausch von Berufsbildungsverantwort-

lichen mit konkreter Projektarbeit in innovativen Bereichen.

Zu den Programmen im Einzelnen:

FRANKREICH

Mit dem deutsch-französischen Austauschprogramm in der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden Gruppen von Auszubildenden, Berufsfachschülern, Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen, betriebliche Ausbilder und Lehrer an beruflichen Schulen gefördert, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von mehrwöchiger Dauer im Partnerland teilnehmen. Im Jahr 2006 wurden 110 Maßnahmen mit mehr als 3.200 Teilnehmern aus Deutschland und Frankreich durchgeführt. Diese Zahl soll bis 2010 auf 5000 Auszubildende gesteigert werden. Seit dem Beginn des Programms 1980 haben über 65.000 Jugendliche und Erwachsene einschließlich der begleitenden Ausbilder, Lehrer und Sprachbegleiter die Gelegenheit wahrgenommen, die berufliche Bildung und das Arbeitsleben im Partnerland kennen zu lernen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf zu vervollständigen und sprachliche und interkulturelle Kompetenz zu erwerben.

Die Durchführung des Programms liegt beim Deutsch-Französischen Sekretariat in Saarbrücken (www.dfs-sfa.org).

NIEDERLANDE

Seit 1996 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung den bilateralen Austausch von Auszubildenden und Ausbildern mit den Niederlanden (BAND). Jährlich finden auf der Basis der Gegenseitigkeit über 22 Austauschprojekte für Auszubildende mit insgesamt bis zu 200 deutschen Teilnehmern statt. Gefördert werden Aufenthalte von drei bis zwölf Wochen. 2006 fuhren 47 Ausbilder und Lehrer zu vorbereitenden Besuchen, Ausbilderhospitationen oder als Projektbegleiter in die Niederlande. Zusätzliche Impulse erhielt der Austausch durch eine bilaterale Projektleiterkonferenz, die im November 2006 mit 50 niederländischen und deutschen Teilnehmern in Köln durchgeführt wurde.

NORWEGEN

Der bilaterale Austausch von Auszubildenden mit Norwegen (Gjör Det) hat sich seit dem Start am 1. Juni 2003 gut entwickelt. Gefördert werden Projekte von drei bis zwölf Wochen. Im Jahr 2006 wurden auf der Basis der Gegenseitigkeit 17 Projekte mit insgesamt 145 deutschen Teilnehmern realisiert. 41 Ausbilder fuhren zu vorbereitenden Besuchen oder als Projektbegleiter nach Norwegen.

Zusätzliche Impulse erhielt der Austausch durch eine bilaterale Projektleiterkonferenz, die mit 50 norwegischen und deutschen Teilnehmern September 2006 in Oslo durchgeführt wurde.

GROßBRITANNIEN

Im Rahmen des bilateralen Austauschprogramms mit Großbritannien (TRAINING BRIDGE), das Ende 1998 gestartet wurde, konnten 2006 auf der Basis der Gegenseitigkeit sieben Austauschprojekte mit insgesamt 50 deutschen Teilnehmern realisiert werden. 35 Ausbilder fuhren zu vorbereitenden Besuchen oder als Projektbegleiter nach Großbritannien. Unterstützt wurde die bilaterale Zusammenarbeit durch zwei Treffen des deutschen und britischen Bildungsministeriums und eine Projektleiterkonferenz, die Oktober 2006 mit 40 britischen und deutschen Teilnehmern in Köln durchgeführt wurde.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bildungsministerien in den Partnerländern stellen hohe Qualitätsanforderungen an die bilateralen Projekte, insbesondere bei Antragstellern, die sich mehrmals um eine Förderung bewerben. Jährliche bilaterale Projektleiterkonferenzen in den Austauschprogrammen unterstützen die Zusammenarbeit und führen zur Bildung von soliden Netzwerken der Projektpartner.

POLEN, TSCHECHIEN, UNGARN

Das Programm „Bilateraler Austausch mit Polen und Tschechien“ hat die Förderung des Austauschs und der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen Deutschland und den angrenzenden EU-Beitrittsstaaten zum Ziel. Das Programm wurde 2001 gestartet. 2004 erfolgte die Einbeziehung von Ungarn.

Mit dem Programm wird der Aufbau grenzüberschreitender Ausbildungspartnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieben gefördert. Die Ausbildungspartnerschaften führen den Austausch von Auszubildenden durch. Grenzüberschreitende Netzwerke bilden eine flankierende Infrastruktur zur Weiterentwicklung der Berufsbildungszusammenarbeit mit Polen, Tschechien und Ungarn. Im Jahr 2006 haben rund 330 Auszubildende aus Deutschland ein Berufspraktikum in Polen, Tschechien oder Ungarn absolviert. Darüber hinaus haben rund 130 Ausbilder und Multiplikatoren an Hospitationen und vorbereitenden Besuchen in den Partnerländern teilgenommen. Nahezu alle Projekte haben Gegenbesuche von Auszubildenden aus den Partnereinrichtungen in Polen, Tschechien oder Ungarn initiiert, welche aus Mitteln der EU-Programme LEONARDO DA VINCI und SOKRATES, des Deutsch-Polnischen-Jugendwerkes oder aus Eigenmitteln der Partner finanziert wurden.

ISRAEL

Das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung hat die Weiterentwicklung der Berufsbildung in beiden Ländern zum Ziel. Das Programm ermöglicht Berufsbildungsexperten aus beiden Ländern,

Erfahrungen auszutauschen sowie innovative Ansätze auszuarbeiten und in der Praxis zu erproben. Damit gelingt es, in der Berufsbildung auf neue technologische, wirtschaftliche und demografische Herausforderungen zu reagieren. Die Ergebnisplattform des Programms macht die Produkte der Kooperation unter www.inwent.org/israel zugänglich.

In bilateralen Kooperationsprojekten entwickeln kleine deutsch-israelische Expertenteams innovative Antworten auf aktuelle Fragen der Berufsbildung. Die Projekte sind auf eine Laufzeit von zwei Jahren angelegt. Bisher wurden für die Ausbildung in der Kfz- und IT-Branche sowie in der Mikrosystemtechnik neue Lehrmaterialien und didaktische Ansätze entwickelt, die in Deutschland und Israel Anwendung finden. Ein laufendes Projekt im Bereich des Einsatzes regenerativen Energien stellt die Vermittlung von Beratungskompetenz in den Mittelpunkt.

Die im Rahmen des Deutsch-Israelischen Programms durchgeführten Fachinformationsreisen wurden zu bilateralen Workshops weiterentwickelt. 2006 fanden zwei Workshops zum Thema IT-Weiterbildungssysteme statt.

Die Integration von Benachteiligten in die Berufsbildung und den Arbeitsmarkt wurde im Mai 2006 von Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Praxis auf dem 20. deutsch-israelische Seminar in der Berufsbildung erörtert. Die Dokumentation des Seminars ist auf der Ergebnisplattform des Programms veröffentlicht.

ASIA-EUROPE-MEETING – International Conference, Berlin 12.–14. Februar 2006

Im Februar 2006 richtete das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des ASIA-EUROPE-MEETING eine Konferenz zum Thema „Strengthening human resources through VET“ aus. Auf der hochrangig besetzten Konferenz tauschten sich die teilnehmenden europäischen und asiatischen Staaten über Themen wie Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung, Qualitätssicherung und die Rolle der Wirtschaft für eine am Arbeitsmarkt ausgerichtete berufliche Bildung aus. Die Forderung der Konferenzteilnehmer, den Berufsbildungsdialog zwischen den beteiligten Staaten zu stärken wurde auf dem ASEM-Gipfel in Helsinki 2006 aufgegriffen. Im Jahre 2008 wird Deutschland eine ASEM- Ministerkonferenz zu Bildung und Ausbildung ausrichten.

5.2 Entwicklungszusammenarbeit und Systemberatung in der beruflichen Bildung

Stand und Perspektiven der beruflichen Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit

Im Rahmen der deutschen bilateralen Entwicklungszusammenarbeit hat die Förderung beruflicher Bildung seit etwa fünf Jahrzehnten einen hohen Stellenwert. Die Vorhaben der beruflichen Bildung werden von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), von InWent - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gemeinnützige GmbH sowie dem Deutschen Entwicklungsdienst (DED) durchgeführt. Hauptauftraggeber dieser Vorhaben ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Andere Ressorts wie das Bundesministerium des Innern leisten ebenfalls einen Beitrag zur Förderung von Berufsbildungsprojekten. Schließlich erfolgt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung ein eigenständiger Beitrag zur bilateralen Berufsbildungszusammenarbeit. Die Berufsbildungszusammenarbeit der Bundesrepublik Deutschland erfolgt zurzeit mit rund fünfzig Ländern Asiens, des Nahen Ostens und des Maghreb, Afrikas, Südosteuropas, der GUS/NUS-Staaten sowie Lateinamerikas. Darüber hinaus ist die Bundesrepublik auch in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit im Rahmen multilateraler Organisationen aktiv. Maßnahmen beruflicher Bildung werden auch über die Kirchen, die politischen Stiftungen und weitere Organisationen gefördert.

Die Förderung beruflicher Bildung in den Kooperationsländern steht im Kontext des Aktionsprogramms 2015 der Bundesregierung sowie der Millennium Development Goals der Vereinten Nationen. Beschäftigung ist das beste Mittel gegen Armut. Berufliche Bildung erschließt die produktiven Potenziale von Menschen und Unternehmen. Sie entscheidet mit über die Verteilung von Lebenschancen für Individuen, bestimmt aber auch die Qualität und Wirtschaftlichkeit des Produktionsfaktors Arbeit. Somit beeinflusst die berufliche Bildung als wichtiger Standortfaktor die nationale und internationale Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen und ganzen Wirtschaftssektoren in den Kooperationsländern.

Breite und vielfältige Beratungsansätze in den Kooperationsländern zielen auf eine Verbesserung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit vorhandener Berufsbildungssysteme und deren Integration in Programme der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Die Qualifizierung von Fachkräften gehört zu den Kernbausteinen jeder Förderung der Privatwirtschaft. Mit ihr werden die wesentlichen Voraussetzungen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Zielgruppen geschaffen. Dabei ist auch aus wirtschaftlicher Sicht die Gleichberechtigung der Geschlechter eine der Grundvoraussetzungen für eine nachhaltige, breitenwirksame Entwicklung.

Neben Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Integration sozial benachteiligter Bevölkerungsgruppen in das Beschäftigungssystem sowie dem Auf- und Ausbau von Trainingskapazitäten für technologieintensive Unternehmen werden in der bilateralen Berufsbildungszusammenarbeit die Kooperationsländer vorrangig bei der Reform ihrer Berufsbildungssysteme unterstützt. Hier werden Experten- und Prozessberatungsleistungen auf der Systemebene erbracht, die durch Maßnahmen auf der Meso- und Mikroebene ergänzt werden. Die umfassenden und breit differenzierten Programme orientieren sich an:

- der Leistungsfähigkeit bzw. dem Leistungspotenzial existierender Strukturen und der Interessenlage der beteiligten Akteure,
- den jeweiligen sozioökonomischen und kulturellen Rahmenbedingungen,
- den developmentpolitischen Zielen und Grundsätzen, von denen Armutsbekämpfung sowie die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern wie in der gesamten deutschen Entwicklungszusammenarbeit zentrale Anliegen sind,
- dem Zusammenspiel mit anderen wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Programmen und Maßnahmen sowie
- einer konsequenteren Einordnung der deutschen Interventionen in sektorweiten Ansätzen. Das erfordert eine stärkere Koordinierung mit anderen Gebern. Positive Erfahrungen hierzu liegen z. B. im Rahmen der deutsch-französischen Kooperation vor.

Beispiele für Systemberatung in der beruflichen Bildung

REPUBLIC CÔTE D'IVOIRE/WESTAFRIKA: FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG

In der von tief greifenden Spannungen gekennzeichneten politischen und ökonomischen Übergangsphase der Côte d'Ivoire von bewaffneten Konflikten und wirtschaftlicher Depression zu Versöhnung, Friedenssicherung und ökonomischem Wachstum haben Jugendliche große Schwierigkeiten, sich in den Wirtschaftskreislauf einzugliedern. Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen schwankt in den Städten zwischen 25 und 40%. Andererseits beklagen Unternehmen des modernen Wirtschaftssektors ein fehlendes Angebot qualifizierter Arbeitskräfte als wesentliches Hindernis für Investitionen und Expansion. Das Schulsystem sichert der Mehrheit der Jugendlichen keine beschäftigungsrelevante berufliche Qualifizierung. Ursachen hierfür liegen in der geringen Effektivität des Ausbildungssystems. In den Ausbildungsstätten des Berufsbildungsministeriums wurde bisher eine rein schulische Ausbildung angeboten. Betriebliche Qualifikationsanforderungen wurden nicht ermittelt. Unternehmen waren nicht an der Durchführung oder Evaluierung der Ausbildung

beteiligt. In der Folge wurden den Ausgebildeten des formalen Berufsschulsystems praxisferne theoretische Berufskennnisse, aber kaum praktische berufliche Handlungsfähigkeiten vermittelt. Auch das Ausbildungsniveau der Lehrlinge des non-formalen Systems entsprach nicht den Anforderungen der modernen Unternehmen und reichte nicht aus, Qualitäts- und Produktivitätsfortschritte im informellen Sektor zu unterstützen.

In der ersten Projektphase bis zum Jahre 2004 wurden bei der von der Reform des Bildungs- und Berufsbildungssektors geforderten Einbeziehung der Unternehmen in die Berufsbildung erste Ergebnisse erreicht. Die wichtigste Wirkung besteht darin, dass die für Berufsbildung zuständigen Institutionen, das Berufsbildungsministerium, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer und die Ausbildungsagentur von den Vorzügen der alternierenden Ausbildung überzeugt worden sind und sie zur vorrangigen Ausbildungsform erklärt haben.

Die Durchsetzung der alternierenden Ausbildung als vorrangige Ausbildungsform erfordert auch in der zweiten Förderungsphase des Vorhabens weitere Unterstützung. Das Vorhaben interveniert strukturbildend und qualifizierend auf allen Ebenen, um den Ansatz der alternierenden Ausbildung zu konsolidieren und die beteiligten Institutionen zur Erfüllung ihrer Mandate zu befähigen. Die Erarbeitung der Endfassung des Berufsbildungsgesetzes und der nachfolgenden Verordnungen wird vorangetrieben. Sie stellen die Orientierung und Kontrolle der Einführung alternierender Berufsbildungsgänge als vorrangige Form der formellen Berufsbildung sicher.

Mit Methoden der Verfahrens- und Kompetenzentwicklung werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Ausbildungsagentur, des Fonds zur Förderung der Berufsbildung, der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer und des Unternehmensverbandes für ihre spezifischen Aufgaben bei der Einführung und Verbreitung der alternierenden Ausbildung qualifiziert. Workshops und fachspezifische Arbeitsgruppen werden genutzt, um das Angebot an Ausbildungsgängen zu erweitern und mehr Unternehmen in die Ausbildung einzubeziehen.

KROATIEN: ARBEITSMARKTORIENTIERTE BERUFSBILDUNG

Die Wirtschaft Kroatiens hat sich nach den Kriegs- und Krisenjahren der neunziger Jahre erholt und weist in den letzten Jahren ein positives Wachstum auf. Verbesserungen der wirtschaftlichen Lage sind vor allem auf die Aktivitäten kleiner und mittlerer Unternehmen zurückzuführen. Privatisierungsprozesse auf dem Weg zur Marktwirtschaft wurden eingeleitet und weitere tief greifende Wirtschafts- und Strukturreformen stehen bevor. Das vorhandene Wachstum ist aber noch nicht ausreichend und es

fehlt an Beschäftigungsmöglichkeiten, so dass Kroatien mit einer hohen Arbeitslosigkeit zu kämpfen hat. Von dieser Arbeitslosigkeit sind vor allem Jugendliche betroffen.

Durch mehrere Kooperationsvorhaben verschiedener bi- und multilateraler Geber konnten erste Qualitätsverbesserungen in der beruflichen Ausbildung erzielt werden. Die bis 2003 durch die Bundesregierung geförderte Einführung eines kooperativen Ansatzes für ausgewählte Handwerksberufe hat gezeigt, dass durch systematische Einbeziehung der Betriebe die Akzeptanz der Qualifizierungsangebote erheblich gesteigert werden kann. Eine Reihe von Engpässen vor allem im Bereich der dreijährigen beruflichen Ausbildung besteht aber fort. Hinzu kommt die fehlende Durchlässigkeit im Bildungssystem, ein zu geringes Ausbildungsangebot sowie die zu geringe Qualität und Attraktivität der Ausbildung.

Das im Jahre 2006 begonnene und für vier Jahre geplante Vorhaben verfolgt das Ziel, nachfrageorientierte Ausbildungsangebote für den Bedarf kleiner und mittlerer Unternehmen erfolgreich einzuführen. Mit dem Projekt soll darauf hingewirkt werden, die Partner zu befähigen, inhaltlich angelehnt an die Entwürfe zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), die Angebote der beruflichen Bildung stärker an den Bedürfnissen der Betriebe und an der Nachfrage Jugendlicher zu orientieren. Das Projekt leistet methodische, fachliche und finanzielle Unterstützung bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Reformprozesse, bei der Etablierung und Förderung ausgewählter regionaler Exzellenzschulen, bei der Organisations- und Personalentwicklung beteiligter Sozialpartner sowie bei der Einführung von zielgruppennahen Angeboten der ausbildungsvorbereitenden und -begleitenden beruflichen Laufbahnberatung zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Berufsschulabsolventen und Berufsschulabsolventinnen.

TUNESIEN: FÖRDERUNG DER NACHHALTIGKEIT DER UNTERNEHMENSORIENTIERTEN BERUFAUSBILDUNG

Die zunehmende Öffnung Tunesiens gegenüber dem internationalen Wettbewerb setzt die auf den heimischen Markt ausgerichteten tunesischen Klein- und Mittelunternehmen unter großen Anpassungsdruck. Die bis 2008 zu vollziehende Freihandelszone mit der Europäischen Union erhöht den Bedarf an nachfrageorientiert qualifizierten Humanressourcen. Die trotz hoher wirtschaftlicher Wachstumsraten anhaltende Jugendarbeitslosigkeit erfordert beschäftigungspolitische Maßnahmen. Vor diesem Hintergrund hat die tunesische Regierung 1992 die Einführung einer nachfrageorientierten betrieblichen Ausbildung zur Unterstützung des wirtschaftlichen Anpassungsprozesses eingeleitet, und die Bedeutung dieser Reform in den 5-Jahresplänen verstärkt hervorgehoben.

Die bisherigen Leistungen des sich seit 2003 in der Durchführung befindlichen Vorhabens haben wesentlich dazu beigetragen, ein an tunesische Bedingungen angepasstes alternierendes Berufsbildungsmodell einzuführen und so den Anteil derart ausgebildeter Jugendlicher deutlich zu erhöhen. Das Ministerium für Bildung und Berufliche Bildung nutzt die integrierten Public Private Partnership – Maßnahmen als Modellbeispiele, um privatwirtschaftliche Ansätze in der Berufsbildung zu fördern. Trotz dieser sichtbaren Erfolge weist das tunesische Berufsbildungssystem nach wie vor qualitative Defizite auf. Eine noch unzureichend systematisierte Kooperation zwischen Schule und Betrieb sowie ein zum Teil zu geringes Engagement von Betrieben, Berufsverbänden und Sozialpartnern für eine kontinuierliche Zusammenarbeit hemmen die qualitative Weiterentwicklung und nachhaltige Verbreitung der unternehmensorientierten Berufsausbildung. Durch die noch unzureichende Qualität und Verbreitung der unternehmensorientierten Berufsausbildung ist die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt nach wie vor erschwert.

Das bis 2008 geplante Vorhaben unterstützt weiterhin den tunesischen Partner durch Beratung und Fortbildung bei der Einführung einer alternierenden Berufsausbildung tunesischer Prägung.

Die Tunesische Agentur für Berufsbildung wird durch Maßnahmen zur Kapazitätsentwicklung des Fach- und Führungspersonals beim Aufbau eines dezentralisierten Systems zur Sicherung der Qualität betrieblicher Berufsausbildung unterstützt. Die Deutsch-Tunesische Industrie- und Handelskammer wird zur Mobilisierung von Erfahrungen deutscher Unternehmerverbände und Betriebe bei der Identifizierung von Ausbildungsbedarfen sowie bei der Planung, Umsetzung und Evaluierung von betrieblicher Ausbildung eingebunden. Ausbildungsprofile für Berufe mit hoher Relevanz für den Umwelt- und Ressourcenschutz werden definiert. Schließlich werden die Entwicklung einer gendersensitiven Ausbildungsberatung und die Erarbeitung von Instrumenten zur Verbesserung und Vereinheitlichung der Strukturen der Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb unterstützt. Die Aus- und Weiterbildung betrieblicher Ausbilder wird gefördert.

USBEKISTAN: „KOOPERATIONSVORHABEN – FÖRDERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG (INFORMATIONSD- UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIEN)“

Mit der Reformierung des nationalen Bildungs- und Ausbildungssystems in Usbekistan soll einerseits allen Jugendlichen eines Altersjahrganges der Zugang zu einer akademischen bzw. berufsorientierten Sekundarschulbildung ermöglicht werden. Andererseits soll die Transformation der usbekischen Wirtschaft durch die Bereitstellung der

erforderlichen Fachkräfte mittlerer Qualifizierungsstufe unterstützt werden. Informations- und Kommunikationstechnologien halten Einzug in fast alle Lebensbereiche in Usbekistan. Hieraus entsteht ein großer Bedarf an Fachkräften mit beruflichen Kompetenzen für diesen Bereich. Es fehlt aber gerade an solchen qualifizierten Fachkräften, die dem veränderten Bedarf der Wirtschaft Rechnung tragen.

Seit 2003 führen GTZ und KfW gemeinsam mit dem usbekischen Partner das Vorhaben durch. Dabei sieht die Projektkonzeption vor, durch Verbesserung einzelner Ausbildungsgänge im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien die usbekischen Reformanstrengungen zu unterstützen. Insbesondere sollen Qualität und Kapazitäten des Ausbildungsangebots an ausgewählten Berufscolleges entsprechen den Anforderungen des Arbeitsmarktes weiterentwickelt werden.

Auf der Makroebene wird das Zentrum für Fachschul-, Berufsbildung beim Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen bei der Konzipierung der Ausbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien unter Zugrundelegung der erzielten Erfahrungen bei der Einführung eines kooperativen Ansatzes beraten. Auf der Mesoebene werden die mit der Entwicklung der Berufsstandards befassten Akteure wie das Institut für die Fachschul-, Berufsbildung, Kammern und Verbände unterstützt. Der Aufbau einer permanenten Zusammenarbeit mit den Unternehmen ist ein wichtiges Element des Vorhabens. Hierzu gehören die Entwicklung von Berufsstandards und Curricula sowie die Durchführung von Praktika und Prüfungen. Auf der Mikroebene werden schließlich die neuen Ausbildungskonzepte erprobt. Mit der dreijährigen Ausbildung soll eine effiziente, den Anforderungen des usbekischen Arbeitsmarktes entsprechenden Qualifizierung von Auszubildenden im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien an insgesamt 24 Berufskolleges realisiert werden.

Da es sich um ein Kooperationsvorhaben von Technischer und Finanzieller Zusammenarbeit von GTZ und KfW handelt, werden sowohl gemeinsame als auch differenzierte, jedoch eng aufeinander abgestimmte Leistungen erbracht. Seitens der KfW erfolgt in der ersten Förderungsphase vor allem die Bereitstellung der Ausrüstung für Labore und Werkstätten an den Berufskolleges, die Einführung eines Instandhaltungssystems, die technische Qualifizierung der Lehrkräfte in den ausgewählten Berufskolleges, die Erstellung und Verbreitung der Lern- und Lehrmaterialien sowie die Schaffung eines Informationssystems am Zentrum für Fachschul-, Berufsbildung. Die GTZ ist zuständig für die Revision der Berufsstandards, die Entwicklung von Curricula, die Qualifizierung von Lehr- und Leitungskräften, die Implementierung der Ausbildungsgänge an den Berufskolleges sowie die Verbreitung

der Ergebnisse. Für die landesweite Verbreitung der Erfahrungen in der Ausbildung zu Informations- und Kommunikationstechnologien ist dann vor allem die zweite Förderungsphase ab Juli 2007 vorgesehen.

VIETNAM: „KOOPERATIONSVORHABEN FÖRDERUNG VON MODELLBERUFSSCHULEN“

Trotz beachtlicher wirtschaftlicher Entwicklungserfolge seit Beginn des nationalen Reformprogramms („Doi Moi“) im Jahre 1986 ist die vietnamesische Gesellschaft mit weit reichenden sozioökonomischen Herausforderungen konfrontiert. Das Land steht vor der doppelten Aufgabensstellung des Übergangs von der Plan- zur Marktwirtschaft und der Integration in die Weltwirtschaft einerseits sowie der Reduzierung von Armut andererseits. Modernisierung, Wachstum und Beschäftigung sind zentrale entwicklungspolitische Aufgaben. Die Wohlstandsgewinne durch Wachstumsraten der vietnamesischen Wirtschaft von rund 7% jährlich seit 1998 sind sektoral und regional ungleich verteilt. Hinzu kommt eine sich verschärfende Beschäftigungsproblematik: Die Wirtschaft benötigt zunehmend qualifizierte Arbeitskräfte. Gleichzeitig suchen jährlich über eine Million Menschen nach Arbeit. Besonders ärmere Bevölkerungsgruppen sind von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung betroffen. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung arbeitet im landwirtschaftlichen Sektor in wenig produktiver und gering bezahlter Beschäftigung. Gleichzeitig kann das hohe Beschäftigungspotenzial der Wachstumssektoren durch den Mangel an ausgebildeten Fachkräften nicht ausgeschöpft werden. Die fehlende Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte in Sektoren mit Wachstums- und Beschäftigungspotenzial wirkt sich negativ auf die Qualität der Produktionsprozesse aus und gefährdet die Wachstumsstrategie.

Das in 2006 begonnene Vorhaben zielt darauf ab, kleinen und mittleren Unternehmen aus Sektoren mit Wachstums- und Beschäftigungspotenzial ausreichenden Zugriff auf bedarfsgerecht qualifizierte Facharbeiterinnen und Facharbeiter zu ermöglichen. Es wird in enger Kooperation mit dem „Berufsbildungsprogramm Vietnam“ der KfW durchgeführt. Die Maßnahmen zur Verbesserung der bedarfsorientierten Aus- und Fortbildung von Facharbeiterinnen und Facharbeitern werden mit Maßnahmen der Finanziellen Zusammenarbeit zur Ausstattung von Modellausbildungseinrichtungen für die Qualifizierung von Facharbeitern und Lehrkräften verzahnt und sichern so die nachhaltige Inwertsetzung dieses Beitrags.

Das Kooperationsvorhaben verfolgt einen 3-Ebenen Ansatz und hat seinen Schwerpunkt auf der Mesoebene. Es gilt durch Beratungsdienstleistungen die Verbesserung der Facharbeiterausbildung in Sektoren mit Wachstums- und Beschäftigungspotenzial wie z. B. Textil/Modedesign und Informationstechnologie abzusichern. Im Rahmen

der nationalen „Sozioökonomischen Entwicklungsstrategie 2001–2010“ fördert das Vorhaben 10 vietnamesische Modellberufsschulen bei der arbeitsmarktorientierten Reformierung und Durchführung von Modulen der Aus- und Fortbildung. Die Modellberufsschulen werden bei der Reformierung der Curricula zur Anpassung an die Bedarfe der Ziel-Arbeitsmärkte sowie bei der Entwicklung angepasster Lehr- und Lernmaterialien beraten.

Bilaterale und multilaterale Aktivitäten

In einem 2005 gestarteten und auf vier Jahre angelegten TACIS-Projekt zur Modernisierung der Berufsbildung in der Ukraine³¹⁹⁾ unter Leitung von InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH) und mit Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)³²⁰⁾ begannen nach der Startphase Aktivitäten in allen vier Projektkomponenten.

Im Zusammenhang mit der Entwicklung eines Managementinformationssystems, das zur Unterstützung einer stärker dezentralisierten Berufsbildungspolitik, -steuerung und -verwaltung dienen soll, werden in Deutschland praktizierte Verfahren der Früherkennung von Qualifikationsbedarf auf ihre Übertragbarkeit in die Ukraine geprüft.

Für die Komponente „Finanzierungs- und Qualitätssicherungsmechanismen“ werden als zweiter Schritt nach Analysen des in der Ukraine bestehenden Systems Modelle zur Qualitätssicherung von Ausbildung, die in Deutschland entwickelt wurden, unter dem Blickwinkel ihrer Eignung für ukrainische Verhältnisse studiert.

Die Komponente der schulgestützten Innovationen wird auch eine weitere Verbreitung von Ergebnissen aus Modellprojekten im Rahmen des Beratungsprogramms der Bundesregierung TRANSFORM für die Länder Mittel- und Osteuropas ermöglichen (vgl. Berufsbildungsberichte bis 2001).

Die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens für den landwirtschaftlichen Sektor wird durch Kooperation mit anderen Projekten, unter anderem der European Training Foundation (ETF), und durch die Entsendung von internationalen Kurzzeit-Experten durch das BIBB unterstützt und begleitet.

5.3 Bildungsmarketing

Die Nachfrage nach beruflicher Aus- und Weiterbildung außerhalb des Schul- und Hochschulbereiches nimmt weltweit zu. Das Fehlen oder eine geringe Qualität von beruflicher Qualifizierung und der dadurch resultierende Mangel an Fachkräften gefährdet die wirtschaftliche Entwicklung vieler Staaten in erheblichem Maße.

Deutschland kann mit seiner Erfahrung der betrieblichen bzw. betriebsnahen Aus- und Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zu der weltweit nachgefragten beruflichen Qualifizierung leisten. Im Vergleich zu rein schulischen Systemen gilt das deutsche Berufsbildungssystem als praxis- und marktnäher und genießt nach wie vor einen guten Ruf.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat sich daher zum Ziel gesetzt, deutsche Aus- und Weiterbildungskompetenz im internationalen Wettbewerb besser zu positionieren. Das Marketing der beruflichen Bildung unter dem Logo „Training Made in Germany“ ist Bestandteil der „Konzertierten Aktion Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland“.

Beim internationalen Marketing in der beruflichen Bildung geht es auch um die Werbung für grundlegende Prinzipien des deutschen Berufsbildungssystems. Die Stärken der deutschen Berufsbildung, wie die Praxis- bzw. Arbeitsplatzorientierung werden dabei klar herausgestellt und unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen lokalen Bedürfnisse mit konkreten Angeboten verknüpft. Mit der Arbeitsstelle iMOVE beim Bundesinstitut für Berufsbildung wird deutschen Anbietern von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen eine Plattform geboten, ihre Produkte interessierten Nachfragern zu präsentieren.

iMOVE hat sich seit 2001 inzwischen als ein zentraler Ansprechpartner für deutsche Anbieter und ausländische Nachfrager von Bildungsdienstleistungen etabliert. Dies bestätigt die 2003 in Auftrag gegebene erste Evaluierung der Arbeitsstelle iMOVE und ihrer Arbeit.

iMOVE organisierte 2006 Delegationsreisen, Kooperationsbörsen, und Messeauftritten in Russland, der Schweiz, den USA und der Türkei. Zur Vorbereitung deutscher Weiterbildungsanbieter für das Auslandsgeschäft wurden insgesamt sechs Seminare durchgeführt, die zum einen länderspezifisch ausgerichtet waren, zum anderen zentrale Fragestellungen der Internationalisierung aufgriffen. In Ergänzung zu dem Informationsportal www.imove-germany.de für deutsche Weiterbildungsanbieter und der Neustrukturierung der siebensprachigen Weiterbildungsdatenbank wurden in 2006 eine neu konzipierte Imagebroschüre sowie die Broschüre „Exportartikel Weiterbildung – Erfolgsbeispiele deutscher Bildungsanbieter“ herausgegeben. Neben dem Messeauftritt bei der Learntec in Karlsruhe waren Schwerpunkte der Öffentlichkeitsarbeit

³¹⁹⁾ Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 5.2, Seite 329 f.

³²⁰⁾ Sowie mit der belgischen Consulting IBF (Institut Belge de Formation), Brüssel, und der französischen Kammer Chambre de Commerce et d'Industrie Sud Alsace, Mulhouse, als weitere Partner.

in Deutschland in 2006 Vorträge und Teilnahmen an Diskussionsrunden bei insgesamt zwölf Fachtagungen und Kongressen im ganzen Bundesgebiet, wie z. B. dem International Learntec Forum, dem Deutsch-Arabischen Wirtschaftsforum oder den Petersberger Trainertagen.

5.4 Profilbildung der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungskoope- ration

Die Nachfrage nach deutschen Partnern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung insbesondere aus dem Kreis der Entwicklungs- und Schwellenländer ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Die Bundesregierung hat angesichts der Vielfalt der öffentlich geförderten und privaten Organisationen in Deutschland einen Prozess angestoßen, an dessen Ende in der Außenwirkung ein klares und einheitlicheres Profil der deutschen Berufsbildungskoope-
ration und ihrer Akteure stehen soll. Bessere Abstimmung vor Ort sowie die Akzeptanz und Umsetzung typischer Ausbildungsmerkmale deutscher Berufsbildung sollen dies unterstützen.

Ein offenes Netzwerk aus verschiedenen Bundesministerien, der Gesellschaft für Technologische Zusammenarbeit (GTZ), der InWEnt gGmbH, dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und weiteren Trägern bietet die gemeinsame Plattform zur Begleitung und Umsetzung des o. g. Prozesses. Die Erarbeitung gemeinsamer Aktivitäten in Expertenforen sowie die Entwicklung von geeigneten Informationsmaterialien werden die nächsten Schritte sein.

6. Anhang

6.1 Daten der Berufsbildungsstatistik

Die Daten über die berufliche Bildung werden fünf verschiedenen Bereichen entnommen, die jeweils eigene Definitionen verwenden.

STATISTIK DER ZUSTÄNDIGEN STELLEN

Die zuständigen Stellen melden jährlich zum 30. September die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach ausgewählten Berufen und Berufsgruppen für jeden Arbeitsagentursbezirk an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das mit der Durchführung der Erhebung das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt hat. Zusammen mit den regionalen Daten der Bundesagentur für Arbeit über die bei den Arbeitsagenturen registrierten noch unbesetzten Plätze und noch nicht vermittelten Bewerber/Bewerberinnen zum 30. September werden diese Angaben zur Erstellung der aktuellen Ausbildungsplatzbilanz verwendet.

Die zuständigen Stellen führen außerdem das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse in den anerkannten Ausbildungsberufen. Auf dieser Grundlage werden von den Statistischen Landesämtern die Berufsbildungsstatistiken des jeweiligen Bereichs zum Stichtag 31. Dezember zusammengestellt und an das Statistische Bundesamt weitergeleitet. Das Statistische Bundesamt gibt jährlich die Veröffentlichung „Berufliche Bildung“ heraus, die neben den Angaben über Auszubildende Daten über Ausbilder/Ausbilderinnen, Prüfungen, Weiterbildung und Ausbildungsberater/-beraterinnen enthält³²¹).

Die Statistiken der zuständigen Stellen – zusammengefasst in der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes – bilden die Grundlage der Berufsbildungsstatistik, da die Daten unmittelbar im Rahmen der Tätigkeit der zuständigen Stellen (Eintragung der Verträge in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, Durchführung von Prüfungen, Bestellung von Ausbildungsberatern/-beraterinnen usw.) anfallen und daher eine genaue Abgrenzung der verschiedenen Tatbestände gemäß den Definitionen des BBiG gewährleistet ist.

BERUFSSCHULSTATISTIK DER LÄNDER

Die Länder führen jährlich zum Schuljahresbeginn eine Erhebung an den Berufsschulen durch, bei der auch die Auszubildenden erfasst werden. Abweichungen zur Statistik der zuständigen Stellen ergeben sich durch unterschiedliche Stichtage. Ferner wird auch ein geringer Teil

³²¹) Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung (jährlich).

der Auszubildenden an den Berufsschulen gar nicht erfasst, da – je nach landesüblicher Regelung – nach Erreichen einer bestimmten Altersgrenze keine Berufsschulpflicht mehr besteht.

Die Angaben über die Auszubildenden sind vor allem wichtig, wenn Vergleiche mit der Anzahl berufsschulpflichtiger Jungarbeiter/-arbeiterinnen, Jungangestellten und arbeitsloser Jugendlicher gezogen werden sollen, da diese in der Berufsschulstatistik ebenfalls erfasst werden³²²⁾.

BERUFSBERATUNGSSTATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Die Bundesagentur für Arbeit weist in der Berufsberatungsstatistik die bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen nach ihrem Vermittlungswunsch, dem Ergebnis der Beratung und anderen Merkmalen sowie den bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Berufsausbildungsstellen für das jeweils abgelaufene Beratungsjahr (1. Oktober bis 30. September) aus. Zum Stichtag 30. September wird die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen und unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen ermittelt. Diese Angaben gehen nach der Definition des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in die Ausbildungsplatzbilanz des Berufsbildungsberichtes ein³²³⁾.

BESCHÄFTIGTENSTATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

In der Beschäftigtenstatistik werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung seit 1976 ausgewiesen. Dazu gehören Auszubildende, Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre und Umschüler/Umschülerinnen. Die Auswertungen werden zum 30. Juni erstellt, da zu diesem Zeitpunkt die Eintragung der Jahresmeldungen abgeschlossen ist. Wichtige Merkmale für die Auszubildenden sind die Staatsangehörigkeit und die Verteilung auf die Wirtschaftszweige sowie auf die Beschäftigtenberufe³²⁴⁾.

BERUFSBILDUNGSSTATISTIK DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES

In der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3 werden ausführlich die statistischen Daten zum Stand der Berufsbildung am Jahresende des jeweiligen Jahres dargestellt. Die jährliche Bundes-

statistik erfasst die geforderten Daten entsprechend den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Auskunftspflichtig sind die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen.

6.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2007 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bereitet im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und nach Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die statistischen Daten zum Teil I auf und erstellt Entwürfe für den größten Teil der Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichtes.

Für den Berufsbildungsbericht 2006 haben folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

Asmuth, Simone
Balli, Dr. Christel
Barabosch, Erwin
Beicht, Ursula
Bellaire, Edith
Berger, Klaus
Bertram, Bärbel
Blötz, Dr. Ulrich
Bott, Dr. Peter
Brandes, Harald
Dorau, Ralf
Feller, Dr. Gisela
Flemming, Simone
Friedrich, Michael
Granath, Ralf-Olaf
Granato, Dr. Mona
Groß, Herold
Grünewald, Volker
Gutschow, Katrin
Hahne, Dr. Klaus
Hall, Anja
Hanf, Dr. Georg
Härtel, Michael
Herget, Hermann
Hippach-Schneider, Ute
Höhns, Gabriela
Kühn, Bernd
Kutt, Konrad

³²²⁾ Vgl. ebenda, Reihe 2, Berufliches Schulwesen (jährlich).

³²³⁾ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich).

³²⁴⁾ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (jährlich).

Le Mouillour, Isabelle

Maier, Erwin

Meiborg, Sigrid

Menk, Angela

Mucke, Kerstin

Müller-Tamke, Wolfgang

Münchhausen, Dr. Gesa

Paulini-Schlottau, Hannelore

Pawłowski, Ilona

Peppinghaus, Benedikt

Puhlmann, Angelika

Raskopp, Kornelia

Reitz, Britta

Reymers, Magret

Roth, Dr. Uta

Schade, Hans-Joachim

Schemme, Dr. Dorothea

Schier, Dr. Friedel

Schmitz, Johannes-Wilhelm

Schöngen, Klaus

Thalemann, Dr. Susanne

Troltsch, Klaus

Uhly, Dr. Alexandra

Ulmer, Philipp

Ulrich, Dr. Joachim

Vollmer, Kirsten

Walter, Dr. Matthias

Westhoff, Gisela

Wiechert, Michael

6.3 Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl

Bundesministerien und Institutionen im Bereich des Bundes	
http://www.bmbf.de	Bundesministerium für Bildung und Forschung
http://www.bmwi.de	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
http://www.bmas.de	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
http://www.bibb.de	Bundesinstitut für Berufsbildung
http://www.arbeitsagentur.de	Bundesagentur für Arbeit
http://www.iab.de	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
Koordinierungseinrichtungen	
http://www.blk-bonn.de	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
http://www.kmk.org	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
Landesinstitute	
http://www.bw.schule.de	Landesbildungsserver Baden-Württemberg
http://www.isb.bayern.de	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, Bayern
http://www.lisum.de	Berliner Landesinstitut für Schule und Medien
http://www.plib.brandenburg.de	Landesinstitut für Schule und Medien Brandenburg
http://www.lis.bremen.de	Landesinstitut für Schule, Bremen
http://ifl-hamburg.de	Institut für Lehrerfortbildung, Hamburg
http://help.bildung.hessen.de	Hessisches Landesinstitut für Pädagogik
http://www.bildung-mv.de/lisa	Landesinstitut für Schule und Ausbildung Mecklenburg-Vorpommern
http://nibis.ni.schule.de/nibis.phtml?menid=473	Niedersächsisches Landesinstitut für Schulentwicklung und Bildung
http://www.lsw.nrw.de	Landesinstitut für Schule, Nordrhein-Westfalen
http://pz.bildung-rp.de	Pädagogisches Zentrum Rheinland-Pfalz
http://www.lpm.uni-sb.de	Landesinstitut für Pädagogik und Medien, Saarland
http://www.sn.schule.de	Sächsischer Bildungsserver
http://www.lisa.bildung-lsa.de	Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiter- bildung und Unterrichtsforschung von Sachsen-Anhalt
http://www.iqsh.de	Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen, Schleswig-Holstein
http://www.thillm.th.schule.de/head.htm	Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplan- entwicklung und Medien
Weitere nationale Informationsquellen	
http://www.swa-programm.de/	SWA-Programm
http://www.agbfn.de	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
http://pub.bfz.de	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH

http://www.bfz-essen.de	Berufsförderungszentrum Essen e.V.
http://www.bdba.de	Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.: Interessenverband für in Berufsaus- und Weiterbildung tätige Personen
http://www.bda-online.de	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
http://www.bildungsserver.de	Deutscher Bildungsserver
http://www.dgb.de	Deutscher Gewerkschaftsbund
http://www.diht.de	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
http://www.die-bonn.de	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.
http://www.diw-berlin.de	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
http://www.uni-koeln.de/wiso-fak/fbh/index.html	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
http://www.berufsbildung.de	Forum Berufsbildung: Einstiegsinformationen für die Bereiche Berufsstart, Fernunterricht, JUMP
http://www.iatge.de/	Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen
http://www.iwkoeln.de	Institut der deutschen Wirtschaft
http://www.internationale-kooperation.de	internationale-kooperation.de – Wegweiser für die inter- nationale Zusammenarbeit in Forschung und Bildung
http://www.sfs-dortmund.de	Sozialforschungsstelle Dortmund, Landesinstitut NRW
http://www.wifo-gate.org	WIFO Wissenschaftsforum Bildung und Gesellschaft e.V., Berlin
http://www.zdh.de	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) – Im ZDH sind die 55 Handwerkskammern, 46 Zentralfachver- bände des Handwerks sowie bedeutende wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutsch- land zusammengeschlossen.
Europäische und internationale Informationsquellen	
http://europa.eu.int/comm/education/index_de.html	EU-Generaldirektion Allgemeine und berufliche Bildung: Strategien und Initiativen zur politischen Zusammen- arbeit, Bildungsprogramme, Lernen im Ausland, Sprachen, e-learning, Anerkennung von Diplomen, Rechtsvorschriften und andere wichtige Dokumente.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl_esf/ index_de.htm	EU-Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Europäische Beschäftigungsstrategie, Nationale Aktions- pläne, Europäischer Sozialfonds (ESF), Gemeinschafts- initiativen (EQUAL), Arbeitsgesetzgebung, Europäische Arbeitsvermittlung
www.cedefop.eu.int	CEDEFOP
http://www.trainingvillage.gr	European Training Village (ETV), vom CEDEFOP betreute Elektronische Plattform für Politiker, Sozialpartner, Praktiker, Forscher und alle an Berufsbildung Interessier- ten, Institutionen-, Literatur-, Forschungsdatenbanken; Darstellung der Berufsbildungssystem in Europa.
http://www.etf.eu.int	European Training Foundation (ETF) / Europäische Stiftung zur Förderung der Berufsbildung

http://www.dipf.de/datenbanken/euopalinks_europ_bb.htm	Europäische Netzwerke der Berufsbildung: Zusammensetzung von Organisationen, die sich mit beruflicher Bildung im europäischen Kontext befassen
http://www.unesco.org	Organisation für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Vereinten Nationen (UNESCO)
http://www.unevoc.de	Internationales Zentrum der UNESCO für technische und berufliche Bildung
http://www.oecd.org	Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
http://www.ilo.org/public/english/employment/skills	Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor	The Inter-American Vocational Training Research and Documentation Centre (CINTERFOR)

6.4 Tabellenverzeichnis	Seite
Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2006 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen	284
Tabelle 2: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2006 gegenüber 2005 nach Ländern und Zuständigkeitsbereiche	285
Tabelle 3: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen	286
Tabelle 4: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen	287
Tabelle 5: Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2006 zu 2005 in zweijährigen Ausbildungsberufen	295
Tabelle 6: Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungszeit nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen 2006	297
Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen	298
Tabelle 8: Übersicht über die im Jahr 2006 am häufigsten begonnenen Berufsausbildungen	303
Tabelle 9: Unbesetzte Ausbildungsplätze und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen von 2004 bis 2006 Anteilendifferenziert nach Länder	306
Tabelle 10: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2004 bis 2006	307
Tabelle 11: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 2004 bis 2006	308
Tabelle 12: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2006 nach Arbeitsagenturbezirken	309
Tabelle 13: Schüler/Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2004 und 2005	314
Tabelle 14: Schüler/Schülerinnen in Berufsfachschulen nach Ländern und weiblichem Anteil 2003 bis 2005	315
Tabelle 15: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2005/2006	316
Tabelle 16: Begabtenförderung berufliche Bildung; Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 2003 bis 2005	317
Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006	318

Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2006 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge																		
	Verträge insgesamt	Davon im Bereich						Freie Berufe						Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
		Anzahl	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
Baden-Württemberg	73.991	43.090	58,2	21.356	28,9	5.318	7,2	1.997	2,7	1.641	2,2	589	0,8	0	0,0				
Bayern	93.005	51.684	55,6	29.436	31,6	7.919	8,5	1.367	1,5	2.124	2,3	475	0,5	0	0,0				
Berlin	20.799	12.300	59,1	5.469	26,3	1.761	8,5	656	3,2	406	2,0	207	1,0	0	0,0				
Brandenburg	19.573	12.111	61,9	4.925	25,2	843	4,3	492	2,5	984	5,0	218	1,1	0	0,0				
Bremen ¹⁾	5.900	3.836	65,0	1.288	21,8	498	8,4	118	2,0	50	0,8	82	1,4	28	0,5				
Hamburg	13.210	8.896	67,3	2.703	20,5	1.011	7,7	207	1,6	227	1,7	51	0,4	115	0,9				
Hessen	39.426	23.998	60,9	10.305	26,1	2.906	7,4	1.444	3,7	737	1,9	36	0,1	0	0,0				
Mecklenburg-Vorpommern	15.306	9.884	64,6	3.434	22,4	602	3,9	418	2,7	678	4,4	270	1,8	20	0,1				
Niedersachsen	54.277	28.937	53,3	17.266	31,8	4.438	8,2	1.348	2,5	1.867	3,4	321	0,6	100	0,2				
Nordrhein-Westfalen	115.671	68.404	59,1	30.933	26,7	10.221	8,8	2.936	2,5	2.435	2,1	742	0,6	0	0,0				
Rheinland-Pfalz	28.037	14.926	53,2	9.284	33,1	2.090	7,5	754	2,7	729	2,6	254	0,9	0	0,0				
Saarland	8.359	4.907	58,7	2.521	30,2	573	6,9	108	1,3	174	2,1	76	0,9	0	0,0				
Sachsen	31.463	20.422	64,9	7.380	23,5	993	3,2	820	2,6	1.459	4,6	389	1,2	0	0,0				
Sachsen-Anhalt	17.904	11.092	62,0	4.820	26,9	621	3,5	535	3,0	642	3,6	194	1,1	0	0,0				
Schleswig-Holstein	20.339	10.324	50,8	6.568	32,3	1.796	8,8	486	2,4	990	4,9	149	0,7	26	0,1				
Thüringen	18.893	12.124	64,2	4.916	26,0	520	2,8	396	2,1	670	3,5	267	1,4	0	0,0				
Alte Länder	452.215	259.002	57,3	131.660	29,1	36.770	8,1	10.765	2,4	10.974	2,4	2.775	0,6	269	0,1				
Neue Länder und Berlin	123.938	77.933	62,9	30.944	25,0	5.340	4,3	3.317	2,7	4.839	3,9	1.545	1,2	20	0,0				
Bundesgebiet	576.153	336.935	58,5	162.604	28,2	42.110	7,3	14.082	2,4	15.813	2,7	4.320	0,7	289	0,1				

Zu den Vorjahreszahlen vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Seite 378, Tabelle 3.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 2: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2006 gegenüber 2005 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Veränderung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge																	
	Veränderung insgesamt		Davon im Bereich:				Freie Berufe				Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
Baden-Württemberg	2.137	3,0	2.090	5,1	322	1,5	-392	-6,9	7	0,4	99	6,4	11	1,9	0	0,0	0	0,0
Bayern	2.785	3,1	2.569	5,2	350	1,2	-167	-2,1	11	0,8	60	2,9	-38	-7,4	0	0,0	0	0,0
Berlin	1.160	5,9	910	8,0	77	1,4	60	3,5	-15	-2,2	34	9,1	94	83,2	0	0,0	0	0,0
Brandenburg	3.158	19,2	1.851	18,0	1.105	28,9	175	26,2	-17	-3,3	30	3,1	14	6,9	0	0,0	0	0,0
Bremen	256	4,5	224	6,2	61	5,0	-7	-1,4	-21	-15,1	-7	-12,3	0	0,0	6	27,3	0	0,0
Hamburg	804	6,5	520	6,2	257	10,5	-49	-4,6	5	2,5	62	37,6	6	13,3	3	2,7	0	0,0
Hessen	1.764	4,7	1.553	6,9	428	4,3	-180	-5,8	-55	-3,7	-4	-0,5	22	157,1	0	0,0	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	-478	-3,0	7	0,1	-450	-11,6	-33	-5,2	-14	-3,2	23	3,5	-13	-4,6	2	11,1	0	0,0
Niedersachsen	2.747	5,3	2.100	7,8	758	4,6	-199	-4,3	-28	-2,0	119	6,8	12	3,9	-15	-13,0	0	0,0
Nordrhein-Westfalen	4.481	4,0	3.992	6,2	898	3,0	-526	-4,9	-105	-3,5	254	11,6	-32	-4,1	0	0,0	0	0,0
Rheinland-Pfalz	1.592	6,0	953	6,8	601	6,9	-138	-6,2	59	8,5	50	7,4	67	35,8	0	0,0	0	0,0
Saarland	182	2,2	188	4,0	8	0,3	-49	-7,9	9	9,1	11	6,7	15	24,6	0	0,0	0	0,0
Sachsen	2.601	9,0	2.070	11,3	375	5,4	-21	-2,1	124	17,8	26	1,8	27	7,5	0	0,0	0	0,0
Sachsen-Anhalt	156	0,9	-107	-1,0	210	4,6	-29	-4,5	52	10,8	45	7,5	-15	-7,2	0	0,0	0	0,0
Schleswig-Holstein	1.305	6,9	718	7,5	298	4,8	100	5,9	-68	-12,3	235	31,1	27	22,1	-5	-16,1	0	0,0
Thüringen	1.323	7,5	1.132	10,3	281	6,1	-52	-9,1	-33	-7,7	-9	-1,3	4	1,5	0	0,0	0	0,0
Alte Länder	18.053	4,2	14.907	6,1	3.981	3,1	-1.607	-4,2	-186	-1,7	879	8,7	90	3,4	-11	-3,9	0	0,0
Neue Länder und Berlin	7.920	6,8	5.863	8,1	1.598	5,4	100	1,9	97	3,0	149	3,2	111	7,7	2	11,1	0	0,0
Bundesgebiet	25.973	4,7	20.770	6,6	5.579	3,6	-1.507	-3,5	-89	-0,6	1.028	7,0	201	4,9	-9	-3,0	0	0,0

Zu den Veränderungsdaten des Vorjahresvgl. Berichtsbericht 2006, Seite 379, Tabelle 4.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 3: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bundesgebiet															
Industrie und Handel	295.927	265.994	258.540	262.787	268.039	286.239	311.663	333.551	334.418	337.221	311.363	308.565	322.759	316.165	336.935
Handwerk	192.491	203.931	215.107	219.628	215.148	211.571	212.382	210.550	199.482	188.464	173.888	165.783	168.290	157.025	162.604
Freie Berufe ¹⁾	68.655	63.119	59.057	58.256	56.143	53.075	51.862	51.043	52.493	54.318	53.254	49.408	46.538	43.617	42.110
Öffentlicher Dienst	25.402	24.676	18.447	14.180	15.901	16.520	15.198	14.940	15.577	15.378	14.815	13.822	15.130	14.171	14.082
Landwirtschaft	12.740	12.400	12.664	12.954	14.302	15.504	15.762	15.654	14.735	13.695	13.991	15.010	15.191	14.785	15.813
Hauswirtschaft	-	-	4.535	4.828	4.645	4.460	5.506	5.118	4.848	5.026	4.830	4.899	4.876	4.119	4.320
Seeschifffahrt	-	-	132	141	149	148	156	159	140	134	182	147	196	298	289
Insgesamt	595.215	570.120	568.082	572.774	574.327	587.517	612.529	631.015	621.693	614.236	572.323	557.634	572.980	550.180	576.153
Alte Länder															
Industrie und Handel	239.334	214.006	195.985	200.120	200.908	216.719	234.868	250.545	255.997	258.693	237.339	234.092	246.836	244.095	259.002
Handwerk	158.070	160.144	162.689	162.953	160.062	159.756	163.246	162.037	156.484	150.025	139.477	133.536	135.936	127.679	131.660
Freie Berufe ¹⁾	57.549	54.256	50.729	49.588	47.880	44.986	44.228	43.880	45.182	47.173	46.467	43.127	40.669	38.377	36.770
Öffentlicher Dienst	19.830	19.009	13.254	10.817	11.919	12.352	11.483	11.486	11.710	11.521	11.214	10.606	11.432	10.951	10.765
Landwirtschaft	10.171	9.544	9.512	9.330	10.374	11.037	11.050	10.719	10.177	9.221	9.492	10.061	10.395	10.095	10.974
Hauswirtschaft	-	-	3.095	3.143	3.357	3.333	3.715	3.404	3.405	3.419	3.287	3.188	3.423	2.685	2.775
Seeschifffahrt	-	-	124	131	148	140	142	142	127	131	150	137	185	280	269
Insgesamt	484.954	456.959	435.388	436.082	434.648	448.323	468.732	482.213	483.082	480.183	447.426	434.747	448.876	434.162	452.215
Neue Länder															
Industrie und Handel	56.593	51.988	62.555	62.667	67.131	69.520	76.795	83.006	78.421	78.528	74.024	74.473	75.923	72.070	77.933
Handwerk	34.421	43.787	52.418	56.675	55.086	51.815	49.136	48.513	42.998	38.439	34.411	32.247	32.354	29.346	30.944
Freie Berufe ¹⁾	11.106	8.863	8.328	8.668	8.263	8.089	7.634	7.163	7.311	7.145	6.787	6.281	5.869	5.240	5.340
Öffentlicher Dienst	5.572	5.667	5.193	3.363	3.982	4.168	3.715	3.454	3.867	3.857	3.601	3.216	3.698	3.220	3.317
Landwirtschaft	2.569	2.856	2.752	3.624	3.928	4.467	4.712	4.935	4.558	4.474	4.499	4.949	4.796	4.690	4.839
Hauswirtschaft	-	-	1.440	1.685	1.288	1.127	1.791	1.714	1.443	1.607	1.543	1.711	1.453	1.434	1.545
Seeschifffahrt	-	-	8	10	1	8	14	17	13	3	32	10	11	18	20
Insgesamt	110.261	113.161	132.694	136.692	139.679	139.194	143.797	148.802	138.611	134.053	124.897	122.887	124.104	116.018	123.938

¹⁾ Bis 1993 einschließlich Hauswirtschaft und Seeschifffahrt.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 4: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen

	Neu abgeschlossene			Entwicklung der Vertragszahl			
	2004	2005	2006	2006 zu 2004		2006 zu 2005	
	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Industrie und Handel							
Stark besetzte Berufe (ohne seit 2003 neue bzw. modernisierte Berufe)							
Ausbaufacharbeiter/Ausbaufacharbeiterin	594	738	746	152	25,6	8	1,1
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau	2.821	2.798	2.815	-6	-0,2	17	0,6
Bankkaufmann/Bankkauffrau	12.763	12.441	12.549	-214	-1,7	108	0,9
Bauzeichner/Bauzeichnerin	2.086	1.680	1.755	-331	-15,9	75	4,5
Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin	799	820	951	152	19,0	131	16,0
Biologielaborant/Biologielaborantin	490	536	533	43	8,8	-3	-0,6
Buchhändler/Buchhändlerin	900	771	818	-82	-9,1	47	6,1
Bürokaufmann/Bürokauffrau	19.422	18.267	18.529	-893	-4,6	262	1,4
Chemielaborant/Chemielaborantin	1.816	1.703	1.755	-61	-3,4	52	3,1
Chemikant/Chemikantin	1.681	1.687	1.653	-28	-1,7	-34	-2,0
Drogist/Drogistin	540	526	752	212	39,3	226	43,0
Drucker	1.377	1.296	1.359	-18	-1,3	63	4,9
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	7.657	7.427	7.624	-33	-0,4	197	2,7
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	812	797	847	35	4,3	50	6,3
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	736	770	986	250	34,0	216	28,1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	899	970	1.098	199	22,1	128	13,2
Fachkraft im Gastgewerbe	3.645	4.166	4.646	1.001	27,5	480	11,5
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	2.055	2.041	2.464	409	19,9	423	20,7
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	1.311	1.229	1.356	45	3,4	127	10,3
Florist/Floristin	2.828	2.512	2.594	-234	-8,3	82	3,3
Fluggerätmechaniker/Fluggerätmechanikerin	650	670	710	60	9,2	40	6,0
Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin	760	636	681	-79	-10,4	45	7,1
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	12.813	12.354	13.075	262	2,0	721	5,8
Hotelkaufmann/Hotelkauffrau	538	506	462	-76	-14,1	-44	-8,7
Industriekaufmann/Industriekauffrau	19.294	18.298	19.078	-216	-1,1	780	4,3
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	1.846	1.563	1.506	-340	-18,4	-57	-3,6
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	2.612	2.501	2.234	-378	-14,5	-267	-10,7
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	2.409	2.279	2.204	-205	-8,5	-75	-3,3
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	13.501	13.466	13.314	-187	-1,4	-152	-1,1
Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	478	418	464	-14	-2,9	46	11,0
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	838	996	1.037	199	23,7	41	4,1
Koch/ Köchin	17.540	17.149	18.395	855	4,9	1.246	7,3
Mechatroniker/Mechatronikerin	6.226	6.418	6.737	511	8,2	319	5,0
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	3.820	3.568	3.950	130	3,4	382	10,7
Modenäher/Modenäherin	512	416	400	-112	-21,9	-16	-3,8
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	7.147	7.005	7.358	211	3,0	353	5,0
Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	1.316	1.306	1.590	274	20,8	284	21,7
Straßenbauer/Straßenbauerin	688	634	664	-24	-3,5	30	4,7
Technische(r) Zeichner/Zeichnerin	2.396	2.136	2.265	-131	-5,5	129	6,0
Teilezurichter/Teilezurichterin	2.310	2.148	2.239	-71	-3,1	91	4,2
Tiefbaufacharbeiter/Tiefbaufacharbeiterin	917	949	943	26	2,8	-6	-0,6
Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	1.378	1.564	1.748	370	26,9	184	11,8
Verpackungsmittelmechaniker/Verpackungsmittelmechanikerin	480	428	481	1	0,2	53	12,4
Stark besetzte Berufe insgesamt	165.701	160.583	167.365	1.664	1,0	6.782	4,2

noch Tabelle 4: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen

	Neu abgeschlossene			Entwicklung der Vertragszahl			
	2004	2005	2006	2006 zu 2004		2006 zu 2005	
	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Neue Berufe 2003							
Bestattungsfachkraft	12	19	12	0	0,0	-7	-36,8
Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme	78	58	104	26	33,3	46	79,3
Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin	146	152	140	-6	-4,1	-12	-7,9
Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau	46	58	62	16	34,8	4	6,9
Kosmetiker/Kosmetikerin	137	81	142	5	3,6	61	75,3
Systeminformatiker/Systeminformatikerin	202	149	186	-16	-7,9	37	24,8
Neue Berufe 2003 insgesamt	621	517	646	25	4,0	129	25,0
Modernisierte Berufe 2003							
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	78	79	74	-4	-5,1	-5	-6,3
Elektroniker/Elektronikerin für Automatisierungstechnik	1.894	1.590	1.621	-273	-14,4	31	1,9
Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik	5.051	5.793	5.712	661	13,1	-81	-1,4
Elektroniker/Elektronikerin für Geräte und Systeme	2.500	2.537	2.607	107	4,3	70	2,8
Elektroniker/Elektronikerin für luftfahrttechnische Systeme	92	122	88	-4	-4,3	-34	-27,9
Elektroniker/Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik	108	119	129	21	19,4	10	8,4
Fahrzeuginnenausstatter/Fahrzeuginnenausstatterin	82	73	78	-4	-4,9	5	6,8
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin	120	114	131	11	9,2	17	14,9
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin	1.354	1.304	1.370	16	1,2	66	5,1
Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik	67	101	153	86	128,4	52	51,5
Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	119	103	118	-1	-0,8	15	14,6
Produktgestalter/Produktgestalterin – Textil	23	31	26	3	13,0	-5	-16,1
Textillaborant/Textillaborantin	52	54	58	6	11,5	4	7,4
Tierpfleger/Tierpflegerin	465	502	587	122	26,2	85	16,9
Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin	52	56	71	19	36,5	15	26,8
Modernisierte Berufe 2003 insgesamt	12.057	12.578	12.823	766	6,4	245	1,9
Neue Berufe 2004							
Bauwerksmechaniker/Bauwerksmechanikerin für Abbruch und Betontrenntechnik	61	16	20	-41	-67,2	4	25,0
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	102	210	291	189	185,3	81	38,6
Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservice-mechanikerin	12	104	183	171	1.425,0	79	76,0
Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin	559	1.703	2.401	1.842	329,5	698	41,0
Schädlingsbekämpfer/Schädlingsbekämpferin	16	27	35	19	118,8	8	29,6
Neue Berufe 2004 insgesamt	750	2.060	2.930	2.180	290,7	870	42,2
Modernisierte Berufe 2004							
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin	1.242	1.114	1.187	-55	-4,4	73	6,6
Aufbereitungsmechaniker/Aufbereitungsmechanikerin	78	83	91	13	16,7	8	9,6
Bäcker/Bäckerin	35	35	25	-10	-28,6	-10	-28,6
Eisenbahner/Eisenbahnerin im Betriebsdienst	492	395	417	-75	-15,2	22	5,6
Fachkraft für Lagerlogistik, bis 2003:							
Fachkraft für Lagerwirtschaft	5.772	6.041	7.333	1.561	27,0	1.292	21,4
Fachlagerist/Fachlageristin, bis 2003:	3.452	3.884	4.618	1.166	33,8	734	18,9
Handelsfachpacker/Handelsfachpackerin							
Gestalter/-in für visuelles Marketing, bis 2003:							
Schauwerbegestalter/Schauwerbegestalterin	487	498	640	153	31,4	142	28,5

noch Tabelle 4: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen

	Neu abgeschlossene			Entwicklung der Vertragszahl			
	2004	2005	2006	2006 zu 2004		2006 zu 2005	
	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Glasveredler/Glasveredlerin, bis 2003: Glas- und Kerammler/Glas- und Kerammlerin FR Glasmalerei	2	1	3	1	50,0	2	200,0
Holzbearbeitungsmechaniker/Holzbearbeitungsmechanikerin	320	278	324	4	1,3	46	16,5
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	14.695	14.155	14.214	-481	-3,3	59	0,4
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienst- leistung, bis 2003: Speditionskaufmann/Speditionskauffrau	5.150	5.118	5.472	322	6,3	354	6,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	29.875	29.442	31.626	1.751	5,9	2.184	7,4
Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin	3.004	2.982	3.203	199	6,6	221	7,4
Modist/Modistin	2	2	2	0	0,0	0	0,0
Schiffahrtskaufmann/Schiffahrtskauffrau	335	345	339	4	1,2	-6	-1,7
Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie	156	114	118	-38	-24,4	4	3,5
Verkäufer/Verkäuferin	17.144	18.462	21.311	4.167	24,3	2.849	15,4
Wasserbauer/Wasserbauerin	0	2	0	0		-2	-100,0
Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin	3.910	3.654	3.639	-271	-6,9	-15	-0,4
Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin	4.920	4.946	5.409	489	9,9	463	9,4
Modernisierte Berufe 2004 insgesamt	91.071	91.551	99.971	8.900	9,8	8.420	9,2
Neue Berufe 2005							
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin		15	62			47	313,3
Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit		328	515			187	57,0
Servicefahrer/Servicefahrerin		67	154			87	129,9
Technische/r Produktdesigner/Produktdesignerin		23	152			129	560,9
Neue Berufe 2005 insgesamt		433	883			450	103,9
Modernisierte Berufe 2005							
Baustoffprüfer/Baustoffprüferin	175	133	167	-8	-4,6	34	25,6
Binnenschiffer/Binnenschifferin	143	111	132	-11	-7,7	21	18,9
Produktionsfachkraft Chemie, bis 2004: Chemiebetriebsjungwerker/Chemiebetriebsjungwerkerin	190	226	265	75	39,5	39	17,3
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, bis 2004: Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr	1.694	1.516	1.412	-282	-16,6	-104	-6,9
Fleischer/Fleischerin	264	254	234	-30	-11,4	-20	-7,9
Oberflächenbeschichter/Oberflächenbeschichterin, bis 2004: Galvaniseur/Galvaniseurin	201	219	221	20	10,0	2	0,9
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Anlagentechnik, bis 2004: Industriekeramiker/Industriekeramikerin FR Mechanik	16	46	53	37	231,3	7	15,2
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Dekorations- technik, bis 2004: Glas- und Kerammler/Glas- und Kerammlerin FR Kerammlerei	22	13	20	-2	-9,1	7	53,8
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Modelltechnik, bis 2004: Kerammodelleinrichter/Kerammodelleinrich- terin, Kerammodelleur/Kerammodelleurin	11	10	8	-3	-27,3	-2	-20,0
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Verfahrenstech- nik, bis 2004: Industriekeramiker/Industriekeramikerin FR Formgebung	24	48	40	16	66,7	-8	-16,7
Industriekeramiker/Industriekeramikerin, bis 2004: Glas- und Kerammler/Glas- und Kerammlerin o.n.A.	74	8	4	-70	-94,6	-4	-50,0
Kaufmann/Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienst- leistungen, bis 2004: Postverkehrskaufmann/ Postverkehrskauffrau	111	185	219	108	97,3	34	18,4
Papiertechnologe/Papiertechnologin, bis 2004: Papier- macher/Papiermacherin	277	278	240	-37	-13,4	-38	-13,7

noch Tabelle 4: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen

	Neu abgeschlossene			Entwicklung der Vertragszahl			
	2004	2005	2006	2006 zu 2004		2006 zu 2005	
	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Polster- und Dekorationsnäher/Polster- und Dekorationsnäherin	5	12	16	11	220,0	4	33,3
Produktionsmechaniker/Produktionsmechanikerin Textil, bis 2004: Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin, Textilmechaniker/Textilmechanikerin, Schmucktextilienhersteller/Schmucktextilienherstellerin	475	210	216	-259	-54,5	6	2,9
Produktveredler/Produktveredlerin Textil, bis 2004: Textilveredler/Textilveredlerin, Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Veredlung	236	119	127	-109	-46,2	8	6,7
Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau	2.761	2.371	2.468	-293	-10,6	97	4,1
Sattler/Sattlerin, bis 2004: Feinsattler/Feinsattlerin, Feintäschner/Feintäschnerin, Täschner/Täschnerin	18	18	19	1	5,6	1	5,6
Modernisierte Berufe 2005 insgesamt	6.697	5.777	5.861	-836	-12,5	84	1,5
Neue Berufe 2006							
Fachangestellter/Fachangestellte für Markt und Sozialforschung			49			49	
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice			368			368	
Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing			956			956	
Servicefachkraft für Dialogmarketing			453			453	
Neue Berufe 2006 insgesamt			1.826			1.826	
Modernisierte Berufe 2006							
Fachkraft für Hafenlogistik, bis 2005: Seegüterkontrolleur/Seegüterkontrolleurin	34	32	72	38	111,8	40	125,0
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, bis 2005: Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	16	25	26	10	62,5	1	4,0
Flechtwerkgestalter/Flechtwerkgestalterin, bis 2005: Korbmacher/Korbmacherin	0	0	0	0		0	
Hafenschiffer/Hafenschifferin	15	20	27	12	80,0	7	35,0
Holzmechaniker/Holzmechanikerin	1.269	1.340	1.383	114	9,0	43	3,2
Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau, bis 2005: Kaufmann/Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	2.200	2.063	2.293	93	4,2	230	11,1
Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation, bis 2005: Werbekaufmann/Werbekauffrau	1.414	1.414	1.516	102	7,2	102	7,2
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen, bis 2005: Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	5.229	5.108	4.662	-567	-10,8	-446	-8,7
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	15.648	14.568	15.343	-305	-1,9	775	5,3
Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	657	610	633	-24	-3,7	23	3,8
Medienkaufmann/Medienkauffrau Digital und Print, bis 2005: Verlagskaufmann/Verlagskauffrau	845	826	904	59	7,0	78	9,4
Müller/Müllerin (Verfahrenstechnologe/Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futterwirtschaft)	83	74	75	-8	-9,6	1	1,4
Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik	2.351	2.118	2.311	-40	-1,7	193	9,1
Modernisierte Berufe 2006 insgesamt	29.761	28.198	29.245	-516	-1,7	1.047	3,7
Behindertenberufe	5.912	5.558	5.916	4	0,1	358	6,4
Sonstige, hier nicht ausgeführte Berufe	10.189	8.910	9.469	-720	-7,1	559	6,3
Industrie und Handel insgesamt	322.759	316.165	336.935	14.176	4,4	20.770	6,6

noch Tabelle 4: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen

	Neu abgeschlossene			Entwicklung der Vertragszahl			
	2004	2005	2006	2006 zu 2004		2006 zu 2005	
	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Handwerk							
Stark besetzte Berufe (ohne seit 2003 neue und modernisierte Berufe)							
Augenoptiker/Augenoptikerin	1.852	1.766	1.947	95	5,1	181	10,2
Ausbaufacharbeiter/Ausbaufacharbeiterin	571	537	665	94	16,5	128	23,8
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau	1.016	932	1.025	9	0,9	93	10,0
Beton- und Stahlbetonbauer/Beton- und Stahlbetonbauerin	411	349	433	22	5,4	84	24,1
Bürokaufmann/Bürokauffrau	4.700	4.332	4.420	-280	-6,0	88	2,0
Dachdecker/Dachdeckerin	3.245	2.979	3.103	-142	-4,4	124	4,2
Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin	3.313	3.102	3.136	-177	-5,3	34	1,1
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin	1.136	933	996	-140	-12,3	63	6,8
Fotograf/Fotografin	763	698	737	-26	-3,4	39	5,6
Friseur/Friseurin	16.257	14.942	15.184	-1.073	-6,6	242	1,6
Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin	1.787	1.733	1.702	-85	-4,8	-31	-1,8
Glaser/Glaserin	190	124	117	-73	-38,4	-7	-5,6
Glaser/Glaserin FR Fenster und Glasfassadenbau	139	137	136	-3	-2,2	-1	-0,7
Glaser/Glaserin FR Verglasung und Glasbau	372	322	367	-5	-1,3	45	14,0
Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin	749	715	931	182	24,3	216	30,2
Hörgeräteakustiker/Hörgeräteakustikerin	601	637	522	-79	-13,1	-115	-18,1
Informationselektroniker/Informationselektronikerin	1.071	1.024	958	-113	-10,6	-66	-6,4
Kälteanlagenbauer/Kälteanlagenbauerin	690	662	738	48	7,0	76	11,5
Klempner/Klempnerin	519	445	503	-16	-3,1	58	13,0
Kosmetiker/Kosmetikerin	327	302	325	-2	-0,6	23	7,6
Maurer/Maurerin	4.706	4.006	4.222	-484	-10,3	216	5,4
Metallbauer/Metallbauerin	7.931	7.519	8.084	153	1,9	565	7,5
Schilder- und Lichtreklamehersteller/Schilder- und Lichtreklameherstellerin	381	334	393	12	3,1	59	17,7
Schornsteinfeger/Schornsteinfegerin	639	488	525	-114	-17,8	37	7,6
Straßenbauer/Straßenbauerin	1.099	992	1.066	-33	-3,0	74	7,5
Stukkateur/Stukkateurin	800	713	736	-64	-8,0	23	3,2
Tiefbaufacharbeiter/Tiefbaufacharbeiterin	295	344	397	102	34,6	53	15,4
Zahntechniker/Zahntechnikerin	2.874	2.242	1.764	-1.110	-38,6	-478	-21,3
Zimmerer/Zimmerin	3.131	2.936	2.932	-199	-6,4	-4	-0,1
Stark besetzte Berufe insgesamt	61.565	56.245	58.064	-3.501	-5,7	1.819	3,2
Neue Berufe 2003							
Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	990	1.365	1.574	584	59,0	209	15,3
Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin	2.432	2.428	2.515	83	3,4	87	3,6
Neue Berufe 2003 insgesamt	3.422	3.793	4.089	667	19,5	296	7,8
Modernisierte Berufe 2003							
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, bis 2002: Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	10.265	9.444	10.166	-99	-1,0	722	7,6
Elektroniker/Elektronikerin	9.148	9.277	9.828	680	7,4	551	5,9
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin	1.456	1.409	1.459	3	0,2	50	3,5

noch Tabelle 4: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen

	Neu abgeschlossene			Entwicklung der Vertragszahl			
	2004	2005	2006	2006 zu 2004		2006 zu 2005	
	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Konditor/Konditorin	1.904	1.863	1.861	-43	-2,3	-2	-0,1
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, bis 2002: Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	21.262	19.619	20.125	-1.137	-5,3	506	2,6
Maler/Malerin und Lackierer/LackiererIn	10.091	8.878	9.427	-664	-6,6	549	6,2
Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik	255	237	254	-1	-0,4	17	7,2
Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik	1.454	1.598	1.797	343	23,6	199	12,5
Steinmetz/Steinmetzin und Steinbildhauer/Steinbildhauerin	576	537	491	-85	-14,8	-46	-8,6
Systemelektroniker/Systemelektronikerin	170	145	145	-25	-14,7	0	0,0
Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin	542	528	552	10	1,8	24	4,5
Modernisierte Berufe 2003 insgesamt	57.123	53.535	56.105	-1.018	-1,8	2.570	4,8
Neue Berufe 2004							
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	48	160	246	198	412,5	86	53,8
Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin	353	722	1.086	733	207,6	364	50,4
Neue Berufe 2004 insgesamt	401	882	1.332	931	232,2	450	51,0
Modernisierte Berufe 2004							
Bäcker/Bäckerin	6.278	6.064	5.880	-398	-6,3	-184	-3,0
Glasveredler/Glasveredlerin	34	14	21	-13	-38,2	7	50,0
Maßschneider/Maßschneiderin	361	479	461	100	27,7	-18	-3,8
Mechaniker/Mechanikerin für Reifen- und Vulkanisationstechnik	87	141	154	67	77,0	13	9,2
Modist/Modistin	23	20	17	-6	-26,1	-3	-15,0
Raumausstatter/Raumausstatterin	1.132	947	1.073	-59	-5,2	126	13,3
Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/Rollladen- und Sonnenschutzmechatronikerin, bis: 2003: Rollladen- und Jalousiebauer/Rollladen- und Jalousiebauerin	173	161	182	9	5,2	21	13,0
Schuhmacher/Schuhmacherin	76	41	51	-25	-32,9	10	24,4
Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin	256	234	283	27	10,5	49	20,9
Modernisierte Berufe 2004 insgesamt	8.420	8.101	8.122	-298	-3,5	21	0,3
Neuer Beruf 2005							
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin		63	164			101	160,3
Modernisierter Beruf 2005							
Fleischer/Fleischerin	3.021	2.645	2.739	-282	-9,3	94	3,6
Neue Berufe 2006							
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice			2			2	
Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing			1			1	
Servicefachkraft für Dialogmarketing			0			0	
Neue Berufe 2006 insgesamt			3			3	
Modernisierte Berufe 2006							
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, bis 2005: Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	11.665	12.010	12.153	488	4,2	143	1,2
Kachelofen- und Luftheizungsbauer/Kachelofen- und Luftheizungsbauerin	142	135	116	-26	-18,3	-19	-14,1
Müller/Müllerin (Verfahrenstechnologe/Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futterwirtschaft)	40	34	27	-13	-32,5	-7	-20,6

noch Tabelle 4: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen

	Neu abgeschlossene			Entwicklung der Vertragszahl			
	2004	2005	2006	2006 zu 2004		2006 zu 2005	
	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Ofen- und Luftheizungsbauer/Ofen- und Luftheizungsbauerin			66	66		66	
Tischler/Tischlerin	9.844	9.022	9.285	-559	-5,7	263	2,9
Modernisierte Berufe 2006 insgesamt	21.691	21.201	21.647	-44	-0,2	446	2,1
Behindertenberufe	4.471	3.856	3.716	-755	-16,9	-140	-3,6
Sonstige, hier nicht ausgeführte Berufe	8.176	6.704	6.623	-1.553	-19,0	-81	-1,2
Handwerk insgesamt	168.290	157.025	162.604	-5.686	-3,4	5.579	3,6
Freie Berufe							
Notarfachangestellter/Notarfachangestellte	335	222	254	-81	-24,2	32	14,4
Patentanwaltsfachangestellter/Patentanwaltsfachangestellte	166	133	152	-14	-8,4	19	14,3
Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/ Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	2.207	2.542	2.110	-97	-4,4	-432	-17,0
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/ Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	2.500	2.221	2.161	-339	-13,6	-60	-2,7
Rechtsanwaltsfachangestellter/ Rechtsanwaltsfachangestellte	5.619	5.131	5.201	-418	-7,4	70	1,4
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	6.551	5.726	5.716	-835	-12,7	-10	-0,2
Zahnmedizinischer Fachangestellter/ Zahnmedizinischer Fachangestellte	12.693	11.652	11.133	-1.560	-12,3	-519	-4,5
Modernisierte Berufe 2006							
Medizinischer Fachangestellter/Medizinischer Fachange- stellte, bis 2005: Arzthelfer/Arzthelferin	14.872	14.529	13.859	-1.013	-6,8	-670	-4,6
Tiermedizinischer/Tiermedizinische Fachangestellter/ Fachangestellte, bis 2005: Tierarzthelfer/Tierarzthelferin	1.595	1.461	1.524	-71	-4,5	63	4,3
Modernisierte Berufe 2006 insgesamt	16.467	15.990	15.383	-1.084	-6,6	-607	-3,8
Freie Berufe insgesamt	46.538	43.617	42.110	-4.428	-9,5	-1.507	-3,5
Öffentlicher Dienst							
Bautechniker/Bautechnikerin in der Wasserwirtschafts- verwaltung	0	0	0	0		0	
Fachangestellter/Fachangestellte für Arbeitsförderung	1.681	1.464	1.494	-187	-11,1	30	2,0
Fachangestellter/Fachangestellte für Bäderbetriebe	559	610	586	27	4,8	-24	-3,9
Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation	1.657	1.387	1.172	-485	-29,3	-215	-15,5
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	538	534	536	-2	-0,4	2	0,4
Fachkraft für Abwassertechnik	333	312	281	-52	-15,6	-31	-9,9
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	49	46	37	-12	-24,5	-9	-19,6
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	12	14	10	-2	-16,7	-4	-28,6
Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	42	71	29	-13	-31,0	-42	-59,2
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	91	69	75	-16	-17,6	6	8,7
Fachkraft für Wasserwirtschaft	9	10	8	-1	-11,1	-2	-20,0
Justizfachangestellter/ Justizfachangestellte	851	711	681	-170	-20,0	-30	-4,2
Kartograf/Kartografin	30	24	38	8	26,7	14	58,3
Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungs- fachangestellte	2.164	2.435	2.531	367	17,0	96	3,9
Straßenwärter/Straßenwärterin	431	406	376	-55	-12,8	-30	-7,4
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	5			-5	-100,0	0	
Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin	1.026	901	923	-103	-10,0	22	2,4
Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfach- angestellte	5.531	5.069	5.189	-342	-6,2	120	2,4

	Neu abgeschlossene			Entwicklung der Vertragszahl			
	2004	2005	2006	2006 zu 2004		2006 zu 2005	
	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Neuer Beruf 2003							
Bestattungsfachkraft			2	2		2	
Modernisierter Beruf 2003							
Wasserbauer/Wasserbauerin	121	108	114	-7	-5,8	6	5,6
Öffentlicher Dienst insgesamt	15.130	14.171	14.082	-1.048	-6,9	-89	-0,6
Landwirtschaft							
Brenner/Brennerin	0	1		0		-1	-100,0
Fischwirt/Fischwirtin	121	117	122	1	0,8	5	4,3
Forstwirt/Forstwirtin	635	684	666	31	4,9	-18	-2,6
Gärtner/Gärtnerin	6.495	6.176	6.776	281	4,3	600	9,7
Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin	173	182	140	-33	-19,1	-42	-23,1
Landwirt/Landwirtin	3.756	3.687	3.771	15	0,4	84	2,3
Landwirtschaftlich-technischer/Landwirtschaftlich-technische Laborant/Laborantin	11	9	8	-3	-27,3	-1	-11,1
Milchwirtschaftlicher/Milchwirtschaftliche Laborant/Laborantin	166	156	157	-9	-5,4	1	0,6
Molkereifachmann/Molkereifachfrau	267	279	281	14	5,2	2	0,7
Pferdewirt/Pferdewirtin	835	836	924	89	10,7	88	10,5
Revierjäger/Revierjägerin	25	18	21	-4	-16,0	3	16,7
Winzer/Winzerin	314	355	316	2	0,6	-39	-11,0
Behindertenberufe	1.823	1.642	1.821	-2	-0,1	179	10,9
Neuer Beruf 2005							
Fachkraft Agrarservice		81	143			62	76,5
Modernisierter Beruf 2005							
Tierwirt/Tierwirtin	570	562	667	97	17,0	105	18,7
Landwirtschaft insgesamt	15.191	14.785	15.813	622	4,1	1.028	7,0
Hauswirtschaft							
Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin	2.321	1.883	1.962	-359	-15,5	79	4,2
Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferin	2.132	1.701	1.829	-303	-14,2	128	7,5
Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin	0	0		0		0	
Hauswirtschaftstechnischer Helfer/Hauswirtschaftstechnische Helferin	423	535	529	106	25,1	-6	-1,1
Hauswirtschaft insgesamt	4.876	4.119	4.320	-556	-11,4	201	4,9
Seeschifffahrt							
Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin	196	298	289	93	47,4	-9	-3,0
Seeschifffahrt insgesamt	196	298	289	93	47,4	-9	-3,0
Neu abgeschlossene Verträge insgesamt	572.980	550.180	576.153	3.173	0,6	25.973	4,7

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 5: Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2006 zu 2005 in zweijährigen Ausbildungsberufen

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2005		2006		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	absolut	Prozent
Meldungen aus Industrie und Handel						
Verkäufer/Verkäuferin	18.462	3,4	21.311	3,7	2.849	15,4
Fachkraft im Gastgewerbe	4.166	0,8	4.646	0,8	480	11,5
Fachlagerist/Fachlageristin	3.884	0,7	4.618	0,8	734	18,9
Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin	1.703	0,3	2.401	0,4	698	41,0
Teilezurichter/Teilezurichterin	2.148	0,4	2.239	0,4	91	4,2
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	1.516	0,3	1.412	0,2	-104	-6,9
Tiefbaufacharbeiter/Tiefbaufacharbeiterin	949	0,2	943	0,2	-6	-0,6
Ausbaufacharbeiter/Ausbaufacharbeiterin	738	0,1	746	0,1	8	1,1
Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin	636	0,1	681	0,1	45	7,1
Servicefachkraft für Dialogmarketing	0	0,0	453	0,1	453	.
Modenäher/Modenäherin	416	0,1	400	0,1	-16	-3,8
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	210	0,0	291	0,1	81	38,6
Produktionsfachkraft Chemie	226	0,0	265	0,0	39	17,3
Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin	104	0,0	183	0,0	79	76,0
Servicefahrer	67	0,0	154	0,0	87	129,9
Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin	48	0,0	63	0,0	15	31,3
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	15	0,0	62	0,0	47	313,3
Drahtzieher/Drahtzieherin	37	0,0	46	0,0	9	24,3
Kabeljungwerker/Kabeljungwerkerin	22	0,0	38	0,0	16	72,7
Metallschleifer/Metallschleiferin	29	0,0	34	0,0	5	17,0
Fräser/Fräserin	42	0,0	32	0,0	-10	-23,8
Federmacher/Federmacherin	20	0,0	19	0,0	-1	-5,0
Berg- und Maschinenmann	0	0,0	16	0,0	16	.
Polster- und Dekorationsnäher/Polster- und Dekorationsnäherin	12	0,0	16	0,0	4	33,3
Textilstopfer/Textilstopferin	21	0,0	16	0,0	-5	-23,8
Chemielaborjungwerker/Chemielaborjungwerkerin	14	0,0	14	0,0	0	0,0
Fotolaborant/Fotolaborantin	21	0,0	9	0,0	-12	-57,1
Schuh- und Lederwarenstepper/Schuh- und Lederwarenstepperin	8	0,0	7	0,0	-1	-12,5
Drahtwarenmacher/Drahtwarenmacherin	5	0,0	5	0,0	0	0,0
Textilmaschinenführer	43	0,0	4	0,0	-39	-90,7
Vorpolierer/Vorpoliererin Schmuck- und Kleingeräteherstellung	1	0,0	1	0,0	0	0,0
Revolverdreher/Revolverdreherin	0	0,0	0	0,0	0	.
Schleifer/Schleiferin	2	0,0	0	0,0	-2	-100,0
Meldungen aus Industrie und Handel insgesamt	35.565	6,5	41.125	7,1	5.560	15,6
Meldungen aus dem Handwerk						
Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	1.365	0,2	1.574	0,3	209	15,3
Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin	722	0,1	1.086	0,2	364	50,4
Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin	715	0,1	931	0,2	216	30,2
Ausbaufacharbeiter/Ausbaufacharbeiterin	537	0,1	665	0,1	128	23,8
Tiefbaufacharbeiter/Tiefbaufacharbeiterin	344	0,1	397	0,1	53	15,4
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	160	0,0	246	0,0	86	53,8
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	63	0,0	164	0,0	101	160,3
Teilezurichter/Teilezurichterin	108	0,0	118	0,0	10	9,3
Polster- und Dekorationsnäher/Polster- und Dekorationsnäherin	78	0,0	71	0,0	-7	-9,0
Fachlagerist/Fachlageristin	28	0,0	57	0,0	29	103,6
Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin	28	0,0	40	0,0	12	42,9

noch Tabelle 5: Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2006 zu 2005 in zwei-jährigen Ausbildungsberufen

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2005		2006		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	absolut	Prozent
Verkäufer/Verkäuferin	23	0,0	31	0,0	8	34,8
Fachkraft im Gastgewerbe	3	0,0	7	0,0	4	133,3
Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin	2	0,0	7	0,0	5	250,0
Fotolaborant/Fotolaborantin	3	0,0	5	0,0	2	66,7
Metallschleifer/Metallschleiferin	0	0,0	1	0,0	1	.
Meldungen aus dem Handwerk insgesamt	4.179	0,8	5.400	0,9	1.221	29,2
Zweijährige Berufe insgesamt:	39.744	7,2	46.525	8,1	6.781	17,1
Alle Berufe	550.180	100,0	576.153	100,0	25.973	4,7

* Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (aller Zuständigkeitsbereiche) in Prozent.

Tabelle : Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungszeit nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen 2006

Land	Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungszeit														
	Insgesamt		Davon im Bereich												
	Anzahl	Anteil ^{*)}	Industrie und Handel	Handwerk	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt	Anzahl	Anteil ^{*)}	Anzahl	Anteil ^{*)}	Anzahl	Anteil ^{*)}
Baden-Württemberg	16.841	22,8	5.510	12,8	10.054	47,1	250	414	20,7	510	31,1	103	17,5	0	0,0
Bayern	15.963	17,2	8.172	15,8	5.972	20,3	670	24	1,8	956	45,0	169	35,6	0	0,0
Berlin	3.619	17,4	2.603	21,2	870	15,9	128	1	0,2	13	3,2	4	1,9	0	0,0
Brandenburg	1.585	8,1	1.107	9,1	431	8,8	20	2	0,4	25	2,5	0	0,0	0	0,0
Bremen	571	9,7	374	9,7	175	13,6	11	1	0,8	6	12,0	4	4,9	0	0,0
Hamburg	1.498	11,3	950	10,7	349	12,9	129	47	22,7	15	6,6	8	15,7	0	0,0
Hessen	5.002	12,7	2.839	11,8	1.871	18,2	111	54	3,7	123	16,7	4	11,1	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.195	7,8	983	9,9	179	5,2	8	0	0,0	17	2,5	7	2,6	1	5,0
Niedersachsen	14.091	26,0	6.920	23,9	6.053	35,1	127	21	1,6	871	46,7	97	30,2	2	2,0
Nordrhein-Westfalen	15.426	13,3	10.486	15,3	4.057	13,1	325	285	9,7	234	9,6	39	5,3	0	0,0
Rheinland-Pfalz	4.182	14,9	2.354	15,8	1.597	17,2	67	26	3,4	119	16,3	19	7,5	0	0,0
Saarland	1.881	22,5	1.260	25,7	552	21,9	47	3	2,8	16	9,2	3	3,9	0	0,0
Sachsen	3.374	10,7	2.179	10,7	968	13,1	16	0	0,0	173	11,9	38	9,8	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.271	7,1	856	7,7	338	7,0	22	20	3,7	31	4,8	4	2,1	0	0,0
Schleswig-Holstein	2.044	10,0	798	7,7	1.026	15,6	56	2	0,4	158	16,0	2	1,3	2	7,7
Thüringen	1.324	7,0	995	8,2	228	4,6	6	26	6,6	52	7,8	17	6,4	0	0,0
Alte Länder	77.499	17,1	39.663	15,3	31.706	24,1	1.793	877	8,1	3.008	27,4	448	16,1	4	1,5
Neue Länder und Berlin	12.368	10,0	8.723	11,2	3.014	9,7	200	49	1,5	311	6,4	70	4,5	1	5,0
Bundesgebiet	89.867	15,6	48.386	14,4	34.720	21,4	1.993	926	6,6	3.319	21,0	518	12,0	5	1,7

Vgl. zu den Vorjahresergebnissen 2005 auch Berufsbildungsbericht 2006, Tabelle 5.S.380.

^{*)} Anteil der verkürzten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen

Berufsgruppe		Bundesgebiet			Alte Länder			Neue Länder und Berlin		
		2005		2006	2005		2006	2005		2006
		absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %
01 Landwirtschaftliche Berufe	männlich	3.719	3.763	89,0	2.552	2.649	89,1	1.167	1.114	88,6
	weiblich	404	467	11,0	278	323	10,9	126	144	11,4
	gesamt	4.123	4.230	100,0	2.830	2.972	100,0	1.293	1.258	100,0
02 Tierwirtschaftliche Berufe	männlich	768	831	36,1	358	383	30,1	410	448	43,6
	weiblich	1.249	1.469	63,9	786	890	69,9	463	579	56,4
	gesamt	2.017	2.300	100,0	1.144	1.273	100,0	873	1.027	100,0
05 Gartenbauberufe	männlich	5.003	5.507	58,8	3.825	4.339	61,4	1.178	1.168	50,7
	weiblich	3.685	3.866	41,2	2.545	2.731	38,6	1.140	1.135	49,3
	gesamt	8.688	9.373	100,0	6.370	7.070	100,0	2.318	2.303	100,0
06 Forst-, Jagdberufe	männlich	675	649	94,5	459	441	95,0	216	208	93,3
	weiblich	27	38	5,5	12	23	5,0	15	15	6,7
	gesamt	702	687	100,0	471	464	100,0	231	223	100,0
07 Bergleute	männlich	127	113	100,0	111	75	100,0	16	38	100,0
	weiblich	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
	gesamt	127	113	100,0	111	75	100,0	16	38	100,0
08 Mineralgewinner, -aufbereiter	männlich	80	89	97,8	25	39	100,0	55	50	96,2
	weiblich	4	2	2,2	1	0	0,0	3	2	3,8
	gesamt	84	91	100,0	26	39	100,0	58	52	100,0
10 Steinbearbeiter/ Steinbearbeiterinnen	männlich	610	598	92,6	522	516	93,5	88	82	87,2
	weiblich	62	48	7,4	52	36	6,5	10	12	12,8
	gesamt	672	646	100,0	574	552	100,0	98	94	100,0
11 Baustoffhersteller/ Baustoffherstellerinnen	männlich	267	276	99,3	140	147	99,3	127	129	99,2
	weiblich	3	2	0,7	3	1	0,7	0	1	0,8
	gesamt	270	278	100,0	143	148	100,0	127	130	100,0
12 Keramiker/ Keramikerinnen	männlich	125	119	63,3	65	65	63,1	60	54	63,5
	weiblich	83	69	36,7	50	38	36,9	33	31	36,5
	gesamt	208	188	100,0	115	103	100,0	93	85	100,0
13 Berufe in der Glasher- stellung und -bearbeitung	männlich	341	357	84,2	218	231	82,2	123	126	88,1
	weiblich	55	67	15,8	41	50	17,8	14	17	11,9
	gesamt	396	424	100,0	259	281	100,0	137	143	100,0
14 Chemieberufe	männlich	1.954	1.973	83,4	1.608	1.670	84,9	346	303	76,1
	weiblich	381	392	16,6	295	297	15,1	86	95	23,9
	gesamt	2.335	2.365	100,0	1.903	1.967	100,0	432	398	100,0
15 Kunststoffberufe	männlich	2.013	2.205	94,4	1.592	1.748	94,8	421	457	93,1
	weiblich	117	130	5,6	79	96	5,2	38	34	6,9
	gesamt	2.130	2.335	100,0	1.671	1.844	100,0	459	491	100,0
16 Papierherstellungs-, Papierverarbeitungsberufe	männlich	487	459	95,4	398	367	95,8	89	92	93,9
	weiblich	34	22	4,6	27	16	4,2	7	6	6,1
	gesamt	521	481	100,0	425	383	100,0	96	98	100,0
17 Druck- und Druckverarbeitungsberufe	männlich	3.490	3.748	61,7	2.797	2.972	61,6	693	776	62,1
	weiblich	2.022	2.326	38,3	1.621	1.853	38,4	401	473	37,9
	gesamt	5.512	6.074	100,0	4.418	4.825	100,0	1.094	1.249	100,0
18 Berufe in der Holzbe- arbeitung, Holz- und Flechtwarenherstellung	männlich	318	361	92,6	228	241	93,4	90	120	90,9
	weiblich	34	29	7,4	11	17	6,6	23	12	9,1
	gesamt	352	390	100,0	239	258	100,0	113	132	100,0
19 Berufe in der Hütten- und Halbzeugindustrie	männlich	379	401	98,5	309	321	99,1	70	80	96,4
	weiblich	5	6	1,5	5	3	0,9	0	3	3,6
	gesamt	384	407	100,0	314	324	100,0	70	83	100,0
20 Gießereiberufe	männlich	542	640	99,5	368	450	100,0	174	190	98,4
	weiblich	5	3	0,5	3	0	0,0	2	3	1,6
	gesamt	547	643	100,0	371	450	100,0	176	193	100,0
21 Berufe in der spanlosen Metallverformung	männlich	46	61	98,4	46	61	98,4	.	0	
	weiblich	1	1	1,6	1	1	1,6	.	0	
	gesamt	47	62	100,0	47	62	100,0	.	0	

noch Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen

Berufsgruppe		Bundesgebiet			Alte Länder			Neue Länder und Berlin		
		2005		2006	2005		2006	2005		2006
		absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %
22 Berufe in der spanenden Metallverformung	männlich	5.082	5.588	97,0	3.726	4.097	96,9	1.356	1.491	97,5
	weiblich	171	171	3,0	137	132	3,1	34	39	2,5
	gesamt	5.253	5.759	100,0	3.863	4.229	100,0	1.390	1.530	100,0
23 Berufe in der Metalloberflächenveredlung und Metallvergütung	männlich	58	13	35,1	55	7	22,6	3	6	100,0
	weiblich	8	24	64,9	7	24	77,4	1	0	0,0
	gesamt	66	37	100,0	62	31	100,0	4	6	100,0
24 Metallverbindungsberufe	männlich	48	0		38	0		10	0	
	weiblich	0	0		0	0		0	0	
	gesamt	48	0		38	0		10	0	
25 Metall- und Anlagenbauberufe	männlich	11.905	12.674	98,9	8.898	9.340	98,8	3.007	3.334	99,2
	weiblich	143	139	1,1	125	112	1,2	18	27	0,8
	gesamt	12.048	12.813	100,0	9.023	9.452	100,0	3.025	3.361	100,0
26 Blechkonstruktions- und Installationsberufe	männlich	10.635	11.365	99,0	9.224	9.816	99,1	1.411	1.549	98,3
	weiblich	102	116	1,0	90	90	0,9	12	26	1,7
	gesamt	10.737	11.481	100,0	9.314	9.906	100,0	1.423	1.575	100,0
27 Maschinenbau- und -wartungsberufe	männlich	16.931	17.161	95,4	13.722	13.467	95,0	3.209	3.694	97,0
	weiblich	705	826	4,6	603	712	5,0	102	114	3,0
	gesamt	17.636	17.987	100,0	14.325	14.179	100,0	3.311	3.808	100,0
28 Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe	männlich	26.254	27.723	97,3	21.338	22.262	97,4	4.916	5.461	97,3
	weiblich	648	757	2,7	544	605	2,6	104	152	2,7
	gesamt	26.902	28.480	100,0	21.882	22.867	100,0	5.020	5.613	100,0
29 Werkzeug- und Formenbauberufe	männlich	3.619	3.600	95,7	3.066	3.007	95,2	553	593	98,2
	weiblich	191	163	4,3	180	152	4,8	11	11	1,8
	gesamt	3.810	3.763	100,0	3.246	3.159	100,0	564	604	100,0
30 Feinwerktechnische und verwandte Berufe	männlich	5.174	4.855	62,2	4.707	4.410	64,4	467	445	46,3
	weiblich	3.012	2.953	37,8	2.484	2.436	35,6	528	517	53,7
	gesamt	8.186	7.808	100,0	7.191	6.846	100,0	995	962	100,0
31 Elektroberufe	männlich	30.374	30.730	95,4	25.132	25.175	95,3	5.242	5.555	95,6
	weiblich	1.425	1.494	4,6	1.154	1.236	4,7	271	258	4,4
	gesamt	31.799	32.224	100,0	26.286	26.411	100,0	5.513	5.813	100,0
32 Montierer/-innen und Metallberufe, a.n.g.	männlich	
	weiblich	
	gesamt	
33 Spinnberufe	männlich	22	25	100,0	15	19	100,0	7	6	100,0
	weiblich	1	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
	gesamt	23	25	100,0	16	19	100,0	7	6	100,0
34 Berufe in der Textilherstellung	männlich	92	49	71,0	74	35	72,9	18	14	66,7
	weiblich	33	20	29,0	18	13	27,1	15	7	33,3
	gesamt	125	69	100,0	92	48	100,0	33	21	100,0
35 Berufe in der Textilverarbeitung	männlich	158	136	10,2	127	107	10,8	31	29	8,5
	weiblich	1.145	1.201	89,8	841	888	89,2	304	313	91,5
	gesamt	1.303	1.337	100,0	968	995	100,0	335	342	100,0
36 Textilveredler/-innen	männlich	30	14	82,4	21	8	72,7	9	6	100,0
	weiblich	5	3	17,6	2	3	27,3	3	0	0,0
	gesamt	35	17	100,0	23	11	100,0	12	6	100,0
37 Berufe in der Lederherstellung, Leder- und Fellverarbeitung	männlich	349	366	64,9	275	298	65,2	74	68	63,6
	weiblich	182	198	35,1	138	159	34,8	44	39	36,4
	gesamt	531	564	100,0	413	457	100,0	118	107	100,0

noch Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen

Berufsgruppe		Bundesgebiet			Alte Länder			Neue Länder und Berlin		
		2005		2006	2005		2006	2005		2006
		absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %
39 Berufe in der Back-, Konditor-, Süßwarenherstellung	männlich	5.840	5.692	72,4	4.927	4.772	72,5	913	920	71,5
	weiblich	2.225	2.175	27,6	1.843	1.809	27,5	382	366	28,5
	gesamt	8.065	7.867	100,0	6.770	6.581	100,0	1.295	1.286	100,0
40 Fleischer/Fleischerinnen	männlich	2.789	2.859	96,2	2.173	2.256	97,2	616	603	92,6
	weiblich	101	114	3,8	71	66	2,8	30	48	7,4
	gesamt	2.890	2.973	100,0	2.244	2.322	100,0	646	651	100,0
41 Köche/Köchinnen	männlich	13.357	14.221	77,3	8.440	9.023	77,9	4.917	5.198	76,2
	weiblich	3.798	4.183	22,7	2.338	2.561	22,1	1.460	1.622	23,8
	gesamt	17.155	18.404	100,0	10.778	11.584	100,0	6.377	6.820	100,0
42 Berufe in der Getränke-, Genußmittelherstellung	männlich	412	426	93,0	352	362	93,5	60	64	90,1
	weiblich	33	32	7,0	27	25	6,5	6	7	9,9
	gesamt	445	458	100,0	379	387	100,0	66	71	100,0
43 Übrige Ernährungsberufe	männlich	903	917	74,4	652	664	77,8	251	253	66,9
	weiblich	282	315	25,6	164	190	22,2	118	125	33,1
	gesamt	1.185	1.232	100,0	816	854	100,0	369	378	100,0
44 Hochbauberufe	männlich	6.485	7.192	99,5	4.777	5.376	99,5	1.708	1.816	99,7
	weiblich	31	33	0,5	22	27	0,5	9	6	0,3
	gesamt	6.516	7.225	100,0	4.799	5.403	100,0	1.717	1.822	100,0
46 Tiefbauberufe	männlich	3.577	3.782	99,4	2.094	2.267	99,3	1.483	1.515	99,7
	weiblich	20	22	0,6	16	17	0,7	4	5	0,3
	gesamt	3.597	3.804	100,0	2.110	2.284	100,0	1.487	1.520	100,0
48 Ausbauberufe	männlich	10.187	10.701	98,5	7.892	8.295	98,6	2.295	2.406	97,9
	weiblich	178	165	1,5	132	114	1,4	46	51	2,1
	gesamt	10.365	10.866	100,0	8.024	8.409	100,0	2.341	2.457	100,0
49 Raumausstatter/Raumausstatterinnen, Polsterer/Polsterinnen	männlich	1.230	1.293	66,2	959	1.015	64,5	271	278	73,2
	weiblich	570	661	33,8	501	559	35,5	69	102	26,8
	gesamt	1.800	1.954	100,0	1.460	1.574	100,0	340	380	100,0
50 Berufe in der Holz- und Kunststoffverarbeitung	männlich	10.039	10.735	92,6	7.533	8.065	92,2	2.506	2.670	93,8
	weiblich	845	855	7,4	677	680	7,8	168	175	6,2
	gesamt	10.884	11.590	100,0	8.210	8.745	100,0	2.674	2.845	100,0
51 Maler/Malerinnen, Lackierer/Lackiererinnen und verwandte Berufe	männlich	11.912	12.606	90,2	9.163	9.774	90,7	2.749	2.832	88,6
	weiblich	1.213	1.364	9,8	938	1.000	9,3	275	364	11,4
	gesamt	13.125	13.970	100,0	10.101	10.774	100,0	3.024	3.196	100,0
52 Warenprüfer/Warenprüferinnen, Versandfertigmacher/Versandfertigmacherinnen	männlich	9.097	11.124	90,8	6.437	7.920	90,6	2.660	3.204	91,2
	weiblich	916	1.131	9,2	671	822	9,4	245	309	8,8
	gesamt	10.013	12.255	100,0	7.108	8.742	100,0	2.905	3.513	100,0
54 Maschinen-, Anlagenführer/Maschinen-, Anlagenführerinnen, a.n.g.	männlich	2.012	2.748	94,5	1.275	1.741	95,5	737	1.007	92,9
	weiblich	143	159	5,5	78	82	4,5	65	77	7,1
	gesamt	2.155	2.907	100,0	1.353	1.823	100,0	802	1.084	100,0
55 Maschineneinrichter/Maschineneinrichterinnen a.n.g.	männlich
	weiblich
	gesamt
62 Techniker/Technikerinnen, a.n.g.	männlich	706	701	71,5	521	507	69,1	185	194	78,5
	weiblich	297	280	28,5	232	227	30,9	65	53	21,5
	gesamt	1.003	981	100,0	753	734	100,0	250	247	100,0
63 Technische Sonderfachkräfte	männlich	1.447	1.476	44,4	1.185	1.222	44,7	262	254	43,1
	weiblich	1.782	1.849	55,6	1.430	1.513	55,3	352	336	56,9
	gesamt	3.229	3.325	100,0	2.615	2.735	100,0	614	590	100,0

noch Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen

Berufsgruppe		Bundesgebiet			Alte Länder			Neue Länder und Berlin		
		2005		2006	2005		2006	2005		2006
		absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %
64 Technische Zeichner/ Technische Zeichnerinnen und verwandte Berufe	männlich	2.248	2.386	55,4	2.104	2.196	56,2	144	190	47,7
	weiblich	1.824	1.918	44,6	1.642	1.710	43,8	182	208	52,3
	gesamt	4.072	4.304	100,0	3.746	3.906	100,0	326	398	100,0
66 Verkaufspersonal	männlich	7.515	8.657	25,8	5.544	6.536	25,3	1.971	2.121	27,7
	weiblich	23.005	24.864	74,2	17.857	19.315	74,7	5.148	5.549	72,3
	gesamt	30.520	33.521	100,0	23.401	25.851	100,0	7.119	7.670	100,0
67 Groß- u. Einzelhandels kaufleute, Ein- und Verkaufsfachleute	männlich	24.224	25.696	48,9	20.208	21.201	49,5	4.016	4.495	46,1
	weiblich	24.961	26.836	51,1	20.235	21.589	50,5	4.726	5.247	53,9
	gesamt	49.185	52.532	100,0	40.443	42.790	100,0	8.742	9.742	100,0
68 Warenkaufleute, a.n.g., Vertreter/innen	männlich	530	335	13,6	431	287	12,8	99	48	20,9
	weiblich	3.083	2.132	86,4	2.810	1.950	87,2	273	182	79,1
	gesamt	3.613	2.467	100,0	3.241	2.237	100,0	372	230	100,0
69 Bank-, Bausparkassen-, Versicherungsfachleute	männlich	8.186	8.072	44,1	7.232	7.057	44,0	954	1.015	44,5
	weiblich	10.418	10.240	55,9	9.144	8.976	56,0	1.274	1.264	55,5
	gesamt	18.604	18.312	100,0	16.376	16.033	100,0	2.228	2.279	100,0
70 Andere Dienstleistungs- kaufleute und zugehörige Berufe	männlich	5.823	6.544	39,9	4.891	5.469	40,6	932	1.075	36,8
	weiblich	8.556	9.850	60,1	7.110	8.002	59,4	1.446	1.848	63,2
	gesamt	14.379	16.394	100,0	12.001	13.471	100,0	2.378	2.923	100,0
71 Berufe des Landverkehrs	männlich	1.655	1.863	94,5	1.142	1.359	95,2	513	504	92,5
	weiblich	81	109	5,5	56	68	4,8	25	41	7,5
	gesamt	1.736	1.972	100,0	1.198	1.427	100,0	538	545	100,0
72 Berufe des Wasser-, Luftverkehrs	männlich	410	422	94,2	367	381	93,8	43	41	97,6
	weiblich	20	26	5,8	19	25	6,2	1	1	2,4
	gesamt	430	448	100,0	386	406	100,0	44	42	100,0
73 Berufe des Nachrichten- verkehrs	männlich	1.022	977	69,2	877	828	70,5	145	149	62,9
	weiblich	494	435	30,8	395	347	29,5	99	88	37,1
	gesamt	1.516	1.412	100,0	1.272	1.175	100,0	244	237	100,0
74 Lagerverwalter/-innen, Lager-, Transportarbeiter/ -innen	männlich	94	15	88,2	45	12	92,3	49	3	75,0
	weiblich	5	2	11,8	1	1	7,7	4	1	25,0
	gesamt	99	17	100,0	46	13	100,0	53	4	100,0
75 Berufe in der Unter- nehmensleitung, -beratung und -prüfung	männlich	1.471	1.911	26,6	1.267	1.622	27,0	204	289	25,0
	weiblich	4.255	5.264	73,4	3.631	4.396	73,0	624	868	75,0
	gesamt	5.726	7.175	100,0	4.898	6.018	100,0	828	1.157	100,0
77 Rechnungskaufleute, Informatiker/-innen	männlich	10.061	10.259	89,5	8.779	8.955	90,1	1.282	1.304	86,0
	weiblich	1.339	1.198	10,5	1.113	986	9,9	226	212	14,0
	gesamt	11.400	11.457	100,0	9.892	9.941	100,0	1.508	1.516	100,0
78 Büroberufe, kaufmännische Angestellte, a.n.g.	männlich	20.755	21.140	27,8	17.505	17.788	28,4	3.250	3.352	24,9
	weiblich	53.985	54.892	72,2	43.957	44.786	71,6	10.028	10.106	75,1
	gesamt	74.740	76.032	100,0	61.462	62.574	100,0	13.278	13.458	100,0
79 Dienst-, Wachberufe	männlich	996	1.112	70,7	747	821	68,3	249	291	78,6
	weiblich	384	460	29,3	335	381	31,7	49	79	21,4
	gesamt	1.380	1.572	100,0	1.082	1.202	100,0	298	370	100,0
80 Sicherheitsberufe, a.n.g.	männlich	523	592	83,6	457	486	84,4	66	106	80,3
	weiblich	119	116	16,4	95	90	15,6	24	26	19,7
	gesamt	642	708	100,0	552	576	100,0	90	132	100,0
82 Publizisten, Übersetzungs-, Bibliotheks, und verwandte Berufe	männlich	116	137	21,2	82	93	21,2	34	44	21,3
	weiblich	501	508	78,8	347	345	78,8	154	163	78,7
	gesamt	617	645	100,0	429	438	100,0	188	207	100,0

noch Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen

Berufsgruppe		Bundesgebiet			Alte Länder			Neue Länder und Berlin		
		2005		2006	2005		2006	2005		2006
		absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	in %
83 Künstlerische u. zugeordnete Berufe	männlich	1.917	2.116	57,6	1.503	1.655	56,8	414	461	60,9
	weiblich	1.344	1.556	42,4	1.113	1.260	43,2	231	296	39,1
	gesamt	3.261	3.672	100,0	2.616	2.915	100,0	645	757	100,0
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	männlich	212	222	0,8	146	152	0,6	66	70	2,3
	weiblich	27.430	26.294	99,2	24.563	23.283	99,4	2.867	3.011	97,7
	gesamt	27.642	26.516	100,0	24.709	23.435	100,0	2.933	3.081	100,0
86 Soziale Berufe	männlich
	weiblich
	gesamt
90 Berufe in der Körperpflege	männlich	1.671	1.763	11,3	1.348	1.439	11,6	323	324	10,0
	weiblich	13.654	13.888	88,7	10.913	10.973	88,4	2.741	2.915	90,0
	gesamt	15.325	15.651	100,0	12.261	12.412	100,0	3.064	3.239	100,0
91 Hotel- und Gaststättenberufe	männlich	7.386	7.866	28,1	4.924	5.281	28,3	2.462	2.585	27,7
	weiblich	18.689	20.148	71,9	12.257	13.396	71,7	6.432	6.752	72,3
	gesamt	26.075	28.014	100,0	17.181	18.677	100,0	8.894	9.337	100,0
92 Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe	männlich	336	383	7,9	183	169	5,1	153	214	13,8
	weiblich	4.260	4.460	92,1	2.978	3.128	94,9	1.282	1.332	86,2
	gesamt	4.596	4.843	100,0	3.161	3.297	100,0	1.435	1.546	100,0
93 Reinigungs- u. Entsorgungsberufe	männlich	2.308	2.276	83,2	1.420	1.407	84,7	888	869	80,8
	weiblich	515	461	16,8	279	255	15,3	236	206	19,2
	gesamt	2.823	2.737	100,0	1.699	1.662	100,0	1.124	1.075	100,0
99 Nicht zugeordnete Berufe	männlich	9.162	9.649	77,3	5.093	5.556	78,2	4.069	4.093	76,0
	weiblich	2.593	2.841	22,7	1.324	1.552	21,8	1.269	1.289	24,0
	gesamt	11.755	12.490	100,0	6.417	7.108	100,0	5.338	5.382	100,0
Zusammenfassung:										
02 Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und im Gartenbau	männlich	10.165	10.750	64,8	7.194	7.812	66,3	2.971	2.938	61,1
	weiblich	5.365	5.840	35,2	3.621	3.967	33,7	1.744	1.873	38,9
	gesamt	15.530	16.590	100,0	10.815	11.779	100,0	4.715	4.811	100,0
07 Berufe im Bergbau und in der Mineralgewinnung	männlich	207	202	99,0	136	114	100,0	71	88	97,8
	weiblich	4	2	1,0	1	0	0,0	3	2	2,2
	gesamt	211	204	100,0	137	114	100,0	74	90	100,0
10 Fertigungsberufe	männlich	199.143	209.793	90,4	155.383	162.367	90,6	43.760	47.426	89,7
	weiblich	20.928	22.369	9,6	15.990	16.922	9,4	4.938	5.447	10,3
	gesamt	220.071	232.162	100,0	171.373	179.289	100,0	48.698	52.873	100,0
62 Technische Berufe	männlich	4.401	4.563	53,0	3.810	3.925	53,2	591	638	51,7
	weiblich	3.903	4.047	47,0	3.304	3.450	46,8	599	597	48,3
	gesamt	8.304	8.610	100,0	7.114	7.375	100,0	1.190	1.235	100,0
66 Dienstleistungsberufe	männlich	97.211	102.358	33,4	79.098	82.998	33,7	18.113	19.360	32,5
	weiblich	197.098	203.739	66,6	159.208	163.552	66,3	37.890	40.187	67,5
	gesamt	294.309	306.097	100,0	238.306	246.550	100,0	56.003	59.547	100,0
99 Nicht zuordbare Berufe	männlich	9.162	9.649	77,3	5.093	5.556	78,2	4.069	4.093	76,0
	weiblich	2.593	2.841	22,7	1.324	1.552	21,8	1.269	1.289	24,0
	gesamt	11.755	12.490	100,0	6.417	7.108	100,0	5.338	5.382	100,0
Berufe insgesamt	männlich	320.289	337.315	58,5	250.714	262.772	58,1	69.575	74.543	60,1
	weiblich	229.891	238.838	41,5	183.448	189.443	41,9	46.443	49.395	39,9
	gesamt	550.180	576.153	100,0	434.162	452.215	100,0	116.018	123.938	100,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 8: Übersicht über die im Jahr 2006 am häufigsten begonnenen Berufsausbildungen

	2004			2005			2006		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
Die 25 am häufigsten besetzten Berufe insgesamt									
1 Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	13.648	16.338	29.986	13.368	16.176	29.544	14.353	17.388	31.741
2 Bürokaufmann/Bürokauffrau	6.926	17.196	24.122	6.551	16.048	22.599	6.598	16.351	22.949
3 Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin	22.115	501	22.616	20.427	496	20.923	20.937	558	21.495
4 Verkäufer/Verkäuferin	6.088	11.071	17.159	6.740	11.745	18.485	7.680	13.662	21.342
5 Industriekaufmann/Industriekauffrau	7.674	11.641	19.315	7.227	11.111	18.338	7.347	11.764	19.111
6 Koch/Köchin	13.495	4.052	17.547	13.357	3.798	17.155	14.221	4.183	18.404
7 Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	9.185	6.475	15.660	8.508	6.077	14.585	8.906	6.445	15.351
8 Friseur/Friseurin	1.685	14.572	16.257	1.665	13.277	14.942	1.751	13.433	15.184
9 Industriemechaniker/Industriemechanikerin	14.179	578	14.757	13.632	542	14.174	13.610	624	14.234
10 Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte	119	14.753	14.872	111	14.418	14.529	122	13.737	13.859
11 Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.902	10.815	13.717	2.936	10.763	13.699	2.965	10.575	13.540
12 Hotelfachmann/Hotelfachfrau	3.100	9.713	12.813	2.935	9.419	12.354	2.997	10.078	13.075
13 Bankkaufmann/Bankkauffrau	5.439	7.324	12.763	5.211	7.230	12.441	5.251	7.298	12.549
14 Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	753	10.928	11.681	775	11.260	12.035	977	11.202	12.179
15 Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte	60	12.633	12.693	49	11.603	11.652	46	11.087	11.133
16 Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	10.247	96	10.343	9.439	84	9.523	10.137	103	10.240
17 Elektroniker/Elektronikerin	9.049	99	9.148	9.227	113	9.340	9.713	115	9.828
18 Maler/Malerin und Lackierer/Lackiererin	9.138	953	10.091	8.015	863	8.878	8.476	951	9.427
19 Tischler/Tischlerin	9.140	704	9.844	8.287	735	9.022	8.560	725	9.285
20 Metallbauer/Metallbauerin	7.857	74	7.931	7.441	78	7.519	8.020	64	8.084
21 Fachinformatiker/Fachinformatikerin	7.101	565	7.666	6.916	521	7.437	7.193	438	7.631
22 Fachkraft für Lagerlogistik	5.322	586	5.908	5.539	629	6.168	6.763	762	7.525
23 Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	2.038	5.111	7.149	2.076	4.929	7.005	2.096	5.264	7.360
24 Mechatroniker/Mechatronikerin	6.127	239	6.366	6.290	279	6.569	6.540	340	6.880
25 Gärtner/Gärtnerin	5.018	1.477	6.495	4.893	1.283	6.176	5.399	1.377	6.776
25 Berufe insgesamt	178.405	158.494	336.899	171.615	153.477	325.092	180.658	158.524	339.182
Alle Berufe	333.729	239.251	572.980	320.289	229.891	550.180	337.315	238.838	576.153
Die 25 am häufigsten von Frauen besetzten Berufe									
1 Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	13.648	16.338	29.986	13.368	16.176	29.544	14.353	17.388	31.741
2 Bürokaufmann/Bürokauffrau	6.926	17.196	24.122	6.551	16.048	22.599	6.598	16.351	22.949
3 Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte	119	14.753	14.872	111	14.418	14.529	122	13.737	13.859
4 Verkäufer/Verkäuferin	6.088	11.071	17.159	6.740	11.745	18.485	7.680	13.662	21.342
5 Friseur/Friseurin	1.685	14.572	16.257	1.665	13.277	14.942	1.751	13.433	15.184
6 Industriekaufmann/Industriekauffrau	7.674	11.641	19.315	7.227	11.111	18.338	7.347	11.764	19.111
7 Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	753	10.928	11.681	775	11.260	12.035	977	11.202	12.179
8 Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte	60	12.633	12.693	49	11.603	11.652	46	11.087	11.133

noch Tabelle 8: Übersicht über die im Jahr 2006 am häufigsten begonnenen Berufsausbildungen

	2004			2005			2006		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
9 Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.902	10.815	13.717	2.936	10.763	13.699	2.965	10.575	13.540
10 Hotelfachmann/Hotelfachfrau	3.100	9.713	12.813	2.935	9.419	12.354	2.997	10.078	13.075
11 Bankkaufmann/Bankkauffrau	5.439	7.324	12.763	5.211	7.230	12.441	5.251	7.298	12.549
12 Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	9.185	6.475	15.660	8.508	6.077	14.585	8.906	6.445	15.351
13 Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	2.038	5.111	7.149	2.076	4.929	7.005	2.096	5.264	7.360
14 Rechtsanwaltsfachangestellter/Rechtsanwaltsfachangestellte	194	5.425	5.619	196	4.935	5.131	204	4.997	5.201
15 Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	1.793	4.758	6.551	1.471	4.255	5.726	1.476	4.240	5.716
16 Koch/Köchin	13.495	4.052	17.547	13.357	3.798	17.155	14.221	4.183	18.404
17 Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte	1.704	3.832	5.536	1.559	3.514	5.073	1.546	3.644	5.190
18 Fachkraft im Gastgewerbe	1.106	2.542	3.648	1.260	2.909	4.169	1.482	3.171	4.653
19 Florist/Floristin	121	2.707	2.828	110	2.402	2.512	108	2.489	2.597
20 Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin	129	2.365	2.494	115	2.245	2.360	139	2.346	2.485
21 Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	2.969	2.181	5.150	2.891	2.227	5.118	3.157	2.315	5.472
22 Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	2.680	2.549	5.229	2.638	2.470	5.108	2.465	2.197	4.662
23 Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	1.885	2.011	3.896	1.817	1.814	3.631	1.912	2.121	4.033
24 Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	78	2.422	2.500	72	2.149	2.221	71	2.090	2.161
25 Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau	475	2.286	2.761	431	1.940	2.371	380	2.088	2.468
25 Berufe insgesamt	86.246	185.700	271.946	84.069	178.714	262.783	88.250	184.165	272.415
Alle Berufe	333.729	239.251	572.980	320.289	229.891	550.180	337.315	238.838	576.153
Die 25 am häufigsten von Männern besetzten Berufe									
1 Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	22.115	501	22.616	20.427	496	20.923	20.937	558	21.495
2 Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	13.648	16.338	29.986	13.368	16.176	29.544	14.353	17.388	31.741
3 Koch/Köchin	13.495	4.052	17.547	13.357	3.798	17.155	14.221	4.183	18.404
4 Industriemechaniker/Industriemechanikerin	14.179	578	14.757	13.632	542	14.174	13.610	624	14.234
5 Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	10.247	96	10.343	9.439	84	9.523	10.137	103	10.240
6 Elektroniker/Elektronikerin	9.049	99	9.148	9.227	113	9.340	9.713	115	9.828
7 Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	9.185	6.475	15.660	8.508	6.077	14.585	8.906	6.445	15.351
8 Tischler/Tischlerin	9.140	704	9.844	8.287	735	9.022	8.560	725	9.285
9 Maler/Malerin und Lackierer/Lackiererin	9.138	953	10.091	8.015	863	8.878	8.476	951	9.427
10 Metallbauer/Metallbauerin	7.857	74	7.931	7.441	78	7.519	8.020	64	8.084
11 Verkäufer/Verkäuferin	6.088	11.071	17.159	6.740	11.745	18.485	7.680	13.662	21.342
12 Industriekaufmann/Industriekauffrau	7.674	11.641	19.315	7.227	11.111	18.338	7.347	11.764	19.111
13 Fachinformatiker/Fachinformatikerin	7.101	565	7.666	6.916	521	7.437	7.193	438	7.631
14 Fachkraft für Lagerlogistik	5.322	586	5.908	5.539	629	6.168	6.763	762	7.525
15 Bürokaufmann/Bürokauffrau	6.926	17.196	24.122	6.551	16.048	22.599	6.598	16.351	22.949
16 Mechatroniker/Mechatronikerin	6.127	239	6.366	6.290	279	6.569	6.540	340	6.880

noch Tabelle 8: Übersicht über die im Jahr 2006 am häufigsten begonnenen Berufsausbildungen

	2004			2005			2006		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
17 Zerspanungsmechaniker/ Zerspanungsmechanikerin	5.029	147	5.176	5.012	168	5.180	5.522	170	5.692
18 Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik	4.917	144	5.061	5.645	167	5.812	5.518	224	5.742
19 Gärtner/Gärtnerin	5.018	1.477	6.495	4.893	1.283	6.176	5.399	1.377	6.776
20 Bankkaufmann/Bankkauffrau	5.439	7.324	12.763	5.211	7.230	12.441	5.251	7.298	12.549
21 Bäcker/Bäckerin	5.165	1.148	6.313	5.000	1.099	6.099	4.867	1.038	5.905
22 Maurer/Maurerin	5.004	17	5.021	4.240	23	4.263	4.529	25	4.554
23 Fachlagerist/Fachlageristin	3.195	276	3.471	3.621	291	3.912	4.307	368	4.675
24 Werkzeugmechaniker/ Werkzeugmechanikerin	3.800	126	3.926	3.495	174	3.669	3.491	157	3.648
25 Landwirt/Landwirtin	3.413	343	3.756	3.352	335	3.687	3.351	420	3.771
25 Berufe insgesamt	198.271	82.170	280.441	191.433	80.065	271.498	201.289	85.550	286.839
Alle Berufe	333.729	239.251	572.980	320.289	229.891	550.180	337.315	238.838	576.153

Fett gedruckte Ausbildungsberufe: einschließlich auslaufender bzw. ausgelaufener Vorgängerberufe

Tabelle 9: Unbesetzte Ausbildungsplätze und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen von 2004 bis 2006 differenziert nach Ländern¹⁾

Land	Unbesetzte Ausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber/ Bewerberinnen			Unbesetzte Ausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem/r Bewerber/Bewerberin		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
	Anzahl						Anteil in Prozent		
Baden-Württemberg	1.950	2.100	2.542	3.438	3.333	4.546	0,6	0,6	0,7
Bayern	2.718	2.927	3.496	4.943	4.804	5.259	0,5	0,5	0,7
Berlin	235	258	450	4.560	3.411	5.642	0,1	0,1	0,1
Brandenburg	80	108	211	3.058	2.463	3.828	0,0	0,0	0,1
Bremen ²⁾	57	66	67	252	285	319	0,2	0,2	0,3
Hamburg	138	98	62	794	697	579	0,2	0,1	0,1
Hessen	1.171	1.022	1.091	3.524	3.139	3.556	0,3	0,3	0,3
Mecklenburg-Vorpommern	139	147	174	1.928	1.089	1.287	0,1	0,1	0,1
Niedersachsen ³⁾	1.045	1.113	2.121	2.899	2.989	3.345	0,4	0,4	0,7
Nordrhein-Westfalen	3.356	2.716	2.461	9.343	9.135	10.537	0,4	0,3	0,3
Rheinland-Pfalz	1.290	967	920	2.565	3.588	3.659	0,5	0,3	0,4
Saarland	304	224	270	759	499	376	0,4	0,4	0,4
Sachsen	85	131	601	2.590	2.195	3.089	0,0	0,1	0,2
Sachsen-Anhalt	176	101	134	1.163	738	1.084	0,1	0,1	0,1
Schleswig-Holstein	504	553	526	802	865	1.061	0,6	0,6	0,7
Thüringen	130	105	265	1.443	1.258	1.310	0,1	0,1	0,2
Alte Länder	12.533	11.786	13.556	29.319	29.334	33.237	0,4	0,4	0,4
Neue Länder und Berlin	845	850	1.835	14.742	11.154	16.240	0,1	0,1	0,1
Bundesgebiet	13.378	12.636	15.391	44.061	40.488	49.477	0,3	0,3	0,3

¹⁾ Neue Länder ohne unbesetzte Plätze aus Bund-Länder-Programmen.

²⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören.

³⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsagenturbezirken gehören.

Tabelle 10: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2004 bis 2006

Berufsbereich	Unbesetzte Ausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber/innen			Unbesetzte Ausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/innen		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
	Anzahl						Anteil in Prozent		
Metallberufe	1.139	976	1.091	3.677	3.970	4.378	0,3	0,2	0,2
Elektriker/Elektrikerin	440	453	456	1.214	1.235	1.326	0,4	0,4	0,3
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	83	60	72	157	113	164	0,5	0,5	0,4
Ernährungsberufe	1.365	1.225	1.409	1.390	1.298	1.723	1,0	0,9	0,8
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler/Tischlerin	1.190	953	1.121	2.495	2.513	2.961	0,5	0,4	0,4
Übrige Fertigungsberufe	353	334	384	901	905	1.096	0,4	0,4	0,4
Technische Berufe	162	194	197	351	345	425	0,5	0,6	0,5
Waren- und Dienstleistungskaufleute	2.725	2.676	3.180	7.526	7.419	8.271	0,4	0,4	0,4
Verkehrsberufe	152	169	188	451	482	519	0,3	0,4	0,4
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	1.696	1.775	2.002	5.354	5.165	5.390	0,3	0,3	0,4
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	2.033	1.930	2.360	2.455	2.576	3.050	0,8	0,7	0,8
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	888	811	858	2.522	2.449	2.810	0,4	0,3	0,3
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer/Pflanzenbauerin, Tierzüchter/Tierzüchterin, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner/Mineralgewinnerin)	307	230	238	826	864	1.124	0,4	0,3	0,2
Insgesamt	12.533	11.786	13.556	29.319	29.334	33.237	0,4	0,4	0,4

Die Daten wurden von der Bundesagentur für Arbeit auf Grund der Umstellung des DV-Verfahrens korrigiert und weichen daher zum Teil von früheren Veröffentlichungen ab.

Tabelle 11: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 2004 bis 2006

Berufsbereich	Unbesetzte Ausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
	Anzahl					
Metallberufe	76	45	151	1.721	1.529	2.079
Elektriker/Elektrikerin	35	30	89	535	429	577
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	7	6	16	71	57	101
Ernährungsberufe	76	75	185	1.183	860	1.274
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler/Tischlerin	65	65	105	1.576	1.116	1.861
Übrige Fertigungsberufe	24	46	94	517	428	571
Technische Berufe	24	18	50	154	112	238
Waren- und Dienstleistungskaufleute	134	176	333	3.347	2.410	3.267
Verkehrsberufe	22	14	21	266	203	281
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	153	111	242	1.690	1.211	1.769
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	163	151	454	1.765	1.272	1.949
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	27	86	74	1.243	986	1.328
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer/Pflanzenbauerin, Tierzüchter/Tierzüchterin, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner/Mineralgewinnerin)	39	27	21	674	541	945
Insgesamt	845	850	1.835	14.742	11.154	16.240

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik, September 2006, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Tabelle 12: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2006 nach Arbeitsagenturbezirken

Arbeitsagentur	Ausbildungsstellenmarkt 2005		Entwicklungen im Fachkräftebedarf zwischen 1999 und 2005										Arbeitsmarkt								
	Ausbildungsstellen pro 100 Nachtrager (ANR) 2006	Veränderung ANR gegenüber 2005 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Veränderung Ausbildungsstellen pro 100 Nachtrager/ gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Veränderung Gesamtanfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachtrager/Nachtragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen (in Prozent)	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2005	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2005	Dei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	Dei Facharbeitern/ Facharbeitenden	Dei Fachangestellten (ohne Teilzeitschäftige)	Dei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	Dei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	Dei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	Dei Beschäftigten in Großbetrieben	Dei Beschäftigten in Verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigten im privaten Dienstleistungssektor (ohne Öffentl. DL)	Arbeitslosenquote unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote zwischen 20 und 25 Jahren		
Dresden	99,0	1,4	15,7	16,6	85,2	48,8	14,9	98,3	20,2	7,7	-4,7	-16,2	-5,4	-10,6	3,7	0,1	-11,1	-10,5	-2,8	12,0	21,7
Zwickau	101,6	2,2	50,2	57,3	49,7	144,2	53,9	78,5	18,8	8,1	-18,9	-22,5	-21,5	-20,8	-9,4	-17,9	-20,0	-23,1	-15,7	11,5	20,2
Flensburg	100,4	0,8	8,1	9,5	99,3	110,2	8,7	71,2	27,2	8,4	-6,1	-17,8	-4,8	-12,6	16,2	-7,0	-1,1	-16,6	-1,2	11,1	14,7
Heide	98,8	-1,3	2,3	1,5	92,6	64,3	2,8	63,2	28,0	9,4	-9,7	-20,9	-7,5	-14,4	15,3	-1,4	-57,3	-27,6	2,8	12,0	16,7
Lübeck	98,8	2,6	-0,8	-0,9	95,6	72,4	-3,5	78,1	25,1	7,7	-5,6	-20,1	-7,7	-11,3	5,6	2,4	-25,9	-19,2	0,5	9,8	13,1
Braunschweig	98,6	0,0	3,8	4,0	97,8	42,7	4,0	61,1	23,2	6,7	-6,3	-17,8	-3,8	-11,0	17,5	-8,9	-2,6	-13,3	-2,4	8,4	12,0
Bremen	97,5	0,6	4,5	4,6	97,5	32,5	4,0	72,6	23,7	5,8	-4,5	-15,4	-3,7	-12,5	15,2	0,1	-13,0	-14,0	0,4	8,8	13,7
Celle	98,9	2,8	1,1	3,6	97,1	79,6	0,7	55,4	25,0	8,1	-4,5	-14,3	-2,9	-8,7	13,1	-4,0	-5,5	-14,9	2,0	9,3	13,7
Hildesheim	109,9	17,6	2,3	22,4	106,9	211,6	2,8	48,4	24,5	6,3	-8,9	-23,4	-7,7	-12,8	9,5	-8,2	-15,1	-16,4	-2,4	6,9	13,8
Lüneburg	102,8	3,9	3,9	8,0	95,9	195,2	4,0	49,9	23,0	6,9	-3,2	-17,9	-0,4	-8,9	17,5	-3,4	-2,0	-14,5	3,5	6,4	10,4
Nordhorn	101,8	1,2	11,2	11,8	100,2	248,6	10,5	65,5	30,9	8,1	-2,0	-9,6	-5,0	-5,4	19,4	-4,4	17,3	-6,8	4,5	3,8	8,9
Oldenburg	99,1	0,6	7,9	8,6	98,5	59,4	7,9	70,4	27,9	7,8	-3,8	-18,0	-2,6	-8,7	18,4	-1,4	-11,9	-14,7	2,1	8,2	14,0
Osnabrück	98,3	-0,5	8,7	8,6	96,5	29,4	9,2	69,2	28,4	6,9	-3,3	-16,3	-4,7	-7,5	16,6	-3,6	-2,6	-14,2	5,2	6,8	10,3
Uelzen	98,4	6,4	4,0	3,9	93,9	46,5	-2,9	56,4	26,0	7,5	-9,0	-20,7	-9,3	-10,2	14,5	-9,2	-6,3	-18,1	-3,8	14,3	17,5
Vechta	104,3	4,9	7,1	13,9	104,0	205,8	8,6	60,6	32,1	8,1	6,7	-8,9	2,5	-1,5	26,4	6,1	38,0	1,5	14,8	5,2	8,7
Verden	97,8	-5,4	5,8	1,1	97,4	62,2	6,7	55,7	25,4	7,0	-2,5	-15,4	-1,2	-7,0	16,1	-1,6	-5,6	-13,7	4,6	5,1	11,0
Wilhelmshaven	99,0	3,1	25,6	27,0	96,0	73,5	23,0	67,6	27,1	7,2	-5,8	-20,1	-7,8	-10,5	9,3	-8,5	14,4	-14,4	0,8	6,3	12,8
Aachen	98,5	-1,9	1,2	0,9	96,0	55,4	2,9	54,3	25,9	6,6	-4,6	-19,1	-3,0	-11,6	11,7	0,4	-16,0	-20,4	4,2	9,8	13,0
Bonn	98,4	-0,9	1,0	1,2	98,0	56,2	2,1	53,2	24,3	6,1	-3,2	-18,4	-2,7	-12,8	19,6	-2,2	-4,2	-24,3	7,6	5,7	10,3
Brühl	97,8	-8,0	4,6	-1,1	94,7	51,6	7,1	44,9	24,1	5,9	-3,2	-15,4	0,2	-10,1	22,1	1,6	-19,2	-15,6	4,4	7,0	11,3
Coesfeld	100,0	0,8	6,4	6,8	100,0	99,2	6,0	55,1	32,9	8,1	-4,0	-14,6	-4,0	-8,1	17,3	-2,7	-14,6	-12,4	3,3	5,2	9,5
Düsseldorf	99,1	-0,4	0,6	-0,8	98,0	62,9	-0,4	77,5	20,2	4,6	-1,9	-19,0	-0,2	-13,2	19,2	-0,9	-1,9	-14,3	1,6	4,4	7,9
Isertohr	98,5	-0,2	7,2	6,9	96,7	50,0	7,1	47,2	28,3	5,8	-8,9	-15,0	-7,1	-12,4	14,3	-8,7	-10,6	-12,9	-2,1	4,2	9,0
Köln	101,0	0,3	2,4	2,9	100,5	155,9	2,5	86,1	22,1	7,3	-4,3	-14,2	-3,8	-15,7	12,0	-3,1	-6,6	-20,4	0,7	9,4	10,9
Meschede	98,1	1,3	2,9	3,3	97,4	66,4	1,9	57,2	30,0	5,2	-9,1	-17,5	-9,0	-11,1	11,2	-11,0	1,6	-18,8	1,3	4,1	10,8
Frankfurt	97,6	-2,0	6,8	8,0	94,3	59,2	10,2	67,5	19,1	4,1	-2,0	-19,4	-2,0	-12,9	9,5	-1,5	-2,0	-21,0	2,6	9,1	9,8
Marburg	102,1	4,5	14,8	18,1	96,0	160,3	13,0	67,1	27,5	7,1	-2,5	-11,0	-4,7	-6,5	14,0	-6,1	7,4	-7,7	1,8	6,4	9,2
Wiesbaden	97,8	7,7	4,9	7,0	92,1	61,8	-1,4	74,9	23,5	5,6	-2,4	-19,5	-1,2	-9,9	17,3	-1,4	-3,3	-20,4	3,6	8,5	9,7
Neunkirchen	101,2	0,0	13,9	12,7	83,0	275,0	12,7	71,0	30,3	6,8	-1,3	-9,0	-0,9	-3,6	21,1	2,4	-4,1	-6,3	2,8	7,9	11,6
Saarouis	101,7	6,4	6,1	8,0	101,7	145,3	1,2	67,5	30,0	6,7	0,3	-9,1	-2,7	-8,2	22,3	4,6	-4,3	-6,6	6,5	5,0	7,6
Freiburg	100,5	-0,5	4,5	5,4	100,4	115,0	5,9	63,9	24,0	6,5	-1,4	-13,0	-1,0	-6,1	17,5	-2,3	6,1	-12,3	5,1	4,1	6,4
Göppingen	101,1	4,7	7,5	8,5	98,4	136,1	3,5	62,6	23,5	5,9	-3,5	-13,0	0,7	-6,8	15,8	-4,8	2,8	-11,3	5,1	3,4	6,6
Heidelberg	98,2	0,7	6,5	6,4	83,6	58,6	5,6	57,6	25,4	5,4	0,7	-12,1	3,1	-7,7	21,3	-3,5	11,6	-11,7	7,8	4,8	7,4
Konstanz	98,1	-4,6	3,1	1,3	96,1	67,4	6,1	61,5	25,4	6,6	-1,4	-13,6	-1,8	-6,1	12,3	1,5	-8,3	-11,0	6,1	4,5	6,3
Lörrach	98,3	-1,0	-0,5	-0,1	98,3	63,4	0,9	58,5	30,1	7,7	-1,5	-9,4	-0,6	-2,7	12,5	-0,2	-0,1	-8,3	6,2	3,4	6,4
Ludwigsburg	98,1	1,7	-1,2	3,4	96,3	80,1	1,6	58,7	23,1	5,6	-2,0	-11,9	1,9	-5,7	18,9	-3,3	4,8	-8,9	3,0	3,2	6,6
Mannheim	98,0	-5,9	4,5	-2,1	96,3	60,0	3,8	70,7	23,0	5,5	-5,8	-23,7	-4,0	-11,5	9,4	-5,2	-8,0	-12,3	-2,0	3,3	5,9
Nagold	101,6	0,4	-2,2	0,1	80,8	141,9	-0,4	56,6	26,9	7,4	-3,3	-10,2	-1,6	-4,6	13,6	-4,8	21,6	-5,9	-0,3	3,7	7,8

ausgewählter Ausbildungsstellenmarkt

noch Tabelle 12: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2006 nach Arbeitsagenturbezirken

Arbeitsagentur	Ausbildungsstellenmarkt		Entwicklungen im Fachkräftebedarf zwischen 1999 und 2005										Arbeitsmarkt										
	Ausbildungsstellen pro 100 Nachtrager (ANR) 2006	Veränderung ANR gegenüber 2005 (in Prozent)	Veränderung Neuvetträge gegenüber 2005 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachtrager/ Nachtragerinnen 2006	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber/Bewerberinnen 2006	Veränderung Gesamtanfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachtrager/Nachtragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen (in Prozent)	Ausbildungsstellen in allgemein bildenden Schulen	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2005	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2005	Dei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	Dei Facharbeitern/Facharbeitenden	Dei Fachgestellten (ohne Teilzeitschäftige)	Dei Beschäftigten mit Hochschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	Dei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	Dei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	Dei Beschäftigten in Großbetrieben	Dei Beschäftigten in verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigten im privaten Dienstleistungssektor (ohne Öffentl. DL)	Arbeitslosenquote unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote zwischen 20 und 25 Jahren	
Jena	94,0	1,1	10,6	12,8	75,0	27,9	11,5	74,0	20,5	6,3	-12,3	-20,2	-13,5	-16,8	-5,5	-8,5	-22,2	-14,6	-9,3	10,5	16,2	10,5	16,2
Nordhausen	94,2	-1,9	6,5	7,0	61,2	18,3	9,1	70,6	21,7	8,5	-21,2	-25,7	-21,6	-23,8	-21,0	-23,9	-8,5	-22,8	-18,9	11,6	18,2	11,6	18,2
Suhl	96,9	1,9	14,8	15,0	56,0	26,0	12,7	71,0	21,8	7,6	-15,3	-21,6	-18,5	-18,0	-15,5	-14,8	-14,3	-16,9	-11,2	9,3	15,2	9,3	15,2
Bad Oldesloe	97,1	0,4	12,6	12,7	93,8	39,5	12,3	58,8	22,9	6,1	-1,5	-15,2	1,6	-8,5	12,9	0,6	-16,1	-16,0	9,6	6,2	9,6	6,2	9,6
Elmshorn	96,7	-5,7	8,8	6,2	91,7	45,2	12,5	63,1	24,2	6,9	-5,8	-15,1	-4,5	-12,0	15,7	-6,8	0,2	-8,4	-3,4	7,9	10,5	7,9	10,5
Hamburg	96,3	0,8	6,5	6,1	92,9	10,7	5,2	89,8	18,8	4,9	-1,7	-16,4	-0,2	-11,5	15,0	2,4	-7,6	-12,9	2,8	9,1	10,1	9,1	10,1
Kiel	97,0	-4,0	6,6	6,3	91,3	38,4	10,7	72,8	24,7	7,4	-5,5	-21,7	-5,2	-10,8	10,0	-0,5	-19,0	-22,9	1,1	8,2	11,1	8,2	11,1
Neumünster	93,9	0,7	10,2	10,2	87,6	14,3	9,3	65,1	25,6	7,2	-5,8	-19,1	-4,5	-12,8	10,6	-5,2	-15,1	-20,8	1,7	7,3	10,4	7,3	10,4
Emden	97,3	0,9	0,9	2,6	96,9	68,4	1,6	68,8	31,2	8,2	-4,5	-12,7	-5,0	-5,5	21,5	-18,0	-3,0	-10,5	0,9	11,0	14,0	11,0	14,0
Goslar	95,3	-1,0	7,5	15,7	89,1	65,7	16,9	69,2	22,6	6,8	-13,3	-23,4	-11,3	-15,1	12,5	-18,0	-21,0	-24,5	-6,6	8,8	15,6	8,8	15,6
Göttingen	96,7	0,2	0,6	-0,9	95,5	25,2	-1,1	56,8	25,1	6,6	-7,7	-20,1	-6,4	-11,7	11,1	-6,4	-11,6	-16,7	-1,5	8,6	15,5	8,6	15,5
Hamel	96,3	-0,4	11,5	9,3	93,8	30,3	9,7	56,3	24,9	6,6	-10,4	-24,2	-10,4	-13,9	9,7	-8,9	-20,5	-20,5	-2,9	8,3	14,5	8,3	14,5
Hannover	96,2	-3,2	2,5	6,2	87,7	56,5	9,7	85,2	23,8	5,8	-5,1	-21,1	-4,9	-10,5	11,7	-6,0	-3,5	-17,6	-0,1	11,7	14,8	11,7	14,8
Helmsstedt	95,3	5,9	1,0	0,8	91,9	12,3	-5,4	60,2	25,9	6,2	4,0	-7,0	14,7	-0,7	38,9	-3,4	9,8	-0,3	15,6	7,3	13,3	9,8	13,3
Leer	94,0	2,4	9,1	8,6	89,0	16,6	5,8	70,2	34,1	9,9	-1,0	-8,5	-1,1	-4,6	26,5	-0,6	0,7	-8,0	6,2	10,0	12,7	10,0	12,7
Stade	96,2	2,8	1,8	0,7	95,9	35,7	-2,2	60,1	27,4	7,9	-7,7	-18,7	-7,4	-12,2	10,1	-4,9	-23,1	-18,4	3,6	8,6	13,9	8,6	13,9
Ahlen	96,9	3,5	6,0	4,8	94,7	17,4	8,6	47,8	28,6	6,7	-7,7	-18,7	-7,4	-12,2	10,1	-4,9	-23,1	-12,6	3,9	4,2	10,3	4,2	10,3
Duisburg	96,1	3,4	3,1	3,1	76,3	15,3	-0,5	61,2	24,3	6,4	-6,5	-12,8	-3,2	-12,8	16,5	-3,7	-9,1	-15,7	0,2	10,0	14,7	10,0	14,7
Essen	95,1	-1,0	3,7	3,7	88,3	30,4	4,8	70,7	23,5	6,4	-8,0	-23,8	-4,8	-16,7	9,2	-5,2	-14,0	-22,8	-2,1	15,4	16,3	15,4	16,3
Hagen	95,6	-2,8	7,0	6,3	90,8	26,4	9,4	53,1	24,4	5,7	-9,8	-20,1	-9,1	-14,6	10,8	-7,7	-17,8	-21,2	-0,5	8,9	13,5	8,9	13,5
Hamm	92,8	1,2	9,1	9,6	91,8	13,3	8,1	54,8	28,8	6,8	-1,8	-13,9	-3,0	-8,0	24,3	8,9	-27,7	-14,9	9,4	8,8	12,8	9,4	12,8
Krefeld	97,5	1,4	6,8	5,4	95,8	68,4	3,9	63,9	24,6	6,1	-7,5	-17,0	-7,4	-13,8	12,0	-5,4	-14,1	-20,3	0,2	5,2	9,7	5,2	9,7
Oberhausen	97,1	-0,6	7,0	6,6	95,5	35,2	7,3	93,9	29,0	6,4	3,3	-16,1	0,9	-6,6	21,9	9,1	-7,8	-16,7	-17,4	-4,9	12,4	15,4	12,4
Münster	93,6	0,5	11,4	15,1	92,1	43,1	14,5	63,9	24,6	6,0	-9,8	-10,7	-1,1	-4,3	23,1	-0,2	8,7	-11,1	10,4	3,9	8,8	3,9	8,8
Rhein	93,6	-5,1	4,0	2,9	92,3	18,0	8,6	50,5	30,3	7,1	0,6	-10,7	-4,4	-4,3	23,1	-0,2	8,7	-11,1	10,4	3,9	8,8	3,9	8,8
Soest	93,9	3,4	3,0	5,7	88,5	41,5	1,8	53,8	28,4	6,8	-6,2	-15,1	-4,3	-12,2	19,9	-5,2	-9,5	-14,7	2,1	4,9	11,6	2,1	4,9
Wesel	92,9	0,8	2,6	2,8	88,3	8,1	1,9	48,4	27,2	7,3	-4,9	-19,4	-4,6	-11,7	15,9	-3,2	-14,7	-15,5	5,3	9,7	12,5	9,7	12,5
Fulda	96,2	2,0	-1,2	-1,6	95,3	21,1	-3,6	70,5	31,9	7,8	-0,6	-13,2	0,8	-4,6	26,0	1,4	-10,7	-11,0	7,1	3,3	6,9	7,1	3,3
Giesen	94,3	0,6	5,0	2,7	93,9	31,7	2,1	52,1	25,2	6,4	-5,5	-17,7	-4,4	-9,2	12,3	-6,1	-1,9	-16,3	-1,2	8,1	12,1	8,1	12,1
Korbach	94,5	-0,7	3,9	3,3	86,3	18,4	4,1	76,5	29,2	7,7	-5,6	-12,9	-7,0	-6,8	14,6	-7,3	1,6	-16,1	3,5	4,8	10,1	3,5	4,8
Limburg	92,7	-1,7	1,6	1,2	79,8	22,2	3,1	53,1	27,7	7,2	-3,5	-23,1	-0,9	-10,2	31,5	-7,7	117,5	-21,6	3,6	5,6	10,6	3,6	5,6
Offenbach	93,3	0,2	4,8	6,3	92,5	44,8	6,1	60,1	21,3	5,4	-5,8	-12,8	-4,6	-10,3	11,9	-6,0	-5,8	-17,4	1,2	11,0	12,0	1,2	11,0
Wetzlar	92,5	-1,9	-0,2	-2,1	88,6	22,3	-0,1	59,7	28,2	7,3	-4,3	-14,1	-1,5	-7,2	17,3	-3,9	0,9	-10,3	3,9	6,9	10,5	3,9	6,9
Kaiserslautern	92,7	-0,6	10,1	8,3	88,6	28,6	9,0	54,5	27,0	6,5	-3,3	-15,0	-2,9	-7,4	16,1	-6,6	5,6	-14,9	4,3	8,9	12,1	4,3	8,9
Ludwigshafen	93,4	-1,0	7,4	6,9	90,8	29,7	8,0	75,8	26,4	6,8	-6,1	-17,8	-5,8	-11,2	27,0	-2,9	-10,5	-16,1	3,1	7,4	9,8	3,1	7,4
Mainz	95,3	-0,9	10,5	11,1	94,3	44,7	12,1	70,0	25,3	6,5	-2,5	-20,0	-0,9	-9,2	14,9	-1,0	-6,8	-16,6	3,3	7,1	8,9	3,3	7,1
Saarbrücken	95,7	0,1	-5,8	-5,3	93,5	36,9	-5,4	97,3	27,7	6,0	-8,3	-28,8	-3,5	-12,7	13,0	-3,0	-21,0	-9,7	-2,8	12,2	13,8	-2,8	12,2
Aalen	96,0	-2,8	4,6	4,6	83,5	31,5	7,7	57,0	27,2	6,9	-4,3	-12,8	1,7	-5,5	21,6	-4,0	-3,7	-11,1	5,5	3,5	8,2	5,5	3,5

ungünstiger Ausbildungsstellenmarkt

noch Tabelle 12: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2006 nach Arbeitsagenturbezirken

Arbeitsagentur	Ausbildungsstellenmarkt 2005			Bildungsangebot			Bildungsfrage			Ausbildungsbeteiligung 2005		Entwicklungen im Fachkräftebedarf zwischen 1999 und 2005										Arbeitsmarkt	
	Ausbildungsstellen pro 100 Nachtrager (ANR) 2006	Veränderung ANR gegenüber 2005 (in Prozent)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2005 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachtrager/ Nachtragerinnen 2006	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unermittelte Bewerber/ Bewerberinnen 2006	Veränderung Gesamtanfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachtrager/ Nachtragerinnen pro 100 Abgänger/ Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2005	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2005	Bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	Bei Facharbeitern/ Facharbeitenden	Bei Fachangestellten (ohne Teilzeitschäftige)	Bei Beschäftigten mit Hauptschul-/ Realschulreife und Berufsabschluss	Bei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	Bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	Bei Beschäftigten in Großbetrieben	Bei Beschäftigten in verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigten im privaten Dienstleistungssektor (ohne Öffentl. DL)	20 Jahre	Arbeitslosenquote zwischen 20 und 25 Jahren		
Balingen	97,2	3,5	4,5	8,0	94,5	62,0	4,2	49,7	25,4	6,6	-7,1	-14,6	-3,5	-4,7	17,9	-5,7	-10,6	-14,5	2,8	4,2	9,1	ungünstig	
Heilbronn	95,5	-4,6	-0,5	-1,9	93,1	28,8	2,9	63,9	26,7	6,6	0,6	-21,2	5,2	0,3	27,3	-3,8	16,7	-4,5	6,0	4,1	7,8	ausgeglichen	
Karlsruhe	97,2	1,8	1,3	1,1	96,1	44,4	-0,7	65,2	23,0	5,7	0,9	-13,7	4,1	-4,9	23,8	-0,9	7,1	-7,8	4,5	4,5	7,0	ungünstig	
Offenburg	97,4	-0,4	1,8	1,8	97,4	28,8	2,2	57,0	26,2	6,6	-1,2	-9,8	0,2	-3,3	23,4	-1,4	2,8	-8,2	5,2	3,3	6,8	ausgeglichen	
Pforzheim	95,9	-0,7	6,1	7,4	95,4	35,3	8,1	60,6	23,1	6,0	-5,4	-12,6	-4,2	-7,7	9,9	-5,5	-5,4	-12,3	3,3	4,3	8,4	ungünstig	
Rastatt	94,2	-2,6	5,0	5,9	93,1	29,2	8,8	66,9	23,6	5,5	3,6	-6,2	1,8	-4,3	18,0	-0,5	16,3	-2,2	12,2	3,4	7,1	ausgeglichen	
Reutlingen	94,7	-3,9	4,3	5,8	89,4	41,7	10,1	60,2	25,1	6,2	-2,3	-10,6	-0,4	-5,3	15,3	-1,9	-2,4	-8,5	2,7	3,2	6,7	ausgeglichen	
Schwäbisch-Hall	93,9	-1,6	3,1	2,4	92,8	14,9	4,1	62,4	28,9	7,2	1,2	-7,5	3,6	0,5	20,0	4,5	-1,5	-4,9	9,7	3,4	7,2	ungünstig	
Stuttgart	96,6	-3,9	-0,1	3,1	94,3	58,8	7,2	84,4	21,3	5,1	-1,0	-16,5	3,2	-9,5	18,1	-0,9	-0,4	-8,2	3,4	5,2	7,3	ausgeglichen	
Tauberbischofsheim	93,3	-3,1	2,8	3,9	82,2	27,8	7,3	55,5	25,9	7,4	-2,8	-12,0	-1,9	-3,0	15,6	-3,5	2,4	-9,3	6,2	3,8	8,1	ungünstig	
Ulm	95,6	-0,8	-0,6	0,7	93,1	31,0	1,5	70,7	27,1	6,3	-0,4	-11,6	1,2	-2,8	17,9	0,8	-0,7	-10,2	6,9	3,9	6,3	ungünstig	
Aschaffenburg	96,7	3,7	4,6	4,8	96,3	36,9	0,8	68,0	26,4	7,0	-3,4	-14,9	-1,3	-6,2	9,8	-3,9	-2,2	-16,6	11,0	5,1	8,1	ungünstig	
Bamberg	95,1	2,2	4,6	4,4	92,9	19,1	2,1	58,3	27,7	7,4	-0,9	-8,9	-0,6	-3,3	18,4	-4,2	7,2	-9,0	7,3	6,2	8,3	ungünstig	
Schweinfurt	96,5	-0,4	0,9	0,4	93,6	16,7	0,8	61,2	28,6	7,2	-1,0	-10,8	-2,2	-2,5	19,0	-4,2	18,0	-5,0	4,0	5,4	9,2	ausgeglichen	
Deggendorf	97,4	-2,3	-0,4	2,3	97,2	65,0	4,7	67,6	30,1	8,1	-0,2	-12,2	-0,5	0,1	16,8	5,5	-13,3	-9,5	9,6	6,7	7,1	sehr ungünstig	
Donauwörth	96,4	7,9	4,8	4,3	96,4	43,0	-4,2	59,3	31,1	7,4	-0,8	-5,2	1,8	1,1	22,3	-4,4	14,0	-7,1	7,7	3,2	5,0	ausgeglichen	
Ingolstadt	95,6	-2,8	5,1	4,8	95,6	36,6	7,9	69,5	28,8	7,0	4,8	-29,4	11,3	6,6	21,5	-2,1	11,0	-5,6	3,8	4,0	5,5	ausgeglichen	
Kempten	95,7	-2,2	6,3	5,0	95,7	47,2	7,5	76,2	26,6	7,8	-0,7	-10,1	0,9	-3,9	22,3	-2,1	11,0	-5,6	3,8	4,0	6,2	ausgeglichen	
Landshut	95,2	-3,5	3,5	2,4	95,2	24,6	6,2	75,1	30,3	6,8	3,7	-7,4	3,6	2,5	21,6	0,9	10,9	-1,7	11,6	4,6	5,6	ausgeglichen	
Passau	92,9	-3,4	4,0	4,8	92,9	35,9	8,6	76,2	29,0	8,1	-4,9	-12,8	-3,7	-4,0	18,7	-3,3	-14,1	-12,4	1,9	6,8	8,2	ungünstig	
Traunstein	95,3	-6,3	3,8	5,8	95,3	43,4	12,9	69,5	26,2	7,6	-2,4	-12,6	-2,6	-4,1	15,4	0,0	-4,5	-6,4	1,2	3,7	5,1	ausgeglichen	
Insgesamt	95,3	-0,5	4,3	4,6	85,1	31,6	5,2	66,4	24,3	7,2	-6,2	-18,9	-5,2	-10,9	9,9	-5,3	-7,2	-14,4	0,4	7,9	12,6	ungünstiger Ausbildungsstellenmarkt	
Neubrandenburg	91,4	-4,0	-16,1	-16,2	63,1	8,8	-12,5	77,1	20,5	10,5	-22,4	-31,9	-23,6	-25,7	-16,7	-26,9	3,8	-35,6	-16,3	13,3	27,2	ungünstig	
Schwerin	91,7	-1,0	-1,4	-1,1	51,7	9,5	0,0	74,9	22,5	9,1	-13,2	-20,2	-18,1	-16,5	-11,2	-10,7	-29,2	-21,7	-6,4	10,6	22,7	ungünstig	
Cottbus	81,9	-5,4	19,3	19,9	46,2	5,5	27,8	71,2	19,7	7,8	-19,4	-29,6	-18,7	-22,8	-10,1	-17,4	-29,6	-29,8	-12,6	11,5	25,9	sehr ungünstig	
Eberswalde	89,1	1,8	6,0	7,3	56,1	12,0	5,2	60,5	19,3	7,1	-19,1	-28,2	-18,7	-21,8	-11,1	-16,4	-31,8	-33,0	-13,3	13,0	27,4	sehr ungünstig	
Frankfurt(Oder)	79,4	-2,8	49,2	49,9	30,1	3,3	55,2	73,5	18,8	8,0	-18,8	-33,3	-18,7	-23,5	-12,7	-21,0	-7,9	-38,0	-7,5	12,6	22,8	sehr ungünstig	
Neuruppin	86,2	-0,5	7,7	8,3	48,7	10,9	8,9	59,9	20,3	6,7	-15,9	-24,8	-14,3	-19,9	-10,3	-16,6	-7,9	-26,0	-8,9	11,2	24,3	sehr ungünstig	
Potsdam	87,5	-3,8	18,1	18,1	46,8	1,5	23,2	78,5	19,6	7,2	-8,3	-23,2	-7,0	-14,9	0,7	-9,4	1,5	-26,6	1,3	8,8	17,3	sehr ungünstig	
Altenburg	89,0	2,8	0,3	0,5	61,1	4,8	-2,7	61,5	20,4	6,6	-20,9	-22,0	-26,2	-24,1	-22,7	-18,3	-55,5	-25,3	-14,5	12,4	20,1	sehr ungünstig	
Bautzen	77,8	-4,3	5,2	4,8	70,4	1,7	10,5	51,4	19,6	7,0	-23,7	-30,1	-20,7	-25,7	-11,4	-23,7	-34,4	-33,0	-14,4	14,8	23,9	sehr ungünstig	
Chemnitz	92,0	-5,3	-11,1	-10,6	51,7	8,4	-5,5	73,2	19,8	6,9	-11,3	-18,5	-17,3	-14,7	-9,1	-4,1	-34,0	-20,3	-1,8	11,3	20,3	ungünstig	
Pirna	84,2	-2,3	-0,7	-0,4	82,8	4,2	2,3	50,1	19,7	7,0	-17,7	-25,0	-18,3	-22,2	-4,2	-19,4	8,1	-27,6	-7,9	13,0	22,2	sehr ungünstig	
Plauen	90,3	-5,7	11,2	12,9	79,1	20,3	20,0	67,3	18,5	6,5	-17,9	-24,6	-20,3	-20,4	-11,5	-17,8	-6,0	-24,8	-10,3	9,2	17,1	sehr ungünstig	
Bremerhaven	82,5	-6,2	6,8	6,6	75,1	4,0	14,6	62,2	28,0	7,3	-6,0	-15,1	-5,2	-10,4	17,7	-4,0	-17,3	-18,7	1,2	13,7	20,8	sehr ungünstig	
Nienburg	88,9	-1,8	4,6	7,1	87,5	25,9	9,2	60,8	27,4	7,6	-5,0	-19,3	-3,8	-9,1	18,0	-4,6	-4,2	-17,7	3,8	7,8	12,6	sehr ungünstig	
Bergisch-Gladbach	86,9	-0,2	0,2	1,6	81,7	14,1	1,8	53,1	25,8	6,5	-5,7	-18,2	-3,0	-12,0	23,4	-1,0	-14,2	-23,7	1,6	6,3	12,3	sehr ungünstig	

noch Tabelle 12: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2006 nach Arbeitsagenturbezirken

Arbeitsagentur	Ausbildungsstellenmarkt		Ausbildungsstellenmarkt 2005		Entwicklungen im Fachkräftebedarf zwischen 1999 und 2005										Arbeitsmarkt						
	Ausbildungsstellen pro 100 Nachtrager (ANR) 2006	Veränderung ANR gegenüber 2005 (in Prozent)	Veränderung Neuetträge gegenüber 2005 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Bildungsangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachtrager/ Nachtragerinnen 2006	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber/Bewerberinnen 2006	Veränderung Gesamtanmachfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachtrager/Nachtragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen in Prozent	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2005	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2005	De Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende) arbeitenden (Fach- arbeitenden (ohne Teilzeitschäftige) Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	De Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	standischen Betrieben	De Beschäftigten in mittel- und großen Betrieben	De Beschäftigten in verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigten im privaten Dienstleistungssektor (ohne Öffentl. DL)	Arbeitslosenquote unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote zwischen 20 und 25 Jahren		
Bielefeld	90,1	3,3	9,7	10,4	86,7	15,1	6,4	70,9	26,8	6,1	-4,0	-16,3	-2,8	-10,8	21,5	0,2	-13,5	-14,8	4,2	7,3	12,2
Bochum	91,5	-0,4	4,6	4,6	88,6	15,9	5,1	63,3	25,7	6,1	-8,9	-21,6	-7,3	-15,8	10,8	-3,9	-17,0	-30,0	-0,1	10,1	13,1
Detmold	89,6	-8,3	8,4	8,2	86,0	9,6	18,2	52,0	25,2	6,8	-10,7	-24,4	-11,4	-15,4	10,9	-10,4	-13,2	-20,9	-3,5	6,3	11,5
Dortmund	90,6	-9,9	7,7	5,8	89,0	7,2	17,3	69,0	24,7	6,2	-4,7	-24,3	-1,5	-12,7	17,5	-3,3	-9,2	-24,6	3,6	14,2	16,8
Düren	90,8	-1,7	1,9	1,5	88,2	17,0	3,4	57,0	25,4	6,8	-3,7	-15,3	-5,8	-10,0	12,1	-2,2	-8,3	-17,1	6,5	9,7	13,8
Gelsenkirchen	82,5	0,4	2,7	0,8	80,3	11,2	0,4	60,4	26,0	7,5	-4,3	-13,3	-1,5	-10,9	22,2	-8,4	7,9	-19,3	4,3	15,4	17,2
Herford	85,6	-3,5	1,1	0,1	83,9	4,9	4,3	58,2	26,7	6,2	-7,2	-20,3	-5,7	-11,7	20,7	-5,0	-16,0	-15,9	0,9	10,5	11,4
Mönchengladbach	91,7	-1,8	5,0	5,1	91,3	34,3	7,1	57,6	23,0	5,9	-6,0	-21,5	-2,8	-13,7	21,3	-2,2	-14,2	-20,6	2,5	7,7	11,2
Paderborn	90,7	1,4	3,8	3,4	87,2	14,2	1,9	55,4	30,2	7,5	-4,8	-16,1	-3,3	-9,5	16,8	-3,6	-8,8	-14,9	2,5	5,2	11,0
Recklinghausen	82,3	-5,3	3,7	3,7	81,0	4,8	10,4	53,4	26,9	7,5	-15,3	-38,1	-11,5	-19,1	12,9	-8,6	-34,5	-18,4	-2,9	10,4	15,9
Siegen	88,3	-0,5	1,1	0,6	88,2	5,3	1,2	61,0	30,6	6,9	-4,7	-12,3	-4,6	-8,2	16,2	-6,2	8,1	-9,5	1,2	5,3	10,1
Solingen	90,3	2,9	-1,5	-2,1	86,8	11,7	-5,3	57,8	24,8	5,7	-10,8	-20,5	-9,9	-17,0	9,7	-10,7	-13,7	-17,8	-3,7	7,8	12,1
Wuppertal	89,9	-1,7	5,0	3,9	87,3	6,2	5,9	57,1	23,5	5,6	-15,2	-23,7	-10,7	-18,8	6,9	-14,4	-20,1	-19,8	-8,3	11,3	15,1
Bad Hersfeld	91,7	-1,3	6,2	5,4	84,1	19,4	6,9	72,0	28,3	7,1	-5,5	-16,6	-7,6	-10,2	17,1	-8,0	9,9	-22,3	6,7	7,1	12,2
Darmstadt	89,9	-5,5	0,9	0,2	87,9	10,9	6,3	57,4	23,5	5,4	-3,5	-17,7	-1,8	-10,0	10,0	-3,9	-2,3	-18,0	6,6	9,0	10,6
Hanau	89,6	2,2	6,2	4,1	86,3	11,1	1,5	58,3	23,1	6,1	-3,1	-15,9	-5,0	-5,6	7,3	-2,5	-2,8	-15,8	3,7	5,2	9,2
Kassel	91,4	-1,7	5,7	6,0	83,6	12,9	8,0	71,5	25,7	6,7	-4,7	-15,4	-7,8	-10,4	16,5	-6,6	2,6	-10,6	-2,0	9,3	12,7
Bad Kreuznach	92,2	3,2	4,8	3,8	90,3	19,1	0,3	62,6	28,3	7,8	-3,5	-14,9	-4,8	-6,6	16,7	-1,1	-8,4	-12,5	4,1	6,6	11,4
Koblenz	90,0	-0,4	2,2	3,2	85,7	24,6	3,7	88,7	28,3	7,7	-1,3	-13,0	-3,6	-5,3	19,0	-2,8	8,6	-6,9	0,8	7,3	11,3
Mayen	91,6	-2,5	1,3	2,0	90,6	24,1	4,8	63,1	29,7	8,4	-2,0	-16,7	-1,5	-4,5	12,0	-5,3	23,0	-12,0	5,4	5,5	10,1
Montabaur	90,8	5,7	8,8	8,9	88,1	27,6	2,1	64,2	29,6	7,9	-4,3	-13,7	-3,8	-6,9	8,6	-1,3	-22,6	-11,1	2,9	5,9	9,8
Landau	89,3	-0,1	5,4	4,3	89,2	18,4	4,4	59,0	25,0	7,1	1,7	-9,0	-0,2	-1,8	22,9	-2,5	20,0	-1,3	4,6	4,8	8,4
Newied	87,6	1,3	4,7	4,6	84,2	18,5	3,1	67,3	29,8	7,3	-6,1	-14,5	-5,3	-9,3	8,5	-3,5	-19,4	-13,8	0,1	7,9	10,7
Pirmasens	85,0	1,8	0,5	1,1	80,6	19,9	-1,0	66,1	27,0	7,5	-12,2	-20,4	-9,3	-10,9	3,8	-15,2	1,7	-26,5	-0,9	7,7	10,9
Trier	90,8	-2,6	4,5	2,6	85,7	19,2	5,5	69,3	31,4	8,4	-0,7	-11,1	-1,4	-4,6	15,9	-3,0	14,2	-10,2	4,4	4,5	7,6
Bayreuth	91,1	5,9	3,5	3,2	86,6	18,6	-3,5	75,1	27,1	7,1	-9,3	-19,9	-7,8	-11,7	9,0	-9,4	-15,7	-19,2	-0,8	7,6	11,0
Hof	88,1	2,5	9,5	7,6	86,2	8,8	4,5	75,8	25,3	6,5	-12,3	-20,2	-10,0	-12,0	7,5	-10,4	-27,4	-20,3	-4,1	10,1	12,5
Weiden	91,3	3,2	2,4	3,2	89,5	22,2	-0,4	62,7	29,1	7,7	-6,0	-19,1	-0,5	-6,0	19,4	-7,8	-1,3	-16,9	5,1	7,3	10,1
Berlin	80,4	-6,0	5,9	6,8	62,9	8,0	14,7	75,8	15,8	5,7	-11,5	-29,3	-9,1	-18,6	1,1	-9,2	-17,5	-32,1	-4,5	19,9	21,5
Insgesamt	87,0	-2,5	5,0	5,0	73,8	10,7	8,1	65,4	23,1	7,2	-9,5	-22,5	-8,6	-14,5	5,5	-8,6	-12,8	-21,1	-1,6	10,3	16,1
Bundesgebiet	94,6	-0,7	4,7	5,1	85,2	31,1	5,9	66,4	24,1	6,5	-5,8	-18,7	-4,6	-11,0	10,7	-6,6	-6,6	-21,3	0,9	7,8	12,5

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Statistisches Bundesamt (StBA); Bundesagentur für Arbeit (BA).

Tabelle 13: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2004 und 2005

Land	Jahr	Schüler/Schülerinnen im			
		schulischen Berufsgrundbildungsjahr ¹⁾		Berufsvorbereitungsjahr ²⁾	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Baden- Württemberg	2004	273	0,7	13.676	3,2
	2005	290	6,2	13.520	-1,1
Bayern	2004	5.165	7,7	6.084	5,5
	2005	4.894	-5,2	6.355	4,5
Berlin ^{2) 3)}	2004	13	-35,0	6.538	–
	2005	7	-46,2	5.823	-10,9
Brandenburg	2004	–	–	–	–
	2005	–	–	–	–
Bremen ³⁾	2004	16	-15,8	1.053	7,7
	2005	19	18,8	1.005	-4,6
Hamburg	2004	–	–	4.451	-9,9
	2005	–	–	4.837	8,7
Hessen	2004	3.996	5,2	5.305	-1,9
	2005	4.050	1,4	5.142	-3,1
Mecklenburg-Vorpommern	2004	–	–	5.515	-0,8
	2005	–	–	5.313	-3,7
Niedersachsen ⁴⁾	2004	13.048	3,6	7.014	-3,7
	2005	12.891	-1,2	7.056	0,6
Nordrhein-Westfalen	2004	16.664	11,9	6.731	-4,3
	2005	18.665	12,0	6.416	-4,7
Rheinland-Pfalz	2004	–	–	4.078	-6,6
	2005	–	–	3.783	-7,2
Saarland	2004	2.432	5,4	542	12,7
	2005	2.427	-0,2	549	1,3
Sachsen	2004	4.324	20,8	9.241	-8,3
	2005	4.582	6,0	8.513	-7,9
Sachsen-Anhalt	2004	1.677	13,9	4.066	0,1
	2005	1.799	7,3	3.240	-20,3
Schleswig-Holstein	2004	491	21,5	1.810	15,5
	2005	513	4,5	1.930	6,6
Thüringen	2004	–	–	4.455	-3,9
	2005	–	–	4.185	-6,1
Bundesgebiet	2004	48.079	-2,3	80.559	1,6
	2005	50.137	4,3	77.667	-3,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Tabelle 16, Seite 398.

¹⁾ Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen.

²⁾ Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen.

³⁾ Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

⁴⁾ Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

⁵⁾ Wegen der Untererfassung im Vorjahr (keine Erfassung der Teilzeitschüler) kein Nachweis der Steigerungsrate.

Tabelle 14: Schüler/Schülerinnen in Berufsfachschulen nach Ländern und weiblichem Anteil 2003 bis 2005

Land	Merkmal	Schüler in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			Weiblich		
		2003	2004	2005	2003	2004	2005
		Anzahl			Prozent		
Baden- Württemberg	Insgesamt	108.352	114.502	118.267	55,7	54,9	54,5
	1. Schuljahr	76.908	81.590	83.902	51,5	51,0	51,1
Bayern	Insgesamt	25.944	28.425	27.258	78,4	78,5	77,1
	1. Schuljahr	14.152	15.885	14.436	77,3	76,9	75,1
Berlin	Insgesamt	15.602	17.081	18.029	44,3	44,0	44,6
	1. Schuljahr	10.468	11.322	10.934	47,0	46,7	45,8
Brandenburg	Insgesamt	12.095	12.710	13.347	52,5	51,8	53,1
	1. Schuljahr	5.446	5.812	6.135	55,9	56,0	57,6
Bremen ²⁾	Insgesamt	4.057	4.427	4.464	47,9	47,6	47,1
	1. Schuljahr	4.057	2.721	2.946	47,9	48,4	47,9
Hamburg	Insgesamt	11.615	13.138	13.582	52,8	53,3	54,6
	1. Schuljahr	7.312	8.151	7.997	51,9	51,9	54,0
Hessen	Insgesamt	22.050	24.115	25.114	59,4	59,1	59,2
	1. Schuljahr	12.843	14.498	15.117	58,6	57,3	56,3
Mecklenburg- Vorpommern	Insgesamt	11.131	11.525	11.825	75,8	75,7	74,7
	1. Schuljahr	4.764	4.818	4.680	73,8	73,9	73,5
Niedersachsen ³⁾	Insgesamt	53.989	58.319	59.460	65,1	64,8	63,7
	1. Schuljahr	45.463	41.497	42.370	62,9	62,1	61,0
Nordrhein- Westfalen	Insgesamt	122.927	132.861	140.563	51,5	51,2	51,4
	1. Schuljahr	67.212	75.937	78.866	52,5	52,0	52,2
Rheinland- Pfalz	Insgesamt	19.477	26.766	26.208	52,4	50,9	51,0
	1. Schuljahr	11.258	17.967	22.115	51,7	50,1	51,0
Saarland	Insgesamt	4.418	3.859	3.995	53,9	52,9	53,5
	1. Schuljahr	1.815	2.098	2.273	55,2	54,4	51,4
Sachsen	Insgesamt	36.062	40.027	42.400	75,7	75,4	75,1
	1. Schuljahr	17.352	18.570	18.270	72,1	73,1	71,4
Sachsen- Anhalt	Insgesamt	15.072	17.197	18.458	74,1	74,5	74,5
	1. Schuljahr	9.392	10.177	9.963	72,9	72,7	75,0
Schleswig- Holstein	Insgesamt	13.341	13.362	14.054	56,6	55,9	56,1
	1. Schuljahr	13.341	7.338	7.980	56,6	54,0	54,8
Thüringen	Insgesamt	22.143	23.516	23.632	68,4	67,1	66,0
	1. Schuljahr	11.162	11.820	11.330	64,5	63,4	66,4
Bundesgebiet insgesamt	Insgesamt	498.275	541.830	560.656	59,4	58,9	58,6
	1. Schuljahr	312.945	330.201	339.314	57,6	56,8	58,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Tabelle 17, S. 399.

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.

Tabelle 15: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2005/2006

Ausbildungsberufe	Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens ^{1) 2)}				Ausbildung in Berufsfachschulen/ Fachschulen der Länder				Bundesgebiet insgesamt	
	Schüler		Gesamt		Gesamt		Gesamt		Gesamt	
	Schulen		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Ergotherapeut/Ergotherapeutin	78	6.267	1.038	5.229	8.461	923	7.538	14.728	1.961	12.767
Diatassistent/Diatassistentin	30	1.257	94	1.163	2.269	188	2.081	3.526	282	3.244
Entbindungspflege/Hebamme	46	1.667	1	1.666	169	-	169	1.836	1	1.835
Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerin	624	49.814	9.688	40.126	6.592	1.431	5.161	56.406	11.119	45.287
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/										
Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin	143	6.165	264	5.901	548	22	526	6.713	286	6.427
Krankenpflegehelfer/Krankenpflegehelferin ⁴⁾	70	1.343	331	1.012	596	171	425	1.939	502	1.437
Physiotherapeut/Physiotherapeutin	180	17.393	5.415	11.978	8.406	2.161	6.245	25.799	7.576	18.223
Masseur und medizinischer Bademeister/										
Masseurin und medizinische Bademeisterin	40	1.641	702	939	1.787	529	1.258	3.428	1.231	2.197
Logopäde/Logopädin	56	2.636	261	2.375	1.051	91	960	3.687	352	3.335
Medizinisch-technischer Assistent/										
Medizinisch-technische Assistentin [*]	1	28	8	20	-	-	-	28	8	20
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/										
Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	65	3.822	492	3.330	911	130	781	4.733	622	4.111
Medizinisch-technischer Radiologieassistent/										
Medizinisch-technische Radiologieassistentin	36	2.032	432	1.600	712	141	571	2.744	573	2.171
Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik/										
Medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik	-	-	-	-	769	153	616	769	153	616
Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/										
Veterinärmedizinisch-technische Assistentin	2	108	13	95	130	10	120	238	23	215
Pharmazeutisch-technischer Assistent/										
Pharmazeutisch-technische Assistentin	32	3.640	226	3.414	5.538	423	5.115	9.178	649	8.529
Medizinischer Sektions- und Präparationsassistent/										
Medizinische Sektions- und Präparationsassistentin ⁴⁾	-	1	-	1	29	4	25	30	4	26
Orthoptist/Orthoptistin	10	104	-	104	38	1	37	142	1	141
Rettungsassistent/Rettungsassistentin	82	3.563	2.732	831	756	487	269	4.319	3.219	1.100
Medizinischer Dokumentationsassistent/										
Medizinische Dokumentationsassistentin ⁴⁾	3	176	38	138	481	110	371	657	148	509
Podologe/Podologin	19	425	75	350	437	32	405	862	107	755
Altenpfleger/Altenpflegerin [*]	208	15.776	3.549	12.227	26.727	5.494	21.233	42.503	9.043	33.460
Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin ⁴⁾		1.962	453	1.509	2.760	619	2.141	4.722	1.072	3.650
Gesamt	1.725	119.820	25.812	94.008	69.167	13.120	56.047	188.987	38.932	150.055

¹⁾ Die Daten der Schulen des Gesundheitswesens basieren auf einer freiwilligen Erhebung. Sie sind daher unvollständig.

²⁾ Ohne die Schüler der Gesundheitsdienstberufe, die den Berufsfach- und Fachschulen zugeordnet wurden.

³⁾ Ohne Hessen (Daten wurden nicht erhoben), Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen (Nachweis erfolgt bei den Berufsfach- und Fachschulen).

⁴⁾ Landesrechtlich geregelte Berufe.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen.

^{*}) ohne Angabe der Fachrichtung.

Tabelle 16: Begabtenförderung berufliche Bildung; Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 2005 bis 2006¹⁾

Ausbildungsbereich	Beteiligte zuständige Stellen 2005						Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten				Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen an den Absolventen		
	Beteiligt	Nicht beteiligt	Beteiligungssquote	Aufnahmen		Förder-summe 2005	Anteil an der Gesamt-förder-summe	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
				2004	2005 ²⁾								
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	EURO	Prozent	Anzahl	Prozent					
Industrie und Handel	81	0	100,0	2.154	2.332	6.641	47,0	2.155	2.332	6.609.631	47,0	276.058	0,84
Davon	67	0	100,0	1.789	1.970	5.565	39,2	1.806	1.970	5.518.393	39,2	220.651	0,89
	14	0	100,0	365	362	1.076	7,8	349	362	1.091.238	7,8	55.407	0,65
Auslandshandelskammer	3	1	75,0	5	5	17	0,2	7	5	25.290	0,2	1.923	0,26
Handwerk	54	0	100,0	1.210	1.280	3.702	35,5	983	1.081	4.990.295	35,5	125.301	1,02
Davon	41	0	100,0	976	1.081	3.040	28,5	983	1.081	4.011.830	28,5	101.717	1,06
	13	0	100,0	236	199	662	7,0	227	199	978.465	7,0	23.584	0,84
Freie Berufe	68	67	50,4	170	237	601	5,0	194	237	700.922	5,0	42.746	0,55
Davon	56	48	53,8	152	222	551	4,5	177	222	632.879	4,5	38.730	0,57
	12	19	38,7	18	15	50	0,5	17	15	68.043	0,5	4.016	0,37
Öffentlicher Dienst	27	102	20,9	93	95	290	2,1	102	95	301.299	2,1	14.538	0,65
Davon	19	66	22,4	84	73	242	1,7	85	73	235.109	1,7	11.459	0,64
	8	36	18,2	9	22	48	0,5	17	22	66.190	0,5	3.079	0,71
Landwirtschaft	12	11	52,2	132	129	378	2,2	117	129	304.336	2,2	12.618	1,02
Davon	8	9	47,1	117	112	327	1,9	98	112	272.872	1,9	9.227	1,21
	4	2	66,7	15	17	51	0,2	19	17	31.464	0,2	3.391	0,50
Hauswirtschaft	4	14	22,2	5	9	20	0,2	6	9	28.159	0,2	6.387	0,14
Davon	3	9	25,0	2	5	10	0,1	3	5	12.759	0,1	4.564	0,11
	1	5	16,7	3	4	10	0,1	3	4	15.400	0,1	1.823	0,22
Seeschifffahrt	0	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	141	0,00
Gesundheitsfachberufe	1	0	100,0	310	382	1.020	7,8	328	382	1.100.000	7,8	54.603	0,70
Davon	-	-	-	276	335	904	6,9	293	335	971.786	6,9	41.164	0,81
	-	-	-	34	47	116	0,9	35	47	128.214	0,9	13.439	0,35
Alte Länder	198	134	59,6	3.401	3.803	10.656	83,1	3.452	3.803	11.680.918	83,1	429.576	0,89
Neue Länder	52	62	45,6	680	666	2.013	16,9	667	666	2.379.014	16,9	104.739	0,64
Bundesgebiet	250	196	56,1	4.081	4.469	12.669	100,0	4.119	4.469	14.059.932	100,0	534.315	0,84

¹⁾ Stand: 30. Dezember 2006; Quelle Forschungsstelle für Informationstechnische Bildung, Konstanz, Begleitforschung zum Programm "Begabtenförderung berufliche Bildung".

²⁾ Bereinigte Meldung der zuständigen Stellen.

³⁾ Absolventen und Absolventinnen der Gesundheitsfachberufe ohne Hessen (Daten wurden nicht erhoben).

Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

BADEN-WÜRTTEMBERG			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze für „Altbewerber“	Zielgruppe sind Lehrlinge, deren Ausbildungsbetriebe in Konkurs gegangen sind, gefördert wird der aufnehmende Betrieb.	Gefördert wird der Stammbetrieb von Ausbildungsverbänden.
Kriterien, Antragsberechtigte	Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sowie Freiberufler in Baden-Württemberg bis 1.000 Beschäftigte	Antragsberechtigt sind Ausbildungsbetriebe, die Lehrlinge aus einem in Konkurs gegangenen Betrieb übernehmen. Die Zahl der Lehrlinge in dem Betrieb darf sich gegenüber dem Vorjahr nicht verringert haben.	Antragsberechtigt sind Organisationen der Wirtschaft und einzelne Betriebe. Es muss sich um einen Ausbildungsverbund von mindestens zwei Betrieben handeln, die Förderung kann sich über maximal die halbe Ausbildungszeit erstrecken.
Höhe der Förderung	Die Förderung beträgt das Sechsfache der monatlichen Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr	385 € pro Lehrling für jedes begonnene halbe Ausbildungsjahr, das im neuen Betrieb absolviert wird bzw. 515 € pro Lehrling, der im letzten Ausbildungsjahr übernommen wird.	Der Zuschuss beträgt bis zu 133 € pro Lehrling und Monat für verbundbedingte Kosten, maximal bis zu 50 % der gesamten Ausbildungsdauer.
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	1.400	k. A.	k. A.
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	0	75	523
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	5 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds	150.000 € aus Landesmitteln	150.000 € aus Landesmitteln
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	Fortsetzung des Programms ist derzeit offen	150.000 € aus Landesmitteln	150.000 € aus Landesmitteln
Laufzeit der Programme	Zunächst nur für 2006	keine Begrenzung	keine Begrenzung

BAYERN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Richtlinie zur Förderung betrieblicher Ausbildungsstellen im Rahmen des ESF Ziel 3 in Bayern 2005 vom 13. Juni 2005. 2. Richtlinie zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsstellen im Rahmen des ESF Ziel 3 in Bayern 2006 vom 6. Juli 2006 3. Richtlinie zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsstellen im Rahmen des ESF Ziel 2 in Bayern 2006 vom 6. Juli 2006. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Richtlinie zur Förderung der Verbundausbildung in Bayern 2005 im Rahmen des ESF Ziel 3 vom 13. Juni 2005. 2. Richtlinie zur Förderung der Verbundausbildung in Bayern 2006 im Rahmen des ESF Ziel 3 vom 6. Juli 2006
Kriterien, Antragsberechtigte	zu 1.: u.a. Ausbildungsbetriebe insbesondere KMU und Freie Berufe, zusätzlicher Ausbildungsplatz für Altbewerber mit Ausnahme von Kleinbetrieben mit höchstens 20 Beschäftigten – hier ohne Einschränkung auf Altbewerber, Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Vertrag nicht vor dem 1. Juni 2005, Beginn Ausbildungsverhältnis im Ausbildungsjahr 2005/2006, spätestens am 1. Januar 2006, mind. 6 Monate Ausbildungsdauer, Antragszugang innerhalb von 3 Monaten nach Abschluss des Ausbildungsvertrags beim Zentrum Bayern Familie und Soziales.		zu 1.: Ausbildungsbetriebe insbes. KMU, Ausbildungsvereine, zusätzlicher Ausbildungsplatz, Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Vertrag nicht vor dem 1. Juni 2005, Beginn Ausbildungsverhältnis im Ausbildungsjahr 2005/2006, spätestens am 1. Januar 2006 bei Vertragsauflösung innerhalb Probezeit nur in Ausnahmefällen, Antrag innerhalb von 3 Monaten nach Vertragsabschluss, Zuschusshöhe 50 v.H. der verbundbedingten Ausgaben, höchstens 2.500 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für eine Ausbildungsdauer von 24 Monaten. Antrag: Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

BADEN-WÜRTTEMBERG		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006

BAYERN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
<p>1. Mobilitätsrichtlinien 2003 vom 1. April 2003 und vom 17. Juni 2003</p> <p>2. Richtlinien über Fahrkostenzuschüsse vom 1. April 2003 und 17. Juni 2003</p> <p>3. Mobilitätshilferichtlinien 2004 vom 22. Juni 2004</p> <p>4. Richtlinien über Fahrtkostenzuschüsse 2004 vom 22. Juni 2004</p> <p>5. Mobilitätshilferichtlinien 2005 vom 21. Juni 2005</p> <p>6. Förderrichtlinie für die Gewährung von Mobilitätshilfen an Auszubildende 2006 vom 27. Juni 2006</p>	<p>1. Richtlinie zum Ausbildungsförderungsprogramm für Praxisklassenabsolventen vom 9. August 2002 i. d. F. 12. Juni 2006</p> <p>2. Berufsqualifizierung in Wirtschaftskooperation (ESF-gefördert) an einjährigen Berufsfachschulen</p> <p>3. Kooperatives Berufsvorbereitungsjahr (ESF-gefördert) an Berufsschulen (Kooperation im fachpraktischen Unterricht mit freien Bildungsträgern und/oder Betrieben)</p>	
<p>zu 1.: Auszubildende mit betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Vertragsabschluss zwischen 25. Februar 2003 und 29. Februar 2004 mit Wohnsitz in den AA-Bezirken Bamberg, Bayreuth, Coburg, Hof, Schwandorf oder Weiden bzw. mit Vertragsabschluss zwischen dem 27. Mai 2003 und dem 29. Februar 2004 in den übrigen bayerischen AA-Bezirken für Ausbildungsjahr 2003/2004, notwendige auswärtige Unterbringung, da tägliche Wegezeit mehr als 2 1/2 Std., 25. Lebensjahr am 25. Februar 2003 bzw. 27. Mai 2003 noch nicht vollendet. Antrag innerhalb 3 Monaten nach Vertragsabschluss bei der örtlichen Arbeitsagentur.</p>	<p>zu 1.: Ausbildungsbetriebe, die einen Ausbildungsplatz mit Jugendlichen aus einer Praxisklasse einer bayerischen Hauptschule unmittelbar nach Schulende oder einer anschließenden bis zu einjährigen berufsvorbereitenden Maßnahme jeweils mit Ausbildungsvertrag nach dem 31. Mai besetzen, Ausbildung in einem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Eignungsfeststellung durch Berufsberatung der AA, Antragstellung spätestens 3 Monate nach Ausbildungsbeginn, spätestens am 31. März 2007 beim Zentrum Bayern Familie und Soziales.</p>	

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH BAYERN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
	<p>zu 2: u.a. Ausbildungsbetriebe insbesondere KMU und Freie Berufe, zusätzlicher Ausbildungsplatz für Altbewerber mit Ausnahme von Kleinbetrieben mit höchstens 20 Beschäftigten – hier ohne Einschränkung auf Altbewerber, Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, keine „Zweitausbildung“, Vertrag nicht vor dem 1. Juni 2006, Beginn Ausbildungsverhältnis im Ausbildungsjahr frühestens 1. Juni 2006, spätestens am 1. Januar 2007, mind. 6 Monate Ausbildungsdauer, Antragseingang innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Ausbildung beim Zentrum Bayern Familie und Soziales.</p> <p>zu 3.: u.a. Ausbildungsbetriebe insbes. KMU und Freie Berufe mit mehr als 20 Beschäftigten in der Gebietskulisse des Ziel-2-Gebietes, bei Ausbildung eines Jugendlichen aus dem Schulentlassjahrgang 2006, keine „Zweitausbildung“, zusätzlicher Ausbildungsplatz. Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Vertrag nicht vor dem 1. Juni 2006, Beginn Ausbildungsverhältnis im Ausbildungsjahr frühestens 1. Juni 2006, spätestens am 1. Januar 2007, mind. 6 Monate Ausbildungsdauer, Antragseingang innerhalb von 3 Monaten nach Ausbildungsbeginn beim Zentrum Bayern Familie und Soziales.</p>		<p>zu 2.: Ausbildungsbetriebe, insbes. KMU, Ausbildungsvereine, zusätzlicher Ausbildungsplatz, Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Vertrag nicht vor dem 1. Juni 2006, Beginn Ausbildungsverhältnis frühestens 1. Juni 2006, spätestens 1. Januar 2007 bei Vertragsauflösung innerhalb Probezeit nur in Ausnahmefällen, Antrag innerhalb von 3 Monaten nach Vertragsabschluss, Zuschusshöhe 50 v.H. der verbundbedingten Ausgaben, höchstens 2.500 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für eine Ausbildungsdauer von 24 Monaten. Antrag: Zentrum Bayern Familie und Soziales.</p>
Höhe der Förderung	<p>zu 1.: 2.500 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für die Dauer von 24 Monaten.</p> <p>zu 2.: 2.000 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für eine Dauer bis 31. Dezember 2007 der Ausbildung.</p>	<p>zu 1.: 50 v.H. der verbundbedingten Ausgaben, höchstens 2.500 € bei zusätzlichem Ausbildungsplatz für eine Dauer von 24 Monaten der Ausbildung.</p> <p>zu 2.: 50 v. H. der verbundbedingten Ausgaben, höchstens 2.000 € je zusätzlichem Ausbildungsplatz für eine Dauer bis 31. Dezember 2007 der Ausbildung.</p>	<p>zu 1.: 200 € je Kalendermonat, an dem die Voraussetzungen an mindestens 15 Kalendertagen vorgelegen haben.</p> <p>zu 2.: Höchstens 200 € je Kalendermonat, 100 € Eigenanteil, kein Zuschuss für den Monat August.</p>

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH BAYERN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
<p>zu 2.: Auszubildende mit betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Vertragsabschluss zwischen 25. Februar 2003 und 29. Februar 2004 mit Wohnsitz in den AA-Bezirken Bamberg, Bayreuth, Coburg, Hof, Schwandorf oder Weiden bzw. mit Vertragsabschluss zwischen dem 27. Mai 2003 und dem 29. Februar 2004 in den übrigen bayerischen AA-Bezirken im Ausbildungsjahr 2003/2004, tägliche Wegezeit mehr als 2 1/2 Std., 25. Lebensjahr am 25. Februar 2003 bzw. 27. Mai 2003 noch nicht vollendet. Antrag innerhalb 3 Monaten nach Vertragsabschluss bei der örtlichen Arbeitsagentur.</p> <p>Zu 3.: Auszubildende mit Wohnsitz am 1. Juni 2004 in den AA-Bezirken: Augsburg, Bamberg, Bayreuth, Coburg, Deggendorf, Donauwörth, Hof, Nürnberg, Pfarrkirchen, Passau, Schwandorf, Schweinfurt, Weiden und Weißenburg mit betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Vertragsabschluss zwischen 1. Juni 2004 und 28. Februar 2005 für Ausbildungsjahr 2004/2005, auswärtige Unterbringung, da tägliche Wegezeit mehr als 2 1/2 Std., 25. Lebensjahr am 25. Februar 2003 bzw. 1. Juni 2004 noch nicht vollendet. Antrag innerhalb 3 Monaten nach Vertragsabschluss bei der örtlichen Arbeitsagentur.</p> <p>Zu 4.: wie zu 3. bei täglichem Pendeln</p> <p>Zu 5.: Auszubildende mit Wohnsitz am 1. Juni 2005 in allen bayerischen AA-Bezirken mit Ausnahme der AA-Bezirke Ingolstadt, Landshut, München, Regensburg, Weilheim oder Würzburg mit betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Vertragsabschluss zwischen 1. Juni 2005 und 28. Februar 2006 für Ausbildungsjahr 2005/2006, auswärtige Unterbringung, da tägliche Wegezeit mehr als 2 1/2 Std., 25. Lebensjahr am 1. Juni 2006 noch nicht vollendet. Antrag innerhalb 3 Monaten nach Vertragsabschluss beim Zentrum Bayern Familie und Soziales.</p> <p>Zu 6.: Auszubildende mit Wohnsitz am 1. Juni 2006 in allen bayerischen AA-Bezirken mit Ausnahme der AA-Bezirke Landshut, München, Regensburg oder Würzburg mit betrieblicher oder außerbetrieblicher Ausbildung in anerkanntem Ausbildungsberuf nach BBiG oder HwO, Vertragsabschluss zwischen 1. Juni 2006 und 28. Februar 2007 für Ausbildungsjahr 2006/2007, auswärtige Unterbringung, da tägliche Wegezeit mehr als 2 1/2 Std., 25. Lebensjahr am 1. Juni 2006 noch nicht vollendet. Antrag innerhalb 3 Monaten nach Vertragsabschluss beim Zentrum Bayern Familie und Soziales.</p>	<p>zu 2.: Qualifizierungsmaßnahme für berufsschulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsstelle, die über einen Hauptschulabschluss verfügen und ausbildungsfähig und ausbildungswillig sind; der schulische Teil der Maßnahme wird aus öffentlichen Mitteln finanziert und muss nicht gesondert beantragt werden.</p> <p>Zu 3.: Maßnahme für noch nicht ausbildungs- oder berufsreife Jugendliche, bei der die Berufsschule im fachpraktischen Unterricht mit freien Bildungsträgern und/oder Betrieben kooperiert; der schulische Teil der Maßnahme wird aus öffentlichen Mitteln finanziert und muss nicht gesondert beantragt werden.</p>	
<p>zu 1.: 2.500 € für die gesamte Ausbildung, für das Ausbildungsjahr 2005/2006 für 24 Monate der Ausbildung, für das Ausbildungsjahr 2006/2007 für die Dauer der Ausbildung bis 31. Dezember 2007.</p> <p>zu 2.: Der schulische Teil der Maßnahme wird aus öffentlichen Mitteln finanziert und muss nicht gesondert beantragt werden.</p>		

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH BAYERN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
	zu 3.: 2.000 € je zusätzlichen Ausbildungsplatz für eine Dauer bis 31. Dezember 2007 der Ausbildung.		zu 3.: 150 € je Kalendermonat, an dem die Voraussetzungen an mindestens 15 Kalendertagen vorgelegen haben. zu 4.: Höchstens 150 € im 1. Ausbildungsjahr, 100 € im 2. Ausbildungsjahr und 50 € im 3. sowie 4. Ausbildungsjahr bei 100 € Eigenanteil, kein Zuschuss für den Monat August. zu 5.: Zuschusshöhe 150 € je Kalendermonat, an dem die Voraussetzungen an mindestens 15 Kalendertagen vorgelegen haben. zu 6.: Zuschusshöhe 150 € je Kalendermonat, an dem die Voraussetzungen an mindestens 15 Kalendertagen vorgelegen haben.
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	zu 1.: 0 (Programm für Ausbildungsplätze 2005/2006) zu 2.: 3.150 zu 3.: 750	zu 1.: 0 (Programm für Ausbildungsplätze 2005/2006) zu 2.: 40	zu 1.: 428 Fortführung einer laufenden Förderung zu 2.: 202 Fortführung einer laufenden Förderung zu 3.: 273 Fortführung einer laufenden Förderung zu 4.: 116 Fortführung einer laufenden Förderung zu 5.: 246 (Fortführung der Förderung 2005/2006) zu 6.: 400
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	zu 1.: ca. 4.200 zu 2.: Beginn erst im Ausbildungsjahr 2006/2007 – Planzahl wird erreicht zu 3.: Beginn erst im Ausbildungsjahr 2006/2007 – Planzahl wird erreicht	zu 1.: keine zu 2.: Beginn erst im Ausbildungsjahr 2006/2007	zu 1.: 428 Fortführung einer laufenden Förderung zu 2.: 202 Fortführung einer laufenden Förderung zu 3.: 273 Fortführung einer laufenden Förderung zu 4.: 116 Fortführung einer laufenden Förderung zu 5.: 161 zu 6.: Beginn erst im Ausbildungsjahr 2006/2007
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	zu 1.: 10.500.000 € zu 2.: entfällt, Zahlung erst 2007 zu 3.: entfällt, Zahlung erst 2007	zu 2.: entfällt, Zahlung erst 2007	zu 1.: 550.000 € zu 2.: 120.000 € zu 3.: 400.000 € zu 4.: 90.000 € zu 5.: 455.000 € zu 6.: 2.000.000 € für Gesamtlaufzeit
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	zu 2.: 6.300.000 € zu 3.: 1.500.000 €	zu 2.: 80.000 €	zu 1.: 100.000 € zu 2.: 25.000 € zu 3.: 300.000 € zu 4.: 70.000 € zu 5.: 455.000 € zu 6.: 2.000.000 € für Gesamtlaufzeit
Laufzeit der Programme	zu 1.: 31. Dezember 2007 zu 2.: 31. Januar 2008 zu 3.: 31. Januar 2008	zu 1.: 31. Dezember 2007 zu 2.: 31. Januar 2008	zu 1.: 31. Oktober 2007 zu 2.: 31. Oktober 2007 zu 3.: 31. Oktober 2008 zu 4.: 31. Oktober 2008 zu 5.: 31. Oktober 2009 zu 6.: 31. Oktober 2010

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH BAYERN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
zu 3.: Der schulische Teil der Maßnahme wird aus öffentlichen Mitteln finanziert und muss nicht gesondert beantragt werden.		
zu 1.: 270		
zu 2.: 1.000		
zu 3.: 700		
zu 1.: 246		
zu 2.: ca. 730		
zu 3.: ca. 520		
zu 1.: 615.000 €		
zu 2.: 2.300.000 €		
zu 3.: 1.750.000 €		
zu 1.: 675.000 €		
zu 2.: 1.340.000 € (anteilig für 7 Monate)		
zu 3.: 1.020.000 € (anteilig für 7 Monate)		
zu 1.: Ende des Schuljahres 2007/2007		
zu 2.: Ende des Schuljahres 2006/2007		

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

BERLIN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe		Fortsetzung der betrieblichen Ausbildung durch Übernahme nach Konkurs oder Betriebsstilllegung	Verbundausbildung durch Vereinbarung im Ausbildungsvertrag in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte (ÜBS), im Verbund mit anderen Betrieben, freien Bildungsträgern oder schulischen Einrichtungen, Kooperationsausbildung in Einrichtungen, die mit Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und im Rahmen eines Kooperationsvertrages sicherstellen, dass mindestens 50 % der Ausbildungszeit in betrieblicher Verantwortung stattfinden; die Zusatzlichkeit 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.
Kriterien, Antragsberechtigte		Private Wirtschaftsunternehmen	Private Wirtschaftsunternehmen, Ausbildungsvertrag abschließende Einrichtungen, Berufsschulen/ wirtschaftsnahe Partner
Höhe der Förderung		75 % der tariflichen Bruttoausbildungvergütung nach der zum Zeitpunkt der Übernahme geltenden tariflichen Regelungen, höchstens 5.000 €	Verbundausbildung 500 € je Ausbildungsverhältnis im Monat der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte oder in der Verbundausbildung, höchstens 6.000 € bei 36-monatiger Ausbildung und bis zu 9.000 € bei 42-monatiger Ausbildung, jedoch nicht mehr als für das Ausbildungsverhältnis an die ÜBS, den Partnerbetrieb, den freien Träger oder die schulische Einrichtung zu entrichtende Entgelt. Kooperationsausbildung: bis 10.000 € je Ausbildungsverhältnis.
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)		375	Verbundausbildung: 900, Kooperationsausbildung: 40
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006		219	Verbundausbildung: 730 Kooperationsausbildung: 0
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006		0,975 Mio. €	1,661 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007		0,975 Mio. €	1,636 Mio. €
Laufzeit der Programme		31. März 2007	31. März 2007

BRANDENBURG			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe			Fachpraktische Teile der Ausbildung im dualen System in Ausbildungsverbänden und Vermittlung von Zusatzqualifikationen in Verbindung mit Verbundausbildung
Kriterien, Antragsberechtigte			Kooperationspartner, der Verbundausbildung durchführt (außer zwischenbetrieblicher Verbund zweier Betriebe); bei Verbänden zwischen zwei Ausbildungsbetrieben, der Betrieb, der den Ausbildungsvertrag abschließt.
Höhe der Förderung			15 € in kaufmännischen Berufen, 20 € in gewerblich-technischen Berufen, jeweils pro Tag und Auszubildenden, 4.200 € pro Auszubildenden in kaufmännischen und 6.000 € pro Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen, maximal 280 Tage in kaufmännischen und 300 Tage in gewerblich-technischen Berufen, insgesamt für die gesamte reguläre Ausbildungszeit (1.–4. Ausbildungsjahr, 5 € jeweils pro Auszubildenden und Stunde für die Zusatzqualifikationen bei mindestens 40 maximal 100 Stunden.
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)			3.000
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006			3.445 (Förderfälle vom 1. August 2005 bis 31. Juli 2006)

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

BERLIN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	<p>Berufsausbildung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Jugendlichen ohne oder mit einfachem Hauptschulabschluss oder Sonder-schulabgänger, Jugendliche aus MDQM oder entsprechenden Bildungsgängen und deren bis-erzige Ausbildung durch zertifizierte Berufsausbildungsmodulare nachgewiesen ist. Abbrecher von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen aufgrund besonderer Ausnahmetatbestände. Betriebliche Ausbildung von Frauen in frauen-typischen Berufen, mit einem Anteil weiblicher Auszubildender in dem jeweiligen Ausbildungs-beruf in Berlin <20 % oder die absolute Zahl weib-licher Auszubildende in diesem Beruf in Berlin nicht mehr als 10 beträgt.</p>	<p>Zusätzliche Ausbildungsplätze für unversorgte Ausbildungsplatzbewerber in wirtschaftsnahen Verbänden in der Lernkooperation und in Berufs-fachschulen.</p>
	Private Wirtschaftsunternehmen	Ausbildungsvertrag abschließende Einrichtungen, Ausbildungsträger/Berufsfachschulen
	<p>Benachteiligte Jugendliche bis zu 75 % der Bruttoausbildungvergütung im 1. Ausbildungsjahr, bis 50 % der Bruttoausbildungvergütung im 2. Ausbildungsjahr, bis zu 25 % der Bruttoausbildungvergütung im 3. Ausbildungsjahr, höchstens 14.000 € pro Platz. Frauen: 7.500 € bei einer 36-42-monatigen Ausbildungszeit, bis zu 3.700 € bei einer 24-35-monatigen Ausbildungszeit, bis zu 1.800 € bei einer 1-23-monatigen Ausbildungszeit</p>	
	Benachteiligte Jugendliche: 220, Frauen: 140	1.185
	Benachteiligte Jugendliche: 247, Frauen: 112	1.185
	Benachteiligte Jugendliche: 0,990 Mio. €, Frauen: 0,035 Mio. €	1,814 Mio. €
	Benachteiligte Jugendliche: 0,990 Mio. €, Frauen: 1,035 Mio. €	5,329 Mio. €
	31. März 2007	21. Dezember 2010

BRANDENBURG		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	Modellprojekte (Firmenausgleichsverbände/ Ausbildungsmanagement)	<p>Aufstockungsprogramm des Landes zum Ausbildungsprogramm Ost 2006 – Betriebs-nahe Plätze (einschließlich betriebsnah Zeitweise- und Projektplätze)</p> <p>Aufstockungsprogramm des Landes zum Ausbil-dungsprogramm Ost 2006 – Kooperatives Modell</p>
	Industrie- und Handelskammern, Handwerks-kammer, Innungen	<p>Ausbildungsvereine der Kammern</p> <p>Handwerkskammer Cottbus und Frankfurt (Oder) sowie im Auftrag der drei Industrie- und Handels-kammern und der Handwerkskammer Potsdam der Ausbildungsverbund Teltow e.V. Bildungs-zentrum der IHK Potsdam</p>
	10–20 % Landeszuschuss an den Gesamtkosten	<p>13.549,24 € pro Platz</p> <p>13.549,24 € pro Platz</p>
	Angaben in geförderten Plätze nicht möglich	<p>1.124 (davon 141 Projektplätze für neue und neu geordnete Berufe)</p> <p>704</p>
	keine Angaben	<p>969 (Stand: Februar 2006)</p> <p>1.090 (Stand: Februar 2006)</p>

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH BRANDENBURG			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006			1,66 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007			2,50 Mio. €
Laufzeit der Programme			1. August 2006 – 31. Juli 2008

BREMEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	<p>1. Starthilfefonds: zusätzliche Ausbildungsplätze im gewerblichen oder freiberuflichen Bereich</p> <p>2. Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ bzw. Landesinvestitionsförderprogramm: zusätzliche Ausbildungsplätze in anerkannten Berufen nach BBiG/HwO, sofern die Zahl der bestehenden Ausbildungsplätze nach Abschluss der Investitionsmaßnahme höher ist als vor Investitionsbeginn</p> <p>3. Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung und Anschlussbeschäftigung für KMU und Freiberufler: Schaffung und Besetzung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Bremerhaven in anerkannten Ausbildungsberufen</p>		Projekt Ausbildung im Verbund: Zusammenschluss mindestens zweier Bereiche im Verbund in anerkannten Ausbildungsberufen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>zu 1.: Schaffung und Besetzung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Rahmen der Existenzgründung bzw. während der Gründungsphase von Einzelpersonen, kleinen Unternehmen, selbstverwalteten und genossenschaftlichen Betrieben, Belegschaftsunternehmen</p> <p>zu 2.: Schaffung und Besetzung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in anerkannten Berufen nach BBiG/HwO, sofern die Zahl der bestehenden Ausbildungsplätze nach Abschluss der Investitionsmaßnahme höher ist als vor Investitionsbeginn</p> <p>zu 3.: KMU und Freiberufler mit Betriebsstätte in Bremerhaven für die zusätzliche Einstellung und Beschäftigung von Auszubildenden, die vor Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses seit mindestens 2 Monaten mit Hauptwohnsitz in Bremerhaven gemeldet sind; für Anschlussbeschäftigung, wenn der Betrieb den Auszubildenden unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung mindestens 12 Monate weiterbeschäftigt.</p>		Betriebe, die nicht allein ausbildungsfähig sind, mit Sitz im Lande Bremen, die verbundspezifische Aufgaben übernehmen mit zumindest einem weiteren Betrieb (nicht juristische Personen des öffentlichen Rechts); durch Verbund müssen zusätzliche Ausbildungsplätze entstehen
Höhe der Förderung	<p>zu 1.: einmaliger Zuschuss in Höhe von 5.000 € pro Ausbildungsplatz</p> <p>zu 2.: Berufsförderung 147.000 €</p> <p>zu 3.: einmaliger Zuschuss in Höhe von 2.500 € pro Ausbildungsplatz; einmaliger Zuschuss in Höhe von 1.500 € pro Anschlussbeschäftigung</p>		bis zu 2.000 € pro zusätzlichem Ausbildungsverhältnis, maximal 20.000 € pro Ausbildungsverbund
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	zu 1.: 11 zu 2.: 31 zu 3.: 70		90
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	zu 1.: 10 zu 2.: 17 zu 3.: 70		120

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH BRANDENBURG			
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006	
	0,03 Mio. €	2,70 Mio. €	
	0,00 Mio. €	9,18 Mio. €	
	bis 2007	1. September 2006 bis Ende der Ausbildung	1. Oktober 2006 bis Ende der Ausbildung

BREMEN			
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006	
	Projekt Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften: Zusammenschlüsse von Betrieben, Schulen und Bildungsträgern zur Erprobung neuer Ansätze in der beruflichen Ausbildung mit dem Ziel der Schaffung neuer Ausbildungsplätze und der Steigerung der Ausbildungsqualität der dualen Berufsausbildung		
	Antragsberechtigt ist der geschäftsführende Partner des Zusammenschlusses der Akteure der Partnerschaft (Betriebe, Schulen und Bildungsträger)		
	bis zu 70.000 € pro Ausbildungsjahr		
	90		
	197		

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH BREMEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	zu 1.: im Haushaltsansatz des Starthilfefonds von 322.500 € enthalten zu 2.: entfällt, da Bonusförderung haushaltsmäßig nicht getrennt erfasst (Teilfinanzierung im Rahmen anfallender Investitionskosten) zu 3.: 250.000 €		240.000 €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	zu 1.: im Haushaltsansatz des Starthilfefonds von 806.230 € enthalten zu 2.: entfällt, da Bonusförderung haushaltsmäßig nicht getrennt erfasst (Teilfinanzierung im Rahmen anfallender Investitionskosten) zu 3.: 257.500 €		180.000 €
Laufzeit der Programme	zu 1.: einmaliger Zuschuss pro Ausbildungsplatz zu 2.: entfällt zu 3.: offen		bis 31. Juli 2007

HAMBURG			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe			Verbund von mindestens zwei Betrieben
Kriterien, Antragsberechtigte			Zusätzlich zur Verfügung gestellter Ausbildungsplatz oder erstmalige Ausbildung in einem Beruf, für die der Antragsteller allein nicht die Ausbildungsberechtigung hätte
Höhe der Förderung			Zuschuss in Höhe von 150 € je Ausbildungsmonat, zusätzlich erfolgsabhängig bis zu 750 € für Koordinationsaufwand

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH BREMEN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	860.000 €	
	920.000 €	
	bis 31. Dezember 2007	

HAMBURG		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	<p>1. Trägergestützte außerbetriebliche bzw. betriebsnahe oder begleitende Ausbildung benachteiligter Jugendlicher sowie</p> <p>2. Betriebliche Ausbildung für benachteiligte Jugendliche</p>	<p>Sofortprogramm: Trägergestützte Ausbildung grundsätzlich nur für unversorgte Jugendliche, die eine Berufsvorbereitungsmaßnahme und eine Kompetenzfeststellung durchlaufen und höchstens den Hauptschulabschluss, im Einzelfall auch den Realschulabschluss erreicht haben</p>
	<p>zu 1.: Aufgenommen werden grundsätzlich nur Jugendliche, die eine Berufsvorbereitungsmaßnahme und eine Kompetenzfeststellung durchlaufen und maximal den Hauptschulabschluss erreicht haben</p> <p>zu 2.: Absolventinnen/Absolventen von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen, sofern sie weniger als den Realschulabschluss erworben haben, Schülerinnen/Schüler ohne Hauptschulabschluss nachträglich erworben haben, Absolventinnen/Absolventen der Förderschulen, Ausbildungsabbrecherinnen/Ausbildungsabbrecher, sofern sie ihr vorheriges Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluss erworben haben, Ausländerinnen, die weniger als den Realschulabschluss erworben haben, Ausländerinnen, die höchstens den Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss aufweisen, in kaufmännischen Ausbildungsberufen, in denen der Anteil ausländischer Frauen besonders gering ist, unter Jugendbewährungshilfe stehende oder haftentlassene Personen, ehemalige Drogenabhängige, deren Ausbildungsfähigkeit festgestellt worden ist.</p>	<p>Aufgenommen werden grundsätzlich nur Jugendliche, die eine Berufsvorbereitungsmaßnahme und eine Kompetenzfeststellung durchlaufen und maximal den Hauptschulabschluss (im Einzelfall auch den Realschulabschluss) erreicht haben.</p>
	<p>zu 1.: Jahreskosten in Höhe von durchschnittlich rund 6.000 € pro Ausbildungsplatz</p> <p>zu 2.: Zuschuss in Höhe von 150 € je Ausbildungsmonat, zusätzlich 750 € Prämie bei erfolgreichem Abschluss in der vereinbarten Ausbildungszeit.</p>	<p>Jahreskosten rund 9.700 € je Ausbildungsverhältnis.</p>

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH HAMBURG			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)			zum 1. August 2006 50 Plätze, zum 1. August 2007 50 Plätze
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006			zum 1. August 2005 42 Plätze
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006			0,3 Mio. € bezogen auf durchschnittlich 36 Monate Ausbildung
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007			0,3 Mio. € bezogen auf durchschnittlich 36 Monate Ausbildung
Laufzeit der Programme			grundsätzlich nicht begrenzt, unter Mittelvorbehalt

HESSEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Zielgruppe	Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Hessen (jünger als 27 Jahre), die sich bereits im Vorjahr oder früher vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht oder eine im vorangegangenen Jahr oder früher begonnene Ausbildung abgebrochen haben	Betriebliche Ausbildung von Auszubildenden aus insolventen Betrieben, sofern diese Jugendliche ohne Zuschuss keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden	Verbände zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, soweit der Einzelbetrieb nicht in der Lage ist, die vollständige Ausbildung alleine zu gewährleisten
Kriterien, Antragsberechtigte	Unternehmen, Praxen und Büros der Freien Berufe, nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtete Organisationen, Körperschaften des öffentlichen Rechts und öffentliche Verwaltungen (außer Dienststellen des Landes Hessen)	Unternehmen, Praxen und Büros der Freien Berufe sowie nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtete Organisationen und Körperschaften des öffentlichen Rechts (außer Dienststellen des Landes Hessen)	Unternehmen, Kammern, Verbände, Verwaltungen und sonstige Träger, die einen Ausbildungsverbund gründen

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH HAMBURG		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	zu 1.: zum 1. September 2006 235 Plätze, zum 1. September 2007 235 Plätze zu 2.: zum 1. August 2006 250 Plätze, zum 1. August 2007 250 Plätze	zum 1. September 2006 650 Plätze
	zu 1.: zum 1. September 2005 224 Plätze zu 2.: zum 1. August 2005 215 Plätze (genannt ist der regelmäßige Beginn)	Das Sofortprogramm ist erst 2006 eingerichtet worden
	zu 1.: rund 4,6 Mio. € bezogen auf durchschnittlich 34 Monate Ausbildung unter Berücksichtigung erwarteter vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung zu 2.: rund 1,4 Mio. € bezogen auf durchschnittlich 36 Monate, einschließlich Prämie	rund 16,8 Mio. € bezogen auf unterschiedliche Laufzeiten
	zu 1.: rund 4,6 Mio. € bezogen auf durchschnittlich 34 Monate Ausbildung unter Berücksichtigung erwarteter vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung zu 2.: rund 1,4 Mio. € bezogen auf durchschnittlich 36 Monate, einschließlich Prämie	voraussichtlich einmaliges Programm
	grundsätzlich nicht begrenzt, unter Mittelvorbehalt	voraussichtlich einmaliges Programm

HESSEN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	1. Ausbildungszuschüsse (AKZ) für Lern- oder Leistungsbeeinträchtigte 2. Betriebliche Ausbildung Alleinerziehender 3. Ausbildung statt Arbeitslosengeld II (AStA) 4. Ausbildung in der Migration 5. Ausbildungsstellen bei Existenzgründern/ Existenzgründerinnen 6. „Qualifizierung von Frauen in der Krankenpflegehilfe“ Hauptschulabsolventinnen, Berufsrückkehrerinnen und arbeitslosen Frauen wird die Möglichkeit zu einer Ausbildung mit staatlich anerkanntem Abschluss in der Krankenpflegehilfe eröffnet	
	zu 1.: Betriebe, Vewaltungen und sonstige Ausbildungseinrichtungen (unter Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Ausbildungsbestandes der beiden vorangegangenen Jahre) zu 2.: Qualifizierte gemeinnützige Projektträger zu 3.: Kommunale Träger des SGB II (Kreise und kreisfreie Städte als Zuwendungsempfänger) nutzen geeignete Träger außerbetrieblicher Ausbildung und stellen die Gesamtfinanzierung sicher zu 4.: Träger außerbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen zu 5.: neu gegründete kleine und mittlere Unternehmen, Praxen und Büros der Freien Berufe sowie neu gegründete, nicht auf Gewinnerzielung aus-	

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH HESSEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Höhe der Förderung	Zuschuss in Höhe von 110 € je Ausbildungsmonat	Geleistete monatliche Ausbildungsvergütung (ohne Zuschläge und Sozialversicherungsbeiträge) für maximal 6 Monate; für unter einem Monat liegende Ausbildungszeiten pro Kalendertag 1/30 des monatlichen Zuschussbetrages	Verbundbedingte Aufwendungen für zusätzliche Ausbildungsplätze i.d.R. bis zu 2.500 € für Berufe, die in den letzten acht Jahren erstmals als anerkannte Ausbildungsberufe entstanden sind, bis zu 3.370 € je Ausbildungsplatz und -jahr
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	1.500	397	310
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	1.524	361	549
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	5,94 Mio. €	1.588 Mio. €	3,283 Mio. €

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH HESSEN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	<p>gerichtete Organisationen. Die Neugründung muss im Programmjahr oder in den vier vorangegangenen Kalenderjahren erfolgt sein</p> <p>zu 6.: Träger von Krankenpflegeschulen</p>	
	<p>zu 1.: Zuschuss pro Jahr in Höhe von 1.800 € bzw. 900 € im 4. Lehrjahr, max. 6.300 €. Zuschuss für weibliche Jugendliche in atypischen Berufen pro Jahr in Höhe von 2.300 € bzw. 1.150 € im 4. Lehrjahr, max. 8.050 €</p> <p>zu 2.: Zuschuss an Betrieb monatlich bis zu 150 € im ersten, bis zu 130 € im zweiten, bis zu 100 € ab dem dritten Ausbildungsjahr, die Projektträger erhalten für die begleitende Betreuung einen Zuschuss bis zu 150 € pro Ausbildungsplatz und -monat plus bis zu 200 € an Azubi für zusätzlich notwendige Kinderbetreuungskosten</p> <p>zu 3.: nach Finanzkraft des Zuwendungsempfängers (Kreise/kreisfreie Städte als kommunale SGB II Träger) gestalteter Festbetrag von durchschnittlich 7.500 € je gefördertem Ausbildungsplatz und -jahr. Restfinanzierung durch Kreise/kreisfreie Städte. Minderung des Festbetrages um 1/12 für jeden vollen Monat eines Jahres, in dem der geförderte Platz nicht besetzt ist.</p> <p>zu 4.: Zuschuss jährlich bis zu 12.700 € pro Ausbildungsplatz für die Dauer der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit; bei erstmaligem Antrag können zu Beginn der Maßnahme bis zu 3.800 € pro Platz für Ausbildungsgegenstände bewilligt werden</p> <p>zu 5.: Zuschuss in Höhe von 90 € je Ausbildungsmonat; weibliche Jugendliche in atypischen Ausbildungsberufen 110 € je Ausbildungsmonat</p> <p>zu 6.: Förderung beträgt maximal 45 % der zuwendungsfähigen Ausgaben; bei vorzeitiger Beendigung einzelner Ausbildungsverhältnisse erfolgt eine zeitlich anteilmäßige Minderung der Zuwendung</p>	
	<p>zu 1.: 300</p> <p>zu 2.: 160</p> <p>zu 3.: 220</p> <p>zu 4.: 130</p> <p>zu 5.: 270</p> <p>zu 6.: 37</p>	
	<p>zu 1.: 239</p> <p>zu 2.: 136</p> <p>zu 3.: 226</p> <p>zu 4.: 142</p> <p>zu 5.: 347</p> <p>zu 6.: 37</p>	
	<p>zu 1.: 2,3 Mio. €</p> <p>zu 2.: 4,3 Mio. €</p> <p>zu 3.: 9,1 Mio. €</p>	

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH HESSEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	10 Mio. €	1,6 Mio. €	5,5 Mio. €
Laufzeit der Programme	Programm wird jährlich neu aufgelegt, ein Programmdurchlauf dauert drei Jahre	Programm wird jährlich neu aufgelegt, ein Programmdurchlauf dauert drei Jahre	Programm wird jährlich neu aufgelegt, ein Programmdurchlauf dauert drei Jahre

MECKLENBURG-VORPOMMERN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	Betriebliche Ausbildungsverhältnisse in Unternehmen, die erstmals ausbilden		Betriebliche Ausbildungsverhältnisse in besonders ausgewählten Berufen in Unternehmen, die nur im Verbund ausbilden können
Kriterien, Antragsberechtigte	Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse nachweisen (geregelter Ausnahmen)		Bildungsdienstleister/Lehrbetriebe die als natürliche Personen des privaten Rechts im Rahmen eines Verbundes überbetriebliche Phasen einschließlich Akquisition und Verbundmanagement durchführen

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH HESSEN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	zu 4.: 8,7 Mio. € zu 5.: 0,972 Mio. € zu 6.: 0,145 Mio. €	
	zu 1.: / zu 2.: – (1,6 Mio. € VE 2007–2010 aus Programm 2006) zu 3.: – (3 Mio. € VE 2007–2010 aus Programm 2006) zu 4.: – (5 Mio. € VE 2007–2010 aus Programm 2006) zu 5.: 4,8 Mio. € zu 6.: –	
	zu 1.: reguläre Laufzeit der Ausbildung, Programm wird jährlich neu aufgelegt zu 2.: bis zum Abschluss der Ausbildung, Programm wird jährlich neu aufgelegt zu 3.: bis zum Abschluss der Ausbildung, Programm wird jährlich neu aufgelegt zu 4.: bis zum Abschluss der Ausbildung (Verlängerung der Förderung bis längstens zur zweiten Wiederholungsprüfung möglich). Programm wird jährlich neu aufgelegt	

MECKLENBURG-VORPOMMERN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	1.: Sonderprogramm „Öffentlicher Dienst“ 2.: Projekt EXAM – Externes Ausbildungsmanagement Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramm (ASP) für MV-Richtlinie zur Förderung der lebensbegleitenden Lernens (C.6.1)	1. Aufstockung der Ausbildungsplätze im Rahmen des Ausbildungsprogramms Ost 2006 (Landesergänzungsprogramm 2006) 2. Aufstockung des Kofinanzierungsanteils des Landes beim Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006 3. Erhöhung des prozentualen Landesanteils an der Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) 4. Förderung der Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung im Agrarbereich
	zu 1.: Bewerber in den Ressorts der Landesregierung und ihre nachgeordneten Bereiche zu 2.: Gefördert werden können junge Erwachsene (bis 25 Jahre). Zuwendungsempfänger sind natürliche und juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts. Empfänger von Zuwendungen für Einzelprojekte müssen zur Projektdurchführung fachlich geeignet sein. Zuwendungen werden im Rahmen der Projektförderung im Wege der Anteilfinanzierung als nicht rückzahlbarer Zuschuss in Höhe von bis zu 90 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben gewährt. Im Ausnahmefall kann im Wege der Vollfinan-	zu 1.: Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze – in der „betriebsnahen Variante“ über die Industrie- und Handelskammern sowie vollzeitschulischer Berufsausbildung über das Bundesministerium in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern für unvermittelte Bewerber zu 2.: Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der „betriebsnahen Variante“ über die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern für unvermittelte Bewerber zu 3.: Gesamtanträge der Kammern zu 4.: Kriterien: für Auszubildende ab dem Ausbildungsjahr 2004; Lehrgangsteilnehmer muss Hauptwohnsitz in MV haben oder Ausbildungsbetrieb in MV liegen; Registrierung des Ausbildungsvertrages bei der zu-

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH MECKLENBURG-VORPOMMERN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Höhe der Förderung	1.500 € als Zuwendung zur Ausbildungsvergütung		durchschnittlich bis zu 150 € je Teilnehmer/Woche bei max. 30 Wochen für Personal- und Sachausgaben (keine Investitionen) des am Verbundmodell beteiligten Bildungsdienstleiters/Leitbetriebes
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	500		1.000
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	475		525 (Stand: 30. September 2006)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	0,5 Mio. €		0,5 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	0,3 Mio. €		2,7 Mio. € (2007), 1,3 Mio. € (2008)
Laufzeit der Programme	2006–2007		2006–2007

NIEDERSACHSEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	Förderung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen im Bereich der Informationstechnologie sowie im Tourismus- und Kulturbereich (Nds. ESF-Ziel-2-Programm)	Förderung der Übernahme von Konkurslehrlingen	1. Förderung gemeinsamer betrieblicher Ausbildung im Verbund (GEMEINSAM I) 2. Förderung von Ausbildungsverbänden (GEMEINSAM II)
Kriterien, Antragsberechtigte	Gefördert werden niedersächsische kleine und mittlere Unternehmen (KMU) entsprechend der Definition zu KMU der Europäischen Union, die zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in den Berufen der Informationstechnologie, in Berufen mit einem hohen IT-Anteil, im Tourismus- und im Kulturbereich bereitstellen.	Gefördert werden niedersächsische kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Europäischen Union, die Auszubildende aus Konkursbetrieben einstellen, um diesem Personenkreis die Fortführung und den Abschluss der begonnenen Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen.	zu 1.: Gefördert werden Betriebe, die im Rahmen der Verbundausbildung zusätzliche Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen schaffen zu 2.: Gefördert werden Ausbildungsverbände, die in Partnerschaft mit Betrieben Ausbildung im

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH MECKLENBURG-VORPOMMERN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	zierung bewilligt werden. Zuwendungen werden auf schriftlichen Antrag unter Verwendung eines einheitlichen Vordrucks gewährt. Antrags- und Bewilligungsbehörde ist das Landesamt für Gesundheit und Soziales MV.	ständigen Stelle; Berufsausbildung muss betrieblich durchgeführt werden; Ausbildungsbetrieb muss gemäß § 27 BBiG als Ausbildungsstätte in MV anerkannt sein; nicht in Trägerschaft des Landes stehende Maßnahmeträger sind durch LM anzuerkennen; anerkannte Kostensätze; antragsberechtigt: Maßnahmeträger
	zu 1.: Programm insgesamt 8,0 Mio. € zu 2.: Maßnahme insgesamt 1,268 Mio. €	zu 1.: betriebsnahe Ausbildung: durchschnittlich 465,28 € je Platz und Monat; vollzeitschulische Ausbildung: durchschnittlich 8,130 € je Platz zu 2.: 5,4 Mio. € für landesseitige Ergänzung des Gesamtprogramms zu 3.: 0,511 Mio. € für landesseitige Aufstockung der Gesamtförderung zu 4.: bis zu 70 Prozent der Lehrgangs- und Unterkunftskosten
	zu 1.: 1.000 zu 2.: 120	zu 1.: 975 zu 2.: Bezifferung in Plätzen nicht möglich zu 3.: Bezifferung in Plätzen nicht möglich zu 4.: 1.200
	zu 1.: 616 zu 2.: 82	zu 1.: 974 zu 2.: Bezifferung in Plätzen nicht möglich zu 3.: Bezifferung in Plätzen nicht möglich zu 4.: 1.200
	zu 1.: 8,0 Mio. € zu 2.: 525,2 T €	zu 1.: 1,1 Mio. € zu 2.: nicht bezifferbar zu 3.: 0,511 Mio. € zu 4.: 468,3 T €
	zu 1.: 8,0 Mio. € zu 2.: 425,5 T €	zu 1.: 3,8 Mio. € (2007), 3,4 Mio. € (2008), 1,9 Mio. € (2009), 0,1 Mio. € (2010) zu 2.: nicht bezifferbar zu 3.: nicht bezifferbar zu 4.: 478,8 Mio. T €
	zu 1.: vorbehaltlich Haushaltsgesetz-Änderung unbefristet zu 2.: 10. Juni 2005 – 15. Oktober 2007	zu 1.: 2006–2010 (Dauer der Ausbildung) zu 2.: 2006–2010 (Dauer der Ausbildung)

NIEDERSACHSEN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	Ausbildungsplatzakquisiteure	
	Förderung zusätzlicher Ausbildungsplatzakquisiteure bei den Kammern. Grundlage ist ein schlüssiges Konzept zur Verstetigung und Intensivierung bisheriger Aktionen zur Werbung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Zentrales Element ist die aktive und direkte Ansprache der Betriebe im jeweiligen Kammerbezirk sowie die Zusammen-	

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH NIEDERSACHSEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
	Der Durchführungsort muss im niedersächsischen Ziel-2-Gebiet liegen.	Gefördert werden nur Ausbildungsverhältnisse von mindestens sechs Monaten Dauer.	Verbund in anerkannten Ausbildungsberufen durchführen oder organisieren.
Höhe der Förderung	Die Zuwendung wird als Anteilfinanzierung im Rahmen der Projektförderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes gewährt. Sie beträgt 50 v.H. der Bruttovergütung des/der Auszubildenden maximal bis zur tariflichen Höhe einschließlich der Arbeitgeberanteile an der Gesamtsozialversicherung.	Die Zuwendung wird als Anteilfinanzierung im Rahmen der Projektförderung gewährt. Die Zuwendung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds beträgt 40 v.H. der Bruttovergütung des/der Auszubildenden maximal bis zur tariflichen Höhe einschließlich der Arbeitgeberanteile an der Gesamtsozialversicherung.	zu 1.: Die Zuwendung wird in Form einer Festbetragsfinanzierung zur Projektförderung in Höhe von einmald 2.000 € für jedes zusätzliche Ausbildungsverhältnis gewährt. Für ein weitergeführtes Berufsausbildungsverhältnis beträgt sie bei einer Restausbildungszeit von unter 12 Monaten 500 €, zwischen 12 und 24 Monaten 1.200 € und von mehr als 24 Monaten 2.000 €. Die Höchstförderung beträgt 500.000 € je Ausbildungsverbund.
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	40	150	zu 1.: 200 zu 2.: k. A.
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	33	173	zu 1.: 230 zu 2.: 82
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	119.000 € (Landesmittel) und 284.000 € (ESF-Mittel)	500.000 € (ESF-Mittel), Landesmittel werden nicht eingesetzt.	zu 1.: 700.000 € (Landesmittel) zu 2.: 500.000 € (ESF-Mittel), Landesmittel werden nicht eingesetzt.
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007		300.000 € (ESF-Mittel), Landesmittel werden nicht eingesetzt.	zu 1.: 300.000 € (Landesmittel) zu 2.: 300.000 € (ESF-Mittel), Landesmittel werden nicht eingesetzt.
Laufzeit der Programme	bis 31. März 2006 (es sind nur Ausbildungsplätze förderfähig, deren Ausbildungszeitraum vor dem 31. Juli 2008 endet)	bis 28. Februar 2007 (es sind nur Ausbildungsplätze förderfähig, deren Ausbildungszeitraum vor dem 31. August 2007 endet)	zu 1.: Ausbildungsdurchgänge 2004, 2005 und 2006 zu 2.: bis 31. Dezember 2007

NORDRHEIN-WESTFALEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	1. Partnerschaftliche Ausbildung 2.: Externes Ausbildungsmanagement		Verbundausbildung
Kriterien, Antragsberechtigte	zu 1.: Alle Jugendlichen, die am 30. September eines Jahres bei der Arbeitsvermittlung als ausbildungsplatzsuchend gemeldet sind. zu 2.: Alle Jugendlichen, die am 30. Juni eines Jahres bei der Arbeitsvermittlung als ausbildungsplatzsuchend gemeldet sind.		Alle Betriebe, die in den letzten 3 Jahren nicht mehr ausgebildet haben oder mit dem maßgeblichen Ausbildungsverhältnis mehr ausbilden als im Durchschnitt der letzten 3 Jahre
Höhe der Förderung	zu 1.: 15.000/21.000 € je Ausbildungsverhältnis zu 2.: 2.000 € je Ausbildungsverhältnis pro Jahr		4.500 € je Ausbildungsverhältnis
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	zu 1.: 400 zu 2.: 150		600
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	zu 1.: 400 zu 2.: 80		500
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	zu 1.: 8.400.000 € zu 2.: 900.000 €		2.250.000 €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	zu 1.: 8.400.000 € zu 2.: 900.000 €		2.250.000 €
Laufzeit der Programme	zu 1.: bis 2008 zu 2.: bis 2008		bis 2008

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH NIEDERSACHSEN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	arbeit mit den Verbänden der Wirtschaft, den Gewerkschaften, den Agenturen für Arbeit und den Kommunen	
	die Zuwendung wird als Anteilfinanzierung im Rahmen der Projektförderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes gewährt. Die Förderung beträgt im Regelfall bis zu 70.000 € je Kammer und Jahr, davon maximal 50.000 € für Personalkosten und maximal 20.000 € für Sachkosten. Insgesamt darf die Förderung nicht mehr als 70 v.H. der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben betragen.	
	k.A.	
	k.A.	
	268.500 € (Landesmittel) und 569.000 € (ESF-Mittel)	
	300.000 € (Landesmittel) und 600.000 € (ESF-Mittel)	
	31. Dezember 2007 (anschließend Fortführung in der neuen EU-Förderperiode geplant)	

NORDRHEIN-WESTFALEN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	1. Kompetenzcheck 2. Werkstattjahr	
	zu 1.: Alle allgemein schulpflichtigen Jugendlichen der 9. und 10. Klassen sowie Jugendliche, die am 30. September eines Jahres als ausbildungsplatzsuchend bei der Arbeitsvermittlung gemeldet sind. zu 2.: Alle Jugendlichen aus den Vorklassen zum Berufsgrundschuljahr und aus den Klassen für Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis.	
	zu 1.: 220 € je Kompetenzcheck zu 2.: 4.040 € je Jugendlicher/Jugendliche	
	zu 1.: 80.000 (für 2006 ab 2007 eingestellt) zu 2.: 3.500	
	zu 1.: 80.000 (für 2006 ab 2007 eingestellt) zu 2.: 1.440	
	zu 1.: 8.800.000 € zu 2.: 12.100.000 €	
	zu 1.: 8.800.000 € zu 2.: 12.100.000 €	
	zu 1.: bis 2008 zu 2.: bis 2008	

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

RHEINLAND-PFALZ			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	Angaben zu Rheinland-Pfalz liegen nicht vor, da das zuständige Landesministerium hierzu keine Daten geliefert hat.		
Kriterien, Antragsberechtigte			
Höhe der Förderung			
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)			
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006			
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006			
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007			
Laufzeit der Programme			

SAARLAND			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	Ausbildungsplatzdarlehen	Konkurs	Verbund
Kriterien, Antragsberechtigte	gewerbliche Unternehmen, Freiberufler	Fortsetzung der Ausbildung bei Konkurs oder Schließung	zusätzliche Ausbildungsplätze durch Verbund
Höhe der Förderung	max. 20.000 €	1.200 €/800 € bei weniger als 12-monatiger Ausbildungsdauer	bis zu 5.000 €
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	250	90	50
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	321 (bisherige Förderung bis 21. März 2006)	89	39
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	insgesamt 787.100 €		
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	insgesamt 787.100 €		
Laufzeit der Programme	2007	2007	2007

SACHSEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	<p>1. Zusätzliche Berufsausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen für besondere Zielgruppen</p> <p>2.: Bereitstellung und Besetzung zusätzlicher betrieblicher Berufsausbildungsplätze für nach dem 31. August 2006 nicht vermittelte Jugendliche (neues Programm für Ausbildungsjahr 2006/2007)</p>		Betriebliche Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden zur Erhöhung des Ausbildungsplatzpotentials und Verbesserung der Ausbildungsqualität (Maßnahme: überbetriebliche Lehrgänge, Förderungsdauer: bis zu 45 Wochen in gewerblich-technischen Berufen, bis zu 18 Wochen in allen übrigen Berufen)
Kriterien, Antragsberechtigte	zu 1.: Kleine und mittlere private Unternehmen mit bis zu 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen, die ein Berufsausbildungsverhältnis mit einem Jugendlichen für das Ausbildungsjahr 2005/2006 ff. abschließen, der einer Zielgruppe gemäß Richtlinie angehört (Absolventen eines BVJ) oder gleichwertiger berufsvorbereitender Maßnahmen der Arbeitsverwaltung nach SGB III, Absolventen eines BGJ sowie junge Mütter und Väter)		Der private Arbeitgeber, der seinen Sitz oder Niederlassung im Freistaat Sachsen hat.

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

RHEINLAND-PFALZ		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006

SAARLAND		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	Schwervermittelbare Jugendliche	
	zusätzliche Ausbildungsplätze für schwervermittelbare Jugendliche	
	1,600 €/800 € bei weniger als 18-monatiger Ausbildungsdauer	
	300	
	304	
	1,4 Mio. €	
	1,4 Mio. €	
	2007	

SACHSEN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	Zusatzqualifikationen für betriebliche Aus- bildungsverhältnisse in kleinen und mittleren Unternehmen.	zusätzliche Ausbildungsplätze in Landesergän- zungsprogrammen: betriebsnahes Landesergän- zungsprogramm „LEP 2006-dual“ – schulisch-ko- operatives Landesergänzungsprogramm „LEP 2006-koop“
	Veranstalter der Maßnahme	Projekträger (natürliche Personen oder Per- sonenvereinigungen oder juristische Personen) mit Sitz bzw. Niederlassung im Freistaat Sachsen, die ein Programm durchführen.

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

SACHSEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
	zu 2.: Unternehmen, die zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze bereitstellen und diese mit nach dem 31. August 2006 nicht vermittelten Bewerbern besetzen.		
Höhe der Förderung	zu 1.: 1.500 € Zuschuss für jedes Berufsausbildungsverhältnis, das mit einem Absolventen eines BVJ oder einer gleichwertigen Maßnahme der Arbeitsverwaltung nach SGB III teilgenommen hat, besetzt wurde. 1.000 € Zuschuss für jedes Berufsausbildungsverhältnis, das mit Jugendlichen begründet wurde, die bereits erfolgreich ein BGJ besucht haben. 4.000 € Zuschuss für jedes Berufsausbildungsverhältnis, das mit einem Jugendlichen begründet wurde, der zum Zeitpunkt der Antragstellung das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ein eigenes Kind betreut und über keinen nach Landesrecht oder BBiG/HwO geregelten Berufsabschluss verfügt. zu 2.: KMU erhalten im ersten Jahr der Ausbildung 80 % und im zweiten Jahr der Ausbildung 70 % der im Berufsausbildungsvertrag vereinbarten Höhe der Ausbildungsvergütung. Großunternehmen 60 % im ersten und zweiten Jahr der Ausbildung		Grundsätzlich 106 € pro Teilnehmer und Woche. Für die Unterbringung des Auszubildenden im Ausland werden bis zu 100 € pro Woche (sieben Tage) gewährt, für die Verpflegung wird pro Woche (sieben Tage) eine Pauschale von 70 € gewährt. Ausgaben für Fahrten zwischen Unterkunft und Praktikumsort werden in Höhe von bis zu 10 € pro Woche übernommen. Für die Inanspruchnahme des externen Ausbildungsmanagements kann dem betreuten Unternehmen ein Zuschuss von 85 % der für die gesamte Ausbildungszeit angefallenen Ausgaben aber max. 2.175 € gewährt werden.
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	zu 1.: ca. 500 zu 2.: bis zu 2.500 Plätze (neues Programm 2006/2007)		ca. 5.000 Teilnehmer (1.–4. Ausbildungsjahr)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	492 Plätze		3.488 Teilnehmer (1.–4. Ausbildungsjahr)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	1.500,0 T €		7.000,0 T €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	18.200,0 T €		6.000,0 T €
Laufzeit der Programme	zu 1.: Ausbildungsjahr 2005/2006 ff. zu 2.: Ausbildungsjahr 2006/2007		Ausbildungsjahr 2005/2006 ff.

SACHSEN-ANHALT			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung Im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze – bei Übernahme aus Betriebsstillegungen oder -einschränkungen – bei Übernahme aus Berufsbildung in überbetriebliche Einrichtungen – bei Einstellung benachteiligter oder behinderter Jugendlicher		Fremdausbildung in Ausbildungs Kooperationen und Verbänden zur Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HwO und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität, Zusatzqualifikationen
Kriterien, Antragsberechtigte	Private Unternehmen in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt ausbilden.		Private Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit mit weniger als 250 Dauer-Vollzeit-Arbeitsplätzen und einem Jahresgesamtumsatz bis zu 40 Mio. € oder Jahresbilanzsumme von höchstens 27 Mio. €, keine Förderung öffentlich-rechtlicher Unternehmen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sowie von Unternehmen des Bank-, Versicherungsgewerbes mit mehr als 20 Dauerarbeitsplätzen im Gesamtunternehmen, der Bauindustrie und des Bauhandwerks, sofern für die Auszubildenden ein Anspruch auf Erstattung der Ausbildungskosten im Sozialkassen-/Umlageverfahren nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Regelungen besteht.
Höhe der Förderung	2.000 € je Ausbildungsplatz, bei Übernahme aus Betriebsstillegungen oder -einschränkungen in außerbetrieblicher Form (nur für Restausbildungsdauer von maximal 6 Monaten) 665 €/Monat.		80 € je Woche in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, 100 € je Woche in gewerblich-technischen Berufen; förderfähige Fremdausbildungsdauer: bei 3-jähriger Ausbildung: 33 Wochen

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

SACHSEN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	Maximal 5 € pro Teilnehmerstunde	Durchschnittlich 11.800 € pro Teilnehmer in der betriebsnahen Maßnahme, durchschnittlich 7.300 € pro Teilnehmer in der schulisch-kooperativen Maßnahme
	ca. 7.000 Teilnehmer (1.–4. Ausbildungsjahr)	680 zusätzliche betriebsnahe Ausbildungsplätze, 1.014 schulisch-kooperative Plätze
	3.760 Teilnehmer (1.–4. Ausbildungsjahr)	1.022 zusätzliche betriebsnahe Ausbildungsplätze, 1.014 schulisch-kooperative Plätze
	2.500,0 T €	2.342,0 T €
	2.500,0 T €	7.129,0 T €
	Ausbildungsjahr 2005/2006 ff.	1. September 2006–31. Dezember 2009

SACHSEN-ANHALT		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
		„Landesergänzungsprogramm 2006“ zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006“, Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HwO für noch nicht vermittelte, aber bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsplatzbewerber.
		Vorrang hat Ausbildung in betriebsnahen Kapazitäten (Verbünde, Ausbildungsringe, andere Träger)

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH SACHSEN-ANHALT			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
			– bei 3 1/2-jähriger Ausbildung: 36 Wochen. Bei Zusatzlehrgängen (mind. 40 max. 240 Std.) wird eine Förderung von 5 €/Teilnehmerstunde gewährt, für Fahrschulausbildung in Klasse T beträgt die Zuwendung je Teilnehmer 500 € (max. 50 % der Kosten)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	ca. 1.000		rd. 500–600 (Ausbildung im Verbund); 700 (Zusatzqualifikationen)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	425 (Stand: 30. September 2006)		506 (Stand: 30. September 2006)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	2 Mio € Programme 2005/2006		2 Mio. €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	0,93 Mio. € für Programm 2006		1,5 Mio. € für Programme 2006
Laufzeit der Programme	bis 31. Dezember 2006		bis 31. Dezember 2006

SCHLESWIG-HOLSTEIN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	<p>1. Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze in bisher nicht oder nicht mehr ausbildenden Unternehmen</p> <p>2. Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in Unternehmen mit ausländischen Betriebsinhabern und berufliche und soziale Integration von jungen Migrantinnen und Migranten</p> <p>3. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene: a) Jugendliche und junge Erwachsene nach mindestens einjähriger außerbetrieblicher Ausbildung, b) Altbewerberinnen und Altbewerber mit maximal Hauptschulabschluss, c) Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher sowie Jugendliche aus Insolvenzbetrieben, d) Jugendliche und junge Erwachsene, die Anspruch auf Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II haben.</p>	Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher sowie Jugendliche aus Insolvenzbetrieben	
Kriterien, Antragsberechtigte	<p>zu 1.: Kammern und andere Träger</p> <p>zu 2.: Kammern und andere Träger</p> <p>zu 3.: kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, der Freien Berufe und der Landwirtschaft in Schleswig-Holstein</p>		
Höhe der Förderung	<p>zu 1.: Übernahme der Personalkosten der Akquisiteure durch das Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein (MWV)</p> <p>zu 2.: Zuschuss zu den Personal- und Sachkosten durch das MWV</p> <p>zu 3.: a) 120 € monatlich maximal 24 Monate, b) 120 € monatlich maximal 24 Monate, c) 1.440 € pro Ausbildungsplatz, d) 120 € monatlich maximal 24 Monate</p>		
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)	<p>zu 1.: 800</p> <p>zu 2.: 30</p> <p>zu 3.: 680</p>		
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006	<p>zu 1.: 1.999</p> <p>zu 2.: 34</p> <p>zu 3.: 689</p>		

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH SACHSEN-ANHALT		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
		500
		Landesergänzungsprogramme – 2005: 509 Teilnehmer – 2006: 500 Teilnehmer (Stand: 30. September 2006)
		11,23 Mio. € für Landesergänzungsprogramme 2003 bis 2006
		8,03 Mio. € für Landesergänzungsprogramme 2004–2006
		jährliche Prüfung der Notwendigkeit

SCHLESWIG-HOLSTEIN		
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006
	<p>1. Kombinierte Trainingsmaßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung</p> <p>2. Berufsorientierter Sprachunterricht für jugendliche Migrantinnen und Migranten</p>	Aktionsprogramm Ausbildung in Schleswig-Holstein: Neben den anderen genannten Förderprogrammen sind weitere Programmbestandteile enthalten, die zusätzlich Qualifizierungsangebote unterbreiten.
	Bildungsträger	Bildungsträger
	Zuschuss je nach vereinbartem Tagessatz für 12 Monate	Zuschuss zu den Personal und Sachausgaben
		keine Angaben
	800	80
		neben den genannten zusätzlich Qualifizierungsangebote
	516	80
		neben den genannten 1.704 Qualifizierungsangebote im Rahmen des Sofortprogramms

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH SCHLESWIG-HOLSTEIN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006	zu 1.: 950 T € zu 2.: 60 T € zu 3.: 1.800 T €		
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007	zu 1.: 950 zu 2.: 60 T € zu 3.: 1.800 T €		
Laufzeit der Programme	zu 1.: 31. Dezember 2007 zu 2.: 31. Dezember 2007 zu 3.: 31. Dezember 2007		

THÜRINGEN			
	Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildung nach Konkurs	Ausbildung im Verbund
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe		Ausbildungsplätze für Auszubildende aus Unternehmen, die stillgelegt bzw. geschlossen wurden	Betriebliche Ausbildungsverbünde, überbetriebliche Ergänzungslehrgänge
Kriterien, Antragsberechtigte		Ausbildungsbetriebe mit Ausbildungsstätte in Thüringen sowie außerbetriebliche Bildungseinrichtungen mit Sitz in Thüringen, wenn kein betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Ausbildungsbetriebe in an Thüringen angrenzende Bundesländer, die Thüringer Lehrlinge einstellen.	Juristische Personen des privaten Rechts unter Beteiligung der Kammern oder die Kammern selbst als Körperschaften des öffentlichen Rechts
Höhe der Förderung		1. Betriebliche Ausbildung, Zuschuss zur Ausbildungsvergütung: 250 €/Monat, maximal 3.000 € je förderfähigen Ausbildungsplatz 2.: Außerbetriebliche Ausbildung: maximal 430 €/Monat je förderfähigen Ausbildungsplatz; bezuschusst werden die Ausgaben für die Ausbildungsvergütung, für Personal-, Sach- und Verwaltungsausgaben. Förderfähig ist die restliche Ausbildungszeit gemäß Ausbildungsvertrag bzw. bis zum Abschluss der Prüfung.	Förderung richtet sich nach Kosten- und Finanzierungsplan unter Berücksichtigung feststehender Fördersatzes. Förderfähig sind die Personal- und Sachkosten. Miete sowie Fahrt- bzw. Reisekosten für die Geschäftsführung und Verwaltung betrieblicher Ausbildungsverbünde. Bei Lehrgängen in einem Bildungszentrum, in einem am Verbund beteiligten Betrieb bzw. überbetrieblichen Ergänzungslehrgängen wird eine Pauschale von 26 € in gewerblich-technischen Berufen bzw. 23 € in Dienstleistungs-, Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen pro Lehrgangstag und Teilnehmer gewährt.
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2006/2007 (Planzahl)		305	23 Verbünde mit rund 3.300 Mitgliedsunternehmen und insgesamt rund 13.000 Auszubildenden, davon rund 3.900 im 1. Lehrjahr (voraussichtliche Zahlen)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2005/2006		602	23 Verbünde mit rund 3.251 Mitgliedsunternehmen und insgesamt 12.879 Auszubildenden, davon 3.574 im 1. Lehrjahr (Erhebung 12/2005)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2006		840 Mio. €	10,0 Mio. € (einschließlich überbetriebliche Lehrgänge außerhalb des Verbundes und Zusatzqualifikationen)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2007		1,0 Mio. €	10,0 Mio. €
Laufzeit der Programme		Neuregelung ab 2003 ohne zusätzliche Begrenzung	ab 2004 ohne zeitliche Begrenzung bis 2006

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2005/2006

NOCH SCHLESWIG-HOLSTEIN			
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006	
	2.600 T €	170 T €	neben den genannten Mittelvolumen zusätzlich 944 T €
	2.600 T €	170 T €	neben den genannten Mittelvolumen zusätzlich 944 T €

THÜRINGEN			
Mobilitätshilfe	sonstige Förderprogramme	Ergänzungs-/Sonderprogramme 2006 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006	
		Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006, Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen des gemeinsamen Programms des Bundes und der neuen Länder „Zukunftsinitiative Lehrstellen 2005“	
		Ausbildungsverbünde in Thüringen und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen über die jeweils zuständige Stelle nach dem BBIG	
		bis zu 15.250 € pro Platz für die gesamte Ausbildungszeit als Festbetragsfinanzierung; bezuschusst werden die Ausgaben für die Ausbildungsvergütung, für Ausbilderleistungen und Sach- und Verwaltungsausgaben.	
		1.: 400 Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006 2.: 500 Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005	
		Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2005; 500 zusätzliche Plätze	
		2,537 Mio. € Aufstockung 2005 2,542 Mio. € Aufstockung 2004	
		2,033 Mio. € Aufstockung 2005 2,537 Mio. € Aufstockung 2005	
		bis 2009 Aufstockung 2006 bis 2008 Aufstockung 2005 bis 2007 Aufstockung 2004	
Quelle: Jährliche Abfrage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) bei den zuständigen Landesministerien			

6.5 Quellenverzeichnis

Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG – vom 23. April 1996 (BGBl. I S. 623), zuletzt geändert durch Artikel 84 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407).

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I S. 157, 700), geändert durch Verordnung vom 28. Mai 2003 (BGBl. I S. 783)

Bericht der Bundesregierung zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung, BT-Drs. 15/6012 vom 4. Oktober 2005

Berufsbildungsgesetz – BBiG – vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) zuletzt geändert durch Artikel 232 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

Beschluss des Deutschen Bundestages vom 26. Oktober 1989 zur Empfehlung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft zur Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/5050

Bundesagentur für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats über die individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung – A Ausbildung –, 31. Änderungsverordnung zur A Ausbildung vom 26. Oktober 1995

Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juni 1983 (BGBl. I S. 645, 1680), zuletzt geändert durch Artikel 4, Abs. 9 des Gesetzes zur Neuorganisation und Schaffung eines Refinanzierungsgesetzes vom 22. September 2005 (BGBl. I S. 2809)

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 2001

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung von Förderrichtlinien für das Programm „Lernende Region – Förderung von Netzwerken“, Bundesanzeiger Nr. 203 vom 27. Oktober 2000 sowie Nr. 142 vom 2. August 2001

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderrichtlinien für „Integrierte Dienstleistungen regionaler Netzwerke für Lebenslanges Lernen“ zur Vertiefung des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, Bundesanzeiger Nr. 80 vom 27. April 2006, S. 3319.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderrichtlinien für „Integrierte Dienstleistungen regionaler Netzwerke für Lebenslanges Lernen“ zur Vertiefung II des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, Bundesanzeiger Nr. 34 vom 17. Februar 2007, S. 1778

Bundesministerium für Bildung und Forschung: BMBF-Förderprogramm „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“, Bonn/Berlin 2005; ergänzt und erweitert und damit abgelöst durch das Programm „Arbeiten, Lernen, Kompetenzen entwickeln – Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ Anfang 2007

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Orientierungen zu dem Förderprogramm in den neuen Ländern vom 1. September 1999

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Richtlinie für die Förderung Überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren vom 15. September 2005.

Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten: 48. Sitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom 12. Juni 1996, Protokoll Nr. 4856, Ausschussdrucksache 1580, Seite 105, TOP 15

Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht (Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG) – in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1670)

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), zuletzt geändert durch Artikel 146 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung (für zuständige Stellen im Berufsbereich öffentlicher Dienst) vom 31. Januar 1992, in der Fassung vom 1. Januar 2005

Richtlinien und besondere Nebenbestimmungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung vom 15. August 1991, in der Fassung vom 1. Januar 2005

Richtlinien zur Förderung von Ausbildungsplatzentwicklerinnen und Ausbildungsplatzentwicklern in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 28. Juni 1995 (BAnz. Nr. 135, S. 7969 vom 21. Juli 1995), geändert am 13. Oktober 1998

Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Sofortprogramm – Richtlinien – SPR) vom 1. Dezember 1999 (BAnz. S. 19801) in der Fassung der 8. Änderung vom 14. November 2003 (BAnz. S. 24380)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung vom 24. März 1997, BGBl. I. S. 554) Rechtsstand 1. Mai 2007, zuletzt bearbeitet 2. Mai 2007

Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen dem Thüringer Kultusministerium, dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern bei der Ausbildung in der dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule vom 22. Juli 1998

Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Regierungen der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie dem Senat von Berlin über ein Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006 vom 29. Mai 2006.

7. Stichwortverzeichnis

Abiturienten

1, 23, 50, 55, 110ff, 240

Akkreditierung
174, 262

Alter der Ausbildungsanfänger
90, 124

Am stärksten besetzte Berufe
105ff, 112ff, 121, 167ff

Angebote

– zur betrieblichen Weiterbildung
192, 250, 255

– zur beruflichen Weiterbildung
20ff, 223ff, 247, 252, 254

Angebots-Nachfrage-Relation
10ff, 35ff, 42, 44, 52ff

Anrechnung

– Fortführung der Berufsausbildung
134, 247

– von beruflichen Qualifikationen/Kompetenzen
180

Anschlussverträge
39 ff, 51

Anzahl Auszubildende
25ff, 46, 55ff, 103

Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
(AG BFN)
222

Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren
99

Arbeitslosigkeit nach dualer Ausbildung
176, 205

Arbeitsmarkt und Ausbildungsmarkt
1, 14, 32, 38ff, 55ff, 205

Arbeitsmarktchancen von Programmabsolventen
81ff, 194, 257, 272

Ausbildungsplatzpotenzialanalysen
77ff

Ausbildungswechsler, -abbrecher
6, 110

Ausbildungsadäquate Beschäftigung
209

Ausbildungsberater / Ausbildungsberaterin
223, 234, 277

Ausbildungsbereiche
10, 39, 115, 317

Ausbildungsberufe

1, 5, 24, 31, 46, 64ff, 74ff, 80ff, 103, 106ff, 116f, 121, 126, 130,
133ff, 142ff, 162, 171, 175ff, 185, 192ff, 200ff, 209, 277

– Fachrichtungen
113, 180ff, 200, 238, 256

– neue und neu geordnete
46ff, 49, 109, 183

– für Menschen mit Behinderungen
47, 105ff

– zweijährige Ausbildungsberufe
133, 175, 187

Ausbildungsbetriebsquote
19, 55, 147, 157

– Ausbildungsbeteiligung der Betriebe
6, 18ff, 55, 147, 157

Ausbildungsnetzwerke
7, 77

Ausbildungsordnungen
6, 24, 133, 175, 176

Ausbildungspakt
2, 10, 15, 19, 23, 35, 74

Ausbildungsplatzangebot

40, 74, 88, 92, 95, 220

– Einflussgrößen
95ff

– tarifliche Regelungen
84

– Vorausschätzung für 2007
15ff, 35, 88ff

Ausbildungsplatzbewerber, unvermittelte
37, 53, 74, 81, 92

Ausbildungsplatznachfrage

15, 35, 41, 43,

– Einflussgrößen auf die
95ff

– Vorausschätzung für 2007
15, 88

Ausbildungsplatzprogramme

81

– Ausbildungsplatzprogramme der alten Länder
319

– Ausbildungsplatzprogramm Ost
74, 81

Ausbildungsstellenangebot (s. Ausbildungsplatzangebot)
24, 35, 57, 64, 147, 157

Ausbildungsquote
12, 26, 55, 84, 97, 147, 157, 173

Ausbildungsstrukturprogramme
2, 7, 75, 78

Ausbildungsvergütung
18, 26, 81, 85, 87, 97, 142, 318, 342

Ausbildungsverhalten
3, 83, 113, 193

Ausbildungsverkürzung
50, 133, 164

Ausbildungsverträge

– außerbetriebliche
45

– betriebliche
99

– neu abgeschlossene
10, 39

– neu abgeschlossene außerbetriebliche
54

– neu abgeschlossene betriebliche
45ff

– neu abgeschlossene im Rahmen der Benachteiligten
ausbildung / Rehabilitationsmaßnahmen
50

– neu abgeschlossene in neuen und neu geordneten
Berufen
46

– neu abgeschlossene insgesamt
44ff

– neu abgeschlossene mit verkürzter Ausbildungszeit
50

– neu abgeschlossene nach Behindertenregelungen
50

– neu abgeschlossene nach Zuständigkeits- und
Berufsbereichen
46

Ausgaben der beruflichen Schulen
146ff

Ausländische Auszubildende / Ausländische Lehrstellen-
bewerber / Jugendliche mit Migrationshintergrund / Lehr-
stellenbewerber mit Migrationshintergrund
97, 123ff

Beamtenausbildung
98, 103, 114

Behinderte, außerbetriebliche Ausbildung von
12, 50, 139ff, 193ff, 203

Benachteiligte, außerbetriebliche Ausbildung von
139, 175ff, 193ff, 200, 220, 259,

Berufliche Qualifizierungsnetzwerke für Migrantinnen
und Migranten (BQN)
29, 199

Berufliche Schulen
161, 162,

Berufliche Weiterbildung
20, 223ff, 252ff,

Berufsberatungsstatistik
35, 38, 41ff, 51ff, 278

Berufsfachschulen
169ff

Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen, gemäß
BBiG/HwO
170, 171

Berufsfachschüler

– in voll qualifizierenden Bildungsgängen
22, 29, 170ff

– mit berufgrundbildendem Unterricht
170ff

Berufgrundbildungsjahr
4, 50, 59ff, 67, 88, 97ff, 103, 127, 146, 162ff

Berufsorientierung (Berufswahlorientierung)
216

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
35ff, 66, 97

Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)
163

Berufswechsel
209ff

Berufswünsche
14, 43, 64, 137

Beschäftigungsentwicklung
3, 5, 39ff, 92, 95, 148

Betriebe mit Inhabern/Inhaberinnen mit Migrations-
hintergrund
76ff

Betriebliche Ausbildung
1, 5ff, 15, 19ff, 37, 45, 59, 75, 113ff, 209, 233

Betriebsbefragungen
191

Bewertung der Ausbildung
35ff

Bildungsgutschein
225

Bildungstechnologien
187

Bildungswege im Anschluss an allgemein bildende
Schulen
35, 60

Blended Learning
230, 247, 251, 259

BQF-Programm
175, 196, 261

Datenbank (für E-Learning-Angebote)
230

Dauer der Ausbildung
133ff

Duale Studienangebote
174

Einzelhandel
187, 240

Einzelhandelsberufe
46, 82, 105, 118, 121, 130, 175

E-Learning
230

Entwicklungsplattformen
199ff

Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)
74ff

Erfolgsquote Fortbildungsprüfungen
223, 226ff

Erwerbstätigenbefragung
191, 209, 213

Experten-/Beraterwissen
191ff

Expertenmonitor Berufliche Bildung
221

Externenprüfung
130ff

Externes Ausbildungsmanagement
175, 184

Fachkräftebedarf
54, 58

Fachkräfterekrutierung
159ff

Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen
98ff

Fahrzeugtechnische Berufe
180ff

Fernunterricht
231

Flexible Lernkonzepte
182, 248ff

Förderprogramm zur Verbesserung der Ausbildungs-
platzsituation
84

Fortbildungsberufe
230, 238ff

Fortbildungsprüfungen
223, 226ff

Frauen
216ff

– junge Frauen in Ausbildung
216ff

Früherkennung und Ordnungsarbeit
175, 187ff

Gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung
175ff, 180ff

Gesundheitswesen, Schüler/Schülerinnen im
98, 114, 126, 162

Handelsassistent/in
224, 240ff

Handelsfachwirt/Handelsfachwirtinnen
240ff

Handwerksmeister
230

Hauptschüler, neue Berufe
108

IAB-Betriebspanel
38, 52, 159ff, 205

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen
und Migranten (IBQM)
199

Innovationen in der Weiterbildung
248ff

Früherkennung von Qualifikationsbedarf
175, 187

JOBSTARTER-Programm
75

Jugendberufshilfe
201ff

Jugendliche mit Migrationshintergrund
8, 20, 59ff, 64, 78, 123, 194ff, 220

Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in
181

Koordinierungsstelle - Ausbildung in Ausländischen
Unternehmen (KAUSA)
77

Kommunikations- und Informationssystem Berufliche
Bildung (KIBB)
221, 269

Kompetenzchecks
74

Kompetenzen fördern
175, 196ff

Kompetenzentwicklung
199, 224, 242ff,

Kosten der beruflichen Bildung
142ff

Kraftfahrzeugmechatroniker/-in
48, 105ff, 118ff

Land- und Baumaschinenmechaniker/-in
181

LänderAKTIV
201

Lebensbegleitendes Lernen
224, 258ff

Lehrgangsdauer
233

Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund
59ff, 78, 123ff

Lernarrangements
175, 187ff, 249

Lernformen, multimedial, netzgestützt
(siehe auch E-Learning)
187, 217, 220

Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB)
221

Logistik
224, 238ff

Mathematisch-technische/r Softwareentwickler/in
180

Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik
181

Medien
108ff, 130

Mobilität, Ausbildungspendler
83ff, 263ff

Modellversuchsdatenbank Berufliche Bildung
221

Multimediale Ausbildung
175, 187ff, 220ff

Nachqualifizierung
239, 261

Öffentlich geförderte Weiterbildung
225ff, 277

Öffentliche Ausgaben für berufliche Bildung
(s. Kosten 2.3.1)
142ff

Online-Lernen
217, 252

Personal- und Organisationsentwicklung
217, 250, 257ff

Praxishilfen
175, 200ff

Prüfungen
129ff, 175ff

– Erfolgsquote
129ff, 230ff, 267

– Fachgespräch
242

Prüfungsstruktur
181

Qualitätsmanagement
193, 216, 239ff

Regionale Entwicklung
53ff, 169

Regionale Strukturverbesserung der Ausbildung /
Regionale Vernetzung
78ff, 220

Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemein
bildenden Schulen
36, 54ff, 89ff, 161

Befragung von Schulabsolventen
35

– beruflicher Verbleib
41ff, 59ff

– Vorausschätzung der Zahl der Schulabsolventen
88ff

Schule – Wirtschaft / Arbeitsleben (SWA-Programm)
213

Schulen des Gesundheitswesens
126, 162, 166ff

Schulische Berufsausbildung
38, 67, 81, 98, 161

Schulische Vorbildung
90, 103ff, 108ff

Sozial- und Gesundheitsdienstberufe
166, 236

Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau
192

Sportpraktische Tätigkeiten
192ff

Stellenanzeigenanalysen
191

Stellenbesetzung
159ff

Stiftungen für Ausbildung
24, 77ff, 269

Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten
Regionen (STARegio)
78ff

Studienabsicht
114ff

Studienanfänger/Studienanfängerinnen
3, 97ff, 112

Studienberechtigte
53, 97, 103, 106ff, 110ff

Tarifparteien
84ff

Tutorielle Begleitung
230

Übergang in die Erwerbstätigkeit

– aus dualem System
205

– tarifliche Regelungen
84

Übergang Schule – Ausbildung
199

Umschulungsmaßnahmen
130

Unbesetzte Ausbildungsplätze
14, 36, 52

Unvermittelte Bewerber/ Bewerberinnen
2, 14ff, 36, 53

Verbundausbildung / Ausbildungsverbund
5, 77ff, 81

Verwertung beruflicher Qualifikationen
29, 180

Vorzeitige Prüfungszulassung
131

Vorzeitige Vertragslösungen
97, 124, 135

Weiterbildung
182, 223ff

Weiterbildung, allgemeine
185, 231

Weiterbildung-Innovations-Preis (WIP)
192, 255ff

Weiterbildungsanbieter
191, 223ff, 242ff, 256, 276

Weiterbildungsangebote
191

Weiterbildungsdatenbanken
191, 202, 223

Weiterbildungsmonitor (wbmonitor)

191, 243ff

Weiterbildungssystem

190, 238, 272, 239

Weiterbildungstests

244, 247

Weiterbildungsveranstaltungen

205, 261, 264, 267

Wissensmanagement

175, 220ff, 268

Zeitarbeit

83, 224, 253ff

Zusatzqualifikationen

186, 192, 238ff, 255

Zweiradmechaniker/-in

181

