

Jugendliche in Ausbildung!

Bundesministerin Schavan:
Ausbildungspakt muss eine ganz
neue Dynamik entfalten...

Beiträge u. a.

Jugendliche in Ausbildung:
Wunsch und Wirklichkeit

Wie groß ist die „Lehrstellenlücke“
wirklich?

JOBSTARTER – Das neue
Ausbildungsstrukturprogramm

Beruf fängt in der Schule an

BERUFSSTART in Thüringen

► **KOMMENTAR**

- 03** MANFRED KREMER
Allen Jugendlichen innerhalb von drei Jahren nach der Schule einen Ausbildungsabschluss ermöglichen!

► **INTERVIEW**

- 05** MIT BUNDESBILDUNGS MINISTERIN
ANNETTE SCHAVAN, MdB
Ausbildungspakt muss eine ganz neue Dynamik entfalten ...

► **THEMA:
JUGENDLICHE IN AUSBILDUNG!**

- 07** MICHAEL FRIEDRICH
Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit
Chancen der Jugendlichen 2005 erneut verschlechtert
- 12** JOACHIM GERD ULRICH
Wie groß ist die „Lehrstellenlücke“ wirklich?
Vorschlag für einen alternativen Berechnungsmodus
- 17** MAGNUS MILDE, KORNELIA RASKOPP,
SIGRID MEIBORG
Am Start: JOBSTARTER – Das neue Ausbildungsstrukturprogramm
- 21** URSULA BEICHT, KLAUS BERGER
Ausbildungsplatzprogramm Ost im Urteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen
- 25** HOLGER WEININGER
Regionale Berufs- und Ausbildungsinformation
Ein Ausbildungsmarketing-Konzept der Textilindustrie in der Region Hof

HINWEISE FÜR AUTOREN

In der BWP werden nur *Original-Beiträge* veröffentlicht. Die Manuskripte unterliegen einer wissenschaftlichen und redaktionellen Begutachtung durch die Redaktion und den Beirat.

Manuskripte für Fachaufsätze haben einen Umfang von 15.000 bis 20.000 Zeichen einschließlich Anmerkungen (Fußnoten), Übersichten und Grafiken.

Dem Beitrag ist ein *Abstract* von ca. 600 Zeichen voranzustellen, in dem die inhaltliche Fragestellung und die mit der Veröffentlichung verbundene Zielsetzung kurz dargestellt werden.

Für die *Autorenangaben* sind Angaben zur Person des Autors bzw. der Autorin (Name, Funktion, beruflicher Abschluss/Promotion, Arbeitgeber, Anschrift) und ein Foto beizufügen.

Arbeiten, auf die im Text Bezug genommen wird, sind durch Literaturangaben in den Anmerkungen zu belegen. Die Anmerkungen sind durchgehend zu nummerieren und an das Ende des Beitrages zu stellen.

- 28** THOMAS BERGZOG
Beruf fängt in der Schule an – Schülerbetriebspraktika in der Berufsorientierungsphase
- 32** GUNTER DREBLER, CHRISTOPH ECKHARDT,
OLAF HAUSTEIN, GÜNTER SUPP
BERUFSSTART in Thüringen geht neue Wege der Berufsorientierung
- 37** MARTINA HÖRMANN
„Durch den Qualifizierungsbaustein kam Abwechslung in die Schule!“
Schulische Ausbildungsvorbereitung im Modellversuch QUAV
- 41** SANDRA J. WAGNER
Ohne Abschluss ins Berufsleben starten
Ergebnisse einer Längsschnittanalyse zu Jugendlichen, die eine zweite Chance benötigen
- 44** KLAUS TROLTSCH
1,6 Millionen Jugendliche im Abseits?
Strukturelle Ausbildungslosigkeit in Deutschland
- 47** HEIDI HÄBLER, EVELYN PREUSCHE,
DÖRTE ROTTSTÄDT
Eingliedern statt ausgrenzen: Integration von Haftentlassenen durch berufliche Qualifizierung und Vermittlungsunterstützung
- 51** ALEXANDRA UHLY, MONA GRANATO
Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt?
- 56** ALEXANDRA UHLY
Neue Berechnungsweise der Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher

► **HAUPTAUSSCHUSS**

- 58** GUNTHER SPILLNER
Bericht über die Sitzung 1/2006 des Hauptausschusses des BIBB am 9. März 2006 in Bonn

Stellungnahme des Hauptausschusses zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2006 (Beilage)

► **REZENSIONEN**

► **ABSTRACTS**

► **IMPRESSUM/AUTOREN**

Diese Ausgabe enthält die ständige Beilage „BWPplus“, eine Stellungnahme des Hauptausschusses des BIBB und Beilagen des Bertelsmann Verlages, Bielefeld.



Allen Jugendlichen innerhalb von drei Jahren nach der Schule einen Ausbildungsabschluss ermöglichen!

► Wie in jedem Jahr beschäftigt sich auch diese „Sommerausgabe“ der BWP – BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS mit der Entwicklung der Berufsausbildungschancen der jungen Generation, mit Faktoren, die diese Chancen beeinflussen und mit Möglichkeiten, diese Chancen zu verbessern.

Der Ausbildungsstellenmarkt ist seit Jahren mehr als angespannt. Die Bundesagentur für Arbeit hat Ende September 2005 knapp 41.000 noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen registriert. Experten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) schätzen in einer Zusammenschau einschlägiger Statistiken und repräsentativer Erhebungen, dass mindestens weitere mehr als 100.000 überwiegend ausbildungsfähige Bewerberinnen und Bewerber trotz intensiver Ausbildungsplatzsuche erfolglos blieben.¹

Dank des Ausbildungspaktes von Wirtschaft und Bundesregierung hat sich das betriebliche Ausbildungsangebot in den letzten beiden Jahren zwar günstiger entwickelt als die Beschäftigung insgesamt und liegt auch 2005 noch über dem Niveau von 2003. Die Paktpartner haben alle Zusagen eingehalten und teilweise übererfüllt. Insoweit ist der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ erfolgreich. Eine völlige Abkopplung der Ausbildungsleistungen der Betriebe von der Beschäftigungsentwicklung ist aber offenbar nicht zu erreichen. Eine nachhaltige Lösung der Probleme am Ausbildungsstellenmarkt hat der Ausbildungspakt deshalb bisher nicht bewirken können.

Bundesministerin Annette Schavan erläutert in diesem Heft in einem Interview mit BWP, dass sie deshalb neben der Fortführung des Ausbildungspaktes einen Innovationskreis Berufliche Bildung einberufen hat, der Vorschläge für eine entscheidende Verbesserung der Strukturen der beruflichen Bildung entwickeln soll.

Die Ministerin mahnt darüber hinaus eine „neue Dynamik“ des Ausbildungspaktes an und weist darauf hin, dass neben mehr neuen betrieblichen Ausbildungsplätzen in Branchen mit wachsender Beschäftigung auch vollzeitschulische Ausbildungsangebote gebraucht werden, die für den Arbeitsmarkt qualifizieren.

Auch hier ist die Weiterentwicklung tradierter Strukturen im Interesse der jungen Generation und im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft mehr als überfällig. Es ist eine schwerwiegende strukturelle Schwäche des deutschen Berufsbildungssystems, dass Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und schulische Berufsausbildung nach Länderrecht weitgehend unabhängig entwickelt werden, nahezu unverbunden nebeneinander stehen und die Anrechnung einschlägiger Qualifikationen oder die Zulassung schulisch Ausgebildeter zur Kammerprüfung für anerkannte Ausbildungsberufe eher selten sind.

Dies wiegt umso schwerer, als die weitaus meisten erfolglosen Ausbildungsplatzsuchenden statt der gewünschten betrieblichen Berufsausbildung zunächst eine schulische oder außerschulische Berufsausbildungsvorbereitung, eine schulische Berufsgrundbildung, weiterführende Bildungsgänge an beruflichen Schulen oder eine vollqualifizierende Berufsausbildung an Berufsfachschulen durchlaufen. Anschließend bewirbt sich die Mehrzahl erneut um einen betrieblichen Ausbildungsplatz und absolviert bei Erfolg unabhängig von erworbenen Vorqualifikationen in der Regel die volle Ausbildungszeit. Nicht Wenige bleiben aber bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz erneut erfolglos und beginnen eine weitere schulische oder außerschulische „Maßnahme“. Im Berufsbildungsjargon ist deshalb die Rede von „unproduktiven Warteschleifen“ und

Anmerkung

¹ Vgl. den Beitrag von Joachim Gerd Ulrich in diesem Heft sowie Kapitel 1.3 im Teil II des Berufsbildungsberichtes 2006 des BMBF (www.bmbf.de/de/4237.php)

„Maßnahmekarrieren“, mit denen Lebenszeit Jugendlicher und Bildungsressourcen verschwendet werden.

Das Anfang 2005 in Kraft getretene neue Berufsbildungsgesetz eröffnet neue Wege, die aus „Warteschleifen“ produktive „Bildungsketten“ machen können. Die Anrechnung von Ausbildungszeiten in anderen Berufsbildungsgängen auf eine anschließende duale Berufsausbildung kann flexibler gehandhabt und stärker auf regionale Bedarfslagen ausgerichtet werden. Für Absolventen und Absolventinnen gleichwertiger Berufsausbildungen an Berufsfachschulen oder anderen Berufsbildungseinrichtungen wurden darüber hinaus die Möglichkeiten, eine Kammerprüfung für einen anerkannten Ausbildungsberuf abzulegen, verbessert.

Bei Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen macht es keinen Sinn, alternative Ausbildungsmöglichkeiten abzulehnen

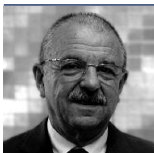
Für die Regionen sind dies neue Chancen: Der kooperative und koordinierte Einsatz vorhandener Berufsbildungskapazitäten ermöglicht es, mehr qualifizierte Angebote für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu schaffen. Durch Verbünde von Berufsfachschulen, Betrieben und Bildungsdienstleistern können zudem nachhaltige regionale Ausbildungsstrukturen entwickelt werden, die sich am Qualifikationsbedarf der regionalen Wirtschaft orientieren. Auf diese Weise sollte es gelingen, auch bei betrieblichen Ausbildungsplatzdefiziten qualifizierte Ausbildungsangebote in den bundesweit einheitlichen anerkannten Ausbildungsberufen für alle Nachfrager und Nachfragerinnen bereitzustellen. Das Ziel muss sein, möglichst allen Jugendlichen innerhalb von drei Jahren nach dem Schulabschluss einen anerkannten und arbeitsmarkt-gängigen Berufsausbildungsabschluss zu ermöglichen.

Dazu ist nicht mehr Geld notwendig. Die sogenannten „Warteschleifen“ sind ja keine Billigangebote, sondern in der Regel kostenintensive Bildungsgänge an beruflichen Schulen und bei Berufsbildungsträgern.

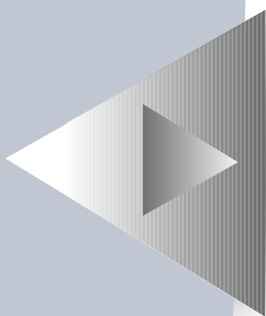
Notwendig ist vielmehr eine vorbehaltlose Zusammenarbeit zwischen regionaler Wirtschaft, Kammern, beruflichen Schulen und anderen Berufsbildungseinrichtungen, um mit neuen Formen der dualen Kooperation erstklassige ergänzende Berufsausbildungsangebote zu entwickeln.

Mit dem neuen Programm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“, das vom BIBB durchgeführt wird, fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung unter anderem auch die Organisation solcher regionalen Ausbildungskooperationen.

Die am Ausbildungspakt beteiligten Spitzenverbände der Wirtschaft sollten dies deutlicher und tatkräftiger unterstützen. Bei einem Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen macht es keinen Sinn, alternative Berufsausbildungsmöglichkeiten abzulehnen oder nur als Notlösung hinzunehmen. Die Zeit drängt, denn auch 2006 ist nach allen bisherigen Daten eine wesentliche Verbesserung der Lage am Ausbildungsstellenmarkt nicht zu erwarten. Kooperative regionale Ausbildungsangebote an Berufsfachschulen, die Entlastung bringen könnten, müssen jetzt von den Beteiligten vor Ort vereinbart und organisiert werden! ■



MANFRED KREMER
Präsident des Bundesinstituts
für Berufsbildung, Bonn



Ausbildungspakt muss eine ganz neue Dynamik entfalten ...

Interview mit der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan, MdB

BWP_ Frau Ministerin, der Koalitionsvertrag sieht vor, noch in dieser Legislaturperiode die Strukturen der beruflichen Bildung entscheidend zu verbessern. Welche konkreten Ziele haben Sie sich hier gesteckt?

Schavan_ Die Bundesregierung hat sich in der Koalitionsvereinbarung klar zur Bedeutung von Bildung, Ausbildung und Qualifizierung bekannt. Neben der Fortführung des Ausbildungspaktes habe ich den Innovationskreis Berufliche Bildung einberufen. In diesem Kreis entwickeln Vertreter der Wirtschaft und Wissenschaft, aus beruflichen Schulen und Unternehmen sowie der Sozialpartner und der Länder gemeinsam Strategien und Lösungsvorschläge für strukturelle Verbesserungen in der beruflichen Bildung.

Wir haben dafür gemeinsam Handlungsfelder identifiziert. Das sind zunächst einmal die veränderten Anforderungen an die Qualifikation der jungen Menschen. Dann geht es uns um einen besseren Übergang von der Schule in die Ausbildung und von der beruflichen Ausbildung in die Hochschulen. Schließlich sind die europäischen Herausforderungen ein Thema für den Kreis.

BWP_ Worum geht es dabei konkret?

Schavan_ Wir müssen uns mit der Frage auseinandersetzen, wie wir in forschungsnahen Bereichen, in den innovativen Branchen und jenen mit wachsender Beschäftigung eine neue Ausbildungskultur etablieren. Außerdem wollen wir mehr für die Jugendlichen tun, die aus unterschiedlichen Gründen Probleme beim Übergang in eine Ausbildung haben. Dazu gehört eine bessere Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Mir liegt aber

auch die Nachqualifizierung für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss am Herzen.

Wir sind uns einig darin, dass die traditionelle Abgrenzung der verschiedenen Bildungsbereiche überwunden wird und aufeinander aufbauende Fortbildungsmöglichkeiten geschaffen werden. Dazu gehört der Ausbau von Zusatzqualifikationen sowie verbesserte Anrechnungsmöglichkeiten vor allem der beruflichen Bildung für den Hochschulbereich. Darüber hinaus erörtern wir die wachsende europäische Integration. Mit einer größeren Mobilität werden wir auch eine bessere Transparenz, Anrechnung und Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen in der Europäischen Union erhalten.

BWP_ Welchen Beitrag können aus Ihrer Sicht Berufsbildungsforschung und das Bundesinstitut für Berufsbildung zu der angesprochenen Strukturverbesserung leisten?

Schavan_ Wer aktive Bildungspolitik betreibt, kann auf die Daten der Bildungsforschung nicht verzichten. Das BIBB liefert als zentrale Einrichtung der Bundesregierung für Forschung, Förderung und Erarbeitung von Rechtsverordnungen im Bereich der beruflichen Bildung, hier einen unverzichtbaren Beitrag. Das neue Forschungsprogramm 2006 des Bundesinstituts und seine Beratung durch den neu eingesetzten Wissenschaftlichen Beirat wird dies weiter verbessern.

Darüber hinaus wird das BMBF den für seine Initiative zur Berufsbildungsforschung entstehenden weiteren Datenbedarf in Forschungsaufträgen ausschreiben.

BWP_ Stichwort Ausbildungsplätze – das Thema dieser BWP-Ausgabe: Das Ausbildungsplatzangebot und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind in diesem Jahr – nicht zuletzt aufgrund rückläufiger Beschäftigung – erneut zurückgegangen. Muss der Ausbildungspakt grundlegend reformiert werden oder müssen schulische Angebote ausgebaut werden?



DR. ANNETTE SCHAVAN
Bundesministerin für Bildung und Forschung

*Kein
Abschluss
ohne
Anschluss!*

Schavan_ In der Tat muss der Ausbildungspakt in diesem Jahr noch eine ganz neue Dynamik entfalten. Um dem Bedarf an beruflicher Bildung zu entsprechen, brauchen wir sowohl neue betriebliche Ausbildungsplätze in Branchen mit wachsender Beschäftigung als auch vollzeitschulische Ausbildungsangebote, die für den Arbeitsmarkt qualifizieren.

BWP_ Was wollen die Paktpartner dafür tun?

Schavan_ Wir haben im Pakt-Lenkungsausschusses vereinbart, dass alle Akteure ihre Anstrengungen zur Mobilisierung von neuen Ausbildungsplätzen unvermindert weiterführen.

Die Bundesregierung wird das Bund-Länder-Sonderprogramm des BMBF für die neuen Ländern sowie das Programm zur Einstiegsqualifizierung für Jugendliche des BMAS fortführen. Das neue BMBF-Programm Jobstarter wird in Regionen mit ungünstiger Ausbildungsplatzsituation das betriebliche Ausbildungsangebot verbessern. Bis zum Jahr 2010 stehen dafür 100 Millionen Euro zur Verfügung. Das BIBB wird das Programm umsetzen.

BWP_ Auch in typischen Frauenberufen sind Frauen die Verlierer auf dem Lehrstellenmarkt. So ging die Frauenquote sogar bei der Ausbildung in den Dienstleistungsberufen zurück. Welche Maßnahmen werden von der Bundesregierung ergriffen, um die Integration von Frauen in Ausbildung und Beschäftigung zu verbessern?

Schavan_ Frauen sind nicht die Verlierer der Ausbildung. Im Gegenteil: Mädchen erreichen bessere und höhere Schulabschlüsse als Jungen. 42 Prozent der neuen Ausbildungsverträge werden von jungen Frauen abgeschlossen. In den Hochschulen sind junge Frauen mit rund 50 Prozent unter den Studierenden gleichberechtigt vertreten.

Allerdings wählt die Mehrheit der jungen Frauen immer noch eher frauentypische Ausbildungsbereiche mit geringeren Aufstiegschancen. Wir müssen ihr Spektrum für die Berufswahl in Richtung auf zukunftssträchtige, naturwissenschaftlich-technische Berufe erweitern.

Die Bundesregierung wird die Bedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben und die Erhöhung ihres Beschäftigungsanteils weiter verbessern. Dazu gehört ganz wesentlich der Ausbau der Kinderbetreuung. Die Kinderbetreuungskosten sollen künftig als Werbungskosten steuerlich berücksichtigt werden können. Auch das neue Elterngeld wird einen wichtigen Beitrag für die berufliche Gleichstellung der Frauen leisten.

BWP_ Frau Ministerin, in der Föderalismusreform sehen Sie neue Chancen für die Bildung in Deutschland. Welche Auswirkungen hat nach Ihrer Auffassung die geplante Reform auf den Bereich der beruflichen Bildung?

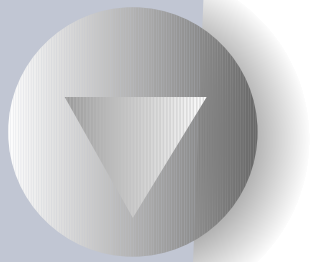
Schavan_ Die Föderalismusreform wird die bundesstaatliche Ordnung der Bundesrepublik Deutschland modernisieren und wieder klare Verantwortlichkeiten schaffen. Für die berufliche Bildung ergeben sich durch die Reform keine Veränderungen. Die bildungspolitischen Kernkompetenzen des Bundes, also die berufliche Bildung und die berufliche Weiterbildung, bleiben erhalten.

BWP_ Die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen ist einer der Schlüsselbegriffe in der Diskussion um die Weiterentwicklung des Bildungssystems. Dabei ist vor allem an die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung sowie die Schnittstellen zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung gedacht. Wo sehen Sie hier die Schwerpunkte Ihrer Arbeit?

Schavan_ Deutschland muss als Wissensgesellschaft alle Begabungsreserven ausschöpfen. Innerhalb des Bildungssystems müssen dafür die noch bestehenden Barrieren abgebaut werden. Bildungsverläufe außerhalb des tradierten allgemein bildenden Systems dürfen nicht mehr in Sackgassen enden. Kein Abschluss darf ohne Anschluss bleiben. Dies haben wir in der Koalitionsvereinbarung verabredet. Eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung soll so künftig die Türen zu Fachhochschulen und Universitäten öffnen und die Kompetenzen für ein Studium angerechnet werden. Derzeit fördern wir an elf Hochschulstandorten Projekte, in denen Äquivalenzen und Anrechnungsmöglichkeiten zwischen Fortbildungen und Studiengängen untersucht werden. Ziel ist weitgehende Standardisierung.

BWP_ Auf europäischer Ebene hat die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung eine beachtliche Dynamik erreicht. Die Entwicklung gemeinsamer Transparenz- und Mobilitätsinstrumente wie der Europäische Qualifikationsrahmen oder das Credit Transfer System beeinflusst die Diskussion um die Entwicklung des nationalen Bildungssystems. Welche Chancen oder Risiken sehen Sie hier für Deutschland?

Schavan_ Ich sehe in der europäischen Entwicklung vor allem große Perspektiven. Gemeinsame Transparenz- und Anerkennungsmechanismen werden nicht nur auf der europäischen Ebene sondern auch national die Mobilität und Durchlässigkeit der Bildungssysteme verbessern. Deutschland wird diesen Prozess weiterhin sehr aktiv mitgestalten und dabei natürlich auch die international hoch angesehene duale Berufsausbildung einbringen. Die deutsche Ratspräsidentschaft im kommenden Jahr bietet hierfür eine ausgezeichnete Chance. ■



Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit

Chancen der Jugendlichen 2005 erneut verschlechtert

► Die 2005 erneut gestiegene Zahl der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen führte zu einer erhöhten Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen, ohne dass sich dies in der offiziellen Statistik widerspiegelt. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist jedoch auf einen historischen Tiefstand gesunken.¹ Aufgrund dieses mismatches von Angebot und Nachfrage ist die Zahl der Jugendlichen, die sich eine duale Ausbildung wünschen, aber keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, gegenüber dem Vorjahr noch einmal stark angestiegen. Die Schulabsolventenbefragungen des BIBB zeigen, welche Jugendlichen ihren Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung verwirklichen konnten und welche Personengruppen keine Ausbildungsstelle erhalten haben und deshalb von dieser Entwicklung besonders betroffen sind.

Das BIBB und Forsa, Berlin, befragten 2004 und 2005 jeweils 1.500 Absolventen aus allgemein bildenden² und beruflichen Schulen³ sowie Beruflichen Vollzeitschulen (ohne voll qualifizierenden Berufsabschluss)⁴ zu ihren beruflichen Plänen, Orientierungen und Wünschen im Frühjahr und ihrem tatsächlichen Berufswahlverhalten (Verbleib) im Herbst. Die Befragungen erfolgten jeweils von Anfang September bis Ende November mittels computer-unterstützter Telefoninterviews. Die Berufswünsche wurden retrospektiv erfasst. Trotz des repräsentativen Ansatzes unterliegen beide Stichproben einem Bildungsbias, da Jugendliche ohne Schulabschluss sowie Jugendliche aus Sonderschulen nur in sehr geringer Anzahl vertreten sind.⁵ Diese Positivauswahl führt dazu, dass die beruflichen Möglichkeiten und Chancen der Jugendlichen, ihre beruflichen Pläne realisieren zu können, besser erscheinen, als sie realiter sind. Die deskriptiven Ergebnisse der Befragungen sind in den Berufsbildungsberichten 2005 und 2006 dargestellt.

Wunsch nach einer dualen Berufsausbildung unverändert hoch

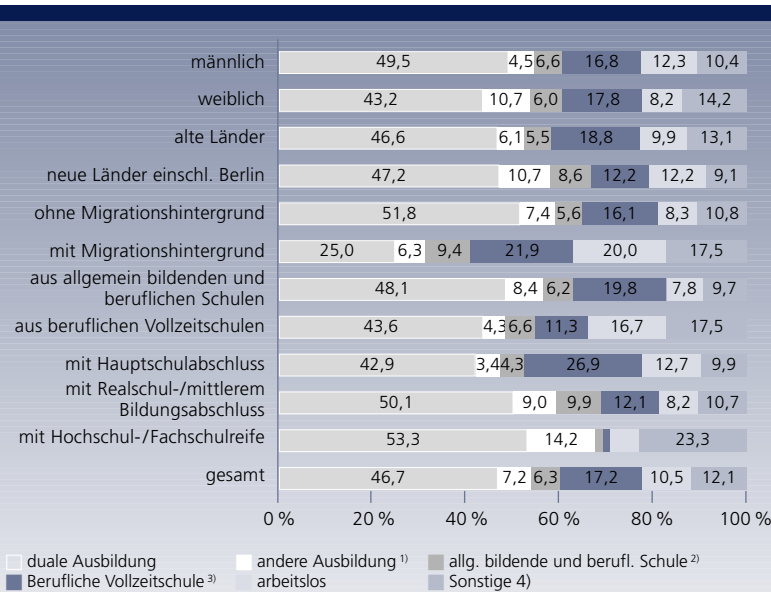
Das Interesse der Schulabgänger an einer dualen Ausbildung ist nach wie vor groß. Mehr als die Hälfte (56 %) hat im Frühjahr 2005 eine duale Ausbildung angestrebt. Gegenüber dem Vorjahr (54 %) ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen, der sich praktisch in allen untersuchten Merkmalsgruppen niederschlägt; wobei sich für die 2005 befragten Jugendlichen ähnliche Muster ergeben wie für die 2004 Befragten und die Ergebnisse insgesamt in dieselbe Richtung zeigen: Männliche Jugendliche (61 %) haben wie bisher gegenüber weiblichen Jugendlichen (51 %) ein größeres Interesse an einer dualen Ausbildung. Letztere streben wiederum häufiger andere Ausbildungsgänge (z. B. Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens und Berufsfachschulen, Laufbahn im öffentlichen Dienst), ein Studium oder höhere allgemein bildende Schulabschlüsse an. Ab-



MICHAEL FRIEDRICH

Dipl.-Soz., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Forschungs- und Dienstleistungsplanung, Berufsbildungsbericht, Task Force“, im BIBB

Abbildung 1 Realisierte Berufswege von Schulabsolventen und -absolventinnen, die sich im Frühjahr 2005 für eine duale Ausbildung interessierten, in Prozent



1) BFS, die zu einem Berufsabschluss führt, Laufbahn im öffentlichen Dienst, Studium
 2) Haupt-/Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium, Fachoberschule, Fachgymnasium
 3) Ein- oder zweijährige BFS, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, BGJ, BVJ
 4) Arbeit, Praktikum, Wehr-, Zivildienst, freiw. soz./ök. Jahr, Sonstiges

solventen aus den neuen Ländern zeigen wie 2004 ein größeres Interesse an einer dualen Ausbildung (60 % vs. 55 %). Jugendliche mit Migrationshintergrund⁶ streben in etwa genauso stark eine betriebliche Ausbildung an wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund (58 % vs. 56 %).

Ein sehr starkes Interesse an einer dualen Ausbildung haben Jugendliche aus beruflichen Vollzeitschulen (77 %). Diese haben das allgemein bildende Schulwesen bereits im Vorjahr bzw. in den Vorjahren verlassen und zuletzt ein BVJ, ein BGJ oder eine ein- bzw. zweijährige BFS besucht, die zu keinem anerkannten bzw. voll qualifizierenden Berufsabschluss führt. Von den Jugendlichen, die unmittelbar im Sommer 2005 eine allgemein bildende oder berufliche Schule verlassen haben, war insgesamt die Hälfte an einer dualen Ausbildung interessiert (mehr als drei Viertel der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss und knapp zwei Drittel derer mit Realschul-/mittlerem Bildungsabschluss). Das stärkste Interesse (86 %) äußerten Jugendliche, die (noch) keinen Abschluss haben oder mit einem Sonderschulabschluss die Schule verließen.⁷ Bei den Absolventen mit Hoch- oder Fachhochschulreife war es nur etwa ein Viertel (26 %); knapp 45 % möchten studieren.

Die Affinität zum dualen System ist insgesamt noch stärker, denn ein Teil der Jugendlichen entschied sich erst zwischen Frühjahr und Herbst 2005 für eine betriebliche Berufsausbildung oder strebt eine duale Ausbildung erst in den kommenden Jahren an. So möchten 1,4 % der Befragten noch im laufenden Ausbildungsjahr, weitere 5,9 % im nächsten Ausbildungsjahr und 8,8 % zu einem späteren

Zeitpunkt eine duale Ausbildung beginnen; es haben demnach weitere 16 % den Wunsch nach einer dualen Ausbildung. Der Anteil der Befragten, die insgesamt eine duale Ausbildung absolvieren möchten, addiert sich somit auf 72 % und liegt etwa zwei Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Er bestätigt insgesamt frühere Untersuchungsergebnisse und verdeutlicht das ungebrochen hohe Interesse von Jugendlichen an einer betrieblichen Berufsausbildung. Was wurde aus diesen Jugendlichen?

Die Wirklichkeit im Herbst 2005

BEGINN EINER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG

Nur knapp die Hälfte (47 %) der Jugendlichen, die im Frühjahr 2005 eine duale Ausbildung anstrebten, hat tatsächlich eine duale Ausbildung begonnen.⁸ Die Realisierungschancen unterscheiden sich erheblich zwischen verschiedenen Personengruppen. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 1. Auffällig ist, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund sehr viel schlechtere Realisierungsmöglichkeiten haben. Der Unterschied fällt mit 27 Prozentpunkten (25 % vs. 52 %) dramatisch hoch aus.

ALTERNATIVER VERBLEIB

Mehr als die Hälfte der Jugendlichen (53 %), die eine duale Ausbildung anstrebten, begann somit im Herbst keine solche Ausbildung. Statt dessen haben 7 % eine andere Art der Ausbildung oder ein Studium begonnen. 6 % besuchen eine allgemein bildende oder eine berufliche Schule. 17 % haben ein Berufsvorbereitungs- oder Berufsgrundbildungsjahr begonnen oder besuchen eine Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt. 11 % der Jugendlichen sind arbeitslos, 12 % arbeiten oder jobben, machen ein Praktikum oder absolvieren den Wehr-/oder Zivildienst oder ein freiwilliges soziales/ökologisches Jahr.

Exkurs: Veränderungen im Zeitverlauf

Im Vergleich zu 2004 haben sich 2005 die Chancen für Jugendliche auf eine duale Ausbildung verschlechtert. Insgesamt ist die Einmündungsquote signifikant um sieben Prozentpunkte (von 54 % auf 47 %) zurückgegangen. Dramatisch betroffen sind hier von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die nun nur noch zu einem Viertel (Vorjahr 45 %) ihren Berufswunsch realisieren konnten, was einem Rückgang von 20 Prozentpunkten entspricht. Ebenfalls sehr stark zurückgegangen ist die Einmündungsquote von Jugendlichen aus Beruflichen Vollzeitschulen (minus 12 Prozentpunkte); sie liegt jetzt nur noch bei 44 %. Dies ist deshalb bemerkenswert, weil diese Jugendlichen über eine berufsfachschulische Ausbildung, die eine berufliche Grundbildung aber keinen Abschluss vermittelt, über ein BVJ oder ein BGJ bereits berufspraktische Qualifikationen vermittelt bekommen haben und deshalb eine höhere Chance auf eine Lehrstelle haben sollten. Das bedeutet, dass viele dieser Altbewerber auch weiterhin auf einen Ausbildungsplatz verzichten müssen, was unweigerlich dazu führt, dass die Zahl der Altbewerber, die bereits vor mehreren Jahren das allgemein bildende Schulsystem verlassen haben, weiter ansteigt.

Tabelle 1
Anzahl der Schulabsolventen/-innen, die 2005 keine Ausbildungsstelle fanden und weiterhin an einer betrieblichen Ausbildung interessiert sind (hochgerechnete Daten)

| | Befragte insgesamt | Darunter: Wunsch nach betrieblicher Ausbildung im Frühjahr 2005 | Darunter: Wunsch wurde nicht realisiert | Darunter: Zwanzig u. mehr Bewerbungen versendet | Darunter: Weiterhin Wunsch nach einer Lehre | Darunter: Für 2005 | Für 2006 | Nach 2006 |
|-------------------------------|--------------------|---|---|---|---|--------------------|----------|-----------|
| Befragte insgesamt | 1.314.321 | 739.333 | 393.859 | 205.476 | 189.901 | 108.372 | 57.518 | 24.011 |
| Geschlecht | | | | | | | | |
| • Männlich | 683.536 | 415.985 | 210.343 | 102.483 | 95.791 | 60.278 | [23803] | [11710] |
| • Weiblich | 630.785 | 323.348 | 183.516 | 102.993 | 94.110 | 48.094 | 33.715 | [12301] |
| Wohnregion | | | | | | | | |
| • Westdeutschland | 1.024.799 | 565.035 | 301.617 | 149.414 | 139.660 | 83.832 | 40.442 | [15386] |
| • Ostdeutschland | 289.522 | 174.298 | 92.243 | 56.061 | 50.240 | [24540] | [17075] | [8625] |
| Migrationshintergrund? | | | | | | | | |
| • Nein | 1.067.854 | 597.049 | 287.234 | 162.033 | 149.655 | 80.649 | 49.303 | [19703] |
| • Ja | 246.467 | 142.284 | 106.626 | 43.442 | 40.246 | 27.723 | [8215] | [4308] |
| Schulabschluss | | | | | | | | |
| • Hauptschulabschluss | 372.581 | 285.831 | 162.764 | 76.632 | 72.636 | 46.884 | [19959] | [5793] |
| • Mittlerer Abschluss | 493.360 | 313.982 | 156.424 | 98.114 | 91.299 | 47.075 | 27.776 | [16448] |
| • Hoch-/Fachhochschulreife | 409.447 | 105.556 | 49.321 | 23.586 | 18.821 | [9038] | [9783] | . |

Quelle: BIBB-Schulabsolventenbefragung 2005

Hochrechnungsbasis: Schulabsolventen/-innen aus allgemein bildenden Schulen (Haupt-,/Realschule, Integ. Gesamtschule, Gymn.) und beruflichen Schulen (FOS, Fachgymn.) sowie Berufl. Vollzeitschulen (Ein- oder zweijährige BFS, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, BGJ, BVJ).

* Jugendliche ohne Schulabschluss werden nicht ausgewiesen; Werte in Klammern basieren auf den Angaben von weniger als 30 Befragten.

Fast alle Absolventen, die sich im Frühjahr 2005 für eine duale Berufsausbildung interessierten, im Herbst 2005 aber keine solche aufnahmen, halten trotz alternativen Verbleibs an ihrem ursprünglichen Berufswunsch fest: 22% suchen noch für das laufende Ausbildungsjahr eine Stelle und 18% möchten im nächsten Jahr beginnen, weitere 8% erst zu einem späteren Zeitpunkt; lediglich 5% haben diese Absicht aufgegeben. Ein anhaltend starkes Interesse an einer dualen Ausbildung haben insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund. Sie suchen noch zu 35% für das laufende und zu 22% für das nächste Ausbildungsjahr eine Lehrstelle. Auch von den Absolventen einer Beruflichen Vollzeitschule möchten noch 34% im laufenden und 13% im nächsten Jahr 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 (26% im laufenden bzw. 19% im nächsten Ausbildungsjahr).

LATENTE NACHFRAGE BEI ÜBER 200.000 JUGENDLICHEN

Rechnet man die Stichprobenergebnisse auf die Grundgesamtheit hoch, so konnten im Herbst 2005 insgesamt 393.859 Schulabgänger ihren Wunsch nach einer Ausbildung nicht realisieren (vgl. Tabelle 1).⁹ Nicht alle haben sich gleichermaßen intensiv um eine Ausbildungsstelle bemüht. Betrachtet man lediglich jene Jugendliche als ernsthaft interessiert, die zwanzig und mehr Bewerbungen an Betriebe verschickt haben, handelt es sich immerhin um 205.476 Jugendliche. Die Hälfte dieser Personengruppe hat

35 und mehr Bewerbungen versendet (Median); der Durchschnitt liegt bei 47. Die Mehrheit, nämlich 189.901 von diesen Jugendlichen, hält ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung aufrecht. Insgesamt dürften im Herbst 2005 aber weit mehr als 200.000 Jugendliche noch einen Ausbildungsplatz gesucht haben, da in der Studie Jugendliche ohne Schulabschluss unterrepräsentiert sind und nur die Altbewerber erfasst wurden, die 2005 von Beruflichen Vollzeitschulen abgegangen sind (vgl. dazu auch den Beitrag von Ulrich in diesem Heft).

Wunsch und Wirklichkeit: Welche Merkmale bestimmen den Erfolg?

In den bisherigen Analysen wurde der Verbleib der befragten Jugendlichen jeweils nur nach einem Personenmerkmal dargestellt. Mit Hilfe einer logistischen Regression¹⁰ ist es möglich, mehrere Variablen gegeneinander zu testen und die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine betriebliche Ausbildung als eine Funktion von verschiedenen Personenmerkmalen zu beschreiben (vgl. Kasten).

Signifikante Ergebnisse zeigen sich für die folgenden Personengruppen:¹¹

- Lehrstellensuchende in Ostdeutschland haben sowohl 2004 als auch 2005 schlechtere Chancen als die in Westdeutschland (Modelle 1a und 1b). Dieser im einfachen

Tabelle 2 Einflussgrößen auf die Chance, den Wunsch nach einer dualen Ausbildung realisieren zu können. Logistische Regressionen (Effektkoeffizienten)

| | Modell 1a Jahr 2004 | Modell 1b Jahr 2005 | Modell 2a Jugendliche ohne Migrations- hintergrund | Modell 2b Jugendliche mit Migrations- hintergrund |
|-------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---|--|
| Wohnregion | | | | |
| West | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ost | 0.57** | 0.67* | 0.61** | (0.73) |
| Geschlecht | | | | |
| Männer | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Frauen | 0.66** | 0.78 | 0.61** | 1.32 |
| Alter | 0.91 | 0.88* | 0.86** | 1.00 |
| Absolventen/-innen | | | | |
| allg. bild./berufl. Schule | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Beruf. Vollzeitschule | 1.16 | 1.07 | 1.13 | 1.23 |
| Abschluss | | | | |
| Hauptschulabschluss | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Mittlerer Abschluss | 1.94** | 1.48* | 1.73** | 1.52 |
| Hoch-/Fachhochschulreife | 3.65** | 2.62** | 3.84** | (1.10) |
| Schulnote | | | | |
| befriedigend/ausreichend | 1 | 1 | 1 | 1 |
| sehr gut/gut | 2.56** | 1.45* | 1.88** | 1.94** |
| Migrationshintergrund | | | | |
| Ja | 1 | 1 | | |
| Nein | 0.55** | 0.31** | | |
| Abgangsjahr | | | | |
| 2004 | | | 1 | 1 |
| 2005 | | | 0.83 | 0.41** |
| Erste Sprache im Kindesalter | | | | |
| Deutsch | | | – | 1.94** |
| Konstante | 5.42 | 9.33 | 14.61 | 0.23 |
| berücksichtigte Fälle | 762 | 746 | 1213 | 295 |
| Pseudo R ² | 6,9% | 5,8% | 4,5% | 7,0% |

Quelle: BIBB-Schulabsolventenbefragungen 2004 und 2005, ungewichtete Daten; nur Jugendliche mit mindestens Hauptschulabschluss; Referenzgruppen kursiv

Anmerkung: Statistische Signifikanz auf dem: ** 1%-Niveau, * 5%-Niveau

deskriptiven Vergleich nicht erkennbare Unterschied zwischen Ost und West wird erst im multivariaten Modell sichtbar, da die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit ihren relativ schlechten Realisierungschancen vor allem in den alten Bundesländern lebt und so den Effekt für Westdeutschland negativ beeinflusst.

- Schulabsolventinnen haben sowohl 2004 als auch 2005 signifikant schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz als -absolventen (Modelle 1a und 1b). Differenziert man hinsichtlich des Merkmals Migrationshintergrund, dann deutet sich an, dass innerhalb der Gruppe mit Migrationshintergrund weibliche Jugendliche etwas bessere Chancen haben als männliche (nicht signifikant). Bei der Gruppe ohne Migrationshintergrund bleibt dagegen das Ergebnis bestehen, dass männliche Jugendliche gegenüber weiblichen im Vorteil sind (Modelle 2a und 2b).
- Mit zunehmendem Alter verschlechtern sich die Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Deshalb ist es nicht sinnvoll, wenn unversorgte Lehrstellenbewerber/-innen

Zur Methode der logistischen Regression

Die zu erklärende (abhängige) Variable „Einmündung in duale Ausbildung“ nimmt die Zustände „betriebliche Ausbildung“ vs. „keine betriebliche Ausbildung“ an. Die Analysen werden jeweils auf eine Referenzgruppe bezogen, die den Wert 1 annimmt (kursiv markiert). Für die untersuchten Variablen werden Effektkoeffizienten ausgewiesen.

Ein Effektkoeffizient von 1 bedeutet, dass die betrachtete (erklärende) Variable die Wahrscheinlichkeit, in einer betrieblichen Ausbildung zu sein, nicht beeinflusst. Werte größer 1 zeigen bessere Chancen an, Werte kleiner 1 deuten auf schlechtere Chancen hin. Werte mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit unter 5% werden als statistisch signifikant eingestuft, d. h., das Risiko, dass die berechneten Werte nur zufällig sind und keinen realen Zusammenhang beschreiben, beträgt weniger als 5%. In den Modellen 1a und 1b sind die geschätzten Effekte für die Jahre 2004 und 2005 dargestellt. Die Modelle 2a und 2b weisen die Ergebnisse für Jugendliche mit bzw. ohne Migrationshintergrund aus.

alternativ zu einer Ausbildung Bildungssequenzen (sog. Warteschleifen) durchlaufen.

- Denn Jugendliche, die zuletzt eine Berufliche Vollzeitschule besuchten, haben praktisch dieselben Chancen wie Jugendliche, die direkt eine allgemein bildende oder berufliche Schule verlassen haben. Hier bestätigt sich das Ergebnis der bivariaten Analysen: Die berufliche Qualifizierung in BGJ, BVJ und BFS, die keinen voll qualifizierenden Berufsabschluss vermitteln, verbessert die Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle nicht. Dies gilt sowohl für die untersuchten Absolventenjahre (Modelle 1a, 1b) als auch für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund (Modelle 2a und 2b).
- Im Vergleich zu Absolventen/-innen mit Hauptschulabschluss haben Jugendliche mit Realschulabschluss/Mittlerem Bildungsabschluss oder Abitur signifikant höhere Chancen auf einen Ausbildungsplatz.¹² Abiturienten haben eine rund dreimal so hohe Chance wie Hauptschulabsolventen. Von 2004 auf 2005 ist die Bildungsrendite leicht gesunken, der Unterschied ist jedoch nicht signifikant (Modelle 1a und 1b). Die Differenzierung der Jugendlichen hinsichtlich des Merkmals Migrationshintergrund bringt auch hier wieder starke Unterschiede ans Licht: Der positive Einfluss eines höheren Schulabschlusses zeigt sich nämlich lediglich bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Diejenigen mit Migrationshintergrund können aus höheren Schulabschlüssen keine bessere Rendite erzielen (Modelle 2a und 2b), wobei der Effekt des Abiturs aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht interpretierbar ist.
- Schulnoten erlauben Betrieben relativ gute Voraussagen zukünftiger Ausbildungsleistungen.¹³ In den untersuchten Modellen sind sie deshalb auch starke Prediktoren für die Chance auf einen Ausbildungsplatz: Eine sehr gute bis gute Schulnote erhöhte 2004 die Chance auf einen Ausbildungsplatz um das 2,6-fache. Im Zeitvergleich zeigt sich aber, dass Jugendliche mit einer sehr guten bis guten Schulnote diese 2005 nicht mehr in gleichem Maße für die Gewinnung einer Ausbildungsstelle nutzen

konnten (Modelle 1a und 1b). Neben der Schulnote dürften deshalb soziales Kapital, kulturelles Kapital¹⁴ und weitere Merkmale der Bewerber (z. B. soziale Kompetenzen und Interessen) an Bedeutung gewinnen.

- Jugendliche mit Migrationshintergrund haben sehr viel geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz. Gegenüber dem Jahr 2004 hat sich für sie die Situation am Ausbildungsstellenmarkt signifikant verschlechtert (Modelle 1a und 1b). Beachtet man den eingangs erwähnten Bildungsbias, so muss man hier betonen, dass die Situation de facto noch viel dramatischer ist. Denn bei den befragten Jugendlichen mit Migrationshintergrund handelt es sich in zweifacher Hinsicht um eine Positivauswahl. Erstens werden in der Analyse nur Jugendliche mit mindestens Hauptschulabschluss betrachtet. Der Anteil der Jugendlichen, die die allgemein bildende Schule ohne einen Abschluss verlassen haben, ist bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund aber viel höher.¹⁵ Zweitens wurden nur Jugendliche befragt, die über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen.
- Die erste Sprache, die in der Kindheit erlernt wurde, ist ein bedeutender Prediktor für einen Ausbildungsplatz (siehe Modell 2b). Jugendliche mit Migrationshintergrund, die Deutsch als erste Sprache erlernten, haben eine doppelt so große Chance auf einen Ausbildungsplatz wie Migranten, die zuerst eine andere Sprache erlernt haben. Deutsche Sprachkenntnisse sind zentral für die Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung; es ist daher unabdingbar, dass Migrantenkinder und ihre Familien beim frühzeitigen Erlernen der deutschen Sprache gefordert und gefördert werden.

Fazit

Die BIBB-Schulabsolventenbefragungen bestätigen das ungebrochen große Interesse von Jugendlichen an einer dualen Berufsausbildung. Gegenüber der Befragung 2004 ist der relative Anteil der Jugendlichen, die den Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung äußern, 2005 sogar noch leicht angestiegen. Aufgrund der angespannten Lage am Ausbildungsplatzstellenmarkt konnten viele Jugendliche ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung aber nicht realisieren. Gegenüber dem Vorjahr haben sich die Chancen 2005 noch einmal verschlechtert. Die meisten Absolventen halten trotz alternativen Verbleibs ihren Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung aufrecht, so dass hochgerechnet mit einer latenten Nachfrage von mehr als 200.000 Jugendlichen gerechnet werden muss. Betroffen von dieser Entwicklung sind besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Absolventen von Beruflichen Vollzeitschulen, die bereits eine berufliche Grundbildung erhalten haben. Aus bildungspolitischer Sicht sind deshalb alternative Angebote für eine (Erst-)Ausbildung notwendig, um unversorgte Jugendliche ausreichend für ihr Erwerbsleben zu qualifizieren und in die Gesellschaft zu integrieren. Eine Möglichkeit bestünde darin, die schulische Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen mit abschließender Kammerprüfung gemäß § 43 Abs. 2 BBiG massiv auszubauen. Finanzielle Notlagen der Jugendlichen und ihrer Familien könnten durch entsprechende BAföG-Regelungen für diese Art der schulischen Ausbildung aufgefangen werden. ■

Anmerkungen

1 Vgl. Ulrich, J. G.; Flemming, S.; Granath, R.-O.; Krekel, E. M.: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung, www.bibb.de/de/23711.htm, 25. 1. 2006

2 Haupt-/Realschule, Integrierte Gesamtschule, Gymnasium

3 Fachoberschule (FOS), Fachgymnasium

4 Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) und Berufsfachschule (BFS), die eine Grundbildung vermittelt aber nicht zu einem anerkannten bzw. voll qualifizierenden Berufsabschluss führt

5 Personen aus bildungsfernen Schichten sind seltener zu einer Befragung bereit. Bei Jugendlichen aus Sonderschulen ist darüber hinaus die Teilnahme an einem telefonischen Interview häufig erschwert.

6 Ein Migrationshintergrund liegt 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 (hier 19 % der befragten Jugendlichen).

7 Angaben von 44 Personen; für weitere Differenzierungen ist die Fallzahl nicht ausreichend.

8 Vgl. auch die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung, Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J. G.: Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen. In: BWP 34 (2005) 3, S. 10–13

9 Hochgerechnet beziehen sich die Ergebnisse auf insgesamt 1.314.321 Absolventen/-innen aus allgemein bildenden und

beruflichen Schulen sowie Beruflichen Vollzeitschulen.

10 Zum Verfahren der logistischen Regression vgl. Andreß, H.-J.; Hagenaars, J.-A.; Kühnel, S.: Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Berlin u. a. 1997

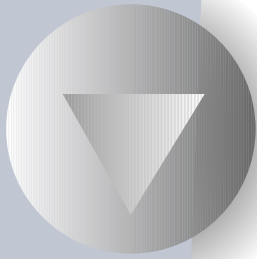
11 Vgl. hierzu auch Ulrich, J. G.: Übergänge in das duale System der beruflichen Bildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004. Unv., Bonn

12 Jugendliche, die ohne oder mit einem Sonderschulabschluss die Schule verlassen haben, sind aus o. g. Gründen aus der multivariaten Analyse ausgeschlossen.

13 Schuler, H.; Funke, U.: Diagnose beruflicher Eignung und Leistung. In: Schuler, H. [Hrsg.]: Lehrbuch Organisationspsychologie, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, 1993, S. 245 f.

14 Bourdieu, P.: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Krekel, R. [Hrsg.]: Zur Theorie sozialer Ungleichheiten, Soziale Welt. Sonderband 2, Göttingen 1983

15 Das Merkmal „Migrationshintergrund“ wird in der amtlichen Statistik nicht erfasst. Näherungsweise wird hier auf den Anteil der Schulabgänger mit ausländischer Nationalität hingewiesen, der die allgemein bildende Schule ohne Schulabschluss verlässt. In der Abgangskohorte 2003/2004 waren es 18 % (deutsche Absolventen: 7 %). StBA, Fachserie 11; eigene Berechnungen.



Wie groß ist die „Lehrstellenlücke“ wirklich?

Vorschlag für einen alternativen Berechnungsmodus

► 2005 fiel die Zahl der neuen Ausbildungsverträge auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung. Gleichzeitig gab es bei den Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen einen erneuten Höchststand. Dennoch verkündeten die Partner des Ausbildungspaktes eine „leichte Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt“. Tatsächlich nahm der Umfang der noch nicht vermittelten Bewerber ab, und die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) verbesserte sich 2005 wieder ein wenig. Untersuchungen deuten allerdings darauf hin, dass die offizielle Statistik zur Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt immer weniger beizutragen vermag und sich von den realen Gegebenheiten zunehmend entfernt. Vorgeschlagen wird deshalb ein neuer Berechnungsmodus, der das Ausmaß der tatsächlichen Probleme besser widerspiegelt.

Rückblick auf 2005 – Die offiziellen Eckdaten

Mit 550.200 Abschlüssen wurden 2005 nicht nur 22.800 Ausbildungsverträge weniger als im Jahr davor gezählt, sondern es wurde zugleich der niedrigste Stand seit der Wiedervereinigung erreicht. 1999 waren es noch 631.000 Verträge gewesen. Umgekehrt verhielt es sich mit den 948.000 Absolventen, die 2005 die allgemein bildenden Schulen verließen. Sie bedeuteten einen neuen Höchststand. Seit 1992, als 773.300 Schulabgänger registriert wurden, nahm ihre Zahl kontinuierlich zu.

Gleichwohl sank 2005 die Zahl der noch nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber um 3.700 auf 40.900. Da der Umfang der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten, noch offenen Plätze nur um knapp 800 auf nunmehr 12.600 zurückging, betrug die Differenz zwischen beiden Größen („rechnerische Lücke“) nur noch 28.300. Sie fiel damit um 2.900 kleiner aus als im Vorjahr.

Als Indikatoren zur Beschreibung der Marktverhältnisse werden üblicherweise Angebots-Nachfrage-Relationen (ANR) berechnet. Sie sollen über die Zahl der Lehrstellenangebote je 100 Ausbildungsplatznachfrager Auskunft geben. Liegt die Zahl über 100, so signalisiert dies einen Angebotsüberschuss, bleibt sie darunter, gibt es einen Angebotsmangel. Für 2005 wurde bundesweit ein Wert von ANR = 95,2 errechnet (West: 96,1 und Ost: 91,9), also ein leichtes Angebotsdefizit, das sich gegenüber dem Vorjahr 2004 (ANR = 95,0) sogar etwas verringerte.

Es hat Tradition, sich bei diesen Definitionen an § 86 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) anzulehnen, der in diesem Gesetzesabschnitt bestimmt, welche Daten zum Ausbildungsmarkt im Berufsbildungsbericht anzugeben sind. Der Berufsbildungsbericht konzidiert allerdings in nahezu jeder Ausgabe, dass es „darüber hinaus Nachfrage und Angebote bei Ausbildungsplätzen gibt, die in diesen Abgrenzungen nicht erfasst werden und statistisch nicht nachweisbar sind“¹.



JOACHIM GERD ULRICH

Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiter im BIBB-Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB

So lange sich „nicht erfasste Nachfrage“ und „nicht erfasstes Angebot“ in etwa die Waage halten, wäre dies nicht besonders dramatisch. Ist dies aber nicht der Fall, würde die ANR über die tatsächlichen Marktverhältnisse hinwegtäuschen. Insofern stellt sich die Frage, was eigentlich unberücksichtigt bleibt. Und was bedeutet eigentlich „statistisch nicht nachweisbar“?

Was fehlt in der traditionellen Angebots-Nachfrage-Berechnung?

Zunächst einmal lässt sich festhalten: Das Problem der unberücksichtigten Nachfrage und Angebote betrifft *nicht* die *erfolgreiche* Nachfrage und das *erfolgreich* besetzte Angebot. Denn beide Größen sind mit der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge identisch, und bei der BIBB-Erhebung der Neuabschlüsse zum 30.9. handelt es sich um eine Totalerhebung. Unberücksichtigt bleiben vielmehr *erfolglose* Nachfrage- und Angebotsanteile. Denn nach den oben genannten Definitionen werden diese Anteile aus der Geschäftsstatistik der BA abgeleitet, und zwar aus dem Umfang der am 30.9. von der BA „noch nicht vermittelten Bewerber“ und der zum selben Zeitpunkt „noch offenen Ausbildungsplätze“. Daraus ergeben sich zwei Probleme:

1. Das eine Problem hängt damit zusammen, dass die Inanspruchnahme der Dienste der BA natürlich nur freiwillig sein kann. Betriebe und Jugendliche, die die BA nicht einschalten und bei ihrer Suche erfolglos bleiben, werden nirgendwo registriert. Auf diesen Punkt bezieht sich der Berufsbildungsbericht, wenn er von latenten Angebots- und Nachfrageanteilen spricht, die „statistisch nicht nachweisbar“ seien.
2. Das andere Problem ist etwas diffiziler und betrifft die Art und Weise, wie die Geschäftsstatistik der BA verwendet wird. Nach den oben genannten Abgrenzungen werden nur diejenigen bei der BA gemeldeten und erfolglosen Angebots- und Nachfrageanteile berücksichtigt, die auch noch zum Stichtag 30.9., das heißt einen Monat nach Beginn des neuen Ausbildungsjahres, dem Markt zur Verfügung stehen („noch offen“, „noch nicht vermittelt“). Dies bedeutet: Betriebe, die ihr Bewerbungsverfahren mit mehrmonatigem Vorlauf vor dem Start des neuen Lehrjahres beenden, tauchen mit ihren erfolglosen Stellenbesetzungsversuchen nirgendwo in der Angebotsstatistik auf. Analoges gilt für bei der BA gemeldete Bewerber, die sich nach erfolgloser Suche dazu entschließen, zunächst eine Alternative (z. B. berufsvorbereitende Maßnahme, Berufsfachschule, Jobben) einzuschlagen: Sie bleiben in der Nachfragesstatistik komplett unberücksichtigt. Denn sie gelten als „vermittelt“.

Nun könnte man argumentieren, bei der traditionellen Angebots- und Nachfragebestimmung handele es sich um eine stichtagsbezogene Messung, und da zählten nun mal nur die tagesaktuellen Verhältnisse zum 30. September. Doch dieses Argument trägt zumindest auf der Nachfrageseite nicht. Denn erfolglose Bewerber, die eine zwischenzeitliche Alternative einschlagen, bleiben selbst dann unberücksichtigt, wenn sie ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten und dem Markt auch noch am 30.9. zur Verfügung stehen.

Dieses Procedere ist mehr als fragwürdig. Es widerspricht nicht nur dem Stichtagsprinzip und dem Bestreben, die Marktverhältnisse möglichst genau wiederzugeben. Es lässt sich auch nicht aus § 86 BBiG ableiten. Denn danach soll der Berufsbildungsbericht die Zahl der am 30.9. bei der BA „gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen“ angeben und nicht etwa nur die „noch nicht vermittelten Bewerber“. Zudem trägt in diesem Punkt auch nicht das Argument, diese Anteile seien statistisch nicht nachweisbar. Denn hierzu gibt es innerhalb der Geschäftsstatistik der BA eine gesondert geführte Rubrik.

Und damit wollen wir uns den Versuchen zuwenden, unberücksichtigte Nachfrage- und Angebotsanteile näher zu quantifizieren.

Unberücksichtigte Nachfrage

Beginnen wir mit den von der BA registrierten, alternativ verbliebenen Bewerbern, die ihren Vermittlungswunsch auch noch am 30.9. offiziell aufrechterhalten. Ihre Zahl lag 2005 bundesweit bei 47.200 (zum Vergleich: die Zahl der „noch nicht vermittelten Bewerber“ betrug „nur“ 40.900).

Wie sieht es mit der darüber hinausgehenden „latenten Nachfrage“ unter den sonstigen bei der BA gemeldeten Bewerbern aus? Neben den 47.200 Personen, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten, mündeten 2005 weitere 274.800 Personen in eine Alternative zur dualen Ausbildung ein. Wie viele von diesen 274.800 Personen nur deshalb mit einer Alternative begannen, weil sie trotz intensiver Suche keinen Ausbildungsplatz fanden, kann nur anhand repräsentativer Stichprobenuntersuchungen geschätzt werden. Überträgt man die Ergebnisse der Ende 2004 durchgeführten BA/BIBB-Bewerberbefragung auf die Verhältnisse in 2005, so dürften neben den 47.200 alternativ verbliebenen Bewerbern, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten, mindestens weitere 63.000 Personen auf-

Angebot-Nachfrage-Relation (ANR)

Das Angebot wird traditionell definiert als Summe der neuen Lehrverträge (= realisiertes Angebot) zuzüglich der am 30.9. bei der BA gemeldeten, noch offenen Plätze (= erfolgloses Angebot). Und die Nachfrage wird bisher als Summe der neuen Lehrverträge (= realisierte Nachfrage) und der am 30.9. bei der BA gemeldeten, noch nicht vermittelten Bewerber (= erfolglose Nachfrage) berechnet.

zuführen sein, die nach intensiver und erfolgloser Suche (d. h. mindestens 20 schriftliche Bewerbungen versandt) eine Alternative fanden.² Damit würde die Gesamtzahl der Ausbildungsplatznachfrager, die 2005 bei der BA gemeldet waren, in der offiziellen Nachfragestatistik aber nicht berücksichtigt wurden (weil sie offiziell als vermittelt gelten), gut 110.000 Personen betragen.

Welche Informationen gibt es zu den erfolglosen Ausbildungsplatzsuchenden, die *nicht* bei der BA gemeldet waren? Michael FRIEDRICH berichtet in seinem BWP-Beitrag davon, dass 2005 hochgerechnet 205.000 Schulabsolventen trotz *intensiver* Lehrstellensuche (mindestens 20 schriftliche Bewerbungen) erfolglos blieben. Zieht man davon die 40.900 noch nicht vermittelten Bewerber ab, so bleiben für 2005 gut 160.000 latente Nachfrager übrig, die in der offiziellen Statistik unberücksichtigt blieben. Beziffert man darunter wiederum den Anteil der *bei der BA gemeldeten* latenten Nachfrager auf 110.000 (s. o.), so resultieren daraus *rechnerisch* etwa 50.000 erfolglose Nachfrager, die *nicht* bei der BA registriert waren.

Das Nachfragevolumen hätte damit 2005 nicht, wie offiziell ausgewiesen, 591.100 betragen (= 550.200 neue Lehrverträge zuzüglich 40.900 Unvermittelte), sondern gut 750.000. Diese Zahl klingt erschreckend hoch, doch markiert sie leider wohl eher noch das *untere* Limit. Denn zum einen lässt die Hochrechnung der Schulabgängerbefragung 2005 das Nachfragevolumen von jenen Altbewerbern unberücksichtigt, die 2005 keine Schule besuchten, sondern jobbten oder sonstiges machten. Und zum anderen werden ja nur Personen einbezogen, die sich mindestens 20mal bewarben.

Wer nun angesichts des großen Zahlenumfangs skeptisch ist, der stelle eine vorsichtige Gegenrechnung an: In den vergangenen, etwas entspannteren Jahren mündeten rechnerisch stets zumindest $\frac{2}{3}$ eines Absolventenjahrgangs aus allgemein bildenden Schulen in eine duale Ausbildung. Seit 2002 liegt die Quote deutlich darunter, obwohl sich in den Schulabgängerbefragungen des BIBB kein nachlassendes Interesse feststellen lässt. Hätte die Einmündungsquote weiterhin bei $\frac{2}{3}$ gelegen, wären im Zeitraum 2002 bis 2005 in der Summe rund 242.000 Neuabschlüsse mehr gezählt worden.

Doch kommen wir nun zur Zahl der Ausbildungsplatzangebote, die in der offiziellen Ausbildungsstatistik nicht enthalten sind.

Unberücksichtigtes Angebot

Leider sind Berechnungen des „latenten Angebots“ ebenfalls auf Stichprobenuntersuchungen angewiesen. Sie haben jedoch mit dem IAB-Betriebspanel eine methodisch hochwertige Basis. BELLMANN/HARTUNG (2005) gelangen in ihren Auswertungen der 2004-er Befragungen zu dem

Schluss, dass die Unternehmen im Jahr 2003 (als bereits eine ähnlich schwierige Lehrstellenlage wie 2005 herrschte) immerhin rund 9,5% ihres Angebots nicht zu besetzen vermochten. Dabei nannten gut drei Viertel als Grund, „dass sie keine oder nicht genügend geeignete Bewerber finden konnten“³.

Überträgt man diese Quote auf die Verhältnisse in 2005, so hätte es in diesem Jahr – da die 550.200 besetzten Stellen etwa 90,5% des Gesamtangebots ausmachen – insgesamt 608.000 Ausbildungsplatzangebote und darunter rund 58.000 unbesetzte Plätze gegeben. Da der BA 12.600 offene Ausbildungsstellen gemeldet waren, hätte der Umfang des *latenten* Angebots 2005 gut 45.000 Plätze betragen.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bergen insbesondere für Ostdeutschland eine hohe Brisanz: Denn demnach blieben dort im Jahr 2003 rund sieben Prozent des Gesamtangebots unbesetzt, dies wären gut 9.000 (!) Plätze (der BA waren nur 846 offene Stellen bekannt). Aber im selben Jahr gingen der ostdeutschen Wirtschaft 11.500 ostdeutsche Bewerber verloren, die eine Lehre in westdeutschen Betrieben antraten. Und zugleich finanzierte der Staat für 15.700 ostdeutsche „marktbenachteiligte“ Jugendliche eine betriebsnahe oder außerbetriebliche Ausbildung. Weitere 12.700 Ostdeutsche zählten zu den noch nicht vermittelten Bewerbern. Warum es dennoch nicht gelang, die 9.000 Plätze in den ostdeutschen Betrieben zu besetzen, ist eine ebenso offene wie – angesichts der zahlreichen Initiativen zur Förderung des ostdeutschen Marktes – heikle Frage. Zudem hätten in Ostdeutschland im Jahr 2003 je einem von der BA registrierten, offenen Ausbildungsplatz zehn latent offene Plätze gegenübergestanden, während im Westen das Verhältnis nicht eins zu zehn, sondern lediglich eins zu zweieinhalb betrug. Mit anderen Worten: In Ostdeutschland hätten die Arbeitsagenturen viermal so oft noch offene Lehrstellen „übersehen“ wie in Westdeutschland.

Ob dem jedoch wirklich so war, ist unklar. Der Nachteil des Untersuchungsansatzes des IAB-Betriebspanels besteht darin, dass in der Erhebung nicht danach gefragt wurde, was die Betriebe unternommen hatten, um ihre Ausbildungsangebote auf dem Markt auch *transparent* zu machen (von den weiter oben berechneten latenten Nachfrageanteilen wissen wir ja, dass alle betroffenen Jugendlichen ihre Ausbildungswünsche ausreichend publik gemacht hatten, denn sie alle hatten mindestens 20 schriftliche Bewerbungen versandt, und die meisten waren auch bei der BA registriert). Denkbar ist, dass in Ostdeutschland ein Teil der Betriebe mit „latenten Angeboten“ nicht intensiv genug in der Öffentlichkeit für seine Lehrstellen geworben hatte.

Wie groß ist die Lücke?

Wir wollen jedoch im Folgenden von diesem Problem absehen und zu Gunsten der Betriebe annehmen, dass sie sich in ausreichendem Maße um die Besetzung ihrer Lehrstellen bemüht hatten. Nach den oben durchgeführten Berechnungen hätte es demnach im Jahr 2005 bundesweit rund 608.000 Ausbildungsplatzangebote gegeben und nicht nur,

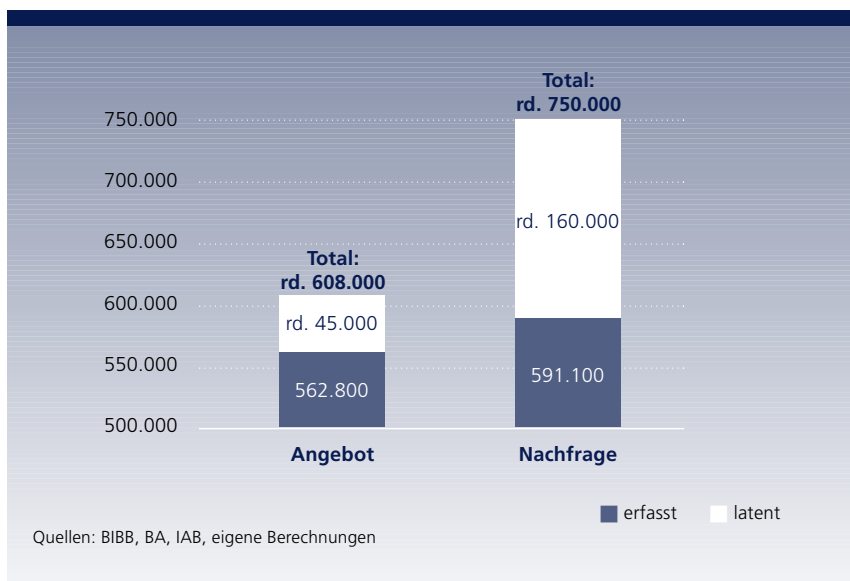
wie in der offiziellen Statistik ausgewiesen, 562.800. Und die Zahl der Nachfrager hätte mindestens 750.000 betragen und nicht nur, wie offiziell ausgewiesen, 591.100 (vgl. Übersicht 1). Danach läge die rechnerische Lücke bei mindestens 142.000 (und nicht nur bei 28.300), und die Angebots-Nachfrage-Relation würde gerade einmal 81,1 betragen (und nicht, wie offiziell errechnet, 95,2).

Zweifelsohne sind dies beängstigende Ergebnisse, die niemanden erfreuen. Was könnte man dagegen halten? Nun, man könnte einwenden, dass sicherlich nicht alle der vielen erfolglosen Bewerber auch wirklich ausbildungsreif waren. Dieses Argument dürfte bei denjenigen geschätzten 50.000 latenten Nachfragern von Gewicht sein, die sich *nicht* bei der BA registrieren ließen. Bei den sonstigen 110.000 latenten Nachfragern, die bei der BA als Bewerber geführt wurden, hat es ein solcher Einwand schon schwerer. Denn wie auch noch einmal im Frühjahr 2006 vom Nationalen Ausbildungspakt verabschiedeten „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ betont wurde, werden als Bewerber für eine Ausbildungsstelle „in der BA nur jene Jugendlichen geführt und Betrieben vorgeschlagen, die über die Eignung für den jeweiligen Beruf verfügen. Liegt Eignung für einen Beruf vor, so ist immer auch Ausbildungsreife gegeben.“⁴ Hinzu kommt, dass in der oben genannten Lückenberechnung Ausbildungsplätze in das vorhandene Angebotsvolumen eingerechnet wurden, die Staat und Arbeitsverwaltung bereits zur *Lückenverringering* zusätzlich finanzieren. Streng genommen müssten diese *herausgerechnet* werden, und damit würde die Lücke wiederum größer ausfallen.

Diskussion

Auch wenn sich Gründe finden lassen, die oben genannten Berechnungen des tatsächlichen Angebots und der tatsächlichen Nachfrage teilweise nach oben oder nach unten zu korrigieren, so lässt sich leider ein Ergebnis nicht bestreiten: Die Angebots-Nachfrage-Relation ist in ihrer bisher üblichen Berechnung als Indikator für das Ausmaß der Probleme auf dem Lehrstellenmarkt ungeeignet. Vor einer unkritischen Verwendung kann nur gewarnt werden – nicht nur im bildungspolitischen Kontext, sondern auch im wissenschaftlichen Verwertungszusammenhang. Forschungsarbeiten, welche die ANR nutzen, um die Lehrstellenmarktentwicklung mit anderen Variablen (z. B. Entwicklung im Beschäftigungssystem) in Beziehung zu setzen, werden nahezu zwangsläufig Artefakte produzieren. Denn sowohl die zeitreihenbezogene als auch die regionale Varianz der klassischen ANR-Werte spiegeln zu großen Teilen Veränderungen bzw. Unterschiede in den individuellen und staatlichen *Kompensationsbemühungen* von Marktproblemen wider – und weniger die Marktverhältnisse selbst. Doch was kann getan werden, um einen besseren Indikator

Übersicht 1 Erfasste und (geschätzte) latente Angebots- und Nachfrage-Volumina im Jahr 2005



zu finden? Der Nachteil der oben durchgeführten Berechnungen besteht darin, dass sie überwiegend auf die Ergebnisse hochgerechneter Stichprobenuntersuchungen zurückgreifen. Auch wenn die Stichprobenqualität und damit die Generalisierbarkeit der herangezogenen Untersuchungen als gut bezeichnet werden kann, so kann ein dauerhaft tragfähiger Verbesserungsvorschlag sicherlich nicht auf Stichprobendaten basieren. Denn die regionale Differenzierbarkeit ist begrenzt, und so sind häufig schon auf Länderebene (und erst recht auf Arbeitsagenturbezirksebene) keine Aussagen mehr möglich.

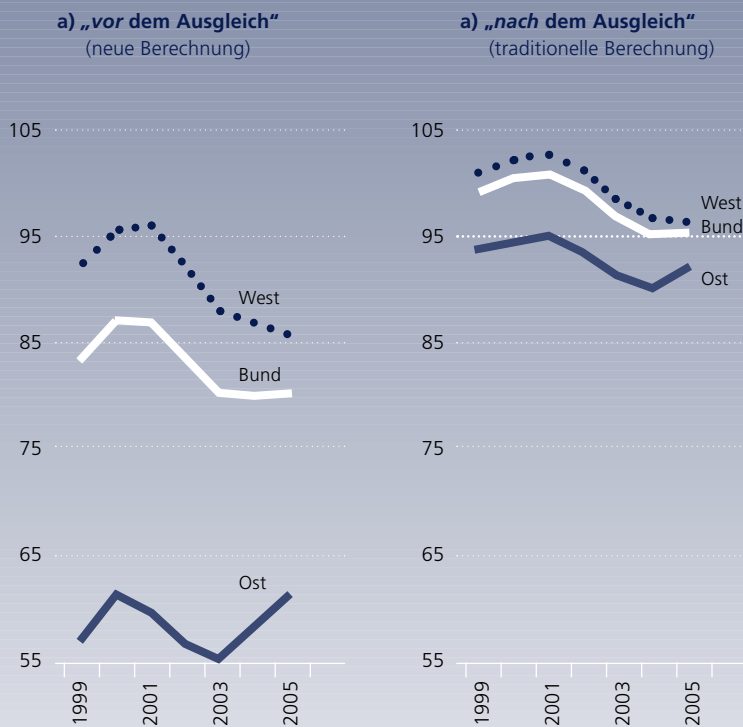
Ein neuer Berechnungsmodus: Die ANR vor und nach dem Marktausgleich

Im Bundesinstitut für Berufsbildung ist deshalb ein Konzept erarbeitet worden, die bisherige ANR-Berechnung durch eine zweite zu ergänzen und dabei im Wesentlichen auf Daten der Ämter zurückzugreifen. Berechnet wird für jede Region die Zahl der *betrieblichen* Ausbildungsplatzangebote je 100 *einheimische* Nachfrager:

- Dabei ist in der Zahl der Nachfrager nun auch (in Kongruenz zu § 86 BBiG) der Umfang der alternativ verbliebenen Bewerber mit weiterem Vermittlungswunsch enthalten.
- Ausbildungsauspendler in andere Regionen werden – anders als in der traditionellen Berechnung – stets dem Nachfragevolumen ihrer *Heimatregion* zugerechnet.
- Die Bestimmung des Ausbildungsplatzangebots wird auf das rein *betriebliche* Volumen beschränkt.

Ein solcher Indikator beschreibt, wenn man so möchte, die „Angebots-Nachfrage-Relation *vor* Eintreten der Marktaus-

Übersicht 2 Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relation „vor“ und „nach dem Marktausgleich“ von 1999 bis 2005 in West-, Ost- und Gesamtdeutschland



Quellen: BIBB, BA, eigene Berechnungen

gleichsprozesse“. Diesem neuen ANR-Wert könnte zugleich eine „Angebots-Nachfrage-Relation *nach* den Marktausgleichsprozessen“ gegenübergestellt werden. Zu den „Kräften“ des Ausgleichs würden zählen:

- auf der Angebotsseite die Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots durch staatlich finanzierte, zusätzliche Plätze sowie
- auf der Nachfragerseite der Beginn einer Berufsausbildung außerhalb der Heimatregion.

Dies geschieht bei der alten, traditionellen ANR-Berechnung ohnehin, und man könnte diese tatsächlich uneingeschränkt als „ANR *nach* dem Marktausgleich“ interpretieren – wenn sie nicht die erfolglosen, aber weiter *suchenden* Alternativverbleiber als Nachfrager unberücksichtigt ließe. Dies ist ein wunder Punkt. Denn während die beiden oben genannten Kräfte – zusätzliche außerbetriebliche Angebote und regionale Mobilität – *realiter* die Angebots- und Nachfrageanteile vor Ort verändern und damit zu einem Marktausgleich führen, wird dies durch Lehrstellenbewerber, die trotz alternativen Verbleibs *weiterhin* auf dem Lehrstellen-

markt nachfragen, nicht erreicht. Insofern spiegelt die bisher übliche ANR die Marktverhältnisse nach dem Ausgleich nur *eingeschränkt* wider, eben mit der Einschränkung, dass hier auch ein rein rechnerischer Ausgleich vorgenommen wird.

Gleichwohl: In Übersicht 2 sind die entsprechenden Ergebnisse der beiden ANR-Berechnungen in neuer und alter, traditioneller Form gegenübergestellt.⁵ Für Deutschland insgesamt hätte demnach im Jahr 2005 die Angebots-Nachfrage-Relation vor dem Ausgleich bei ANR = 80,1 gelegen (und *nach* dem Ausgleich, wie bereits mehrfach erwähnt, bei 95,2). Mit ANR = 61,4 läge die ANR vor dem Ausgleich im Osten deutlich niedriger als im Westen (85,4), während die beiden ANR-Werte nach dem Ausgleich für Ost (91,9) und West (96,1) nur noch einen geringen Abstand aufweisen.

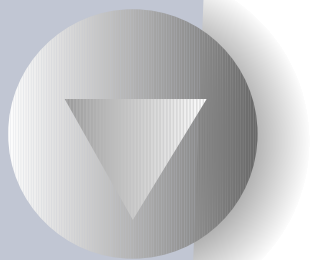
Fazit

Auch wenn die hier vorgenommenen ANR-Berechnungen *vor* dem Ausgleich nur Teile des latenten Marktgeschehens berücksichtigen können, so liefern sie ein deutlich realistischeres Bild von den Problemen auf den Ausbildungsmärkten. Viel stärker als die traditionellen ANR-Werte machen sie z. B. die großen Marktunterschiede in Ost und West sichtbar. Zudem wird durch den Vorher-Nachher-Vergleich der neuen und der alten ANR-Werte transparent, in welchem Ausmaß in den Regionen Marktausgleichsbewegungen in Gang gesetzt werden.

Ein Wermutstropfen bleibt aber: Die Bundesagentur für Arbeit erfasst zurzeit leider nicht mehr, wie viele der bei ihr gemeldeten Bewerber eine Ausbildung außerhalb ihrer Heimatregion beginnen. Bleibt es dabei, wäre man in Zukunft, was diesen Punkt angeht, auf gesonderte Untersuchungen angewiesen. ■

Anmerkungen

- ¹ Vgl. BMBF (Hrsg.) (2005): *Berufsbildungsbericht 2005*. Bonn/Berlin, S. 6
- ² Vgl. Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J.G. (2005): *Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Die Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber*. In: BWP 34 (2005) 3, S. 10–13
- ³ Vgl. Bellmann, L.; Hartung, S. (2005): *Betriebliche Ausbildung. Zu wenig Stellen und doch nicht alle besetzt*. IAB-Kurzbericht Nr. 27 vom 29. 12. 2005
- ⁴ Vgl. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (2006): *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Ein Konzept für die Praxis*. Nürnberg/Berlin. S. 38
- ⁵ *Länderspezifische Daten für 2004 und 2003 finden sich im Berufsbildungsbericht 2005 (Übersicht 4, S. 42)*



Am Start: JOBSTARTER – Das neue Ausbildungsstrukturprogramm

► **Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm „JOBSTARTER“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine umfassende Initiative zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation der Jugendlichen. Das Programm fasst mehrere Einzelinitiativen zusammen und zielt dabei auf strukturelle Innovationen in der Region.**

Im Beitrag werden die Programmstruktur von JOBSTARTER erläutert, erste Ergebnisse der gerade abgeschlossenen ersten Förderrunde vorgestellt, und ein Ausblick auf den Programmfortgang gegeben.

Die duale Berufsausbildung ist nach wie vor breit anerkannt und bietet dem überwiegenden Teil der Jugendlichen in Deutschland die Chance, eine qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen. Gleichzeitig sichert das Ausbildungssystem der Wirtschaft den Fachkräftebedarf der Zukunft und trägt damit entscheidend zur Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands bei. Die Nähe des dualen Systems zum Beschäftigungssystem sichert auf der einen Seite Praxisorientierung, führt jedoch auf der anderen Seite zu konjunkturellen Abhängigkeiten. So bleiben auch im Ausbildungsjahr 2005/2006 viele Jugendliche unversorgt. Die Zahl der am 30. September 2005 abgeschlossenen Verträge sank im Vorjahresvergleich um rd. 22.800 Ausbildungsplätze.

Die Bundesregierung setzt hier neue Akzente. So trat am 1. April 2005 das reformierte Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Kraft. Zur Stärkung der betrieblichen Berufsausbildung in den Regionen wurde darüber hinaus das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER initiiert. Für die Jahre 2005 bis 2010 stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ein Fördervolumen von 100 Millionen Euro zur Verfügung, einschließlich Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Das BMBF hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der Durchführung des Programms beauftragt.



Bundesministerin Schavan bei der Pressekonferenz anlässlich der JOBSTARTER-Auftaktkonferenz



MAGNUS MILDE

Regierungsdirektor, Referent im Referat „Grundsatzfragen der beruflichen Bildung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung



KORNELIA RASKOPP

Sozialwissenschaftlerin, Koordinatorin des Programms JOBSTARTER beim BIBB



SIGRID MEIBORG

M. A., Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Programms JOBSTARTER beim BIBB

Unterstützung für die Regionen

JOBSTARTER ist eine inhaltliche Fortentwicklung der bisherigen fünf Einzelprogramme: STARegio, Regio-Kompetenz-Ausbildung, KAUSA, Patenschaftsprogramm und Ausbildungsplatzentwickler. Diese wurden im neuen Programm gebündelt und um zusätzliche Instrumente und Themenschwerpunkte ergänzt.

Neben den thematischen Schwerpunkten steht ein „Instrumentenkasten“ mit kombinierbaren Förderbausteinen bereit. JOBSTARTER orientiert sich an der jeweiligen regionalen Situation, d.h., die Förderinstrumente werden in gleicher Weise bundesweit eingesetzt, die Ost-West-Trennung der früheren Programme wird aufgehoben.

Ziele des neuen Programms sind die *Verbesserung von regionalen Ausbildungsstrukturen und die Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes*. Das neue Ausbildungsstrukturprogramm ist wirtschafts- und betriebsnah konzipiert; anders als bei der staatlichen Finanzierung („Pro Kopf-Förderung“) eines außerbetrieblichen Marktausgleichs soll das betriebliche Angebot in den Regionen strukturell gezielt gestärkt werden.

Die JOBSTARTER-Förderung ist grundsätzlich gekoppelt an einen Eigenfinanzierungsanteil der Projekte von i. d. R. 20 Prozent und an Zusätzlichkeitskriterien hinsichtlich neuer Ausbildungsplätze.

In den von JOBSTARTER geförderten Projekten sollen möglichst viele der relevanten Akteure einer Region (z. B. Kammern, Betriebe, Sozialpartner, Arbeitsagenturen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Vertreter der Gebietskörperschaften u. a.) zusammenarbeiten. Der Förderschwerpunkt konzentriert sich dabei auf Regionen Deutschlands, in denen das Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen (ANR – Angebots-/Nachfrage-Relation) vergleichsweise ungünstig ist.

Die JOBSTARTER-Projekte richten ihre Konzepte passgenau auf den regionalen Bedarf und die sozioökonomischen Bedingungen in den Regionen aus. Regionale Wirtschaftsstruktur- und Potenzialanalysen unterstützen dabei, künftige Qualifikationsnachfrage und zukunftssträchtige Ausbildungsbranchen zu identifizieren. Dadurch sollen in den Problemregionen Bewusstsein und Handlungsbereitschaft für die gemeinsame Aufgabe „Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots“ gefördert werden.

JOBSTARTER versteht sich als „lernendes Programm“, das die Erfahrungen der Projektbeteiligten als „Expertinnen und Experten in eigener Sache“ gezielt in den Gestaltungsprozess des Programms einbezieht. Dies geschieht beispielsweise im Rahmen von regelmäßigen Regionalworkshops für die Projekte, in denen unterschiedliche Aspekte der Projekt- und Programmdurchführung systematisch diskutiert und analysiert werden.

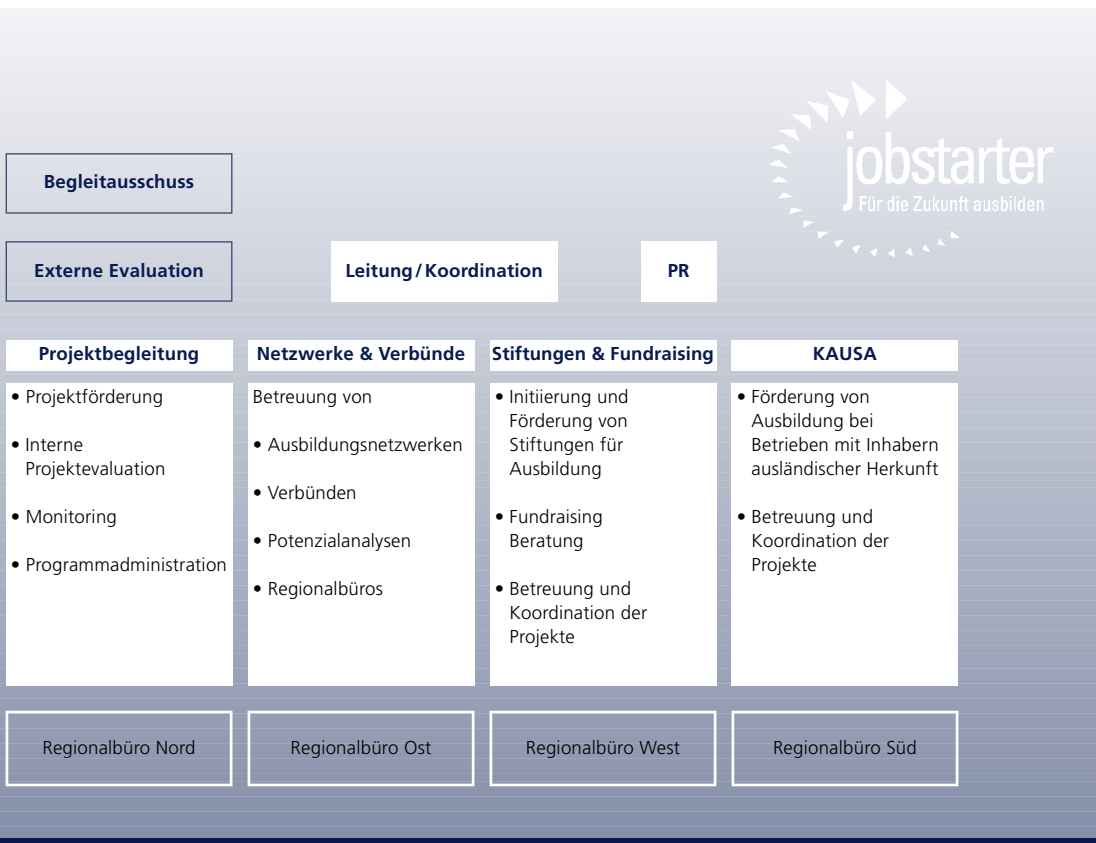


Abbildung 1 Programmübersicht

Quelle: JOBSTARTER beim BIBB 2006

Programmstruktur

Die Bonner Programmstelle von JOBSTARTER vereint die Programmleitung und Öffentlichkeitsarbeit sowie die vier Programmbereiche *Projektbegleitung*, *Netzwerke & Verbände*, *Stiftungen & Fundraising* und *KAUSA*.

PROGRAMMBEREICH PROJEKTBEGLEITUNG

Im Programmbereich *Projektbegleitung* findet im Wesentlichen die Projektförderung und -administration statt. Hier werden die einzelnen Förderrunden und das Auswahlverfahren vorbereitet und durchgeführt. Der Programmbereich begleitet und berät außerdem die geförderten Projekte und führt auch die interne Projektevaluation durch.

PROGRAMMBEREICH NETZWERKE & VERBÜNDE

Der Programmbereich *Netzwerke & Verbände* übernimmt eine Querschnittsfunktion für die fachliche Aufbereitung und den Transfer erfolgreich initiiertes Ausbildungsstrukturen. So sollen erfolgreiche Projektansätze in den Bereichen Verbundausbildung, Ausbildungsnetzwerke und Ausbildungsplatzpotenzialanalysen bekannt gemacht und in Form von Dokumentationen und Veranstaltungen in anderen Regionen vorgestellt werden. Hier besteht auch die Schnittstelle zwischen der JOBSTARTER-Programmstelle in Bonn und den vier dezentralen Regionalbüros.

PROGRAMMBEREICH STIFTUNGEN & FUNDRAISING

Die Zahl der Stiftungen ist in Deutschland sprunghaft angestiegen, der Bundesverband Deutscher Stiftungen geht von 12.000 Stiftungen deutschlandweit aus. Während sich viele Stiftungen dem Zweck „Wissenschaft und Forschung“ widmen, fördern nur wenige die berufliche Bildung. Der Programmbereich *Stiftungen & Fundraising* setzt hier an und will sowohl bestehende Stiftungen für den Stiftungszweck „Duale Ausbildung“ gewinnen als auch Stiftungsneugründungen mit diesem Förderschwerpunkt anstoßen. Wegen des zunehmenden Wettbewerbs im Non-Profit-Sektor bietet der Programmbereich *Stiftungen & Fundraising* Weiterbildungsmöglichkeiten zur Vermittlung und auch Hilfestellungen für Stiftungen und Vereine zum Thema „Fundraising“ an.

Hervorgegangen ist der Programmbereich *Stiftungen & Fundraising* aus der „Patenschaftsstelle für Ausbildung“, die bis Ende 2005 der Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung (SBB) zugeordnet war.

PROGRAMMBEREICH KAUSA

Mit der Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen (KAUSA) fördert das BMBF seit 1999 eine bundesweite Informations- und Servicezentrale zur Stärkung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund. Bis 2005 stand KAUSA unter der Trägerschaft des DIHK. KAUSA hat in den vergangenen Jahren ein Netzwerk von rund 25 regionalen Projekten und aktiven Industrie- und Handelskammern,

Handwerkskammern, Agenturen für Arbeit und Unternehmerorganisationen aufgebaut. Dazu führt die Koordinierungsstelle regelmäßig Fachtagungen, Projekttreffen und Schulungen, Öffentlichkeitsarbeit und Pressekooperationen durch.

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund haben in den vergangenen fünf Jahren, mit Unterstützung von regionalen Beratungsprojekten, 5.700 Ausbildungsplätze in ihren Betrieben geschaffen. Sie sind als erfolgreiche Unternehmer wichtige Vorbilder und Multiplikatoren der Berufsbildungsthemen für Jugendliche ausländischer Herkunft und ihren Eltern.

VIER REGIONALBÜROS

Zur Unterstützung und Stärkung des Regionalansatzes von JOBSTARTER, insbesondere mit dem Ziel einer Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen, werden vier über das Bundesgebiet verteilte Regionalbüros eingerichtet. Sie stellen im Rahmen der Programmdurchführung eine wichtige „Brückenfunktion“ zwischen der zentralen Programmstelle in Bonn und den Projekten und Ausbildungsinitiativen auf regionaler Ebene dar. Nach Abschluss eines europaweiten Vergabeverfahrens wurden folgende Regionalbüros eingerichtet:

- Nord: INBAS GmbH, Hamburg
- Süd: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Nürnberg
- Ost: Gebifo GmbH, Berlin
- West: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) e. V., Düsseldorf

BEGLEITAUSSCHUSS

Für die Beratung der Programmstelle und des BMBF ist ein Begleitausschuss einberufen worden, der sich unter anderem aus Vertretern der Länder, der Sozialpartner und der Wissenschaft zusammensetzt. Der Ausschuss wird bei der Entwicklung der Förderstrategien und bei Projektauswahl beratend zur Seite stehen.

Startschuss: Auftaktveranstaltung in Berlin

Der offizielle Beginn von JOBSTARTER erfolgte anlässlich einer Auftaktkonferenz in Berlin: Am 18. und 19. Februar 2006 kamen über 350 Fachleute zusammen, um sich über

Förderbausteine (FB) im Programm

- FB 1 Branchen- und Ausbildungsplatzpotenzialanalysen
- FB 2 Wissenschaftliche Begleitstudien
- FB 3 Ausbildungsplatzentwicklung
- FB 4 Passgenaue Vermittlung/Begleitung der Ausbildung
- FB 5 Initiierung und Organisation von Verbundausbildung
- FB 6 Verbesserung der Kooperation von Wirtschaft und Schule
 - a: Kooperation schulischer Berufsausbildungsgänge mit Betrieben
 - b: Unternehmen in Schulen
- FB 7 Aufbau und Betreuung thematischer Ausbildungsnetzwerke
- FB 8 Regionale Ausbildungsmoderation und -planung
- FB 9 Stiftungen für betriebliche Ausbildung



Diskussionsrunde mit Andreas Storm (PStS BMBF), Prof. Dr. Johanna Wanka (Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg), Ingrid Sehrbrock (Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB), Ulla Burchard (Vorsitzende des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung im BT), Dr. Dr. Heinrich von Pierer (Aufsichtsratsvorsitzender der Siemens AG) und Otto Kentzler (Präsident des ZDH)

das neue Programm zu informieren und Erfahrungen mit bereits laufenden oder abgeschlossenen Ausbildungsprojekten auszutauschen. Eröffnet wurde die Konferenz von Bundesministerin Annette Schavan. Sie wies auf die Notwendigkeit verstärkter gemeinsamer Anstrengungen aller gesellschaftlicher Gruppen hin, den jungen Menschen unseres Landes eine berufliche Perspektive und der Wirtschaft qualifizierten Nachwuchs zu sichern.

In einer *Diskussionsrunde* tauschten Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Verbänden ihre Ansichten über eine zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik und -praxis aus. Anschließend erläuterten Manfred Kremer, Präsident des BIBB, und Peter Thiele, Referatsleiter im BMBF, Hintergründe und Ausrichtung des neuen Programms. In fünf Workshops referierten Experten über Themen wie:

- I. Projektbetreuung, Förderbedingungen
- II. Potenzialanalysen, wissenschaftliche Begleitstudien
- III. Verbundausbildung, Externes Ausbildungsmanagement
- IV. Ausbildungsplatzakquise, Stiftungen
- V. Netzwerke Coaching, Verbesserung der regionalen Ausbildungsstrukturen, Zulassung der Berufsschulischen Ausbildungsgänge zur Kammerprüfung.

Da das Programm aus Mitteln des ESF kofinanziert wird, berücksichtigte die Konferenz auch die europäischen Perspektiven und die Einordnung von JOBSTARTER in die europäischen Struktur- und Beschäftigungspolitik: Klaus Müller von der Europäischen Kommission gab daher

zunächst einen Überblick über die Ziele der europäischen Bildungs- und Beschäftigungspolitik und ging dann auf die Bedeutung des ESF – einschließlich eines Ausblicks auf die neue ESF-Förderphase ab dem Jahre 2007 – ein.

Veronika PAHL, Leiterin der Abteilung „Ausbildung; Ausbildungsreform“ im BMBF, zog abschließend ein erstes Resümee der Konferenz und stellte fünf „Leitmotive“ heraus, die nach den bisherigen Erfahrungen erfolgreiche Ausbildungsprojekte kennzeichneten:

1. JOBSTARTER-Projekte bedürfen „absoluter Sachkunde“ der Regionen.
2. JOBSTARTER-Projekte binden alle relevanten regionalen Akteure ein.
3. JOBSTARTER-Projekte stellen Transparenz über ihre Ziele, Instrumente und Ergebnisse her.
4. JOBSTARTER-Projekte sind Service-Agenturen und Dienstleister für Betriebe der Region.
5. JOBSTARTER-Projekte sind nachhaltig.

Projektförderung

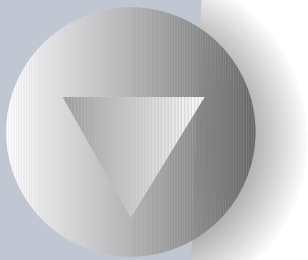
Die *erste Förderrunde* des JOBSTARTER-Programms wurde im Dezember 2005 eingeleitet. Ziel war es, innovative Projekte zu generieren und zu identifizieren, deren Förderung zur Strukturverbesserung der Ausbildung beiträgt, Transferleistungen aus den geförderten Projekten zu erbringen und die Nachhaltigkeit der geförderten Aktivitäten zu sichern.

Die Förderrunde orientierte sich dabei an zwei Handlungsfeldern (Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze und Verbesserung der Ausbildungsstrukturen), denen jeweils spezifische Themenschwerpunkte zugeordnet waren. Zur Gestaltung der Fördervorhaben standen insgesamt neun *Förderbausteine* zur Verfügung, von denen mindestens zwei in einem Projektantrag kombiniert werden mussten (vgl. Kasten S. 19).

Im Februar 2006 endete die Ausschreibungsfrist. Mit rund 200 eingegangenen Projektanträgen wurden die Erwartungen weit übertroffen. Die Ost-/West-Verteilung der Antragsteller beläuft sich auf 43 % (neue Bundesländer) zu 57 % (alte Bundesländer). Die fünf am häufigsten gewählte Förderbausteine waren FB 4, FB 3, FB 6b, FB 5 und FB 7. In kleinerer Anzahl wurden die Querschnittsthemen „Ausbildung in ausländischen Unternehmen“, „innovative Wachstumsbranchen“, Grenzregionale Ausbildungskooperation“ und „Stiftungen“ gewählt. Rund 50 Projektträger wurden nach Abstimmung mit BMBF, BIBB, den Ländern und dem Begleitausschuss zu Einzelgesprächen eingeladen. Die Auswahlresultate sind auf der JOBSTARTER-Website www.bibb.de/jobstarter veröffentlicht. Die ersten Projekte haben im Mai ihre Arbeit aufgenommen. Der Förderzeitraum der ersten Förderrunde endet am 31. Dezember 2007.

Die *Förderrichtlinie zur zweiten Förderrunde* wird Anfang Juli 2006 im Bundesanzeiger und auf der JOBSTARTER-Website veröffentlicht. Starten werden die Projekte der zweiten Runde ab Ende 2006 mit einer Laufzeit von 24 Monaten und der Option auf eine Verlängerung um 18 weitere Monate. ■

Kontakt
 Programmstelle JOBSTARTER
 beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
 Robert-Schuman-Platz 3
 53175 Bonn
 Tel.: 0228/ 107-2909
 Fax: 0228/ 107-2887
 E-Mail: office@jobstarter.de
 Web: www.bibb.de/jobstarter und
www.jobstarter.de



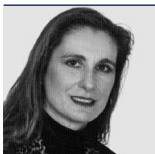
Ausbildungsplatzprogramm Ost im Urteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen

► In Ostdeutschland bestehen nach wie vor beträchtliche Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Bund und ostdeutsche Länder stellten im Jahr 2005 erneut Mittel für 14.000 zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost bereit. Hiermit soll Jugendlichen eine berufliche Zukunftsperspektive eröffnet und dem absehbaren Fachkräftemangel der ostdeutschen Betriebe entgegengewirkt werden. Ein optimaler Einsatz der erheblichen öffentlichen Finanzmittel muss sichergestellt werden. Ausbildungsabbrüche und Fehlqualifizierungen gilt es zu vermeiden. Der Beitrag zeigt, wie die Programmteilnehmenden selbst ihre Ausbildung beurteilen. Hieraus ergeben sich wichtige Hinweise für notwendige Verbesserungen des Programms.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) evaluiert derzeit für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002 bis 2004.¹ In diesem Zusammenhang wurde Ende 2004 eine schriftliche Befragung der Teilnehmenden im 2. Ausbildungsjahr des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2003 durchgeführt. Sie wurden insbesondere danach gefragt, wie sie wichtige qualitätsrelevante Aspekte ihrer Ausbildung einschätzen, ob sie ihren Berufswunsch realisieren konnten, wie zufrieden sie mit der Ausbildung sind, welche Probleme auftraten, ob sie schon an Ausbildungsabbruch gedacht haben und inwieweit die Ausbildung eine „Warteschleife“ war. Mit 6.655 Personen beteiligte sich fast die Hälfte der Programmteilnehmenden an der Befragung.

Zur Ausbildungsorganisation

In den Ausbildungsplatzprogrammen Ost haben sich unterschiedliche Organisationsformen herausgebildet. Grundsätzlich zu unterscheiden ist die „betriebsnahe“ Ausbildung von der *schulischen Form*. Die betriebsnahe Ausbildung wird in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten und zu mindestens 50% der Ausbildungsdauer in „normalen“ Betrieben durchgeführt, daneben wird die Teilzeitberufsschule besucht. Die Ausbildung in der schulischen Form erfolgt meist in Berufsschule und außerbetrieblicher Ausbildungsstätte, zum Teil aber auch nur in der Berufsschule, ergänzt jeweils durch kürzere Betriebspraktika. Die betriebsnahe Organisationsform hat erheblich größere quantitative Bedeutung, das Verhältnis beträgt etwa vier zu eins. Wie in der betriebsnahen Ausbildung wird auch in der schulischen Form überwiegend in den nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten Berufen ausgebildet. Das Berufsspektrum ist sehr breit. Einige kaufmännische Berufe (z. B. Büro- und Einzelhandelskaufmann/-frau) sind stark besetzt, insgesamt werden jedoch die meisten Teilnehmenden in gewerblichen und technischen Berufen ausgebildet.



URSULA BEICHT

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und
-nachfrage“ im BIBB



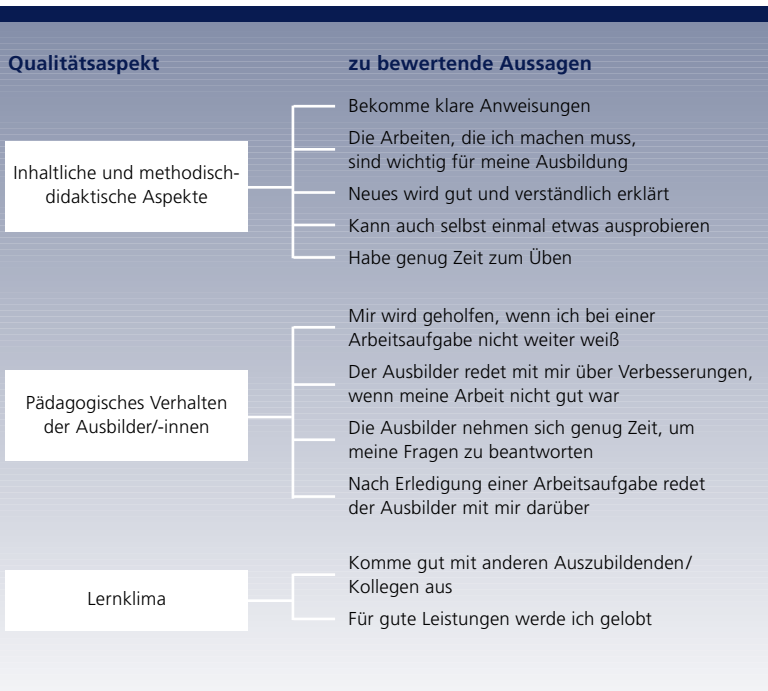
KLAUS BERGER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kosten,
Nutzen, Finanzierung“ im BIBB

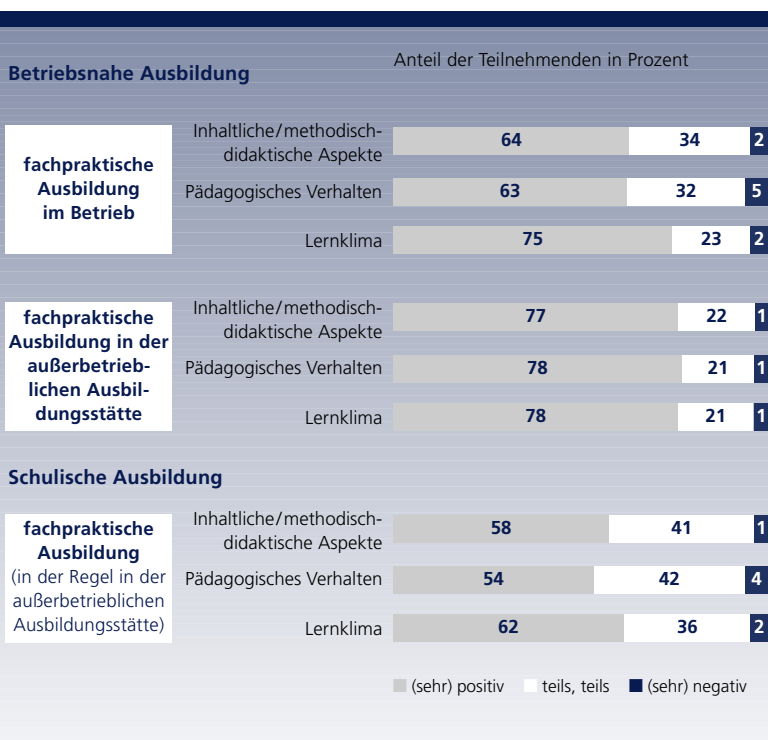
Zur Teilnehmerstruktur

Die Teilnehmenden am Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 hatten oft vor Programmeintritt bereits eine abgebrochene Lehre, ein Berufsgrundbildungsjahr, eine Berufsvorbereitung oder eine längere Arbeitslosigkeit bzw. Lehrstellensuche hinter sich. Nur etwa die Hälfte der betriebsnahen und knapp zwei Drittel der schulischen Teil-

Übersicht 1 **Qualitätsrelevante Aspekte der Ausbildung – Zuordnung der Einzelaussagen**



Übersicht 2 **Einschätzungen zu den qualitätsrelevanten Aspekten der Ausbildung**



nehmenden mündeten unmittelbar im Anschluss an die Schule in das Programm ein. Im Durchschnitt waren die Teilnehmenden zu Beginn ihrer Ausbildung etwa siebzehneinhalb Jahre alt.

Personen mit mittlerem Schulabschluss sind im Ausbildungsplatzprogramm mit fast zwei Dritteln am stärksten vertreten. Weniger als ein Drittel sind Hauptschulabsolventen. Personen ohne Schulabschluss oder mit Sonderschulabschluss sind kaum anzutreffen. Zu einem kleinen Teil werden auch Personen mit Hoch- oder Fachhochschulreife über das Programm ausgebildet. Frauen nehmen einen Anteil von über zwei Fünfteln der Teilnehmenden ein.

Wie werden wichtige Qualitätsaspekte eingeschätzt?

Die Programmteilnehmenden wurden zu wichtigen Aspekten der Qualität ihrer fachpraktischen Ausbildung befragt. Übersicht 1 gibt einen Überblick über die berücksichtigten qualitätsrelevanten Indikatoren. Auf einer sechsstufigen Skala (von 1 = „stimmt völlig“ bis 6 = „stimmt gar nicht“) war der Grad der Zustimmung zu den einzelnen positiv formulierten Aussagen anzugeben. Für die betriebsnahe Ausbildung waren die Bewertungen getrennt für Betrieb und außerbetriebliche Ausbildungsstätte vorzunehmen. Zum Befragungszeitpunkt hatte die fachpraktische Ausbildung bei 45% der betriebsnahen Auszubildenden bislang überwiegend in einem normalen Betrieb stattgefunden, bei 36% hauptsächlich in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte und bei 20% etwa zeitgleich an beiden Lernorten. Bei der schulischen Organisationsform war die fachpraktische Ausbildung generell zu beurteilen. Sie erfolgte für mehr als die Hälfte der Teilnehmenden bisher überwiegend in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte. Für ein Drittel war die Berufsschule der vorrangige Lernort und für sieben Prozent ein normaler Betrieb.

Die Qualitätsaspekte werden von der überwiegenden Zahl der Teilnehmenden positiv eingeschätzt, wie Übersicht 2 zeigt. Hier wurde für die drei Qualitätsaspekte jeweils ein Durchschnitt über die Bewertungen der einzelnen Aussagen gebildet. Die betriebsnahen Auszubildenden beurteilen demnach die außerbetriebliche Ausbildungsstätte noch besser als den Betrieb, insbesondere im Hinblick auf die inhaltlichen/methodisch-didaktischen Aspekte sowie das pädagogische Verhalten der Ausbilder. Für die schulische Ausbildung werden die Qualitätsaspekte dagegen am zurückhaltendsten eingestuft.

Angesichts der guten Bewertung der außerbetrieblichen Ausbildungsphasen verwundert es nicht, dass die Mehrzahl der betriebsnahen Auszubildenden (52%) eine Ausdehnung der betrieblichen Ausbildungszeiten nicht für erforderlich

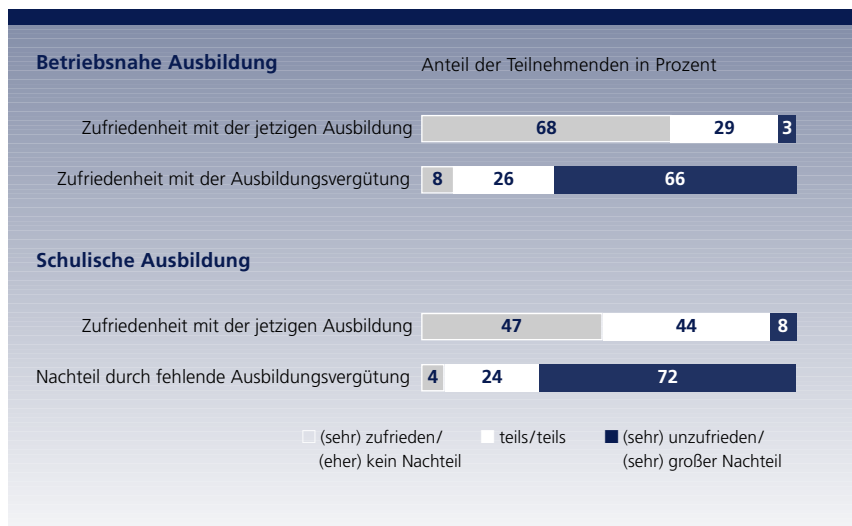
hält. Gerade einmal 14% sähen hierin eine Verbesserung, 34% sind unentschieden. Aber auch für die schulische Ausbildung sind die Ergebnisse ähnlich, obwohl die Betriebspraktika hier häufig nur wenige Wochen umfassen: Lediglich 14% der Teilnehmenden wünschen sich umfangreichere betriebliche Phasen und 45% lehnen dies ab, 41% entscheiden sich nicht eindeutig.

Ist der Berufswunsch realisiert?

Im Ausbildungsplatzprogramm Ost erhält bei weitem nicht jeder Teilnehmende eine Ausbildung im Wunschberuf. In der betriebsnahen Ausbildung erlernen nur 30% der Auszubildenden ihren eigentlich angestrebten Beruf, in der schulischen Variante sind es lediglich 24%. Viele werden allerdings in einem Beruf ausgebildet, der zumindest Ähnlichkeiten mit dem gewünschten hat: 38% sind dies in der betriebsnahen und 41% in der schulischen Form. 19% der betriebsnahen und 23% der schulischen Teilnehmenden konnten ihren Berufswunsch nicht annähernd realisieren. Die Übrigen hatten keinen besonderen Wunschberuf. Inwieweit die berufliche Wunschvorstellung erfüllt ist, variiert je nach Ausbildungsberuf zum Teil recht stark. Insgesamt entspricht die Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen häufiger den Präferenzen als in kaufmännischen. Von den gewerblich-technischen Auszubildenden erlernen 33% in der betriebsnahen Ausbildung und 28% in der schulischen Form den angestrebten Beruf, bei den kaufmännischen Auszubildenden trifft dies nur auf 25% (betriebsnah) bzw. 14% (schulisch) zu.

Wie ist die Ausbildungszufriedenheit?

Mehr als zwei Drittel der betriebsnahen Auszubildenden sind mit ihrer jetzigen Ausbildung zufrieden bzw. sehr zufrieden (vgl. Übersicht 3). In der schulischen Form ist die Einschätzung zurückhaltender: Knapp die Hälfte bezeichnet sich als zufrieden. Ausdrücklich unzufrieden ist nur eine Minderheit von 3% der betriebsnahen und 8% der schulischen Teilnehmenden. Die übrigen Auszubildenden entscheiden sich nicht eindeutig, sind also weder richtig zufrieden, noch ausgesprochen unzufrieden. Zufriedenheit mit der Ausbildung ist als wesentliche Voraussetzung für eine hohe Motivation und damit als entscheidend für den Ausbildungserfolg anzusehen. Daher wurde der Frage nachgegangen, welches die Bedingungen sind, die zur Ausbildungszufriedenheit beitragen bzw. Unzufriedenheit auslösen. Es wurden multivariate Analysen durchgeführt, um die Faktoren, die einen Einfluss auf die Zufriedenheit haben, zu identifizieren und die Richtung dieses Einflusses (positiv/negativ) festzustellen.²



Bei der betriebsnahen Ausbildung geht demnach von personenbezogenen Merkmalen (z. B. Geschlecht, Schulabschluss) kein Einfluss auf die Zufriedenheit aus. Bei der schulischen Form zeigt sich, dass Frauen mit der Ausbildung zufriedener sind als Männer, zudem sinkt hier die Zufriedenheit, je intensiver die vorherigen Bemühungen um eine betriebliche Lehrstelle waren. Bei beiden Ausbildungsvarianten wird die Zufriedenheit stark davon beeinflusst, ob der Wunschberuf erlernt wird oder nicht. So sind Teilnehmende, die in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden, eher zufrieden, während diejenigen, die gar nicht ihren Berufswunsch realisieren konnten, eher unzufrieden sind. Darüber hinaus haben insbesondere die inhaltlichen/methodisch-didaktischen Aspekte der Ausbildungsqualität jeweils großen Einfluss: Werden sie positiv beurteilt, ist auch die Ausbildungszufriedenheit hoch. Ein gutes Lernklima wirkt sich ebenfalls positiv auf die Zufriedenheit aus. Die pädagogische Vorgehensweise der Ausbilder bzw. Lehrer beeinflusst die Zufriedenheit dagegen lediglich in der schulischen Ausbildung.

Die Ausbildungszufriedenheit wird bei vielen Programmteilnehmenden durch die finanzielle Situation beeinträchtigt. In der betriebsnahen Ausbildung erhalten sie eine sehr niedrige Ausbildungsvergütung, in der schulischen Form bekommen sie keine Bezahlung. Zwei Drittel der betriebsnahen Auszubildenden sind mit der Vergütung daher unzufrieden, und 72% der schulischen Teilnehmenden betrachten die fehlende Bezahlung als großen Nachteil ihrer Ausbildung.

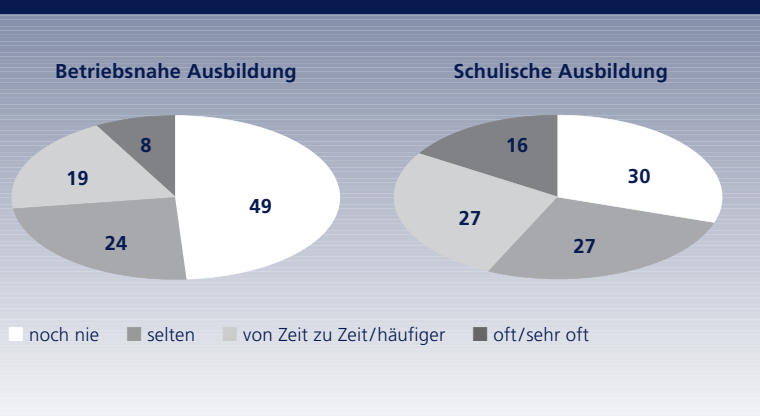
Welche Probleme gibt es?

Nur relativ wenige Teilnehmende berichten, dass es in ihrer derzeitigen Ausbildung sehr häufig Probleme gibt, und zwar insgesamt 13% in der betriebsnahen und 20% in der

Übersicht 4 **Aufgetretene Probleme in der Ausbildung**
Anteil der Teilnehmenden in Prozent

| Probleme ... | Betriebsnahe Ausbildung | | | Schulische Ausbildung | | |
|--|-------------------------|----------------------------------|----------------|-----------------------|----------------------------------|----------------|
| | sehr oft/ oft | häufiger/ von Zeit zu Zeit | selten/ nie | sehr oft/ oft | häufiger/ von Zeit zu Zeit | selten/ nie |
| ... weil ich etwas nicht verstanden habe | 4 | 37 | 59 | 9 | 49 | 42 |
| ... wegen zu hoher Arbeitsbelastung | 5 | 23 | 72 | - | - | - |
| ... mit dem Ausbilder, z. B. wegen zu strenger oder ungerechter Behandlung | 5 | 19 | 75 | 12 | 28 | 60 |
| ... mit dem Ausbilder, z. B. wegen Zuspätkommen oder Fehlen | 4 | 15 | 81 | 6 | 22 | 72 |
| ... mit den anderen Auszubildenden, z. B. Streitereien, Prügeleien | 2 | 10 | 88 | 6 | 19 | 74 |

Übersicht 5 **Überlegungen hinsichtlich Ausbildungsabbruch**
Anteil der Teilnehmenden in Prozent



schulischen Ausbildung. Das größte Problem besteht darin, etwas nicht zu verstehen, insbesondere in der schulischen Form (vgl. Übersicht 4). Zu hohe Arbeitsbelastung kommt nur in der betriebsnahen Ausbildung vor und wird dort relativ oft beklagt. Schwierigkeiten, die aus dem Verhalten des Ausbilders resultierten (z. B. zu strenge oder ungerechte Behandlung), spielen in der schulischen Ausbildung eine relativ große Rolle. Probleme, die auf Fehlverhalten der Teilnehmenden zurückzuführen sind (z. B. Zuspätkommen, Fehlzeiten), sowie Auseinandersetzungen mit den anderen Auszubildenden treten hier ebenfalls häufiger auf als in der betriebsnahen Form.

Bereits an Ausbildungsabbruch gedacht?

Gut die Hälfte der Auszubildenden in der betriebsnahen Form und sogar 70 % in der schulischen haben schon einmal erwogen, die Ausbildung abzubrechen (vgl. Übersicht 5). Meist wurde diese Überlegung nur selten oder von Zeit zu Zeit angestellt. Jedoch immerhin 8 % der betriebsnahen und 16 % der schulischen Teilnehmenden haben schon oft an Ausbildungsabbruch gedacht und können damit in dieser Hinsicht als stark gefährdet gelten. Finanzielle Gründe spielen dabei die mit Abstand wichtigste Rolle. Sie werden von 51% der betriebsnahen und 56% der schulischen Teilnehmenden angeführt, die bereits überlegten, die Ausbildung aufzugeben. Weitere häufige Begründungen sind, dass die Ausbildung nicht den Vorstellungen entspräche oder eine Ausbildung in einem anderen Beruf angestrebt werde.

In multivariaten Analysen³ zeigt sich, dass für die Neigung zum Ausbildungsabbruch folgende Einflussfaktoren eine Rolle spielen: In der betriebsnahen Ausbildung denken Frauen öfter als Männer an Abbruch, in der schulischen Form Hauptschulabsolventen häufiger als Personen mit höherem Schulabschluss. Bei beiden Ausbildungsvarianten steigt die potenzielle Abbruchgefahr, je größer die früheren Bemühungen um eine betriebliche Lehrstelle waren. Je stärker die Unzufriedenheit mit der niedrigen bzw. fehlenden Ausbildungsvergütung ist, desto intensiver sind die Gedanken an ein Aufgeben der Ausbildung. Gleiches gilt, je schlechter die künftigen Arbeitsmarktchancen im Vergleich zu betrieblich Ausgebildeten eingeschätzt werden. Bei einer Ausbildung im gewünschten Beruf ist die Abbruchneigung eher niedrig, wenn der Berufswunsch dagegen nicht erfüllt ist, eher hoch. Die inhaltlichen/methodisch-didaktischen Aspekte der Ausbildungsqualität haben ebenfalls großen Einfluss: Werden sie positiv bewertet, ist die potenzielle Abbruchgefahr gering und umgekehrt. In der betriebsnahen Ausbildung wirken sich zudem alle fünf unterschiedenen Problemfelder stark aus: Je häufiger die betreffenden Schwierigkeiten auftreten, desto ausgeprägter sind die Überlegungen, die Ausbildung aufzugeben. In der schulischen Ausbildung geht ein solcher Einfluss dagegen nur von den Problemen aus, die in der Person des Ausbilders liegen, sowie von den Schwierigkeiten mit anderen Schülern.

Anmerkungen

1 Vgl. Berger, K.; Braun, U.; Schöngen, K. (2005): Mit mittlerer Reife ins staatliche Förderprogramm. Zwischenbilanz des Ausbildungsplatzprogramms Ost. In: BWP 34 (2005) 3, S 32-35; Berger, K.; Braun, U.; Schöngen, K.: Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 – Zwischenbilanz. Bonn 2004, herunterladbar

unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_bericht_APO2002_zwischenbilanz.pdf
2 Die Ausführungen basieren auf multiplen linearen Regressionen. In das Erklärungsmodell aufgenommen wurden personenbezogene Merkmale (Geschlecht, Schulabschluss, Altersgruppe, Werdegang seit Schulabschluss,

Bewerbungen um Lehrstelle) sowie ausbildungsbezogene Faktoren, d. h. Berufsart, Realisierung des Wunschberufs, Einschätzung der Qualitätsaspekte, überwiegender Lernort (betriebsnahe Form) bzw. Praktikumsdauer im Betrieb (schulische Form).

3 In die Regressionen wurden hier über die o. g. Variablen hinaus noch die Einschätzung der Arbeitsmarktchancen, Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung sowie Problemhäufigkeit aufgenommen.

Ist die Ausbildung eine „Warteschleife“?

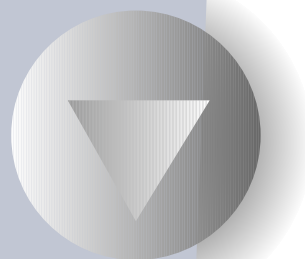
Nach Beendigung der Ausbildung beabsichtigen 68 % der betriebsnahen und 64 % der schulischen Programmteilnehmenden, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Nach ihren Vorstellungen bildet die derzeitige Ausbildung somit die Grundlage für ihr künftiges Berufsleben. Immerhin 13 % (betriebsnah) bzw. 14 % (schulisch) streben allerdings im Anschluss eine weitere Ausbildung in einem anderen Beruf an. Für sie bedeutet die derzeitige Ausbildung damit höchstwahrscheinlich eine „Warte- bzw. Qualifizierungsschleife“. Ein kleinerer Teil – 4 % der betriebsnahen und 7 % der schulischen Teilnehmenden – hat vor, nach der Ausbildung ein Studium zu beginnen. Inwieweit die Ausbildung hier nur eine Überbrückungsphase darstellt, kann nicht beurteilt werden, da im geplanten Studium möglicherweise auf die erworbenen Kenntnisse aufgebaut werden soll.

Fazit

Die Teilnehmenden des Ausbildungsplatzprogramms Ost beurteilen ihre Ausbildung in Bezug auf wichtige Qualitätsaspekte überwiegend positiv. Die Bewertung fällt für die betriebsnahe Ausbildung – und dort insbesondere für die außerbetrieblichen Phasen – noch besser aus als für die schulische Form. Die Einschätzung der Ausbildungsqualität hat großen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Ausbildung. Insofern verwundert es nicht, dass sich die meisten Programmteilnehmenden als zufrieden bezeichnen.

Ein kleinerer Teil äußert sich hinsichtlich der Ausbildungszufriedenheit allerdings zurückhaltender, eine Minderheit ist sogar ausdrücklich unzufrieden. Hier besteht die Gefahr, dass der Ausbildungserfolg beeinträchtigt wird, es möglicherweise sogar zu einem Abbruch der Ausbildung kommt. Ausbildungszufriedenheit und Abbruchneigung hängen allerdings nicht allein von der Beurteilung der Ausbildungsqualität ab. Die *externen Rahmenbedingungen*, d. h., die ungünstige Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, und die *Rahmenbedingungen des Programms*, also die niedrige bzw. fehlende Ausbildungsvergütung und die oft nicht vorhandenen Plätze im Wunschberuf, spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Hinzu kommen noch eventuelle *individuelle Probleme* in der Ausbildung, z. B. Lernprobleme oder Schwierigkeiten mit den Ausbildern.

Überlegungen zu Veränderungen und Verbesserungen mit dem Ziel, den Ausbildungserfolg zu steigern und die Abbruchquote zu mindern, können realistischerweise nur an bestimmten Stellen ansetzen. Hierbei sollte der Qualität der Ausbildung, insbesondere den inhaltlichen und methodisch-didaktischen Aspekten, besonderes Augenmerk gelten. Vor allem wäre jedoch auch zu überlegen, wie die Berufswünsche der in das Programm einmündenden Jugendlichen besser berücksichtigt werden könnten. ■



Regionale Berufs- und Ausbildungsinformation

Ein Ausbildungsmarketing-Konzept der Textilindustrie in der Region Hof

HOLGER WEININGER

► **Der Beitrag betont die Effektivität regionaler Netzwerke zur Unterstützung der Ausbildung von kleinen und mittleren Unternehmen in strukturschwachen Regionen exemplarisch anhand des STARegio-Projektes „Nordostbayerisches Ausbildungsnetz – NOBAN“.**

Netzwerke in der Ausbildung als Strategie der Regionalentwicklung

Die Arbeit regionaler Netzwerke ist bei der Ausbildungsunterstützung von Unternehmen in strukturschwachen Regionen aus zwei Gründen besonders effektiv: zum einen sind es die Unternehmen, die Schulen sowie die Brancheninitiativen, die von den regionalspezifischen Problemlagen der Ausbildung vorrangig betroffen sind. Diese sind zugleich auch die Experten, wenn es um die Entwicklung entsprechender Lösungen geht. Zum anderen trägt die Instanz, die ein Netzwerk initiiert, organisiert und moderierend begleitet, wesentlich dazu bei, einen Mehrwert an Know-how zu schaffen, der über die jeweiligen Einzelexpertisen der Netzwerkteilnehmer hinausgeht. Diese Instanz sammelt die Problemperspektiven und Lösungsansätze der einzelnen Netzwerkteilnehmer und stellt sie im Rahmen eines permanenten Austausches allen Netzwerkpartnern wieder zur Verfügung.

Interessant ist dieser Netzwerkansatz vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die aufgrund einge-

schränkter personeller und finanzieller Ressourcen oftmals nicht die Möglichkeiten haben, im Alleingang Konzepte zu entwickeln, die über den direkten Bezug zum eigenen Unternehmen hinausgehen. Durch die genannten Eigenschaften von Netzwerkarbeit werden Strukturen gebildet, die nach Ende der eigentlichen Projekt- bzw. Initiierungsphase von den am Netzwerk Beteiligten eigenständig übernommen und weitergeführt werden können.

NOBAN als STARegio-Projekt

STARegio, das im September 2003 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aufgelegte Programm zur „Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“, unterstützt Projekte, die für Betriebe externes Ausbildungsmanagement anbieten, Ausbildungsverbünde initiieren und regionale Ausbildungsnetzwerke organisieren (vgl. BWP 3/2005, S. 24 ff.).

Im STARegio-Projekt „Nordostbayerisches Ausbildungsnetz – NOBAN“ (Projektträger ist das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb gGmbH) werden seit März 2004 in der Region Hof/Weiden vier Netzwerke in den Branchen Textil, Kunststoff/Keramik, Metall/Elektro und Tourismus aufgebaut. Es werden Konzepte entwickelt und umgesetzt, die darauf abzielen, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen bzw. zu stabilisieren. NOBAN fungiert im geschilderten Sinne als moderierende Instanz und entwickelt zusammen mit regionalen Unternehmen ein auf die Region abgestimmtes Netzwerkkonzept. NOBAN schafft in diesem Netzwerk und in den darin vertretenen Branchen die Verbindungen zwischen den relevanten regionalen Akteuren und

sensibilisiert und gewinnt Unternehmen und Institutionen für das Thema Ausbildung. Die jeweiligen Netzwerkaktivitäten werden gestaltungsoffen entwickelt und orientieren sich am Bedarf der Unternehmen bzw. der Netzwerkpartner.

Die Textilbranche in der Region Hof

Die Situation der Textilbranche in der Region Hof ist durch eine regional eingegrenzte, spezifische Problemlage gekennzeichnet. Die in der Region insgesamt hohe Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Abwanderungstendenzen in andere, z.T. unmittelbar benachbarte Regionen, wirken sich für die Textilindustrie in besonderem Maße aus. Sie blickt auf langjährige, noch nicht abgeschlossene Strukturanpassungskrisen zurück, in deren Verlauf die traditionellen Produktionszweige durch Konkurrenz aus Billiglohnländern immer mehr verdrängt wurden. Viele Unternehmen mussten Insolvenz anmelden. Anderen Unternehmen, z.B. in der Bekleidungsindustrie, gelang es, über die Herstellung von hochpreisigen Nischenprodukten sich am Markt zu behaupten. Wieder andere Unternehmen konnten durch entsprechende Innovationen neue Produktzweige für technische Textilien generieren (z.B. Vliesstoffe für die Automobilindustrie). So lässt sich die Situation der Branche in der Region unter das Motto „zwischen Krise und Innovation“ stellen. Hinsichtlich des Image, das die betreffenden Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber bzw. Ausbildungsbetriebe haben, wurde der Wandel zur Innovation häufig noch nicht nachvollzogen. Die Berufe der Branche gelten nach wie vor als unattraktiv, schlecht bezahlt und perspektivlos. Diese Einschätzung trifft zwar nicht mehr zu, hält sich als negatives Image allerdings hartnäckig. Es existiert eine generationenübergreifende Auffassung, „dass die Kinder nicht dort arbeitslos werden sollen, wo bereits die Eltern arbeitslos wurden“. Als Folge davon sehen sich viele Unternehmen jedes Jahr mit dem Problem konfrontiert, zu wenig qualifizierte Bewerber für ihre (vor allem gewerblich-technischen) Ausbildungsplätze gewinnen zu können: Angebotene Ausbildungsplätze werden mitunter nicht besetzt bzw. Schüler bewerben sich erst dann in der Textilbranche, wenn sie bei anderen Firmen nicht zum Zuge gekommen sind.

Das Wissen über die Voraussetzungen und Perspektiven gewerblich-technischer bzw. industrieller Berufe ist bei Bewerbern häufig ungenügend, die Vorstellungen über die konkreten Aufgaben und die Berufsbilder sind veraltet bzw. mit Vorurteilen behaftet. Bei Befragungen zu Wunschberufen nennen Schüler oftmals nur rund ein Dutzend Berufe, überwiegend aus dem kaufmännischen bzw. Verwaltungsspektrum, und dies angesichts einer Zahl von insgesamt etwa 350 Ausbildungsberufen. Zudem sind sich die Bewerber häufig nicht im Klaren darüber, welche schulischen und sonstigen Voraussetzungen für bestimmte Ausbildungsberufe mitzubringen sind. So ergeben sich Missverhältnisse

Sequenzen des Konzeptes „Regionale Berufs- und Ausbildungsinformation“:

Sequenz 1 – Der Berufsfotag

Ausbilder und Auszubildende von zwei bis drei Textilunternehmen stellen im Wirtschaftskunde- bzw. Arbeitslehreunterricht für alle Schüler der jeweiligen Vorabschlussklassen „aus erster Hand“ die Textilbranche in der Region sowie die Ausbildungsberufe der jeweiligen Unternehmen samt Anforderungen und Perspektiven vor. Sie geben konkrete Informationen über Betriebsgröße, Mitarbeiteranzahl, Erreichbarkeit des Unternehmens etc. An dieser ersten Informationssequenz nehmen – je nach Klassengröße – ca. 70–100 Schüler teil.

In einer sich anschließenden schriftlichen Schülerbefragung wird zum einen die Veranstaltung selbst bewertet, zum anderen werden diejenigen Schüler herausgefiltert, die an einer Betriebserkundung sowie an einer Ausbildung bzw. einem Probepraktikum in einem der Betriebe Interesse haben (i. d. R. ein Drittel der ursprünglichen Teilnehmerzahl).

Sequenz 2 – Ausbildungsbezogene Betriebserkundung

Diese Betriebserkundung(-en) finden bei zwei bis drei Betrieben statt, welche die beiden Produktionsstufen der Weberei und der Veredelung repräsentieren. Bei den Veranstaltungen für Realschulen wird diese Sequenz noch um einen Informationsblock des BBZ (Berufsbildungszentrum) Münchberg erweitert, der über Weiterbildungs- und Karrierewege in der Textilbranche informiert.

In einer weiteren, wiederum schriftlichen Befragung wird die Betriebserkundung ausgewertet.

Sequenz 3 – Betriebspraktikum

Die Schüler entscheiden sich nun für ein Praktikum in einer der beteiligten Firmen. So kann zu diesem Zeitpunkt bereits der Grundstein für eine nachfolgende Ausbildung gelegt werden. Dieses Betriebspraktikum bildet die dritte und letzte Sequenz der „Regionalen Berufs- und Ausbildungsinformation“.

zwischen Schulabschluss und angestrebtem Ausbildungsberuf. Die Folgen sind Ausbildungsabbrüche bzw. kommt es aufgrund falscher Vorstellungen erst gar nicht zur Aufnahme einer Ausbildung. Angesichts dessen wird deutlich, wie sich in der Textilindustrie in der Region Hof die generelle Problemlage eines einsetzenden Fachkräftemangels bei gewerblich-technischen Berufen besonders zuspitzt.

Das Branchennetzwerk Textil

Vor diesem Hintergrund erfolgte im Projekt NOBAN in Kooperation mit acht Textilfirmen die Identifizierung einer gemeinsamen Problem- und Bedarfslage. Diese diente als Basis für das Konzept der „Regionalen Ausbildungs- und Berufsinformation der Textilindustrie in der Region Hof“ mit folgenden Schwerpunkten:

- Der Informationsstand bei potenziellen Bewerbern über die Voraussetzungen und Perspektiven einer (gewerblich-technischen) Ausbildung in der Textilindustrie muss erhöht werden.
- Benötigt werden Informationsstrategien, die der regionalen bzw. lokalen Besonderheit und dem lokalen Bedarf der Unternehmen Rechnung tragen. Ein wesentliches Problem hierbei ist die schwierige (Verkehrs-)Infrastruktur des ländlich geprägten Landkreises. Die Unternehmen suchen bevorzugt Bewerber bzw. Azubis aus unmittelbarer Nähe, da die Entfernung vom regionalen Zentrum Hof zu den einzelnen Firmenstandorten für Bewerber oftmals bereits zu groß ist.
- Das Image der Textilbranche muss verbessert werden.

Dieser Ansatz der Unternehmen traf und trifft sich mit der Interessenlage der Haupt- und Realschulen der Region. Diese möchten ihre angehenden Absolventen fundiert über die Ausbildungsperspektiven der Region informiert wissen und in Ausbildungsberufe vermitteln, die den jeweiligen Voraussetzungen der Schüler entsprechen. So wurden insgesamt fünf Haupt- und Realschulen ins Branchennetzwerk Textil eingebunden, ebenso das Berufsbildungszentrum Münchberg. Des Weiteren bestehen regelmäßige Kontakte zum Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie VTB e. V.

Das Konzept der „Regionalen Berufs- und Ausbildungsinformation“

Die Netzwerkpartner haben durch den Impuls und unter Moderation von NOBAN ein Konzept der Berufs- und Ausbildungsinformation entwickelt, das sich stark an regionalen Belangen orientiert und sich in wesentlichen Merkmalen von anderen Angeboten der Berufsinformation unterscheidet. Diese Unterschiede bestehen im Wesentlichen in folgenden Aspekten:

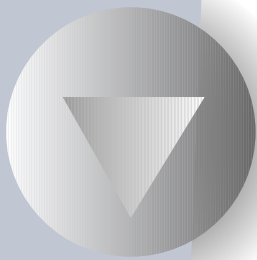
- Informationsvermittlung aus erster Hand,
- sequenzieller Aufbau (vgl. Kasten),

- Herausfilterung und Konzentration auf die Zielgruppe der ernsthaft interessierten Schüler,
- begleitende Evaluation,
- deutliche lokale Ausprägung.

Das Konzept startete als Pilotprojekt erstmals im April 2005 an der Realschule in Helmbrechts und wird seit November 2005 an den Haupt- und Realschulen in Helmbrechts, Marktkeugast, Münchberg und Gefrees auf den jeweiligen Bedarf der lokalen Firmen bzw. Schulen zugeschnitten durchgeführt. Wichtig ist dabei, den Schülern während des letzten Schuljahres eine kontinuierliche Begleitung zum Thema Ausbildung und Bewerbung allgemein und Ausbildung in der regionalen Textilindustrie im Besonderen zu bieten. Da die Unternehmen für die einzelnen Ausbildungsberufe unterschiedlich qualifizierte Bewerber benötigen, findet zudem eine inhaltliche Differenzierung nach Haupt- und Realschulen statt.

Von der Konzeptidee zur Verstetigung

Das Konzept wird von allen beteiligten Unternehmen und Schulen als sinnvoll und effektiv erachtet. Bereits zum Ausbildungsjahr 2005/2006 hat sich die Anzahl der geeigneten Bewerber merklich erhöht. Als zweites, nicht minder wichtiges Zwischenergebnis lässt sich feststellen, dass durch die Gespräche, die im Vorfeld und in der Nachbereitung der „Regionalen Berufs- und Ausbildungsinformation“ zwischen Schulvertretern, Ausbildern und Branchenverbänden geführt werden und nicht zuletzt durch die regelmäßige und positive Berichterstattung der regionalen Medien eine Tendenz zu aufmerksamerer und positiverer Wahrnehmung und Bewertung der regionalen Textilbranche und ihrer Ausbildungsangebote in der Öffentlichkeit eingesetzt hat. Viele KMU können aufgrund von Personalknappheit und Kostendruck nicht darauf reagieren, dass das Thema Ausbildung auch außerhalb der Werkhallen eine große Rolle spielt und bereits vor dem 1. September eines Ausbildungsjahres beginnt. Erfolgt jedoch der konzeptionelle Impuls durch eine entsprechende Projektinstanz, die zugleich die Organisation und die Moderation des Umsetzungsprozesses übernimmt, und wird dieses Konzept durch die geschilderten Erfolge belegt, so geht – wie im vorliegenden Fall – das Konzept der „Regionalen Berufs- und Ausbildungsinformation“ in das Repertoire der Betriebe über. So wollen die Textilunternehmen aus Münchberg und Helmbrechts in Zukunft ihre Bewerberrekrutierung und ihr Ausbildungsmarketing anhand des erläuterten Modells in direkter Absprache der Ausbilder mit den Schulen eigenständig fortführen und weiterentwickeln. Voraussetzung für einen solchen Prozess ist, dass eine Netzwerkinstanz wie NOBAN einen konzeptionellen Input leistet und im Weiteren die Umsetzung und Modifizierung des Konzeptes unterstützend begleitet. ■



Beruf fängt in der Schule an – Schülerbetriebspraktika in der Berufsorientierungsphase

► **Viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus der Sekundarstufe I bewerben sich vergebens um Ausbildungsplätze. Die Gründe sind nicht neu: nicht ausreichende Ausbildungsplätze, aber auch von der Wirtschaft beklagte Defizite bei der Ausbildungsreife von Jugendlichen. Untersuchungen des BIBB zeigen allerdings auch, dass sich diejenigen Jugendlichen mit konkreten Vorstellungen von Ausbildung, Beruf, Marktchancen sowie der Fähigkeit zu realistischer Selbsteinschätzung messbar beharrlicher und letztlich erfolgreicher bewerben als diejenigen, die die Schule ohne konkrete Berufswünsche – und das sind fast die Hälfte – verlassen. Schulische Berufsorientierung dürfte deshalb auch künftig an Bedeutung noch zunehmen. Dabei stehen Schülerbetriebspraktika wegen ihres besonderen Einflusses auf die Entstehung von Berufswünschen im Mittelpunkt.**

Das Forschungsprojekt „Beruf fängt in der Schule an – Die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen der Berufsorientierungsphase“ des Bundesinstituts für Berufsbildung geht der Frage nach, inwieweit mit Erwartungshaltungen verbundene Ansprüche an Betriebspraktika und die Realität im Schulalltag übereinstimmen. Der konkrete Nutzen der Praktika hängt von einer Vielzahl von Faktoren wie im Vorfeld erworbener Kenntnisse, Vorbereitung, Organisation, Durchführung und Nachbereitung ab. Im Projekt werden Möglichkeiten und Grenzen dieser Praktika erkundet und innerhalb bestehender struktureller schulischer und betrieblicher Rahmenbedingungen Optimierungsvorschläge erarbeitet. Ziel ist es, Zufälligkeiten bei der Auswahl von Praktikumsplätzen und der Durchführung entgegenzuwirken sowie effektivitätssteigernde Möglichkeiten aufzuzeigen.

Der Ruf nach einer praxisnahen Schulbildung kommt verstärkt aus der Wirtschaft selbst.¹ Angesichts des Strukturwandels und den damit verbundenen neuen Anforderungen an Ausbildung und Beruf wandelt sich auch die Einstellung zum Schülerpraktikum, das ursprünglich in erster Linie als ein „Hineinschnuppern“ in die Ausbildungs- und Arbeitswelt verstanden wurde. Heute sollten Schülerbetriebspraktika konkrete Vorstellungen von Berufen vermitteln und damit direkt der Berufswahlvorbereitung dienen. Sie dürfen nicht als für sich stehende Maßnahme behandelt werden, sondern müssen in einen möglichst früh einsetzenden, kontinuierlichen, stringenten und strukturierten Prozess schulischer Berufsorientierungsmaßnahmen eingebettet sein. Dies bedeutet, dass die Betrachtung von Schülerbetriebspraktika auch das Vorfeld – darunter fallen z. B. Erkundung der Neigungen und Fähigkeiten, Beratung, Informationsgewinnung, Veranstaltungen zur Berufsorientierung – einschließen muss. Die Frage lautet: Wie müssen Schülerbetriebspraktika und ihr Rahmen gestaltet werden, damit sie sowohl zu realitätsnahen Vorstellungen der Jugendlichen von Ausbildung und Beruf beitragen als auch helfen, zu realistischen Selbsteinschätzungen in Bezug auf eigene Neigungen, Fähigkeiten und Chancen zu gelangen.



THOMAS BERGZOG

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Bildungsverhalten, Berufsverläufe,
Zielgruppenanalyse“ im BIBB

Berufswunsch überwiegend durch private Bezugspersonen und Betriebspraktika beeinflusst

Den Ergebnissen der Schülerbefragung des BIBB zufolge haben in den zehnten Klassen etwa 40% und in den neunten Klassen 55% noch keinen bestimmten Berufswunsch. Ausbildungsfragen werden in erster Linie mit den Eltern (drei Viertel) und Freunden (zwei Drittel) besprochen. Mit 15–28% (unterschiedlich nach Schultyp und Land) vergleichsweise wenig wird das Gespräch mit den Lehrkräften gesucht. Bei Berufsorientierungsangeboten im Vorfeld des Betriebspraktikums und über den Schulunterricht hinaus dominieren der Besuch der Berufsinformationszentren (BIZ) und die Berufsberatung (jeweils über 90%). Mit Abstand folgen Betriebserkundungen, Informationsveranstaltungen wie Ausstellungen oder Messen sowie die Internetrecherche. Noch dahinter rangieren z. B. Besuche von Ausbildern/-innen in der Schule. Trotz offensichtlich vielerorts nicht ausgeschöpfter Orientierungsmöglichkeiten hält sich dennoch etwa jeder zweite Jugendliche seitens der Schule für sehr gut oder gut auf die Schülerbetriebspraktika vorbereitet, immer noch 40% fanden sie teilweise gut.

Fast ein Drittel der Jugendlichen haben über das Betriebspraktikum einen Berufswunsch erlangt, 24% durch die Eltern, 16% durch Freunde, 7% durch Lehrer/-innen und 21% durch sonstige Einflussfaktoren, worunter u. a. Berufsberatung der BA, Infobörsen, Internet und Medien fallen. Die Bezugspersonen im privaten Umfeld der Jugendlichen üben damit den größten Einfluss auf Berufswünsche aus. Im direkten Vergleich zu den einzelnen Einflussgrößen zeigt sich aber auch, welch hohen Einfluss Schülerbetriebspraktika – dies gilt besonders für den Hauptschulbereich – haben. Der Einfluss der Berufsberatung auf den Berufswunsch – obwohl fester Bestandteil der Berufsorientierung an Schulen – fällt mit 2% kaum ins Gewicht, zumindest scheint er nicht im Bewusstsein der Schüler/-innen verankert zu sein.³ Auch örtlich von Organisationen und Betrieben angebotene Veranstaltungen tragen zwar zur Informationsgewinnung bei, haben aber im Bewusstsein der Jugendlichen kaum Auswirkung auf die Erlangung von Berufswünschen. Anzunehmen ist, dass diese nicht ausschließlich durch einzelne Faktoren entstehen. Wenn Jugendliche solche nennen, heißt das nicht, dass im Hintergrund nicht auch andere mitgewirkt haben. Somit lässt sich aus den Daten keine Aussage über Wert und Unwert von Veranstaltungen zur Berufsorientierung ableiten.

Sozialtugenden im Unterricht verstärkt thematisieren

Fast ein Drittel der Ausbildungsbetriebe beklagen einen Mangel an Pflichtbewusstsein wie z. B. Pünktlichkeit oder fehlende Belastbarkeit bei den Jugendlichen. Für viele Betriebe ist Eigeninitiative ein Kriterium bei der Einschätzung

künftiger Auszubildender. Als eigeninitiativ schätzen die Betriebe aber nur jeden fünften Jugendlichen ein. Sie registrieren zwar das Bemühen an den Schulen um Berufsorientierung und Vorbereitung auf Ausbildung und Beruf, signalisieren aber auch mit ihrer Bewertung – vier Fünftel gaben ein „Befriedigend“ oder eine schlechtere Note –, dass sie noch schulischen Weiterentwicklungsbedarf sehen. Trotz monierter Defizite zeigt sich, dass der größte Teil der Betriebe den Wert von Schülerbetriebspraktika erkennt, und auch die große Mehrheit der Jugendlichen nimmt diese Praktika ernst und ist gewillt, etwas über die jeweiligen Ausbildungsberufe zu erfahren. Dafür sprechen die mehrheitlich guten Erfahrungen, die Betriebe nach eigener Aussage mit ihren Praktikanten/-innen gemacht haben. Dieser Befund korrespondiert mit den Antworten der Schüler/-innen. Für den Unterricht müsste hieraus die Konsequenz gezogen werden, die Bedeutung der Sozialtugenden verstärkt zu thematisieren.

Die Möglichkeit, über Schülerbetriebspraktika durch die persönliche Beobachtung geeignete Auszubildende zu rekrutieren, wird selten genutzt. Je größer der Betrieb ist, umso eher wird hier eine Chance gesehen und ergriffen, geeignete Auszubildende an den Betrieb zu binden. Die Möglichkeit, freiwillige Praktika in den Ferien zu absolvieren, die ebenfalls Aufschluss über die Motivation und Leistungsbereitschaft geben können, wird von weniger als der Hälfte der Betriebe angeboten und nur vereinzelt von Jugendlichen wahrgenommen.

Bezogen auf Berufsorientierungsangebote, die über Schülerbetriebspraktika hinausgehen, zeigt sich, dass kein Angebot von mehr als der Hälfte der Ausbildungsbetriebe angeboten wird. Ausbaupotenziale sind also vorhanden (vgl. dazu auch den Beitrag zu BERUFS-START in dieser Ausgabe).

Methodische Anmerkungen

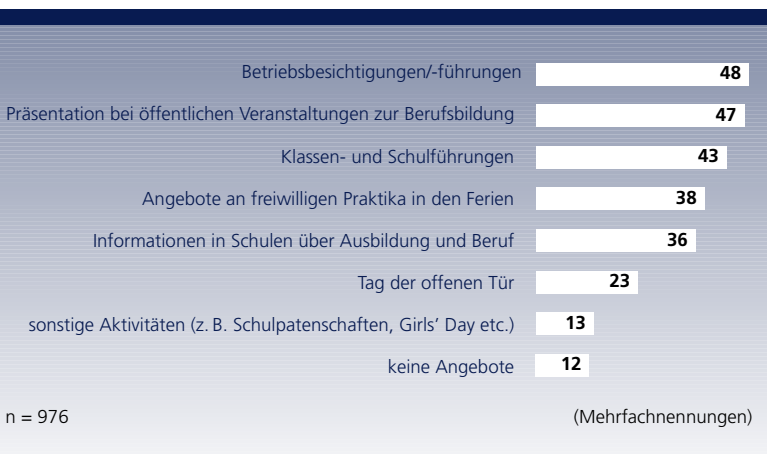
Unter Berücksichtigung infrastruktureller Unterschiede wie Stadt, Land, ländliche Industriegebiete wurden für die Untersuchung Gebiete in Niedersachsen (Hannover, Braunschweig, Salzgitter, Lüneburger Heide), Nordrhein-Westfalen (Köln, Niederrhein, nördliches Ruhrgebiet) und Baden-Württemberg (Mannheim, Rhein-Neckar-Raum) ausgewählt. In den dort angewendeten schulischen Berufsorientierungsmaßnahmen finden sich die anderen Bundesländer im Großen und Ganzen wieder, das ergab ein Vergleich der Rahmenrichtlinien zur Durchführung von Schülerbetriebspraktika aller Bundesländer.

Die Ergebnisse wurden durch eine Synopse mehrerer befragter Gruppen ergänzt. Angewendet wurde ein Methoden-Mix mit einem quantitativen und einem qualitativ-explorativen Teil. Schriftlich wurden ca. 2500 Schüler/-innen aus neunten und zehnten Klassen an Haupt- und Realschulen in den untersuchten Regionen, knapp 1000 Schulabgänger/-innen sowie ebenso viele Ausbildungsbetriebe² bundesweit befragt. Weiterhin wurden ca. 70 leitfadengestützte Interviews mit Fachlehrern/-innen, Ausbildern/-innen, Schülern/-innen und Auszubildenden im ersten Lehrjahr ausgewertet.

Reihenfolge berufsorientierender Instrumente besser aufeinander abstimmen

Das BIZ gehört zwar zum berufsorientierenden Standardprogramm im Vorfeld der Schülerbetriebspraktika, wird aber über von der Schule organisierte Pflichtbesuche hinaus später nur von einem Viertel der Jugendlichen genutzt. Ohne Berufsvorstellungen sowie Betreuung sind viele Jugendliche ohne berufliche Orientierung augenscheinlich kaum in der Lage, dieses Informations- und Orientierungsinstrument effektiv zu nutzen. Für sie müsste das Angebot mit entsprechender Betreuung ausgeweitet und individualisiert werden. Es läge nahe, die Erkundung von Neigungen und Fähigkeiten unter Einsatz diagnostischer Instrumente zur Kompetenzfeststellung zeitlich vor die BIZ-Besuche und Praktika zu legen, um die Möglichkeit zu verbessern, Informationen gezielt gewinnen zu können.

Abbildung 1 **Berufsorientierungsangebote in Bezug auf die Gesamtzahl der Betriebe** (in Prozent)



Ähnlich verhält es sich mit dem Einsatz der Berufsberatung der BA. Sie hat zwar in den Schulen einen festen Stellenwert; den Aussagen der Lehrkräfte ist aber zu entnehmen, dass die Beratungen nicht unbedingt so in den schulischen Berufsorientierungsprozess eingebaut sind, dass sie den größtmöglichen Nutzen erwarten lassen; die Terminierung erscheint eher zufällig, abhängig von zeitlichen Möglichkeiten und dem Auslastungsgrad der Berater/-innen. Möglicherweise hängt der geringe Stellenwert, den die Berufsberatungsmaßnahme bei den Jugendlichen hat, damit zusammen. Die Beachtung einer sinnvollen, aufeinander abgestimmten und aufbauenden Reihenfolge der Durchführung berufsorientierender Maßnahmen wie z. B. Neigungs- und Fähigkeitserkundung, Informationsgewinnung, gezielte Auswahl und Zuordnung der Jugendlichen bei Betriebserkundungen bis hin zur Auswahl von Praktikumsplätzen haben offensichtlich eine hohe Bedeutung für die Weiterentwicklung von Berufsorientierungsprogrammen. Deshalb sollte dieser Aspekt bei einer curricularen Verortung berufsorientierender Maßnahmen stärker berücksichtigt werden.

Kommunikation im Schul- und Betriebsalltag verbessern

Der inhaltlich auf Berufsorientierung und Schülerbetriebspraktika bezogene Erfahrungsaustausch von Schulen in der Region untereinander oder gar überregional ist nach Aussage der Lehrkräfte eher die Ausnahme. In manchen Gebieten dienen Kontakte, wenn es sie gibt, lediglich der Absprache von Terminen, um die Betriebe gleichmäßig auszulasten. Erfolgversprechende Beispiele guter Praxis bleiben meist auf die jeweiligen Schulen beschränkt. Zudem sind regionale Netzwerke, die auch andere am Berufsorientierungsprozess beteiligte Akteure wie Eltern, Betriebe, Sozialpartner, BA, Länder und Gemeinden sowie sozialpädagogische Einrichtungen einbeziehen, nicht die Regel. Dort, wo den Lehrkräften zufolge derartige Strukturen aufgebaut sind, werden sie oft als instabil beschrieben, wenn sich Erfolge nicht schnell sichtbar einstellen. Mancher Betrieb zeige sich zunächst interessiert, spränge aber wieder ab.

Im Interesse der Chancengleichheit der Jugendlichen sollten flächendeckend regionale Netzwerke aufgebaut werden, die den Kommunikationsfluss fördern. Die Kommunikation von Schulen untereinander, die Einbindung in regionale Netzwerke und ein überregionaler Informationsaustausch können dazu beitragen, die Struktur schulischer Berufsorientierungsprogramme weiterzuentwickeln, berufsorientierende Maßnahmen im Vorfeld der Schülerbetriebspraktika didaktisch-methodisch zu optimieren und einer größeren Anzahl von Schülern/-innen zugänglich zu machen. Die Vorbereitung auf das Schülerbetriebspraktikum könnte durch systematischen Erfahrungsaustausch gezielter gestaltet und durchgeführt sowie der Stellenwert der Nachbereitung erhöht werden. Diese Phase wird von den meisten Schulen nur wenig berücksichtigt. Besonders im Hinblick auf die Durchführung mehrerer Praktika, die gerade für schulmüde bzw. besonders förderungsbedürftige Jugendliche hilfreich sein können, müsste der schulischen Nachbereitung ausreichend Platz eingeräumt werden.

Auch eine regelmäßige Kommunikation und Kooperation zwischen Schulen und Berufsschulen sowie Schulen und Betrieben können dazu beitragen, Berufsorientierungsprozesse zu fördern. Die Tatsache, dass dort, wo es diese Kooperationen gibt, berufsorientierende Maßnahmen und besonders Schülerbetriebspraktika und der damit verbundene Einblick in Ausbildungen und Berufe weniger von Zufälligkeiten abhängt, bestätigt diesen Zusammenhang. Ein regelmäßiger Kommunikationsaustausch außerhalb der Praktikumszeiten gehört jedoch nur an wenigen Schulen zum Alltag. Und je kleiner ein Betrieb ist, desto seltener wird er von dieser Seite aus gepflegt. Intensität und Systematik in der schulischen Berufsorientierung hängt nach wie vor im Wesentlichen vom persönlichen Engagement der einzelnen Lehrkräfte bzw. der Leitung sowie auch der Führung bzw. den Ausbildern/-innen in den Betrieben ab.

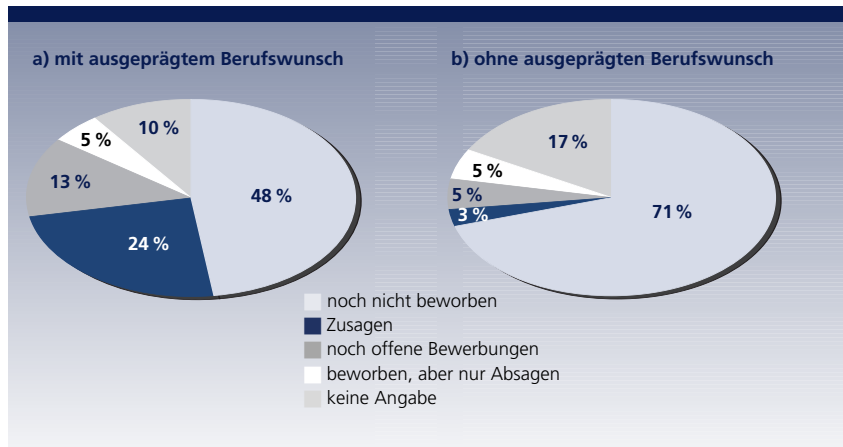
Mit der Ausprägung des Berufswunsches steigen die Chancen der Jugendlichen

Bewerbungen müssen bis zu einem Jahr vor Beginn einer Ausbildung eingereicht werden. Deshalb sollten die Jugendlichen schon entsprechend frühzeitig konkrete Vorstellungen über ihre Berufswünsche sowie mögliche Alternativen entwickelt haben, eine Voraussetzung, um Berufsziele mit Nachdruck verfolgen zu können. Wie keine andere Maßnahme bieten Schülerbetriebspraktika für junge Menschen die Chance, sich ein eigenes Bild über diese Ziele zu machen. An den Schulen, wo mehrere Praktika aufeinander aufbauend durchgeführt werden, steigt nach Auskunft der Lehrkräfte die Zahl derer, bei denen sich Berufswünsche festigen konnten. Voraussetzung hierfür ist aber nicht nur die Häufigkeit der Praktika, sondern auch ihre Einbettung in ein längerfristiges Programm mit systematischer Vorbereitung, zielgenauer Auswahl der Stellen, informationsgerechter Durchführung und intensiver Nachbereitung. Gefestigte Berufswünsche führen nicht zuletzt zu einem höheren Maß an Beharrlichkeit bei der Ausbildungsplatzsuche. Aus der Gruppe der Schüler/-innen mit entwickelten Berufswünschen hatten sich über die Hälfte zum Zeitpunkt der Befragung schon um Ausbildungsstellen beworben, knapp ein Viertel hatten schon einen Ausbildungsvertrag erhalten, und 13 % besaßen noch offene Bewerbungen. Die Jugendlichen ohne Berufswünsche hatten sich zu gut 70 % nicht beworben, und nur 3 % von ihnen hatten einen Vertrag. Entsprechend gehen die Jugendlichen mit einem konkreten Berufswunsch auch vermehrt in die Berufsausbildung, während die andern häufiger weiterführende Schulen besuchen bzw. in Einrichtungen zur Berufsvorbereitung münden.

Fazit

Schülerbetriebspraktika werden nicht überall mit der Stringenz vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet, wie es ihrem Stellenwert entsprechen müsste. Mit der Umsetzung systematischer, kontinuierlicher Berufsorientierungskonzepte unter Berücksichtigung von guten Beispielen aus der Praxis auf breiter Basis und einer ausreichenden Anzahl von Unterrichtswochenstunden ist eine Erhöhung der Chancengleichheit bzw. eine Senkung der Anzahl desorientierter Jugendlicher möglich, was letztlich auch Auswirkung auf die Sozialkompetenzen und die Verbesserung der Ausbildungsreife haben dürfte.⁴ Nicht alle Schüler/-innen bedürfen der gleichen Intensität an Betreuung oder auch einer größeren Anzahl von Schülerbetriebspraktika. Entscheidend ist der passende Zuschnitt auf den einzelnen Jugendlichen. Dadurch ließe sich auch eine Überfrachtung der Betriebe mit Praktikanten/-innen vermeiden. Um flächendeckende Erfolge erzielen zu können, müssten die Instrumente der Berufsorientierung an die Erfordernisse bzw. an die Bedürfnisse der Jugendlichen angepasst und weiter entwickelt werden. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen und der damit verbundenen

Abbildung 2 **Abhängigkeit des Erfolgs von Bewerbungsverhalten und Ausprägung des Berufswunsches**



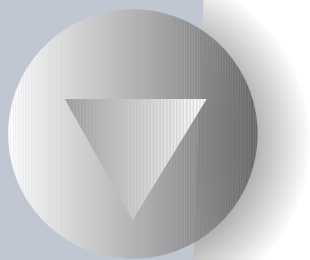
Herausforderungen an die Jugendlichen beim Übergang in Ausbildung und Beruf wächst die Verantwortung der Schulen bei der Bewältigung dieser Aufgabe. Sie dürfen dabei nicht allein gelassen werden. Deshalb stehen alle am Berufsorientierungsprozess beteiligten Akteure in Bund, Ländern, Gemeinden und bei den Sozialpartnern in der Pflicht, sich für die Jugendlichen zu engagieren. In diesem Zusammenhang rückt auch die Diskussion um Berufsorientierungsstandards in den Blickpunkt.⁵

Über regelmäßige Kontakte zwischen Schulen und Betrieben und über den Auf- und Ausbau regionaler Netzwerke hinaus sollte auch der regionale wie überregionale Erfahrungsaustausch der Fachlehrer/-innen untereinander betrieben werden. Konkurrenzdenken kann in diesem Zusammenhang für viele Schüler/-innen von Nachteil sein.

Auch die trotz steigender Sensibilisierung für die Bedeutung der Berufsorientierung an vielen Schulen noch vorzufindende Meinung, Schülerbetriebspraktika dienten vornehmlich dem „Hineinschnuppern“ in die Berufswelt, scheint angesichts einer sich strukturell wandelnden Wirtschaft und Gesellschaft nicht mehr zeitgemäß. Die Ergebnisse des Forschungsprojekts „Beruf fängt in der Schule an“ zeigen, dass es vielerorts an Kommunikationsflüssen der Schulen untereinander und an systematischem Informations- und Erfahrungsaustausch mangelt, sie zeigen aber auch gute Erfahrungen auf, die es konsequent zu verbreiten gilt. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. u. a.: DIHT-Studie „Die Hauptschule“, o. J. S. 274: Knapp drei Viertel der Handwerks- und Industriebetriebe befürworten eine Rückkehr der Hauptschulbildung zu einem berufsorientierten Curriculum und einer praxisorientierten Didaktik.
- 2 Die Ergebnisse der Betriebsbefragung wurden über das Referenz-Betriebs-System des BIBB ermittelt und sind im Internet abrufbar unter RBS-Information Nr. 25: www.bibb.de/de/wlkr8278.htm
- 3 Die Vereinbarung zwischen KMK und BA vom 14. 10. 2004 soll zur Optimierung der Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung beitragen; s.: www.kmk.org/aktuell/RV_Schule_Berufsberatung.pdf
- 4 Über den Bezug zu Schülerbetriebspraktika hinaus s. auch „Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Berufsorientierung und Berufsberatung“ vom 14. 12. 2005 (www.bibb.de)
- 5 S. dazu Famulla, G.-E., Universität Flensburg, in SWA-Materialien Nr. 17, Bielefeld 2004, S. 43 ff.



BERUFSSTART in Thüringen geht neue Wege der Berufsorientierung

► Mit dem Modellprojekt „BERUFSSTART – vertiefte wirtschaftsnahe Berufsvorbereitung während der Schulzeit“ erleichtert Thüringen seinen Jugendlichen den Übergang von der Schule in das Berufsleben. Die Ziele des Projektes bestehen vor allem darin, allen ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Schülerinnen und Schülern am Ende ihrer Schulzeit eine Chance zum Übergang in betriebliche Ausbildung zu bieten, Fehlentscheidungen bei der Berufswahl zu verhindern sowie mangelnder Ausbildungsreife schon während der Schulzeit durch differenzierte Förderung zu begegnen. Im Beitrag wird das Modellprojekt vorgestellt.

Wirtschaft unterstützt die Schule

Thüringen hat als erstes Bundesland mit der *Unterzeichnung des Thüringer Ausbildungs paktes* auf die verschärfte Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt mit zahlreichen Aktivitäten und differenzierten Leistungsangeboten reagiert.¹ Während bundesweit die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen auf einen Ausbildungsplatz größer war als im Vorjahr, hatte Thüringen Ende September 2004 einen Rückgang um 2,5 Prozent auf 1.450 unvermittelte Bewerber zu verzeichnen. Die vielfältigen Angebote und sinkende Schülerzahlen tragen dazu bei, dass im Jahre 2008/09 mit einem ausgeglichenen Angebots-Nachfrage-Verhältnis gerechnet werden kann.²

Schulabgänger mit Realschulabschluss sind nach wie vor die größte Gruppe für eine duale Berufsausbildung. Sehr problematisch sind auch die jährlich ca. 5.000 vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge, die mit **24,7 Prozent** über dem Bundesdurchschnitt von 21,9 liegen.³ In einer Reihe von Berufen im Handwerk gibt es dagegen zu wenige Bewerbungen, während in stark nachgefragten Ausbildungsberufen nicht genügend Perspektiven auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorhanden sind.

Mit dem Modellprojekt „BERUFSSTART“ (vgl. Kasten) sollen die Jugendlichen zu beruflichen Laufbahnen geführt werden, in denen sie ihre Fähigkeiten und Potenziale bestmöglich entwickeln und einsetzen können.



GUNTER DREBLER

Dr., Geschäftsführer für Aus- und Weiterbildung der Handwerkskammer Südthüringen, Suhl



CHRISTOPH ECKHARDT

Wiss. Begleitung, qualiNETZ Beratung und Forschung GmbH, Duisburg



OLAF HAUSTEIN

Referent für Berufswahlvorbereitung im Thüringer Kultusministerium, Erfurt



GÜNTER SUPP

BERUFSSTART-Projekt koordinierung, stellv. Leiter des Berufsbildungs- und Technologie-zentrums der HWK Südthüringen, Rohr



Eine Auszubildende gewährt Einblick in die Ersatzteile-Datenbank

Das zunächst auf eine Laufzeit von vier Jahren angelegte Projekt begann am 1. August 2003 mit 1.250 Schülerinnen und Schülern an 25 Regelschulen. 2004 wurden die nächsten Jahrgänge an diesen Schulen mit weiteren 1.250 Schülerinnen und Schülern aufgenommen. In den Schuljahren 2005/06 und 2006/07 werden jeweils über 3.000 Schüler/-innen neu aufgenommen, so dass insgesamt etwa 9.000 Schülerinnen und Schüler im Freistaat Thüringen von BERUFSSTART profitieren.

BERUFSSTART möchte die Zahl der nach Schulabschluss nicht vermittelten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber drastisch verringern und insbesondere auch den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss bessere Chancen auf eine betriebliche Ausbildung gewähren. Unproduktive Wartschleifen sollen nach Möglichkeit vermieden werden. Das frühzeitige praktische Erfahren beruflicher Anforderungen motiviert zu mehr Eigeninitiative auch im schulischen Bereich. Fehlentscheidungen bei der Berufswahl sollen durch rechtzeitige Informationen weit gehend ausgeschlossen werden.

Bereits während der Schulzeit wird durch ein breites Spektrum differenzierter Förderung wirksam zur Ausbildungsfähigkeit beigetragen. Dazu zählt die Einführung eines Berufswahlpasses in ganz Thüringen ab der Klassenstufe 7 (www.schule-wirtschaft-thueringen.de) seit dem Schuljahr 2004/2005. Gezielter Lernortwechsel, differenzierte praxisorientierte Lernformen sowie methodisch geplante Schülerbetriebspraktika erleichtern ebenfalls die Integration in die Ausbildungs- und Arbeitswelt. Das Projekt BERUFSSTART ist dabei durch seine Innovationen für das Thüringer Gesamtkonzept (vgl. Übersicht 1) zielführend und normgebend.

Die Thüringer Wirtschaft unterstützt die Schulen wirkungsvoll bei Ihren Bemühungen. Das gilt für die IHKs und die HWKs Thüringens ebenso wie für den Verband der Wirt-

schaft Thüringens. Dadurch ist der Prozess der Berufswahlvorbereitung am regionalen Lehrstellen- und Arbeitsmarkt sowie auf den in Thüringen bestehenden Fachkräftebedarf orientiert, ohne nationale und internationale Entwicklungen zu vernachlässigen.

Berufswahlvorbereitung durch das Projekt BERUFSSTART

Das Modellprojekt BERUFSSTART setzt sich aus vielfältigen Einzelinitiativen und -maßnahmen sowie unterschiedlichen Akteuren und Projektpartnern zusammen:

1. Bereits ab der 7. Klasse beginnt der praxisorientierte Teil der Berufswahlvorbereitung in vielfältigen Berufsfeldern. *Kompetenzdiagnosen und Berufsorientierungsbausteine* werden in Betrieben und Bildungseinrichtungen eingesetzt. Es stehen alle regional angebotenen Ausbildungsberufe zur Wahl.
2. *Bildungsbegleiter/-innen der Kammern* unterstützen den Prozess bis zum erfolgreichen Übergang in Ausbildung oder Arbeit. Sie werten die Ergebnisse der Kompetenzdiagnosen und der Orientierungsbausteine gemeinsam mit den Schülern/-innen, ihren Lehrkräften und Eltern kontinuierlich aus. Berufsziele werden konkretisiert, die dazu notwendigen schulischen Leistungen verdeutlicht und berufliche Eingliederungsstrategien differenziert.
3. Die *prozessuale Beratung (Coaching)* durch die Bildungsbegleitung ergänzt die Bemühungen der Agenturen für Arbeit. Die Schüler/-innen kommen dort mit klarer entwickelten Berufsvorstellungen und differenzierteren Beurteilungen zur Kompetenzentwicklung in den Beratungsprozess, der sich dann stärker auf die Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung konzentrieren kann.
4. *Die Betriebe erhalten durch die betrieblichen Bausteine ein Angebot zur Auswahl und Beurteilung von Ausbildungsplatzbewerbern*, das weitaus differenzierter und kostensparender ist als die Auswahl nach schriftlichen Bewerbungen und Tests. Über dieses erweiterte

„BERUFSSTART – vertiefte wirtschaftsnahe Berufsvorbereitung während der Schulzeit“

BERUFSSTART ist ein Gemeinschaftsprojekt der Thüringer Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern, des Thüringer Kultusministeriums, des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit sowie der BA – Regionaldirektion Sachsen-Anhalt – Thüringen.

Laufzeit: 1. August 2003 bis 31. Juli 2007
Projektträger: HWK Südthüringen

Projektkoordination: Günter Supp, Berufsbildungs- und Technologiezentrum, Rohr-Kloster

Wiss. Begleitung: Christoph Eckhardt, qualiNETZ Beratung und Forschung GmbH, Duisburg

Finanziert aus Mitteln der BA, des Freistaates Thüringen und des ESF sowie aus dem BQF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ des BMBF (wiss. Begleitung).

www.berufsstart-thueringen.de

Dienstleistungsangebot der Kammern sollen verstärkt auch Betriebe zur Ausbildung motiviert werden, die bisher nicht ausbilden.

5. Auch *Jugendliche mit schlechten Startchancen* (mit oder ohne Hauptschulabschluss oder mit nicht befriedigenden Noten in den Hauptfächern) *können* in den betrieblichen Bausteinen *ihre Stärken* und Entwicklungspotenziale *unter Beweis stellen*.
6. Durch die Bildungsbegleitung können die unterschiedlichsten Aktivitäten und Angebote der Wirtschaft zur Unterstützung des Übergangs Schule-Beruf zu einem auf das jeweilige Schulprogramm abgestimmten Dienst-

leistungsangebot gebündelt werden. Dies erleichtert die Kooperation zwischen Schule und Wirtschaftspartnern. Die *Verzahnung der Aktivitäten von Schulen, Kammern und der Agenturen für Arbeit* optimiert ihre Wirkungen.

Kompetenzdiagnosen und Orientierungsbausteine

BERUFSSTART beginnt in der 7. Klasse mit einer eintägigen Kompetenzdiagnose bei einem Bildungsträger. Sie soll berufliche Stärken, Interessenschwerpunkte und Entwicklungsmöglichkeiten der Schüler/-innen herausarbeiten und zur Beschäftigung mit beruflichen Perspektiven motivieren, jedoch noch keine berufliche Eignung ermitteln. Dazu werden ein Wissenstest, praktische Übungen aus einem ausgewählten Beruf sowie eine Präsentationsübung durchgeführt und nach den Kriterien von Assessment-Centern ausgewertet.

Auf diese Ergebnisse abgestimmt werden in der 7. oder 8. Klasse zwei einwöchige *Berufsorientierungsbausteine* bei Bildungsträgern absolviert. Hierfür gibt es mehr als 25 Qualifizierungsbilder und Curricula. Die Schüler/-innen überprüfen, ob ihr Wunschberuf tatsächlich ihren Vorstellungen und Fähigkeiten entspricht, lernen mögliche Alternativen kennen und bekommen einen Eindruck von der beruflichen Realität und entsprechenden Anforderungen. Sie führen berufspraktische Projektarbeiten in mehreren Tätigkeitsbereichen des jeweiligen Berufsfeldes durch. Dies weckt bei den meisten Jugendlichen großes Interesse und gibt einen Motivationsschub auch für das Lernen in der Schule.

Durch die Rückmeldegespräche der Bildungsbegleitung wird die Berufswahlentscheidung immer stärker präzisiert. Die Lehrkräfte erhalten Anregungen, mit welcher beruflichen Zielrichtung sie die Schüler in Mathematik, Deutsch oder in den wirtschaftlichen, technischen oder naturwissenschaftlichen Unterrichtsfächern stärker fördern können.

Die Schüler/-innen geben eine deutlich positive Rückmeldung zu den eingesetzten Instrumenten. Sie schätzen die Gegenüberstellung der Stärken und Schwächen, die praktische Erprobung verschiedener Tätigkeiten in den jeweiligen Berufsfeldern und die Heranführung an berufsbezogenes Lernen. Nach zwei Jahren im Projekt haben fast zwei Drittel spätestens am Ende der Klasse 9 durch die Orientierungsbausteine (mindestens) ein Berufsfeld gefunden, das zu ihren Fähigkeiten und Neigungen passt. Sie können daher mit gezielten und vorher überprüften beruflichen Wünschen in die Bewerbungsphase eintreten. Die Möglichkeit, alternative Berufsfelder kennenzulernen, wird ebenso geschätzt wie die Tatsache, dass ihnen die Orientierungsbausteine die Bedeutung schulischer Leistungen für die

Übersicht 1 Thüringer Konzeption zur Unterstützung der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in das Berufsleben



Übersicht 2 Bausteine des Modellprojektes BERUFSSTART

| | | | |
|---------|------------------------|-------------------------|--|
| 1. Jahr | Diagnose (1 Tag) | Orientierungsbaustein 1 | Orientierungsbaustein 2 |
| 2. Jahr | Betrieblicher Baustein | Betrieblicher Baustein | Orientierungsbaustein 3 |
| 3. Jahr | Betrieblicher Baustein | Betrieblicher Baustein | Bewerbungsmanagement Informationskampagnen gezielte Akquise für nicht versorgte Bewerber/-innen |
| 4. Jahr | Betrieblicher Baustein | Betrieblicher Baustein | |

berufliche Perspektive nahe bringen. An der Arbeit der Bildungsbegleiter wird vor allem anerkannt, dass diese ihnen wichtige Informationen über Berufe und Arbeitsmarkt geben können und dass ihnen durch die Gespräche über die Ergebnisse der Orientierungsbausteine die beruflichen Ziele klarer werden.

Betriebliche Bausteine erleichtern den Betrieben die Auswahl von Auszubildenden

Die Orientierungsbausteine in Betrieben unterscheiden sich von herkömmlichen Praktika durch einen strukturierten Ablauf, durch die aktive Mitarbeit der Schüler bei betrieblichen Aufträgen oder Dienstleistungen und durch die Beobachtung von Leistungen, Verhalten und Entwicklungsfortschritten. Den Betrieben steht damit ein Instrument zur Verfügung, mit dem sie geeignete Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsplätze beobachten und beurteilen können. Die Schüler schätzen, dass sie in verschiedenen Aufgabenfeldern eines Berufes mitarbeiten können, Arbeitsabläufe gezeigt bekommen und berufsbezogene Aufgaben eigenständig lösen können.

Die Betrieblichen Bausteine dienen in der 8. Klasse zunächst dem Kennenlernen weiterer Berufe. Ab der 9. Klasse werden gezielt Betriebe angesprochen, die Ausbildungsplätze bereitstellen. Als „Auszubildende zur Probe“ lernen interessierte Schülerinnen und Schüler verschiedene Tätigkeiten des Ausbildungsberufes und des Betriebes kennen, werden an praktische Arbeiten beteiligt und setzen sich mit den beruflichen Anforderungen des Betriebs auseinander – oft durch Auszubildende vermittelt. Beide Seiten können sich ein Bild machen, ob die Bewerber/-innen zu dem Beruf und dem Betrieb passen und dann gegebenenfalls Alternativen prüfen. Die Betriebe geben Anregungen zur Stärkung notwendiger Kompetenzen und Hinweisen zu geforderten schulischen Leistungen.

Während die Auswahl von Auszubildenden rein nach Aktenlage der Bewerbungsunterlagen oft mit Risiken verbunden ist, stehen aus BERUFSSTART differenzierte Einschätzungen aus verschiedenen Bausteinen und aus dem Baustein im eigenen Betrieb zur Verfügung. Der Aufwand für die Auswahl und das Risiko für Fehlentscheidungen wird dadurch gemindert.

Um Kosten für die Ausbildungsakquise zu senken, können die Bildungsbegleiter/-innen Bewerber/-innen für den Betrieblichen Baustein vorschlagen, die für das jeweilige Anforderungsprofil geeignet sind. Kammern und beteiligte Bildungsträger übernehmen darüber hinaus in Zusammenarbeit mit der örtlichen Arbeitsagentur auf Wunsch auch

Übersicht 3 Modellprojekt BERUFSSTART –Orientierungsbausteine

| Berufsfeld | Orientierungsbausteine |
|-----------------------------------|---|
| 01 Wirtschaft und Verwaltung | Büroberufe Grundlagen Wirtschaft und Verwaltung, Software Handel |
| 02 Metalltechnik | Anlagenmechaniker SHK Kraftfahrzeugtechnik Kunststofftechnik Metallbearbeitung |
| 03 Elektrotechnik | Elektrotechnik |
| 04 Bautechnik | Fliesenlegen Mauerwerksbau Tiefbau |
| 05 Holztechnik | Holztechnik |
| 01 Textiltechnik und Bekleidung | |
| 01 Chemie, Physik, Biologie | Fotolaborantin |
| 01 Drucktechnik | Drucktechnik |
| 09 Farbtechnik und Raumgestaltung | Farbtechnik und Raumgestaltung Gestaltung eines Innenraums |
| 10 Gesundheit | |
| 10 Körperpflege | Körperpflege |
| 10 Ernährung und Hauswirtschaft | Ernährung, Verkauf, Hauswirtschaft Hotel- und Gaststättengewerbe |
| 10 Agrarwirtschaft | Garten- und Landschaftsbau |
| Ohne Zuordnung | Floristik Fotograf, Fotolabor Glastechnik IT-Berufe |

weitere Leistungen, zum Beispiel externes Ausbildungsmanagement, außerbetriebliche Durchführung von Teilen der Ausbildung oder ausbildungsbegleitende Hilfen.

BERUFSSTART ist auch als Angebot für Unternehmen gedacht, die bisher nicht ausbilden, weil sie den Aufwand scheuen.

Ausblick

BERUFSSTART ergänzt die bisherigen Aktivitäten der Schulen zur Berufsorientierung optimal. Das ergaben Befragungen der teilnehmenden Schulen im ersten Projektjahr. Die Thüringer Regel- und Gesamtschulen unternehmen vielfältige Aktivitäten zur Berufsorientierung. Jedoch kann Schule nicht alles bewältigen. Ergänzende Leistungen von

„Die positive Resonanz von Schülern, Eltern und Pädagogen hinsichtlich des Projektes BERUFSSTART bestärken die Ansicht, wie wichtig die praktische Erprobung und die regelmäßigen praktischen Tätigkeiten für die Entwicklung der Kinder und für die berufliche Orientierung sind. Nicht zuletzt haben die Jugendlichen durch diese frühzeitige Orientierung die Chance, langfristig an der Verbesserung ihrer schulischen Leistungen zu arbeiten. Positive Tendenzen einer Leistungsverbesserung kann man zum Teil schon feststellen.“
Dorothea Fuckner, Bildungsbegleiterin der HWK Südthüringen

BERUFSSTART sind die kontinuierliche Auswertung der Kompetenzentwicklung und die laufende Aktualisierung und Konkretisierung der beruflichen Zielvorstellungen, in den Gesprächen der Bildungsbegleitung mit den Schülerinnen und Schülern (und ihren Eltern) sowie im Austausch mit den Klassenleitungen. Die Lehrkräfte schätzen es sehr, dass von außen berufspädagogische Kompetenz in den Bildungsprozess einfließt und sie Anregungen für den Unterricht bezüglich der Weiterführung der angestoßenen individuellen Entwicklungen erhalten.



Schülerinnen erproben das Friseurhandwerk

Die im Verlaufe des Projekts entwickelten Standards sind bereits jetzt in immer mehr Thüringer Berufsorientierungsprojekten Maßstab für die Qualität des Konzepts. In einigen Regionen hat sich ein flächendeckendes Angebot entwickelt, weil andere Projektträger sich ebenfalls an diesen Standards orientieren und sich miteinander vernetzen. Auch aus anderen Bundesländern gibt es Interessenbekun-

dungen, ähnliche landesweit wirkende Projekte zu installieren. Mehr noch als die zu erwartenden quantitativen Eingliederungserfolge⁴ sind daher die qualitativen und die strukturbildenden Erfolge zu werten. Durch die individuelle Bildungsbegleitung und die differenzierten Auswertungen von Ergebnissen aus dem Projekt können diejenigen Schülerinnen und Schüler besonders und sehr gezielt unterstützt werden, die aufgrund ihrer schulischen Entwicklung Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle zu finden. Kammern, Berufsberatung und Schulen optimieren gemeinsam den Prozess der Berufswahlvorbereitung zugunsten der Schul- und Ausbildungserfolge der beteiligten Jugendlichen.

Die langfristigen Erfolge von BERUFSSTART werden vor allem darin bestehen, Übergangsperspektiven zielgerichteter und ohne unnötige Warteschleifen gestalten zu können. In Zeiten geringer werdender finanzieller Ressourcen erscheinen die zusätzlichen Aufwendungen für die individuelle Bildungsbegleitung während der Schulzeit schwer dauerhaft finanzierbar. Langfristig gesehen werden sie sich aber amortisieren: durch Kosteneinsparungen in der Berufsausbildung, durch Einsparung unnötiger Warteschleifen, durch die Sicherung des Fachkräftenachwuchses und durch die Vermeidung lebenslanger Alimentierung in Folge eines fehlenden Berufsabschlusses. Abschließend sei bemerkt, dass BERUFSSTART als langfristige Dienstleistung der Thüringer Kammern zusammen mit den Partnern angelegt ist und deshalb auch über die Modellphase hinaus fortbestehen soll. ■

Literatur

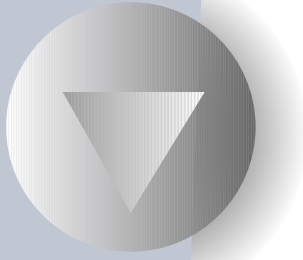
BERUFSSTART in Thüringen (2004). Ein neues Angebot zur Besetzung von Ausbildungsplätzen. Informationen und Anregungen für Betriebe. www.berufsstart-thueringen.de/data/leitfaden_01.pdf
BRONNENMEYER, V.: Integrierter Übergang Schule – Ausbildung: Vertiefte Berufsorientierung während der Schulzeit. In BWP 35 (2006) 1, S. 50–52

HOFFSCHROER, M.; SCHAUMANN, U.; WENNER, N. (2004): Berufsorientierungspraktika – Betriebliche Praktika in der beruflichen Förderung benachteiligter Jugendlicher
KLEIN, H. E. (2005): Direkte Kosten mangelnder Ausbildungsreife in Deutschland. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 32. Jahrgang, Heft 4/2005

Anmerkungen

- 1 Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (TMWTA, 2004): „Thüringer Pakt für Ausbildung 2004“ zwischen Wirtschaft, Landesregierung und Regionaldirektion Sachsen-Anhalt – Thüringen vom 9. Juni 2004; TMWTA, 2005: Berufliche Ausbildung in Thüringen. Berufsbildungsbericht 2005, S. 9
- 2 TMWTA, 2005, S. 89

- 3 TMWTA, 2005: Berufliche Ausbildung in Thüringen. Berufsbildungsbericht 2005, S. 89.
- 4 Zum gegenwärtigen Zeitpunkt (März 2006) liegen noch keine quantitativen Ergebnisse hinsichtlich verbesserter Eingliederungserfolge vor, da der erste BERUFSSTART-Jahrgang erst am Ende des Schuljahres 2005/2006 nach drei Jahren die Schule verlassen wird.



„Durch den Qualifizierungsbaustein kam Abwechslung in die Schule!“ Schulische Ausbildungsvorbereitung im Modellversuch QUAV

► Qualifizierungsbausteine gelten als geeignetes Instrument zur gezielten Unterstützung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Sie wurden bisher insbesondere in der außerschulischen Ausbildungsvorbereitung entwickelt und erprobt.

Im Modellversuch „Qualifizierungsbausteine in der Ausbildungsvorbereitung“ (QUAV) wird dieses Instrument jetzt im schulischen Kontext erprobt. Ausgehend von Überlegungen zu neuen Formen der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung zielt QUAV auf eine Weiterentwicklung der Förderangebote im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), um so den Übergang an der ersten Schwelle zu befördern.

Der Beitrag präsentiert Erkenntnisse aus dem Modellversuch und erste Evaluationsergebnisse. Dabei fokussierte die Evaluation zunächst auf Veränderungen *innerhalb* des Systems Schule und konnte hier eine Vielzahl von positiven Auswirkungen aufzeigen.

Ausgangslage und Umsetzung im ersten Jahr

Die Weiterentwicklung der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung (BAV) greift verschiedene Elemente der aktuellen fachpolitischen Debatte¹ auf und stellt dabei Qualifizierungsbausteine, die individuelle Förderplanung sowie eine verstärkte Lernortkooperation² in den Mittelpunkt. Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen soll zu einer stärkeren Differenzierung der schulischen Lernangebote beitragen und dadurch eine höhere Flexibilität in der Organisation des individuellen Bildungsweges ermöglichen.

Im Zuge der Aufnahme der BAV in das Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurden Qualifizierungsbausteine als strukturierende Elemente in der BAV verankert (vgl. BBiG § 68–70). Die verbindlichen Vorgaben der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) vom Juli 2003 sollen mehr Transparenz für Außenstehende gewährleisten. Das Konzept von QUAV ist in die Reform des BVJ in Rheinland-Pfalz eingebettet.³ Der Modellversuch will dazu beitragen, die Chancen von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf im Hinblick auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz durch den Erwerb von Qualifizierungsbausteinen zu verbessern und zugleich durch ein umfangreiches Förderangebot Schüler/-innen im BVJ in der Weiterentwicklung ihrer Schlüsselqualifikationen zu unterstützen.

Dazu wurden Qualifizierungsbausteine für den schulischen Kontext entwickelt. Diese haben die BAVBVO als Grundlage und wurden durch die zuständigen Stellen bestätigt.

Qualifizierungsbausteine in der Ausbildungsvorbereitung (QUAV)

Träger: Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend des Landes Rheinland-Pfalz
Projektleitung: Geschäftsstelle QUAV, Pädagogisches Zentrum, Speyer
Wiss. Begleitung: INBAS GmbH, Offenburg

Förderung: Förderprogramm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF) des BMBF Europäischer Sozialfonds (ESF) Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend des Landes Rheinland-Pfalz
Laufzeit: 1.2.2004 – 31.12.2006
Beteiligt sind sechs berufsbildende Schulen

Informationen:
www.quav.bildung-rp.de
www.inbas.com/ → Projekte → Laufende Projekte



MARTINA HÖRMANN

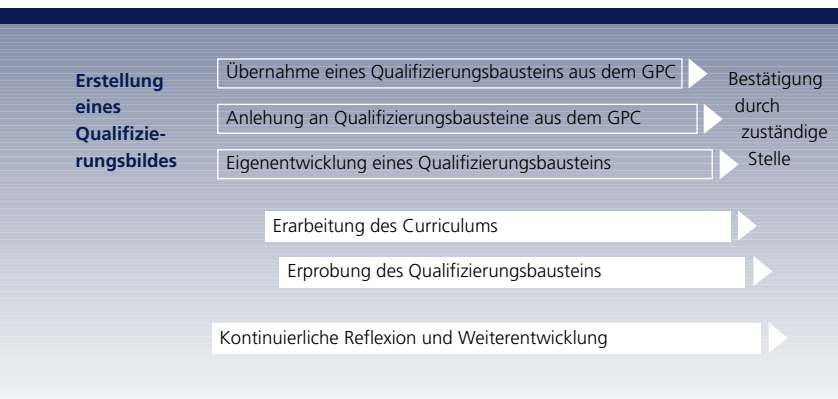
Dr. phil., Dipl.-Pädagogin, wiss. Mitarbeiterin bei der INBAS GmbH (Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik), Offenburg

Des Weiteren wurden bereits andernorts bestätigte Bausteine im schulischen Kontext erprobt.

Die zentralen Fragestellungen des Modellversuchs lauten:

- Wie können Qualifizierungsbausteine im schulischen Rahmen für die Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf von Nutzen sein?
- Welche Rahmenbedingungen sind für einen erfolgreichen Einsatz des Instrumentes Qualifizierungsbausteine im schulischen Kontext förderlich?
- Welche konzeptionellen Voraussetzungen müssen gegeben sein, und welche methodisch-didaktischen Herangehensweisen sind für die Zielerreichung förderlich?

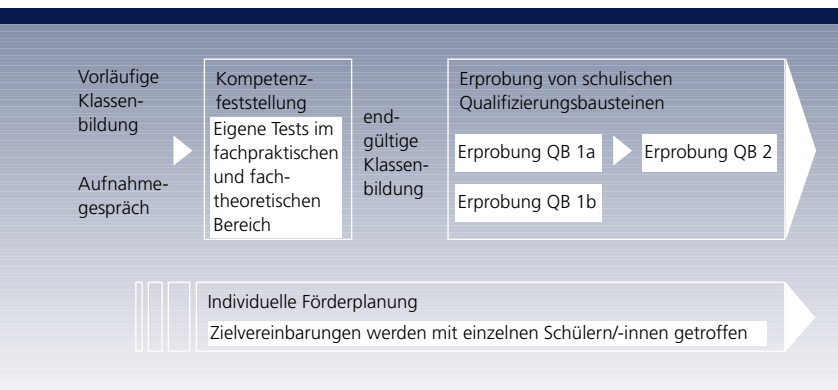
Abbildung 1 Entwicklung von schulischen Qualifizierungsbausteinen



Erst durch eine konsequente Verzahnung von Qualifizierungsbausteinen mit einer individuellen Förderplanung kann ein verbesserter Übergang der Jugendlichen von der BAV in eine Ausbildung oder Arbeit ermöglicht werden. Es ist notwendig und sinnvoll, Schulsozialarbeit verstärkt in die BAV einzubinden, um durch die Zusammenarbeit von Lehrkräften und Sozialpädagogen/-innen zu einer qualifizierten, auf den jeweiligen Schüler, die jeweilige Schülerin bezogenen Förderplanung zu kommen.

Im ersten Jahr wurden Qualifizierungsbausteine in insgesamt fünf Berufsfeldern entwickelt und erprobt. Im Sommer 2005 waren 15 Qualifizierungsbausteine von den zuständigen Stellen bestätigt (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 2 Beispielhafter Prozessverlauf an einer Schule im ersten Modellversuchsjahr



Erste Evaluationsergebnisse⁴

DIE JUGENDLICHEN IM MODELLVERSUCH

Insgesamt nahmen an den sechs Modellschulen 164 Jugendliche in elf Klassen teil. Knapp die Hälfte von ihnen waren 15–16 Jahre alt, ebenso groß war die Gruppe der 17- und 18-Jährigen, 2,5% waren älter als 18 Jahre.

Die männlichen Jugendlichen waren mit 86% überdurchschnittlich stark repräsentiert.⁵ Dies ist vor allem auf die berufliche Ausrichtung der Modellschulen zurückzuführen, von denen allein drei Schulen mit gewerblich-technischem Schwerpunkt einen Anteil von männlichen Jugendlichen von nahezu 100% haben.

Im Modellversuch waren die Jugendlichen mit deutschem Pass mit fast 90% überdurchschnittlich stark repräsentiert. Darin enthalten sind allerdings knapp 15% jugendliche Aussiedler/-innen.

Im Hinblick auf die schulische Herkunft verdeutlicht die nachfolgende Tabelle die sehr unterschiedliche Ausgangslage an den einzelnen Modellschulen:

| (N = 164) | Jugendliche absolut | Hauptschule | Förderschule | Sonstige ⁶ |
|-----------|---------------------|-------------|--------------|-----------------------|
| BBS A | 48 | 23% | 48% | 29% |
| BBS B | 40 | 40% | 17,5% | 42,5% |
| BBS C | 15 | 87% | 13% | -- |
| BBS D | 17 | 35% | 35% | 30% |
| BBS E | 16 | 25% | 75% | -- |
| BBS F | 28 | 79% | 14% | 7% |
| gesamt | 164 | 44% | 33% | 23% |

Während beispielsweise an Schule C 87 Prozent der beteiligten Schüler/-innen von der Hauptschule kommen, stellt sich die Situation an Schule E völlig anders dar: Hier wurden mit insgesamt 75% ehemaligen Förderschülern/-innen bewusst die leistungsschwächeren Jugendlichen für eine Beteiligung am Modellversuch ausgewählt.

ERFASSUNG DER ABSCHLÜSSE ZUM QUALIFIZIERUNGSBAUSTEIN

Mehr als die Hälfte der Jugendlichen absolvierte die Prüfung zum Qualifizierungsbaustein mit Erfolg bzw. mit gutem Erfolg und bekam ein Zeugnis nach BAVBVO ausgehändigt. Jugendliche, die die Prüfung nicht bestanden hatten, bekamen eine Teilnahmebescheinigung. Die Zahl der Jugendlichen, die einen Qualifizierungsbaustein erfolgreich absolvieren, ist mit Sicherheit im zweiten Modellversuchsjahr noch ausbaufähig. Angesichts der Tatsache, dass im ersten Modellversuchsjahr viel Arbeitskraft der beteiligten Lehrkräfte in die Entwicklung des Qualifizierungsbildes und des dazugehörigen Curriculums für die unterrichtliche Umsetzung floss, ist dieses Ergebnis sehr positiv zu werten. Hinzu kommt auch die bereits oben angesprochene Ausrichtung einiger Schulen auf die besonders leistungsschwachen Jugendlichen, die ebenfalls Auswirkungen auf die Quote der erfolgreichen Abschlüsse hatte. Erfreulich ist, dass alle beteiligten Schulen einen hohen Standard an die Durchführung der Prüfungen angelegt hatten.

EIN BLICK AUF DIE SCHÜLER/-INNEN

Die Jugendlichen wurden zum Ende des Schuljahres 2004/2005 mittels eines kurzen teilstandardisierten Fragebogens befragt. Knapp 90 % der Jugendlichen bejahten die Aussage „Die Arbeit am Qualifizierungsbaustein hat mir Spaß gemacht.“ Für 86 % war die formale Bestätigung des Qualifizierungsbausteins in Form eines Zeugnisses nach BAVBVO als Ziel ihrer Bemühungen wichtig. Knapp 93 % sind der Ansicht, dass sie durch die Arbeit mit dem Qualifizierungsbaustein etwas dazugelernt haben. 28 % der Jugendlichen glauben, dass ihnen das, was sie im Qualifizierungsbaustein gelernt haben, im Praktikum⁷ geholfen hat. Kritisch angemerkt wurde von den Jugendlichen die späte Aushändigung des Zeugnisses nach BAVBVO.

Diese positive Rückmeldung wird durch die Sicht der Lehrkräfte und der Fachkräfte aus der Schulsozialarbeit bestätigt, die im Rahmen der Interviews auch zu den Auswirkungen auf die Schüler/-innen befragt wurden. In vielen Interviews wurde die gesteigerte Motivation der Jugendlichen betont:

„Die Mitarbeit der Schüler und die Motivation waren so gut, wie sonst im ganzen Jahr nicht. Und es war das erste Mal, dass ein vorgegebenes Ergebnis auch wirklich von allen 16 Schülern bis zum Schluss fertig gemacht (wurde).“ (Lehrer)

Diese erhöhte Motivation zeigte sich an einem verbesserten Durchhaltevermögen und an deutlich verringerten Fehlzeiten, die in einigen Klassen gegen null tendierten. Diese Auswirkung ist gerade bei einer Zielgruppe, die häufig von Schulmüdigkeit gekennzeichnet ist, als besonderes positiv zu bewerten. Neben dem Erwerb abgegrenzter beruflicher Kompetenzen wurde von den Befragten verstärkt auf die erfolgreiche Förderung personaler und sozialer Kompetenzen verwiesen.

„Und ich hab auch schon das Gefühl, die Schüler haben so auf dem sozialen Bereich (...) einen Schritt nach vorne gemacht, den Eindruck hab ich wirklich. Ich finde, die sind zugänglicher geworden, und man muss auch sagen, am Tag der Prüfung, als die dann ihre Zertifikate überreicht bekommen hatten, die waren richtig stolz.“ (Schulsozialarbeiter)

Neben der Steigerung des Selbstbewusstseins wurden insbesondere ein verbessertes Klima in der Klasse und ein positiver Klassenzusammenhalt angeführt.

Im Hinblick auf die Vermittlung von Lerninhalten tragen Qualifizierungsbausteine zu einer gelungenen Verbindung von Theorie und Praxis bei:

„Von den Inhalten her, mir ist aufgefallen, dass die Schüler also theoretische Inhalte, fachbezogene Inhalte viel besser transferieren konnten, viel besser mit der Praxis (verknüpfen) als vorher.“ (Fachpraxislehrer)

Abbildung 3 Übersicht der bestätigten Qualifizierungsbausteine im Modellversuch QAV (nach BAVBVO)

| | |
|-------------------------------------|--|
| Bautechnik | Basisqualifikation Bautechnik (KL -3) |
| | Getränke und Speisen servieren und ausheben (AW -2) |
| Ernährung und Hauswirtschaft | Vorbereiten von Obst und Gemüse (AW -4) |
| | Getränke servieren und ausheben (AW -5) |
| | Arbeitstechniken und Garverfahren zur Herstellung einfacher Speisen anwenden (AW -6) |
| Farbtechnik/ Raumgestaltung | Wandbelags-Klebearbeiten und nachfolgende Beschichtung (KL -2) |
| | Grundlagen des Malerhandwerks (KL -5) |
| | Renovierung eines Dispersionsfarbenanstriches an Innenwandflächen (LU -1) |
| | Objektlackierungen (AW -3) |
| Holztechnik | Herstellen, Bearbeiten, Behandeln und Gestalten von Oberflächen (NR -1) |
| | Dispersionsfarbenbeschichtung im Innenbereich (TR -3) |
| | Grundfertigkeiten Möbelbau mit Bedienen von Maschinen (KL -4) |
| Metalltechnik | Sicherer Umgang mit Handmaschinen (TR -2) |
| | Grundfertigkeiten im Metallbau (KL -1/KUS -1) |
| | Basisfertigkeiten Metallbau (AW -1) |

ZUFRIEDENE LEHRKRÄFTE IN EINEM SCHWIERIGEN ARBEITSFELD

Neben den positiven Auswirkungen auf die Schüler/-innen wurden auch zahlreiche Auswirkungen auf die beteiligten Fachkräfte deutlich:

- höhere Arbeitszufriedenheit/Motivation
- verbesserte Zusammenarbeit im Team
- verstärktes Interesse anderer Lehrkräfte am Thema Qualifizierungsbausteine
- gesteigerte Anerkennung des Bereiches BVJ.

Die positiven Ergebnisse können direkt in einen Zusammenhang mit notwendigen Rahmenbedingungen für die schulische Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen gebracht werden. Als besonders förderliche Faktoren wurde eine flexiblere Stundenplangestaltung, eine passgenaue Einsatzplanung der Lehrkräfte und ein möglichst kleines Team für die konkrete Umsetzung genannt. Darüber hinaus ist die Möglichkeit von Blockunterricht wesentlich für eine gelingende Umsetzung.

Um Qualifizierungsbausteine wirklich als Instrument der individuellen Förderung nutzen zu können, ist eine Flexibilisierung der Klassenbildung notwendig. Da im schulischen System oftmals die Zuordnung zu einer Klasse darüber entscheidet, welchen Qualifizierungsbaustein eine Jugendliche/ein Jugendlicher absolvieren kann, erfordert die Klassenbildung eine sorgfältige Planung und die Verknüpfung mit Elementen der Kompetenzfeststellung. Auch eine verlässliche Besprechungsstruktur und die Unterstützung des Vorhabens durch die Schulleitung wurden als weitere Gelingensfaktoren genannt.

EIN ERSTES FAZIT

Einig waren sich die befragten Fachkräfte in ihrer positiven Einschätzung, was die Auswirkungen des Instrumentes Qualifizierungsbausteine anbelangt. Allerdings wurden bereits vorhandene bundeseinheitliche (außerschulische) Bausteine kritisch gesehen, da diese für eine Umsetzung im System Schule und für die Zielgruppe im BVJ übereinstimmend als zu umfangreich eingeschätzt wurden.

Als wesentliche Faktoren für einen erfolgreichen Einsatz wurden insbesondere die zeitnahe Bestätigung der Qualifizierungsbausteine durch die zuständigen Stellen und die daran anknüpfende frühzeitige Aushändigung des Zeugnisses nach BAVBVO an die Jugendlichen gesehen. Die gelungene Verbindung von Theorie und Praxis, die zeitliche Überschaubarkeit des Bausteins sowie die ausgeprägt zielorientierte Herangehensweise sind weitere Faktoren für die Stabilisierung der Motivation der Jugendlichen.

Durch eine fundierte Planung der schulischen Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen unter Einbezug regionaler betrieblicher Bedarfe wird neben den bereits beschriebenen positiven Veränderungen im System Schule auch der Übergang von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in eine Ausbildung verbessert. Insgesamt wurden knapp 30% aller Jugendlichen im Modellversuch QUAV in eine Ausbildung vermittelt. Für jede/n fünften Jugendlichen im Modellversuch gelang der Übergang in eine betriebliche Ausbildung. Mehr als 35 % der QUAV-Schüler/-innen wurden in Ausbildung oder Arbeit vermittelt und knapp 68% aller

Jugendlichen gingen entweder in Ausbildung, in Beschäftigung oder in ein weiterführendes Bildungs- bzw. Qualifizierungsangebot über. Wenn man bedenkt, dass keiner dieser Jugendlichen zu Beginn des Schuljahres über einen Hauptschulabschluss verfügte, so können diese Verbleibsdaten die sehr positiven Einschätzungen des Modellversuchs nur unterstreichen.

Was bleibt zu tun? – Ausblick auf das zweite Modellversuchsjahr

Im zweiten Modellversuchsjahr wird die Erprobung im Hinblick auf die beteiligten Klassen und Lehrkräfte ausgeweitet.⁸ Es werden für weitere – teilweise noch nicht vertretene Berufsfelder – Qualifizierungsbausteine entwickelt. Darüber hinaus steht eine Intensivierung der Lernortkooperation von Schule und Betrieb im Mittelpunkt der Weiterarbeit. Dies umfasst eine verstärkte konzeptionelle Einbindung von Betrieben in die Erprobung von Qualifizierungsbausteinen einerseits und in die Ermittlung der regionalen Bedarfe andererseits.

Nicht zuletzt ist der Transfer der Erfahrungen und Erkenntnisse des Modellversuchs QUAV⁹ zu den anderen Berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz eine Aufgabe, die im zweiten Jahr ansteht. Dieser Transfer wird zu einer nachhaltigen Verankerung innovativer Elemente in der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung beitragen. ■

Literatur

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005. BGBl. I. S. 931. www.bmbf.de/pub/bbig_20050323.pdf [1.12.2005]
 Berufsschulverordnung vom 7. Oktober 2005. In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz. Nr. 22 vom 28. Oktober 2005, S. 463–470
 BMBF (Hrsg.) (2005): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung. Neu bearb. und akt. Ausg. der Aufl. 2002, darin insb. S. 50–56.
 BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (2003): Newsletter 02/2003
 Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit/ Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung (1999): Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ Anhang 10: Empfehlung zur Verknüpfung von schulischer und außerschulischer Ausbildungs-/ Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Beschluss vom 6. Oktober. Berlin

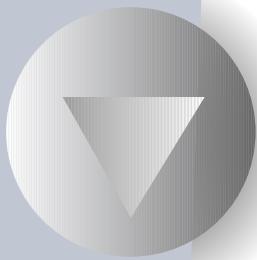
BA; KMK (2004): Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit. 15.10.2004. www.kmk.org/aktuell/RV_Schule_Berufsberatung.pdf [1.12.2005]
 HÖRMANN, M. (2006): Hilfreiches Instrument oder Methode mit begrenzter Wirkung. Qualifizierungsbausteine in der schulischen Ausbildungsvorbereitung. Offenbach
 INBAS (2004): Entwicklung und Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsausbildungsvorbereitung. 2., vollst. überarb. und erw. Aufl. Berichte und Materialien. Bd. 10. Offenbach
 INBAS (2006): Arbeitshilfe „Qualifizierungsbausteine in der schulischen Ausbildungsvorbereitung“. Offenbach (im Erscheinen).
 Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitung)

– BAVBVO). Vom 16. Juli 2003. BGBl. 2003, Teil I Nr. 36 vom 21. Juni 2003, S. 1472. www.bmbf.de/pub/bavbvo.pdf [1.12.2005]

6 Schulabgänger/-innen von Gesamtschulen, Realschulen, sowie Jugendliche, für die keine Angaben vorlagen
 7 Bei mehr als 37 % der am Modellversuch beteiligten Jugendlichen erfolgte eine Verzahnung von Qualifizierungsbaustein und Praktikum zumindest insoweit, als Qualifizierungsbaustein und Praktikum im identischen Berufsfeld absolviert wurden. Bei den restlichen Jugendlichen lag das Praktikum häufig vor dem Qualifizierungsbaustein, während notwendige Entwicklungsarbeiten und das laufende formale Bestätigungsverfahren erst im 2. Schulhalbjahr abgeschlossen wurden.
 8 Im zweiten Jahr nehmen an den sechs Schulen mehr als 340 Jugendliche in insgesamt 23 BVJ-Klassen am Modellversuch teil (Stand: Dezember 2005).
 9 Zur Unterstützung des Transfers erscheinen bereits im ersten Halbjahr 2006 die Evaluationsergebnisse des ersten Modellversuchsjahres (vgl. Hörmann 2006 sowie eine praxisorientierte Arbeitshilfe, vgl. INBAS 2006).

Anmerkungen

- 1 In ihrem Beschluss vom 6. 10. 1999 formulierte die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit mehrere Empfehlungen zur Verknüpfung von schulischer und außerschulischer Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung.
- 2 Vgl. Rahmenvereinbarung 15. 10. 2004 KMK und BA S. 2
- 3 In RLP wurde die rechtliche Grundlage dafür geschaffen, die aus QUAV gewonnenen Erfahrungen in die Regelform zu überführen. Vgl. Berufsschulverordnung vom 7. Oktober 2005 (§ 16).
- 4 Ausführlich in Hörmann (2006)
- 5 Im Vergleich dazu: im BVJ der sechs Modellschulen beträgt der Anteil junger Männer 82 %, der Anteil junger Frauen 18 %.



Ohne Abschluss ins Berufsleben starten

Ergebnisse einer Längsschnittanalyse zu Jugendlichen, die eine zweite Chance benötigen

► **Die beruflichen Ausbildungschancen und Karrierewege von Jugendlichen in Deutschland werden durch ihr schulisches Wissen und Lernpotential, durch schulische Bildungsgänge sowie durch Struktur und Personaleinsatz der ausbildenden Unternehmen, Verwaltungen oder Vereine bestimmt.¹ Der Beitrag setzt sich mit der Frage auseinander, wer sich zu verschiedenen historischen Zeiten in der Gruppe der Jugendlichen ohne Berufsausbildung in Westdeutschland befindet und wie maßgeblich sie sich in den letzten 50 Jahren verändert hat. Vorgestellt werden empirische Befunde einer Längsschnittstudie, die es ermöglicht, im Geburtskohortenvergleich einen deutlichen Strukturwandel dieser Bildungsgruppe sichtbar zu machen. Die Ergebnisse eröffnen den Blick für notwendige Veränderungen von Politikinstrumenten zur frühzeitigen Unterstützung dieser „Problemgruppen“.**

Zur Vorbeugung von Ausbildungslosigkeit ist es besonders wichtig, *die* Jugendlichen genauer zu kennen, die über ein erhöhtes Abbruchrisiko verfügen bzw. denen es nicht gelingt, in eine Berufsausbildung einzumünden. Sie benötigen eine zweite Chance. Doch wer verbirgt sich hinter diesem „Gruppenlabel“?

Die Untersuchung dieser Frage erfolgt anhand von Individualdaten der Deutschen Lebensverlaufsstudien des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung und des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Berlin. Die Forschungsgruppe „Ausbildungslosigkeit: Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung“ am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung beschäftigte sich in der Zeit von 2000 bis 2005 mit historisch-vergleichenden Untersuchungen von gering Qualifizierten in Westdeutschland und ihren Übergängen im Bildungs- und Erwerbssystem.²

Veränderte Strukturmerkmale

Zur Bestimmung der Veränderungen in den Strukturmerkmalen Jugendlicher ohne Berufsausbildung im historischen Zeitverlauf wurde der Vergleich von Geburtskohorten als Methode herangezogen. Der Begriff „ohne Berufsausbildung“ steht für ein berufliches Bildungsniveau, das in einer Gesellschaft als unzureichend, mangelhaft oder fehlend gewertet wird. Ohne Berufsausbildung meint im Beitrag das Nicht-Vorhandensein eines Berufsausbildungszertifikats.

Bildungsexpansion schafft „Problemgruppe“ am Ausbildungsmarkt

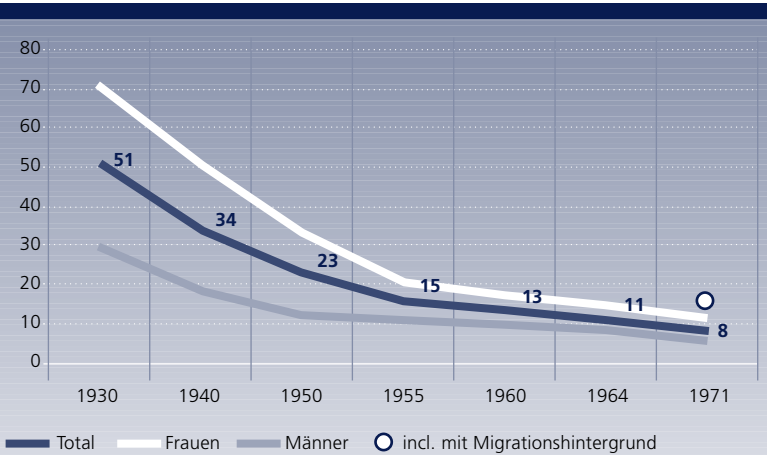
Der Anteil junger Ausbildungsloser westdeutscher Herkunft ging von 50,7 % in der Geburtskohorte der um 1930 Geborenen auf 7,7 % der um 1971 Geborenen zurück (vgl. Ausbildung). Der Anteil an den ausbildungslosen jungen Männern ist jedoch von 29,5 % auf 5,6 % gesunken, der der jungen Frauen von 70,3 % auf 10,4 %. Mit dieser Entwicklung hat sich die gesellschaftliche Definition von einem



SANDRA J. WAGNER

Dr., Dipl.-Sozialwissenschaftlerin & Dozentin,
2000–2004 Max-Planck-Institut f. Bildungsforschung, Berlin; derzeit Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit u. Familie, Potsdam

Ausbildungslose westdeutscher Herkunft bis zum Alter von 25 Jahren, in Prozent, nach Geschlecht, Geburtskohortenvergleich



Quelle: Eigene Berechnungen, Westdeutsche Lebensverlaufsstudie des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, MPIfB-IAB Kohortenstudie 1964/1971; ohne Abiturientinnen und Abiturienten, Personen mit Migrationshintergrund siehe BIBB/Emnid-Studie 1999.3

geringen Bildungsniveau verändert. Mehr Bildung ist notwendig, um im Generationenvergleich den gleichen sozialen Status zu erreichen. Als „Problemgruppe“ ist die Gruppe der jungen Berufsausbildungslosen demzufolge relativ neu. Sie ist im Wesentlichen ein „Produkt“ von Bildungsreform und -expansion. Erst mit einer erhöhten Bildungsbeteiligung, sich verändernden Bildungsnormen und der Erwartung einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Massenbildung wird die Tatsache, über keinen zertifizierten Berufsabschluss zu verfügen, überhaupt relevant. Die deutliche Abnahme von jungen Frauen in der Gruppe der Berufsausbildungslosen und deren gestiegene Bildungsbeteiligung signalisiert umgekehrt eine Veränderung der Referenzgruppe „mit Berufsabschluss“.

Mit der Bildungsexpansion ist die Ausgrenzung von Frauen aus dem Bildungssystem abgebaut worden, jedoch nicht vollständig beseitigt, denn obgleich Frauen heute im Durchschnitt höhere Schulabschlüsse erzielen, ist der Anteil der ausbildungslosen Frauen in der jüngsten Kohorte der um 1971 Geborenen immer noch höher als der der ausbildungslosen Männer.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Troltsch, K. (1999): *Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung*. In: *BWP* 28 (1999) 5, S. 9–14
- 2 Wagner, S. J. (2005): *Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine Längsschnittstudie zum Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht auf ihre Bildungschancen*. Aachen; Solga, H. (2005): *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*. Opladen, Powell, J. (im Erscheinen): *Barriers to Inclusion: Special education in the United States and Germany*. Boulder, CO: Paradigm Publishers.
- 3 BIBB/EMNID-Untersuchung, *Jugendliche ohne Ausbildung (1999)*, Hrsg. BMBF, Bonn
- 4 Vgl. Solga, H.; Wagner, S. (2001): *Paradoxie der Bildungsexpansion: Die doppelte Benachteiligung von Hauptschülern*. In: *ZfE*, 4. (2001) 1; S. 107–127; Wagner, S. und Powell, J. (2002): *Zur Entwicklung der Überrepräsentanz von Migrant*innen an Sonderschulen in der Bundesrepublik Deutschland seit 1991*. In: *Gemeinsam Leben. Zeitschrift für integrative Erziehung*. 10 (2002) 2, S. 66–71 Neuwied, digital unter <http://bidok.uibk.ac.at>, Projekt Bidok, Institut für Erziehungswissenschaften der Univ. Innsbruck, Schweiz
- 5 *Reguläre Berufsausbildung meint eine schulische, akademische, betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung*.
- 6 Solga, H (2005): *Ohne Abschluss ...*, S. 230

Höhere Bildung bezüglich Schulzeit, Lernstoff und Schulabschlüssen

Für die Gruppe der westdeutschen Jugendlichen kann festgestellt werden, dass früher wie heute Jugendliche ohne Berufsausbildung mehrheitlich eine Hauptschule bzw. eine Sonderschule für Lernbehinderte besuchen. Gerade an diesen Schultypen zeigt sich im historischen Zeitverlauf, bei der Hauptschule durch ihr institutionelles Schrumpfen und bei der Sonderschule durch ihre zunehmende institutionelle Differenzierung, eine Verschlechterung der sozialen Lernumwelten an diesen Schultypen.⁴ Dies bedeutet, unterschiedliche Schultypen stellen unterschiedliche sozialökologische Bedingungen und Anregungssituationen kindlicher Sozialisation bereit, d. h., bleiben Jugendliche mit eingeschränkten sozialen Ressourcen mehrheitlich unter sich, fehlen Anregungspotenziale und positive Rollenbilder.

Seit den 1980er-Jahren kommen junge Berufsausbildungslose auch von einer Realschule oder einem Gymnasium. Vergleicht man die um 1930 Geborenen mit den Kohorten 1964/71, hat sich der Anteil der jungen Berufsausbildungslosen mit einem Hauptschulabschluss von 77,9 % auf 32 % verringert, aber derjenigen mit einem Realschulabschluss von 6,6 % auf 16,2 % bzw. mit Abitur von 1,8 % auf 35,5 % erhöht. Darüber hinaus nahm der Anteil der nachgeholt Schulabschlüsse im Kohortenvergleich zu. Dabei handelt es sich vorwiegend um Realschulabschlüsse. Während in der 1930er Kohorte 1,8 % einen Schulabschluss bis zum 25. Lebensjahr nachholten, waren es in der 1940er Kohorte bereits 5,5 % und in der 1971er Kohorte 9,9 %.

Gekoppelt an die Diversifizierung der besuchten Schultypen im Zeitverlauf zeigt sich, dass die Bildungsexpansion auch bei Jugendlichen ohne Berufsausbildung mit einer Erhöhung des Niveaus der vermittelten fachlichen Kompetenzen verbunden gewesen ist. Gestützt wurde dieser Prozess u. a. durch eine Verlängerung der Pflichtschulzeit, deutlich ausgeweitete Bildungszeiten und eine Zunahme akademischer Bestandteile, z. B. in den Lehrplänen der Hauptschule durch einen erweiterten Fremdsprachenunterricht. Jugendliche ohne Berufsausbildung sind daher in der Regel höher gebildet als frühere Generationen ohne formalen Berufsabschluss. Sie sind heute länger als ihre Eltern in Bildungsinstitutionen integriert. Zudem werden an sie deutlich höhere Anforderungen im Bildungssystem gestellt als vor 40 Jahren. Trotz dieser grundlegenden Veränderungen bleibt der fehlende Ausbildungsabschluss.

Verbesserte Chancen an der ersten Schwelle

Die Veränderungen im besuchten Schultyp und die Verbesserung in den Schulabschlüssen legen die Einsicht nahe, dass auch für gering Qualifizierte die Bildungsexpansion keinesfalls folgenlos geblieben ist. Dies spiegelt sich u. a.

in einer langfristigen Verbesserung der Chancen im Kontakt mit dem Ausbildungssystem wider. Betrachtet man die Lebensverläufe der Jugendlichen ohne Berufsausbildung im Alter von 25 Jahren retrospektiv, zeigt sich folgender Befund: Während in den 1950er-Jahren nur wenige bis zum Alter von 25 Jahren einen Übergang in das reguläre Ausbildungssystem geschafft haben (24%), hat sich der Anteil an Ausbildungslosen, die retrospektiv betrachtet jemals eine reguläre Berufsausbildung begannen⁵, diese aber nicht beendeten, bei den jüngeren Kohorten im Vergleich zu den älteren verdreifacht (60%).⁶ Der Anstieg von Jugendlichen mit Ausbildungsversuch zeigt sich gleichfalls bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den letzten 20 Jahren (SOEP-Daten, eigene Berechnungen). Diese Befunde sind zum einen auf die gestiegenen Ausbildungsanstrengungen von ausbildungslosen Jugendlichen mit vergleichsweise höheren Schulabschlüssen, zum anderen auf den Ausbau von unterstützenden Maßnahmen an der ersten Schwelle sowie auf den Ausbau der schulischen und überbetrieblichen Ausbildung zurückzuführen.

Maßnahmen zur Unterstützung

Die empirischen Befunde liefern insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen unter Einbeziehung des historisch-komparativen Vergleiches von Geburtskohorten wichtige Erkenntnisse. Sie eröffnen den Blick für notwendige Veränderungen von Politikinstrumenten zur frühzeitigen Unterstützung Jugendlicher ohne Berufsausbildung, dieser heute recht homogenen, aber in Bezug auf den Schulabschluss und die Fachkompetenzen recht heterogenen Gruppe. Gerade wenn es darum geht, für einzelne dieser so genannten „Problemgruppen“ schon kompensatorisch im Schulsystem bzw. später konkrete Angebote auf dem Ausbildungsmarkt (die über bloße „Maßnahmekarrieren“ hinausgehen) bereitzustellen, ist es von Vorteil, näheren Einblick in die Dynamik der Veränderung dieser Gruppe als Strategieansatzpunkte zu erhalten.

Frühe Bildungsförderung muss für Jugendliche unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft realisiert werden. Der frühe Zugang zu öffentlich geförderten Angeboten ist über Beratungs- und Unterstützungssysteme vor, innerhalb und neben der Institution Schule explizit auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Schichten zu erleichtern. Frühe Förderung heißt auch, die Anzahl von Ganztagschulen auszubauen sowie Formen eines frühzeitig stärker curricularen Arbeitsweltbezugs im Sekundarbereich unabhängig vom Schultyp zu entwickeln. Letzteres ermöglicht Einblicke in betriebliche Arbeitsfelder und Praktiken sowie Erfolgserlebnisse im praktischen Handeln außerhalb der Schule. Des Weiteren können mögliche Ressentiments von Seiten der Betriebe abgebaut werden. Ebenso sinnvoll ist der Ausbau von Schulsozialarbeit und Jobcoaching als ein Instrument der intensiven Begleitung.

Folgt man den empirischen Befunden weiter, so verfügt Ende der 1990er-Jahre ein Großteil der ausbildungslosen Jugendlichen immerhin über einen Ausbildungsversuch nach der Schule. Das berufliche Ausbildungssystem selbst muss deshalb zukünftig stärker in den politischen und praktischen Handlungsfokus genommen werden. Es sollte eine Modularisierung der beruflichen Ausbildung sowie eine höhere Flexibilisierung und Durchlässigkeit innerhalb von Ausbildungsgängen weiter ausgebaut werden. Die Reform des Berufsbildungsgesetzes 2005 zielt bereits in diese Richtung. Einzelne Qualifikationselemente können so schrittweise zu einer vollwertigen Ausbildung zusammengesetzt werden. Dazu muss in den verschiedenen Ausbildungs- und Berufsfeldern die wechselseitige nationale wie internationale Anerkennung von Schlüsselqualifikationen sichergestellt werden. Abbrüche einzelner Module führen dann nicht zwangsläufig in eine berufliche Ausbildungslosigkeit.

Eine ausschließlich individuelle „Problembehandlung“ von beruflicher Ausbildungslosigkeit läuft Gefahr, die Systemmängel des Bildungswesens in Deutschland zu ignorieren. Benötigt werden Evaluationsinstrumente und Politikstrategien, die das Bildungssystem als Ganzes mit seinen Strukturen, Übergängen und „unsichtbaren“ Normen in den Blick nehmen und analysieren. Es muss die Leistungsfähigkeit des gesamten Bildungssystems, d. h. von der formalen bis zur nonformalen und informellen Bildung, über alle Teilbereiche und -systeme hinweg sichergestellt werden. Dazu sind Steuerungsinstrumente, die Auswertung entsprechender Längsschnittdaten und ein öffentlich verantwortetes Gesamtkonzept zur Qualitätssicherung notwendig. Nur wenn Wissenschaft, Politik und Wirtschaft gemeinsam in eine Richtung schauen, ist der Weg für eine Bildungsreform frei, die langfristig wirkungsvoll greift und vor Strukturveränderungen nicht zurückschreckt. ■

Weiterführende Literatur, Medien und Websites zum Thema

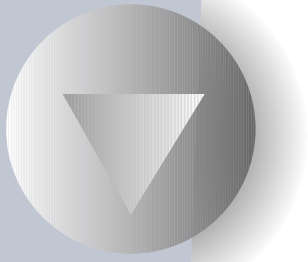
MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR BILDUNGSFORSCHUNG, Berlin, Selbständige Nachwuchsgruppe „Ausbildungslosigkeit: Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung“, www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/nwg/index.htm

WAGNER, S. J. (2005): Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine Längsschnittstudie zum Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht auf ihre Bildungschancen. Aachen

WAGNER, S.; SEIBERT, H.; ÖZCAN, V.; SCHÖNWÄLDER, K. (2005): Migration, Ethnizität und Schule: Die amtlichen Statistiken der Niederlande, Schwedens und Kanadas. In: Expertenforum WZB, Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen. Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik. Band 14 Reihe Bildungsreform, Berlin: BMBF (Hrsg.), S. 105–117, siehe unter www.bmbf.de/pub/bildungsreform_band_vierzehn.pdf.

TROLTSCH, K.; VON BARDELEBEN, R. (2000): Keine Entwarnung für ausländische Jugendliche – weiterhin hohe Ungelerntenquote. In: BWP 29 (2000) 4, S. 43–44. (siehe auch Troltsch in dieser Ausgabe)

ALLMENDINGER, J.; DIETRICH, H. (2003): Vernachlässigte Potenziale? Zur Situation von Jugendlichen ohne Bildungs- und Ausbildungsabschluss. In: Berliner Journal für Soziologie. Heft 4; S. 465–476.



1,6 Millionen Jugendliche im Abseits? Strukturelle Ausbildungslosigkeit in Deutschland

► In Frankreich wird aufgrund der aktuellen Probleme im Bildungs- und Beschäftigungssystem inzwischen von der so genannten „*génération précaire*“ gesprochen. Zeichnen sich für Deutschland ähnlich ungünstige Entwicklungen für Jugendliche und junge Erwachsene ab? Jeder zehnte Jugendliche zwischen 15 und 29 Jahren in Deutschland ist inzwischen ohne Ausbildung – Änderung nicht in Sicht. Zudem verschärfen sich die Probleme beim Übergang in Beschäftigung. Besonders betroffen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ausbildungslosigkeit unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist zu einem Strukturbestandteil des Bildungssystems geworden. Alternative Konzepte, die mehr Jugendlichen eine berufliche Ausbildung ermöglichen, sind dringend gefragt. Der Autor liefert aktuelle und differenzierte Hintergrundinformationen zu diesem wichtigen Thema auf der Grundlage einer Auswertung des Mikrozensus.



KLAUS TROLTSCH
Politikwissenschaftler, wiss. Mitarbeiter
im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf,
Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB

Anzahl Jugendlicher ohne Berufsabschluss deutlich zu hoch

Ob nun Begriffe wie „Individualisierung in der Risikogesellschaft“ (BECK), „Exklusion“ (LUHMANN), „soziale Schließung“ (PARKIN), „Ungleichheit im Bildungskapitalerwerb“ (BOURDIEU) oder „Brasilianisierung der westlichen Arbeitswelt“ (BECK) zur theoretischen Erklärung herangezogen werden, das Ergebnis bleibt gleich: Die strukturelle Ausbildungslosigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 30 Jahren bewegt sich in Deutschland seit langem auf einem wesentlich zu hohen Niveau. Durchschnittlich gehören nach Auswertungen des Mikrozensus seit 1996 jedes Jahr knapp 1,6 Mio. und damit jeder Zehnte der 15- bis 29-Jährigen zur Gruppe der Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Tabelle 1). Mit statistischen Zahlenspielereien dieses Problem „aus der Welt“ zu schaffen¹ führt dabei ebensowenig weiter wie mediengerechte Begriffsbildungen zur Erklärung dieses sozialen Sachverhalts.² In dieser Zahl zeigen sich in einfacher Weise die sozialen und bildungspolitischen Konsequenzen aus den schon länger bestehenden Angebots- und Nachfrageparitäten auf dem Ausbildungsstellenmarkt.

Zwar ist die Absolutzahl an Ungelernten in dieser Altersgruppe im Vergleich zu 1996 um 180.000 gefallen.³ Dies ist aber primär auf demographische Effekte zurückzuführen. Die Ungelerntenquote der 15- bis 29-Jährigen zwischen 1996 und 2004 bleibt relativ stabil bei ca. 11,3%. Allerdings sind von der Ausbildungslosigkeit Teilgruppen in sehr unterschiedlichem Maße betroffen (Tabelle 1). Schon fast traditionell hoch ist der Anteil Ungelernter an der Wohnbevölkerung bei den Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 34,4% bei den 20- bis 24-Jährigen, 38,3% bei den 25- bis 29-Jährigen. Selbst bei den Jüngsten unter 20 Jahre ist mit 8,5% jeder Zehnte ohne Berufsabschluss. Allerdings hat sich seit 1996 mit über 3 Prozentpunkten eine Entlastung unter den ausländischen Jugendlichen ergeben.⁴ Die in allen Alterskohorten deutlich niedrigeren Ungelerntenquoten bei den deutschen Jugendlichen sind im Vergleich dazu relativ konstant geblieben.⁵

Strukturverschiebungen innerhalb der Gruppe der Ungelernten

Allerdings gibt es deutliche Strukturverschiebungen innerhalb der Gesamtgruppe an Ungelernten (Tabelle 2). Zwar ist der Anteil deutscher Jugendlicher ohne Abschluss unter 20 Jahren mit 9,7% relativ gering. Im Vergleich zu 1996 beträgt die Zunahme allerdings 3,6 Prozentpunkte. Hier ist unter dem Genderaspekt kein Unterschied in der Entwicklung festzustellen. Deutlich ist dieser Negativtrend bei den Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit im Alter zwischen 20 und 24 Jahren ausgefallen. Hier ist der Anteil ausbildungsloser Jugendlicher von 23,5% um 8,1 Punkte auf 31,7% gestiegen, wobei insbesondere die männlichen Jugendlichen betroffen sind. Grundlegend anders dagegen die Entwicklung bei den 25- bis 29-Jährigen. War 1996 mit 32,6% noch jeder Dritte auch im fortgeschrittenen Alter ohne beruflichen Abschluss geblieben, so war es 2004 nur noch ein Viertel. Die positive Entwicklung in dieser Alterskohorte wird vor allem von den Frauen getragen. Für ausländische Jugendliche ohne Berufsabschluss verläuft die Entwicklung besser. Insbesondere unter den 20- bis 24-jährigen Ausländern, aber auch unter den Jüngsten, finden sich seit 1996 weniger Jugendliche ohne Ausbildung.

Regionale Entwicklungen verlaufen unterschiedlich

Von Interesse ist auch der Hinweis, dass es unter regionalen Aspekten eine relativ heterogene Entwicklung gibt. Während in den alten Ländern die Ungelerntenquoten mit 12,1% im Jahr 2004 zwar relativ hoch, in ihrer Entwicklung seither aber konstant geblieben sind, ergibt sich für die neuen Bundesländer einschließlich Berlin ein negativer Trend: Hier hat die Ungelerntenquote um insgesamt 2,1 Punkte auf 8,0% – trotz Entlastung durch eine hohe berufliche Mobilitätsbereitschaft unter den Jugendlichen⁶ – zugenommen. Vor allem in Berlin (Quote 15,5%), Brandenburg (8,9%) und in Sachsen-Anhalt (7,1%) sind deutlich mehr Jugendliche ohne Ausbildung als noch vor zehn Jahren. Dies gilt in den alten Bundesländern nur für Hamburg als klassische Einpendlerregion, das trotz überdurchschnittlicher Ungelerntenquoten seit 1996 eine Verdoppelung von Ungelernten hinnehmen musste. Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern sind die Regionen, die seit 1996 ihren Anteil Ungelernter an der Wohnbevölkerung abbauen konnten, wobei sich insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund die Verhältnisse zum Teil überproportional verbessert haben.

Fazit

Was bedeuten diese Entwicklungen nun im Rahmen des deutschen Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsystems? In der Abbildung ist deshalb die Gruppe der ungelerten Jugendlichen ins Verhältnis zu anderen Bil-

Tabelle 1 Anteil Jugendlicher ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Alter zwischen 15 und 29 Jahren nach ausgewählten Merkmalen im Zeitraum zwischen 1996 und 2004 in Deutschland (in % an der jeweiligen Wohnbevölkerung)

| Merkmale | | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | Differenz 2004 zu 1996 | |
|---------------------|---------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------|-------------|
| Alterskohorte | Staatsangehörigkeit | | | | | | Absolut in %-Pkt. in Tsd. | |
| | | 15 bis 19 Jahre | deutsch | 2,7 | 3,0 | 3,7 | 3,6 | 3,5 |
| | ausländisch | 11,4 | 11,7 | 11,7 | 10,6 | 8,5 | -3,0 | -29 |
| 20 bis 24 Jahre | deutsch | 10,6 | 11,3 | 11,1 | 12,0 | 11,8 | 1,3 | 84 |
| | ausländisch | 38,4 | 36,5 | 35,8 | 36,4 | 34,4 | -3,9 | -76 |
| 25 bis 29 Jahre | deutsch | 10,5 | 9,8 | 9,5 | 10,2 | 10,8 | 0,3 | -167 |
| | ausländisch | 41,6 | 42,1 | 39,3 | 39,8 | 38,3 | -3,3 | -38 |
| Insgesamt: | deutsch | 8,2 | 8,0 | 8,0 | 8,5 | 8,6 | 0,4 | -38 |
| 15 bis 29 Jahre | ausländisch | 32,0 | 31,9 | 31,0 | 31,4 | 29,6 | -2,4 | -143 |
| Durchschnitt | | 11,4 | 11,3 | 11,0 | 11,5 | 11,2 | -0,2 | -181 |

Quelle: Mikrozensus des StaBa

Weitere Tabellen unter www.bibb.de/de/24609.htm

Tabelle 2 Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Alter zwischen 15 und 29 Jahren nach ausgewählten Merkmalen im Zeitraum zwischen 1996 und 2004 in Deutschland (in % am Gesamtbestand an Ungelernten)

| Merkmale | | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | Differenz 2004 zu 1996 | |
|-------------------|---------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|---------------------------|-------------|
| Alterskohorte | Staatsangehörigkeit | | | | | | Absolut in %-Pkt. in Tsd. | |
| | | 15 bis 19 Jahre | deutsch | 6,1 | 7,6 | 10,0 | 9,6 | 9,7 |
| | ausländisch | 3,8 | 3,9 | 3,7 | 3,1 | 2,4 | -1,4 | -29 |
| 20 bis 24 Jahre | deutsch | 23,5 | 25,6 | 28,1 | 30,8 | 31,7 | 8,1 | 84 |
| | ausländisch | 15,3 | 14,4 | 13,9 | 13,5 | 12,1 | -3,1 | -76 |
| 25 bis 29 Jahre | deutsch | 32,6 | 28,3 | 24,7 | 23,4 | 25,7 | -6,9 | -167 |
| | ausländisch | 18,7 | 20,2 | 19,6 | 19,5 | 18,4 | -0,3 | -38 |
| Insgesamt: | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0,0 | -181 |

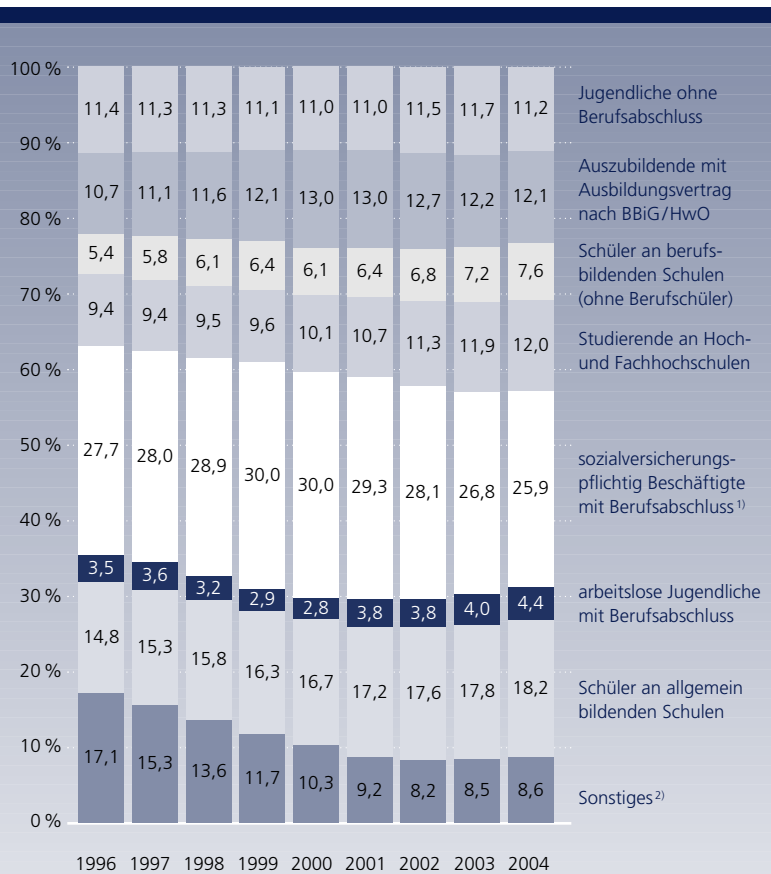
Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes

dungs- und Erwerbszuständen auf Basis der Wohnbevölkerung im Alter zwischen 15 und 29 Jahren gesetzt. Nur auf das Berufsbildungssystem bezogen, ist für den Zeitraum zwischen 1996 und 2004 festzuhalten, dass im Durchschnitt den 1,6 Mio. Jugendlichen ohne beruflichen Abschluss rund 1,7 Mio. Auszubildende im dualen System, 0,9 Mio. Jugendliche in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen und knapp 1,5 Mio. Jugendliche an Hoch- und Fachhochschulen gegenüberstehen. Fast ein Drittel der Jugendlichen wird auf diese Weise ins Abseits gedrängt. Die auffallende Konstanz in den Ungelerntenquoten seit 1996 ist u. a. den veränderten Bildungsstrategien der Jugendlichen zu verdanken. Bei Vorliegen einer entsprechenden schulischen Vorbildung wird zunehmend der Weg in höherqualifizierende Bildungsgänge

Berechnungsverfahren zur Ungelerntenquote auf Basis des Mikrozensus:

Anteil Jugendlicher ohne beruflichen Abschluss an der Wohnbevölkerung. Schüler an allgemein bildenden oder berufsbildenden Schulen, Studenten, Auszubildende, Jugendliche im Wehr- bzw. Zivildienst oder in Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung werden nicht als Ungelernte gezählt. Jugendliche, die im Rahmen einer Anlern-tätigkeit als erwerbstätig gelten, aber ohne beruflichen Abschluss geblieben sind, wurden als Ungelernte berücksichtigt.

Abbildung 1 **Entwicklung der Anteile Jugendlicher im Alter zwischen 15 und 29 Jahren in Deutschland zwischen 1996 bis 2004 nach Erwerbs- und Bildungszuständen** (in % an der Wohnbevölkerung)⁷



1) Für den Zeitraum zwischen 1996 bis 1998 mussten aufgrund fehlender Angaben Schätzungen vorgenommen werden.
 2) Dazu gehören Jugendliche, die einer Erwerbstätigkeit ohne Sozialversicherungspflicht nachgehen, die die Haushaltsführung oder Kinderbetreuung übernommen haben, die im Wehr- oder Zivildienst sind oder sich in Maßnahmen der beruflicher Fort- oder Weiterbildung befinden.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit

an Hochschulen und Fachhochschulen gewählt (+ 2,2 Prozentpunkte). Auch vollzeitschulische Bildungsalternativen an berufsbildenden Schulen werden in einer ähnlichen Größenordnung stärker wahrgenommen. Die duale Ausbildung gewinnt mit 1,4 Prozentpunkten an relativem Gewicht. Parallel nimmt die Verweildauer an allgemein bil-

denden Schulen trotz rückläufiger demographischer Entwicklungen im untersuchten Zeitraum um 3,5 Prozentpunkte am deutlichsten zu. Hätten die Jugendlichen ein ähnliches Bildungsverhalten wie 1996 beibehalten, so läge heute die Ungelerntenquote zwischen 13 und 14%. Insofern bietet das deutsche Bildungssystem bisher zwar genügend Flexibilität und Ausweichstrategien, um beispielsweise auf disparate Ausbildungsstellenmärkte reagieren zu können, nicht aber dafür, die Ausbildungslosigkeit der Jugendlichen wirksam zu bekämpfen.

Die Jugendlichen sehen sich zudem zunehmend Problemen beim Übergang in Beschäftigung gegenüber. Aufgrund des zurückgehenden Fachkräftebedarfs bei gleichzeitig steigenden Qualifikationsanforderungen sind mittlerweile auch jüngere Altersgruppen – trotz abgeschlossener Berufsausbildung – von den Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt in besonderer Weise betroffen. Der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 30 Jahren, die über einen Berufsabschluss verfügen, ist seit 1996 um 626.000 bzw. um 14,9% zurückgegangen. Parallel hierzu haben sich die Arbeitslosenzahlen um 13,6% erhöht. In der Folge haben sich die Beschäftigungschancen auch für ungelernete Jugendliche weiter verschlechtert. Hier ist der Bestand um 10% auf 720.000 Beschäftigte in der entsprechenden Altersgruppe gesunken. Hinzu kommt, dass in Deutschland mittlerweile 1,7 Mio. Jugendliche und junge Erwachsene unter 30 Jahren einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.⁸ Im Vergleich zum Juni 2003, für den erstmals Daten zur Verfügung standen, bedeutet dies eine Steigerung um 15,2% in nur zwei Jahren.

Ausbildungslosigkeit unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist offensichtlich zu einem „normalen“ Strukturbestandteil des deutschen Bildungssystems geworden. Ungeachtet demographischer Entwicklungen, veränderter Bildungsstrategien der Jugendlichen und einer Vielzahl an Qualifizierungsangeboten hat sich hier ein bildungspolitisch nur schwer zugänglicher Bereich strukturell verfestigt. Wenn es nicht gelingt, diese Strukturen aufzubrechen und mehr Jugendlichen eine solide Berufsausbildung zu vermitteln, könnte sich auch in Deutschland eine „génération précaire“ herausbilden. ■

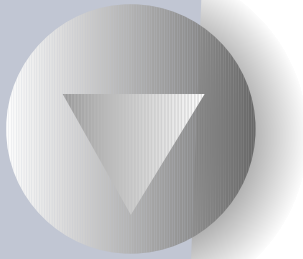
Anmerkungen

1 *Jugendliche ohne Ausbildung. Falscher Alarm.* In: IWD, Nr. 24, Köln 2003
 2 *Es könnte argumentiert werden, dass es sich aufgrund der zunehmend angespannten Ausbildungsstellenmärkte vor allem um eine friktionelle Ausbildungslosigkeit, hervorgerufen durch die längeren Phasen der Suche nach Ausbildungsstellen und damit um ein zeitlich begrenztes Problem handelt. Hier sollte beachtet werden, dass sich*

auf längere Sicht gesehen friktionelle Ausbildungslosigkeit verstetigt und in strukturelle Ausbildungslosigkeit umschlägt, da sich die Ausbildungschancen für Jugendliche bei langen Suchphasen deutlich verschlechtern.
 3 *Im Jahr 1996 wurde eine Änderung im Erhebungsdesign des Mikrozensus durchgeführt, die Merkmale zur beruflichen Bildung betraf.*

4 *Allerdings sind bei Auswertungen des Mikrozensus nach Staatsangehörigkeiten statistische Artefakte zu beachten, die aus der Novellierung des Staatsbürgerrechts aus dem Jahr 2000 resultieren.*
 5 *Die auf Individualdatenbasis durchgeführte Untersuchung von Sandra J. Wagner in diesem Heft kommt für die Geburtskohorte von 1971 auf eine Quote von 7,7% Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung unter 25 Jahren. Unterschiede*

zur entsprechenden Vergleichszahl aus dem Mikrozensus (9,4%) erklären sich hier u. a. aus unterschiedlichen Bezugsgrößen (Geburtskohorten 1971 bis 1981 beim Mikrozensus).
 6 *Mit Ausnahme von Berlin als klassische Einpendlerregion*
 7 *Abgesehen von den Angaben des Mikrozensus zu den ungelerten Jugendlichen beziehen sich die Angaben jeweils auf das vierte Quartal eines jeden Jahres.*
 8 *Stand Mai 2005*



Eingliedern statt ausgrenzen: Integration von Haftentlassenen durch berufliche Qualifizierung und Vermittlungsunterstützung

► Zur weiteren Umsetzung des 1977 in Kraft getretenen Strafvollzugsgesetzes, das den Resozialisierungsgedanken als vorrangiges Vollzugsziel betont, ist es notwendig, den Gefangenen adäquate Angebote zu unterbreiten, die ihre berufliche und gesellschaftliche Integration nach der Haftentlassung fördern. Im Beitrag wird ein Modellprojekt vorgestellt, das diesem Anliegen verpflichtet ist. Der Grundgedanke des Projektes besteht darin, die berufliche Qualifizierung und die Unterstützung der Vermittlung Haftentlassener zu kombinieren, um ihnen die berufliche Resozialisierung zu erleichtern.

Modulare Ausbildung während der Haft erleichtert die Reintegration

Das Projekt* unterstützte insbesondere Strafgefangene, die aufgrund ungünstiger Voraussetzungen keine Berufsausbildung absolvieren konnten. So besaßen von den im Projekt betreuten Strafgefangenen unter 27 Jahren 45 % keinen Schul- und 84 % keinen Berufsabschluss. Das unterstreicht die Notwendigkeit, sich verstärkt der Ausbildung dieser Zielgruppe zuzuwenden und neue Formen der Unterstützung zu erschließen. Eine solche Form ist die berufliche Ausbildung auf der Grundlage des Sächsischen Qualifizierungspasses, bei der der Rahmenlehrplan eines Ausbildungsberufes modularisiert wird. Er ermöglicht benachteiligten, nicht mehr der Berufsschulpflicht unterliegenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Erwerb von am Arbeitsmarkt anerkannten Teilqualifikationen eines Ausbildungsberufes (Modulen) auf anderen Wegen. Die Module können in verschiedenen Bildungseinrichtungen oder Unternehmen absolviert werden. Die zeitliche Abfolge ist nicht festgelegt, so dass auch größere Unterbrechungen möglich sind. Jedes Modul schließt mit einer Prüfung ab, die von der zuständigen Kammer anerkannt und in einem Qualifizierungspass bestätigt wird. Nach Absolvierung aller Module ist die Anmeldung zur externen Facharbeiterprüfung bei den Kammern möglich.

Die Berufsbildungswerk GmbH (bfw) hat im Rahmen des Projektes „Neustart“ Strafgefangenen diesen Weg der beruflichen Bildung eröffnet. Angesichts der Tatsache, dass der Anteil der Jugendstrafgefangenen in Sachsen deutlich über dem Bundeswert liegt¹, bietet die modulare Ausbildung während des Vollzugs eine große Chance, den jungen Straftätern berufliche Perspektiven aufzuzeigen und damit sonst häufige „Täterkarrieren“ zu vermeiden.

Voraussetzung für diesen Weg der beruflichen Ausbildung sind die Fachwerkstätten des bfw in den Justizvollzugsanstalten (JVA), qualifizierte Ausbilder sowie die Erfahrungen, auf die das bfw in den vergangenen Jahren bei der erfolgreichen Durchführung beruflicher Qualifizierungs-



HEIDI HÄBLER

Dr. paed., wiss. Mitarbeiterin TU Dresden, Fakultät Erziehungswissenschaften, Institut für Berufspädagogik, Professur für Erwachsenenbildung/Berufliche Weiterbildung



EVELYN PREUSCHE

Dr. phil., Soziologin, Projektleiterin, Berufsbildungswerk GmbH (bfw), Geschäftsstelle Sachsen Ost, Bautzen



DÖRTE ROTTSTÄDT

Dipl.-Soziologin, wiss. Mitarbeiterin TU Dresden, Fakultät Erziehungswissenschaften, Institut für Berufspädagogik, Professur für Erwachsenenbildung/Berufliche Weiterbildung

maßnahmen für Strafgefangene zurückgreifen kann. Alle zuständigen Kammern unterstützten die Einführung der modularen Ausbildung im Justizvollzug und reagierten im Bedarfsfall flexibel, unkompliziert und mit großem Entgegenkommen auf die Besonderheiten des Ausbildungsortes. In jenen Berufen, in denen noch keine Module vorlagen, wurden diese gemeinsam von Kammern, Ausbildern des bfw und den Projektkoordinatoren erarbeitet. Die modulare Ausbildung erfolgte in elf Ausbildungsberufen² in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik, Bautechnik, Holztechnik, Wirtschaft und Verwaltung, Drucktechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung sowie Agrarwirtschaft. Im Projektzeitraum nahmen 196 Strafgefangene an der modularen Ausbildung teil, von denen 160 die Prüfungs-

Interviews, die von der wissenschaftlichen Begleitung mit JVA-Angehörigen, bfw-Mitarbeitern und Strafgefangenen geführt wurden, machten deutlich, dass

- die Strafgefangenen die modulare Ausbildung gut annehmen und sich diese auch in weiteren Berufen wünschen,
- im Interesse eines erfolgreichen Abschlusses die Kontinuität der Ausbildung gewahrt wird und die Ausbildung in die Vollzugsplanung aufgenommen werden sollte,
- noch mehr Möglichkeiten geschaffen werden sollten, um unter JVA-Bedingungen den Praxisbezug der Ausbildung zu erhöhen, z. B. durch Schaffen von Praktikumsplätzen in verschiedenen Bereichen innerhalb der JVA,
- die Vermittlung bzw. Wiederholung mathematisch-naturwissenschaftlicher Grundlagen, spezifisch entsprechend den Voraussetzungen der Teilnehmer, garantiert werden muss, um diesbezügliche Defizite bei einer Vielzahl von Teilnehmern auszugleichen (Stützunterricht),
- die Ausbilder in gemischten Gruppen aufgrund des differenzierten Vorgehens einen hohen Vorbereitungsaufwand haben und einer Unterstützung bedürfen⁴,
- Bedingungen in allen JVA vorhanden sein müssen, die auch ein Lernen in der Freizeit garantieren (z. B. Mitnahme von Unterlagen in die Hafträume oder Genehmigung gemeinsamen Lernens in den Hafträumen).

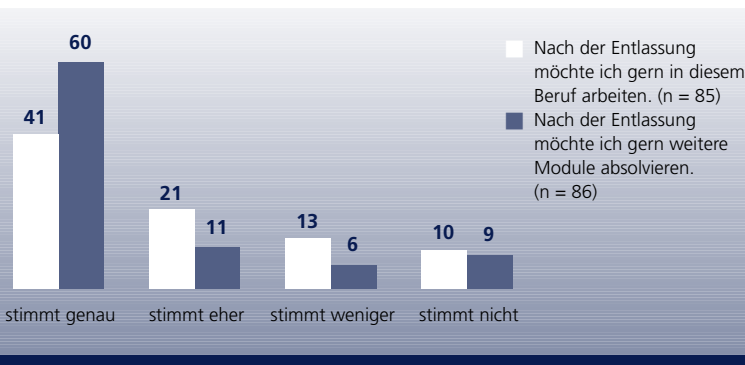


Abbildung 1 Angestrebte Nutzung der Ausbildung nach Haftentlassung

anforderungen erfolgreich bewältigten. Einige der Gefangenen absolvierten bereits ein zweites bzw. drittes Modul im gewählten Ausbildungsberuf. 36 Strafgefangene konnten aus unterschiedlichen Gründen (z. B. Haftentlassung, gesundheitliche Gründe, Verlegung in andere JVA) die Module nicht zu Ende führen bzw. bestanden die Prüfungen nicht. Für viele Strafgefangene handelte es sich um die erste Prüfungssituation in ihrem Leben, und es bedurfte zum Teil intensiver Betreuung und Ermutigung durch die Sozialpädagogen und Ausbilder, um sie für die Prüfung zu motivieren. Es dann geschafft zu haben, hat bei vielen Gefangenen das Selbstvertrauen gestärkt und den Wunsch bekräftigt, die begonnene Ausbildung nach Entlassung aus der Haft fortzusetzen bzw. eine Arbeit in dem jeweiligen Berufsfeld aufzunehmen. Dies bestätigte auch eine von der wissenschaftlichen Begleitung durchgeführte Befragung von 86 Gefangenen³ (siehe Abbildung 1).

Da in den beteiligten JVA in der Regel nicht alle Module eines Ausbildungsberufes angeboten werden konnten und die Haftzeit meist nicht ausreichte, um alle Module zu absolvieren, unterstützten die Projektmitarbeiter zeitnah zur Entlassung die Vermittlung der Teilnehmer in eine wohnortnahe Bildungseinrichtung oder einen Betrieb zur Fortsetzung der modularen Ausbildung. Bei der Vermittlungsunterstützung zeigte sich deutlich, dass ohne professionelle Hilfe durch erfahrene Sozialpädagogen und Ausbilder die Chancen zur beruflichen Integration gering sind.

Ein Berufsintegrationsdienst (BID) fördert die berufliche Eingliederung

In vielen Fällen erhalten Gefangene nach der Haft keine Arbeitsstelle. In Sachsen, wo die Arbeitslosenquote seit Jahren nahe der 20-%-Marke liegt, verschärft sich das Problem noch. Die Wahrscheinlichkeit, unter diesen ungünstigen Voraussetzungen wieder rückfällig zu werden, ist sehr hoch. Erfahrungen zeigen, dass die Integration in den Arbeitsprozess eine wesentliche Voraussetzung für die Verringerung der Rückfallquote von Haftentlassenen ist.⁵

Für die Meisterung der sensiblen Phasen vor und nach der Haftentlassung ist es für Gefangene bzw. Haftentlassene besonders hilfreich, wenn sie einen persönlichen Ansprechpartner haben, der sich mit ihnen gemeinsam intensiv um einen Arbeitsplatz oder die Fortsetzung einer begonnenen Ausbildung bemüht. Es fällt den ehemaligen Gefangenen erfahrungsgemäß schwer, Kontaktstellen zur Eingliederung aufzusuchen. Die dort angebotene Hilfe nehmen sie deshalb oft nicht wahr, verfallen bei Krisen in alte Verhaltensmuster und werden erneut straffällig.

Aus diesem Grund begann das bfw im Rahmen des Projekts „Neustart“ zeitgleich mit der Einführung der modularen Ausbildung in den am Modellprojekt beteiligten Justizvollzugsanstalten mit dem Aufbau eines Berufsintegrationsdienstes (BID). Dessen Aufgabe ist es, die berufliche Qualifizierung und die Eingliederung in den Arbeitsprozess während und nach der Haft zielgerichtet zu unterstützen.

Im BID ist in jeder der am Modellprojekt beteiligten JVA jeweils ein erfahrener Sozialpädagoge tätig.

Die Betreuung der Gefangenen durch den BID beginnt etwa ein halbes Jahr vor dem Entlassungstermin. In einem Erstgespräch werden die beruflichen und biographischen Daten des Gefangenen aufgenommen und Möglichkeiten zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt oder in die berufliche Qualifizierung erläutert. Weitere Gespräche dienen der Erarbeitung eines aktuellen beruflichen und persönlichen Bewerberprofils. Gemeinsam wird nach einer Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle gesucht, die diesem Profil und den individuellen Bedürfnissen entspricht. Wenn der Gefangene unmittelbar nach der Entlassung nicht in Arbeit, berufliche Qualifizierung oder Ähnliches vermittelt werden kann, wird eine Unterstützung über die Haftzeit hinaus durch den Mitarbeiter angeboten. Die Arbeit des BID endet also nicht mit der Entlassung des Gefangenen. Auf Wunsch des Gefangenen ist eine Betreuung nach der Haft möglich, z. B. bei der Vermittlung zur Fortführung einer begonnenen beruflichen Qualifizierung oder beim Herstellen notwendiger Kontakte. Diese Aktivität des BID erwies sich als besonders notwendig, weil 73 % der Gefangenen eine weitere Betreuung nach der Haftentlassung wünschten.

Das Tätigkeitsfeld des BID ist breit gefächert. Es umfasst *zum einen* die unmittelbare Arbeit mit den Gefangenen, wie das Führen von Beratungsgesprächen, das individuelle Bewerbungstraining, die Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen und Anträgen sowie beim Umgang mit Behörden und Ämtern, die tägliche Recherche und Auswertung von Stellenangeboten, die Suche nach Qualifizierungsmöglichkeiten, die Vermittlung spezieller Beratungsstellen u. v. m. *Zum anderen* gehört es zu den Aufgaben des BID, Kontakte zu den Diensten und weiteren Mitarbeitern der JVA herzustellen und aufrechtzuerhalten, um Probleme der betreuten Gefangenen zu analysieren und Lösungen abzustimmen. Von außerordentlicher Bedeutung ist darüber hinaus die Herstellung und Pflege von Kontakten zu potenziellen Partnern bei der beruflichen und sozialen Integration von Strafgefangenen in den Regionen. Dazu zählen Arbeitsvermittler und Berufsberater der Agenturen für Arbeit, private Arbeitsvermittler, Firmen (insbesondere Zeitarbeitsfirmen), Ämter, Kammern, Job-Center, Bildungsträger, soziale Vereine u. a.

Datenbanken und Netzwerke unterstützen die Vermittlung

Im Projektverlauf erarbeiteten die Mitarbeiter für jede Modellregion Datenbanken, die einen möglichst vollständigen Überblick über die Potenziale und Leistungsspektren von Bildungseinrichtungen geben. Die Datenbanken enthalten

ca. 650 potenzielle Netzwerkpartner. Diese Datenbanken standen den zuständigen Mitarbeitern als Arbeitsmittel bei der Suche nach passgerechten Qualifizierungsmöglichkeiten für Haftentlassene zur Verfügung. Mit ihrer Hilfe konnten Teilnehmer nach der Entlassung aus der Haft in eine entsprechende Anschlussqualifizierung vermittelt werden. Die Datenbanken werden auch nach dem Projektende durch die Sozialpädagogen zur Vermittlungsunterstützung bfw-intern genutzt und aktualisiert.

Inzwischen hat sich ein stabiles Netzwerk zur Vermittlungsunterstützung mit vielfältigen Kommunikationsstrukturen etabliert. So fanden im Projektzeitraum in allen Modellregionen mehrere Workshops statt. Sie dienten zunächst dem Vorstellen des Projektanliegens, dem gegenseitigen Kennenlernen und später dem Abstimmen gemeinsamer Aktivitäten.

In der Netzwerkarbeit wurden die bisherigen Erfahrungen aus der modularen Ausbildung vom bfw, den beteiligten JVAs und der wissenschaftlichen Begleitung gemeinsam mit den Kammern und der Agentur für Arbeit sowie den beteiligten externen Bildungseinrichtungen und Institutionen projektbegleitend ausgewertet, um optimale Bedingungen für diese Ausbildungsform zu schaffen und noch bestehende Probleme zu lösen.

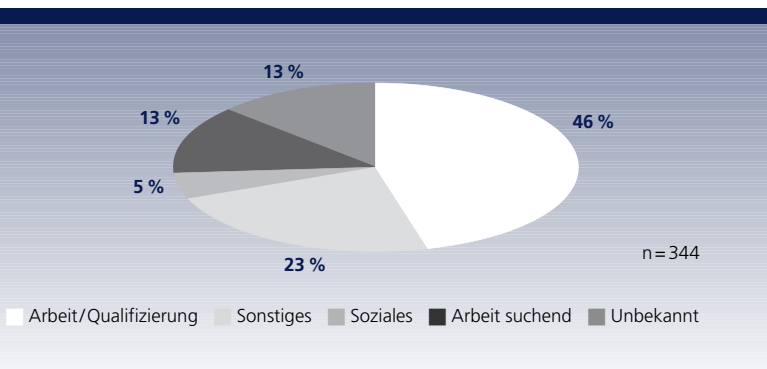
Wissenschaftliche Begleitung evaluiert Verlauf und Ergebnisse

Zur Sicherung einer hohen Qualität und Nachhaltigkeit erfolgte eine Evaluierung von „Neustart“ durch die wissenschaftliche Begleitung. Die Abbildung 2 zeigt die Metho-

Abbildung 2 Prozessbegleitende Evaluation von „Neustart“



Abbildung 3 Ergebnisse der Vermittlungsarbeit des Berufsintegrationsdienstes im Projektzeitraum Oktober 2002 bis Februar 2005



den zur Evaluation der Prozesse und Ergebnisse. Die Ergebnisse der prozessbegleitenden Evaluation wurden mit den Projektmitarbeitern kontinuierlich ausgewertet.

Ergebnisse bestätigen erfolgreiche Vermittlungs- und Betreuungsaktivitäten

Die „Vermittlung“ umfasst alle Aktivitäten zur Integration in den Arbeitsmarkt sowie in berufliche Qualifizierung. Dazu gehören auch Eingliederungsmaßnahmen, wie „Arbeit statt Sozialhilfe“. Unter „Betreuung“ versteht man weitere Unterstützungsleistungen des BID, z. B. zur Integration in Therapieeinrichtungen oder „betreutes Wohnen“.

Der BID hat in den vier JVA im Projektzeitraum insgesamt 344 Gefangene betreut. Die Ergebnisse der Vermittlungsarbeit zeigt Abbildung 3. Fast die Hälfte der vom BID betreuten Entlassenen konnte in Arbeit bzw. in berufliche Qualifizierung vermittelt werden. 5% der Haftentlassenen wurden in soziale Einrichtungen (z. B. Therapieeinrichtungen

oder Einrichtungen des „Betreuten Wohnens“) integriert, 14% waren zum Zeitpunkt der Entlassung zunächst arbeitslos. Die Kategorie „Sonstiges“ (22%), enthält die Vermittlungsbemühungen, die von Seiten der Gefangenen abgebrochen wurden bzw. bei denen aus anstaltsinternen Gründen die Vermittlung nicht fortgesetzt werden konnte (z. B. Verlegung des Gefangenen oder Festlegung eines späteren Entlassungszeitpunktes).

Die Vermittlungsaktivitäten des BID sind äußerst positiv zu bewerten, denn mehr als 70% der befragten Strafgefangenen unter 27 Jahren mit geringer Qualifikation waren vor Haftantritt arbeitslos.

Fazit

Auch nach Abschluss des Projekts „NeuStart“ führt die Berufsbildungswerk GmbH in Sachsen die modulare Ausbildung nach dem Sächsischen Qualifizierungspass in den o. g. Berufsfeldern weiter und sichert in enger Kooperation mit den zuständigen Stellen die Abnahme der Prüfungen. Inzwischen ist die modulare Ausbildung in drei JVA auch für KFZ-Berufe eingeführt worden. Eine Betreuung und Vermittlung der Gefangenen zur sozialen und beruflichen Reintegration ist in den vier am Projekt beteiligten JVA – unterstützt durch den Europäischen Sozialfonds – weiterhin gewährleistet, allerdings mit der Einschränkung, dass eine Nachbetreuung der Haftentlassenen nicht mehr möglich ist, weil das die Förderbestimmungen des ESF nicht mehr zulassen.

Im Interesse einer erfolgreichen beruflichen (Re-)Integration von Strafgefangenen sollten die gewonnenen Erfahrungen auf weitere Justizvollzugsanstalten im Freistaat Sachsen und in anderen Bundesländern übertragen werden. ■

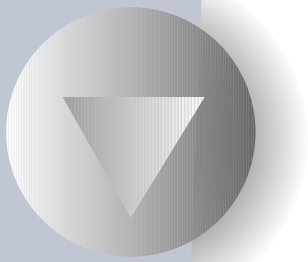
Literatur

BAUMANN, U.: Registrierungs-karrieren von Straftentlassenen. In: *ZfStrVo* 2/1996, S. 73
 BMBF (Hrsg.): *Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung*. Bonn/Berlin 2005
 BMBF (Hrsg.): *Handbuch zur beruflichen Nachqualifizierung. Neue Wege zum Berufsabschluss*. Bonn/Berlin 2003
 BORTZ, J.; DÖRING, N.: *Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler*, 2. Aufl., Berlin/Heidelberg 1995
 MAETZE, W.: *Berufseinstieg statt „Kriminelle Karriere“: Kooperationspotenziale zur beruflichen Wiedereingliederung von Haftentlassenen*. In: *ZfStrVo* 5/2001, S. 289–291 (Projekt MABISNet)

KAWAMURA, G.: *20 Jahre Strafvollzugsgesetz – Auswirkungen auf die Wiedereingliederung*. In: *ZfStrVo* 2/1998, S. 86–89
 PENDON, M.: *Von der Berufsausbildung im Vollzug zur beruflichen Integration nach der Entlassung – Zwischenbericht über das EU-geförderte Projekt „New – Choices“ in der Berufsbildungsstätte Zweibrücken*. In: *ZfStrVo* 2/1997, S. 81–84
 Vereinbarung über die Anerkennung von Qualifizierungsbausteinen (Module) im Rahmen von Nachqualifizierungsangeboten für junge Erwachsene vom 1. 7. 1999. Landesarbeitsgemeinschaft der Sächsischen IHKS, Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen HWKS, Landesarbeit Sachsen, Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft, DAG, DGB

Anmerkungen

- * Beteiligt am Projekt waren die vier JVA Chemnitz, Torgau, Waldheim und Zeithain
- 1 Ende März 2002 lag der Anteil der Jugendstrafgefangenen im Freistaat Sachsen bei 19%, im Bundesdurchschnitt waren es 12%. *SZ* vom 18. Oktober 2002
- 2 Module wurden für folgende Berufe entwickelt: Elektroinstallateur/Elektroniker, Gärtner, Drucker, Tischler, Handelsfachpacker/Fachlagerist, Maler/Bauten- und Objektbeschichter, Maurer, Zerspanungsmechaniker, Industriemechaniker, Fachkraft im Gastgewerbe, Mechaniker für Karosserieinstandhaltungstechnik. Weitere Informationen: bfw, Geschäftsstelle Sachsen Ost
- 3 Die wissenschaftliche Begleitung konnte aus vollzuglichen Gründen (z. B. Verlegung, vorzeitige Entlassung) und der fehlenden Bereitschaft, an der Befragung teilzunehmen, nur 86 Gefangene befragen.
- 4 In einer Gruppe befinden sich häufig sowohl Teilnehmer an der modularen Ausbildung als auch Nichtteilnehmer. Gemischte Teilnehmergruppen waren nicht zu vermeiden, weil nicht alle betreuten Gefangenen bereit und fähig waren, an der modularen Ausbildung teilzunehmen. Das erforderte für beide Teilnehmergruppen unterschiedliche methodische Konzepte.
- 5 Vgl. Maetze, W. (2001); Pendon, M. (1997); Baumann, U. (1996)



Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt?

► Die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher sinkt seit zehn Jahren kontinuierlich. Der Mangel an Ausbildungsstellen wirkt sich für ausländische Jugendliche besonders negativ aus, sie werden zunehmend vom Ausbildungsstellenmarkt verdrängt. Der Beitrag stellt die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher anhand von zwei Indikatoren der amtlichen Statistik dar und diskutiert die Ursachen ihrer Verdrängung aus dem dualen System der Berufsausbildung.

Die Ausbildungsbeteiligungsquote (AQ) von Jugendlichen mit ausländischem Pass sinkt seit zehn Jahren kontinuierlich und ist mit 25 % im Jahr 2004 weniger als halb so hoch wie die der inländischen Jugendlichen. Die rückläufige Quote bzw. die geringen Einmündungschancen von Personen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Lehre stehen mit der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt in engem Zusammenhang (vgl. die Beiträge von ULRICH und TROLTSCH in diesem Heft).

Ausgehend von der Entwicklung der Ausbildungsquote von in- und ausländischen Jugendlichen im vergangenen Jahrzehnt, erfolgt im vorliegenden Beitrag eine Analyse der Ausländeranteile in verschiedenen Ausbildungsbereichen und Berufen. Das soll klären, ob berufsstrukturelle Entwicklungen den Rückgang der AQ verursacht haben. Geprüft wird, ob die Quote deshalb zurückgegangen ist, weil insbesondere in solchen Berufen die Auszubildendenzahlen (Deutsche und Ausländer) rückläufig waren, in denen ausländische Jugendliche häufig ausgebildet werden, oder ob die Ausländeranteile in allen Berufen gleichermaßen sinken. Abschließend werden die Befunde vor dem Hintergrund unterschiedlicher Erklärungsansätze resümiert.

Zwei Indikatoren zur Analyse der Integration im dualen System

Im Wesentlichen werden zwei Indikatoren zur Analyse der Integration ausländischer Jugendlicher in das duale System der Berufsausbildung verwendet: zum einen der *Ausländeranteil an den Auszubildenden* im dualen System; zum anderen die Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen, also der Anteil der Wohnbevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter, der einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat. Die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) erfasst lediglich die Staatsangehörigkeit. Jugendliche aus Migrantenfamilien mit deutscher



ALEXANDRA UHLY

Dr. rer. pol., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder, Berufsbildungsstatistik“ im BIBB



MONA GRANATO

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalyse“ im BIBB

Staatszugehörigkeit können somit bei Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht identifiziert werden.

Der *Ausländeranteil an den Auszubildenden* wird hier als Zugangschance der ausländischen Jugendlichen interpretiert. Die abgeschlossenen Ausbildungsverträge geben zwar sowohl Angebots- als auch Nachfrageentscheidungen wieder, und es könnte grundsätzlich aus einer geringen Ausländerquote in Ausbildungsberufen auch geschlossen werden, dass die Jugendlichen einen Ausbildungsberuf nicht präferieren. Bei den knappen Ausbildungsstellen ist jedoch davon auszugehen, dass hier überwiegend Entscheidungen der Betriebe durchschlagen. Eine Erhebung unter Schulabsolventen hat zudem ergeben, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in etwa gleichem Ausmaß eine betriebliche Berufsausbildung anstreben wie solche ohne Migrationshintergrund (vgl. den Beitrag von FRIEDRICH in diesem Heft). Hinsichtlich der Analyse im Zeitverlauf muss jedoch beachtet werden, dass sich der Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung im betrachteten Zeitraum durch den Anstieg der Einbürgerungen bei ausländischen Jugendlichen deutlich verändert hat. Deshalb muss zur Einschätzung des Ausländeranteils im dualen System immer auch der Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung (im ausbildungsrelevanten Alter) berücksichtigt werden. Die Frage ist dann, ob der Ausländeranteil im dualen System proportional zu dem an der Wohnbevölkerung ist bzw. die Entwicklung proportional verläuft.

Die hier zugrunde gelegte AQ berücksichtigt bereits Effekte veränderter Einbürgerungszahlen sowie demographische Effekte. Sie errechnet sich aus dem Anteil der ausländischen Auszubildenden an den ausländischen Jugendlichen (Wohnbevölkerung im Alter von 18 bis unter 21 Jahren). Hinsichtlich der Ausbildungsbeteiligungsquote wurde seitens des BIBB eine Umstellung der Berechnung vorgenommen (vgl. den Beitrag von UHLY in dieser Ausgabe).

| Jahr | in % der ausländischen Jugendlichen im Alter von 18 bis unter 21 Jahren | | | in % der deutschen Jugendlichen im Alter von 18 bis unter 21 Jahren | | |
|------|---|----------|----------|---|----------|----------|
| | Insgesamt | Männlich | Weiblich | Insgesamt | Männlich | Weiblich |
| 1995 | 33,2 | 41,0 | 24,8 | 66,0 | 77,1 | 54,2 |
| 1996 | 32,7 | 39,7 | 25,2 | 64,9 | 76,1 | 53,2 |
| 1997 | 32,3 | 38,8 | 25,5 | 65,1 | 76,2 | 53,5 |
| 1998 | 31,1 | 36,8 | 24,9 | 64,7 | 75,8 | 53,2 |
| 1999 | 30,4 | 35,4 | 24,9 | 64,7 | 75,4 | 53,6 |
| 2000 | 30,0 | 34,6 | 25,2 | 63,4 | 73,5 | 53,0 |
| 2001 | 29,3 | 33,2 | 25,2 | 63,0 | 72,8 | 52,8 |
| 2002 | 28,0 | 31,1 | 24,8 | 61,0 | 70,5 | 51,1 |
| 2003 | 27,1 | 29,7 | 24,5 | 60,0 | 69,9 | 49,7 |
| 2004 | 25,2 | 27,6 | 22,6 | 58,8 | 69,1 | 48,0 |

Quelle: Berufsbildungsstatistik (31.12.) u. Bevölkerungsfortschreibung (31.12.) des StBA

Tabelle 1 **Ausbildungsbeteiligungsquoten ausländischer und deutscher Jugendlicher, Deutschland 1995 bis 2004**

Deutlicher Rückgang der Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher

Im Zeitraum von 1995 bis 2004 lässt sich nur eine geringfügige Veränderung der Zahl aller Auszubildenden feststellen (-0,97%), wobei die Entwicklung bis zum Jahr 2000 (+7,8%) ansteigend und danach deutlich rückläufig war (-8,11%). In diesem Zeitraum ist die Zahl der ausländischen Auszubildenden kontinuierlich zurückgegangen (-41%).

Wie Tabelle 1 zeigt, ist in der letzten Dekade auch die AQ ausländischer Jugendlicher kontinuierlich gesunken. Betrug sie im Jahre 1995 noch gut 33%, liegt sie in 2004 bei 25%. Damit ist der Anteil der Jugendlichen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, die einen Ausbildungsvertrag abschließen um 24% zurückgegangen. Auch bei den deutschen Jugendlichen ist dieser Anteil zurückgegangen, allerdings von einem deutlich höheren Niveau ausgehend (1995: 66%) und nur um knapp 11%. Die Abnahme der Ausbildungsbeteiligung fällt bei den männlichen Ausländern besonders stark aus (-33%); bei den weiblichen schwankt die Quote bis 2003 in allen Jahren um 25%, sie sinkt erst im Jahr 2004 deutlich auf 22,6%. Seit 1995 lässt sich auch eine Angebotslücke am Ausbildungsstellenmarkt feststellen (vgl. Schaubild 21 in UHLY/LOHMÜLLER/ARENZ 2006). Vor 1995 war noch eine steigende Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher im dualen System beobachtbar (vgl. GRANATO/WERNER 1999); in dieser Zeit war auch noch ein Überschussangebot an Ausbildungsstellen festzustellen.

Berufsstruktureller Wandel oder berufsübergreifendes Phänomen?

Die Ausländeranteile im dualen System variieren deutlich nach Ausbildungsbereichen. Ausländische Auszubildende konzentrieren sich auf wenige Berufe. Die zehn Berufe, in die sie am häufigsten einmündeten, umfassten bereits 43% aller ausländischen Auszubildenden.¹ Im Folgenden wird deshalb die Entwicklung (1995 bis 2004) der Ausländeranteile differenziert nach den Bereichen und Berufsgruppen betrachtet. Dabei wird jeweils auch die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden insgesamt (deutsche und ausländische) einbezogen, um zu prüfen, ob der Rückgang des Ausländeranteils im dualen System allein durch die berufsstrukturelle Entwicklung beeinflusst ist und nicht etwa durch eine Verhaltensänderung bei der Rekrutierung durch die Ausbildungsbetriebe. Die Veränderung der Berufsstruktur könnte dann die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher negativ beeinflussen, wenn insbesondere solche Berufe an Bedeutung verlieren, in denen häufig ausländische Jugendliche ausgebildet werden. Abbildung 1

zeigt im Jahre 1995 überproportionale Ausländeranteile in den Ausbildungsbereichen² Handwerk sowie Freie Berufe; wobei in beiden Bereichen der Ausländeranteil immer noch deutlich geringer ausfällt als der Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung im Alter von 18 bis unter 21 Jahren.

Der Ausländeranteil ist im Handwerk seither sehr stark zurückgegangen, ebenso in den Bereichen Landwirtschaft, Industrie und Handel sowie Öffentlicher Dienst; die Rückgänge sind im Vergleich zur Entwicklung des Ausländeranteils in der Wohnbevölkerung (-28 %) deutlich überproportional. Im Bereich der Freien Berufe ist der Anteil in geringerem Ausmaß gesunken. Eine deutliche Zunahme findet sich allein in der Seeschifffahrt und in geringerem Umfang auch in der Hauswirtschaft; beide Bereiche fallen aber quantitativ kaum ins Gewicht.

Abbildung 2 dokumentiert den Rückgang des Ausländeranteils sowohl in insgesamt schrumpfenden als auch in wachsenden Ausbildungsbereichen. Ergänzend dazu zeigt Tabelle 2 die Anteile ausländischer Auszubildender nach Berufsgruppen. In den meisten sinken die Ausländeranteile überproportional (im Vergleich zur jugendlichen Wohnbevölkerung). In Berufsgruppen mit unterproportional sinkenden Anteilen (bzw. steigenden) war bereits 1995 ihr Anteil sehr gering und/oder ist die Anzahl ausländischer Auszubildender gering. Ausnahme sind allein die Gesundheitsberufe, die in allen Jahren vergleichsweise hohe Ausländeranteile und nur einen moderaten Rückgang aufweisen. Auch wenn man die zehn Berufe betrachtet, in denen die meisten ausländischen Auszubildenden ihre Ausbildung erhalten (Abbildung 3), zeigt sich in fast allen Berufen ein Rückgang des Ausländeranteils, der über den Rückgang der Wohnbevölkerung (zum Teil weit) hinausgeht.

Insgesamt ist der Ausländeranteil in nahezu allen Berufen bzw. Berufsgruppen zwischen 1995 und 2004 stärker zurückgegangen, als dies die Entwicklung der Wohnbevölkerung hätte erwarten lassen. Dies gilt sowohl für Berufe und Bereiche mit insgesamt steigenden als auch für solche mit rückläufigen Ausbildungszahlen. Der Rückgang der AQ kann somit nicht mit einem Strukturwandel bzw. mit der besonderen Betroffenheit von ausländertypischen Berufen durch den Ausbildungsstellenabbau erklärt werden.

Erklärungsansätze

Wie können ungleiche Marktchancen am Ausbildungsstellenmarkt vor dem Hintergrund des Mangels an Lehrstellen erklärt werden?

Heute wie früher werden im öffentlichen Diskurs fehlende oder gering bewertete Schulabschlüsse sowie mangelhafte oder unzureichende deutsche Sprachkenntnisse als Grund für die Schwierigkeiten von Jugendlichen ausländischer

Abbildung 1 **Anteile ausländischer Auszubildender nach Ausbildungsbereichen, Deutschland 1995 – 2004**

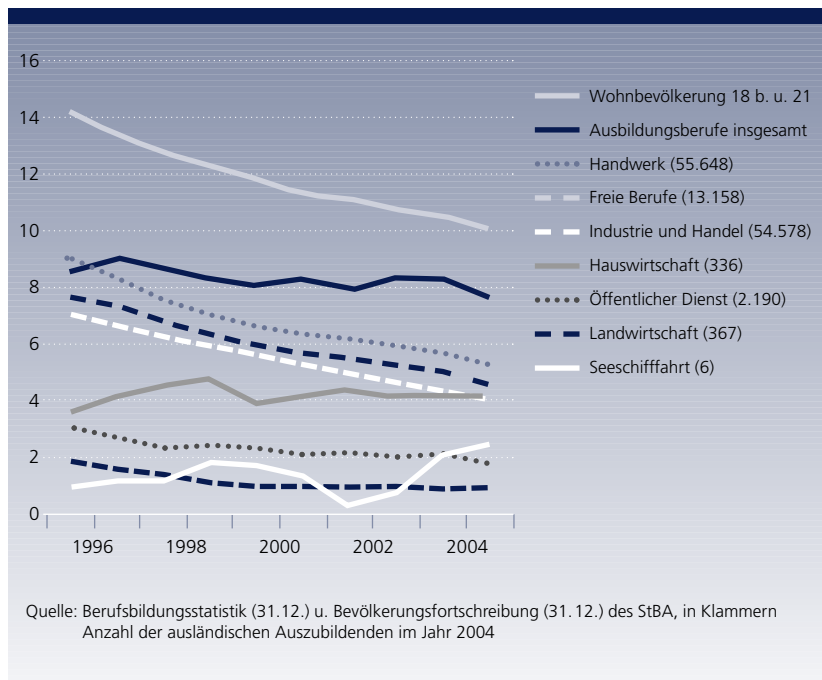
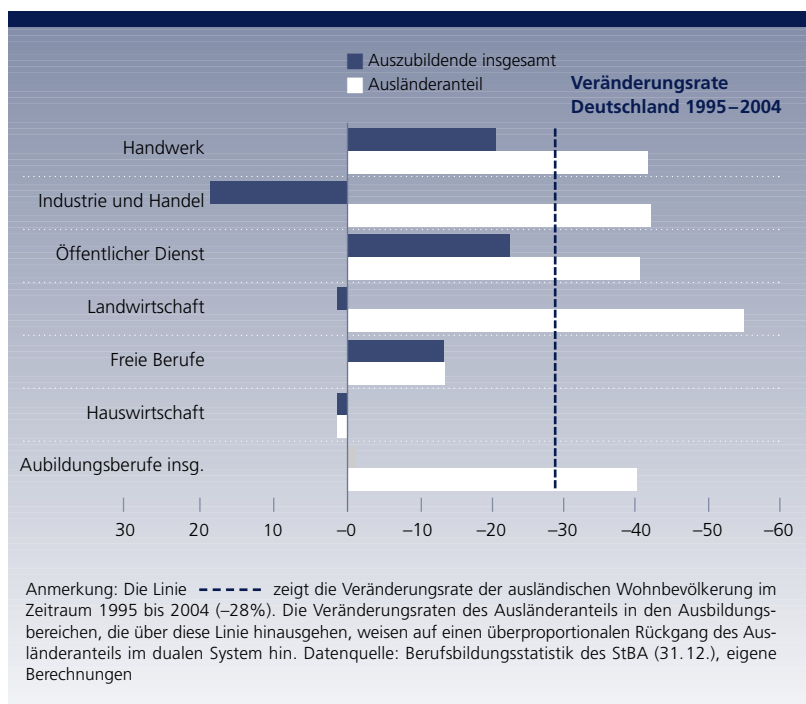


Abbildung 2 **Entwicklung des Ausländeranteils sowie der Auszubildendenzahl insgesamt nach Ausbildungsbereichen**



Nationalität beim Übergang in eine berufliche Ausbildung verantwortlich gemacht (vgl. z. B. BOOS-NÜNNING 2006). Dabei werden in jüngerer Zeit auch die mangelnde Förderung sowie Diskriminierungen durch das deutsche Schulsystem mitdiskutiert (vgl. AUERNHEIMER 2006, HUMMICH 2004, DIEFENBACH 2004). Die Bildungschancen in Deutschland sind jedoch in erster Linie sozial und nicht nach ethnischen Gesichtspunkten unterschiedlich verteilt, so die

Tabelle 2 **Anteile ausländischer Auszubildender nach Berufsgruppen, Deutschland 1995–2004**

Es werden einige Berufsabschnitte zusammengefasst. Berufsabschnitte meint hier die Ebene der Gliederung, auf der 33 verschiedene Gruppen von Berufen differenziert werden. Siehe StBA: Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992, Stuttgart 1992

| | 1995 | 1997 | 1999 | 2001 | 2003 | 2004 | Zahl ausl. Auszubildender 2004 |
|---|------|------|------|------|------|------|--------------------------------|
| Wohnbevölkerung 18 bis unter 21 | 14,2 | 12,8 | 11,9 | 11,1 | 10,5 | 10,2 | |
| Ausbildungsberufe insgesamt | 7,7 | 6,8 | 5,9 | 5,5 | 5,0 | 4,6 | 72.051 |
| Land- und Forstwirtschaft | 1,6 | 1,3 | 1,0 | 1,0 | 0,9 | 0,9 | 423 |
| Bergbau | 25,7 | 20,5 | 16,0 | 9,4 | 7,5 | 7,4 | 40 |
| Stein-, Keramik-, Chemie-, Papier-, Holzbearbeitung | 8,6 | 7,7 | 6,2 | 5,0 | 4,2 | 3,9 | 1.428 |
| Metall-, Elektro-, Maschinenbau | 10,5 | 8,6 | 6,9 | 5,8 | 4,9 | 4,3 | 18.302 |
| Textil-, Lederherstellung und -verarbeitung | 19,1 | 15,3 | 12,2 | 10,1 | 7,5 | 6,9 | 495 |
| Ernährungsberufe | 5,1 | 4,5 | 3,6 | 3,1 | 3,1 | 3,1 | 2.441 |
| Bau-/Ausbauberufe, Holz-/Kunststoffverarb., Maler und Lackierer | 5,7 | 5,0 | 4,9 | 4,7 | 4,4 | 4,1 | 5.706 |
| Warenprüfer und Versandfertigmacher | 6,1 | 7,0 | 8,4 | 7,5 | 6,2 | 5,8 | 959 |
| Maschinisten | 3,0 | 2,9 | 3,1 | 2,1 | 1,5 | 3,4 | 61 |
| Techniker | 4,3 | 3,8 | 3,2 | 2,7 | 2,3 | 2,0 | 582 |
| Warenkaufleute | 8,0 | 7,7 | 7,3 | 7,0 | 6,5 | 6,0 | 11.648 |
| Dienstleistungskaufleute | 3,5 | 3,5 | 3,7 | 4,0 | 3,9 | 3,6 | 3.133 |
| Verkehrsberufe | 5,8 | 6,4 | 6,4 | 5,9 | 5,3 | 4,1 | 509 |
| Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe | 4,8 | 4,7 | 4,7 | 4,6 | 4,4 | 3,8 | 10.048 |
| Ordnungs- und Sicherheitsberufe | 1,1 | 1,0 | 0,7 | 1,6 | 1,6 | 2,0 | 105 |
| Schriftwerkschaffende/-ordnende und künstlerische Berufe | 3,9 | 3,1 | 2,3 | 2,2 | 1,9 | 1,7 | 180 |
| Gesundheitsberufe | 10,6 | 10,6 | 9,5 | 8,9 | 9,3 | 9,0 | 7.779 |
| Sonstige Dienstleistungsberufe | 11,4 | 9,7 | 7,9 | 7,3 | 6,9 | 6,8 | 8.212 |

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik des StBA (31.12.)

Ergebnisse der PISA-Studien (vgl. AUERNHEIMER 2006). Außerdem sind allmählich höhere Schulabschlüsse von Jugendlichen ausländischer Nationalität zu verzeichnen (vgl. GRANATO 2006). Inwieweit also lässt sich die geringere Partizipation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an einer dualen Ausbildung nun tatsächlich mit ihren Schulabschlüssen erklären? Die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 belegen, dass sich die schulischen Voraussetzungen bei deutschen wie auch bei ausländischen Jugendlichen als förderlich auswirken – jedoch in sehr unterschiedlichem Maße. Demnach bestehen unterschiedliche Chancen auch dann, wenn Bewerber mit Migrationshintergrund über den gleichen Schulabschluss wie einheimische Mitbewerber verfügen. Mit besserer schulischer Vorbildung steigen zudem die Aussichten von Bewerbern ohne Migrationshintergrund stärker an als die Aussichten von Bewerbern mit Migrationshintergrund. Dies bedeutet: Der Migrationshintergrund an sich beeinflusst unabhängig vom

Schulabschluss die Erfolgsaussichten von Bewerbern negativ (vgl. ULRICH/GRANATO 2006). HAEBERLEIN u. a. (2005) gelangen in ihrer Studie über die Zugangschancen zu einer betrieblichen Lehre in der Schweiz zu ähnlichen Resultaten (vgl. HAEBERLEIN/IMDORF/KRONIG 2005).

Zur Erklärung von Chancenungleichheit am Arbeits- wie Ausbildungsstellenmarkt lassen sich segmentationstheoretische Ansätze heranziehen. Ein zentrales Merkmal segmentierter Märkte sind selektive Zugangschancen von Personengruppen zu den verschiedenen Segmenten, d. h., dass Beschäftigungs- bzw. Ausbildungschancen systematisch differieren (vgl. SOLGA 2005). Im Rahmen der Segmentationsansätze sind es letztendlich die Arbeitgeber, die über den Zugang von Bewerbern zu den einzelnen Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarkt-Segmenten entscheiden. Zentral scheint dabei die Frage, inwiefern sich aus deren Sicht Investitionen, wie eine berufliche Erstausbildung, in einen Bewerber lohnen. Häufig werden hierzu Merkmale von Gruppen als Selektionskriterium verwendet (vgl. SENGENBERGER 1987). Dabei spielen auch Risiken, die eine Beschäftigung bestimmter Gruppen von Bewerbern bedeuten (kann), eine Rolle. Somit geben letztlich nicht tatsächliche Leistungsmerkmale von Bewerbern den Ausschlag, sondern vielfach bestimmten Gruppen zugeschriebene Merkmale. Häufig handelt es sich hierbei um „diskriminierende“ Screening-Merkmale (vgl. BÜCHEL 1994). Dies bedeutet, dass letztlich außerhalb der individuellen Einflussphäre der Jugendlichen liegende Faktoren den Zugang zu Qualifikations- und Arbeitsmarktchancen beeinflussen. Dies konnte auch für Bewerber ausländischer Herkunft auf der Suche nach einer Lehrstelle nachgewiesen werden (vgl. SCHAUB 1991 und BOOS-NÜNNING 2006).

Dies wird auch an der Entwicklung des Anteils ausländischer Jugendlicher in bestimmten Segmenten des Ausbildungsstellenmarktes deutlich. Bis Mitte der 90er Jahre mündeten Jugendliche ausländischer Nationalität verstärkt in solche Segmente ein, die sich für junge Deutsche im Hinblick auf Kriterien wie Übernahmemöglichkeiten, Arbeitsmarktchancen, Bezahlung, Arbeitsbedingungen u. ä. als weniger attraktiv darstellten (vgl. WERNER/GRANATO 1999). In Zeiten der Lehrstellenknappheit werden sie offensichtlich auch dort von deutschen Mitbewerbern verdrängt. Die Befunde zeigen allerdings auch durchaus Bereiche, wie das Gesundheitswesen, in denen die Kompetenzen ausländischer Jugendlicher besonders geschätzt werden. Es ist anzunehmen, dass sich in diesem – kleinen – Segment der Bedarf von Ärzten und Anwälten an Personal mit interkulturellen Kompetenzen positiv auswirkt.

Die Entwicklung im vergangenen Jahrzehnt weist darauf hin, dass im dualen System ein erheblicher Verdrängungsprozess zu Ungunsten von Jugendlichen ausländischer Nationalität stattfindet. Dabei werden Potenziale und Ressourcen dieser Jugendlichen nicht hinreichend ausge-

schöpft.³ Auf der einen Seite gilt es daher, die Zugangschancen für diese Jugendlichen erheblich zu erhöhen, denn eine abgeschlossene Berufsausbildung steigert auch ihre späteren Arbeitsmarktchancen (vgl. SEIBERT/SOLGA 2005). Wobei sich die bisherigen Förderinstrumente gerade für Jugendliche aus Migrantenfamilien mit qualifizierten Schulabschlüssen als nicht effektiv genug herausgestellt haben. Hier müssen also neue Wege gegangen werden. Anstöße könnten Konzepte zur Förderung von marktbenachteiligten Jugendlichen geben, wie sie in Ostdeutschland entwickelt wurden.⁴ Auf der anderen Seite gilt es, verstärkt die Ursachen für die geringen Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu untersuchen, wie z. B. den Verdrängungswettbewerb, die Bedeutung von Netzwerkressourcen sowie die gruppenspezifischen Zuschreibungen von Personalverantwortlichen bei der Bewerberauswahl.

LITERATUR

AUERNHEIMER, G. (Hrsg.): Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder. Opladen 2006

BÖHM, D.: Erhöhung von Ausbildungsbeteiligung und -erfolg jugendlicher Ausländer, Stuttgart 2003, S. 10 f.

BOOS-NÜNNING, U.: Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten – ein vernachlässigtes Potential für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/BIBB (Hrsg.): a. a. O. Bonn 2006

BÜCHEL, F.: Die Stabilisierung extrem instabiler Beschäftigungsverhältnisse. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 1994 (4), S. 456–470

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG/BIBB (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn 2006

DIEFENBACH, H.: Ethnische Segmentation im deutschen Schulsystem. In: Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation e. V. (Hrsg.): Bildung als Bürgerrecht oder Bildung als Ware. Recklinghausen 2004

GRANATO, M.: Zunehmende Chancenungleichheit für junge Menschen mit Migrationshintergrund – auch in der beruflichen Bildung? In: Auernheimer, G. (Hrsg.): a. a. O. 2006

GRANATO, M.; WERNER, R.: Ausländische Jugendliche in Deutschland. In: ibv, Nr. 16/1999, S. 129 ff.

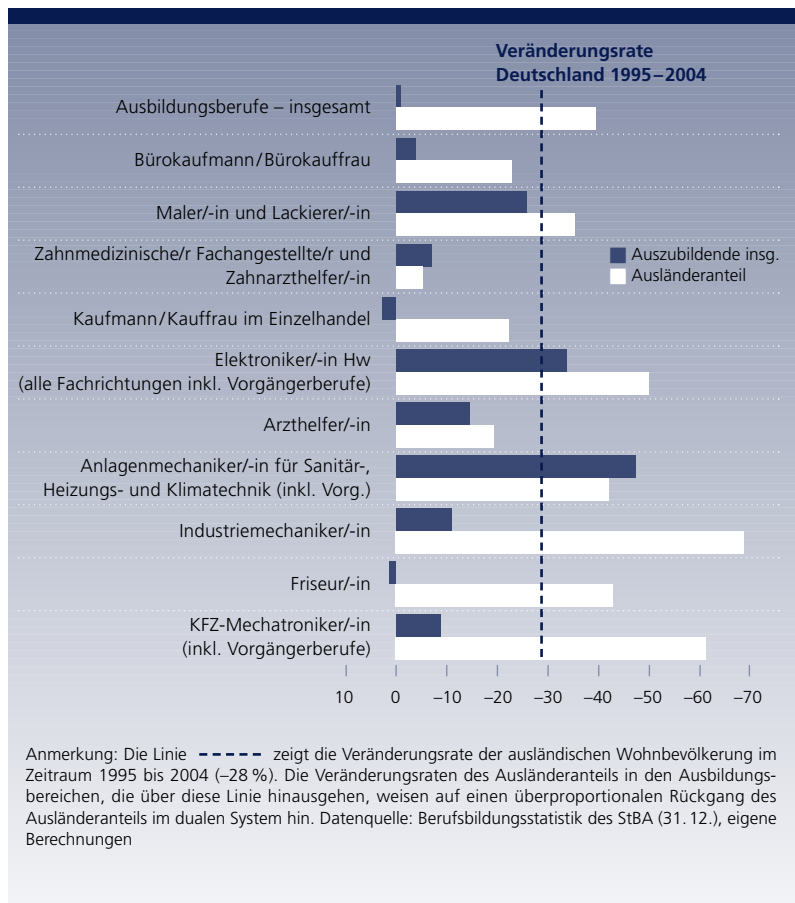
HAEBERLEIN, U.; IMDORF, C.; KRONIG, W.: Verzerrte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt. In: Zeitschrift für Pädagogik, 51 (2005) 1, S. 116–134

HUMMIRICH, M.: Bildungserfolg trotz Schule: Über pädagogische Erfahrungen junger Migrantinnen. In: Liegle, L.; Treptow, R. (Hrsg.): Welten der Bildung in der Pädagogik der frühen Kindheit und in der Sozialpädagogik. Freiburg 2004

LOEFFELHOLZ, H. D.; HERNOLD, P.: Berufliche Integration von Zuwanderern. Essen 2001, S. 67

SCHAUB, G.: Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer. BIBB (Hrsg.). Berlin 1991

Abbildung 3 Entwicklung des Ausländeranteils sowie der Auszubildendenzahl in den Top-10-Ausbildungsberufen der Ausländer



SEIBERT, H.; SOLGA, H.: Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? In: Zeitschrift für Soziologie 34 (2005) 5, S. 364–382

SENGENBERGER, W.: Struktur und Funktionsweisen von Arbeitsmärkten. Frankfurt/New York 1987

SETTELMAYER, A.; HÖRSCH, K.; DORAU, R.: Ein anderer Blick auf Personen mit Migrationshintergrund. In: BWP 35 (2006) 1, S. 34–38

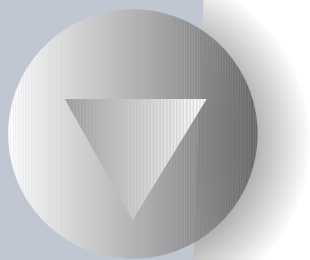
SOLGA, H.: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Opladen 2005

UHLY, A.; LOHMÜLLER, L.; ARENZ, U. M.: Schaubilder zur Berufsbildung, Ausgabe 2006. Bonn 2006 (www.bibb.de/de/10274.htm, Stand 30. 3. 06)

ULRICH, J. G.; GRANATO, M.: „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/BIBB (Hrsg.): a. a. O. Bonn 2006 ■

Anmerkungen

- 1 Für die Auszubildenden insgesamt fällt die Konzentration auf Berufe geringer aus; 2004 befinden sich rund 30 % aller Auszubildenden in einem der 10 häufigsten Berufe.
- 2 Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Ausbildungsbereichen ist i. d. R. die Art des Ausbildungsberufs und nicht der Ausbildungsbetrieb. So sind z. B. alle Auszubildenden, die im öffentlichen Dienst für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, in der Berufsbildungsstatistik den Bereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.
- 3 Vgl. auch die Möglichkeiten, interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte zu nutzen, bei: Settelmeyer/Hörsch/Dorau in BWP 35(2006) 1, S. 34–38
- 4 Hierzu auch: Ulrich/Granato 2006; Boos-Nünning 2006; Beicht/Berger, S. 21 ff.



Neue Berechnungsweise der Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher

ALEXANDRA UHLY

► Die Ausbildungsbeteiligungsquote (AQ) von Jugendlichen im dualen System wurde seit 2005 vom BIBB auf eine neue, den veränderten Bedingungen entsprechende, Datengrundlage gestellt. Betroffen sind die zugrunde gelegten ausbildungsrelevanten Altersgruppen und die verwendeten Datenquellen.

Was misst die AQ?

Die *Ausbildungsbeteiligungsquote* der Jugendlichen setzt die Zahl der Auszubildenden in Relation zur Zahl der Jugendlichen der Wohnbevölkerung. Die Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen wird als globaler Indikator für das Ausmaß der Integration der Jugendlichen in das duale System der Berufsausbildung verwendet.

Die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) erfasst das Alter der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nur für die Auszubildenden insgesamt, nicht aber getrennt nach Staatsangehörigkeit. Deshalb kann die AQ für ausländische bzw. deutsche Jugendliche nicht entsprechend der genauen Altersgruppen berechnet werden.¹ Es muss auf die Berechnungsweise b) zurückgegriffen werden. Da die Auszubildendenbestände im Durchschnitt drei Jahrgänge umfassen, werden drei Altersjahrgänge der Bevölkerungsgruppe als Bezugsgruppe verwendet. Zum einen muss nun entschieden werden, wel-

a) Altersgenaue Berechnung der AQ

Für die Auszubildenden insgesamt (mit deutscher oder anderer Staatszugehörigkeit) berechnet das BIBB die AQ, indem die Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Relation zu der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gesetzt werden (die Quote ergibt sich aus der Summe der Teilquoten pro Altersjahrgang der Ausbildungsanfänger):

$$AQ = \frac{AA_{\text{im Alter von 16 u. jünger}}}{\text{Bev. im Alter von 16}} + \frac{AA_{17}}{\text{Bev. 17}} + \frac{AA_{18}}{\text{Bev. 18}} + \dots + \frac{AA_{23}}{\text{Bev. 23}} + \frac{AA_{24 \text{ u. älter}}}{\text{Bev. 24}} ;$$

AA: Ausbildungsanfänger, Bev: Bevölkerung

b) Berechnung der AQ bei fehlenden Altersangaben

Wenn keine genauen Altersangaben vorliegen, kann man die Ausbildungsbeteiligung auch (etwas weniger genau) berechnen, indem die Zahl der Auszubildenden (Bestände) durch die Zahl der Jugendlichen im ausbildungsrelevanten Alter der Wohnbevölkerung dividiert wird:

$$AQ = \frac{\text{Auszubildende}}{\text{Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter}}$$

ches die drei *ausbildungsrelevanten Altersjahre* sind, und zum anderen, welche *Datenquellen* verwendet werden.

Hinsichtlich beider Kriterien hat das BIBB die Berechnungsweise für die AQ ausländischer bzw. deutscher Auszubildender verändert.²

Welches sind die ausbildungsrelevanten Altersgruppen?

In früheren Berechnungen des BIBB wurde die Altersgruppe der 15- bis unter 18-Jährigen verwendet, es wurde also implizit angenommen, dass diese die für das duale System ausbildungsrelevanten Altersjahrgänge darstellen.

Diese Abgrenzung wird häufig auch von anderen Autoren gewählt (vgl. BÖHM 2003 und LÖFFELHOLZ/HERNOLD 2001).³ Wie Tabelle 1 zeigt, ist aber das Alter der Auszubildenden deutlich höher. Von allen Auszubildenden waren im Jahre 2004 knapp 19% unter 18 Jahre alt, bei den ausländischen Auszubildenden waren dies sogar nur 13%. Die Mehrheit ist 18 und älter; das Durchschnittsalter der Auszubildenden liegt bei ca. 20 Jahren (insgesamt und Deutsche) bzw. 21 Jahren (Ausländer). Daher erscheint es sinnvoll, bei der Berechnung der AQ als relevante Bevölkerungsbezugsgruppe die 18- bis unter 21-Jährigen heranzuziehen. Bei den ausländischen Jugendlichen fällt in jedem der betrachteten Kalenderjahre die Gruppe der 18- bis unter 21-Jährigen größer aus als die der 15- bis unter 18-Jährigen. Bei der Neuberechnung führt dies zu einer geringeren AQ als bei der früheren Berechnungsweise, bei der die Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 18 Jahren als Bezugsgröße verwendet worden ist.

Welche Datenquellen werden verwendet?

Für die Auszubildendenzahlen wird und wurde vom BIBB schon immer die *Berufsbildungsstatistik* herangezogen, hinsichtlich der Wohnbevölkerung wurde jedoch die Datenbasis umgestellt. Zwei *Datenquellen* kommen hierfür in Betracht, zum einen die *Bevölkerungsfortschreibung des StBA* oder die Daten des beim Bundesverwaltungsamtes geführten *Ausländerzentralregisters*, dessen Daten das BIBB in früheren Jahren verwendete. Die Daten der Bevölkerungsfortschreibung und die des Ausländerzentralregisters unterscheiden sich aufgrund von erhebungsmethodischen Gründen zum Teil erheblich voneinander. Im Ausländerzentralregister sind die Meldungen der Ausländerbehörden erfasst, während die Daten aus der Bevölkerungsfortschreibung ihren Ursprung bei den Einwohnermeldebehörden und den Standesämtern haben. Die Zahl der ausländischen Jugendlichen nach der Bevölkerungsfortschreibung übertrifft in allen beobachteten Jahren die Jugendlichenzahl auf der Basis der Daten des Ausländerzentralregisters; in Tabelle 2 sind die entsprechenden Werte für die 18- bis unter 21-Jährigen für die Jahre 2002 bis 2004 dargestellt.

Aufgrund der erfassungsmethodischen Unterschiede ist anzunehmen, dass im Ausländerzentralregister junge Ausländer untererfasst sind. Es werden deshalb die Daten der Bevölkerungsfortschreibung präferiert. Diese liefert allerdings nur Daten für ausländische Jugendliche insgesamt; die verschiedenen Nationalitäten werden nicht differenziert. Letzteres leisten die Daten des Ausländerzentralregisters.

Frühere und neue Berechnungsweise im Vergleich

Sowohl aufgrund der Änderung der verwendeten Altersklassen als auch aufgrund der Verwendung der Daten der Bevölkerungsfortschreibung fällt die Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher mit der neuen Berechnungsweise geringer aus als bei der früheren Berech-

Tabelle 1 Das Alter der Auszubildenden im dualen System Deutschlands

| | Auszubildende am 31. 12. 2004* | | | Jugendliche mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2004** |
|---------------------|--------------------------------|-----------|-----------|---|
| | Insgesamt | davon: | | |
| | | Deutsche | Ausländer | |
| 16 Jahre und jünger | 5,9 | 6,0 | 3,9 | 15,2 |
| 17 Jahre | 12,8 | 12,9 | 9,1 | 22,4 |
| 18 Jahre | 17,7 | 17,8 | 14,4 | 17,7 |
| 19 Jahre | 17,7 | 17,8 | 16,6 | 13,4 |
| 20 Jahre | 14,5 | 14,5 | 14,9 | 11,0 |
| 21 Jahre | 10,4 | 10,4 | 11,4 | 7,4 |
| 22 Jahre | 7,2 | 7,2 | 8,4 | 4,6 |
| 23 Jahre | 4,5 | 4,4 | 5,7 | 2,9 |
| 24 Jahre und älter | 9,2 | 8,9 | 15,6 | 5,5 |
| Insgesamt, in % | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| absolut | 1.700.093 | 1.624.590 | 75.037 | 571.978 |

Datenquellen: * Beschäftigtenstatistik der BA; ** Berufsbildungsstatistik des StBA

Tabelle 2 Ausländische 18- bis unter 21-Jährige in Deutschland, 2002 bis 2004

| Jahr | Bevölkerungsfortschreibung | Ausländerzentralregister | Differenz |
|------|----------------------------|--------------------------|-----------|
| 2002 | 303.969 | 287.835 | - 16.134 |
| 2003 | 292.252 | 273.957 | - 18.295 |
| 2004 | 286.306 | 250.799 | - 35.507 |

Quelle: Ausländerstatistik und Bevölkerungsfortschreibung des StBA

nung des BIBB. Die Neuberechnung der Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher und ausländischer Jugendlicher wurde vom BIBB erstmals im Berufsbildungsbericht 2005 vorgenommen. In Veröffentlichungen des BIBB ist stets nur eine Berechnungsweise angewandt worden, d. h., die dargestellten Veränderungen der Quoten im Zeitverlauf sind nicht durch eine Änderung der Berechnungsweise beeinflusst. Die Quoten fallen in älteren Veröffentlichungen allerdings insgesamt höher aus als in neueren Veröffentlichungen. In dem Beitrag von UHLY/GRANATO in dieser Ausgabe ist die AQ für alle Jahre gemäß der neuen Berechnungsweise vorgenommen worden.

DATENQUELLEN

Jährliche Fachserien des Statistischen Bundesamtes (StBA)

- Berufsbildungsstatistik: Bildung und Kultur (Fachserie 11), Berufliche Bildung (Reihe 3), Wiesbaden
- Ausländerstatistik (Daten des Ausländerzentralregisters): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Fachserie 1), Ausländische Bevölkerung sowie Einbürgerungen (Reihe 2), Wiesbaden
- Bevölkerungsfortschreibung: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Fachserie 1), Bevölkerungsfortschreibung (Reihe 1.3), Wiesbaden ■

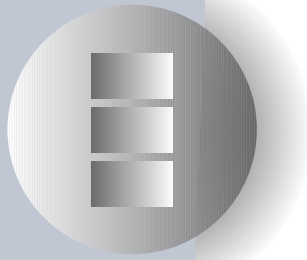
Anmerkungen

1 Die Berufsbildungsstatistik des StBA erfasst die Staatsangehörigkeit der Auszubildenden, nicht jedoch einen Migrationshintergrund. Für alle Berufe wird zwischen Auszubildenden mit deutscher und nicht-deutscher Staatsangehörigkeit unterschieden. Als ausländische Auszubildende gelten diejenigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Eine Erfassung nicht-deutscher Auszubildender nach den verschiedenen Nationalitäten erfolgt derzeit nur auf der Ebene von wenig differenzierbaren Berufsbereichen und nicht

hinsichtlich der Einzelberufe. Weitere Merkmale der Berufsbildungsstatistik – z. B. Alter, Vorbildung, Prüfungen – werden derzeit nicht differenziert nach der Staatsangehörigkeit erfasst.

2 Siehe auch den Beitrag: Uhly, A.: Zur Neuberechnung der Ausbildungsbeteiligungsquote unter www.bibb.de/de/781.htm

3 Böhm, D.: Erhöhung von Ausbildungsbeteiligung und -erfolg jugendlicher Ausländer, Stuttgart 2003, S. 10 f.
Loeffelholz, H. D.; Hernold, P.: Berufliche Integration von Zuwanderern. Essen 2001, S. 67



Bericht über Beratungen des Hauptausschusses des BIBB Sitzung 1/2006 am 9. März 2006 und Sondersitzung am 23. März 2006 in Bonn

GUNTHER SPILLNER

Der Hauptausschuss (HA) kam im März 2006 gleich zweimal zu Sitzungen in Bonn zusammen: zu seiner regulären Frühjahrssitzung am 9. März und zwei Wochen später zu einer Sondersitzung, auf der der *Entwurf des Berufsbildungsberichts* beraten wurde. Auf ihr wurde eine Stellungnahme des HA zum Berufsbildungsbericht 2006 mehrheitlich beschlossen. Die Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitgeber und die Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitnehmer wurden dem Beschluss als Minderheitsvoten beigelegt. Den Wortlaut der Stellungnahme und der Minderheitsvoten finden Sie als Beilage zu dieser Ausgabe der BWP.

Die *Arbeitgeber* machten deutlich, dass aus ihrer Sicht zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation Flexibilisierungsoptionen eingeräumt werden müssten, um Ausbildung erfolgreich zu steuern. Ausnahmemöglichkeiten sollten erweitert werden, um eine Anpassung an die Erfordernisse der betrieblichen Prozesse zu gewährleisten. Dabei gehe es nicht um eine Beschneidung der Rechte und Ansprüche von Auszubildenden, sondern um die bedarfsgerechte Ausschöpfung aller Ausbildungspotenziale. Letztlich könne nur über den Abbau von Ausbildungshemmnissen eine Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt erreicht werden.

Die *Arbeitnehmer* vertraten die Auffassung, dass die Größe der Ausbildungsplatzlücke für eine Beurteilung der Lage nicht allein entscheidend sei. Vielmehr müssten die großen außerbetrieblichen Anstrengungen zur Versorgung der Ausbildungsplatzsuchenden mit alternativen Angeboten in diesem Kontext berücksichtigt werden. Die vertragsgebun-

denen Ausbildungsgänge nach BBiG und HwO seien zum Teil ganz markant zurückgegangen. Die Zahl der schulischen Eintritte und der Studienanfänger sei demgegenüber massiv angestiegen. Ausdrücklich begrüßt wurde, dass im Berufsbildungsbericht die Qualität der betrieblichen Berufsbildung thematisiert werde. Entsprechend der Entschließung des Bundestages (BT-Drs. 16/543 – Neue Dynamik für Ausbildung) sollten die Sozialpartner gemeinsam mit den Ländern ein entsprechendes Verfahren zur Qualitätssicherung entwickeln. Zur Qualitätsfrage gehöre auch die Qualifikation der Ausbilder und Ausbilderinnen, weshalb die erneute Inkraftsetzung der AEO ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung wäre.

Auf seiner regulären Sitzung am 9. März hatte der HA unter anderem über die Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR), über das jährliche Forschungsprogramm 2006 und über einen ersten „Problemaufriss“ zum Thema transparentere Ausbildungsstatistik beraten. Außerdem stand eine Kurzpräsentation zum Wissensmanagement im BIBB auf der Tagesordnung.

Für die *Arbeitgeber* geht es beim Thema NQR darum, wie ein Qualifikationsrahmen auf die nationale Ebene übersetzt und in das deutsche Berufsbildungssystem implementiert werden könne. Wichtig sei, die nationale und die europäische Ebene zu koordinieren und dabei auch den Bologna-Prozess einzubinden. Dazu gehöre auch eine zeitliche Synchronisation der nationalen mit der europäischen Entwicklung. Anders als dies auf EU-Ebene bislang angelegt sei, müsse die Entwicklung eines NQR in enger Abstimmung mit dem Thema Leistungspunktesystem/ECVET erfolgen. Dem BMBF insgesamt komme eine wichtige Steuerungsfunktion im Hinblick auf die verschiedenen Bildungsbereiche zu.

Arbeitnehmerseits wird als zentrale Herausforderung die Übersetzung eines NQR in Ausbildungsordnungen angesehen. Eins zu eins lasse sich diese kaum gestalten. Wenn man den entstehenden europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) zugrunde lege, ergäbe sich ein „zweites System“ der Bewertung und Zertifizierung, das mit deutschen Berufsausbildungs- und Prüfungsstrukturen nicht kompatibel sei.

Aus *Ländersicht* werde die große strategische Herausforderung sein, die stufenförmig angelegte Orientierung an Lernergebnissen/Kompetenzniveaus mit dem Berufsprinzip in Einklang zu bringen. Dabei werde es, so die Prognose, letztlich nicht zu einem unauflösbaren Gegensatz kommen, sondern zu einer „neuen Füllung“ der Beruflichkeit.

Für die *Bundesseite* sollte ein NQR von Anfang an bildungsbereichsübergreifend angelegt werden. Dies setze eine Einbindung der Hochschulen bei seiner Entwicklung voraus. Außerdem müsse man diskutieren, welche Ziele und Funktionen mit einem NQR verfolgt werden sollten: ob dieser

lediglich der Verbesserung von Transparenz und Vergleichbarkeit dienen sollte oder auch der verbesserten Durchlässigkeit und Anerkennung von Bildungsabschlüssen. Mit der bildungsbereichsübergreifenden Entwicklung eines NQR sollte unverzüglich begonnen werden.

Zur Erarbeitung eines Beitrags aus Sicht der Berufsbildung zur Gestaltung eines NQR setzte der HA eine Arbeitsgruppe ein.

Bei der *Beratung des jährlichen Forschungsprogramms* des BIBB machte der Ständige Vertreter des Präsidenten, PROF. DR. WEIB, einleitend deutlich, dass man, der Empfehlung des Wissenschaftsrats und des wissenschaftlichen Beirats folgend, einen geschärften Forschungsbegriff zugrunde gelegt habe. Projekte mit hohem Entwicklungsanteil seien nicht in das Forschungsprogramm, sondern in das Arbeitsprogramm aufgenommen worden. Außerdem habe man zentrale Forschungsfelder bzw. Forschungscluster gebildet, um die Forschung stärker zu bündeln und strategisch auszurichten.

Der Vorsitzende des wissenschaftlichen Beirats, Prof. Dr. EULER, der den HA in Forschungsangelegenheiten berät, begrüßte das vorgelegte Programm und die klare Definition des Forschungsbegriffs, wonach nur Forschung sei, was einschlägigen Forschungsstandards entspreche. Mit dem erstmals vorgelegten jährlichen Forschungsprogramm habe das BIBB Neuland betreten und seine Forschungsplanung erfolgreich neu ausgerichtet, was einem „Reifenwechsel bei voller Fahrt“ nahe komme. Das Forschungsprogramm überzeuge im Hinblick auf die darin enthaltene wissenschaftliche Relevanz und Systematik der Darstellung. Die Bildung von Forschungsclustern sei weitgehend gut gelungen. Kritisch sehe der wissenschaftliche Beirat die noch nicht befriedigende Anbindung neuer Forschungsprojekte an abgeschlossene oder bereits laufende Projekte. Außerdem müsse der jeweilige Forschungsstand noch genauer und umfassender reflektiert werden. Auch mit Blick auf die Planung der Forschungsressourcen des BIBB insgesamt habe man Diskrepanzen festgestellt. EULER machte deutlich, dass sich der wissenschaftliche Beirat nicht als verlängerter Arm des Wissenschaftsrats verstehe und dessen Empfehlungen teilweise sehr kritisch sehe, namentlich die Empfehlung zur Schaffung einer zentralen Forschungsabteilung im BIBB. Forschung sollte vielmehr unter Einbindung der jeweiligen Fachkompetenz gegenstandsbezogen erfolgen und das gesamte einschlägige Spektrum an wissenschaftlichen Methoden ausschöpfen.

Alle Bänke des HA sehen das Bundesinstitut mit dem vorgelegten jährlichen Forschungsprogramm auf dem richtigen Weg, den man konstruktiv und kooperativ begleiten wolle.

Der Präsident des BIBB, Manfred KREMER, machte abschließend darauf aufmerksam, dass die Qualitätssicherung im Prozess der Modernisierung von Ausbildungsberufen und Fortbildungsregelungen eine gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten sei und von der vorbereitenden Forschung über das eigentliche Verfahren bis zur Erarbeitung von Umsetzungshilfen und der Evaluierung reiche. Er kündigte an, dass er – Anregungen von Sozialpartnern folgend – hierzu Vorschläge machen werde. Dazu gehörten z. B. auch jährliche Planungsgespräche mit Bundesregierung und Sozialpartnern, in denen frühzeitig mitgeteilt werde, welche Ordnungsarbeiten voraussichtlich mittelfristig anstehen, damit die erforderlichen Ressourcen für Forschung und Ordnungsarbeit rechtzeitig geplant werden könnten.

Zum Thema „Transparentere Ausbildungsstatistik“ hatte Dr. ULRICH, BIBB, einen umfassenden Problemaufriss vorgelegt, dessen wissenschaftliche Ergebnisse er präsentierte. Es entwickelte sich eine intensive Diskussion zu den präsentierten Forschungsergebnissen, zu Aussagekraft und Wirkung vorhandener Statistiken und zu ihrer Eignung, Realitäten aussagekräftig abzubilden. ULRICH betonte in diesem Zusammenhang, dass Forschung der Validität verpflichtet sei. Die mittels wissenschaftlicher Expertise abgebildete Wirklichkeit müsse als solche zur Kenntnis genommen werden; sie dürfe nicht schon im Vorfeld aus politischen oder ideologischen Gründen selektiert bzw. ausgeblendet werden. Alle Bänke wollen sich noch einmal intensiv mit den Ergebnissen beschäftigen und das Thema mit entsprechenden Umsetzungsvorschlägen in einer der nächsten Sitzungen des HA mit weiteren Experten diskutieren. Der Präsident kündigte an, die erneute Beratung im HA durch ein Expertengespräch vorzubereiten.

Vor dem Hintergrund einer Verstetigung der bisher erfolgreich geleisteten Arbeiten stellte das BIBB die Konzeption seines Wissensmanagements mit den drei Säulen BIBB-Internetredaktion, Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB) und Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) vor. Der Präsident betonte, dass ein nach außen und innen gerichtetes Wissensmanagement ein wesentliches Element der Verbesserung der Qualität von Service und Forschung sei.

Im weiteren Verlauf nahm der HA das Arbeitsprogramm 2006 zur Kenntnis, das auch die Vorhabenplanung sowie die internationalen Forschungsaufträge und Projekte, die von Dritten finanziell gefördert werden, enthält. Der Präsident informierte darüber, dass auch das Arbeitsprogramm künftig, ähnlich dem Forschungsprogramm, zu einem strategischen Planungsinstrument und Instrument inhaltlicher Schwerpunktsetzung entwickelt werden soll.

Außerdem nahm der HA die mittelfristige Finanzplanung des BIBB zur Kenntnis. Er stellte nach § 97 Abs. 1 Satz 2

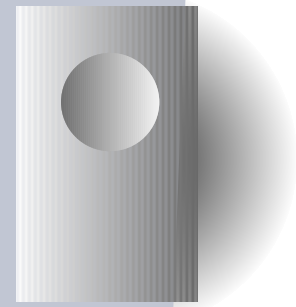
BBiG den Haushaltsplan des Instituts für das Haushaltsjahr 2007 fest, der in Einnahmen und Ausgaben mit 56.721 T€ abschließt; der Bund gab seinen üblichen Haushaltsvorbehalt zu Protokoll. Außerdem entlastete der HA den Präsidenten des BIBB gemäß § 97 Absatz 5 Satz 2 BBiG für das Haushaltsjahr 2004.

Der HA stimmte folgenden, mit dem jeweiligen Rahmenlehrplan abgestimmten, Entwürfen von Verordnungen über die Berufsausbildungen zu:

- Ofen- und Luftheizungsbauer/-in,
- Fachangestellte(r) für Markt- und Sozialforschung,
- Kaufmann/-frau für Dialogmarketing,
- Kaufmann/-frau für Marketingkommunikation,
- Medienkaufmann/-frau Digital und Print,
- Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik,
- Flechtwerkgestalter/-in,
- Verfahrenstechnologe/-in in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft,
- Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen,
- Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk,
- Mediengestalter/-in Bild und Ton,
- Servicefachkraft für Dialogmarketing.

Die Zustimmung erfolgte auf der Grundlage der vorgelegten Fassungen mit den vom Ständigen Unterausschuss in seiner Sitzung 1/2006 am 6. März empfohlenen Änderungen. Außerdem beschloss er den Entwurf einer Gleichstellungsverordnung für das Theodor-Reuter-Berufskolleg Iserlohn, Staatliche Berufsfachschule für Fertigungstechnik und Elektrotechnik zur Servicefachkraft für Dialogmarketing und den Entwurf der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Marketing.

Als neue Mitglieder des HA hatte die Vorsitzende zu Beginn der Sitzung Herrn Knut PHILLIPS, als Sprecher der Beauftragten der Arbeitgeber Nachfolger von Wolf-Rainer LOWACK, und Herrn Thomas SCHRÖDER-KAMPRAD, als Beauftragter der Freien und Hansestadt Hamburg Nachfolger von Günther Blom, begrüßt. ■



Berufs- und Wirtschaftspädagogik

KARIN REIBER

Einführung in die Berufspädagogik

Rolf Arnold, Philipp Gonon

Verlag Barbara Budrich, Opladen & Bloomfield Hills 2006, 282 Seiten, € 14,90

In der Reihe „Einführungstexte der Erziehungswissenschaft“ ist nun von 16 Bänden der sechste erschienen: eine Einführung in die Berufspädagogik. Die von Heinz-Hermann KRÜGER betreute Lehrtextreihe ist insgesamt als Grundlegung und Einführung in die verschiedenen Studienschwerpunkte und Fachrichtungen der Disziplin Erziehungswissenschaft konzipiert.

Die Autoren – zwei der prominentesten Vertreter der Zunft – beabsichtigen, diesem Anspruch an eine Einführung gerecht zu werden, ohne jedoch differente Perspektiven zu nivellieren. Jedes der vier Kapitel folgt einem Motiv: Kapitel eins fragt nach der Kohärenz der Disziplin Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Das zweite Kapitel stellt begriffliche Konstrukte vor, die konstitutiv sind für das Fach. Kapitel drei folgt der Entwicklung und Profilbildung der Disziplin, die sich zwischen Kontinuität und Kontingenz bewegt. Im Mittelpunkt des vierten Kapitels steht der Schlüsselbegriff Kompetenz – es geht hier um Ausbildungswege und -gänge sowie Arbeitsfelder und Beschäftigungschancen.

Bemerkenswert sind die Zu- und Einordnungen, die die Autoren eingangs vornehmen (S. 13–15): Sie stellen die Berufspädagogik und Wirtschaftspädagogik als je eigenständige Bereiche mit kleiner gemeinsamer Schnittmenge vollständig in den Bezugsrahmen der Erziehungswissenschaft. Die Wirtschafts- und Berufspädagogik verbindet eine gemeinsame Grundlegung in der Erwachsenenpädagogik. Beide Disziplinen weisen je eigene externe Bezugs-

systeme auf: Die Wirtschaftspädagogik ist den Wirtschaftswissenschaften, die Berufspädagogik den Ingenieurwissenschaften verbunden.

Philipp GONON entfaltet die Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Spiegel ihrer historischen Disziplinentwicklung und stellt damit den erhellenden Zusammenhang zu geschichtlich-gesellschaftlichen Entwicklungen her. Das Selbstverständnis dieser Wissenschaftsdisziplin wird außerdem anhand von Selbstbeschreibungen in Wörterbüchern und Festschriften untersucht (S. 61–70).

Rolf ARNOLD stellt die Berufs- und Wirtschaftspädagogik mittels ihrer Schlüsselbegriffe vor. In konstruktivistischem Zugang werden zwölf Begriffe als Konstrukte der Theoriebildung eingeführt. Diese „Begriffsarbeit“ stellt sich den aktuell zu beobachtenden „Sprachspielen“ (S. 71) entgegen. Bearbeitet werden die Begriffe Beruf, Arbeit, Technik, Betrieb/betriebliche Weiterbildung, Dienstleistung, Kompetenz & Qualifikation, Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Allgemeinbildung und Berufsbildung, Wissen und Wissensmanagement sowie Berufsbildungssysteme.

Die theoriegeschichtliche Abhandlung (Philipp GONON) unternimmt eine ideengeschichtliche Rekonstruktion anhand der Klassiker der Disziplin (KERSCHENSTEINER, SPRANGER, FISCHER). Die Disziplinbildung wird von den Anfängen über die realistische und reflexive Wende bis hin zum heutigen Basiscurriculum und aktuellen Forschungsgebieten und -themen nachgezeichnet.

Die abschließenden Ausführungen von Rolf ARNOLD zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Kompetenzentwicklung in Studium und Praxis dürften insbesondere für Studierende von Interesse sein. Hier werden Kompetenzbereiche und Tätigkeitsfelder anhand aktueller didaktischer Ansätze und Konzepte (Handlungs- und Lernfeldorientierung) und prominenten Themen (Schulentwicklung, Qualitätssicherung) vorgestellt. Das vierte Kapitel endet mit einer Zusammenschau aller Studienstandorte im deutschsprachigen Raum.

Ausführliche Literaturangaben arrondieren die Einführung.

Insgesamt liegt mit dieser Schrift nicht nur eine weitere Einführung vor, sondern eine ebenso wünschenswerte wie erforderliche Ergänzung dieses Genres. Innovativ, anschluss- und erweiterungsfähig sind die unterschiedlichen Perspektiven, unter denen die Berufs- und Wirtschaftspädagogik vorgestellt und eingeführt wird. Die Angaben zu den Arbeitsfeldern und Tätigkeitsbereichen könnten sich Studierende möglicherweise konkreter wünschen. Trotz ein paar begrifflicher Unschärfen (Erziehungswissenschaft oder Erziehungswissenschaften? Warum fehlt „Wirtschaft“ als Schlüsselbegriff im 2. Kapitel?): ein absolutes „Muss“ für alle Berufsbildner/-innen in Wissenschaft und Praxis! ■

Weiterbildung

WILFRIED BRÜGGEMANN

Lernkulturen in der Weiterbildung

Ingeborg Schübler, Christian M. Thurnes
W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2005, 148 Seiten, € 19,90

In der Reihe „Studientexte für Erwachsenenbildung“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) ist die Neuerscheinung von Ingeborg SCHÜBLER und Christian M. THURNES erschienen. Die Autoren wollen Studierenden mit diesem Studientext einen fundierten Einblick in die theoretischen und praktischen Zusammenhänge der Diskussion um Lernkulturen in der Erwachsenenbildung geben.

Einleitend wird zunächst dargestellt, welche Formen des Lernens traditionell vorherrschen, welche Wandlungen dabei eingetreten sind und wie sich neue Lernformen bzw. -kulturen entwickelt haben (Entgrenzung bzw. Entschlüsselung des Lernens). Das zweite Kapitel befasst sich mit den verschiedenen Definitionen und Beschreibungen von Lernkulturen und stellt die Frage nach deren Darstellung und Gestaltbarkeit. Kapitel drei liefert einige zentrale Hintergründe zur Lernkulturdebatte und verdeutlicht, dass gesellschaftliche Entwicklungen eine Reflexion über Lernkulturen nicht nur begünstigen, sondern geradezu notwendig machen. Im vierten Kapitel wird anhand ausgewählter Programme dargelegt, wie bildungspolitische Rahmenbedingungen die Entwicklung von Lernkulturen beeinflussen (können) und deren Gestaltung prägen. Das fünfte Kapitel beleuchtet zwei zentrale Bereiche, die für Lernkulturen besonders relevant sind: zum einen den Sektor der Bildungseinrichtungen (insbesondere Bildungsträger der Erwachsenenbildung) und zum anderen den der Unternehmen, in denen sich Lernkulturen eng mit betrieblichen Interessen verknüpfen. Kapitel sechs geht schließlich der Frage nach, wie die Entwicklung „innovativer“ Lernkulturen unterstützt werden kann. Dazu werden verschiedene Möglichkeiten zur Diagnose aufgezeigt sowie konkrete Beispiele für Innovationen vorgestellt.

Im Hinblick auf die Bedeutung des lebenslangen Lernens für die Motivation des Einzelnen spielen Lernkulturen und -praktiken eine immer größere Rolle. Deshalb ist es begrüßenswert, wenn ein Studientext wie der vorliegende dieses wichtige Thema aufgreift und entsprechende Anstöße gibt. Der Studientext „Lernkulturen in der Weiterbildung“ schließt mit einem umfangreichen Glossar und Literaturverzeichnis und liefert damit insgesamt einen guten Beitrag zum besseren Verständnis der Diskussion um den Wandel von Lernkulturen in der Weiterbildung. Er richtet sich nicht nur an Studierende, sondern auch an Praktiker der Weiterbildungsszene und will diesen zugleich Hilfestellungen für die professionelle Arbeit vor Ort geben. ■

MICHAEL FRIEDRICH

Young people in training: wish and reality

Further deterioration in opportunities for young people in 2005

Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit

Chancen der Jugendlichen 2005 erneut verschlechtert

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 35 (2006) 3, p. 7

The further rise in the number of school leavers in Germany in 2005 resulted in an increased level of demand for in-company training places, although this was not something reflected in the official statistics. Nevertheless, the number of training contracts concluded fell to an all-time low. This mismatch between supply and demand has yet again led to a strong year-on-year increase in the number of young people seeking a training place within the dual system but failing to obtain one. The article shows which young people have been able to fulfil their wish of an in-company training place and which groups of people have been particularly affected by this development on account of being unable to obtain an apprenticeship.

JOACHIM GERD ULRICH

How large is the "training places gap" really?

Proposal for an alternative mode of calculation

Wie groß ist die „Lehrstellenlücke“ wirklich?

Vorschlag für einen alternativen Berechnungsmodus

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 35 (2006) 3, p. 12

2005 saw a fall in the number of new training contracts to the lowest level since 1991, a development which corresponded with a new record of school leavers from general education. The partners of the National Pact for Training and Young Skilled Staff nevertheless announced a "slight easing on the training market", and this view was indeed reflected in a reduction in the number of unplaced trainees and a slight improvement in the supply and demand ratio for 2005. Studies are indicating that there is a widening gap between official statistics and real events, and this has led to a proposal for an additional mode of calculation. The aim is for this to portray the number of in-company apprenticeships on offer per 100 local training place applicants.

MAGNUS MILDE, KORNELIA RASKOPP, SIGRID MEIBORG

Ready for launch:

JOBSTARTER – The new training structure programme

Am Start:

JOBSTARTER – Das neue Ausbildungsstrukturprogramm

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 35 (2006) 3, p. 17

The new "JOBSTARTER" training structure programme is providing a vehicle for Federal Government support of an extensive initiative to improve the training places situation of young people. The programme bundles several individual initiatives and targets structural innovations at a regional level.

The article explains the programme structure of JOBSTARTER, presents the initial results of the first round of funding recently concluded and offers a prognosis for the continuation of the programme.

URSULA BEICHT, KLAUS BERGER

Training place programme for Eastern Germany: the verdict of the participants

Ausbildungsplatzprogramm Ost im Urteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 35 (2006) 3, p. 21

In 2005, the Federal Government and the federal states of Eastern Germany once again provided funding for 14,000 additional extra-company training places within the scope of the training place programme for Eastern Germany. The aim is to offer a perspective for the vocational future of young people who have failed to obtain an apprenticeship whilst counteracting the predicted upcoming shortages of skilled workers in companies in Eastern Germany. In the light of such aims, it is essential to secure optimum deployment of the considerable amount of public funding involved. The article shows how programme participants themselves evaluate their training.

THOMAS BERGZOG

Occupations begin at school – pupil work experience programmes in the vocational orientation phase

Beruf fängt in der Schule an – Schülerbetriebspraktika in der Berufsorientierungsphase

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 35 (2006) 3, p. 28

BIBB studies show that young people who have specific ideas of training, an occupation and their market opportunities and possess the ability to assess themselves realistically, are measurably better in terms of persisting with and ultimately succeeding in an application than are those who leave school without any concrete career ideas, the latter group making up almost half of young people. The likelihood is, therefore, that school vocational orientation will continue to grow in importance in future. Due to the specific influence they have on the formation of occupational wishes, there is a particular focus on pupil work experience programmes within this process.

GUNTER DREBLER, CHRISTOPH ECKHARDT, OLAF HAUSTEIN, GÜNTER SUPP

BERUFSSTART in Thuringia provides new directions for vocational orientation

BERUFSSTART in Thüringen geht neue Wege der Berufsorientierung

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 35 (2006) 3, p. 32

The Free State of Thuringia is using the pilot project "BERUFSSTART – an intensified form of prevocational trade and industry related training undertaken whilst still at school" to ease the transition from school to working life for its young people. The main aims of the project are to provide an opportunity at the end of their time at school for all pupils who are desirous and capable of progressing to vocational education and training to make such a transition, to avoid wrong career choice decisions and to counter lack of apprenticeship entry maturity by the use of differentiated support whilst young people are still at school. The article presents the pilot project.

MARTINA HÖRMANN

"Modular qualifications brought variety into school!"

The QUAV pilot project explores new paths in school-based vocational foundation training

„Durch den Qualifizierungsbaustein kam Abwechslung in die Schule“

Neue Wege in der schulischen Ausbildungsvorbereitung im Modellversuch QUAV

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 35 (2006) 3, p. 37

Modular qualifications are seen as an appropriate tool for the targeted support of disadvantaged young people. These have, up until now, largely been developed and piloted within non-school based foundation training. Within the scope of a pilot project, this instrument is now being tested within a school context. Taking proposals regarding new forms of school-based pre-vocational training as its starting point, the aim of the pilot project is further development and a greater level of differentiation of school-based support provision during the pre-vocational year. This article presents the initial results and findings and an evaluation of the pilot project. The positive effects shown, particularly within the school-based system, could help lead to a smoother transition to training in the medium term.

ALEXANDRA UHLY, MONA GRANATO

Are young foreigners being squeezed out of the dual system of vocational education and training?

Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt?

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 35 (2006) 3, p. 51

The rate of participation in training by young foreigners has been consistently declining for the last ten years. The shortage of training places is having a particularly negative effect on young foreigners, and they are increasingly finding themselves squeezed out of the apprenticeship places market. The article presents the development of the participation in training by young foreigners using two indicators from official statistics and debates the causes for their displacement from the dual system of vocational education and training.

AUTOREN

- **DR. GUNTER DRESSLER**
Handwerkskammer Südthüringen
Rosa-Luxemburg-Str. 7-9, 98527 Suhl
E-Mail: gunter.dressler@hwk-suedthueringen.de
- **CHRISTOPH ECKHARDT**
QualiNETZ Beratung und Forschung GmbH
Gallenkampstr. 20, 47051 Duisburg
E-Mail: eckhardt@qualinetz.de
- **DR. HEIDI HÄBLER**
TU Dresden – Institut für Berufspädagogik
01062 Dresden
E-Mail: Heidi.Haessler@mailbox.tu-dresden.de
- **OLAF HAUSTEIN**
Thüringer Kultusministerium
Werner-Seelenbinder-Str. 7, 99096 Erfurt
E-Mail: ohaustein@tkm.thueringen.de
- **DR. MARTINA HÖRMANN**
Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GMBH)
Herrnstr. 53, 63065 Offenbach
E-Mail: hoermann@inbas.com
- **MAGNUS MILDE**
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Heinemannstr. 2, 53175 Bonn
E-Mail: magnus.milde@bmbf.bund.de
- **DR. EVELYN PREUSCHKE**
Berufsbildungswerk GmbH (bfw)
Preuschwitzer Str. 87, 02625 Bautzen
E-Mail: chemnitz@bfw.de
- **PROF. DR. KARIN REIBER**
Steinlachallee 14, 72072 Tübingen
E-Mail: karin@dr-reiber.de
- **DÖRTE ROTTSTÄDT**
TU Dresden – Institut für Berufspädagogik
01062 Dresden
E-Mail: Doerte.Rottstaedt@mailbox.tu-dresden.de
- **DR. ANNETTE SCHAVAN, MdB**
Bundesministerin für Bildung und Forschung
Heinemannstr. 2, 53175 Bonn

- **GÜNTER SUPP**
Berufsbildungszentrum der HWK Südthüringen
Kloster 1, 98530 Rohr
E-Mail: guenter.supp@btz-rohr.de
- **DR. SANDRA J. WAGNER**
Kreuzbergstr. 43, 10965 Berlin
E-Mail: s.j.wagner@gmx.net
- **HOLGER WEININGER**
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
gGmbH
Untere Turnstr. 5, 90429 Nürnberg
E-Mail: weininger.holger@f-bb.de

AUTOREN DES BIBB

- **URSULA BEICHT**
E-Mail: beicht@bibb.de
- **KLAUS BERGER**
E-Mail: berger@bibb.de
- **THOMAS BERGZOG**
E-Mail: bergzog@bibb.de
- **DR. WILFRIED BRÜGGEMANN**
E-Mail: brueggemann@bibb.de
- **MICHAEL FRIEDRICH**
E-Mail: friedrich@bibb.de
- **DR. MONA GRANATO**
E-Mail: granato@bibb.de
- **MANFRED KREMER**
E-Mail: kremer@bibb.de
- **SIGRID MEIBORG**
E-Mail: meiborg@bibb.de
- **KORNELIA RASKOPP**
E-Mail: raskopp@bibb.de
- **GUNTHER SPILLNER**
E-Mail: spillner@bibb.de
- **DR. ALEXANDRA UHLY**
E-Mail: uhly@bibb.de
- **KLAUS TROLTSCH**
E-Mail: troltsch@bibb.de
- **DR. JOACHIM GERD ULRICH**
E-Mail: ulrich@bibb.de

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

35. Jahrgang, Heft 3/2006, Mai/Juni 2006

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantwortl.),

Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser

Telefon: 02 28 - 107-17 22/17 23/17 24

E-Mail: bw@bibb.de

Internet: www.bibb.de

Beratendes Redaktionsgremium

Ute Hippach-Schneider (stellv. verantwortl.),
Bettina Ehrenthal, Anja Hall, Gisela Mettin,
Hannelore Paulini-Schlottau, Ulrike Schröder,
Dr. Hildegard Zimmermann, Dr. Gert Zinke

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 0521 - 9 11 01 - 11, Fax -19

E-Mail: service@wbv.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 7,90 €, Jahresabonnement 39,70 €

Auslandsabonnement 44,40 €

zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate
vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich
geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung
der Redaktion als angenommen. Namentlich
gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die
Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt
eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht
zurückgesandt.

ISSN 0341-4515



Innovative Berufsbildung

Auszeichnung für Innovative Berufsbildung Hermann-Schmidt-Preis 2006

Der gemeinnützige Verein „Innovative Berufsbildung e. V.“ mit Sitz in Bonn verleiht dieses Jahr zum zehnten Mal seinen jährlichen Berufsbildungspreis für innovative Entwicklungen in der Berufsbildungspraxis.

Die Verleihung findet am 20. September 2006 auf der Fachtagung des W. Bertelsmann Verlages „Perspektiven Ausbildung in Deutschland“ statt. Der Verein lädt hiermit zur Teilnahme an der Bewerbung ein.

Die Auszeichnung wird nach öffentlicher Ausschreibung unter Beteiligung einer unabhängigen Fachjury verliehen und ist mit einer Gelddotation verbunden.

Es werden folgende Preise vergeben:

1. Preis 2.000 €, **2. Preis** 1.000 €, **3. Preis** 500 € und **Sonderpreise**

Thema

Innovative Wege in die betriebliche Berufsausbildung

Von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen wird eine nach Art und Umfang frei zu gestaltende ausführliche Darstellung erwartet.

Bewerbungsunterlagen zur Teilnahme am Wettbewerb können angefordert werden bei der

Geschäftsstelle von
Innovative Berufsbildung e. V.
c/o Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228/107 28 23
Fax: 0228/107 29 81
Internet: www.wbv.de/news/preis.html

Abgabe der vollständigen
Bewerbungsunterlagen **bis 18. 07. 2006**