



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Innovationspotenziale des Ausbildungsplatzprogramms Ost

Band 9 der Reihe Berufsbildungsforschung



Die Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF

Zur Stärkung der Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des Berufsbildungssystems sowie zur Erhöhung der Integrationschancen von Jugendlichen an der ersten und zweiten Schwelle bedarf es einer konsistenten und konsequenten Berufsbildungspolitik. Mit Blick auf die Komplexität der für die Berufsbildungspolitik entscheidungsbeeinflussenden Faktoren und Rahmenbedingungen sollen die Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung eine Grundlage für die politische Entscheidungsfindung sein.

Die im Jahr 2006 gestartete Initiative des BMBF – unterstützt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung – orientiert sich kontinuierlich in seiner inhaltlichen Ausrichtung an programmatischen bildungspolitischen Anforderungen. Das Ziel der im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative durchgeführten Forschungsvorhaben ist es, Informationen, Daten und Vorschläge in Form von Expertisen und empirischen Untersuchungen für bildungspolitisches Handeln zu generieren. Darüber hinaus soll diese Initiative zu einer Intensivierung der Kommunikation zwischen Wissenschaft und Politik beitragen.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat für Grundsatzfragen der beruflichen Bildung
53170 Bonn

Bestellungen

Schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
oder per
Tel.: 01805 / 262 302
Fax: 01805 / 262 303
(Festnetzpreis 14 ct/ min, höchstens 42 ct/min
aus Mobilfunknetzen)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: <http://www.bmbf.de>

Herstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Gestaltung

Hauke Sturm Design, Berlin

Bildnachweis

Plainpicture (Titel)

Bonn, Berlin 2010

Autoren

Liane Dolze
Werner Friedrich
Gerhard Machalowski

ISG – Institut für Sozialforschung
und Gesellschaftspolitik GmbH
Büro Berlin
Gorgasring 2
13599 Berlin



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Innovationspotenziale des Ausbildungsplatzprogramms Ost

Band 9 der Reihe Berufsbildungsforschung



Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Übersichten	2
Verzeichnis der Abbildungen	2
Abkürzungsverzeichnis	3
0. Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen	5
1. Vorbemerkung	9
2. Aufgabenstellung und Methodik	10
3. Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland	12
3.1 Fachkräftebedarf in Zeiten konjunktureller Belebung.....	12
3.2 Projektionen des Fachkräftebedarfs in den nächsten Jahren.....	14
4. Deckung des Fachkräftebedarfs durch die Berufsausbildung in den neuen Bundesländern	17
4.1 Ursachen für den Mangel an Ausbildungsplätzen in den neuen Bundesländern.....	17
4.2 Betriebliche, außerbetriebliche und schulische Ausbildung.....	18
4.3 Stellenwert des Ausbildungsplatzprogramms Ost und anderer Förderprogramme.....	20
4.4 Demografische und wirtschaftliche Entwicklungen.....	23
4.5 Aktuelles Angebot der Berufsausbildung und Nachfrage der Jugendlichen.....	25
4.6 Politische Schritte zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität.....	27
5. Bedeutung und Effizienz des Ausbildungsplatzprogramms Ost	30
5.1 Ausgangslage – Überblick zu den wesentlichen Befunden.....	30
5.2 Bedeutung für die Ausbildungsplatzsituation, Nachwuchsgewinnung und Beschäftigungschancen.....	31
5.3 Bedeutung für die Jugendlichen.....	33
5.4 Bedeutung für die Unternehmen – Praktikumsbetriebe	35
5.5 Bedeutung für die Träger	36
5.6 Bedeutung für die Schulen.....	37
5.7 Wirksamkeit sowie Vor- und Nachteile des Ausbildungsplatzprogramms Ost.....	37
6. Innovationspotenziale des Ausbildungsplatzprogramms Ost	41
6.1 Förderkonzeption	41
6.2 Ergebnisse der Expertengespräche und bisher zu beobachtende innovative Lösungsansätze.....	42
6.2.1 Zielgruppen	42
6.2.2 Formen der Berufsausbildung.....	44
6.2.3 Zusätzlichkeit der Ausbildungsplätze.....	47
6.2.4 Überleitung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis.....	47
6.2.5 Orientierung am aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf	48
6.2.6 Ausbildung in neuen, zukunftsorientierten Ausbildungsberufen	50
6.2.7 Informationen der Kammern zum Ausbildungsplatzprogramm Ost	50
6.3 Bedarf für ein „Kriseninterventionsprogramm 2010“	52
6.4 Innovative Lösungsansätze des Ausbildungsplatzprogramms Ost und Bedarf für ein neues Bund-Länder-Programm	57
7. Empfehlungen	60
Literatur	61

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 4.1: Entwicklung der Eintritte im Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 bis 2008	20
Übersicht 4.2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebote und Bewerberzahlen in den neuen Ländern und Berlin der Jahre 2007 und 2008	26
Übersicht 5.1: Zusammengefasste Strukturmerkmale des Ausbildungsplatzprogramms Ost zwischen 2002 und 2004	34
Übersicht 5.2: Schulabschlüsse der Teilnehmer/innen – Zusammengefasste Werte 2002 bis 2004.....	34
Übersicht 6.1: Konzeptionelle Zielgruppenausrichtung der Länder	43
Übersicht 6.2: Aktuelle Ausbildungsformen der Bundesländer	45
Übersicht 6.3: Spezifische konzeptionelle Lösungsansätze der Länder – Innovationspotenziale.....	49
Übersicht 6.4: Bewertungen eines Kriseninterventionsprogramms durch die Länder	53
Übersicht 6.5: Fördermaßnahmen der alten Länder zur beruflichen Erstausbildung.....	55

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 3.1: Können die Unternehmen derzeit offene Stellen nicht besetzen?.....	13
Abbildung 3.2: Anteil der Betriebe, die offene Stellen für Fachkräfte im Handwerk zu besetzen haben	13
Abbildung 3.3: Veränderung des Personalbedarfs nach Qualifikationsstufen 2003–2035, Deutschland	15
Abbildung 4.1: Anteile von außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung in den Bundesländern 2006	18
Abbildung 4.2: Anteile betriebsnaher und schulischer Ausbildung im Ausbildungsprogramm Ost 2008	21
Abbildung 4.3: Zahl der Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen 2000 bis 2015.....	24
Abbildung 4.4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und Absolventen von allgemeinbildenden Schulen in Ostdeutschland 1992 bis 2008	25
Abbildung 5.1: Erwerbsstatus der Teilnehmer/innen vor der Maßnahme.....	33

Abkürzungsverzeichnis

AA	Arbeitsagentur (früher: Arbeitsamt)
abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
Azubi	Auszubildende/r
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach § 241 SGB III
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BFS	Berufsfachschule
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BGJ-GISA	Berufsgrundbildungsjahr mit Vorvertrag für die Übernahme in das 2. Lehrjahr einer GISA-Ausbildung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BüE	Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme der Agentur für Arbeit
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EQ / EQJ	Einstiegsqualifizierung / Einstiegsqualifizierung Jugendlicher
ESF	Europäischer Sozialfonds
EXAM	Externes Ausbildungsmanagement
GaLa	Garten- und Landschaftsbau
GISA	Gemeinschaftsinitiative Sachsen
HWK	Handwerkskammer
HWO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKBB	Innovationskreis berufliche Bildung
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik
IT	Informationstechnologie
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LEP	Landesergänzungsprogramm
OSZ	Oberstufenzentrum
RD	Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion
SGB	Sozialgesetzbuch
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks



0. Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen

Ergebnisse

Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland

(1) Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland gab es bereits in den letzten Jahren Fachkräftemangel. Überregionale und regionale repräsentative Umfragen in der Industrie, im Handel oder im Handwerk belegen die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal in den zurückliegenden Jahren. Dieser Bedarf bezieht sich mit Ausnahme der Un- und Angelernten auf alle Qualifikationsstufen, und speziell für die Berufsausbildung werden damit Aufgaben aufgezeigt, um den Fachkräftebedarf für die Wirtschaft sicherzustellen.

(2) Die derzeitige Finanz- und Wirtschaftskrise, die (temporär) mit einem deutlichen Rückgang der Nachfrage nach Fachkräften verbunden ist, darf nicht davon abhalten, nach Lösungswegen für den sich in Zukunft mit Sicherheit verstärkenden Fachkräftemangel zu suchen. Diskussionen der Berufsbildungsforschung lassen erkennen, dass es noch Reserven gibt, einem bevorstehenden Mangel an qualifizierten Facharbeitern entgegenzutreten. Die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen steht dabei ebenso auf der Liste der Verbesserungsmöglichkeiten wie eine zügige Durchführung der Ausbildung, die nicht durch sogenannte Warteschleifen in einem ausufernden Übergangssystem oder oft nicht zu vertretende hohe Anteile von Bildungsabbrüchen gebremst wird. Auch der nach wie vor (zu) hohe Anteil von jungen Leuten, die die Schule ohne Abschluss verlassen, stellt ein Reservoir zur Deckung der v.a. demografisch bedingten zukünftigen Fachkräftelücke dar.

(3) Die vorliegenden Langfristprognosen zur Qualifikationsnachfrage der Wirtschaft lassen ebenfalls einen steigenden Bedarf an Fachkräften erkennen, besonders auch im Dienstleistungsbereich. Hervorzuheben ist, dass zukünftig ein anhaltend hoher Bedarf an dual oder an (Berufs-) Fachschulen Ausgebildeten besteht. Es besteht daher die Notwendigkeit nach effektiveren Formen und Systemverbesserungen in der Nachwuchsgewinnung zu suchen.

Deckung des Fachkräftebedarfs durch die Berufsausbildung in den neuen Bundesländern

(4) In Ostdeutschland wurden große Anstrengungen unternommen, um den Fachkräftebedarf zu decken und gleichzeitig ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen bereitzustellen. Durch die Strukturumbrüche in der Wirtschaft

gab es unmittelbar nach der Wiedervereinigung äußerst ungünstige Bedingungen, um ein ausreichendes Angebot von betrieblichen Ausbildungsplätzen sicherzustellen. Diese ungünstigen Strukturparameter wirken noch bis heute nach. Neben dem Einsatz von umfangreichen Förderungen etablierten sich auch neue (geförderte) Ausbildungsformen, die sowohl die starke Nachfrage nach Ausbildungsplätzen abfedern konnten als auch zu neuen Lernorten und Lernortkombinationen führten.

(5) Mit der betriebsnahen Ausbildung und der schulischen bzw. schulisch-kooperativen Ausbildung starteten Anfang der 90er Jahre neue Modelle, die eine außerbetriebliche bzw. betriebsnahe Ausbildung nach BBiG und HwO ermöglichten. Charakteristisch ist für diese Form der Berufsausbildung, dass die fachpraktische Ausbildung vorrangig in einem Praktikumsbetrieb durchgeführt wird. Diese Variante wird vor allem in dem seit 1996 eingeführten Ausbildungsplatzprogramm Ost genutzt, das aus Mitteln des Bundes, der Länder und der EU (ESF-Mittel der Länder) finanziert wird. Als Zielgruppe werden insbesondere sogenannte „marktbenachteiligte“ Jugendliche in die Förderung aufgenommen.

(6) Das Ausbildungsplatzprogramm Ost ist zwar quantitativ eines der bedeutsamsten Förderprogramme, steht aber auch teilweise in Konkurrenz zu anderen Programmen, wie z.B. die BaE der Bundesagentur für Arbeit, dem EQ(I) oder dem Ausbildungsbonus. De facto hat es sich zu einem „Subventionsprogramm“ für Unternehmen entwickelt. Eine Aufgabe der Berufsbildungspolitik besteht daher darin, die Förderangebote so weit zu harmonisieren, dass „Kannibalisierungseffekte“ der Programme untereinander vermieden und Mitnahmeeffekte abgebaut werden.

(7) Die Schere zwischen Angebot und Nachfrage von Ausbildungsplätzen konnte zwar in den letzten Jahren auch in den neuen Ländern merklich geschlossen werden. In den nächsten Jahren wird die Berufsausbildung allerdings zusätzlich von zwei Aspekten maßgeblich beeinflusst und vor neue Aufgaben gestellt: zum einen die derzeitige Wirtschaftskrise, die das Angebot von betrieblichen Ausbildungsplätzen vermutlich stark schrumpfen lässt. Aktuell geht man von einer Größenordnung (für 2009) zwischen 5 % und 10 % aus. Zum anderen der demografische Wandel, der – recht genau bestimmbar – zu einer deutlichen Abnahme der Bewerberzahlen für die Berufsausbildung vor allem in den neuen Ländern führen wird.

(8) Auf die Probleme am Ausbildungsstellenmarkt, des Fachkräftemangels sowie den demografischen Wandel hat die Politik bereits reagiert. Durch die Initiativen des **Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs**, den

die Bundesregierung und die Wirtschaft gemeinsam beschlossen haben, konnten zusätzliche Ausbildungsplätze erschlossen und die Vermittlung in Ausbildung verbessert werden. Mit der **Nationalen Qualifizierungsinitiative** verfolgen Bund und Länder gemeinsam das Ziel, die Ausbildung von Vorschule bis Hochschulstudium und Weiterbildung zu verbessern und attraktiver zu gestalten. Die Zahl der Schulabgänger und von jungen Erwachsenen ohne Abschluss soll bis 2015 halbiert werden. Eine engere Verknüpfung von Übergangs- und Ausbildungszeiten, eine bessere Berufsvorbereitung durch die Schule, eine intensivere Integration von Altbewerbern oder Modernisierungen in der Berufsausbildung stehen ebenfalls auf der Agenda der Qualifizierungsinitiative.

Innovationspotenziale des Ausbildungsplatzprogramms Ost und Übertragbarkeit der Lösungsansätze auf Regionen in Westdeutschland

(9) Grundsätzlich sind im Rahmen des APO drei Ausbildungsvarianten zu unterscheiden: die „Betriebsnahe Ausbildung im Betrieb und beim Träger“, bei welcher die Berufsausbildung an den drei Lernorten Berufsschule, außerbetrieblicher Ausbildungsträger und Betrieb durchgeführt wird, die „Betriebsnahe Ausbildung ausschließlich im Betrieb“, bei welcher die Berufsausbildung an den zwei Lernorten Berufsschule und dem Betrieb stattfindet sowie die „Schulisch(-kooperative) Ausbildung“, bei der der überwiegende Teil der Berufsausbildung in einer beruflichen Schule angesiedelt ist.

(10) In den einzelnen Bundesländern ist es im Hinblick auf verschiedene Problemstellungen bei der Umsetzung des Ausbildungsplatzprogramms Ost zu neuen Lösungsansätzen gekommen: So wurde in Berlin und Brandenburg, um die Überleitung von APO-Ausbildungsverhältnissen in reguläre betriebliche Ausbildungsverhältnisse zu befördern, bei einzelnen Ausbildungsvarianten die Förderkonzeption dahingehend weiterentwickelt, als dass die Förderung nur unter der Voraussetzung erfolgt, dass bereits zu Beginn der Ausbildung die Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu einem festgelegten Zeitpunkt vertraglich festgelegt wird. Sachsen-Anhalt als auch Thüringen setzen im Falle einer Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis für die Ausbildungsträger Anreize, welche teilweise oder vollständig wie ein finanzieller Nachteilsausgleich wirken. Während Thüringen bei einer Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nach mindestens 24 Monaten Ausbildungszeit beim Träger auf eine Rückforderung von Fördermitteln verzichtet, setzt Sachsen-Anhalt auf eine Vermittlungspauschale von 2.000 Euro pro Vermittlung.

(11) Berlin gewährleistet durch eine für die betriebsnahe Ausbildung in wirtschaftsnahen, branchenorientierten und regionalen Ausbildungsverbänden festgelegte Regelung, dass die Betriebe für die Ausbildungsvergütung während der Ausbildungsphase im Betrieb selbst aufkommen müssen. Damit

soll auch vermieden werden, dass es zur Substituierung von eigenen betrieblichen Ausbildungsplätzen kommt.

(12) Die Ausrichtung der Länder auf einzelne Zielgruppen ist heterogen. Neben der eigentlichen Zielgruppe „Marktbenachteiligte“ werden vielfach auch sozial Benachteiligte und/oder Lernbeeinträchtigte in die Förderung aufgenommen. Diese Ausweitung der Zielgruppen führt dazu, dass Parallelstrukturen zur BaE der Bundesagentur für Arbeit, die sich speziell an Benachteiligte richtet, entstanden sind. Um das zu vermeiden, schließt z.B. Mecklenburg-Vorpommern in seinen Förderbedingungen Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte als Zielgruppen für das Ausbildungsplatzprogramm Ost explizit aus.

(13) Vor dem Hintergrund der vergleichsweise schlechten Arbeitschancen von Absolventen einer schulischen Ausbildung setzen Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost ausschließlich auf die betriebsnahe Ausbildung, welcher von der BIBB-Evaluation deutlich bessere Chancen auf Beschäftigung eingeräumt werden.

Übergreifende Bedeutung und Effizienz des Ausbildungsplatzprogramms Ost

(14) Die größte Bedeutung des Ausbildungsplatzprogramms Ost, das zu den umfangreichsten Förderprogrammen in Ostdeutschland zählt, besteht darin, dass es zu einer wesentlichen Entlastung des Ausbildungsstellenmarkts in den neuen Ländern führte und jungen Menschen unmittelbar nach der Schule – ohne unnötige Warteschleifen zu durchlaufen – zu einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG und HwO verhalf. Dabei stand den Programmteilnehmer/innen eine breite Angebotspalette von Berufen zur Verfügung. In den Jahren 2002 bis 2004 wurden allein 234 Berufe gezählt, die in Form einer betriebsnahen oder schulischen bzw. schulisch-kooperativen Form im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost erlernt werden konnten. Jeder zehnte Beruf war darunter ein neuer Beruf.

An der Spitze dieser Berufsliste stehen Büro- und Gastronomieberufe, die nach Meinung der Programmverantwortlichen zu dieser Zeit besonders gute Aussichten im Hinblick auf die Arbeitsmarktverwertbarkeit hatten. Es muss allerdings auch konstatiert werden, dass das Berufespektrum teilweise zu stark von den bei den Trägern bestehenden Strukturen dominiert wurde und auch – gerade im Gastronomiebereich – am Bedarf vorbei ausgebildet wurde.

(15) Die Absolventen des Programms sind gegenüber „normal“ betrieblich Ausgebildeten bei der Arbeitssuche nach der Ausbildung im Nachteil, weil eine Übernahme der jungen Facharbeiter durch Ausbildungsbetriebe deutlich häufiger vorkommt als eine Übernahme durch Praktikumsbetriebe. Dieser Vorteil fällt offenbar weg, wenn keine Übernahme

durch die Betriebe erfolgt und sich beide Gruppen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bewerben müssen. In solchen Fällen haben die Programmabsolventen meist die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt wie die Absolventen der betrieblichen Ausbildung.

(16) Etwa zwei Drittel der marktbenachteiligten Programmteilnehmer/innen nehmen direkt nach der allgemeinbildenden Schule die Ausbildung auf, etwa jede/r Achte war zuvor in einer berufsvorbereitenden Maßnahme und jede/r Zehnte war arbeitslos. Die soziodemografischen Daten dieser Jugendlichen weisen keine Besonderheiten auf. Knapp ein Drittel hat einen Hauptschulabschluss und etwas weniger als zwei Drittel verfügt über einen Realschulabschluss. Abiturienten und Schulabgänger ohne Abschluss spielen im Förderprogramm kaum eine Rolle. Allerdings werden die Zeiten in berufsvorbereitenden Maßnahmen in der Regel in APO nicht angerechnet, was sowohl zu einer unnötigen Verlängerung der Ausbildungsdauer als auch zu erhöhten (vermeidbaren) Kosten bei der öffentlichen Hand führt.

(17) Der spezielle Anspruch des Programms, junge Frauen besonders zu unterstützen, kann sowohl von der Anzahl als auch von den angebotenen Berufen nicht voll zufriedenstellen. Mit einem Frauenanteil von 44 % liegt dieser Wert nur wenig über dem der ostdeutschen Auszubildenden und auch die Berufswahl ähnelt bei den jungen Frauen der verfestigten traditionellen (weiblichen) Berufsstruktur.

(18) Die Ausbildungsvergütung der Auszubildenden, die im Programm nur etwa 50 % der „normalen“ betrieblichen Ausbildung erreicht und bei der schulischen Ausbildung völlig entfällt, scheint demotivierend zu wirken und mit zu Ausbildungsabbrüchen beizutragen. Das vergleichsweise geringe Entgelt wird eher selten durch die Praktikumsbetriebe, wo die Auszubildenden meist ab dem zweiten Ausbildungsjahr produktiv tätig sind, aufgestockt. Sowohl einer finanziellen Beteiligung an der Ausbildung als auch der angestrebten Übernahme der Auszubildenden in eine betriebliche Ausbildung stehen die Praktikumsbetriebe eher ablehnend gegenüber. Wenn trotzdem die Bereitschaft für die Aufnahme von „Praktikanten“ sehr groß ist und sich sogar schon Aufnahmeroutinen entwickelten, besteht Anlass zur Vermutung, dass Mitnahmeeffekte der Betriebe eine große Rolle spielen, d.h. – wie oben bereits erwähnt – APO ist auch ein Subventionsprogramm für Unternehmen.

(19) Die Träger der betriebsnahen Ausbildung und die Schulen der schulischen Ausbildung konnten im Verlauf des Ausbildungsplatzprogramms Ost funktionsfähige Kooperationsbeziehungen aufbauen, die ein überwiegend reibungsloses Miteinander der verschiedenen Lernorte ermöglichten. Dies kommt besonders lernschwachen Auszubildenden zugute, die so mehr Unterstützung erhalten als sie es in einer betrieblichen Ausbildung bekommen würden. Träger und auch Schulen unterstützen zwar ihre Absolventen bei der Arbeits-

suche nach der Ausbildung, doch ist ihnen der weitere berufliche Weg ihrer ehemaligen Auszubildenden überwiegend unbekannt. Damit gehen den Verantwortlichen wesentliche Kennzeichen für die eigene Erfolgsanalyse verloren.

Weiterentwicklungspotenziale

(20) Die aktuelle Wirtschaftskrise hat auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2009 Spuren hinterlassen, die einzelnen Regionen/Bundesländer sind davon unterschiedlich betroffen. Um diesen Verwerfungen zu begegnen, haben die Länder teilweise Sonderprogramme aufgelegt – z.B. für Konkurslehrlinge – bzw. haben einzelne der neuen Länder Stellenkontingente aus APO bzw. LEP von 2010 auf 2009 verlagert.

Da nicht auszuschließen ist, dass sich – wie auf dem Arbeitsmarkt generell – die Wirtschaftskrise auch auf dem Lehrstellenmarkt mit zeitlicher Verzögerung niederschlägt, wurde untersucht, ob bei den Ländern Interesse an einem Bund-Länder-Programm für das Ausbildungsjahr 2010/2011 besteht. Zur Diskussion gestellt wurde ein Konzept, das sich an den Maßnahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost orientiert. Das heißt, das erste Ausbildungsjahr soll überbetrieblich (bei Trägern, ÜBS etc.) organisiert werden, ab dem 2. Ausbildungsjahr sollte eine Überleitung in betriebliche Ausbildung erfolgen. Grundsätzlich würde ein solches Programm von den Ländern begrüßt, auch eine gemeinsame Finanzierung mit dem Bund wäre für die Mehrzahl akzeptabel.

Dieser Vorschlag findet in den neuen Bundesländern nahezu uneingeschränkte Zustimmung, auch die Stadtstaaten halten ein solches Vorgehen für sinnvoll. In den acht westdeutschen Flächenländern sind im Prinzip zwei Haltungen anzutreffen, die eine Hälfte würde sich an einem solchen Programm dann beteiligen, wenn das Ausbildungsplatzangebot massiv einbricht, die andere lehnt ein Bund-Länder-Programm ab. Von den Befürwortern wenden allerdings zwei ein, dass wohl nicht genügend Landesmittel zur Verfügung stehen würden, um eine hälftige Mitfinanzierung gewährleisten zu können. Betont wurde von den Ländervertretern aber unisono, dass auf jeden Fall eine Überleitung nach dem ersten Ausbildungsjahr in Betriebe erfolgen sollte.

(21) Bedarf für eine längerfristige Übertragung des Konzepts des Ausbildungsplatzprogramms Ost auf die alten Bundesländer besteht nach Einschätzung der Mehrheit der befragten Vertreter aus den alten Ländern nicht, v.a. weil es nur wenige marktbenachteiligte Ausbildungsplatzbewerber gibt. Sie beabsichtigen auch bei länger anhaltenden negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise, auf den Ausbildungsstellenmarkt wie bisher überwiegend auf die betriebliche Ausbildung zu setzen und diese zu fördern. Es gilt die Eigenverantwortung der Unternehmen für Ausbildung zu stärken. Die betriebliche Ausbildung wird zudem als ein Garant für eine bedarfsgerechte Ausbildung bezeichnet.

(22) Neue wie die meisten alten Länder könnten sich jedoch vorstellen, dass Bund und Länder gemeinsam ein längerfristig angelegtes Programm auflegen, das mit dem Schlagwort „Ausbildungsmanagement“ beschrieben werden kann, und das für besondere Personengruppen – z.B. Migranten – oder auch Regionen mit ausgeprägtem Ausbildungsplatzdefizit das APO-Konzept, also die Verbindung von außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung beinhaltet.

Ziel eines solchen Programms sollte sein, durch konzertierte Aktionen das betriebliche Ausbildungsplatzangebot sowie die Ausbildungsqualität zu erhöhen sowie auch schwächere Jugendliche – evtl. nach einer außerbetrieblichen Phase – in betriebliche Ausbildung zu bringen. Weitere Elemente eines solchen Programms wären unter anderem: passgenaue Vermittlung von Auszubildenden (Matching), Coaching von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben, auch durch ausbildungsbegleitende Hilfen, und sozialpädagogische Unterstützung.

Eine solche Initiative wird vor allem daher für nötig gehalten, da einerseits auch zukünftig eine große Zahl von Jugendlichen Ausbildungsplätze suchen wird, die während der Ausbildung Unterstützung benötigen, und andererseits aufgrund der demografischen Entwicklung Betriebe, wenn sie ihren Nachwuchs sichern wollen, verstärkt auf diese Gruppe von Jugendlichen werden zurückgreifen müssen.

Empfehlungen

(23) Das Ausbildungsplatzprogramm Ost hat sich als effektives Instrument zur Versorgung unvermittelter Ausbildungsplatzbewerber erwiesen. Bei der Kernfrage, ob und wie das Programm über 2010 hinaus weitergeführt werden sollte, ist zwischen einem aufgrund der Wirtschaftskrise evtl. für noch zwei oder drei Jahre anhaltenden temporären Bedarf für Marktbenachteiligte und der grundsätzlichen Frage, ob und wie das Programm in einer modifizierten Form beibehalten werden sollte, zu unterscheiden.

Die Antwort auf die erste Frage ist relativ eindeutig: Wenn in den neuen Bundesländern der Ausbildungsmarkt wegen der Krise auch über 2010 hinaus schwächelt, sollte das Programm für eine Übergangszeit weitergeführt werden, dies wird auch von den betroffenen Ländern unterstützt.

Die Stadtstaaten sowie etwa die Hälfte der Flächenländer in den alten Bundesländern könnten sich ebenfalls vorstellen, dass im Jahr 2010 ein dem APO vergleichbares zeitlich befristetes Bund-Länder-Sonderprogramm aufgelegt wird. Anfang des Jahres 2010 sollte daher eine enge Abstimmung zwischen Bund und Ländern erfolgen, um genügend Vorbereitungszeit zu haben. Diese ist vor allem notwendig, um geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um sicherzustellen, dass tatsächlich nach 12 oder spätestens 18 Monaten eine Überleitung der Auszubildenden aus der außerbetrieblichen Phase in Betriebe erfolgt.

(24) Eine unveränderte längerfristige Fortsetzung und/oder eine Ausweitung des Programms auf die alten Länder ist dagegen nicht angezeigt und wird auch von diesen überwiegend nicht als sinnvoll erachtet. Auch in den neuen Ländern geht die Zahl der „Marktbenachteiligten“ deutlich zurück. Auf der anderen Seite sehen sich alte wie neue Länder verstärkt mit der Aufgabe konfrontiert, verstärkt leistungsschwächere Jugendliche und Migranten in betriebliche Ausbildung zu integrieren, um vor dem Hintergrund des demografischen Wandels den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu sichern. Hier könnte ein gemeinsames Programm, in dem die Aufgabenbereiche von Bund und Ländern harmonisiert und konkurrierende Fördermaßnahmen vermieden werden, sehr hilfreich sein.

Ein Gesamtkonzept zum Ausbildungsmanagement bzw. zur Bildungsbegleitung könnte u.a. umfassen:

- Die Kombination von außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung für besondere Personengruppen – z.B. Migranten – und in Regionen mit ausgeprägtem Lehrstellenmangel, da damit das „Risiko“ der Betriebe reduziert wird, dass die Auszubildenden die Ausbildung abbrechen oder diese einen zu hohen Betreuungsaufwand durch die betrieblichen Ausbilder erfordern. Sicherzustellen ist jedoch, dass tatsächlich eine „echte“ Überleitung nach 12 oder 18 Monaten in betriebliche Ausbildung in der überwiegenden Zahl der Fälle erfolgt.
- Verstärkte Berufsorientierung an Schulen, frühzeitiges Auffangen von schwächeren Schülern, auch durch Kooperation von Schulen und Betrieben
- Ausbildungsplatzakquisition
- Passgenaue Vermittlung von Auszubildenden in Betriebe (Matching)
- Coaching/ausbildungsbegleitende Hilfen für Auszubildende und Betriebe
- Intensivierung der Verbundausbildung
- Nutzung des Programms zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen – z.B. Fremdsprachen –, um einerseits das Niveau der Ausbildung zu erhöhen und andererseits dem Fachkräftebedarf der Wirtschaft besser zu entsprechen. Eine solche Ergänzung könnte auch dazu beitragen, der Abwanderung von Leistungsstarken in den neuen Ländern proaktiv zu begegnen.

1. Vorbemerkung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat das ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH beauftragt, eine Expertise zu den „Innovationspotenzialen des Ausbildungsplatzprogramms Ost“ (APO) zu erstellen.

Dabei ist der Begriff „Innovationspotenzial“ breit zu verstehen: Einerseits geht es um die Frage, ob in einzelnen neuen Bundesländern bei der Umsetzung von APO neue Erfolg versprechende Wege eingeschlagen und Erfahrungen gesammelt wurden, die entweder bei einer Verlängerung des Programms oder auch einer möglichen Ausweitung auf die alten Bundesländer dazu beitragen können, Effektivität und Effizienz der Förderung zu erhöhen. Andererseits ist aber auch zu fragen, wie vor dem Hintergrund deutlich veränderter Rahmenbedingungen wie dem demografischen Wandel, aber auch des zunehmenden Fachkräftemangels ein „neues“ Programm in Ost und West gestaltet sein könnte, um eine adäquate Antwort der Berufsbildungspolitik auf diese (neuen) Herausforderungen zu geben.

Das ISG legt hiermit die vertraglich vereinbarte Expertise vor. Diese gibt einen Überblick über die Ergebnisse der durchgeführten Analysen und leitet daraus strategische Handlungsempfehlungen zur Optimierung bzw. Fortentwicklung des Programms bzw. eines Nachfolgeprogramms ab.

Im Rahmen der Untersuchung wurden neben umfangreichen Literatur- und Quellenrecherchen qualitative Erhebungen durchgeführt. Hierbei standen die Erfahrungen und Einschätzungen der Programmverantwortlichen der neuen Bundesländer, von Vertretern der involvierten Kammern sowie von berufsbildungsrelevanten Vertretern der westdeutschen Landesministerien im Vordergrund.

Die vorliegende Expertise gliedert sich in sieben Kapitel:

- Der Vorbemerkung folgt eine Kurzdarstellung der Aufgabenstellung und des methodischen Konzepts in Kapitel 2.
- Im Rahmen von Kapitel 3 wird zunächst die Entwicklung des zukünftigen Facharbeiterbedarfs in Deutschland beschrieben. Wir haben diese Analyse mit an den Anfang der Expertise gestellt, da nach unseren Recherchen – nicht zuletzt wegen der stark rückläufigen Schulabgängerzahlen – Fachkräftemangel ein flächendeckendes Problem zu werden droht, wohingegen der Mangel an Lehrstellen zumindest längerfristig eher ein regionales und ein Problem von nicht oder nur teilweise berufsreifen Jugendlichen sein dürfte.
- Kapitel 4 befasst sich mit den in der Vergangenheit unternommenen Maßnahmen zur Bewältigung des Ausbildungsplatzdefizits und zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den neuen Bundesländern und geht dabei sowohl auf die Ursachen für den Mangel an Ausbildungsplätzen als auch auf demografische und wirtschaftliche Entwicklungen sowie aktuell vorhandene Angebote zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen ein.
- Kapitel 5 präsentiert insbesondere auf Basis von Evaluationsbefunden die bisherigen Wirkungen des Ausbildungsplatzprogramms Ost.
- In Kapitel 6 werden auf Basis der einzelnen aktuellen Förderkonzeptionen und der Gespräche mit den Programmverantwortlichen der Länder Innovationspotenziale des Ausbildungsplatzprogramms Ost herausgearbeitet und diskutiert. Zudem werden auf Grundlage von Fachinterviews mit berufsbildungsrelevanten Vertretern der westdeutschen Landesministerien erste Hinweise gegeben, inwieweit sich das Ausbildungsplatzprogramm Ost für eine Übertragung auf Regionen in Westdeutschland eignet.
- Die Expertise schließt in Kapitel 7 mit den Empfehlungen zur Nutzung der durch das Ausbildungsplatzprogramm Ost entstandenen Lösungsansätze.

Wir danken an dieser Stelle allen Akteuren für die aktive und umfassende Unterstützung der Expertise. Explizit genannt seien hier die Vertreter/innen des BIBB für den unkomplizierten Informationsaustausch, insbesondere aber die Programmverantwortlichen der Länder sowie die Vertreter der Kammern, die trotz der laufenden Aufgaben Zeit für intensive Fachinterviews gefunden haben.

ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Berlin, im September 2009

2. Aufgabenstellung und Methodik

An die Expertise des „Ausbildungsplatzprogramms Ost“ wurde die Erwartung geknüpft, zu folgenden Themenkomplexen wissenschaftlich abgeleitete Ergebnisse zu erarbeiten:

- Prognose zur künftigen Entwicklung des Berufsausbildungsmarktes in den neuen Bundesländern;
- Herausarbeitung von Innovationen im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost;
- Analyse vorhandener Evaluationen zum Ausbildungsplatzprogramm Ost und zu weiteren relevanten Programmen;
- Berücksichtigung der besonderen Situation von Jugendlichen mit Startschwierigkeiten an der 1. Schwelle sowie besonders begabten Jugendlichen an der 1. Schwelle;
- Empfehlungen zur Nutzung der durch das Ausbildungsplatzprogramm Ost entstandenen Innovationen auf Basis der aufgezeigten Lösungen und Bewertungen.
- Bedarf für ein „Kriseninterventionsprogramm“ von Bund und Ländern im Jahre 2010 für den Fall, dass aufgrund der Wirtschaftskrise das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen einbricht.

Die zu erstellende Expertise hat demnach drei zentrale Funktionen: Erstens sollte eine umfassende Darstellung der unterschiedlichen Herausforderungen an die zukünftige Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich bereits heute abzeichnenden Fachkräftemangels vorgenommen werden, zweitens sollten die erarbeiteten Herausforderungen an den im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost entstandenen Innovationen und Ansätzen gespiegelt und in Handlungsempfehlungen zur Nutzung der resultierenden Lösungsansätze transponiert werden. Drittens sollte auch ein Blick über den Tellerrand hinaus erfolgen, d.h. Hinweise gegeben werden, welche Erfahrungen aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost sich gegebenenfalls für einen „Export“ in die alten Bundesländer eignen und wie ein Nachfolgeprogramm aussehen könnte, das bedarfsgerecht auf die neuen Herausforderungen zugeschnitten ist. Aufgrund des knappen Zeithorizonts bestand keine Möglichkeit zur Durchführung umfassender standardisierter empirischer Erhebungen. Im Rahmen der Expertise wurde vom ISG daher ein Mix aus primär- und sekundärstatistischen Analyseinstrumenten eingesetzt:

- Literatur-, Quellen- und Statistikkrecherchen: Neben der Auswertung amtlicher Statistiken sowie von Publikationen der Ministerien wurden insbesondere vorhandene Evalua-

tionen zum Ausbildungsplatzprogramm Ost und Literatur zu weiteren berufsbildungsrelevanten Programmen sowie zu aktuellen Entwicklungen in der Berufsbildungsförderung analysiert.

- Persönliche Interviews mit den sechs APO-Programmverantwortlichen der neuen Bundesländer sowie mit sechs Vertretern der in das Programm involvierten Kammern anhand eines strukturierten Gesprächsleitfadens. In Zusammenarbeit mit dem BIBB wurden die Programmverantwortlichen der Länder im Rahmen von persönlichen Interviews u.a. zur Programmgestaltung, zur Umsetzung sowie insbesondere zu den Innovationspotenzialen des Ausbildungsplatzprogramms Ost befragt.
- In die Expertengespräche wurden Vertreter folgender Kammern einbezogen: IHK Berlin, IHK Dresden, IHK Erfurt, IHK Potsdam, IHK zu Schwerin und HWK Magdeburg.
- Ergänzt wurden die Analysen durch telefonische Interviews mit Vertretern von Bildungs- bzw. Arbeitsministerien der alten Bundesländer.

Die nachstehende Übersicht gibt einen Überblick über die Kernelemente des Ausbildungsplatzprogramms Ost.

Kernelemente des Ausbildungsplatzprogramms Ost

Das Ausbildungsplatzprogramm Ost wurde 1996 als Nachfolgeprogramm für die von 1993 bis 1995 laufende Gemeinschaftsinitiative Ost aufgelegt, um vor dem Hintergrund des andauernden unzureichenden betrieblichen Ausbildungsplatzangebots zusätzliche Ausbildungskapazitäten zu schaffen. Seit 1999 wurden damit rd. 130.000 Plätze bzw. Jugendliche unterstützt. Durch Länderergänzungsprogramme wurden in diesem Zeitraum weitere ca. 45.000 Stellen finanziert.

Mit dem Ausbildungsplatzprogramm Ost sollen zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche gefördert werden, welche „unmittelbar vor Maßnahmebeginn bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Trägern der Grundsicherung nach SGB II als noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber/innen gemeldet sind“. Es sind Berufsausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG oder der HWO oder schulische Berufsausbildungen, die zu einem Berufsabschluss nach Landes- oder Bundesrecht führen, förderfähig.

Des Weiteren sind u.a. folgende Vorgaben für die Durchführung von Maßnahmen des Ausbildungsplatzprogramm Ost zu berücksichtigen:

- Es sollen vorrangig Ausbildungsverhältnisse gefördert werden, die eine Überleitung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vorsehen.
- Die Auswahl der Programmberufe soll sich am aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf orientieren.
- Insbesondere in neuen, zukunftsorientierten Ausbildungsberufen soll das Programm zur Initiierung von Ausbildungsaktivitäten von bisher nicht ausbildenden Betrieben genutzt werden.

In den einzelnen Ländern sind im Wesentlichen drei Ausbildungsvarianten entstanden:

- Betriebsnahe Ausbildung im Betrieb und beim Träger – Die Berufsausbildung findet an den drei Lernorten Berufsschule, außerbetrieblicher Ausbildungsträger und Betrieb statt.
- Betriebsnahe Ausbildung ausschließlich im Betrieb – Die Berufsausbildung findet an zwei verschiedenen Lernorten statt, der Berufsschule und dem Betrieb.
- Schulisch(-kooperative) Ausbildung – Der überwiegende Teil der Berufsausbildung findet in einer beruflichen Schule statt und wird teilweise durch eine Ausbildungsphase bei einem Ausbildungsträger und ein Betriebspraktikum ergänzt.

Grundsätzlich hat das Ausbildungsplatzprogramm Ost zwei Zielgruppen: einerseits die Gruppe der nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber, welche formal ausbildungsreif sind, d.h. Personen, welche die notwendigen Voraussetzungen für die Absolvierung einer Berufsausbildung erfüllen, jedoch aufgrund des beschränkten betrieblichen Ausbildungsplatzangebots keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, sogenannte Marktbenachteiligte. Die zweite Gruppe setzt sich aus Jugendlichen zusammen, welche unzureichende schulische Leistungen und/oder unzureichende soziale Kompetenzen aufweisen, sogenannte Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche.

Das Programm zielt in erster Linie auf die Gruppe der marktbenachteiligten Ausbildungsplatzbewerber ab. Eine Fokussierung auf diese Zielgruppe erscheint auch durchaus sinnvoll, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Bundesagentur für Arbeit mit der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) ein Instrument anbietet, welches speziell auf Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche zugeschnitten ist.¹

Pro geschaffenen Ausbildungsplatz werden in der Programmlaufzeit von 2008 bis 2011 durchschnittlich 13.550 Euro bereitgestellt, von denen der Bund die Hälfte übernimmt, die erforderliche Landeskofinanzierung von 50 % wird von diesen in der Regel aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds erbracht.

1 Vgl. SGB III, § 240 ff.

3. Entwicklung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Deutschland

3.1 Fachkräftebedarf in Zeiten konjunktureller Belebung

Eine wesentliche Ausgangsgröße für zukünftige Entwicklungen in der Berufsausbildung ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Wirtschaft. Während in den Zeiten der Konjunkturbelebung – insbesondere in den Jahren 2006 und 2007 mit einem ersichtlichen Aufschwung am Arbeitsmarkt – von vielen Wirtschaftsforschungsinstituten ein Fachkräftemangel für die kommenden Jahre prognostiziert wurde, stehen Ende 2008 und Anfang des Jahres 2009 solche Meinungen vor dem Hintergrund der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise und einem damit verbundenen Anstieg von Kurzarbeit, Firmeninsolvenzen und Stellenabbau nicht mehr im Zentrum der Diskussion. Dennoch darf der zukünftige Fachkräftebedarf auch in der Rezession nicht aus den Augen verloren werden. Spätestens wenn die Folgen der Kredit- und Wirtschaftskrise überwunden sein werden, wird sich dieser mit großer Wahrscheinlichkeit noch gravierender als in jüngster Zeit darstellen, da einerseits in den kommenden Jahren die Schulabgängerzahlen weiter zurückgehen und andererseits in der Krise aufgrund von zwangsläufig eintretenden Entlassungen nochmals Humankapital verloren geht.

Analysiert man Umfrageergebnisse und Expertenmeinungen der Jahre 2006 und 2007 zum Fachkräftemangel, dann wird deutlich, dass – regional und sektoral unterschiedlich – bereits ein spürbarer Mangel an Fachkräften zu beobachten war.

Bedenkliche Informationen zum Fachkräftemangel präsentierte im Jahr 2007 der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Danach fehlten der Wirtschaft nach einer Schätzung auf der Grundlage einer vom DIHK durchgeführten Erhebung 400.000 Fachkräfte.²

Ein Drittel der befragten 20.000 Unternehmen konnte offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen. Besonders waren nach dieser Untersuchung technische Berufe betroffen, und zwar vor allem Branchen wie der Maschinenbau, die Medizin- und Elektrotechnik, der Kraftfahrzeugbau und die Pharmazie. Hier hatten nahezu zwei Drittel der Betriebe Schwierigkeiten, geeignete Bewerber/innen für ihre offenen Stellen zu finden (vgl. Abb. 3.1).

Fast die gesamte Metallerzeugerbranche, knapp 95 Prozent der Maschinenbauer und 90 Prozent der Fahrzeugbauer fanden – so der Bericht – nicht genügend Fachleute aus technischen Berufen.

Hinsichtlich der Qualifikationen fehlten Fachkräfte aller Qualifikationsniveaus – und zwar von dual ausgebildeten Fachkräften bis hin zu promovierten Forschern. **So suchten 43 Prozent der Firmen vergeblich Mitarbeiter mit einem dualen Abschluss.**

In Zukunftsbranchen wie Pharma, IT und Elektrotechnik fehlten vor allem Fachkräfte mit technisch-naturwissenschaftlichem Abschluss.

Speziell in Ostdeutschland klagte nach dieser Studie über ein Viertel der Betriebe über Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Neben der Industrie (33 Prozent) herrschte sogar bei jedem vierten ostdeutschen Baubetrieb Arbeitskräftemangel.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, regte der DIHT eine „Gesamtstrategie“ an, zumal sich die Probleme demografiebedingt in Zukunft noch verschärfen würden. Nach den Umfrageergebnissen wollen sich die Betriebe verstärkt bei der Aus- und Weiterbildung engagieren. Knapp 60 Prozent der Unternehmen seien bereit, in Zukunft verstärkt auszubilden. Zudem würden die Firmen wieder verstärkt auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer setzen. Längst überfällig sei aber beispielsweise auch, den Arbeitsmarkt zumindest für mittel- und osteuropäische EU-Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss zu öffnen.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) befragte im Rahmen seiner Konjunkturumfrage im Jahr 2006 insgesamt 10.200 Handwerksbetriebe aus 30 Handwerkskammern dazu, ob aktuell Fachkräftemangel bestand und inwieweit es Probleme bei der Besetzung neuer Stellen gab (vgl. Abb. 3.2).³

Nach den Ergebnissen dieser Untersuchung verfügte gut jeder zehnte befragte Betrieb zum Zeitpunkt der Erhebung über unbesetzte Arbeitsplätze und jeder dritte Betrieb hatte in den letzten zwölf Monaten offene Stellen neu besetzt. Aus den Umfrageergebnissen ist zu entnehmen, dass:

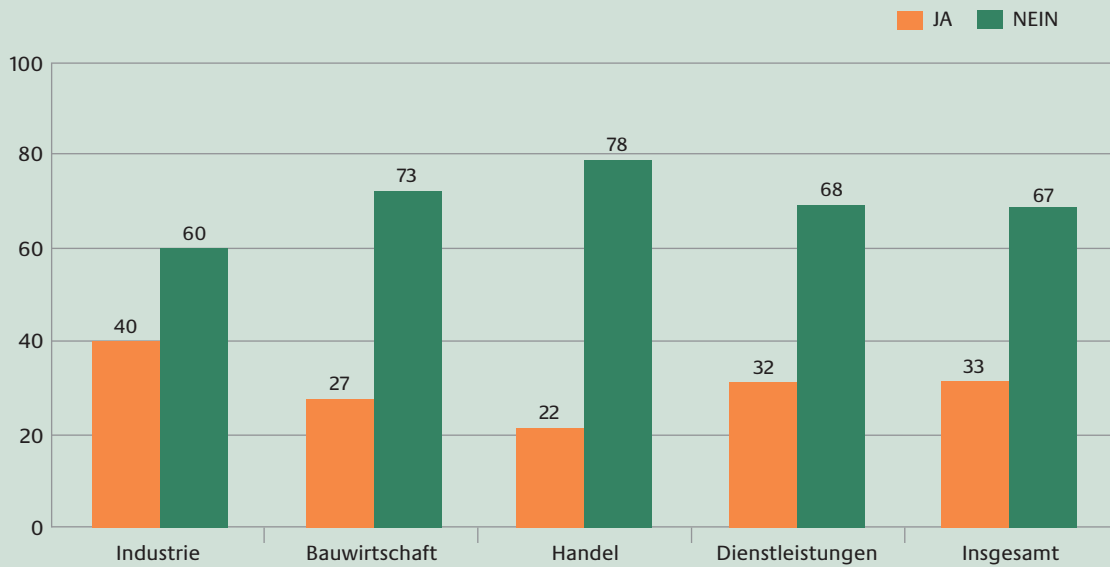
- deutlich mehr Betriebe aus den alten Bundesländern als

2 Kluge Köpfe – vergeblich gesucht / Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2007

3 Zentralverband des Deutschen Handwerks, Fachkräftebedarf im Handwerk, Berlin 2006

Abb. 3.1: Können die Unternehmen derzeit offene Stellen nicht besetzen?

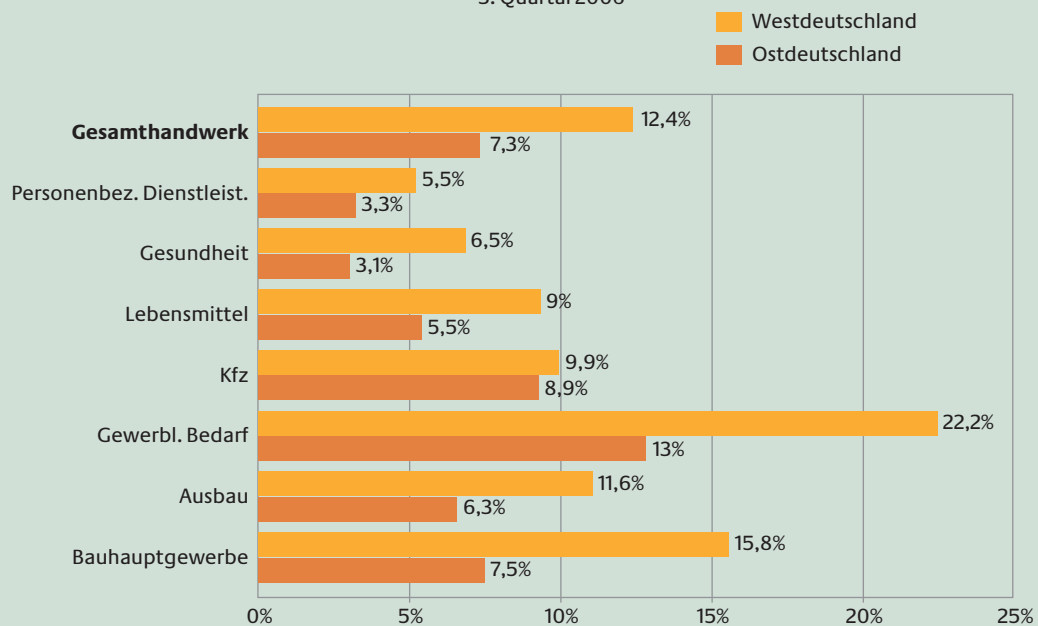
nach Wirtschaftszweigen in Prozent



Quelle: Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft, DIHK 2007

Abb. 3.2: Anteil der Betriebe, die offene Stellen für Fachkräfte im Handwerk zu besetzen haben

3. Quartal 2006



Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks, Fachkräftebedarf im Handwerk, Berlin 2006

aus den neuen Bundesländern (12,4% gegenüber 7,3%) unbesetzte Arbeitsplätze hatten,

- der Fachkräftemangel sich mit zunehmender Betriebsgröße verstärkte und
- Betriebe des gewerblichen Bedarfs (wie Kälteanlagenbauer, Feinwerkmechaniker, aber auch Betriebe des Bau- und Ausbauhandwerks) besonders oft Fachkräfte suchten.

Hauptgründe für die Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen waren vor allem die unzureichende Qualifikation der Bewerber (83,1%) und die mangelnde Eignung der von den Arbeitsagenturen vermittelten Personen (43,8%).⁴

Um dem drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen, beabsichtigte rund jeder dritte Handwerksbetrieb seine Ausbildungsaktivitäten in der Zukunft zu verstärken und damit die Fachkräfte von morgen heranzubilden, gut ein weiteres Drittel wollte dies mit verstärkter Weiterbildung der Mitarbeiter erreichen. Noch nicht einmal jedes zehnte Unternehmen wollte sich dabei auf die Hilfe der Arbeitsagenturen verlassen. Auch der Rückgriff auf Fachkräfte aus anderen Branchen sowie auf ältere oder ausländische Arbeitnehmer spielte bei den Handwerksbetrieben eine untergeordnete Rolle.

3.2 Projektionen des Fachkräftebedarfs in den nächsten Jahren

Zwar bestimmen aktuell aufgrund der krisenhaften konjunkturellen Eintrübung die Themen Fachkräftemangel und zukünftiger Fachkräftebedarf weit weniger die öffentliche Diskussion als noch vor ein oder zwei Jahren. Wie bereits ausgeführt, wird sich aber spätestens nach Ende der Krise dieses Problem zurückmelden – und das wahrscheinlich mit verstärkter Intensität.

Im Folgenden sollen daher kurz die wichtigsten Ergebnisse von Studien referiert werden, die sich mit der Frage der zukünftigen Fachkräftenachfrage auseinandersetzen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat im Jahr 2007 den zukünftigen Arbeitskräftebedarf bis 2020 und weiter bis 2025 in einer Studie projiziert.⁵ Natürlich müssen solche Prognosen immer vor dem Hintergrund einer Reihe nur schwer kalkulierbarer Entwicklungen gesehen werden, wie etwa Rückwirkungen der gegenwärtigen Rezession auf die

reale Wirtschaft.⁶ Daher müssen die Prognoseergebnisse zwar mit Vorbehalt betrachtet werden. Allerdings können auf der Grundlage der sich kaum noch verändernden demografischen Entwicklung für den prognostizierten Zeitraum recht präzise Voraussagen – z.B. zum Erwerbspersonenpotenzial – erstellt werden. Im Einzelnen kommen die Autoren zusammenfassend zu folgender Bilanz:

- Nach der Langfristprojektion dürfte die Zahl der Erwerbstätigen von 2005 bis 2020 zunächst um gut 1,7 Mio. steigen und in den fünf Jahren danach – demografisch bedingt – um rund 0,5 Mio. abnehmen.
- Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (Arbeitsvolumen) wird im Szenario bis über 2020 hinaus mit einer Rate von 0,2 bis 0,3 Prozent wachsen. Bis 2025 wird es dann allerdings wieder auf das Niveau von 2020 sinken.
- Beschäftigungsgewinne deuten sich ausschließlich für Westdeutschland an. In Ostdeutschland dürfte sich der Beschäftigungsabbau der letzten 15 Jahre zumindest in der nächsten Dekade jedoch nicht weiter fortsetzen.
- Die aktuellen Modellrechnungen bestätigen die bereits bekannten Grundtendenzen bei der sektoralen Entwicklung: Im Verarbeitenden Gewerbe wird Beschäftigung weiterhin massiv abgebaut. Im **Dienstleistungsgewerbe** gibt es deutliche Beschäftigungsgewinne, insbesondere bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen.
- Bis 2025 könnte sich die Unterbeschäftigung in Deutschland – rein rechnerisch – halbieren. Dies gilt allerdings nur, wenn der künftige Arbeitskräftebedarf nicht nur quantitativ, sondern auch qualifikatorisch gedeckt werden kann. Ansonsten droht Massenarbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel.

Das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) hat Anfang 2007 eine nach Qualifikationen differenzierte Schätzung der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in West- und Ostdeutschland bis zum Jahre 2020 vorgelegt.⁷ Die Prognose der Entwicklung der Erwerbstätigkeit für Westdeutschland geht dabei zunächst von einer Fortsetzung des langfristigen Wachstumstrends aus und berücksichtigt dämpfende Effekte der demografischen Entwicklung. Für Ostdeutschland wird eine moderate wirtschaftliche Erholung angenommen. Danach wird der gesamte Expansionsbedarf unter Fortschreibung jüngerer Trends auf Wirtschaftszweige, Berufsgruppen und Qualifikationsstufen verteilt.

4 Zentralverband des Deutschen Handwerks, Fachkräftebedarf im Handwerk, Berlin 2006

5 Peter Schnur, Gerd Zika: Arbeitskräftebedarf bis 2025 – Die Grenzen der Expansion. In IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 26 / 21.12.2007

6 Beispielsweise wurde angenommen, dass der Staatsverbrauch hinter der Entwicklung des gesamten Steueraufkommens zurückbleibt. Diese Unterstellung dürfte allein durch die jüngst beschlossenen Konjunkturpakete nicht mehr zu halten sein.

7 Holger Bonin u.a.: Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report No. 9, Bonn Januar 2007

Ebenso wie in der zuvor vorgestellten IAB-Untersuchung wird auch von IZA prognostiziert, dass sich bei der Erwerbstätigkeit die Verlagerung hin zum tertiären Sektor fortsetzen wird. In den Wirtschaftszweigen Finanzierung/Unternehmensdienste und öffentliche/private Dienstleistungen wird bis 2020 ein Plus von gut 1,6 Millionen Stellen erwartet. Ebenso wächst der Bereich Handel/Gastgewerbe/Verkehr.

In den anderen Wirtschaftszweigen wird der Arbeitskräftebedarf dagegen zurückgehen, insbesondere verliert das Verarbeitende Gewerbe knapp eine Million Stellen. Diese sich abzeichnenden Veränderungen – so wird prognostiziert – haben maßgeblichen Einfluss auf den Erwerbstätigenbedarf, d.h. insgesamt ist mit einem deutlichen Bedarf im tertiären Sektor zu rechnen und somit mit einem Bedarf an gut ausgebildetem Personal. Trotz der sich derzeit immer noch auswirkenden unterschiedlichen Bildungsbiografien breiter Bevölkerungsschichten in den alten und neuen Ländern wird angenommen, dass sich bis 2020 die Verteilung der Qualifikationen in den neuen Ländern dem Bedarf der alten Länder annähert.

Die Vorausrchnung des Arbeitskräfteangebots durch IZA nach Qualifikationsstufen erfasst neben dem Ersatzbedarf auch das Neuangebot, das durch ein Übergangsratenmodell des Bildungssystems in Kombination mit der amtlichen Bevölkerungsvorausrchnung errechnet wurde. Die Angebotsprojektion erfasst verschiedene Szenarien zur

Entwicklung von Erwerbsbeteiligung und Bildungssystem (vgl. Abb. 3.3).

Die Ergebnisse zeigen einen steigenden Bedarf an Akademikern, der durch die vorausberechnete Angebotszunahme bei Hochqualifizierten annähernd ausgeglichen wird.

Der Bedarf an Personen mit Berufsausbildung wird dagegen stagnieren. Da jedoch das Arbeitskräfteangebot auf dieser Qualifikationsstufe demografiebedingt massiv schrumpfen wird, droht mittelfristig Fachkräftemangel im Bereich von dual oder an (Berufs-)Fachschulen ausgebildeten Fachkräften.

Für Geringqualifizierte ohne abgeschlossene Berufsausbildung verläuft die Entwicklung dagegen extrem ungünstig. Während der Bedarf deutlich abnimmt, fällt ihr Anteil und auch die Zahl an den Erwerbspersonen kaum.

Die sich abzeichnende weitere Verlagerung des Bedarfs an Fachkräften in den Dienstleistungsbereich ist nach Meinung der Experten jedoch nicht gleichzusetzen mit einer De-Industrialisierung. Die Bruttowertschöpfung im Verarbeitenden Gewerbe wird entsprechend den Prognosen auch in Zukunft überdurchschnittlich wachsen. Hauptgrund für den Beschäftigungsabbau seien hier insbesondere Rationalisierungsmöglichkeiten der Industrie, die auch in Zukunft überdurchschnittliche Produktivitätssteigerungen bewirken. Ferner ist

Abb. 3.3: Veränderung des Personalbedarfs nach Qualifikationsstufen 2003–2035, Deutschland



Quelle: Institut zur Zukunft der Arbeit, Zukunft von Bildung und Arbeit - Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report No. 9, Bonn 2007

zu beobachten, dass Unternehmen produktionsnahe Dienstleistungen ausgliedern. Die dort erzielte Wertschöpfung wird dann nicht mehr dem Verarbeitenden Gewerbe zugerechnet. Voraussetzung für das starke Wachstum der unternehmensnahen Dienstleistungen sei auch in Zukunft eine leistungsfähige industrielle Basis. Vor allem die intelligente Verknüpfung von Industrieproduktion und ergänzenden Dienstleistungen könnte in Zukunft der Schlüssel zum Erfolg sein.

Als Zwischenfazit ist festzuhalten: Bereits in den letzten zwei bis drei Jahren gab es einen nicht zu unterschätzenden Fachkräftemangel. Die aktuelle Krise mindert diesen zwar temporär ab, längerfristig ist allerdings wieder mit einer Zunahme zu rechnen. Überregionale und regionale repräsentative Umfragen in der Industrie, im Handel oder im Handwerk belegen die Schwierigkeiten von Unternehmen bei der Rekrutierung qualifizierten Personals in den zurückliegenden Jahren.

Ungedeckter Fachkräftebedarf bezieht sich aktuell mit Ausnahme der Un- und Angelernten auf alle Qualifikationsstufen.

Allen gegenteiligen Behauptungen einer „Akademisierung“ des Beschäftigungssystems zum Trotz wird auch längerfristig der Bedarf an jungen dual oder an (Berufs-)Fachschulen ausgebildeten Fachkräften auf hohem Niveau verharren, nicht zuletzt wegen der großen Übergangsraten von Beschäftigten dieser Qualifikationsstufen in die Rente. Das heißt, politische Maßnahmen zum Erhalt eines hohen (betrieblichen) Ausbildungsplatzangebots sind nicht nur erforderlich, um der jungen Generation nachhaltige Zukunftschancen zu eröffnen, sondern auch um dem längerfristig drohenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Die Diskussionen zum Fachkräftemangel hatten zur Folge, dass sich Politik, Unternehmen, Gewerkschaften, Wissenschaft u.a.m. der Frage angenommen haben, wie Wirtschaft und Staat auf diese Herausforderungen reagieren sollten. Ein zentrales Thema war dabei die Verbesserung der Qualität und der Durchlässigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems als Grundvoraussetzung für ein hinreichend qualifiziertes Arbeitskräfteangebot.

In diesem Zusammenhang wurde aber auch kritisiert, dass es bisher wenig Anzeichen für eine Bildungsexpansion in Deutschland gibt und deshalb geeignete Rahmenbedingungen für mehr Chancengleichheit im Bildungsbereich und eine Stärkung des lebenslangen Lernens zu schaffen sind.⁸

Von Seiten der Berufsbildungsforschung wurden hinsichtlich des sich abzeichnenden Fachkräftemangels verschiedene Strategien aufgezeigt, um die Schere zwischen Angebot und Nachfrage zu verringern. Vor allem sollten bisher nicht ge-

nutzte „Ressourcen“ für die Nachwuchssicherung erschlossen werden. So wurde beispielsweise argumentiert, dass immer noch rund jeder Siebte der nichtstudienberechtigten Schulabsolventen ohne Berufsabschluss bleibt. Gelänge es, diese Jugendlichen im Rahmen einer Qualifizierungsoffensive auszubilden, stünden bis 2020 allein rund eine Million Fachkräfte mehr zur Verfügung. Als einzuleitende Maßnahmen werden u.a. gesehen⁹:

- die Verringerung der Zahl der Jugendlichen, welche die allgemeinbildenden Schulen ohne Abschluss verlassen,
- eine intensive und nachhaltige Unterstützung des Berufsorientierungs- und Berufsfindungsprozesses von benachteiligten Jugendlichen, insbesondere durch regionales Übergangsmangement und durch die Bereitstellung von Berufseinstiegsbegleitern,
- die Senkung des durchschnittlichen Ausbildungseintrittsalters, das derzeit bei rd. 19 Jahren liegt, vor allem auch durch den Abbau von „Warteschleifen“ und
- die Verringerung der Zahl der Ausbildungsabbrüche bei denjenigen, die den Einstieg in eine Berufsausbildung geschafft haben.

Diese bereits von der Politik aufgegriffenen Vorschläge fanden insbesondere in der **Nationalen Qualifizierungsinitiative** ihren Niederschlag (vgl. Pkt. 4.6).

⁸ Martin Dietz, Ulrich Walwei: Fachkräftebedarf der Wirtschaft, Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, August 2007

⁹ Philipp Ulmer, Joachim Gerd Ulrich (Hrsg.): Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn, Heft 106, 2008

4. Deckung des Fachkräftebedarfs durch die Berufsausbildung in den neuen Bundesländern

4.1 Ursachen für den Mangel an Ausbildungsplätzen in den neuen Bundesländern

Die Übernahme des dualen Systems der Berufsbildung war in den neuen Bundesländern von Anfang an mit einem erheblichen Defizit an betrieblichen Ausbildungsplätzen verbunden. Bund und Länder bemühten sich permanent mit verschiedenen Instrumenten und Fördermaßnahmen die Anzahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu erhöhen. Bis heute konnten allerdings diese Probleme, obwohl deutlich sinkende Schulabgängerzahlen bereits für Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt sorgen, nicht vollständig gelöst werden.

Diese Situation lässt sich vor allem auf zwei Ursachen zurückführen. Zum einen gründeten sich nach der Wende neue Betriebe, die mehrheitlich kleinbetrieblich strukturiert waren. Diese Betriebe hatten meist keine Ausbildungstradition, weil die Existenzgründer Aufgaben der Berufsausbildung oft nur aus der eigenen Bildungsbiografie kannten. Die erforderlichen Arbeitskräfte mussten die Betriebe bei einer Arbeitslosenquote von 15 % und höher nicht durch die Heranbildung des eigenen beruflichen Nachwuchses gewinnen, vielmehr stand ein ausreichend qualifiziertes Reservoir an meist auch gut ausgebildeten arbeitslosen Fachkräften zur Verfügung.

Der geringe wirtschaftliche Druck auf eigene Berufsausbildungsaktivitäten wurde zudem noch dadurch verstärkt, dass durch die Gesetzgebung und durch bürokratische Hindernisse vermutlich auch Hürden aufgebaut wurden (so z.B. die Ablegung einer Ausbildereignungsprüfung für Betriebsinhaber, Entrichtung von Gebühren für die Einschreibung von Auszubildenden oder für Prüfungen bei den Kammern), die wenig Anreize für die Einstellung von Auszubildenden nach sich zogen. Bei der Vielfalt der neu entstandenen Aufgaben für Existenzgründer ist es auch nachvollziehbar, dass sich die meisten nicht noch zusätzlich auf das für sie unbekanntes Terrain der Berufsausbildung begeben wollten.

Als ein zweiter wesentlicher Grund für den Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen muss die Ausbildungstradition in der ehemaligen DDR gesehen werden. Dort hatte die Berufsausbildung zwar viele Gemeinsamkeiten mit dem dualen System¹⁰, doch bestand ein erheblicher Unterschied in der

Struktur des Berufsbildungssystems, das zentral geplant und gelenkt wurde. Bei den Ausbildungsbetrieben handelte es sich zum größten Teil um Großbetriebe bzw. Kombinate des volkseigenen Sektors mit einem deutlichen Schwerpunkt auf die Industrie. Beispielsweise wurde 1987 von den 383.700 insgesamt gezählten Lehrlingen knapp die Hälfte (46 %) im Wirtschaftszweig der Industrie und hier meist in Großbetrieben ausgebildet (Bauwirtschaft 11,6 %, Land- und Forstwirtschaft 10,3 %, Verkehr, Post- und Fernmeldewesen 10,1 %, Handel 10,1 %, nicht produzierende Bereiche 6,4 %, Handwerk 3,9 %, Sonstige 2,6 %).¹¹ Zumindest die Großbetriebe hatten eigene Lehrwerkstätten, in denen als Ausbilder vorwiegend Ingenieurpädagogen (mit einem dreijährigen Studium an Ingenieur- oder Fachschulen) tätig waren.

Der sogenannte „private“ Sektor, in dem meist Kleinbetriebe des Handwerks in privater Hand angesiedelt waren, hatte dagegen in der Berufsausbildung der ehemaligen DDR nur eine marginale Bedeutung. In 1987 lag der Anteil von Auszubildenden bei Privatbetrieben – und hier hauptsächlich von Handwerksbetrieben, die von Handwerksmeistern geführt wurden – an der Gesamtanzahl aller Auszubildenden bei lediglich 3,9 %. Durch die wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozesse in den neuen Ländern, die mit einer dramatischen Abnahme von Industriebetrieben verbunden waren, konnte sich somit die Berufsausbildung nur auf wenige noch vorhandene Kapazitäten stützen.

Eine weitere Ursache des Missverhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage von Ausbildungsplätzen muss aber auch in der Demografie und vor allem im Zusammentreffen von zwei Entwicklungen gesehen werden. Auf der einen Seite traten im Anschluss an den massiven Personalabbau der frühen 90er Jahre im Zuge der Systemtransformation nur sehr schwache Jahrgänge von älteren Erwerbstätigen in Rente über und machten damit einen Arbeitsplatz frei, der neu besetzt werden konnte. Auf der anderen Seite verließen, als Spätfolge der bevölkerungspolitischen Maßnahmen in der DDR, während eines guten Jahrzehnts sehr starke Abgangskohorten die allgemeinbildenden Schulen: jährlich zwischen 220.000 und 240.000 Jugendliche und junge Erwachsene, die auf den Ausbildungsmarkt drängten.

¹⁰ Unterteilung der Berufsausbildung der ehemaligen DDR zwischen berufstheoretischer Ausbildung in Betriebs- oder Berufsschulen und berufspraktischer Ausbildung im Betrieb hatte gemeinsame Züge mit dem dualen System.

¹⁰ In der „Systematik der Ausbildungsberufe“ der ehemaligen DDR war beispielsweise ein Großteil der aufgeführten Berufe mit den Berufen des „Verzeichnisses der Ausbildungsberufe“ vergleichbar. Auch die

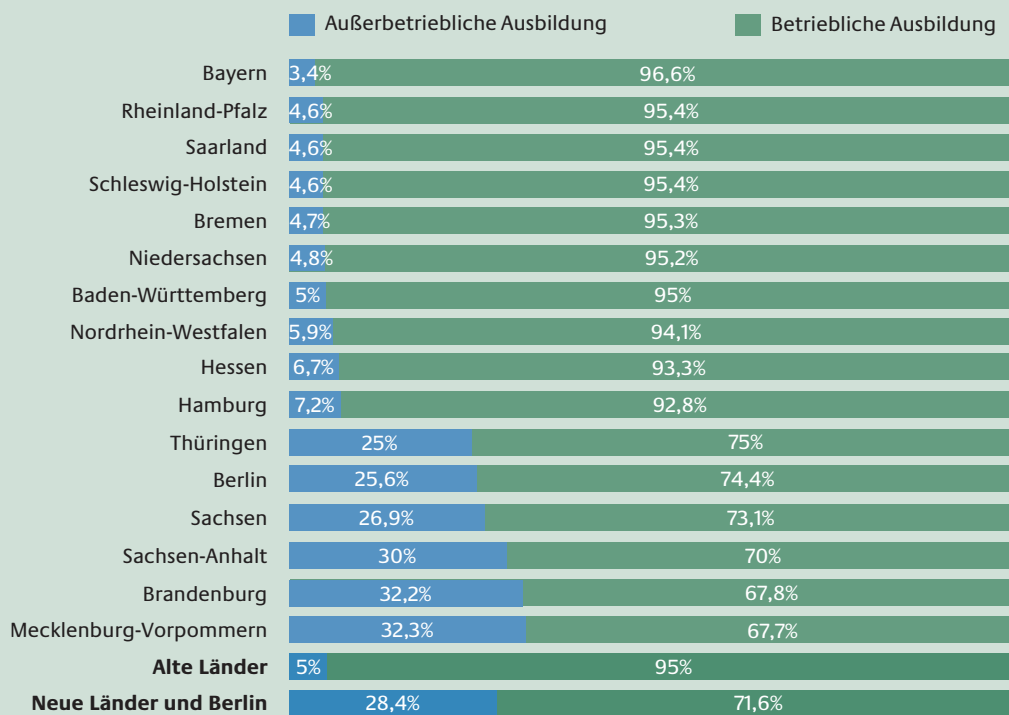
¹¹ Vgl. Statistisches Jahrbuch der DDR 1988, Staatsverlag der DDR, Berlin 1988

4.2 Betriebliche, außerbetriebliche und schulische Ausbildung

Bedingt durch die besondere Situation der Berufsausbildung in den neuen Ländern hat sich eine eigene Struktur entwickelt, die sich sowohl in den Proportionen der einzelnen Bestandteile als auch in den Fördermaßnahmen von der der alten Länder unterscheidet. So gab es seit Anfang der 90er Jahre eine Reihe von Fördermaßnahmen des Bundes und der neuen Länder, die die ostdeutschen Unternehmen finanziell und durch Ausbildungshilfen unterstützten, wenn sie Auszubildende einstellten.

ergänzt werden. Während die außerbetriebliche Ausbildung der Bundesagentur für Arbeit in Westdeutschland hauptsächlich für benachteiligte Jugendliche (Lernbeeinträchtigte, sozial Benachteiligte bzw. Jugendliche mit besonderem Förderbedarf) sowie für Behinderte ausgerichtet war, verlagerte sich diese Form der Ausbildung in Ostdeutschland darüber hinaus weitgehend auf marktbenachteiligte Jugendliche, also auf junge Menschen, die aufgrund der wirtschaftlichen Lage keinen Ausbildungsplatz fanden. Während in den alten Ländern der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung beispielsweise bei lediglich 5% im Jahr 2006 lag, war er mit knapp 30% in den neuen Ländern wesentlich größer (vgl. Abb. 4.1).

Abb. 4.1: Anteile von außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung in den Bundesländern 2006



Quelle: Berufsbildungsbericht 2008, S. 155 (Die außerbetriebliche Ausbildung umfasst die Bund-Länder-Programme Ost, Berufsausbildung Benachteiligter und die Berufsausbildung Behinderteter.)

Trotz dieser Maßnahmen konnte die Lücke zwischen dem Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen und der Nachfrage von Jugendlichen nicht geschlossen und musste durch zusätzliche Maßnahmen der außerbetrieblichen Ausbildung¹²

¹² Als „außerbetrieblich“ sind Ausbildungsverhältnisse zu verstehen, die vollständig oder nahezu vollständig durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln bzw. Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Als „betrieblich“ gelten demgegenüber die Ausbildungsverhältnisse, bei denen die Finanzierung (des betrieblichen Teils der dualen Ausbildung) vollständig oder

Da sowohl Jugendliche mit besonderem Förderbedarf als auch sogenannte Marktbenachteiligte in Ostdeutschland bereits zu Beginn der 90er Jahre von der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der BaE in größerem Umfang ausgebildet wurden, entwickelten sich verschiedene neue Modelle der außerbetrieblichen Ausbildungsorganisation, die sich später auf zwei grundlegend neue Konzepte der Ausbildungsformen konzentrierten:

überwiegend durch die Ausbildungsbetriebe erfolgt.

- die betriebsnahe Ausbildung, die nicht mehr nur in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte z.B. eines Trägers stattfand, sondern die überwiegend in Praktikumsbetrieben erfolgte. Die betriebsnahe Ausbildung zielt darauf ab, die fachpraktische Ausbildung vorrangig in einem Praktikumsbetrieb durchzuführen. In einigen Maßnahmen wird dabei vereinbart, dass noch während der Ausbildung eine Überleitung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis erfolgen soll;
- die schulische bzw. schulisch-kooperative Ausbildung in Berufen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), die die theoretische Ausbildung in der berufsbildenden Schule mit einer fachpraktischen Ausbildung in außerbetrieblichen Bildungsstätten und Praktikumsbetrieben verbindet.

Auch Ausbildungsverbünde können als ein besonderes Modell in diesem Sinne gesehen werden. Hierbei haben sich vier grundlegende Organisationsformen herausgebildet:

- der Leitbetrieb mit Partnerbetrieben,
- die Auftragsausbildung gegen Kostenerstattung außerhalb des Stammbetriebs,
- der Ausbildungsverein, der alle organisatorischen Aufgaben übernimmt, während die Mitgliedsfirmen die Ausbildung durchführen.
- Beim Ausbildungs-Konsortium geben einzelne Stammbetriebe bestimmte Ausbildungsanteile, die sie selbst nicht abdecken können, an ein Ausbildungszentrum oder einen der übrigen Betriebe zur Durchführung ab.

Mit der 2005 in Kraft getretenen Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HWO) wurden Möglichkeiten geschaffen, dass Schülerinnen und Schüler von Berufsfachschulen einen erleichterten Zugang zur Kammerprüfung erhalten.¹³ Die Anrechnung von Ausbildungsleistungen, die auch außerhalb des dualen Systems erbracht werden, sollte mit dazu beitragen Ausbildungsplatzdefizite abzubauen. Die Landesregierungen sollten nach Anhörung des Landesausschusses für Berufsbildung bestimmen können, ob der Besuch eines Bildungsganges an berufsbildenden Schulen (vornehmlich von Berufsfachschulen) oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet werden kann. Damit gab es eine gesetzliche Grundlage für neue Kombinationsmodelle der Ausbildung an Berufsfachschulen und in Betrieben.

Von der Möglichkeit, eigene Rechtsverordnungen zu erlassen, ist allerdings von den Ländern bisher wenig Gebrauch

gemacht worden. In Thüringen sind zwei entsprechende Rechtsverordnungen erlassen worden. Im Rahmen der „Zukunftsinitiative Lehrstellen“ (ZIL) gab es in Thüringen zuvor bereits das Sonderprogramm „Kooperative Berufsfachschule“, wobei die Fachpraxis bei verschiedenen Bildungsträgern vermittelt wird, die von den Kammern ausgesucht und auf Tauglichkeit geprüft werden.

In Berlin sind zwar keine neuen Vereinbarungen mit den Kammern in Sicht, doch seit 1999 gibt es dreijährige vollzeitschulische Ausbildungsberufe im Bürobereich, für IT-Systemkaufleute und Kaufleute im Groß- und Außenhandel, verbunden mit zwölfwöchigen Betriebspraktika. Darüber hinaus wird dort im Programm MDQM (Modulare Duale Qualifizierungsmaßnahme) eine Ausbildung an zwei Lernorten, nämlich der Schule und einem Bildungsträger für die Vermittlung der Praxisanteile durchgeführt.

Ähnlich verhält es sich in Brandenburg, wo ebenfalls keine neuen Maßnahmen geplant sind, aber das seit Jahren existierende Kooperative Modell Brandenburg weitergeführt werden soll.¹⁴ Dieses Modell wird weitgehend von den Oberstufenzentren (OSZ) getragen, wobei die OSZ den fachtheoretischen Unterricht erteilen. Erforderliche Plätze für die Vermittlung der fachpraktischen Inhalte werden von Ausbildungsstätten mit fachpraktischer Kompetenz bereitgestellt. Die betriebspraktische Ausbildung erfolgt in geeigneten Betrieben, die von den Trägern der Fachpraxis ausgewählt werden. Bei der Durchführung der Ausbildung ergänzen die Kammern die Schulaufsicht durch ihre Aufsicht über die fachpraktische Ausbildung. Nach erfolgreicher Ausbildung nehmen die von den Oberstufenzentren zur Prüfung zugelassenen und angemeldeten Schüler/innen an der Kammerprüfung teil.¹⁵

Insgesamt entwickelten sich durch die Deckung des Ausbildungsbedarfes im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung und auch der schulischen Ausbildung von der Konjunktur unabhängige – allerdings mit einem erhöhten Kostenaufwand verbundene – Ausbildungsplätze. Gleichmaßen etablierten sich damit völlig neue Lernorte und Lernortkombinationen im Berufsbildungssystem, die auch Fragen aufwarfen, ob mit solchen Modellen vielleicht auch Verbesserungen des dualen Systems möglich sind. Besonders vor dem Hintergrund eines andauernden Ausbildungsplatzdefizits (vor allem in Ostdeutschland), aber auch vieler Hinweise, dass es kleinen Betrieben immer schwerer fällt, die oft hohen Anforderungen bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen innerhalb ihrer Berufsausbildung umzusetzen, gewannen Fragen neuer Modelle der Berufsausbildung zunehmend an Bedeutung.

¹³ Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), Artikel 2a – Änderung des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung

¹⁴ Vgl. Edith Bellaire, Harald Brandes: Das Duale System anders organisieren!, Bundesinstitut für Berufsbildung, November 2007

¹⁵ Evaluation des Kooperativen Modells, Abschlussbericht, Ergebnisse der Befragungen und Verbleibsanalysen in den Erhebungszeiträumen 2000 – 2003, Herausgeber: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Februar 2004

4.3 Stellenwert des Ausbildungsplatzprogramms Ost und anderer Förderprogramme

Um die betrieblichen Ausbildungsplatzdefizite zu kompensieren, musste und muss der Staat erhebliche öffentliche Mittel aufwenden. Arbeitsverwaltung, Bund, Länder und die EU finanzieren ein breites Spektrum – oft nur schwer überschaubarer – unterschiedlicher Ausbildungsplatzprogramme. Im Vordergrund der staatlichen Aktivitäten steht die direkte, staatliche Teilfinanzierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen bzw. die Vollfinanzierung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze. Gleichwohl ist ein großer Teil der Förderaktivitäten so angelegt, dass sie auch strukturbildend auf das berufliche Bildungssystem einwirken und zu dessen qualitativer Weiterentwicklung beitragen sollen. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Förderung besonderer Zielgruppen. Nachfolgend wird ein Ausschnitt der Hilfen für die Berufsausbildung mit den derzeit wichtigsten Förderprogrammen gegeben.

Neben den länderspezifischen Förderaktivitäten und dem ehemaligen Jugendsofortprogramm¹⁶ haben die seit 1996 aufgelegten Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost einen besonderen Stellenwert in der Ausbildungsplatzförderung Ostdeutschlands. Diese außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramme für die bereits erwähnten „marktbenachteiligten“ Jugendlichen beinhalten die oben beschriebenen zwei grund-

legenden Fördervarianten der betriebsnahen und schulischen bzw. schulisch-kooperativen Ausbildung.

Mit der Einführung der schulischen Fördervariante wurde das Spektrum der BBiG-Berufe zudem ausgeweitet, das in schulisch organisierten Bildungsgängen ausgebildet wird und mit externer Kammerprüfung abschließt. Die fachpraktische Ausbildung erfolgt dabei häufig in Kooperation mit außerbetrieblichen Ausbildungsstätten. Ferner werden – wie oben beschrieben – vollzeitschulische Ausbildungsgänge für Berufe gefördert, die auf einer Bundes- oder Landesregelung basieren.

Die Ausbildungsplatzprogramme Ost wurden seit 1996 mehrfach neu aufgelegt. Die letzte Aktualisierung bzw. ein neues Ausbildungsplatzprogramm Ost erfolgte durch eine Vereinbarung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Landesregierungen der neuen Länder einschließlich Berlin im April 2008 auf der Grundlage der letzten Vereinbarung von 2007.¹⁷ Wie schon in den Vorjahren richtete sich das Programm an Ausbildungsplatzbewerber/-innen, die zum 30. September als unversorgt bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren.

Insgesamt wurden durch das Programm seit 1999 rd. 130.000 junge Leute gefördert, hinzu kommen noch weitere rd. 45.000 Stellen aus den verschiedenen Länderergänzungsprogrammen (LEP) (vgl. Übersicht 4.1).

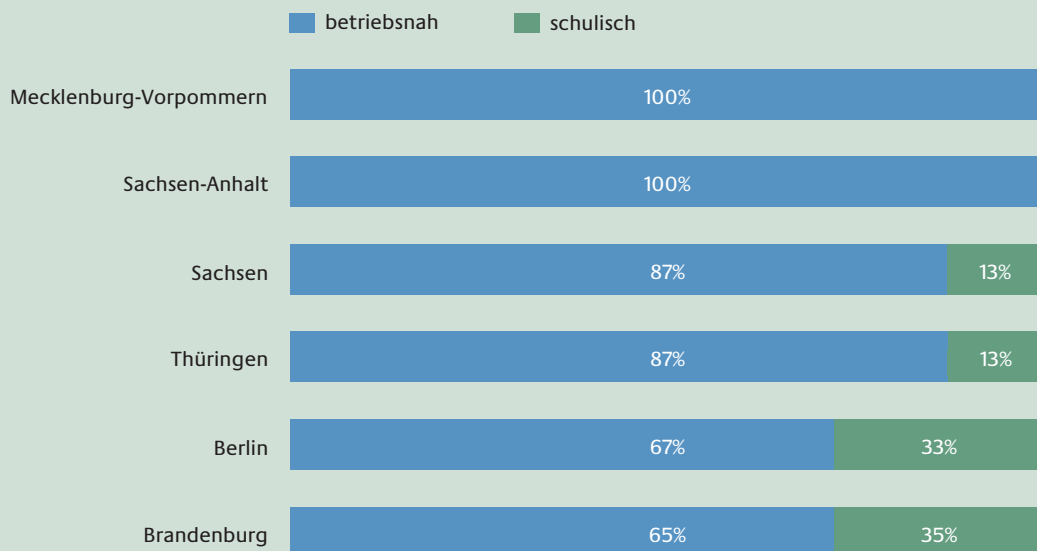
Übersicht 4.1: Entwicklung der Eintritte im Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999 bis 2008

	Summe APO	Summe LEP	Insgesamt
1999/2000	15.428	3.850	19.277
2000/2001	16.600	3.145	19.745
2001/2002	15.845	3.477	19.322
2002/2003	13.558	4.144	17.702
2003/2004	13.887	5.325	19.212
2004/2005	13.846	5.200	19.045
2005/2006	13.615	6.458	20.072
2006/2007	12.852	6.147	18.998
2007/2008	10.077	4.718	14.794
2008/2009	7.062	3.845	10.907
Summe 1999 - 2008	132.768	46.307	179.074

Quelle: Eigene Berechnung des ISG, Werte für Berlin teilweise geschätzt

¹⁶ Das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (Jugendsofortprogramm) trat zum 1.1.1999 in Kraft. Eintritte in Maßnahmen des Jugendsofortprogramms waren bis Ende 2003 möglich.

¹⁷ „Vereinbarung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2008“ des Bundes und der Länder vom 25.04.2008

Abb. 4.2: Anteile betriebsnaher und schulischer Ausbildung im Ausbildungsprogramm Ost 2008

Quelle: ISG; Auswertung der Daten der Länder zu Eintritten in das Ausbildungsprogramm Ost

Für die Programmlaufzeit von 2008 bis 2011 stellt das BMBF über 47 Millionen Euro bereit, pro geschaffenen Ausbildungsplatz sind das durchschnittlich 13.550 Euro, von denen der Bund einen nicht rückzahlbaren Betrag in Höhe von 6.775 Euro an die Länder überweist, die erforderliche Landeskofinanzierung von 50 % wird von diesen in der Regel aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds erbracht. Gefördert wird die Berufsausbildung in nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung anerkannten Berufen oder eine schulische Berufsausbildung, die zu einem Abschluss nach Landes- oder Bundesrecht führt. Die konkrete Ausgestaltung des Programms übernehmen die Länder.

Den größten Anteil am Ausbildungsplatzprogramm Ost hat die sogenannte „betriebsnahe Ausbildung“, bei welcher sich die Ausbildungszeit in Betriebs- als auch Trägerphasen gliedert. Jedoch zeigen sich aktuell in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Entwicklungen. Während die Länder Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt ausschließlich betriebsnahe Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, liegt der Anteil der schulischen Ausbildungsplätze in Berlin und Brandenburg bei ca. einem Drittel (vgl. Abbildung 4.2).

Insgesamt haben sich die sinkenden Schulabgängerzahlen bereits auf die Zahl der zusätzlichen Ausbildungsplätze im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost und der entsprechenden Landesergänzungsprogramme niedergeschla-

gen. In den Ländern sank die Zahl der angebotenen Plätze in den letzten drei Jahren zwischen 20 und 66 %.

Das Ausbildungsplatzprogramm wird von verschiedenen **Länderprogrammen** zusätzlich flankiert. Rechnet man darüber hinaus noch die weiter existierenden Fördermöglichkeiten des Bundes, der Länder und der EU hinzu, dann erschließt sich selbst für den Fachmann eine nur schwer überschaubare Förderlandschaft der Berufsbildung in den neuen Bundesländern, und für die Außenstehenden – einschließlich der betroffenen Jugendlichen – ist der vorliegende „Dschungel“ an Hilfsangeboten kaum zu erfassen. Die breite Palette der Zuschussmöglichkeiten für die Entwicklung, den Erhalt und die Festigung von Ausbildungsplätzen kann an dieser Stelle nur ansatzweise thematisiert werden. Deshalb sollen neben dem Ausbildungsplatzprogramm Ost, das nur in den neuen Ländern eingesetzt wird, einige wesentliche Förderprogramme der Berufsbildung, die öffentlich finanziert werden, für ganz Deutschland skizziert werden.¹⁸

● Mit der Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen

¹⁸ Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sollen nur die wichtigsten Förderprogramme genannt werden. Eine ausführliche Aufstellung ist zu finden unter: Synopse über verfügbare Informationen zu den mit öffentlichen Mitteln finanzierten Förderprogrammen der beruflichen Bildung, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Synopse070326_wlk_neu.doc.

Einrichtung (BaE) wird das Ziel verfolgt, Ausbildungsplatzsuchenden mit schulischen Defiziten oder sozialen Schwierigkeiten die Aufnahme und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Die Ausbildung in einer BaE erfolgt nach dem Berufsbildungsgesetz. Er/sie erwirbt einen regulären Kammerabschluss. Nach dem ersten Ausbildungsjahr soll der/die Auszubildende nach Möglichkeit in eine betriebliche Ausbildung wechseln. Maßgeblich für diese Art der Ausbildung ist, dass

- die Ausbildung nach der Ausbildungsordnung erfolgt,
- Ausbildung, Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung auf die individuelle Situation der Auszubildenden abgestimmt werden (individueller Förderplan) und
- die Auszubildenden durch Ausbilder/innen, Lehrkräfte und Sozialpädagogen betreut werden.

Während der Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fungiert der Bildungsträger als Arbeitgeber und ist somit Vertragspartner für die Ausbildung. Es wird ein regulärer Ausbildungsvertrag abgeschlossen und Sozialversicherungsbeiträge werden geleistet. Der Bildungsträger zahlt die Ausbildungsvergütung an die Auszubildenden. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach pauschalierten Höchstgrenzen (unabhängig von den Ausbildungsberufen, im Unterschied zu den tarifvertraglich geregelten Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Ausbildung). Die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen wird derzeit bundesweit in unterschiedlichen Formen umgesetzt, in kooperativer und integrativer Form. Bei der Berufsausbildung im **kooperativen Modell** wird ein Ausbildungsvertrag zwischen Teilnehmer, Bildungsträger und Kooperationsbetrieb geschlossen. Die fachpraktische Unterweisung in den betrieblichen Phasen wird durch einen Kooperationsbetrieb durchgeführt. Beim **integrativen Modell** obliegt dem Bildungsträger sowohl die fachtheoretische als auch fachpraktische Unterweisung. Letztere wird durch betriebliche Praktika ergänzt. Hierbei wird ein Ausbildungsvertrag zwischen Teilnehmer und Bildungsträger abgeschlossen. Die Agentur für Arbeit trägt die Kosten der Ausbildung. Gesetzliche Grundlage für den Bereich Benachteiligtenförderung ist das **SGB III, vor allem § 241 ff.**

- Die **Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)** ist ein Instrument im Rahmen des Ausbildungspaktes (vgl. Punkt 4.6), das erstmals im Ausbildungsjahr 2004 als Brücke in die Berufsausbildung zur Verfügung stand. Für eine sechs- bis zwölfmonatige Teilnahme an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung wird ein Zertifikat der entsprechenden Kammer ausgestellt, mit dem das Praktikum auf die anschließende Berufsausbildung angerechnet werden kann. Die Praktikumsvergütung für eine EQJ kann durch ein Sofortprogramm der Bundesregierung mit

derzeit bis zu 212 Euro monatlich zuzüglich des pauschalierten Sozialversicherungsbeitrages gefördert werden. Das EQJ hatte zunächst vor allem das Ziel, kurzfristig der angespannten Situation am Ausbildungsmarkt mit einem neuen Qualifizierungsangebot begegnen zu können. In der Richtlinie¹⁹ zum EQJ sind Ziele, Inhalte, Zielgruppe, Leistungen und die Dauer der Förderung verbindlich festgelegt. Die in der Einstiegsqualifizierung zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten sollen auf einen anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG und HwO vorbereiten. Im Zuge einer begleitenden Untersuchung des EQJ²⁰ in den Jahren 2004 bis 2007 wurden insgesamt Erfolg versprechende Übergangsquoten in Ausbildung im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung ermittelt, die auf eine insgesamt gute Zielerreichung des EQJ-Programms hindeuten. Die Evaluatoren empfehlen deshalb, die Förderung von Einstiegsqualifizierungen zu verstetigen. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist bereits durch die Aufnahme der Einstiegsqualifizierung in das Regelinstrumentarium des Arbeitsförderungsrechts in 2007 gemacht worden.

- Das Programm **JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden** fördert bundesweit Innovationen und Strukturentwicklung in der beruflichen Bildung. Es zielt auf eine bessere regionale Versorgung Jugendlicher mit betrieblichen Ausbildungsplätzen durch die Gewinnung von Unternehmen für die Ausbildung. JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds. Durch das Programm werden bestehende Aktivitäten des BMBF im Bereich der betrieblichen Ausbildung gebündelt, weiterentwickelt und durch zusätzliche Themenschwerpunkte und Förderinstrumente ergänzt. Das Programm richtet sich flexibel auf die regionalen Nachfragen und Bedarfsveränderungen in der Ausbildung aus und trägt zur Optimierung regionaler Ausbildungsstrukturen bei. Es stärkt regionale Verantwortung in der Berufsausbildung, indem es regionale Strukturen vernetzen hilft. Zusätzliche Ausbildungspotenziale sollen vor allem bei Betrieben erschlossen werden, die sich aus der Ausbildungsverantwortung zurückgezogen haben, bei ausbildungsunerfahrenen Betrieben, die bislang noch gar nicht ausgebildet haben sowie ausbildungserfahrenen Betrieben, die zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung stellen könnten. Darüber hinaus soll JOBSTARTER in den Regionen mittels zukunftsgerichteter beruflicher Ausbildung die Bewältigung des Strukturwandels und die regionale Wirtschaftsförderung unterstützen.
- Für benachteiligte Jugendliche ist seit 2008 vorübergehend ein sogenannter **Ausbildungsbonus** für zusätzlich

19 Vgl. Richtlinie zur Durchführung des Sonderprogramms Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm – EQJR) vom 28. Juli 2004

20 Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher – EQJ-Programm –, Abschlussbericht, Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Berlin, im Juni 2008

eingerrichtete Ausbildungsstellen eingeführt worden. Zielgruppe sollen ausschließlich Altbewerber sein, die einen Realschulabschluss mit einer Abschlussnote von „ausreichend“ oder schlechter in den Fächern Deutsch oder Mathematik haben, die höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügen oder die von der Arbeitsagentur als lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt eingestuft werden. Die Höhe des Ausbildungsbonus soll je nach Ausbildungsvergütung im Lehrberuf 4.000 bis 6.000 Euro betragen, die in zwei Teilbeträgen nach der Probezeit und nach der Hälfte der Lehre an die Betriebe ausgezahlt werden. Ziel ist es, durch diese Maßnahme bis 2010 rund 100.000 zusätzliche Lehrstellen zu schaffen. Angesetzt sind für die drei Jahre der Förderung 450 Millionen Euro, die aus Beitragsmitteln der Bundesagentur für Arbeit aufgebracht werden sollen. Die Befragungsergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors²¹ belegen allerdings eine eher zögerliche Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus. Im Dezember 2008 sind nach Angaben des BMAS 8.404 Anträge gestellt und bewilligt worden. Gemessen an der Zielmarke von durchschnittlich über 30.000 zusätzlichen Ausbildungsstellen pro Förderungsjahr sind dies erst 25 % der angestrebten Förderfälle für das Ausbildungsjahr 2008/2009. Die Einführung des Ausbildungsbonus hat somit im ersten Jahr zu keinem durchschlagenden Erfolg beim Abbau der in den letzten Jahren entstandenen Altbewerberbestände geführt. Es bleibt abzuwarten, ob die angestrebte Zielmarke von 100.000 versorgten Altbewerberinnen und -bewerbern bis zum Jahr 2010 erreicht wird.

- Mit den Förderinitiativen „Regionales Übergangsmangement“ (Förderinitiative 1) und „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ (Förderinitiative 2) des Programms **Perspektive Berufsabschluss** wird das Ziel verfolgt, Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf (Benachteiligte) in Ausbildung und ihre dauerhafte Integration in das Beschäftigungssystem zu bringen. Eingeschlossen sind sowohl präventive Fördermaßnahmen zum Erreichen von Bildungs- und Berufsabschlüssen als auch reintegrative Maßnahmen zur nachträglichen Qualifizierung und zum Nachholen von Berufsabschlüssen. Mit dem Programm „Perspektive Berufsabschluss“ sollen der Anteil von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss nachhaltig gesenkt und deren Zukunftschancen verbessert werden. Mit den Förderinitiativen wird eine effektivere zielgruppenbezogene Förderung im Sinne einer strukturellen Weiterentwicklung angestrebt. Besonderes Gewicht wird auf die Stärkung der betrieblichen Orientierung und der individuellen bedarfsgerechten Förderung sowie auf die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelegt. „Per-

spektive Berufsabschluss“ ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert. Von 2008 bis 2012 fließen 35 Millionen Euro in die zwei Förderinitiativen.

4.4 Demografische und wirtschaftliche Entwicklungen

Unabhängig von den Förderprogrammen der Berufsausbildung wird der Umfang des Fachkräftenachwuchses von zwei – von der Berufsbildungspolitik – nur wenig zu beeinflussenden Faktoren bestimmt, und zwar einerseits dem demografischen Wandel, der zur Folge hat, dass der Wirtschaft im geringeren Umfang Fachkräfte bei der Nachwuchsgewinnung zur Verfügung stehen, und andererseits der aktuellen wirtschaftlichen Krise, die nach ersten Anzeichen zu schließen einen geringeren Fachkräftebedarf in diesem und zumindest wohl auch noch im nächsten Jahr bewirken wird.

Angesichts der demografischen Entwicklungen gibt es eindeutige Hinweise auf einen sich verschärfenden Fachkräftemangel. Aus der Bevölkerungsstatistik ist zu entnehmen, dass die weitere Bevölkerungsentwicklung – bei gleich bleibendem Bildungsverhalten und ohne flankierende Maßnahmen aus der Politik – zu einer relativen Verknappung des Nachwuchses an Arbeitskräften führen wird. Besonders das Verhältnis der 60- bis 64-Jährigen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, zu den 15- bis 19-Jährigen, die in das Erwerbsleben nachrücken, ist von einem eindeutigen Übergewicht bei den Älteren gekennzeichnet.

Den Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung ist zu entnehmen, dass das nachrückende Erwerbspotenzial sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zum Teil erheblich geringer sein wird als die Zahl der Älteren, die potenziell aus dem Erwerbsleben ausscheiden.²²

- Im Jahr 2050 würden nach den Vorausrechnungen in den neuen Ländern gut ein Drittel bzw. 4,4 Mio. weniger Personen im erwerbsfähigen Alter vorhanden sein.
- In den alten Ländern würde es zu einer Verringerung um etwa 25 % des heutigen Erwerbspotenzials kommen.
- Bis 2050 würde dieser Rückgang eine Größenordnung von 11,2 Mio. Personen im erwerbsfähigen Alter erreichen.

Wie stark dieser Rückgang den Arbeitsmarkt treffen würde, ist allerdings auch davon abhängig, wie sich die Erwerbsbetei-

21 Ausbildungsbonus: Ausschöpfung des betrieblichen Ausbildungspotenzials für Altbewerber/-innen?, BiBB BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2009, S. 44

22 Siehe auch: Bildung in Deutschland 2008, Autorengruppe Bildungsberichterstattung, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2008, S. 16

ligung, vor allem der Frauen, entwickeln wird und wie hoch Zuwanderungsgewinne ausfallen werden.

Sollte es allerdings durch geeignete Ausbildungs- und Qualifikationsangebote gelingen, zusätzlich Menschen aller Altersgruppen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, die bisher nicht in ihn integriert sind, kann dieser demografisch bedingten Entwicklung entgegengewirkt werden.

Betrachtet man die Schulabgängerzahlen der allgemeinbildenden Schulen, dann wird sich der demografische Wandel in Ostdeutschland besonders schnell und besonders stark auswirken. Dort halbieren sich innerhalb nur weniger Jahre die Jahrgangsstärken der Jugendlichen. In 2011 ist der niedrigste Stand erreicht, d.h. anstelle von 235.000 Schulabgängern (und 171.000 nichtstudienberechtigten Schulabsolventen und -abgängern, die für die duale Berufsausbildung besonders relevant sind) im Jahr 2000 wird es dann nur noch 117.000 (bzw. 75.000) geben (vgl. Abbildung 4.3).

Auch in den kommenden Jahren bis 2015 wird es in den neuen Bundesländern nur zu einem geringen Anstieg auf rund 123.000 Schulabgänger bei weiterer Stagnation dieser geringen Zahlen kommen. Zu den Schulentlassenen aus den allgemeinbildenden Schulen kommen noch Abgänger und Absolventen aus beruflichen Schulen und sogenannte Altbewerber (die die Schule bereits seit längerer Zeit verlassen haben)

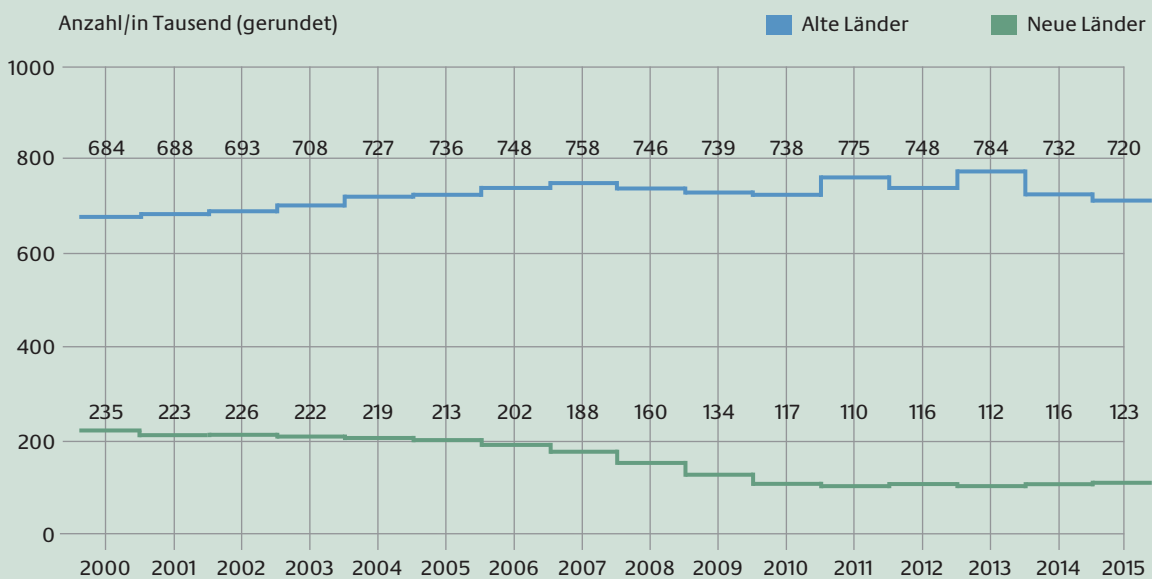
hinzu, die eine Berufsausbildung aufnehmen würden. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen dürfte jedoch auch in diesen Gruppen zurückgehen und kann deshalb den drohenden Nachwuchsmangel nicht verhindern.

In Westdeutschland verläuft der Rückgang bei den nichtstudienberechtigten Abgängern weniger dramatisch. Mit 416.000 Personen wird es in 2020 jedoch auch rund 140.000 Schulentlassene weniger geben als noch im Jahr 2007, als 556.000 Jugendliche die Schule verließen. Dies bedeutet in der Summe, dass bis 2020 etwa eine Million Nachwuchsfachkräfte weniger zur Verfügung stehen, als dies bei unveränderten Schulentlassenzahlen auf dem Niveau von 2007 der Fall gewesen wäre.

Wie aus den Zahlen zu entnehmen ist, bedarf es großer Anstrengungen der Berufsausbildung, einem drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen. Vor allem wird es darauf ankommen, noch wenig genutzte Reserven, wie etwa unproduktive Warteschleifen für die Schulentlassenen oder effektivere Übergänge von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung, für eine ausreichende Anzahl von Ausbildungsplätzen zu erschließen.

Der Rückgang der Schülerzahlen verläuft in Westdeutschland jedoch nicht ganz so schnell wie in Ostdeutschland, sodass den Betrieben etwas mehr Zeit bleibt, sich an die demografische Entwicklung anzupassen.

Abb. 4.3: Zahl der Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen 2000 bis 2015



Quelle: Kultusministerkonferenz (KMK), Statistisches Bundesamt (StBa), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Stand 2005

4.5 Aktuelles Angebot der Berufsausbildung und Nachfrage der Jugendlichen

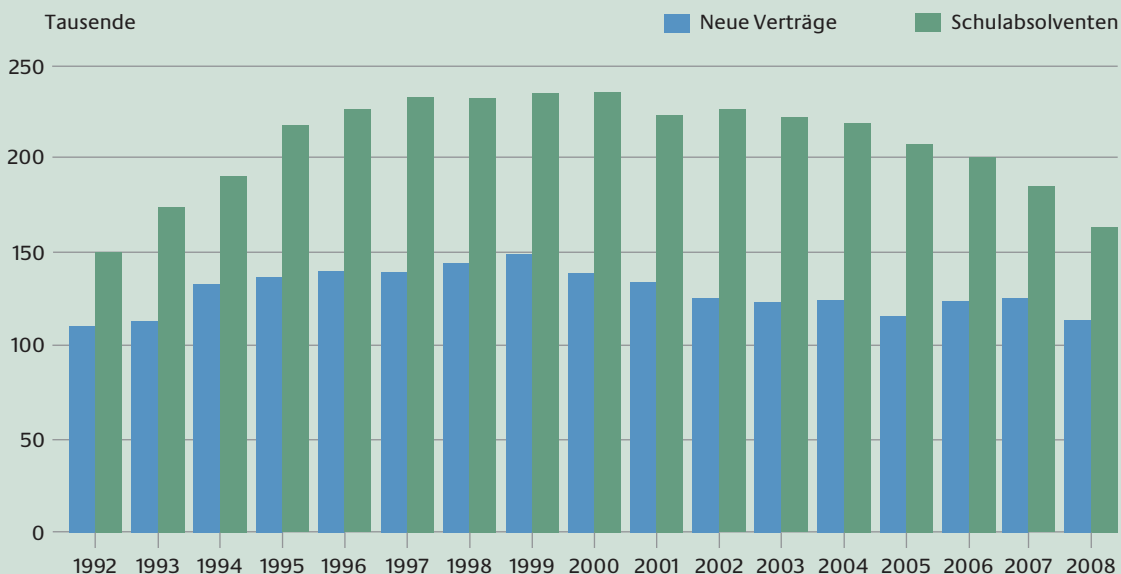
Betrachtet man die jüngsten Zahlen der Ausbildungsmarktentwicklung aus dem Jahr 2008, dann hat der demografische Wandel – zumindest in Ostdeutschland – schon erste Auswirkungen gezeigt. Auch der aktuelle wirtschaftliche Abschwung wird mit großer Wahrscheinlichkeit zu einem Rückgang des Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen führen. Nach einer aktuellen Umfrage des DIHK ist in diesem Bereich mit einem Rückgang des Angebots in einer Größenordnung von 5 % bis 10 % zu rechnen, dagegen wird das Handwerk sein Angebot – so erste Signale – im Jahr 2009 wohl (noch) weitestgehend konstant halten, wohingegen in den sonstigen Ausbildungsbereichen wie im IHK-Bereich massive Rückgänge zu erwarten sind.²³

begonnen als im Jahr zuvor.²⁴ Angesichts sinkender Schulabgänger- und Altbewerberzahlen war die Ausbildungsmarktlage für die Jugendlichen dennoch besser als in 2007, allerdings waren Ende September 2008 rund 84.200 Ausbildungsstellenbewerber ohne Lehrstelle und weiterhin auf Ausbildungsplatzsuche (vgl. Übersicht 4.2).

Der deutliche Abbau der außerbetrieblichen Berufsausbildung im Jahr 2008 trug in Ostdeutschland entscheidend dazu bei, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um über 11.280 bzw. 9,0 % sank und nur noch bei 113.818 lag. Dies ist der drittniedrigste Wert seit der Wiedervereinigung (vgl. Abb. 4.4).

In Folge des demografischen Einbruchs stieg die rechnerische Einmündungsquote in Ostdeutschland ungeachtet des Vertragsrückgangs weiter an und lag 2008 bei 69,7 %. Damit wurde der zweitbeste Wert seit der Wiedervereinigung erreicht. Faktisch dürfte die Quote sogar noch höher liegen,

Abb. 4.4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und Absolventen von allgemeinbildenden Schulen in Ostdeutschland 1992 bis 2008



Quelle: BIBB-Erhebung der abgeschlossenen Ausbildungsverträge, Statistisches Bundesamt

Nach den Ergebnissen der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum 30. September 2008 wurden mit bundesweit rund 616.600 neuen Ausbildungsverträgen im Zeitraum vom 1. Oktober 2007 bis 30. September 2008 bundesweit ca. 9.300 bzw. 1,5 % weniger Ausbildungsverhältnisse

da bei der Berechnung nur jene ostdeutschen Jugendlichen berücksichtigt werden, die ihren Ausbildungsplatz in den neuen Ländern und Berlin gefunden haben. Es ist aber damit

²³ Vgl. DIHK, Ausbildung 2009, Ergebnisse einer On-Line-Befragung, Berlin 2009

²⁴ Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, Elisabeth M. Krekel: Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen – dennoch weitere Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 19.12.2008, www.bibb.de. Die Ausführungen sind im Wortlaut wiedergegeben.

Übersicht 4.2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebote und Bewerberzahlen in den neuen Ländern und Berlin der Jahre 2007 und 2008 *)

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

2007	125.098
2008	113.818
Entwicklung	-11.280
2008 zu 2007	-9,0%

Zum Ende des Berichtsjahres noch unbesetzte Ausbildungsplatzangebote bzw. noch weiter suchende Ausbildungsplatzbewerber, soweit sie der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren

	noch unbesetztes betriebliches Ausbildungsplatzangebot	noch weiter suchende Ausbildungsplatzbewerber ohne Ausbildungsstelle		
		Insgesamt	Darunter	
			bereits mit einer Alternative	ohne Alternative („unversorgt“)
2007	2.338	20.957	11.381	9.576
2008	2.769	11.485	7.133	4.352
Entwicklung	+431	-9.472	-4.248	-5.224
2008 zu 2007	+18,4%	-45,2%	-37,3%	-54,6%

Abgänger aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie ausbildungsinteressierte Bewerber aus früheren Schulentslassungsjahren

	Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen		Absolventen aus beruflichen Schulen		Bewerber aus früheren Schulentslassungsjahren („Altbewerber“)		Personen insgesamt
	nicht studienberechtigt	studienberechtigt	BVI, BGJ, BFS	FOS und FGYM	aus dem Vorjahr	aus noch früheren Jahren	
2008	97.635	65.554	36.327	22.148	26.845	50.906	299.415
Entwicklung	-20.143	-1.623	-3.284	-810	-9.082	-17.060	-52.002
2008 : 2007	-17,1%	-2,4%	-8,3%	-3,5%	-25,3%	-25,1%	-14,8%

*) Vgl. Joachim Gerd Ulrich, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath, Elisabeth M. Krekel: Rückgang bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen – dennoch weitere Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2009

zu rechnen, dass auch im Jahr 2008 mehr ostdeutsche Jugendliche eine Berufsausbildung im Westen Deutschlands begannen als umgekehrt westdeutsche Jugendliche im Osten der Bundesrepublik.

In Westdeutschland stieg dagegen 2008 die Zahl der neuen Ausbildungsverträge noch einmal an und erreichte mit rund 502.800 den höchsten Stand seit 1992. Der Zuwachs fiel aber nicht so kräftig aus wie zu Beginn des Jahres noch angenommen.

Trotz der demografisch bedingten Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt war es 2008 für viele Jugendliche weiterhin sehr schwierig, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Zum Abschluss des Vermittlungsjahres Ende September 2008 registrierte die BA noch 84.200 Ausbildungsstellenbewerber, die sich nicht in einer Berufsausbildung befanden und für die die Vermittlungsbemühungen weiterliefen.

Ob die Unternehmen im Zuge der negativen konjunkturellen Aussichten für 2009 ihre Ausbildungsleistungen ein-

schränken, wird sich zeigen. Falls dies eintreffen sollte, dürften die Unternehmen bei der Nachwuchsrekrutierung infolge des demografischen Wandels im Laufe der nächsten Jahre große Probleme bekommen. Bereits 2009 gibt es fast 50.000 Schulabgänger weniger, und der demografische Einbruch setzt sich dann im kommenden Jahrzehnt weiter fort. Es bleibt abzuwarten, wie die Unternehmen auf die Gefahren eines zukünftigen Fachkräftemangels auch in der Phase einer Rezession reagieren.

4.6 Politische Schritte zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität

Zur Verbesserung der Ausbildungssituation mit Blick auf den demografischen Wandel und der Vorbeugung eines drohenden Fachkräftemangels hat die Bundesregierung und die Wirtschaft 2004 einen **Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs** beschlossen, der für den Zeitraum 2007 bis 2010 verlängert und fortentwickelt wurde.²⁵

Die Paktpartner setzten sich das Ziel, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung oder Qualifizierung zu unterbreiten. Hierzu haben sie zahlreiche Maßnahmen zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen sowie einer zielgenauen Vermittlung in Ausbildung vereinbart.

Zu den zentralen Maßnahmen des Ausbildungspaktes gehörten im Jahr 2004 u.a.:

Wirtschaft

- Einwerbung von im Jahresdurchschnitt zusätzlichen 30.000 neuen Ausbildungsplätzen
- Bereitstellung ab 2004 von jährlich insgesamt 25.000 Plätzen für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifikationen
- DIHK und ZDH werden zusätzliche 800 Ausbildungsplatzwerber zur Ausschöpfung betrieblicher Ausbildungspotenziale einsetzen

²⁵ Neue Ausbildungsplätze schaffen – Ausbildungsreife verbessern – den Ausbildungspakt fortentwickeln, Gemeinsame Erklärung der Partner des Ausbildungspaktes zur Sitzung des Lenkungsausschusses am 14. Juli 2006, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, www.bmwi.de

Bundesagentur für Arbeit

- Zuschüsse für den Unterhalt der Jugendlichen bei betrieblichen Einstiegsqualifizierungen
- Fortführung der ausbildungsfördernden Maßnahmen auf mindestens der gleichen Höhe wie im Jahr 2003
- Einrichtung von Callcentern zur Erhöhung der Vermittlungsbemühungen seitens der Betriebe und der Jugendlichen
- Erhöhung der überregionalen Vermittlung und Unterstützung der Jugendlichen durch Mobilitätshilfen

Bundesregierung

- Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung im Jahre 2004 um rund 20 %
- Fortführung des Bund-Länder-Ausbildungsprogramms Ost im Jahr 2004 mit 14.000 Plätzen
- Aufstockung der Fördermittel des Programms STARegio zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze im Rahmen von Ausbildungsverbänden um 50 %

Im Jahr 2007 konnte zunächst eine positive Zwischenbilanz des Ausbildungspaktes gezogen werden.²⁶ Dazu zählten folgende Ergebnisse:

- In jedem Jahr wurden jeweils über 40.000 neue Ausbildungsbetriebe gewonnen.
- Die Verpflichtung der Wirtschaft, jährlich 25.000 Praktikumsplätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen bereitzustellen, konnte mit 30.000 bis über 40.000 Plätzen voll erreicht werden.
- Das Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost wurde 2004 mit 14.000 betriebsnahen Ausbildungsplätzen fortgeführt. Über die Paktverpflichtung hinaus wurden auch in 2005 und 2006 14.000 bzw. 13.000 Plätze bereitgestellt. Aufgrund der demografischen Entwicklung wurde inzwischen mit den neuen Ländern vereinbart, das Programm 2010 auslaufen zu lassen.
- Durch den Pakt hat die Zusammenarbeit von Kammern und Agenturen vor Ort neue Impulse erhalten. Flächendeckend wurden gemeinsame Nachvermittlungaktionen durchgeführt, zu denen die Agenturen alle unvermittelten Bewerber eingeladen haben. Der überwiegenden Mehr-

²⁶ Ausbildungspakt verlängert – erfolgreiche Arbeit wird fortgesetzt!, Pressemitteilung der Projektpartner vom 5. März 2007

zahl der zu den Nachvermittlungskaktionen erschienenen Jugendlichen konnte ein Angebot für eine Ausbildung oder eine andere Qualifizierung, insbesondere EQJ, gemacht werden.

Mit der Verlängerung des Paktes ist der Kreis der Paktpartner erweitert worden, so durch den Bundesverband der Freien Berufe (BFB). Zu den zentralen Vereinbarungen des verlängerten Ausbildungspaktes zählt das verbindliche Ziel der Wirtschaft, im Durchschnitt pro Jahr 60.000 neue Ausbildungsplätze zu gewinnen. Neu ist die Zusage für jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe. Darüber hinaus sagt die Wirtschaft zu, jährlich 40.000 Plätze für die betrieblichen Einstiegsqualifizierungen (EQJ) bereitzustellen.

Im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs zwischen 2006 und 2008 kam es zu verstärkten Einstellungen und einem deutlich wachsenden Fachkräftebedarf besonders bei Ingenieuren und naturwissenschaftlichen Berufen. Die Bundesregierung reagierte auf diese Entwicklung und wollte mit einer **Nationalen Qualifizierungsinitiative**²⁷ sicherstellen, dass der Fachkräftemangel nicht zur Konjunkturbremse wird. Die Beschlüsse der Initiative zielen besonders darauf, Ausbildung von Vorschule bis Hochschulstudium und Weiterbildung zu verbessern und attraktiver zu machen. So streben Bund und Länder an, die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss von derzeit 8 % auf 4 % und die Zahl der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung von 17 % auf 8,5 % bis 2015 zu halbieren. In der beruflichen Bildung geht es in der Initiative insbesondere darum

- aus Übergangszeiten Ausbildungszeiten zu machen,
- Jugendlichen ihre Stärken und Schwächen frühzeitig bewusst zu machen,
- in der Schule verstärkt auf den Beruf vorzubereiten,
- Altbewerbern eine neue Chance auf einen Ausbildungsplatz zu eröffnen und
- die Ausbildung zu modernisieren.

Die Beschlüsse für die Berufsbildung der Nationalen Qualifizierungsinitiative folgen weitgehend den Zielen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in 2006 eingerichteten Innovationskreises berufliche Bildung (IKBB). Dieser stellte sich die Aufgabe, die zentralen Innovationsfelder im deutschen Berufsbildungssystem zu identifizieren und konkrete Handlungsempfehlungen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung zu erarbeiten. Schwerpunkte waren auch hier die Verbesserung der Übergänge an den Schnittstellen der Teilsysteme von Bildung und Berufsbildung,

27 Aufstieg durch Bildung, Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, Dresden, 22. Oktober 2008

die Modernisierung des Berufsbildungssystems und konzentrierte Maßnahmen zur Lösung des wachsenden Altbewerberproblems. Der IKBB hat die Empfehlungen in zehn Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung vorgelegt.²⁸ Im IKBB waren Vertreter/innen aller für die berufliche Bildung in Deutschland maßgeblichen Akteure, Bundesressorts, Länderkultus- und Wirtschaftsministerien, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände, aber auch Unternehmer, Schulleiter und Berufsbildungsforscher beteiligt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass in Ostdeutschland große Anstrengungen unternommen wurden, um mittels betrieblicher und außerbetrieblicher Berufsausbildung sowohl Ausbildungsplätze für junge Leute bereitzustellen als auch den Fachkräftebedarf zu decken.

Durch die Strukturumbrüche in der Wirtschaft gab es unmittelbar nach der Wiedervereinigung äußerst ungünstige Bedingungen, um ein ausreichendes Angebot von betrieblichen Ausbildungsplätzen sicherzustellen. Neben dem Einsatz von umfangreichen Förderungen etablierten sich auch neue (geförderte) Ausbildungsformen, die sowohl die starke Nachfrage nach Ausbildungsplätzen lindern konnten als auch zu neuen Lernorten und Lernortkombinationen führten.

Mit der betriebsnahen Ausbildung und der schulischen bzw. schulisch-kooperativen Ausbildung starteten Anfang der 90er Jahre neue Modelle, die eine Ausbildung nach BBiG und HwO ermöglichten. Charakteristisch ist für diese Art der Berufsausbildung, dass die fachpraktische Ausbildung vorrangig in einem Praktikumsbetrieb durchgeführt wird. Diese beiden Formen werden vor allem in dem seit 1996 eingeführten Ausbildungsplatzprogramm Ost genutzt, das sich zum umfangreichsten Förderprogramm in Ostdeutschland entwickelt hat und aus Mitteln des Bundes, der Länder und der EU finanziert wird. Als Zielgruppe werden insbesondere sogenannte „marktbenachteiligte“ Jugendliche in die Förderung aufgenommen.

Neben dem Ausbildungsplatzprogramm Ost gibt es noch eine Vielzahl weiterer Förderprogramme, wie z.B. flankierende Programme der neuen Bundesländer oder Programme, die als vorbereitende Maßnahmen für die Ausbildung oder die für bestimmte Zielgruppen gedacht sind. Bei der nur schwer überschaubaren Förderlandschaft stellt sich die Frage, ob die große Anzahl der Programme tatsächlich zur qualitativen Verbesserung des Ausbildungssystems beiträgt.

Die Schere zwischen Angebot und Nachfrage von Ausbildungsplätzen konnte zwar aktuell schon merklich geschlossen werden, doch in den nächsten Jahren wird die Berufsausbil-

28 Broschüre: 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung –, Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Referat Öffentlichkeitsarbeit, 11055 Berlin, Bonn-Berlin 2007

dung zusätzlich von zwei Aspekten maßgeblich beeinflusst und vor neue Aufgaben gestellt. Zum einen ist das die derzeitige Wirtschaftskrise, die das Angebot von betrieblichen Ausbildungsplätzen vermutlich stark schrumpfen lässt. Zum anderen ist das der demografische Wandel, der – recht genau bestimmbar – zu einer deutlichen Abnahme der Bewerberzahlen für die Berufsausbildung bis 2011 vor allem in den neuen Ländern führen wird.

Auf den Abbau des Ausbildungsplatzdefizits und des Fachkräftemangels sowie auf Auswirkungen des demografischen Wandels hat die Politik bereits reagiert. Durch die Initiativen des **Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs**, den die Bundesregierung und die Wirtschaft gemeinsam beschlossen haben, konnten zusätzliche Ausbildungsplätze erschlossen und die Vermittlung in Ausbildung verbessert werden. Mit der **Nationalen Qualifizierungsinitiative** verfolgen Bund und Länder gemeinsam das Ziel, die Ausbildung von Vorschule bis Hochschulstudium und Weiterbildung zu verbessern und attraktiver zu gestalten. Die Zahl der Schulabgänger und von jungen Erwachsenen ohne Abschluss soll u.a. bis 2015 halbiert werden. Eine engere Verknüpfung von Übergangs- und Ausbildungszeiten, eine bessere Berufsvorbereitung durch die Schule, eine intensivere Integration von Altbewerbern oder Modernisierungen in der Berufsausbildung stehen ebenfalls auf der Agenda der Qualifizierungsinitiative.

5. Bedeutung und Effizienz des Ausbildungsplatzprogramms Ost

5.1 Ausgangslage – Überblick zu den wesentlichen Befunden

Zum Ausbildungsplatzprogramm Ost und den ergänzenden Länderprogrammen wurden verschiedene Evaluationen durchgeführt.²⁹ Sowohl über die Akteure des Programms als auch zu den Programmteilnehmer/innen und Absolvent/innen sowie zur Qualität der Bildungsmaßnahmen und ihrer Wirksamkeit gibt es eine Vielzahl von Informationen.

Aus dem Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen geboren, haben sich im Laufe der Zeit in den neuen Ländern durchaus leistungsfähige Strukturen entwickelt, die zu neuen und tragfähigen Kooperationen führten. Die Ausbildungsplatzförderung in Ostdeutschland hat somit auch dazu beigetragen, das duale System zu ergänzen und alternative Wege in der Berufsausbildung unter realistischen Bedingungen zu erproben. Wenn es auch häufig Kritik an den neuen

Modellen und Formen der Ausbildungsplatzprogramme Ost gibt, insbesondere auch solche, die auf eine zunehmende „Verstaatlichung“ der dualen Ausbildung und eine mangelnde Transparenz der Gesamtausgaben zur öffentlichen Ausbildungsförderung gerichtet sind, sollte man jedoch die so entstandenen Erfolge vor dem Hintergrund einer über Jahre andauernden nicht zufriedenstellenden Ausbildungsbereitschaft bei vielen Unternehmen nicht aus dem Auge verlieren.

Betrachtet man die Gesamtheit der Evaluationsergebnisse der letzten Jahre, dann wird deutlich, dass die im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost entwickelten Formen keinesfalls nur eine Notlösung zur Beseitigung der Ausbildungsplatzdefizite waren. Bei allen Problemen, die eine außerbetriebliche Ausbildung auch weiterhin haben wird, konnten jedoch auch nicht wenige Erfolge verbucht werden.

Die nachstehenden Ausführungen zur Bedeutung des Ausbildungsplatzprogramms Ost basieren weitgehend auf vorliegenden Evaluationsberichten und sonstigen Veröffentlichungen zum Thema, die allerdings in verschiedenen Zeiträumen, zu unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten und oft nur auf Länderebene erstellt wurden. Mitunter konnten bei der Auswertung der Materialien gegenläufige Ergebnisse oder Meinungen identifiziert werden, die zum einen durch die Entwicklung – oder vielleicht auch Verbesserung – des Förderprogramms entstanden sind und zum anderen mit der Konzentration der Untersuchungen auf bestimmte Regionen, Programmakteure oder zeitliche Abschnitte zusammenhängen.

Da die Bundesländer den Programmverlauf, die Formen und Methoden weitgehend ihren regionalen Anforderungen anpassen konnten, ergaben sich auch damit verbundene abweichende Ergebnisse.

Es ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den Förderungen des Ausbildungsplatzprogramms Ost nicht um homogene Strukturen handelt. Allein durch die Unterteilung in betriebsnahe Ausbildung (einschließlich diverser Verbundlösungen), schulische und schulisch-kooperative Ausbildung entwickelten sich sehr unterschiedliche Varianten, die sich im Vorgehen und in ihren Wirkungen unterscheiden.

Insofern können die pauschal zusammengefassten Untersuchungsergebnisse eine detaillierte, über den gesamten Förderzeitraum und nach Bundesländern geordnete differenzierte Betrachtung nicht ersetzen.

29 Zum Thema gibt es verschiedene Evaluationsberichte und Veröffentlichungen. Zu nennen sind u.a.:

- Klaus Berger, Uta Braun, Klaus Schöngen: Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002 – Zwischenbilanz, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn im Dezember 2004
- Öffentliche Ausbildungsförderungen in Ostdeutschland unter der Lupe, Ergebnisse aktueller Evaluationsstudien, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2006
- Evaluierung der Bund-Länder-Programme zur Ausbildungsförderung in den neuen Bundesländern 1996-1999 / Bestandsaufnahme, Schlussfolgerungen, Empfehlungen, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 255, Bielefeld 2002
- Klaus Berger: Evaluierung der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost – Erwerbssituation der Programmabsolventinnen und -absolventen ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluss, Ergebnisse einer computergestützten Telefonbefragung von Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2005 im Ausbildungsplatzprogramm Ost und einer betrieblichen Vergleichsgruppe, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, im August 2006
- Klaus Berger: Ergebnisse einer Bildungsträgerbefragung im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2007, Bundesinstitut für Berufsbildung, Veröffentlichung im Internet: 11.06.2008 unter www.bibb.de
- Vera Drinkhut: Stand und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland, Ergebnisse einer Befragung berufsbildender Schulen im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2007, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, August 2008
- Holle Grünert, Burkart Lutz, Ingo Wiekert: Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage – eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen, Forschungsberichte aus dem zsh 07-5, Zentrum für Sozialforschung Halle e. V, Halle
- Klaus Berger, Sabina Pohl, Dr. Günter Walden: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.3.004: Öffentliche Förderung der betrieblichen Ausbildung im dualen System, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2002

5.2 Bedeutung für die Ausbildungsplatzsituation, Nachwuchsgewinnung und Beschäftigungschancen

In den zurückliegenden Jahren wurde in Ostdeutschland rd. jedes zehnte Ausbildungsverhältnis über die betriebsnahe Komponente des Ausbildungsplatzprogramms Ost bzw. über die landeseigenen Ergänzungsprogramme (LEP) gefördert. Hinzu kamen Programmteilnehmer/innen im Schülerstatus, die ebenfalls BBiG-Berufe, aber auch solche nach Bundes- oder Landesregelungen erlernten. Das Ausbildungsplatzprogramm Ost war vorrangig für Ausbildungsplatzbewerber/innen gedacht, die im August des jeweiligen Jahres noch nicht vermittelt waren. Die große Mehrzahl der so angebotenen Plätze (ungefähr neun von zehn Plätzen) wurde dann bis Oktober des Jahres besetzt. Die verbleibenden Plätze dienten der Nachvermittlung.

Der Anteil der Teilnehmer/innen, die die Maßnahme innerhalb des ersten Ausbildungsjahres vorzeitig beendet haben, ist vergleichsweise gering. Mit im Schnitt 12 % bis 14 % Maßnah-

meustritte liegen diese Werte unter den landesspezifischen Vertragslösungsdaten der betrieblichen Ausbildung von rd. 20 %. Die Datenlage hierzu ist jedoch je nach Bundesland unterschiedlich, im Einzelfall erreichte die Abbrecherquote über 30 %.

Die zur Auswahl stehenden Berufe des Ausbildungsplatzprogramms Ost sind breit gestreut, jedoch weitgehend von den vor Ort agierenden Trägern abhängig. Die Kritik, dass vorrangig Berufe mit eher unterdurchschnittlichen Ausbildungskosten oder Berufe mit nur zweijähriger Regeldauer angeboten werden, mag von Fall zu Fall berechtigt sein, lässt sich aber als ein grundlegendes Merkmal des Förderprogramms nicht bestätigen. Beispielsweise betrug die durchschnittliche Dauer der Maßnahmen nach der vorliegenden Statistik (zwischen 2002 und 2004) rd. **34,5 Monate**, was für überwiegend dreijährige Berufsausbildungen spricht.

Mit insgesamt 234 Berufen (des BBiG und der HWO), die zwischen 2002 und 2004 erlernt werden konnten, war die Palette des Berufsangebots für die rd. 43.000 Programmteilnehmer/innen in diesen drei Jahren im Förderprogramm breit gestreut. Allerdings verteilen sich rd. 70 % der Teilnehmer/innen – also knapp drei Viertel – auf nur 25 Berufe und insgesamt 110 Berufe waren mit weniger als zehn Teilnehmer/innen besetzt. Zu den 25 häufigsten Berufen gehörten:

Rang	Beruf	Häufigkeit	Prozent
1	Bürokaufmann/-frau	3893	9,0%
2	Kauffrau/-mann im Einzelhandel	3567	8,3%
3	Kaufmann/-frau f. BK	3388	7,9%
4	Koch/Köchin	2818	6,5%
5	Verkäufer/in	2462	5,7%
6	Restaurantfachmann/-frau	1694	3,9%
7	Tischler/in	1157	2,7%
8	Hotelfachmann/-frau	1121	2,6%
9	Kfz-Mechaniker/in	1097	2,5%
10	Fachkraft i. Gastgewerbe	1062	2,5%
11	Maler/Lackierer/in	878	2,0%
12	Friseur/in	840	2,0%
13	Teilezurichter/in	683	1,6%
14	Fachinformatiker/in	619	1,4%
15	Florist/in	589	1,4%
16	Kauffrau/-mann im Groß- u. Außenhandel	580	1,3%
17	Industriemechaniker/in	577	1,3%
18	Metallbauer/in	556	1,3%
19	Maurer/in	488	1,1%
20	Gärtner/in	466	1,1%
21	Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelb.	413	1,0%
22	Ausbaufacharbeiter/in	378	0,9%
23	Handelsfachpacker/in	353	0,8%
24	Elektroinstallateur/in	341	0,8%
25	Fliesen-, Platten-, Mosaikleger/in	246	0,6%
Gesamt		30.266	70,2%

Von den Programmverantwortlichen wurden die Berufe meist auf der Grundlage der Arbeitsmarktverwertbarkeit ausgewählt und angeboten. Wie aus der Rangfolge der aufgeführten Berufe zu entnehmen ist, bildeten einen besonderen Schwerpunkt dabei Büro- und Gastronomieberufe. Die Absolventen dieser Berufe hatten zum Zeitpunkt der Erhebung eher gute Aussichten am Arbeitsmarkt, was aus der Beschäftigungsentwicklung in diesen Berufen im Zeitraum 1999 – 2003 sowie der Alters- und Qualifikationsstruktur der hier Beschäftigten zu entnehmen war.

Schlechtere Aussichten waren dagegen für Absolventen von Bauberufen, wie z.B. hier Tischler/in auf dem Rangplatz 7, zu erwarten. Deshalb wurde für solche Berufe meist ein kleineres Platzkontingent vorgegeben.

Allerdings stellt sich die Frage, ob der Beruf Koch/Köchin, der in den Jahren 2002 bis 2004 immer vordere Rangplätze einnahm, innerhalb der Gastronomieberufe eine so große Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt hatte, wie er sich hier in der Ausbildungsstatistik zeigt. Wurden wirklich knapp 3.000 Köche/innen am Arbeitsmarkt in Ostdeutschland in diesem Zeitraum gebraucht?

Ob die Jugendlichen mit der jeweiligen Berufswahl zufrieden waren, lässt sich aus den Berichten schwer abschätzen. Einerseits waren die Auszubildenden zunächst zufrieden, überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen zu haben, andererseits dürfte es sich bei der Mehrzahl – wie auch häufig bei der „normalen“ betrieblichen Ausbildung – nicht um einen Wunschberuf gehandelt haben.

Das Programm diene auch der Anshubförderung zur Ausbildung **neuer Berufe**.³⁰ So ist die regionale Förderquote bei neuen Berufen teilweise erheblich. In einem Bundesland wurden z.B. zehn von insgesamt 16 Ausbildungsverhältnissen im Beruf Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen über das Ausbildungsplatzprogramm Ost gefördert. In den Ausbildungsjahren 2002 bis 2004 erlernte etwa jede/r zehnte Teilnehmer/in im Rahmen des Förderprogramms einen neuen Beruf. Unter den oben aufgeführten 25 Berufen, die das stärkste Gewicht unter den Teilnehmer/innen hatten, befindet sich jedoch nur ein neuer Beruf.

Das entscheidende Kriterium für die Effizienz einer beruflichen Förderung ist die **Verwertbarkeit** des erlernten Berufs auf dem Arbeitsmarkt. Im Vergleich zwischen jungen Absolventen einer (normalen) betrieblichen Ausbildung und Absolventen des Förderprogramms sind natürlich die „Betrieblichen“ immer im Vorteil, weil viele Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten von vornherein auf die Nachwuchsgewinnung für das eigene Unternehmen ausrichten. Dieser Sachverhalt ist aus einer Statistik aus dem Jahr 2005 sehr deutlich zu entnehmen, wo die Beschäftigungschancen ein halbes Jahr nach der

Ausbildung untersucht wurden. Es zeigte sich, dass nicht der grundsätzliche Unterschied zwischen einer betriebsnahen bzw. betrieblichen Ausbildung die Beschäftigungschancen der Ausbildungsabsolventen beeinflusst, sondern die Übernahme bzw. Nicht-Übernahme nach der Ausbildung durch den Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetrieb. Hier sind die betriebsnahen Ausbildungsabsolventen bereits durch das Prinzip der Zusätzlichkeit im Nachteil, das für die Bereitstellung ihrer betrieblichen Praktikumsplätze gilt. Somit hatten die betrieblich Ausgebildeten eine deutlich höhere Chance, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden (35 %) als die betriebsnah ausgebildeten Absolventen (16 %).

Unter den schulischen Ausbildungsabsolventen, die ebenfalls einen BBiG-Beruf gelernt hatten, wurde mit einer Übernahmequote von nur 1,6 % ein verschwindend geringer Anteil nach der Ausbildung vom Praktikumsbetrieb übernommen.

Bei der Suche der jungen Facharbeiter nach einem Arbeitsplatz war aber nicht unbedingt die Ausbildungsform entscheidend. Unabhängig davon, ob die Ausbildung betriebsnah oder betrieblich war, verbesserten sich vielmehr die Beschäftigungschancen aber auch mit der Abschlussnote, einem höheren allgemeinbildenden Schulabschluss und der Vermeidung von „Warteschleifen“ vor Eintritt in die Ausbildung. Ebenso zeigten sich berufsspezifische Einflüsse. Frauen hatten oft bessere Chancen am Arbeitsmarkt als ihre männlichen Mitbewerber.

Betriebsnahe Ausbildungsabsolventen des APO, die nicht übernommen wurden und sich am Arbeitsmarkt bewerben mussten, hatten keine signifikant schlechteren Arbeitsmarktchancen als die betrieblich ausgebildeten Mitbewerber, die ebenfalls nicht in ihrem Ausbildungsbetrieb anfangen konnten. Fällt also der Übernahmevorteil der betrieblichen Ausbildungsabsolventen weg, sind – abgesehen vom Einfluss der ohnehin schlechten Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland – nur die bereits beschriebenen Einflüsse auf die Erwerbssituation statistisch signifikant, also: Schulabschluss, Abschlussnote, Einschätzung, den richtigen Beruf gelernt zu haben, Geschlecht usw.

Nach der genannten Statistik waren vier von zehn jungen Fachkräften, die im Ausbildungsplatzprogramm Ost ihre betriebsnahe Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten, ein halbes Jahr später erwerbstätig. Dagegen hatte von den Programmabsolventinnen und -absolventen, die ihren Berufsabschluss in einer schulischen Ausbildung erworben hatten, nur gut jede bzw. jeder Fünfte (22 %) eine Arbeitsstelle. Auch die Erwerbsquote der „normal“ betrieblich ausgebildeten ostdeutschen Jugendlichen war angesichts der hohen Erwerbslosenzahlen in Ostdeutschland nicht sehr hoch, fiel aber mit 53 % höher aus als die entsprechende Quote der Programmteilnehmer/innen.

30 Berufe, die seit 1996 neu eingeführt wurden

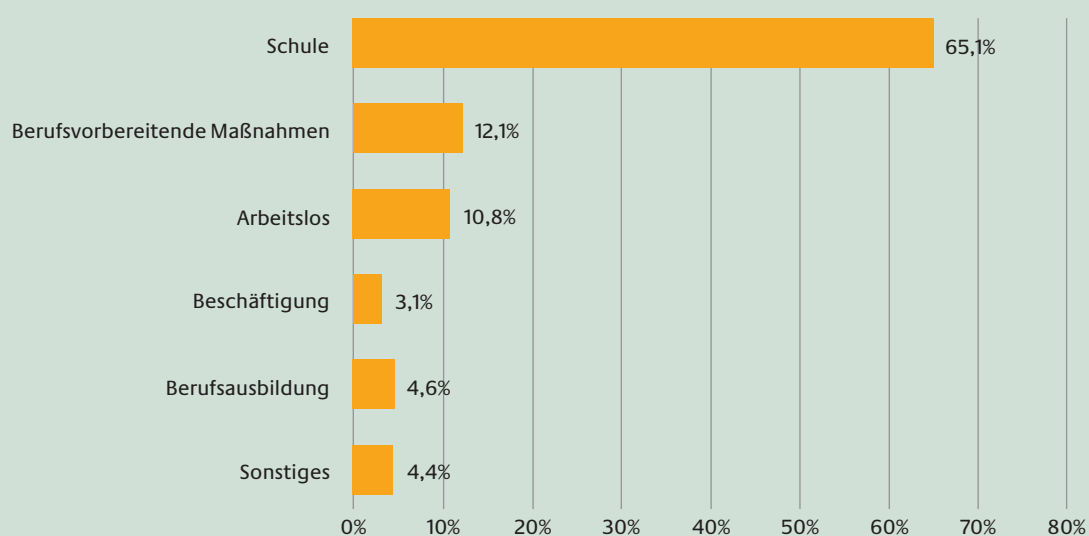
Auch wenn die Beschäftigungschancen der schulischen Absolventen insgesamt schlechter ausfallen als die der betriebsnah und betrieblich ausgebildeten Mitbewerber am Arbeitsmarkt, haben auch hier wieder Frauen mit mittlerem oder höherem Schulabschluss, die ohne „Warteschleife“ in das Ausbildungsplatzprogramm eingemündet sind, tendenziell bessere Beschäftigungschancen als die anderen Mitbewerber, die ebenfalls schulisch ausgebildet wurden. Anders als bei der betriebsnahen Ausbildung scheint sich hier jedoch die Dauer der betriebspraktischen Ausbildung positiv auf die Erwerbschancen der schulischen Ausbildungsabsolventen auszuwirken.

5.3 Bedeutung für die Jugendlichen

Zunächst soll dargestellt werden, um was für Jugendliche es sich handelte, die keinen Ausbildungsplatz fanden und dann als „Marktbenachteiligte“ in das Ausbildungsplatzprogramm einmündeten. Nach den Daten aus den Jahren 2002 bis 2004 wurden überwiegend Erstbewerber/innen aufgenommen. Etwa zwei Drittel der Teilnehmer/innen kamen direkt nach Schulabschluss in das Programm. Somit konnten unnötige Warteschleifen vermieden werden. Aus berufsvorbereitenden Maßnahmen kamen 12 %, während andere Kennzeichen des Erwerbsstatus (arbeitslos, Beschäftigung oder Berufsausbildung) mit Anteilen von 5 % und geringer kaum eine Rolle spielten.

In den meisten Förderrichtlinien der Länder wird ausdrücklich gefordert, dass Frauen im Ausbildungsprogramm Ost besonders bzw. vorrangig gefördert werden sollen. Diesem Anspruch wird das Programm nur teilweise gerecht. Zwischen 2002 und 2004 hat der Anteil von Frauen an den Geförderten im Durchschnitt nur 43,5 % betragen und lag damit nur gering über dem Frauenanteil an allen Auszubildenden, die in diesem Zeitraum ihre Ausbildung in Ostdeutschland begonnen haben. Auch gemessen am Anteil von Frauen an den unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern/innen müsste der Frauenanteil an den Geförderten höher ausfallen.

Abb. 5.1: Erwerbsstatus der Teilnehmer/innen vor der Maßnahme



Quelle: BIBB-Erhebung zu den Teilnehmerdaten in den neuen Bundesländern, 2002 bis 2004

Auch konzentrierte sich die Vermittlung von 70 % aller jungen Frauen auf nur zehn Berufe, während sich der gleiche Anteil von jungen Männern auf 37 Berufe verteilte.³¹ Der Anspruch, jungen Frauen die breite Palette der Ausbildungsberufe zu erschließen, konnte mit dem Programm offensichtlich

Übersicht 5.1: Zusammengefasste Strukturmerkmale des Ausbildungsplatzprogramms Ost zwischen 2002 und 2004

Anteil – weiblich	43,5%
Durchschnittsalter	17,9 Jahre
Nationalität – deutsch	98,4%
Anteil Spätaussiedler	4,2%
Anteil Behinderter	0,6%
Anerkannter Ausbildungsberuf	96,2%
Anteil - Neuer Beruf	10,5%
Maßnahmeart – schulisch	24,4%
Maßnahmeart – betriebsnah	75,6%

Quelle: BiBB-Erhebung zu den Teilnehmerdaten in den neuen Bundesländern, 2002 bis 2004

nicht erreicht werden. In der Ausbildung der jungen Frauen trägt es bis auf einzelne Ausnahmen eher zur Verfestigung der bekannten traditionellen Berufsstrukturen bei.

Das Programm richtete sich vor allem an Abgänger der Realschule. Etwa zwei Drittel der Teilnehmer/innen hatte die-

sen Abschluss. Abgänger der Hauptschule sind mit etwa 28 % vertreten, und Abiturienten sind mit einem Anteil von nur 3 % kaum unter den Teilnehmer/innen anzutreffen. Letzteres trifft auch für Jugendliche ohne Schulabschluss zu, deren Anteil mit weniger als 1% sehr gering ist. Die ausgewiesenen Anteile sind in Übersicht 5.2 zusammengefasst und weichen zwischen den Jahren 2002 bis 2004 nur wenig voneinander ab.

Wenn auch die Vermittlung der „unversorgten“ Jugendlichen vor allem durch die Arbeitsagenturen erfolgte, ist das Programm nach den Berichten auch durch „Mund-zu-Mund-Propaganda“ im Lauf der Jahre bei den Jugendlichen bekannt geworden. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass viele ostdeutsche Schulabgängerinnen und Schulabgänger diese geförderte Ausbildung als regulären Bestandteil des Ausbildungssystems ansahen und sich nicht selten unmittelbar bei den Maßnahmeträgern für einen Ausbildungsplatz bewarben. Ebenso schickten Betriebe ihnen bekannte Ausbildungsplatzbewerber/innen direkt zu den Trägern des Programms.

Die **Ausbildungsvergütung** der Teilnehmer/innen zählt sicher zu den Schwachstellen des Ausbildungsplatzprogramms Ost. Sie trägt offenbar zu einer gewissen Unzufriedenheit und beeinträchtigt die Motivation bei den Programmteilnehmer/innen bei. Das Ausbildungsentgelt lag bei den betriebsnah Auszubildenden nur bei etwa 50 % gegenüber der betrieblichen Ausbildung und erreichte damit auch nicht die Vergütungen, die im Programm gemäß SGB III § 24Iff. gezahlt werden. Teilnehmer/innen der schulischen bzw. schulisch-kooperativen Variante erhalten keine Vergütung. Sie können lediglich ein Schüler-BAföG beantragen. Aus Umfrageergebnissen mit Absolventen, Trägern und Praktikumsbetrieben geht hervor, dass die Jugendlichen des Förderprogramms mit ihrer Ausbildung

Übersicht 5.2: Schulabschlüsse der Teilnehmer/innen – Zusammengefasste Werte 2002 bis 2004

	Ohne		Hauptschule		Realschule		FH-Reife		Abitur		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Berlin	44	0,6%	1570	20,5%	5102	66,6%	145	1,9%	786	10,3%	7660	100%
Brandenbg.	11	0,1%	2203	20,1%	7119	64,8%	1410	12,8%	204	1,9%	10986	100%
Meck.-Vorp.	31	0,5%	2603	39,6%	3713	56,5%	144	2,2%	81	1,2%	6577	100%
Sachs.-Anh.	25	0,5%	1370	25,8%	3773	71,0%	82	1,5%	60	1,1%	5314	100%
Sachsen	14	0,2%	3164	38,1%	5117	61,6%	0	0,0%	1	0,0%	8303	100%
Thüringen	22	0,5%	1290	31,7%	2468	60,6%	53	1,3%	220	5,4%	4075	100%
Gesamt	147	0,3%	12200	28,4%	27292	63,6%	1834	4,3%	1352	3,2%	42915	100%

Quelle: BiBB-Erhebung zu den Teilnehmerdaten in den neuen Bundesländern, 2002 bis 2004

31 Quelle: ISG; Auswertung der Daten der Länder zu Eintritten in das Ausbildungsprogramm Ost

meist deshalb unzufrieden waren, weil die Ausbildungsvergütung im Vergleich zur betrieblichen Ausbildung so gering war. Ein mögliches Motivationshemmnis bei den Teilnehmer/innen wird häufig auf die Vergütung zurückgeführt.

Äußerst geringe Abweichungen zwischen der betrieblichen Ausbildung und den Ausbildungsvarianten des Ausbildungsplatzprogramms gibt es bei den Abschlussprüfungen. Die Erfolgsquote bei **Abschlussprüfungen**, die unabhängig von der Ausbildungsart bei den Kammern unter gleichen Bedingungen abgelegt werden müssen, bewegte sich beispielsweise in 2004 bei den Programmteilnehmern auf nahezu gleichem Niveau wie bei Prüfungsteilnehmern, die eine betriebliche Ausbildung absolviert hatten. Bei den betriebsnahen Maßnahmen lag sie genau wie in der betrieblichen Ausbildung bei rund 80 % (2004), bei den schulischen Ausbildungsmaßnahmen der Programme bei 73 %, wobei bei diesen Auszubildenden zu berücksichtigen ist, dass sie sich in der Regel als Externe der Kammerprüfung unterzogen hatten.

Die Durchschnittsnote der Abschlussprüfung bei den betriebsnahen Absolventen des Jahres 2005 fiel mit 2,8 etwas schlechter aus als bei den „normal“ betrieblich ausgebildeten Absolventen. Längere außerbetriebliche Ausbildungsphasen führten allerdings zu einer besseren Vorbereitung auf die Abschlussprüfung. So erzielten unter den betriebsnahen Ausbildungsabsolventen diejenigen, die überwiegend außerbetrieblich ausgebildet wurden, mit 2,6 die gleiche Durchschnittsnote wie die „normal“ betrieblich ausgebildeten Absolventen.

Die **Prüfungserfolgsquote** der *schulischen* Ausbildungsabsolventen, die einen BBiG-Beruf erlernt haben, lag 2004 nur bei 73 % und damit unter der Erfolgsquote der ostdeutschen Prüfungsteilnehmer insgesamt. Kommen die schulischen Ausbildungsabsolventen allerdings von einem schulischen Träger, der für die Ausbildung von mehr als 200 Programmteilnehmern zuständig ist und für den somit die Beteiligung am Ausbildungsplatzprogramm Ost ein Aufgabenschwerpunkt darstellt, so gleicht sich deren Prüfungserfolgsquote mit 79 % der ostdeutschen Durchschnittsquote an. Gleichwohl schließen die schulischen Ausbildungsabsolventen ihre Ausbildung in BBiG-Berufen im Durchschnitt mit einer schlechteren Note (3,0) ab als die betriebsnahen bzw. die betrieblichen Auszubildenden. Deutlich besser fällt hingegen die durchschnittliche Abschlussnote derjenigen Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer aus, die einen traditionell schulisch ausgebildeten Beruf nach Bundes- oder Landesregelung erlernt haben.

5.4 Bedeutung für die Unternehmen – Praktikumsbetriebe

Die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung konzentrierte sich im Wesentlichen auf die Bereitstellung der Ausbildungs- bzw. Praktikumsplätze und die Integration der Teilnehmer/innen in den regulären betrieblichen Ausbildungsprozess. In den betriebsnahen Ausbildungsgängen beteiligen sich die Praktikumsbetriebe finanziell – z.B. durch Aufstockung der Ausbildungsvergütung an der Ausbildung – eher selten. Trotz dieses vereinzelt anzutreffenden freiwilligen Engagements der Betriebe wird angesichts einer rückläufigen staatlichen Förderung die generelle betriebliche Bereitschaft, sich stärker an der Finanzierung der schulisch-kooperativen bzw. betriebsnahen Ausbildungsformen zu beteiligen, von den Programmakteuren pessimistisch eingeschätzt.

Aus den Erfahrungsberichten ist zu entnehmen, dass auch in den betriebspraktischen Ausbildungsphasen des Ausbildungsplatzprogramms Ost Erträge erwirtschaftet werden, die allerdings den Betrieben zugute kommen und nicht zur Senkung der staatlichen Förderaufwendungen beitragen. Generell hängt die betriebliche Bereitschaft, sich stärker an den Ausbildungskosten des Ausbildungsplatzprogramms Ost zu beteiligen, von der Höhe der Ausbildungsvergütung und von den Möglichkeiten ab, die Teilnehmer/innen auch produktiv einzusetzen.

Die Praktikumsbetriebe zeigen meist Bereitschaft, auch weiterhin Auszubildende aus dem Programm aufzunehmen. Mit der Zeit haben sich hier bestimmte Routinen eingespielt. Häufig haben die Träger den Eindruck, dass die Praktikumsbetriebe mit den Programmteilnehmer/innen rechnen. Dies kann einerseits bedeuten, dass die Betriebe in der Bereitstellung der Praktikumsplätze einen selbstverständlichen Beitrag zur Ausbildung der Programmteilnehmer/innen sehen. Andererseits kann dieses Ergebnis auch darauf hindeuten, dass die betriebliche Programmteilnahme als Strategie zur Personalrekrutierung durchaus eine gewisse Verbreitung hat. Betriebsinterviews zeigen, dass bei den Betrieben beide Motivlagen für eine Programmteilnahme anzutreffen sind. Gleichwohl geschieht die Bereitstellung der Praktikumsplätze nicht voraussetzungslos. So soll eine möglichst problemlose Einbindung der betriebspraktischen Phasen in den Betriebsablauf sichergestellt sein.

In den Ausbildungsplatzprogrammen Ost sollten für Träger und Betriebe verstärkt Anreize geschaffen werden, die Programmteilnehmer/innen noch während der Ausbildung in ein betriebliches Vertragsverhältnis zu übernehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Überleitung in den Praktikumsbetrieb eher dort gelingt, wo eine verbindliche Förderregelung hierzu besteht. Als bloße „Soll-Regelung“ bleibt die Überleitung weitgehend folgenlos. Generell geben die Betriebe zu bedenken,

dass es für ein solches zusätzliches Ausbildungsverhältnis keinen Bedarf gebe, andernfalls würde eine solche Überleitung letztlich auch dem Prinzip der Zusätzlichkeit des geförderten Ausbildungsplatzes entgegenlaufen. Die Betriebe zeigen vor allem dann eine größere Bereitschaft einen Jugendlichen in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu übernehmen, wenn die Überleitung zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem die Programmteilnehmer bereits produktiv eingesetzt werden können.

Die Einschätzungen über die betrieblichen Phasen der außerbetrieblichen Ausbildung fallen bei allen Programmteilnehmenden – sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Trägern und den Praktikumsbetrieben – grundsätzlich positiv aus. Von den Betrieben wird jedoch auch dahingehend Kritik geäußert, dass es oft zu lange Phasen der Abwesenheit vom Praktikumsbetrieb gibt. Die Auszubildenden würden hierdurch zu wenig Zeit für berufspraktische Erfahrungen erhalten. Weiter beklagen Betriebe, dass bei einer außerbetrieblichen Ausbildung der Einsatz im Betrieb erst im zweiten Ausbildungsjahr und damit viel zu spät erfolgen würde. Die jungen Leute hätten es dann immer schwerer, sich in das für sie ungewohnte Arbeitsumfeld einzufinden.

Besonders nutzbringend sei es für den Ausbildungserfolg, wenn Auszubildende mit unzureichenden schulischen Voraussetzungen oder sonstigen Lernbenachteiligungen eine Art Nachhilfeunterricht im Sinne von ausbildungsbegleitenden Hilfen erhalten. Dies wird durch Ergebnisse von Absolventenbefragungen bestätigt, wonach betriebsnah ausgebildete Hauptschüler/innen bessere Prüfungsergebnisse erzielten als betrieblich Ausgebildete mit gleichem Schulabschluss.

Für die erwerbstätigen Absolventen erfolgte der **Einstieg ins Erwerbsleben** – wie bereits oben beschrieben – am häufigsten durch die Übernahme in den Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetrieb. Wird hierbei der Anteil der Erwerbstätigen mit berücksichtigt, die durch Vermittlung ihres Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetriebs ihre Stelle erhielten, so fanden fast zwei Drittel (64 %) der betrieblich ausgebildeten Erwerbstätigen und fast die Hälfte (45 %) der betriebsnah ausgebildeten Erwerbstätigen durch den Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetrieb ihre Arbeitsstelle. Entsprechend der geringeren Bedeutung des Praktikumsbetriebes in der schulischen Ausbildung öffnete dieser nur für knapp 14 % der schulisch ausgebildeten Erwerbstätigen den Weg in ein Beschäftigungsverhältnis.

Deutlich kürzer als in der betriebsnahen Ausbildung sind die betriebspraktischen Phasen in der schulischen Ausbildung von BBiG-Berufen. Die im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost praktizierte Ausweitung der Palette schulisch ausgebildeter BBiG-Berufe befindet sich noch immer in einem Experimentierstadium. Teilweise ist die Dauer der betriebspraktischen Phasen in den Förderrichtlinien festgelegt, in anderen Fällen bleibt die Organisation den Oberstufenzentren überlassen. So unterscheidet sich die Lernortorganisation

zwischen Oberstufenzentrum, außerbetrieblicher Ausbildungsstätte und Praktikumsbetrieb nicht nur landes- und berufsspezifisch, selbst innerhalb eines Ausbildungsberufes variiert die Dauer der fachpraktischen Ausbildungszeiten in den jeweiligen Lernorten erheblich. Die Programmteilnehmer/-innen der schulisch-kooperativen Form lernen in der Regel mehr als einen Praktikumsbetrieb kennen. Nur eine Minderheit besucht während der gesamten Ausbildungszeit ein und dasselbe Unternehmen. Die Praktikumsdauer dieser Ausbildungsgänge wird von den Akteuren häufig als zu kurz eingeschätzt und auch die Durchführung von Betriebspraktika sei verbesserungswürdig. Es müsste sowohl eine Verlängerung der betrieblichen Ausbildungsphasen als auch eine Anhebung des Qualitätsniveaus für diese Ausbildungsvariante geben.

Demgegenüber sind insbesondere Unternehmen der IT-Branche der Meinung, dass die schulisch-kooperative Ausbildung – z.B. von Fachinformatikern – durchaus Vorteile im Hinblick auf die Ausbildungsqualität hat. Im Gegensatz zu Unternehmen, die aus Branchen mit einer betrieblichen Ausbildungstradition kommen, erkennen diese Vertreter, deren eigene Berufsbiografie oft weniger durch eine duale betriebliche als vielmehr durch eine hochschulische Ausbildung geprägt ist, eher Vorteile in der schulisch-kooperativen Ausbildung und deren Qualität.

5.5 Bedeutung für die Träger

Die Träger der betriebsnahen Ausbildung schließen den Ausbildungsvertrag mit den Programmteilnehmerinnen und -teilnehmern und sind damit für deren Ausbildung verantwortlich.

Mit dieser Ausbildungsverantwortung sind nicht zwangsläufig auch eigene Ausbildungsaktivitäten verbunden. Diese hängen von der landesspezifischen Konzeption der Programmumsetzung und von den trägereigenen Ausbildungskapazitäten ab. In Abhängigkeit von den trägereigenen Ausbildungsaktivitäten werden aus Mitteln des Ausbildungsplatzprogramms Ost auch Personalstellen finanziert. In 2004 waren dies bei einer Trägerbefragung rd. fünf programmfinanzierte Fachkräfte pro 100 betriebsnahe Auszubildende. Die Ausbildungsplatzprogramme Ost schaffen damit nicht nur zusätzliche Ausbildungsstellen, sondern auch Arbeitsstellen bei den Trägern. Für die Mehrzahl der Träger ist die Durchführung der Ausbildungsplatzprogramme Ost allerdings nicht das einzige Standbein, sie sind häufig noch in anderen Geschäftsfeldern engagiert.

Zufrieden zeigten sich die weitaus meisten Träger mit den **Kooperationsbeziehungen**, die bei der Beteiligung an den Programmen gefordert sind. Mit Betrieben, Arbeitsagenturen, Kammern und Berufsschulen konnten sie nach ihrer Aussa-

ge zumeist gute und erfolgreiche Verbindungen aufbauen und gestalten. Dabei beurteilten die schulischen Träger die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur nicht ganz so positiv wie die Träger für die betriebsnahen Ausbildungsmaßnahmen. Unzufrieden und in ihrem Handlungsspielraum erheblich beeinträchtigt sahen die Träger sich zumeist durch den Verwaltungsaufwand und durch eine unzureichende Beteiligung an der Planung. Darüber hinaus waren die betriebsnahen Träger auch mit der Finanzierung eher unzufrieden. Dies betraf insbesondere die nicht ausreichend bemessene Höhe der Fördermittel, die Finanzierung der Prüfungen und die Finanzierungsregelungen bei vorzeitigen Beendigungen der Maßnahme.

Die weitaus meisten Maßnahmeträger – und das gilt in gleichem Maß für die betriebsnahe und die schulische Berufsausbildung – unterstützen ihre Absolventen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. In der Regel erfolgt dies durch die Benennung von Firmen in der Region, die aktuell Fachkräfte suchen. Aber auch Bewerbungstrainings und Hilfen bei der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen wurden von den Trägern häufig genannt.

Informationen zum Arbeitsmarktverbleib der Ausgebildeten können den Trägern zwar wichtige Aufschlüsse über den Erfolg ihrer Ausbildung geben, doch die Informationslage der Träger über den beruflichen Verbleib ihrer Absolventen scheint eher unzureichend und verbesserungsbedürftig zu sein. Im Ergebnis einer Umfrage verfügten nur zwei Drittel der betriebsnahen Träger über Informationen zum Arbeitsmarktverbleib ihrer ehemaligen Auszubildenden, wobei dieses Wissen überwiegend unvollständig war. Über den Verbleib aller ihrer schulischen Programmteilnehmer/innen unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung war auch nur ein Viertel der schulischen Träger informiert.

5.6 Bedeutung für die Schulen

Berufsbildende Schulen bzw. Oberstufenzentren führen im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost die speziell entwickelten vollzeitschulischen bzw. schulisch-kooperativen Ausbildungsformen durch. In der Regel sind das ausschließlich staatliche Einrichtungen, von deren Schülerschaft meist nur ein geringer Teil zu den Programmteilnehmer/innen gehört. Bei der schulisch-kooperativen Ausbildungsform sind – neben berufsbildender Schule und Praktikumsbetrieben – darüber hinaus außerbetriebliche Ausbildungsstätten beteiligt, die meist die Rekrutierung von Praktikumsbetrieben übernehmen. Die Rolle der meisten Schulen beschränkt sich bei der Durchführung des Programms meist auf die Vermittlung von Unterrichtsinhalten, die auch die reguläre Teilzeitberufsschule vermittelt. Es gibt aber auch Schulen, die die Koordination der Ausbildungspartner, den Abschluss von Praktikumsverträgen oder die Vermittlung von – normalerweise durch einen Betrieb

vermittelten – Ausbildungsinhalten übernehmen. Unterstützungsleistungen für die beteiligten Praktikumsbetriebe ergeben sich bei der Beratung bei Ausbildungskonflikten, Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung sowie sozialem und kommunikativem Training für die schulischen Auszubildenden.

Mitunter zeigt sich, dass Berufe mit einer längeren Ausbildungsdauer in den Programm-Ausbildungsgängen deutlich häufiger ausgebildet werden als dies in Ausbildungsgängen der herkömmlichen dualen Ausbildung der Fall ist. In geringerem Umfang führen die Schulen Teile der fachpraktischen Ausbildung selbst durch. Dabei geht es in erster Line um die Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten und Grundkenntnisse, aber auch um das Training von Arbeitstechniken, und mitunter werden in den Ausbildungsgängen über die Ausbildungsordnung hinausgehende Inhalte vermittelt.

Die **Kooperationsverträge** regeln an erster Stelle zeitliche, organisatorische sowie inhaltliche Aspekte der verschiedenen Ausbildungsphasen, Vorgehensweisen im Fall von Konflikten, Haftpflichtversicherung, Leistungsbewertung und Unfallbelehrung. Eher selten wird eine finanzielle Beteiligung des Betriebs festgelegt und eine Überleitung von Programmteilnehmer/innen in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis noch während der Ausbildung.

Vorteile sehen die Akteure der schulischen und schulisch-kooperativen Ausbildungsform besonders darin, dass weniger leistungsstarke Programmteilnehmer/innen ihre Ausbildung mit einem besseren Ausbildungserfolg abschließen würden als in einer herkömmlichen Ausbildung. Allerdings sehen sie auch schlechtere Arbeitsmarktchancen im Vergleich zu den regulär betrieblich ausgebildeten Fachkräften.

Die Entwicklung des Programms wird für die zukünftige Auslastung der Schulen nicht ohne Folgen bleiben. Bei dem zukünftig zu erwartenden und teilweise sich bereits einstellenden Rückgang der Schülerzahlen an den berufsbildenden Schulen werden Einschränkungen im Ausbildungsplatzprogramm Ost zu zusätzlichen frei werdenden Kapazitäten führen. Neu aufgelegte Förderprogramme könnten dazu verhelfen, die bestehenden Kapazitäten an den berufsbildenden Schulen sinnvoll zu nutzen und damit auch weiterhin auszulasten.

5.7 Wirksamkeit sowie Vor- und Nachteile des Ausbildungsplatzprogramms Ost

Ohne Zweifel konnten durch das Ausbildungsplatzprogramm Ost Ausbildungsplatzdefizite über Jahre abgebaut und damit

Jugendlichen eine berufliche Zukunft ermöglicht werden. Neben dieser generellen Wirksamkeit entstand aber auch ein ständiges Suchen und Überdenken für neue Formen der Ausbildungsorganisation. Die Vorgaben zur Lernortorganisation der betriebsnahen und schulischen Ausbildung in den Förderrichtlinien der Länder haben einen unterschiedlichen Detaillierungsgrad, der recht unterschiedliche Varianten und Modelle ermöglichte. Gestaltungsspielräume eröffneten sich bei der zeitlichen Organisation der außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsphasen. Insbesondere in der ersten Ausbildungshälfte, während der die Auszubildenden nur zu einem geringeren Teil im Betrieb produktiv einsetzbar sind, erfolgt die Ausbildung häufiger in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten. Die Dauer der betrieblichen Phasen hängt vom jeweiligen Ausbildungsberuf ab. Es konnten somit Modelle für die Verknüpfung und Kooperation außerbetrieblicher und betrieblicher Lernorte in der Ausbildung entwickelt werden. Jede vierte Ausbildung bietet eine Ausbildung in Kooperation von schulischen und außerbetrieblichen Lernorten. Das Ausbildungsplatzprogramm zeichnet sich somit weniger durch „Geschlossenheit“ als durch „Vielfalt“ aus.

Rückblickend lassen sich neben der als generell positiv einzuschätzenden Wirksamkeit sowohl Vorteile als auch Nachteile der Maßnahmen des Programms erkennen, die zusammengefasst nachstehend (S. 39) gegenübergestellt sind.

Sowohl Vor- als auch Nachteile sind allerdings nicht als statisch zu betrachten, sondern von verschiedenen Einflussgrößen und Bedingungen abhängig, die durchaus verändert werden können. Beispielsweise kann es bedingt durch den demografischen Wandel bald nicht mehr marktbenachteiligte Jugendliche geben und damit könnte das Ausbildungsplatzprogramm Ost seine Existenzberechtigung verlieren. Auch die als Nachteile gekennzeichneten Aspekte lassen sich sicher durch Korrekturen bzw. Verbesserungen beseitigen, wie z.B. eine verbesserte finanzielle Situation der Teilnehmer/innen, Mängel im Zusammenhang mit den Betriebspraktika oder andere Organisationsmängel.

Es ist jedoch auch ein Szenario vorstellbar, dass sich vor dem Hintergrund des dramatischen Abschwungs der Wirtschaft die Schere zwischen Angebot und Nachfrage von betrieblichen Ausbildungsplätzen wieder stark öffnet und ein Großteil von Schulabsolventen – trotz des demografisch bedingten Rückgangs – unversorgt bleiben wird. Vor die Alternative gestellt, diese Jugendlichen in ein Übergangssystem einmünden zu lassen oder sie betriebsnah bzw. schulisch auszubilden, sollte der letzteren Wahl im Sinne des Ausbildungsplatzprogramms Ost eindeutig der Zuschlag gegeben werden. Vor allem deshalb, weil die Maßnahmen des Übergangssystems ebenfalls mit Kosten verbunden und ihre Wirkungen oft fragwürdig sind. Die Nutzung eines bestehenden und mehrheitlich effektiv arbeitenden Ausbildungssystems wäre in diesem Fall nachhaltiger als die Finanzierung von Übergangszeiten, die meist nicht den Ausbildungszeiten angerechnet werden können.

Als Resümee zur übergreifenden Bedeutung und Effizienz des Ausbildungsplatzprogramms Ost lassen sich folgende Einschätzungen aus den in den letzten Jahren durchgeführten Untersuchungen zusammenfassen:

- Das größte Innovationspotenzial des Förderprogramms, das zu den umfangreichsten in Ostdeutschland zählt, besteht augenscheinlich darin, dass es zu einer wesentlichen Entlastung des Ausbildungsmarktes in den neuen Ländern führte und jungen Menschen unmittelbar nach der Schule – ohne unnötige Warteschleifen zu durchlaufen – zu einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG und HwO verhalf. Dabei stand den Programmteilnehmer/innen eine breite Angebotspalette von Berufen zur Verfügung. In den Jahren 2002 bis 2004 wurden allein 234 Berufe gezählt, die in Form einer betriebsnahen oder schulischen bzw. schulisch-kooperativen Form im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost erlernt werden konnten. Jeder zehnte Beruf war darunter ein neuer Beruf.
- Bedingt durch das Prinzip der Zusätzlichkeit der betrieblichen Praktikumsplätze bei der Förderung waren die Absolventen des Programms gegenüber „normal“ betrieblich Ausgebildeten bei der Arbeitssuche nach der Ausbildung im Nachteil, weil eine Übernahme der jungen Facharbeiter durch Ausbildungsbetriebe deutlich häufiger vorkommt als eine Übernahme durch Praktikumsbetriebe. Dieser Vorteil fällt offenbar weg, wenn keine Übernahme durch die Betriebe erfolgt und sich beide Gruppen auf dem öffentlichen Arbeitsmarkt bewerben müssen. In solchen Fällen haben die Programmabsolventen meist die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt wie die Absolventen der betrieblichen Ausbildung.
- Etwa zwei Drittel der marktbenachteiligten Programmteilnehmer/innen nehmen direkt nach der allgemeinbildenden Schule die Ausbildung auf, etwa jede/r Achte war zuvor in einer berufsvorbereitenden Maßnahme und jede/r Zehnte war arbeitslos. Die soziodemografischen Daten dieser Jugendlichen weisen keine Besonderheiten auf. Knapp ein Drittel hat einen Hauptschulabschluss und etwas weniger als zwei Drittel verfügt über einen Realschulabschluss. Abiturienten und Schulabgänger ohne Abschluss spielen im Förderprogramm kaum eine Rolle.
- Die Ansprüche des Programms, junge Frauen besonders zu unterstützen, können sowohl von der Anzahl als auch von den beruflichen Möglichkeiten nicht voll zufriedenstellen. Mit einem weiblichen Anteil von 44 % liegt dieser Wert nur wenig über dem der ostdeutschen Ausbildungsanfänger und auch die Berufswahl ähnelt bei den jungen Frauen der verfestigten traditionellen (weiblichen) Berufsstruktur.
- Die Ausbildungsvergütung der Auszubildenden, die im Programm nur etwa 50 % der „normalen“ betrieblichen Ausbildung erreicht und bei der schulischen Ausbildung

Vorteile	Nachteile
Allgemein	
<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung zusätzlicher Ausbildungsmöglichkeiten – insbesondere konjunkturunabhängig • Gewährleistung eines Fachkräftebedarfs • Erprobung von neuen Modellen im Dualen System zur Qualitätsverbesserung • Schaffung von Lösungsansätzen für qualitative Probleme des dualen Ausbildungssystems • Vergleichsweise geringe Abbrecherquoten 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhte Kosten für Bund und Länder • Anteil einer „Verschulung“ wächst im Dualen System – betriebliche Praxis wird geringer • Wenig Unterstützung durch Verbände und Organisationen der Unternehmen
Berufe	
<ul style="list-style-type: none"> • Insgesamt ein breites Angebot von Ausbildungsberufen • Steuerung der Ausbildungsmöglichkeiten entsprechend dem Fachkräftebedarf 	<ul style="list-style-type: none"> • Für die Mehrheit der Teilnehmer/innen reduziert sich das Angebot auf wenige Berufe • Wenig Veränderungen bei den geschlechterspezifischen Berufsangeboten
Jugendliche	
<ul style="list-style-type: none"> • Jugendliche, die unversorgt geblieben wären, erhielten einen Ausbildungsplatz • Unmittelbarer Übergang von der Schule in die Ausbildung ohne unnötige „Warteschleifen“ ist möglich • Möglichkeit einer Ausbildung für lernbeeinträchtigte Jugendliche, die sonst keine Ausbildungsstelle bekommen hätten • Jugendliche mit besonderen sozialen und persönlichen Problemlagen erhalten intensive, individuell auf den Einzelnen zugeschnittene Betreuung und können so aufgefangen werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Konzentration von Jugendlichen mit geringen schulischen Vorkenntnissen und Motivationen • Zu wenig Anreize bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, da solche Fördervarianten evtl. immer offenstehen • Förderung von jungen Frauen für Aufnahme einer dualen Ausbildung (noch) zu gering
Organisation	
<ul style="list-style-type: none"> • Unerfahrene Praktikumsbetriebe werden an die Aufgaben der Berufsausbildung herangeführt • Berufspädagogische Qualität der Akteure und Ausstattung der außerbetrieblichen Ausbildungsstätten ist gleich und oft besser als bei der betrieblichen Ausbildung • Schaffung von schulischen Ausbildungsvarianten für zukünftige theorieintensive neue Berufe • Meist vollständige Umsetzung der Ausbildungsordnungen und darüber hinaus oft weitere Angebote, die es in der betrieblichen Ausbildung nicht gibt • Ordnungsgemäße Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen: BBiG, Jugend- und Arbeitsschutz • Einschränkung/Verhinderung ausbildungsfremder Arbeiten • Durch enge Kooperation zwischen den Lernorten Erhöhung der Ausbildungsqualität, schnelles Reagieren auf Probleme oder Lernunterstützung für Azubis • Abbrecherquoten, Ausbildungserfolge, Prüfungsnoten sind zumindest gleichbedeutend mit der betrieblichen Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Geringes oder fehlendes Lehrlingsentgelt beeinflusst die Lernmotivation der Azubis • Mitnahmeeffekte bei den Betrieben – zu geringe oder keine Kostenbeteiligung der Praktikumsbetriebe • Organisatorische Probleme bei den Einsätzen der Azubis in den Praktikumsbetrieben • Betrieblicher Einsatz der Azubis erfolgt meist erst im zweiten Lehrjahr – Integration der Azubis in den Betrieb nicht optimal • Zu lange Phasen zwischen den Praktikumseinsätzen mindern den Lernerfolg • Oftmals zu geringe Praxisanteile – insbesondere bei der schulischen Ausbildung unzureichend
Arbeitsmarktverwertbarkeit	
<ul style="list-style-type: none"> • Nahezu gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Absolventen der betriebsnahen Ausbildung und Absolventen der betrieblichen Ausbildung, die nicht übernommen wurden • Für Betriebe ist es meist nicht entscheidend, ob Absolventen betriebsnah oder betrieblich ausgebildet wurden, andere Faktoren spielen eine größere Rolle 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur geringe Chancen für den Einstieg ins Arbeitsleben unmittelbar nach der Ausbildung – wenig Übernahmen durch Praktikumsbetriebe • Besonders bei der schulischen bzw. schulisch-kooperativen Ausbildung geringe Arbeitsmarktchancen nach der Ausbildung

völlig entfällt, scheint sich demotivierend auszuwirken. Das vergleichsweise geringe Entgelt wird eher selten durch die Praktikumsbetriebe, wo die Auszubildenden meist ab dem zweiten Ausbildungsjahr produktiv tätig sind, aufgestockt. Sowohl einer finanziellen Beteiligung an der Ausbildung als auch einer angestrebten Übernahme der Auszubildenden in eine betriebliche Ausbildung stehen die Praktikumsbetriebe eher ablehnend gegenüber.

- Die Träger der betriebsnahen Ausbildung und die Schulen der schulischen Ausbildung konnten im Verlauf des Ausbildungsplatzprogramms funktionsfähige Kooperationsbeziehungen aufbauen, die ein überwiegend reibungsloses Miteinander der verschiedenen Lernorte ermöglichten. Dies kommt besonders lernschwachen Auszubildenden zugute, die so mehr Unterstützung erhalten als sie es in einer betrieblichen Ausbildung bekommen würden. Träger und auch Schulen unterstützen zwar ihre Absolventen bei der Arbeitssuche nach der Ausbildung, doch ist ihnen der weitere berufliche Weg ihrer ehemaligen Auszubildenden überwiegend unbekannt. Damit gehen den Verantwortlichen wesentliche Kennzeichen für die eigene Erfolgsanalyse verloren.

Betrachtet man alle Gesichtspunkte des Ausbildungsplatzprogramms Ost, dann stehen einer Vielzahl von Vorteilen nicht wenige Nachteile gegenüber, wobei sich die Nachteile oftmals als Verbesserungsmöglichkeiten der betriebsnahen und schulischen Ausbildung identifizieren lassen. Generell muss geklärt werden, ob solch ein Förderprogramm als konjunktur-unabhängiger Stabilisierungsfaktor im Berufsausbildungssystem auch zukünftig seine Existenzberechtigung hat.

6. Innovationspotenziale des Ausbildungsplatzprogramms Ost

In diesem Kapitel wird zunächst ein kurzer Überblick über Förderbedingungen und -strukturen des Ausbildungsplatzprogramms Ost gegeben, anschließend werden die Ergebnisse der Expertengespräche mit Verantwortlichen aus den jeweils zuständigen Landesministerien und beteiligten Kammern wiedergegeben und diskutiert.

6.1 Förderkonzeption

Mit der jährlichen Vereinbarung „Ausbildungsplatzprogramm Ost“ zwischen Bund, den neuen Bundesländern und Berlin, in welche auch Empfehlungen des BIBB, die auf den Erfahrungen der Evaluation des Ausbildungsplatzprogramms Ost beruhen, Eingang fanden, wird der grundsätzliche konzeptionelle Rahmen für die Umsetzung des Ausbildungsplatzprogramms Ost festgelegt.

Gemäß dieser Vereinbarung sollen mit dem Ausbildungsplatzprogramm Ost zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche gefördert werden, welche „unmittelbar vor Maßnahmebeginn bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Trägern der Grundsicherung nach SGB II als noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber/innen gemeldet sind“. Hierbei sind Berufsausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG oder der HWO oder schulische Berufsausbildungen, die zu einem Berufsabschluss nach Landes- oder Bundesrecht führen, förderfähig. Des Weiteren sind folgende Vorgaben für die Durchführung von Maßnahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost zu berücksichtigen:

- Es ist sicherzustellen, dass am Programm partizipierende Ausbildungsbetriebe mindestens einen eigenen betrieblichen Azubi ausbilden. Ab einer Betriebsgröße von zehn Mitarbeiter/innen sollen die betreffenden Betriebe eine Ausbildungsquote von 6 % erfüllen. Eine Ausnahme von dieser Regel gilt für die Ausbildung im Verbund.
 - Es sollen vorrangig Ausbildungsverhältnisse gefördert werden, die eine Überleitung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vorsehen.
 - Die partizipierenden Betriebe übernehmen die Kosten des Betriebspraktikums.
 - Die Auswahl der Programmberufe soll sich am aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf orientieren.
- Insbesondere in neuen, zukunftsorientierten Ausbildungsberufen soll das Programm zur Initiierung von Ausbildungsaktivitäten von ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betrieben genutzt werden. Die Bedingungen des ersten Punktes gelten hier als erfüllt.
- Unter Anwendung der genannten Rahmenbedingungen der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern sind in den einzelnen Ländern im Wesentlichen drei Ausbildungsvarianten entstanden:
- **Betriebsnahe Ausbildung im Betrieb und beim Träger** – Die Berufsausbildung findet an den drei Lernorten Berufsschule, außerbetrieblicher Ausbildungsträger und Betrieb statt.
 - **Betriebsnahe Ausbildung ausschließlich im Betrieb** – Die Berufsausbildung findet an zwei verschiedenen Lernorten statt, der Berufsschule und dem Betrieb.
 - **Schulisch(-kooperative) Ausbildung** – Der überwiegende Teil der Berufsausbildung findet in einer beruflichen Schule statt und wird teilweise durch eine Ausbildungsphase bei einem Ausbildungsträger und ein Betriebspraktikum ergänzt.
- Im Rahmen der Betriebsnahen Ausbildung im Betrieb und beim Träger als auch bei der Betriebsnahen Ausbildung ausschließlich im Betrieb schließt der Jugendliche mit dem Ausbildungsträger – dabei handelt es sich je nach Bundesland um einen außerbetrieblichen Bildungsträger, einen Ausbildungsverein, einen Ausbildungsverbund oder eine Kammer – einen Ausbildungsvertrag ab. Der Ausbildungsträger übernimmt die „Regie der Ausbildung“, d.h. er sucht die passenden Betriebe, koordiniert die Ausbildung an den verschiedenen Lernorten, führt ggf. selbst Teile der Ausbildung durch und stellt eine sozialpädagogische Betreuung bereit. Ebenso wie bei einer betrieblichen Ausbildung findet die theoretische Ausbildung in der Berufsschule statt. Die praktische Ausbildung wird entweder ausschließlich durch einen Betrieb übernommen oder gliedert sich in Ausbildungsphasen beim außerbetrieblichen Bildungsträger und im Betrieb.
- Die Anteile der Ausbildung im Betrieb und/oder beim außerbetrieblichen Träger an der Gesamtausbildungszeit unterscheiden sich je nach Bundesland, Ausbildungsmodell und Ausbildungsberuf. Zudem finden die betrieblichen Ausbildungsphasen entweder bei einem oder mehreren Betrieben im Rotationsprinzip statt. Die Schulisch(-kooperative) Ausbil-

dung bewirkt keinen Ausbildungsvertrag. Der Jugendliche befindet sich während der Ausbildung im Schülerstatus und hat somit keinen Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung.

6.2 Ergebnisse der Expertengespräche und bisher zu beobachtende innovative Lösungsansätze

6.2.1 Zielgruppen

Die Zielgruppe des Ausbildungsplatzprogramms Ost sind Jugendliche, die unmittelbar vor Maßnahmebeginn bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Trägern der Grundsicherung nach SGB II als noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber gemeldet sind. Nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber lassen sich grundsätzlich in zwei Gruppen einteilen:

- Einerseits die Gruppe der nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber, welche formal ausbildungsreif sind, d.h. Personen, die die notwendigen Voraussetzungen für die Absolvierung einer Berufsausbildung erfüllen, jedoch aufgrund des beschränkten betrieblichen Ausbildungsplatzangebots keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, sogenannte **Marktbenachteiligte**.
- Die zweite Gruppe setzt sich aus Jugendlichen zusammen, welche unzureichende schulische Leistungen und/oder unzureichende soziale Kompetenzen aufweisen, sogenannte **Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche**.

Das Ausbildungsplatzprogramm Ost soll vor allem die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage von Ausbildungsplätzen in den neuen Bundesländern schließen und zielt daher in erster Linie auf die Gruppe der marktbenachteiligten Ausbildungsplatzbewerber ab. Eine Ausrichtung auf diese Zielgruppe ist nur folgerichtig, weil die Bundesagentur für Arbeit mit der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) ein Instrument anbietet, welches speziell auf Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche zugeschnitten ist.³²

Die BaE-Ausbildung gliedert sich in Ausbildungsphasen in der Berufsschule, beim außerbetrieblichen Bildungsträger und in einem Betrieb. Beim integrativen Modell der BaE führen die Bildungsträger sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung durch, welche durch betriebliche Phasen ergänzt werden. Bei der BaE im kooperativen Modell findet die fachpraktische Unterweisung in Kooperationsbetrieben statt. Auch in der BaE-Ausbildung wird ein frühzeitiger Übergang in eine betriebliche Ausbildung, möglichst bereits im ersten Ausbildungsjahr, angestrebt. Gelingt der Übergang

nicht, wird die Ausbildung bis zum Abschluss außerbetrieblich fortgeführt. Für die Durchführung erhalten die Bildungsträger die erforderlichen Maßnahmekosten sowie Zuschüsse zu der vom Bildungsträger an die Auszubildenden zu zahlenden Ausbildungsvergütung.

Eine Einbeziehung der Zielgruppen der Lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen in das APO erscheint daher nur dann sinnvoll, wenn es Hinweise gibt, dass eine betriebsnahe Ausbildung Lernbeeinträchtigter und sozial benachteiligter Jugendlicher dazu führt, dass diese nach Abschluss der Ausbildung häufiger als BaE-Absolventen in Arbeit integriert werden können oder wenn die BA nicht genügend BaE-Plätze zur Verfügung stellt.

Nach den Ergebnissen einer Studie zur Ermittlung des Verbleibs von Absolventen beruflicher und vorberuflicher Ausbildungsgänge des Abschlussjahres 2006 nach ein und zwei Jahren in Sachsen gibt es hinsichtlich des Verbleibs in Beschäftigung – wenn man die unterschiedlichen Teilnehmerstrukturen berücksichtigt – kaum Unterschiede zwischen betriebsnah und außerbetrieblich Ausgebildeten.³³ Das heißt, dass im Prinzip eine Ausweitung der Zielgruppe des APO auch auf Lernbeeinträchtigte nicht damit begründet werden kann, dass damit die Arbeitsmarktchancen dieses Personenkreises merklich erhöht werden würden.

Die Ergebnisse der Expertengespräche in den am Ausbildungsplatzprogramm Ost beteiligten Ländern haben ergeben, dass dort zum Teil sehr unterschiedliche Zielgruppenschwerpunkte (vgl. Übersicht 6.1) gesetzt werden:

- In Thüringen sind ausdrücklich marktbenachteiligte Jugendliche als auch Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche als Zielgruppe ausgewiesen.
- Auch in Sachsen wurde – in Weiterführung der bisherigen Förderpraxis des Ausbildungsplatzprogramms – eine Zielgruppenabgrenzung zur BaE-Ausbildung bislang nicht vorgenommen.
- In den übrigen Ländern liegt dagegen die Zielgruppenausrichtung auf marktbenachteiligten Jugendlichen. Es gibt sogar die klare Forderung, das Ausbildungsplatzprogramm in dieser Frage von anderen Programmen abzugrenzen, da für nicht ausbildungsreife Jugendliche BaE und EQ zur Verfügung stehen würde. Von den Fachkräften wird hierbei eingeräumt, dass nicht auszuschließen ist, dass auch teilweise Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche in das Programm einmünden.

³³ ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Untersuchung des Verbleibs und der Übergangsprobleme von Absolventen vorberuflicher und beruflicher Bildungsgänge als Beitrag zur Beurteilung der Wirksamkeit verschiedener Unterstützungs- und Ausbildungsprogramme im Freistaat Sachsen, 2008

³² Vgl. SGB III, § 240 ff.

Die folgende Übersicht enthält einen Vergleich der Zielgruppenorientierungen der APO-Programme der beteiligten Länder.

bereitungs-jahr absolviert haben, bei der Einmündung in die BGJ-GISA ein.

Übersicht 6.1: Konzeptionelle Zielgruppenausrichtung der Länder

Zielgruppenausrichtung	Marktbenachteiligte Jugendliche	Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche
Berlin		Keine Zielgruppe
Brandenburg	Unter bestimmten Bedingungen Bewerber/innen mit Hochschul-/Fachhochschulreife zugelassen; Schulische Ausbildung vorrangig für berufsschulpflichtige Jugendliche	
Mecklenburg-Vorpomm.	Vorrangig für Altbewerber	
Sachsen-Anhalt	Anteil der Frauen i.R. von APO soll mind. Anteil der weiblichen Bewerber entsprechen	
Sachsen	Schulische Ausbildung vorrangig für hilfebedürftige Jugendliche bzw. jugendliche Mitglieder von Bedarfsgemeinschaften nach SGB II	
Thüringen	Vorrangig für weibliche Bewerber sowie schwer vermittelbare u. benachteiligte Jugendliche	

In welcher Größenordnung bislang Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche in das Ausbildungsplatzprogramm einmündeten, lässt sich nicht abschließend klären, da von den Bildungsträgern nicht alle dafür erforderlichen Merkmale erfasst werden.

Eine besondere Problemgruppe sind in allen Bundesländern die sogenannten Altbewerber, also die jungen Leute, deren Schulabschluss ein oder mehrere Jahre zurückliegt. Diese Jugendlichen haben häufig nach der Schule mehrere Maßnahmen des Übergangssystems durchlaufen oder waren als Ungelernte erwerbstätig oder blieben zu Hause. Diesen Jugendlichen gelingt die Aufnahme einer Ausbildung nur sehr schwer.³⁴

Die gezielte Berücksichtigung von marktbenachteiligten Altbewerbern ist daher als sinnvoll und notwendig zu bewerten. Eine entsprechende Zielgruppenausrichtung hat das Land **Mecklenburg-Vorpommern** in seine Förderkonzeption aufgenommen und gibt den Altbewerbern einen klaren Vorrang vor allen übrigen Marktbenachteiligten. Auch der **Freistaat Sachsen** schließt ausdrücklich Bewerber, die ein Berufsvor-

Die Frage, ob das Ausbildungsplatzprogramm Ost eine Option darstellt, leistungsstarke bzw. besonders begabte Jugendliche im Bundesland zu halten, d.h. Abwanderung von Leistungsstarken zu vermeiden, wurde von allen Ländervertretern verneint. Die geringe Ausbildungsvergütung im Ausbildungsplatzprogramm einerseits sowie die im Vergleich zu herkömmlichen betrieblichen Ausbildungen ungünstigeren Beschäftigungschancen andererseits sind kaum geeignet, leistungsstarke bzw. begabte, aber abwanderungswillige Jugendliche zu halten.

Vor allem leistungsstarke Jugendliche, welche in der Heimatregion keine beruflichen Perspektiven sehen, sind besonders mobil und wandern zum Zwecke der Aufnahme einer beruflichen Ausbildung ab. Dies liegt zum einen darin begründet, dass der gewünschte Ausbildungsberuf in der Region nicht erlernt werden kann, zum anderen spielen aber die vergleichsweise geringe Vergütung für Auszubildende in den neuen Bundesländern, aber auch später als Arbeitnehmer sowie eingeschränkte Aufstiegschancen eine entscheidende Rolle.³⁵

Grundsätzlich ist nach Einschätzung des ISG die Zielgruppenausweitung auf Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche im Ausbildungsplatzprogramm Ost nur dann

³⁴ Vgl. BIBB-Report 6/2008 – Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung?, 2008

³⁵ Ralf Mai: Die altersselektive Abwanderung aus Ostdeutschland, 2006

sinnvoll, wenn keine anderen Alternativen (z.B. BaE) bestehen oder diese Jugendlichen ansonsten in eine berufsvorbereitende Maßnahme einmünden würden. Hinzu kommt, dass der Bund seit 2008 mit dem Ausbildungsbonus für zusätzlich eingerichtete Ausbildungsplätze für Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligten Jugendliche sowie Altbewerber mit eher schlechten schulischen Vorleistungen ein zusätzliches Programm aufgelegt hat.³⁶

Zusatzqualifikationen gelten als geeignetes Förderinstrument für begabte Jugendliche und kommen gleichzeitig der steigenden Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften entgegen.³⁷ Nach Einschätzung der Ländervertreter kommen Zusatzqualifikationen im Ausbildungsplatzprogramm derzeit nur sehr selten vor. Als Gründe wurden von den befragten Experten eine nicht vorhandene Nachfrage und die nicht vorhandene Finanzierbarkeit angegeben.

6.2.2 Formen der Berufsausbildung

Im Ausbildungsplatzprogramm Ost ist eine Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG und HWO oder eine schulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss nach Landes- oder Bundesrecht führt, förderfähig. Die 2005 vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Untersuchungen und die o.g. Studie des ISG in Sachsen zur Erwerbssituation von Programmabsolventen sechs Monate nach Abschluss der Ausbildung haben allerdings deutliche Unterschiede zwischen der betriebsnahen und schulischen Ausbildung aufgezeigt. So verblieb nach den BIBB-Befunden reichlich die Hälfte der Absolventen einer Betriebsnahen Ausbildung ausschließlich im Betrieb sechs Monate nach Ausbildungsabschluss in Beschäftigung, bei den Absolventen einer Betriebsnahen Ausbildung im Betrieb und beim Träger waren es knapp 40%. Das Schlusslicht bilden die Absolventen einer Schulisch(-kooperativen) Ausbildung, von denen nur jeder Fünfte den Sprung ins Erwerbsleben schaffte.

Eine große Bedeutung kommt dabei den Praktikums- und Ausbildungsbetrieben zu. Der entsprechend geringere Anteil von betrieblichen Ausbildungsphasen in der Schulisch(-kooperativen) Ausbildung bietet Absolventen auch geringere Übernahmechancen.³⁸

Vergleichbare Ergebnisse ergab auch die bereits erwähnte ISG-Verbleibsanalyse in Sachsen: Absolventen schulischer Ausbildungsgänge nach Landesrecht hatten demnach die

³⁶ Vgl. Kapitel 4.3

³⁷ Verena Waldhausen, Dirk Werner: Innovative Ansätze in der Berufsbildung – Höhere Durchlässigkeit und Flexibilität durch Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge, 2005

³⁸ Vgl. Klaus Berger, Uta Braun, Vera Drinkhut, Klaus Schöngen: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung, Ausbildungsplatzprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen, 2007. Ausführliche Darstellungen der Ergebnisse des Ausbildungsplatzprogramms auf Basis der BIBB-Evaluation sind im Kapitel 5 aufgeführt.

schlechtesten Chancen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Sie bildeten das Schlusslicht hinter betrieblich Ausgebildeten, Ausbildungsplatzprogramm Ost- als auch BaE-Absolventen.³⁹

Die Übersicht 6.2 enthält eine zusammenfassende Darstellung der in den am APO beteiligten Bundesländern verfolgten Strategien bei der betriebsnahen und/oder schulischen Ausbildung.

Weiterhin erhöhen sich mit steigendem Anteil von betrieblichen Ausbildungsphasen an der Gesamtausbildungszeit die Chancen auf eine Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung. Für die Unternehmen spielt bei der Einstellung von Absolventen neben den praktischen Fähigkeiten auch die Erfahrung mit dem Arbeiten unter realen Arbeitsbedingungen eine große Rolle.

Im Rahmen der Betriebsnahen Ausbildung im Betrieb und beim Träger streben deshalb alle Länder eine größtmögliche lange betriebliche Ausbildungsphase an. Während die Länder Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt gänzlich auf eine Schulisch(-kooperative) Ausbildung im Ausbildungsplatzprogramm Ost verzichten, bilden fast alle anderen Länder in der schulisch(-kooperativen) Ausbildung nur in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG oder HWO aus.

Einzige Ausnahme bildet Berlin, wo eine schulische Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen in kaufmännischen Berufsbildern nach Bundes- oder Landesrecht möglich ist, wobei jedoch eine Externenprüfung bei der IHK erfolgt.

Die meisten Länder werten die schulische Ausbildung eher kritisch. Gründe dafür liegen vor allem in den vergleichsweise schlechten Integrationschancen in Beschäftigung, fehlenden Erfahrungen mit der betrieblichen Wirklichkeit sowie darin, dass keine Ausbildungsvergütung bezahlt wird (gegebenenfalls BAföG), dies führt auch zu einer hohen Fluktuation. Der Vorteil einer schulischen Ausbildung liegt nach Ländersicht darin, dass diese im Vergleich zur betriebsnahen Ausbildung preiswerter ist und man daher mehr Ausbildungsplätze anbieten kann.

In Brandenburg wurde im Rahmen des Programms JOB-STARTER das Projekt Brandenburgisches Ausbildungsmodell für Fachkräftesicherung (BAFF) initiiert. Das erste Ausbildungsjahr wird hier als schulische Ausbildung durchgeführt und ab dem zweiten Ausbildungsjahr bei einem Betrieb fortgeführt. Um die bislang schlechteren Chancen der Absolventen einer schulischen Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt zu ver-

³⁹ ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH: Untersuchung des Verbleibs und der Übergangsprobleme von Absolventen vorberuflicher und beruflicher Bildungsgänge als Beitrag zur Beurteilung der Wirksamkeit verschiedener Unterstützungs- und Ausbildungsprogramme im Freistaat Sachsen, 2008

Übersicht 6.2: Aktuelle Ausbildungsformen der Bundesländer

Bundesland	Betriebsnahe Ausbildung	
Berlin	<p>Betriebsnahe Ausbildung in wirtschaftsnahen, branchenorientierten und regionalen Ausbildungsverbänden beim Träger und im Betrieb</p> <p>Betriebsnahe Ausbildung in wirtschaftsnahen und branchenorientierten Ausbildungsverbänden in Klein- und Kleinstbetrieben im Handel, Handwerk und den „Freien“ Berufen: Ausbildung ausschließlich im Betrieb, Ergänzung der Ausbildung durch Zusatzqualifikationen, Angebot pädagogischer, psychologischer u. sozialpädagogischer Maßnahmen zur Vermeidung von Abbrüchen, Vertragliche Festlegung zwischen Träger und Betrieb: zur Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis</p> <p>Zielgruppe: Keine zusätzlichen Zielgruppenfestlegungen für beide Varianten</p>	<p>Ausbildung in Lernortkooperationen: Verbundsystem zwischen Berufsschule und Ausbildungsträgern, Betriebspraktikum von sechs Monaten (angestrebt)</p> <p>Schulische Ausbildung: Schulische Ausbildung im OSZ sowie Betriebspraktikum</p> <p>Zielgruppe: Keine zusätzlichen Zielgruppenfestlegungen für beiden Varianten</p>
Brandenburg	<p>Vollzeitig geförderte betriebsnahe Ausbildungsplätze (1): Ausbildung ausschließlich im Betrieb</p> <p>Zeitweilig geförderte betriebsnahe Ausbildungsplätze (2): Ausbildung findet bis zu 24 Monate ausschließlich in einem Betrieb statt, Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nach spätestens 24 Monaten ist Vertragsbestandteil</p> <p>Zielgruppe: Bewerber/innen mit Hochschul-/ Fachhochschulreife können i.R. der Freien Berufe, der IT- und Medienberufe sowie zukunftsorientierter Berufe mit hohem Fremdsprachenanteil (festgelegte Berufe) sowie generell i.R. der Ausbildungsvariante (2) gefördert werden</p>	<p>Kooperatives Modell: Vorschaltung einer mehrwöchigen Orientierungsphase, Schulische Ausbildung im OSZ, fachpraktische Ausbildung beim Bildungsträger, vier Wochen Betriebspraktikum</p> <p>Zielgruppe: Berufsschulpflichtige Jugendliche, die als unvermittelte Bewerber gemeldet sind; Nichtberufsschulpflichtige nach dem 22. 09. bei noch vorhandenen freien Plätzen; Bewerber/innen mit Hochschul-/ Fachhochschulreife vom 01.01. bis 31.01. bei noch vorhandenen freien Plätzen (Ende der Auffüllphase)</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Betriebsnahe Ausbildung beim Träger und im Betrieb</p> <p>Zielgruppe: Vorrangige Berücksichtigung von Altbewerbern, insbesondere von Jugendlichen, die bereits eine berufsvorbereitende Maßnahme oder eine EQ absolviert haben. Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Personen gem. I 242 SGB III sowie Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife sind nicht zugelassen</p>	—

Bundesland	Betriebsnahe Ausbildung	Schulische Ausbildung
Sachsen	<p>Gemeinschaftsinitiative Sachsen, Landesergänzungsprogramm dual, Landesergänzungsprogramm transnational:</p> <p>Ausbildung beim Träger und im Betrieb (Zusatz beim LEP transnational: sechswöchiger Auslandsaufenthalt bei einem geeigneten Praktikumsbetrieb)</p> <p>Zielgruppe:</p> <p>Keine zusätzlichen Zielgruppenfestlegungen</p> <p>BGJ-GISA:</p> <p>Teilnehmer am BGJ-GISA beginnen ihre Berufsausbildung mit einem BGJ. Nach erfolgreichem Abschluss des BGJ kommt es zum Berufsausbildungsvertrag zwischen Teilnehmer/in und Projektträger. Das BGJ wird vollständig auf die Ausbildung angerechnet.</p> <p>Zielgruppe:</p> <p>Vorrangige Berücksichtigung von Bewerber/innen, die bereits ein BVJ absolviert haben</p>	<p>Landesergänzungsprogramm koop:</p> <p>Schulische Ausbildung in der Berufsschule, fachpraktische Ausbildung beim Bildungsdienstleister sowie Betriebspraktikum</p> <p>Zielgruppe:</p> <p>Vorrangige Berücksichtigung von hilfebedürftigen Jugendlichen bzw. jugendlichen Mitgliedern von Bedarfsgemeinschaften nach SGB II</p>
Sachsen-Anhalt	<p>Betriebsnahe Ausbildung</p> <p>beim Träger und im Betrieb oder ausschließlich im Betrieb</p> <p>Zielgruppe:</p> <p>Der Anteil der jungen Frauen muss mindestens dem Anteil der jungen Frauen an den Bewerbern in den einzelnen Arbeitsagenturbezirken entsprechen.</p>	—
Thüringen	<p>Wirtschaftnahe Ausbildung</p> <p>beim Träger und im Betrieb oder ausschließlich im Betrieb</p> <p>Zielgruppe:</p> <p>Besondere Förderung von weiblichen Bewerbern sowie schwer vermittelbaren und benachteiligten Jugendlichen</p>	<p>Berufsfachschulische Ausbildung:</p> <p>Schulische Ausbildung in der Berufsfachschule, fachpraktische Ausbildung beim außerbetrieblichen Bildungsdienstleister sowie Betriebspraktikum</p> <p>Zielgruppe:</p> <p>Besondere Förderung von weiblichen Bewerbern sowie schwer vermittelbaren und benachteiligten Jugendlichen</p>

Quelle: Zusammenstellung des ISG auf Basis der Förderkonzeptionen der Länder

bessern, plant das Land Brandenburg eine Weiterentwicklung der Schulischen Ausbildung innerhalb des Ausbildungsplatzprogramms analog dem BAFF-Projekt. Konkret ist vorgesehen, dass nach dem ersten schulischen Ausbildungsjahr die folgenden Zeiten in Betrieben absolviert werden.

Die vergleichsweise geringe Ausbildungsvergütung stellt bei der betriebsnahen Ausbildung einen entscheidenden Nachteil dar, da diese unter denen der betrieblich Ausgebil-

deten und sogar auch unter denen von BaE-Teilnehmern liegt. In der Folge ist die geringe Vergütung für APO-Teilnehmer/innen einer der Hauptabbruchgründe. Praktikumsbetriebe, die die Ausbildungsvergütung der Auszubildenden des Ausbildungsplatzprogramms Ost auf eigene Initiative hin aufstocken, um eine Gleichbehandlung gegenüber den eigenen betrieblichen Auszubildenden zu erreichen, bilden aber eher die Ausnahme.

Aufgrund ihres Schülerstatus erhalten Teilnehmer der Schulisch(-kooperativen) Ausbildung keine Ausbildungsvergütung. Berlin zahlt im Rahmen des Modells „Ausbildung in Lernortkooperation“ zur Reduzierung von Abbrüchen ein Qualifizierungsentgelt von bis zu 103 Euro pro Teilnehmer und Monat.

Die Anerkennung von Teilleistungen aus dem Übergangssystem ist konzeptionell in keinem Bundesland verankert. Nach Ansicht der Ländervertreter kommt eine Anerkennung von Teilleistungen, wie z.B. EQ oder BGJ, auch in der Praxis eher nicht vor. Damit wird die Problematik von jungen Leuten, die im Übergangssystem geparkt werden, obwohl sie ausbildungsbereit sind, weiter verstärkt, weil z.B. Demotivationsprozesse eintreten. Zudem entstehen den Ländern und der BA prinzipiell vermeidbare Kosten.

6.2.3 Zusätzlichkeit der Ausbildungsplätze

Um zu gewährleisten, dass durch die im Ausbildungsplatzprogramm Ost bereitgestellten Stellen nicht reguläre Ausbildungsplätze verdrängt werden, müssen am Programm beteiligte Betriebe mindestens einen eigenen betrieblichen Auszubildenden ausbilden. Betriebe, welche eine Mitarbeiterzahl von größer gleich zehn aufweisen, sollen eine Ausbildungsquote von mindestens 6 % erfüllen. Zwei Ausnahmen von dieser Regel gelten: einerseits für die Ausbildung im Verbund und andererseits für die Ausbildung in ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betrieben.

Grundsätzlich sind diese Voraussetzungen für am Arbeitsplatzprogramm Ost teilnehmende Betriebe ein geeignetes Instrument, um zu verhindern, dass Betriebe eigene betriebliche Auszubildende durch solche des Ausbildungsplatzprogramms Ost ersetzen. Jedoch ist aus Sicht der meisten Länder trotzdem von Mitnahmeeffekten auszugehen, da sich im Laufe der Jahre Betriebe an staatliche Förderungen gewöhnen und diese bei der Planung von Ausbildungsaktivitäten mit berücksichtigen. Wenn Betriebe einen Bedarf an Auszubildenden haben, werden sie bei Vorhandensein staatlicher Förderangebote diese aus rein wirtschaftlichen Erwägungen heraus natürlich in Anspruch nehmen. Somit kommt es zur Verdrängung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, d.h. das Programm hat nach Einschätzung der befragten Experten die negative Begleiterscheinung, dass die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, auch wenn die Betriebe wachsen, tendenziell unterbleibt.

Der nach der Wiedervereinigung über viele Jahre hinweg vorhandene Überhang an Ausbildungsplatzbewerbern in den neuen Bundesländern hat zu attraktiven Ausbildungsbedingungen für die Betriebe geführt, welche im „Idealfall“ bewirken, dass Jugendliche im Grunde eine ganz „normale“ betriebliche Ausbildung absolvieren, die Ausbildungsvergütung jedoch über das Arbeitsplatzprogramm gefördert wird.

Neben der Verdrängung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen ist zudem die Verdrängung von Arbeitsplätzen nicht auszuschließen. Dies trifft insbesondere auf Bereiche zu, in denen Personal nach einer vergleichsweise kurzen Einarbeitungszeit eine nutzbringende Arbeitsleistung erbringt. Ein Beispiel hierfür stellt der gesamte Hotel- und Gaststättenbereich dar.

Ein Instrument zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Mitnahmeeffekten von Betrieben im APO-Programm wäre die Beteiligung der Betriebe an den Kosten der Ausbildung. Dies geschieht bereits regulär auf Basis der Bund-Länder-Vereinbarung zum Ausbildungsplatzprogramm Ost hinsichtlich der während des Betriebspraktikums anfallenden Kosten, welche die Betriebe in voller Höhe zu tragen haben. Dies gilt jedoch nicht für die Ausbildungsvergütung während des Betriebspraktikums.

Eine Beteiligung der Praktikumsbetriebe an den Kosten über die Kosten des Praktikums hinaus wird in **Berlin** in der „Betriebsnahen Ausbildung in wirtschaftsnahen, branchenorientierten und regionalen Ausbildungsverbänden“ umgesetzt. Die Förderbedingungen sehen hier vor, dass dem Ausbildungsträger während der Betriebsphase lediglich eine monatliche Verwaltungs- und Vergütungspauschale in Höhe von aktuell 50 Euro pro Platz für die Betreuung des Auszubildenden (z.B. Kosten für Ausbilder, Sozialpädagogen, Verwaltung) bewilligt wird. Die Ausbildungsvergütung während der Betriebsphase wird vom Betrieb finanziert

Eine solche Beteiligung der Unternehmen an den Ausbildungskosten ist vor dem Hintergrund des Spannungsverhältnisses zwischen der gesellschaftlichen Notwendigkeit der Versorgung von marktbenachteiligten Ausbildungsplatzbewerbern, der Eigenverantwortung der Unternehmen im Hinblick auf den absehbaren und z.T. schon vorhandenen Fachkräftemangel für den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sorgen sowie der Gewöhnung der Betriebe an staatliche Förderung beispielhaft – im Sinne einer schrittweisen „Entwöhnung“ der Unternehmen von staatlicher Förderung hin zu mehr Eigenverantwortung.

6.2.4 Überleitung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis

Gemäß der Bund-Länder-Vereinbarung zum Arbeitsplatzprogramm sollen vorrangig Ausbildungsverhältnisse gefördert werden, die eine Überleitung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vorsehen. Der Vorteil für den Auszubildenden liegt klar auf der Hand: Erhöhung der Übernahmekancen/ „Klebeeffekte“ als auch Gleichstellung gegenüber den eigenen betrieblichen Auszubildenden, insbesondere hinsichtlich der Ausbildungsvergütung.

In diesem Zusammenhang stellt sich natürlich die Frage, was sowohl Bildungsträger als auch Betriebe dazu bewegen sollte, eine Überleitung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu fördern. Für beide entstünde zunächst einmal ein finanzieller Nachteil. Der Bildungsträger verliert die finanziellen Zuwendungen für jeden Auszubildenden, der in eine betriebliche Ausbildung einmündet. Der Betrieb sieht sich bei Übernahme des Auszubildenden in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis in der Pflicht, sämtliche Ausbildungskosten als auch die Ausbildungsvergütung selbst tragen zu müssen.

Es ist daher davon auszugehen, dass die Initiative des Bildungsträgers, die Überleitung von betriebsnahen in betriebliche Ausbildungsverhältnisse zu forcieren, umso geringer ausfallen wird, je höher sein finanzieller Nachteil dabei ist.

Ein Ansatz, um dieses Moral-Hazard-Problem bei den Betrieben abzuschwächen, ist die Beteiligung oder die Übernahme der Ausbildungsvergütung durch den Betrieb während der Betriebsphasen sowie eine zu Beginn der Ausbildung vertraglich festgelegte Übernahmeregelung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis, wie sie bei bestimmten Ausbildungsmodellen bereits in Berlin und Brandenburg praktiziert wird (vgl. dazu im Detail weiter unten).

Anreize für die Bildungsträger, die Überleitung von betriebsnahen in betriebliche Ausbildungsverhältnisse zu beschleunigen, wurden in den Förderbedingungen der Länder **Sachsen-Anhalt** und **Thüringen** verankert. In Sachsen-Anhalt erhält der Ausbildungsträger für jede erfolgreiche Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung eine Pauschale von 2.000 Euro, wenn die Vermittlung zwölf Monate vor Ausbildungsabschluss erfolgt. In Thüringen führt die Vermittlung in betriebliche Ausbildungsverhältnisse nicht zu einer Rückforderung, wenn das Ausbildungsverhältnis bereits 24 Monate beim Träger bestand. Andernfalls ist der Zuschuss anteilig zurückzuerstatten.

Die vertraglich festgelegte Überleitung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis ist Bestandteil der Förderbedingungen bei bestimmten Modellen des Landes **Brandenburg** und in **Berlin**.

In Berlin wird im Rahmen der „Betriebsnahen Ausbildung in Wirtschaftsnahen und branchenorientierten Ausbildungsverbänden in Klein- und Kleinstbetrieben im Handel, Handwerk und den ‚Freien‘ Berufen“ zwischen Bildungsträger und Betrieb vertraglich festgelegt, dass die Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis ab dem 13. Ausbildungsmonat (2-jährige Ausbildung) bzw. 16. Ausbildungsmonat (3- oder 3,5-jährige Ausbildung) erfolgt.

Das Land Brandenburg forciert im Rahmen der „Zeitweilig geförderten betriebsnahen Ausbildungsplätze“ die vertragliche Festlegung zwischen Träger und Betrieb, dass die Ausbildung bis zu 24 Monate ausschließlich in einem Betrieb stattfindet und die Übernahme in ein betriebliches Ausbil-

dungsverhältnis nach spätestens 24 Monaten zu erfolgen hat. Bei allen übrigen Ausbildungsvarianten ist in Berlin und Brandenburg eine Überleitung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nicht ausdrücklich festgelegt.

Im **Freistaat Sachsen** kann zwischen den Zuwendungsempfängern und den übernehmenden Ausbildungsbetrieben vereinbart werden, dass bei Übernahme eines Teilnehmers in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis für die verbleibende Dauer der betrieblichen Ausbildung eine sozialpädagogische Begleitung ermöglicht wird. Die Zuwendungsempfänger organisieren in diesem Fall die Durchführung der sozialpädagogischen Begleitung.

Im Freistaat Sachsen ist zudem zur Erhöhung der Zahl der Überleitungen in betriebliche Ausbildungsverhältnisse geplant, einen höheren Betrag pro Auszubildenden zu erstatten, wenn ein Lehrling des Arbeitsplatzprogramms in eine betriebliche Ausbildung übergeht.

Mecklenburg-Vorpommern weist in seinen Förderbedingungen darauf hin, dass bei einer zweijährigen Ausbildung zum Ende des ersten und bei einer drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildung zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres zu prüfen ist, ob das betriebsnahe in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis umgewandelt werden kann (zu den von den Ländern verfolgten Lösungsansätzen vgl. Übersicht 6.3).

6.2.5 Orientierung am aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf

In den Ländern herrscht Einigkeit darüber, die Auswahl der Programmberufe am aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf zu orientieren. Diesem Ziel seien jedoch insofern Grenzen gesetzt, als die Auswahl sowohl bei schulischen als auch bei betriebsnahen Ausbildungen wesentlich vom Angebot der Träger bestimmt wird.

Eine 2005 vom BIBB durchgeführte schriftliche Befragung bei Bildungsträgern bestätigt, dass bei der Entscheidung über das Berufsangebot die berufsspezifischen Erfahrungen und eigenen Kompetenzen des Trägers die größte Rolle spielen. Zwar wurden auch der regionale Arbeitsmarkt, der Nachwuchsbedarf der Betriebe sowie die angebotenen Praktikumsplätze berücksichtigt, jedoch bestätigen nur zwei von drei Trägern, dass sie ihr Berufsangebot in den letzten drei Jahren geändert haben. Im Rahmen der betriebsnahen Ausbildung, welche keine Trägerphasen, d.h. nur Betriebsphasen, beinhaltet, wird das Berufsangebot von den Betrieben bestimmt. Bei diesen Ausbildungsmodellen ist deshalb von einer hohen Bedarfsorientierung auszugehen.

In die Beratungen über das Berufsangebot sind in den Ländern vor allem Kammern, Innungen und Fachverbände, die Agenturen für Arbeit und die in der Region ansässigen Betriebe

Übersicht 6.3: Spezifische konzeptionelle Lösungsansätze der Länder – Innovationspotenziale

Betriebsnahe Ausbildung – im Betrieb und beim Träger–	Mecklen- burg- Vorpom- mern	Sachsen	Sach- sen- Anhalt	Thürin- gen	Berlin	Branden- burg
Beteiligung der Betriebe an der Ausbildungsvergütung	-	-	-	-	+	
Anreize zur Überleitung in ein Betriebliches Ausbildungs- verhältnis	-	-	+	+	-	
Überleitung in ein Betriebliches Ausbildungsverhältnis als Bestandteil des Ausbildungsvertrages	-	-	-	-	-	
Zielgruppenabgrenzung zu BaE	+	-	-	-	-	
Altbewerber als vorrangige Zielgruppe	+	(+) ¹⁾	-	-	-	
Sozialpädagogische Begleitung	+	+	-	-	+	
Betriebsnahe Ausbildung – ausschließlich im Betrieb –						
Beteiligung der Betriebe an der Ausbildungsvergütung			-	-	-	-
Anreize zur Überleitung in ein Betriebliches Ausbildungs- verhältnis			+	+	-	-
Überleitung in ein Betriebliches Ausbildungsverhältnis als Bestandteil des Ausbildungsvertrages			-	-	+	(+) ²⁾
Zielgruppenabgrenzung zu BaE			-	-	-	-
Altbewerber als vorrangige Zielgruppe			-	-	-	-
Sozialpädagogische Begleitung			-	-	+	-
Schulische Ausbildung						
Anreize zur Überleitung in ein Betriebliches Ausbildungs- verhältnis		-		-	-	-
Überleitung in ein Betriebliches Ausbildungsverhältnis als Bestandteil des Ausbildungsvertrages		-		-	-	-
Anreiz zur Reduzierung von Abbrüchen durch Qualifizierungs- entgelt		-		-	+	-
Altbewerber als vorrangige Zielgruppe		-		-	-	-
Sozialpädagogische Begleitung		+		-	+	-

1 Betrifft nur BGJ-GISA

2 Betrifft die Ausbildungsvariante „Zeitweilig betriebsnahe Ausbildung“, nicht aber die „Vollzeitig betriebsnahe Ausbildung“
„+“ Lösungsansatz konzipiert, „-“ keinen Lösungsansatz konzipiert

Quelle: Eigene Darstellung nach den Förderbedingungen 2008 der Länder

eingebunden. Hier wird unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Zahl der unvermittelten Bewerber versucht, das Angebot der Träger, die aktuellen Entwicklungen hinsichtlich des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft und die Berufswünsche der Bewerber in Einklang zu bringen.

In Brandenburg wird der Ansatz verfolgt, die Auswahl der Programmberufe entlang der Branchenkompetenzfelder vorzunehmen. Jedoch wird von den Programmverantwortlichen eingeräumt, dass zur besseren Umsetzbarkeit dieser Vorgabe eine eindeutige Zuordnung von Berufen zu den einzelnen Branchenkompetenzfeldern notwendig wäre.

Das BIBB hat in seinen Empfehlungen zum APO angeregt, angesichts der eher ungünstigen Beschäftigungsaussichten den Anteil an den geförderten Ausbildungsplätzen in den Bau- und Baunebenberufen einschließlich Tischler auf 10 % zu begrenzen. Diese Empfehlung wurde von **Mecklenburg-Vorpommern** und **Sachsen-Anhalt** in die jeweilige Förderbedingung aufgenommen.

6.2.6 Ausbildung in neuen, zukunftsorientierten Ausbildungsberufen

Insbesondere in neuen, zukunftsorientierten Ausbildungsberufen soll das Programm zur Initiierung von Ausbildungsaktivitäten in ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betrieben genutzt werden. Die Regelungen zu den Ausbildungsquoten gelten für diese Betriebe als erfüllt.

Aus Sicht der Länder ist das APO insbesondere bei ausbildungsinaktiven, aber ausbildungsberechtigten Betrieben gut geeignet, neue Berufe zu implementieren. Dies wird auch durch die vom BIBB durchgeführten Evaluationen unterstrichen. Danach zeigt sich für den Zeitraum 2002 bis 2004, dass das Ausbildungsplatzprogramm Ost den Anteil der Auszubildenden in den neuen Berufen, d.h. einem seit 1996 neu geschaffenen BBiG-Beruf, steigern konnte. Dies geschieht vor allem in der schulisch-kooperativen Ausbildungsvariante des Programms. Jedoch wird auch ausbildungsunerfahrenen Betrieben bzw. Betrieben ohne Ausbildungstradition über die betriebsnahe Ausbildungsvariante der Einstieg in neue Berufe erleichtert. Insgesamt wurden in den genannten Jahren Ausbildungsplätze in bis zu 40 verschiedenen neuen Berufen gefördert.⁴⁰

Die Evaluation des BIBB machte jedoch auch deutlich, dass im Arbeitsplatzprogramm das tradierte geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten nicht aufgebrochen werden konnte. In den Gesprächen mit den Vertretern der Länder wurde durchgehend die Ansicht vertreten, dass man zu einem früheren Zeitpunkt, d.h. bereits in der allgemeinbildenden Schule, ansetzen muss, um Jungen und Mädchen ein breites

Berufsspektrum näher zu bringen und Interesse daran zu wecken. Entsprechende Vorgaben hinsichtlich eines breiten Berufsspektrums im Ausbildungsplatzprogramm Ost wurden im Einzelfall als eine Hürde bei der Besetzung von Plätzen angesehen.

6.2.7 Informationen der Kammern zum Ausbildungsplatzprogramm Ost

Nach den Auskünften der Kammervereiner hat sich der regionale Ausbildungsstellenmarkt in jüngster Zeit bereits durch die demografischen Entwicklungen entspannt. So gab es in 2008 einen spürbaren Rückgang bei der Anzahl der Bewerber bei einem annähernd gleichen oder auch leicht anwachsenden Angebot von Ausbildungsplätzen. Vereinzelt gibt es schon Hinweise, dass freie APO-Plätze nicht besetzt werden können. Dennoch würde es in der Gesamtheit nicht ausreichend viele Ausbildungsbetriebe geben, weil:

- die Betriebe nicht für einen längeren Zeithorizont, sondern nur für den unmittelbaren Bedarf ausbilden,
- nicht wenigen Betrieben die Ausbildungsberechtigung fehlt oder
- weil Betriebe die Berufsausbildung als eine staatliche Aufgabe sehen und somit Subventionen in diesem Bereich erwarten.

Darüber hinaus würden viele Betriebe an die Bewerber hohe Ansprüche stellen und ihnen häufig die Ausbildungsreife absprechen. Konnten die Betriebe in der Vergangenheit nur die besten Bewerber für einen Ausbildungsplatz in die engere Wahl nehmen, so müssen sie heute umdenken und ihre sonst hohen Ansprüche zurückschrauben. Damit würde sich bereits ein Wettbewerb der Betriebe nach geeigneten Bewerbern abzeichnen. Indiz dafür sei ein zu beobachtender vorzeitiger Abschluss von Ausbildungsverträgen, um geeignete Jugendliche rechtzeitig an den Betrieb zu binden.

Die Vertreter der Kammern betrachten mehrheitlich das APO als ein effektives Instrument für die Nachwuchsgewinnung. Den Jugendlichen würde somit die Möglichkeit gegeben, einen anerkannten Beruf zu erlernen und über APO wurden ausbildungsunerfahrene Betriebe gewonnen und an für sie neue Aufgaben herangeführt. Die Betriebe werten APO positiv, da sie Ausbildungskosten sparen und die verantwortungsvolle Aufgabe der Ausbildung – teilweise oder überwiegend – von anderen übernommen wird. Durch die Ausbildung beim Träger ergeben sich allerdings – so die Kammern – auch Nachteile. Dem Vorteil einer besseren Planbarkeit der Ausbildung steht meist der Nachteil einer mangelnden Praxis entgegen. Vor allem würde den Auszubildenden die Fähigkeit teilweise fehlen, Verantwortung im betrieblichen Alltag zu übernehmen.

⁴⁰ Ebd. 2007

In allen neuen Bundesländern werden die Kammern innerhalb des Förderprogramms selbst aktiv, so beispielsweise bei der:

- Auswahl der Programmberufe in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren,
- regionalen Platzzuweisung für die Träger,
- Einhaltung des Prinzips der Zusätzlichkeit der in APO eingerichteten Ausbildungsplätze,
- Abwägung der Finanzierbarkeit bei der Berufsauswahl,
- Initiierung von Ausbildungsvereinen/-verbänden oder bei der
- Zuordnung der Plätze zu den Berufen.

Weiter werden die Kammern – entsprechend ihrem grundsätzlichen Aufgabenprofil – angehört, wenn es zu Problemen in der Berufsausbildung des APO kommt und geben Empfehlungen zu Detailfragen der Ausbildung. Auch haben sie einen gewissen Einfluss auf die Auswahl der Träger und können bei einer fraglichen Auswahl ihr Veto einlegen. Die Zusammenarbeit mit den anderen zuständigen Stellen in diesen Fragen verläuft nach den Auskünften offenbar reibungslos.

Generell richten sich die Kammern bei der Auswahl der zu erlernenden APO-Berufe bei ihren Aktivitäten nach dem regionalen Fachkräftebedarf aus. Eine Reihe recht unterschiedlicher Auswahlkriterien spielen dabei eine Rolle. Die Auswertung von Fachkräftestudien, Konjunkturanalysen oder Empfehlungen spezieller Arbeitskreise (Handelsausschuss, Industrieausschuss etc.) gehören ebenso bei der Auswahl der Berufe dazu wie die Berücksichtigung der Voraussetzungen und Wünsche der Jugendlichen.

Auch kann die Bereitschaft der Betriebe, einen Praktikanten zu nehmen, als ein Indikator für den Fachkräftebedarf bewertet werden, denn Betriebe würden nur dann einen Praktikanten aufnehmen, wenn es wirklich einen Bedarf gibt. Bei der Berücksichtigung der Voraussetzungen der Jugendlichen gibt es nicht selten Probleme bei leistungsschwachen männlichen Abgängern aus der Hauptschule. Für diese Gruppe sei die Auswahl eines Berufes besonders schwer. Die starke Anhäufung von Bauberufen oder von solchen Berufen wie Koch bzw. Beikoch sei auf dieses Problem zurückzuführen. Auch für leistungsschwache weibliche Abgänger aus der Realschule würde dies zutreffen, die dann in weniger anspruchsvollen kaufmännischen Berufen ausgebildet werden.

Die Abwanderung von Ausbildungsbewerbern und auch von jungen Fachkräften wird aus Sicht der Kammervertreter als ein ernsthaftes Problem für die regionale wirtschaftliche Entwicklung gesehen. Vor allem auch deshalb, weil meist die

„Besten“ abwandern. In den vergangenen Jahren hätte das Förderprogramm durchaus dazu beigetragen, die Abwanderung aufzuhalten. Zumindest wären die Abwanderungszahlen ohne APO sicher höher ausgefallen. Ob das auch in Zukunft der Fall sein wird, kann nur schwer eingeschätzt werden und wird sich zeigen.

Hinsichtlich der weiteren Perspektiven des Förderprogramms sollte APO wie bisher auf die Zielgruppe der marktbenachteiligten Jugendlichen ausgerichtet werden, falls es diese auch in Zukunft noch gibt. Die meisten Kammervertreter sprechen sich dafür aus, das Ausbildungsplatzprogramm Ost weiter zu erhalten. Dies wird vor allem damit begründet, dass das Programm ein wirksames Instrument ist, um:

- den beruflichen Nachwuchs auch für solche Unternehmen zu sichern, die Schwierigkeiten haben, selbst auszubilden,
- auch weniger leistungsstarken Jugendlichen die Chance zu geben, einen interessanten bzw. anspruchsvollen Beruf zu erlernen,
- das sich immer stärker abzeichnende Problem einer unzureichenden Ausbildungsreife bei einer Vielzahl von Schulabgängern abzufedern oder um
- generell eine vollwertige Ausbildung für sehr unterschiedliche Gruppen von Jugendlichen zu sichern.

Sehr pragmatisch wird von den Kammervertretern die Tatsache eingeschätzt, dass es bedingt durch den demografischen Wandel eventuell bald keine Notwendigkeit mehr gibt, das Programm weiterzuführen. Im Zuge der Auswirkungen der derzeitigen und sich vielleicht noch verschärfenden Wirtschaftskrise wird jedoch vor voreiligen Entschlüssen bezüglich eines Abbruchs der Förderung gewarnt. Um die Fragen der für viele Betriebe problemrelevanten Ausbildungsreife zukünftig besser lösen zu können, wird u.a. vorgeschlagen, durch APO nur noch das erste Ausbildungsjahr zu fördern bzw. zu finanzieren, damit die Auszubildenden dann im zweiten Ausbildungsjahr in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis übernommen werden können.

6.3 Bedarf für ein „Kriseninterventionsprogramm 2010“

Die aktuelle Wirtschaftskrise hat auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Jahr 2009 Spuren hinterlassen, die einzelnen Regionen/Bundesländer sind davon unterschiedlich betroffen. Um diesen Verwerfungen zu begegnen, haben die Länder teilweise Sonderprogramme aufgelegt – z.B. für Konkurslehrlinge – bzw. haben einzelne der neuen Länder Stellenkontingente aus APO bzw. LEP von 2010 auf 2009 verlagert.

Da nicht auszuschließen ist, dass sich – wie auf dem Arbeitsmarkt generell – die Wirtschaftskrise auch auf dem Lehrstellenmarkt mit zeitlicher Verzögerung niederschlägt, wurde untersucht, ob bei den Ländern Interesse an einem Bund-Länder-Programm für das Ausbildungsjahr 2010/2011 besteht. Zur Diskussion gestellt wurde ein Konzept, das sich an den Maßnahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost orientiert. Das heißt, das erste Ausbildungsjahr soll überbetrieblich (bei Trägern, ÜBS etc.) organisiert werden, ab dem zweiten Ausbildungsjahr sollte eine Überleitung in betriebliche Ausbildung erfolgen.

Grundsätzlich würde ein solches Programm von den Ländern begrüßt, auch eine gemeinsame Finanzierung mit dem Bund wäre für die Mehrzahl akzeptabel. Dieser Vorschlag findet in den neuen Bundesländern nahezu uneingeschränkte Zustimmung, auch die Stadtstaaten halten ein solches Vorgehen für sinnvoll. (Eine Synopse der Bewertungen der Länder eines Kriseninterventionsprogramms enthält Übersicht 6.4)

In den acht westdeutschen Flächenländern sind im Prinzip zwei Haltungen anzutreffen, die eine Hälfte würde sich an einem solchen Programm dann beteiligen, wenn das Ausbildungsplatzangebot massiv einbricht, die andere lehnt ein Bund-Länder-Programm eher ab. Von den Befürwortern werden allerdings zwei ein, dass wohl nicht genügend Landesmittel zur Verfügung stehen würden, um eine hälftige Mitfinanzierung gewährleisten zu können. Das heißt, insgesamt trifft der Vorschlag, für den Krisenfall im Jahre 2010 ein Bund-Länder-Programm aufzulegen, das ein dem APO vergleichbares Konstruktionsprinzip aufweist, in zwölf von 16 Ländern auf mehr oder minder große Zustimmung.

Betont wurde von den Ländervertretern aber unisono, dass auf jeden Fall eine Überleitung nach dem ersten Ausbildungsjahr in Betriebe erfolgen sollte. Diese Aufgabe wird aber nach Einschätzung der befragten Ländervertreter nicht einfach zu bewerkstelligen sein, da Betriebe erfahrungsgemäß nur dann bereit sind, entsprechende Verpflichtungen einzugehen, wenn sie über Kontakte zu den abgebenden Trägern verfügen, d.h. konkret mit diesen Trägern in der Vergangenheit gute Erfahrungen gemacht haben. Aus diesem Grund wurde auch hervorgehoben, dass entweder

wirtschaftsnahe Träger (ÜBS; Ausbildungsringe etc.) involviert sein müssen und/oder Betriebe und Träger bereits in der Vergangenheit z.B. in einer Verbundausbildung kooperiert haben. In Regionen, in denen bisher solche Kooperationen noch nicht erfolgt sind, z.B. weil kein oder nur geringer Bedarf an außerbetrieblicher Ausbildung bestanden hat, dürfte es zu erheblichen Anlaufschwierigkeiten und Verzögerungen kommen. Daher wurde von den Ländervertretern betont, dass eine Einigung zwischen Bund und Ländern möglichst früh im Jahr 2010 erfolgen müsste, um die notwendigen Vorlaufmaßnahmen einleiten zu können.

Ein erfolgreiche Überleitung der Auszubildenden in betriebliche Ausbildung nach 12 oder 18 Monaten, die bereits vertraglich bei Beginn der außerbetrieblichen Ausbildungsphase vereinbart werden sollte, setzt zudem voraus, dass ein intensives „Matching“ zwischen potenziellen Auszubildenden und den (späteren) Ausbildungsbetrieben erfolgt. Aus diesem Grund würde es von den Ländern begrüßt, wenn es über ein „Notfallprogramm“ hinaus ein längerfristiges konzertiertes Vorgehen von Bund und Ländern geben würde, das mit dem Schlagwort „Ausbildungsmanagement“ umrissen werden kann (vgl. hierzu im Detail weiter unten).

Eine Regionalisierung eines Kriseninterventionsprogramms – z.B. Konzentration auf bestimmte Agenturbezirke, Landkreise etc. – wird von den Ländern überwiegend als nicht sinnvoll erachtet. Allerdings wird – wie bisher auch bereits in APO – eine Steuerung anhand von Indikatoren, wie z.B. Angebots-Nachfrage-Relationen oder Zahl der unversorgten Bewerber/innen zum 30. September, vorgeschlagen. Bei dieser Steuerung sollten allerdings zwei weitere Gesichtspunkte berücksichtigt werden:

1. Solange unbesetzte betriebliche Plätze vorhanden sind, sollten diese vorrangig besetzt werden.
2. Sozialpartner, Arbeitsagenturen etc. sollten gemeinsam festlegen, in welchen Berufen Bedarf am (regionalen) Arbeitsmarkt besteht und diesen mit den von Trägern/ÜBS etc. angebotenen außerbetrieblichen Stellen abgleichen. Auch bei ungünstiger Angebots-Nachfrage-Relation sollten keinesfalls Kapazitäten bei Trägern in Berufen, für die keine oder nur geringe Nachfrage am Arbeitsmarkt besteht, belegt werden.

Bedarf für eine längerfristige flächendeckende Übertragung des Konzepts des Ausbildungsplatzprogramms Ost auf die alten Bundesländer besteht nach Einschätzung der Mehrheit der befragten Vertreter aus den **alten** Ländern nicht, und zwar weil es überwiegend nur (noch) wenige marktbenachteiligte Ausbildungsplatzbewerber gibt, aber auch weil diese Länder teilweise bereits über eigene Förderangebote verfügen (vgl. Übersicht 6.5). Eine Ausnahme bilden jedoch die Stadtstaaten, die aufgrund ihrer besonderen Situation auch längerfristig mit erheblichen Schwierigkeiten am Lehrstellenmarkt rechnen.

Übersicht 6.4: Bewertungen eines Kriseninterventionsprogramms durch die Länder

Land	Bewertung
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> - Grundsätzliches Interesse, aber nur für den Fall, dass ein massiver Angebotsrückgang eintritt - Ein solches Einbrechen wird derzeit jedoch nicht für wahrscheinlich gehalten, größer ist das Problem der „Konkurslehrlinge“ - Statt Ausbildung bei Trägern wird jedoch schulische Unterweisung im ersten Ausbildungsjahr für sinnvoller gehalten, auch weil in ÜBS und Trägern nicht genügend freie Kapazitäten vorhanden sind - Es ist fraglich, ob ausreichende Landesmittel bereitgestellt werden können - Land bevorzugt eher die direkte Förderung von Betrieben
NRW	<ul style="list-style-type: none"> - Land lehnt ein gemeinsam von Bund und Ländern finanziertes Programm ab, da bei Marktversagen der Bund zuständig ist. - Ein reines Bundesprogramm könnte jedoch auf ausreichende Kapazitäten bei Trägern, ÜBS etc. zurückgreifen
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Interesse an Bund-Länder-Programm, - vor allem auch weil aufgrund der aktuellen und für 2010 erwarteten Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt kein Bedarf gesehen wird
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> - Eingeschränktes Interesse an Bund-Länder-Programm, - vor allem auch, weil aufgrund der aktuellen und für 2010 erwarteten Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt kein Bedarf gesehen wird - Im Krisenfall jedoch grundsätzliches Interesse an einem von Bund und Land finanzierten Programm - Kapazitäten wären bei Trägern vorhanden, diese sind aber derzeit eher auf sozial Benachteiligte zugeschnitten
Hessen	<ul style="list-style-type: none"> - Grundsätzliches Interesse an Bund-Länder Programm (Land hat bereits ein vergleichbares Instrument), die aktuelle Lage am Ausbildungsstellenmarkt lässt allerdings erwarten, dass auch 2010 wahrscheinlich kein Bedarf für ein Sonderprogramm besteht - Bei (freien) Trägern Kapazitäten vorhanden (ÜBS sind ausgelastet) - Es besteht Finanzierungsvorbehalt, da Landesmittel nicht verfügbar sind und die ESF-Mittel in anderen Programmen gebunden sind
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> - Bremen steht einem Bund-Länder-Programm positiv gegenüber - Auch weil sowohl für 2009 als auch für 2010 ein spürbarer Angebotsrückgang erwartet wird. - Das Land hält eine 50:50 Kostenteilung zwischen Bund und Land für ausgeschlossen, da keine Landesmittel verfügbar sind, gegebenenfalls käme eine Kofinanzierung aus ESF-Mitteln in Betracht
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> - Land bewertet Bund-Länder-Programm sehr kritisch, - auch weil für 2009 und 2010 kein Handlungsbedarf gesehen wird - Eine Kofinanzierung durch den Freistaat wird derzeit nicht für möglich erachtet, im Krisenfall könnte sich diese Haltung ändern, würde aber eine Entscheidung auf oberster politischer Ebene erfordern - Bayern könnte sich allerdings ein Bund-Länder-Programm für Migranten vorstellen
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> - Aus Sicht Hamburgs ist ein Bund-Länder-Programm sinnvoll (Hamburg verfügt schon über ein vergleichbares Programm) - Sowohl 2009 als auch 2010 besteht Bedarf an der Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze - Kapazitäten bei ÜBS und Trägern ausreichend vorhanden - Eine 50:50 Kostenteilung zwischen Bund und Land wird als sinnvoll und machbar angesehen

Land	Bewertung
Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> - Im Bedarfsfall würde Bund-Länder-Programm als sinnvoll eingeschätzt - ob ein solcher Bedarf besteht, ist derzeit nicht zu beantworten - Es ist fraglich, ob ausreichend Kapazitäten bei Trägern/ÜBS vorhanden sind - Im Bedarfsfall wäre 50:50-Mischfinanzierung akzeptabel
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Bund-Länder-Programm wird abgelehnt, - da außerbetriebliche Ausbildung sehr kritisch bewertet wird - Diskussion zu Übergangssystem ist „Debatte der Vergangenheit“, es kommt vielmehr darauf an, Unternehmen bei der Ausbildung von schwierigen Jugendlichen zu unterstützen
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Eine Verlängerung/Aufstockung von APO ist aus Sicht Berlins sinnvoll, - da für 2009 und 2010 erhebliche Angebotslücke erwartet wird - Kapazitäten bei Trägern ausreichend vorhanden - 50:50-Kostenteilung zwischen Bund und Land wird als sinnvoll erachtet (aber Hinweis auf angespannte Finanzlage in Berlin)
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Auch aus Sicht Sachsens könnte Verlängerung/Aufstockung von APO sinnvoll sein - Es wird aber derzeit kein oder nur geringer Bedarf für 2010 gesehen - Genügend Kapazitäten bei Trägern vorhanden - 50:50-Kofinanzierung wird als sinnvoll erachtet, könnte aber wg. Haushaltslage des Landes Problem darstellen
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> - Im Bedarfsfall wird Bund-Länder-Programm begrüßt, - Lage am Ausbildungsstellenmarkt ist derzeit aber wg. demografischer Entwicklung eher entspannt - Kapazitäten bei Trägern ausreichend vorhanden - Land akzeptiert 50:50-Kostenteilung zwischen Bund und Land
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> - Fortführung/Aufstockung von APO wird begrüßt, - vor allem auch, weil in Brandenburg wegen der Wirtschaftsstruktur zu wenig betriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden - Kapazitäten bei Trägern ausreichend vorhanden - 50:50-Kofinanzierung ist aus Sicht des Landes akzeptabel
Sachsen-Anhalt	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Bund-Länder-Programm wird grundsätzlich als sinnvoll erachtet, - auch weil 2009 und 2010 noch Handlungsbedarf besteht - Bei Trägern sind genügend Kapazitäten vorhanden - 50:50-Kostenteilung wäre akzeptabel

Quelle: Zusammenstellung durch das ISG

Vor allem die Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund stellt dort eine zentrale Herausforderung dar.

Die meisten der alten Länder beabsichtigen auch bei länger anhaltenden negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Ausbildungsstellenmarkt wie bisher überwiegend auf die betriebliche Ausbildung zu setzen und diese zu fördern. Es gilt die Eigenverantwortung der Unternehmen für Ausbildung zu stärken. Die betriebliche Ausbildung wird zudem als ein Garant für eine bedarfsgerechte Ausbildung bezeichnet.

Um zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für die wenigen marktbenachteiligten Ausbildungsplatzbewerber zu akquirieren, wird in den alten Bundesländern insbesondere auf Instrumente wie die Zuschussförderung für die Einrichtung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, Ausbildungsplatzakquisiteure, zinssubventionierte Darlehen für Betriebe bei Schaffung oder Erhalt von betrieblichen Ausbildungsplätzen sowie die Förderung der Verbundausbildung gesetzt.

Übersicht 6.5: Fördermaßnahmen der alten Länder zur beruflichen Erstausbildung

(ohne die Zielgruppe der sozial Benachteiligten und Lernbeeinträchtigten)

Bundesland	Fördermaßnahmen
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> • Zuschussförderung für die Übernahme von Insolvenzlehrlingen • Verbundausbildung
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> • Zuschussförderung für die Einrichtung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in festgelegten Arbeitsagenturbezirken • Verbundausbildung
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsbüro (Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze, Begleitung der Ausbildung bis zur Prüfung etc.)
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> • Sofortprogramm Ausbildung (Ausbildungsplätze für Altbewerber/innen <ul style="list-style-type: none"> – Begleitete betriebliche Ausbildung (Modell 1): Träger vermitteln Jugendliche auf von ihnen akquirierte betriebliche Ausbildungsplätze und stellen den Ausbildungserfolg durch Förderunterricht u. sozialpädagogische Begleitung sicher – Übergangsmodell (Modell 2): trägergestützte Ausbildung der Teilnehmer/innen in eigenen Werkstätten, Lernbüros, etc.; die Jugendlichen werden entsprechend ihrer Eignung und des erreichten Ausbildungsstandes in betriebliche Ausbildung übergeleitet; Zeitpunkt des Übergangs: Grundsätzlich zu Beginn, spätestens Mitte des 2. Ausbildungsjahrs
Hessen	<ul style="list-style-type: none"> • Zuschussförderung für die Einrichtung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze für Altbewerber/innen • Zuschussförderung für die Übernahme von Insolvenzlehrlingen • Verbundausbildung • Zuschussförderung für die Einrichtung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze bei Existenzgründungen
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsplatzakquisiteure
Nordrhein-Westfalen	<ul style="list-style-type: none"> • Sonderprogramm für Lernbehinderte
Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebe, die die Zahl ihrer Ausbildungsplätze erhöhen oder zumindest erhalten, können ein zinssubventioniertes Darlehen in Höhe von 35.000 Euro erhalten • Ausbildungsplatzakquisiteure • Zuschussförderung für die Übernahme von Insolvenzlehrlingen • Verbundausbildung
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen, die erstmals ausbilden und Unternehmen, die nach einer Pause von zehn Jahren erstmals wieder ausbilden, erhalten bei Schaffung eines Ausbildungsplatzes ein zinsfreies Darlehen in Höhe von 20.000 Euro • Zuschussförderung für die Übernahme von Insolvenzlehrlingen • Verbundausbildung
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> • Zuschussförderung für die Einrichtung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze für Ausbildungsabbrecher/innen, Insolvenzlehrlinge, Jugendliche mit Anspruch auf Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach SGB II • Ausbildungsplatzakquisiteure

Quelle: Zusammenstellung durch das ISG

In Bremen und Hamburg sind dagegen – wie oben bereits erwähnt – marktbenachteiligte Ausbildungsplatzbewerber – insbesondere auch Jugendliche mit Migrationshintergrund – in größerer Zahl vorhanden, daran wird sich auch in den nächsten Jahren nur wenig ändern.

Mit dem „Sofortprogramm Ausbildung“ für Altbewerber/innen wurde in Hamburg ein Programm entwickelt, das ähnlich dem Ausbildungsplatzprogramm Ost gestaltet ist. Das Programm beinhaltet zwei Modelle: 1. Begleitete betriebliche Ausbildung, bei welcher die betriebliche Ausbildung durch Förderunterricht und sozialpädagogische Begleitung durch einen Träger begleitet wird; und 2. das Übergangsmodell, bei welchem der erste Teil der Ausbildung bei einem Bildungsträger stattfindet und spätestens ab Mitte des zweiten Ausbildungsjahres die Ausbildung in ein betriebliches Ausbildungs-verhältnis übergeleitet wird.

Das Bremer Ausbildungsbüro fungiert als Anlaufstelle für kleine und mittlere Unternehmen, die künftig ausbilden wollen. Wichtigste Aufgabe des Ausbildungsbüros ist, zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen. Die Betriebe werden zudem beim (Wieder-)Einstieg in die Berufsausbildung und insbesondere auch in der Anfangsphase der Ausbildungstätigkeit unterstützt.

In Rheinland-Pfalz wurde auf das Problem der Altbewerber hingewiesen, wobei auch hier in jüngster Zeit ein kontinuierlicher Rückgang eingetreten ist.

Analysiert man die vom Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelten Angebots-Nachfrage-Relationen⁴¹ nach Arbeitsagenturbezirken, bestätigt sich, dass zwischen 2006 und 2008 die Lücke zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage in den alten Ländern weiter geschlossen werden konnte. Während 2006 noch bei 86 und 2007 bei 51 von insgesamt 140 Arbeitsagenturbezirken in den alten Bundesländern die Angebots-Nachfrage-Relation einen Wert von unter 97,5⁴² aufwies, war dies 2008 nur bei zehn Arbeitsagenturbezirken der Fall. Hierzu zählten 2008 allein in Nordrhein-Westfalen sieben Arbeitsagenturbezirke sowie in Bremen, Hessen und Rheinland-Pfalz jeweils ein Arbeitsagenturbezirk.

In allen weiteren alten Bundesländern war in allen Arbeitsagenturbezirken eine Angebots-Nachfrage-Relation von

Ausbildungsplätzen mit einem Wert von über 97,5 gegeben. Es ist davon auszugehen, dass neben den ausbildungspolitischen Anstrengungen von Bund und Ländern insbesondere der demografische Wandel für diese zunehmende Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt sorgte.

Zusammengefasst bedeutet dies: Längerfristiger Bedarf an einem flächendeckenden Programm nach dem Muster von APO wird in den alten Ländern nur von den Stadtstaaten postuliert. Die neuen Länder – mit Ausnahme von Brandenburg – sehen ebenfalls wenig Bedarf, längerfristig APO in der bisherigen Form fortzuführen, begründet wird dies damit, dass das „Mengenproblem“ weitgehend abgearbeitet ist, auch die Zahl der Altbewerber ist rückläufig.

Allerdings sehen nahezu alle Länder Ansatzpunkte für die Entwicklung eines neuen konjunkturunabhängigen Bund-Länder-Programms. Wie ein solches Programm aussehen könnte, wird im folgenden Kapitel erörtert.

41 Das Ausbildungsplatzangebot enthält auch die vom Staat zusätzlich zur Verfügung gestellten außerbetrieblichen Ausbildungsplätze. Mit der BIBB-Erhebung 2009 soll erstmals die Unterscheidung zwischen betrieblich und überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsplätzen vorgenommen werden.

42 Analog zu den Förderrichtlinien des Bundesprogramms „jobstarter“ ist hinsichtlich der Relation zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage von einer regionalen Unausgewogenheit immer dann auszugehen, wenn die Angebots-Nachfrage-Relation von Ausbildungsplätzen mit einem Wert von $< 97,5$ und/oder ein Rückgang der Angebots-Nachfrage-Relation von $\geq 4,0$ Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr gegeben ist.

6.4 Innovative Lösungsansätze des Ausbildungsplatzprogramms Ost für ein neues Bund-Länder-Programm

Bedarf für ein neues Bund-Länder-Programm besteht aus Sicht der Länder, weil vor allem folgende Herausforderungen weiter bestehen:

- Schwächere und benachteiligte Jugendliche – v.a. auch mit Migrationshintergrund – möglichst in betriebliche Ausbildung zu vermitteln.
- Betriebe müssen bei teilweise deutlich rückläufigen Bewerberzahlen ihren Nachwuchs- bzw. Fachkräftebedarf decken können.
- Das Übergangssystem hat sich teilweise als nicht effizient erwiesen, daher sollte vorrangig eine Vermittlung in Ausbildung angestrebt werden.

Neue wie alte Länder könnten sich daher sehr gut vorstellen, dass Bund und Länder gemeinsam ein längerfristig angelegtes Programm zum „Ausbildungsmanagement“ auflegen. Ziel eines solchen Programms sollte sein, durch konzertierte Aktionen das betriebliche Ausbildungsplatzangebot sowie die Ausbildungsqualität zu erhöhen sowie auch schwächere Jugendliche und auch Jugendliche mit Migrationshintergrund in betriebliche Ausbildung zu bringen. Die notwendige Unterstützung der Unternehmen sollte dabei – wenn erforderlich – auch das zentrale Element des APO beinhalten, und zwar indem die ersten 12 oder 18 Monate der Ausbildung außerbetrieblich erfolgen, da damit das „Risiko“ der Betriebe reduziert wird, dass die Auszubildenden die Ausbildung abbrechen oder diese einen zu hohen Betreuungsaufwand durch die betrieblichen Ausbilder erfordern.

Auch in (überwiegend ländlichen) „Problemregionen“ der neuen Bundesländer mit hohem Abwanderungsdruck sowie für die Gruppe der Altbewerber und auch in den Stadtstaaten wäre das APO-Modell längerfristig sinnvoll.

Aus Sicht der Länder wäre jedoch – neben einem Programmbestandteil, der sich am APO orientiert – ein harmonisiertes Vorgehen von Bund und Ländern anzustreben. Dies bedeutet, dass gemeinsam ein Gesamtkonzept zum Ausbildungsmanagement bzw. zur Bildungsbegleitung entwickelt und im Rahmen eines solchen Gesamtkonzeptes eine klare Aufgabenteilung zwischen Bund und Ländern festgelegt wird, um Doppelförderung zu vermeiden und sicherzustellen, dass sich Bundes- und Landesprogramme nicht gegenseitig Konkurrenz machen.

Insgesamt könnte ein solches abgestimmtes Vorgehen bzw. Programm folgende Elemente beinhalten:

- **Ein auf 12 bis 18 Monate begrenztes außerbetriebliches Modul (entsprechend APO), das auf Personengruppen – wie z.B. Migranten – oder Regionen konzentriert wird, bei denen besonderer Bedarf besteht.** Hierbei kann u.a. auf die bereits bestehenden Erfahrungen – v.a. in den neuen Bundesländern – aufgebaut werden.

Sicherzustellen ist jedoch, dass tatsächlich bei außerbetrieblicher Ausbildung eine „echte“ Überleitung nach 12 oder 18 Monaten in betriebliche Ausbildung in der überwiegenden Zahl der Fälle erfolgt. Da dies bisher bei APO nur teilweise gelungen ist, bedarf es ergänzender strukturbildender Maßnahmen, vor allem auch auf der regionalen Ebene. In Ländern, in denen Überleitungen in großer Zahl erfolgt sind, wurden diese vor allem durch Verbundmodelle, Ausbildungsringe sowie Einbeziehung von Bildungsträgern der Kammern und Wirtschaft erreicht. Voraussetzung ist, die Betriebe wissen, dass sie sich darauf verlassen können, dass die Jugendlichen, die sie übernehmen, entsprechend vorqualifiziert und sozialisiert sind. Solche Strukturen sind jedoch nur längerfristig auszubauen.

Außerbetriebliche Fördermaßnahmen dürfen nicht dazu führen, dass betriebliche Ausbildungsplätze in der jeweiligen Region unbesetzt bleiben. Es ist eine stärkere Regionalisierung mit Kontingenten erforderlich, die Festlegung sollte vor Ort in den Ländern erfolgen. Zudem müssen bei der Auswahl der außerbetrieblich zu unterweisenden Berufe die regionalen Beschäftigungschancen für die Absolventen ein noch größeres Gewicht erhalten.

Da sich die APO-Finanzierung vielfach als „versteckte“ Subvention der Betriebe entpuppt hat, sollte dort, wo die Auszubildenden erkennbar wertschöpfend eingesetzt werden, nach Wegen gesucht werden, um die Betriebe in größerem Umfang an der Ausbildungsvergütung zu beteiligen. Dies unterstreicht nochmals die Bedeutung, die eine „echte“ Überleitung in Betriebe hat. Ein Modell, bei dem der Staat weiterhin die Ausbildungsvergütung bezahlt, aber der Betrieb die Auszubildenden ab dem zweiten oder dritten Ausbildungsjahr kostenlos einsetzen kann, ist auf jeden Fall zu vermeiden.

- **Verstärkte Berufsorientierung an Schulen, frühzeitiges Auffangen von schwächeren Schülern, auch durch Kooperation von Schulen und Betrieben:**

Förderansätze zur Vermeidung von Schulversagen, zur Reduzierung des Anteils von Abgänger/innen aus dem allgemeinbildenden Schulsystem ohne Schulabschluss sowie zur Herstellung und Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsreife haben in den letzten Jahren in Deutschland

mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Statt auf aufwendige und teilweise in ihren Ergebnissen enttäuschende berufsvorbereitende „Reparaturmaßnahmen“ zu setzen, stehen Konzepte zur präventiven Unterstützung von Jugendlichen stärker im Fokus von Schul-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Das BMFSFJ fördert beispielsweise in der ESF-Förderperiode 2007-2013 Projektstandorte im Rahmen des Programms „Schulverweigerung – Die 2. Chance“. Ähnlich konzipiert sind Förderansätze der Bundesländer, wie z.B. das „Handlungskonzept Schule & Arbeitswelt“ in Schleswig-Holstein. Kern dieser Ansätze ist es, mit gezielten Förderangeboten an den Schulen – z.B. sozialpädagogische Begleitung, Stützunterricht, psychologische Betreuung, Vermittlung von Praktika, Projektarbeiten, Bewerbungstrainings etc. – insbesondere leistungsschwächere Jugendliche sowie solche in schwierigen sozialen Verhältnissen so zu unterstützen, dass ein Schulabschluss erreicht und der Übergang ins Ausbildungssystem ermöglicht wird.

- **Ausbildungsplatzakquisition:**

Gerade für Klein- und Kleinstbetriebe, die zwar theoretisch ausbilden könnten (bzw. über alle formal relevanten Voraussetzungen für eine Ausbildungsbeteiligung verfügen), ist es häufig aufgrund fehlender finanzieller, personeller und technischer Voraussetzungen kaum möglich, sich an der Ausbildung von Jugendlichen zu beteiligen. Ausbildungsplatzakquisiteure und Lehrstellenwerber/innen kommen daher in fast allen Bundesländern im Rahmen der ESF-Programme zum Einsatz. Sie haben dabei die Aufgabe, nicht nur bestehende Ausbildungsplatzpotenziale zu identifizieren, sondern auch mit geeigneten Jugendlichen zu besetzen. Dies bedeutet auch die Unterstützung des Ausbildungsbetriebs bei der Einrichtung des Ausbildungsplatzes, der Auswahl des/der geeigneten Bewerbers/in sowie ggf. der Organisation der Ausbildung im Verbund. Von besonderem Interesse sind insbesondere in den westdeutschen Bundesländern für die Ausbildungsplatzakquisiteure Betriebe, deren Inhaber oder Eigentümer einen Migrationshintergrund haben, da in diesen Fällen aufgrund sprachlicher Defizite oder fehlender Kenntnisse über das Duale Ausbildungssystem die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zusätzlich erschwert wird.

- **Passgenaue Vermittlung von Auszubildenden in Betriebe (Matching):**

Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen durch die Unternehmen auch aufgrund der demografischen Entwicklung (sinkende Schulabgänger/innen- und Bewerber/innenzahlen) zunehmen. Die Einführung des Kompetenzchecks, des Berufswahlpasses oder von profiling-ähnlichen Kompetenzbewertungsverfahren bei der Berufsberatung und -vermittlung ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Schritt, um Ausbildungs-

platzangebot und -nachfrage zu optimieren. Allerdings bewerben sich Jugendliche nicht ausschließlich über die Berufsberatung der Arbeitsagenturen, sondern reagieren in zunehmendem Maße auf Ausbildungsplatzangebote im Internet oder der Tagespresse. Während größere Ausbildungsbetriebe über Standards und Routinen zur Bewerber/innenauswahl verfügen (Checklisten, Assessments, Eingangstests etc.), stehen solche Verfahren für kleinere Unternehmen auch aus Zeit- und Kostengründen nicht zur Verfügung. Sie entscheiden daher häufig v.a. aufgrund der schulischen Leistungen (die mitunter wenig über Berufsreife und Ausbildungsfähigkeit aussagen) oder nach dem persönlichen Eindruck, den der/die Bewerber/in im Vorstellungsgespräch hinterlässt. Die Bewerber/innenauswahl ist damit gegenüber größeren Ausbildungsbetrieben eher zufallsgesteuert und weniger systematisch und kriteriengeleitet, das Risiko von Ausbildungsabbrüchen damit höher. Mit dem Ziel, die Besetzung von Ausbildungsplätzen qualitativ zu verbessern, wurden daher in der jüngeren Vergangenheit Projekte der externen Ausbildungsvermittlung in unterschiedlichen Bundesländern eingerichtet, die i.d.R. ESF-kofinanziert sind.

- **Coaching/ausbildungsbegleitende Hilfen für Auszubildende und Betriebe:**

Insbesondere für AZUBIs mit lernbezogenen und/oder sozialen Benachteiligungen ist der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung im Dualen System in Frage gestellt, solange die Ursachen der lernbezogenen und/oder sozialen Benachteiligungen fortbestehen. Die Arbeitsagenturen können in diesem Zusammenhang in einem begrenzten Umfang ausbildungsbegleitende Hilfen finanzieren, um den Ausbildungserfolg zu erhöhen. Allerdings sind insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen nicht in der Lage, einen darüber hinausgehenden Betreuungsbedarf zu organisieren, zu finanzieren oder selbst zu erbringen. Im Sinne eines integrierten Ausbildungscoachings kann es daher sinnvoll sein, für AZUBIs, bei denen mehrfache Problemsituationen bestehen, dann zusätzliche Beratungs- und Betreuungsleistungen anzubieten, wenn die ausbildungsbegleitenden Hilfen der Arbeitsagentur nicht ausreichen, um den Ausbildungserfolg abzusichern. Ein ausbildungsbegleitendes Coaching könnte im Vergleich zu den ausbildungsbegleitenden Hilfen der Arbeitsagenturen auch in der Vermittlung bei Konflikten zwischen AZUBI und Ausbildungsbetrieb und/oder zwischen (minderjährigen oder noch bei den Eltern lebenden) AZUBIs und Eltern eine wichtige unterstützende Funktion haben.

- **Intensivierung der Verbundausbildung:**

In der Förderung von „schwierigen“ Zielgruppen unter den AZUBIs spielt die Verbundausbildung bislang eine eher untergeordnete Rolle. Möglicherweise bestehen für die Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen im Verbund

– z.B. zwischen Betrieben, deren Eigentümer/Inhaber einen Migrationshintergrund haben untereinander, aber auch zwischen diesen und den Bildungsträgern – noch nutzbare Potenziale, die zukünftig erschlossen werden können.

- **Vermittlung von Zusatzqualifikationen** – z.B. Fremdsprachen –, um einerseits das Niveau der Ausbildung zu erhöhen und andererseits dem Fachkräftebedarf der Wirtschaft besser zu entsprechen:

Eine solche Ergänzung könnte auch dazu beitragen, der Abwanderung von Leistungsstarken in den neuen Ländern proaktiv zu begegnen. Bei der Vermittlung von Zusatzqualifikationen geht es v.a. darum, Ausbildungsinhalte, die (bislang noch) nicht in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen vorgesehen sind, gleichwohl aber eine wesentliche Rolle für die Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen am Arbeitsmarkt aufweisen, ausbildungsbegleitend anzubieten. Neben den o.g. Fremdsprachen, die insbesondere für Dienstleistungsberufe, in zunehmendem Maße aber auch in technischen Berufen an Bedeutung gewinnen, zählen zum Kanon der üblicherweise angebotenen Zusatzqualifizierungen z.B. der Erwerb des Führerscheins (PKW, LKW, Bus) sowie des Gabelstaplerführerscheins, aber auch der Erwerb von Kompetenzen im Umgang mit dem Internet. Zunehmend wichtig werden sprachliche, aber auch fachspezifische Zusatzqualifikationen, die im Ausland erworben werden.

7. Empfehlungen

Das Ausbildungsplatzprogramm Ost wird nach den aktuellen Planungen noch – mit allerdings geringer werdendem Umfang – bis zum Jahr 2010 weitergeführt. Die **neuen** Bundesländer signalisieren durchaus Bedarf an einer Fortführung, allerdings auf deutlich geringerem quantitativen Niveau, nur in Berlin und Brandenburg wird von einem anhaltend hohen Bedarf an Fördermaßnahmen für Markbenachteiligte ausgegangen.

Aus diesem Grund sowie aufgrund der Tatsache, dass alte wie neue Länder im Ausbildungssystem vor allem Handlungserfordernisse bei der Ausbildung von Benachteiligten/Lernschwachen sowie der Sicherstellung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft und Bedarf an einer generellen Qualitätsverbesserung der dualen Ausbildung sehen, wird – wie bereits oben im Detail erläutert – die Auflage eines längerfristig ausgerichteten Bund-Länder-Programms vorgeschlagen, das einige in APO erfolgreich angewandte Verfahren beinhaltet, aber weniger auf das Lösen von nicht mehr oder deutlich abnehmenden quantitativen Problemen ausgerichtet ist, sondern sich an den neuen Herausforderungen orientiert.

Neue Herausforderungen resultieren u.a. daraus, dass zukünftig verstärkt auch leistungsschwächere Jugendliche in betriebliche Ausbildung integriert werden müssen, wenn der Fachkräftebedarf der Wirtschaft gedeckt werden soll, und zwar flächendeckend in allen alten und neuen Bundesländern. Zudem sind Alternativen zum Übergangssystem nötig.

Ein solches Programm sollte vor allem darauf abzielen, Ausbildungsplatzbewerber vorrangig in betriebliche Ausbildung zu vermitteln sowie zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu akquirieren. Bei der Vermittlung in betriebliche Ausbildung wäre auch das im APO erfolgreich praktizierte Modell der Verbindung von außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung, und zwar für besondere Personengruppen, wie z.B. Migranten, sinnvoll. Allerdings sollte damit immer die Bedingung verbunden sein, dass eine Überleitung auch tatsächlich erfolgt. Weitere Elemente eines abgestimmten Bund-Länder-Programms wären:

- Verstärkte Berufsorientierung an Schulen, frühzeitiges Auffangen von schwächeren Schülern, auch durch Kooperation von Schulen und Betrieben
- Passgenaue Vermittlung von Auszubildenden in Betriebe (Matching)
- Coaching/ausbildungsbegleitende Hilfen für Auszubildende und Betriebe

- Intensivierung der Verbundausbildung
- Nutzung des Programms zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen, z.B. Fremdsprachen

Wenn dem Überleitungsmodell in den Fällen, wo zunächst die Ausbildung außerbetrieblich erfolgt, dauerhaft zum Durchbruch verholfen werden soll, bedarf es der Initiierung von strukturbildenden Maßnahmen auf der regionalen Ebene, d.h. insbesondere verstärkte Kooperation von Trägern bzw. ÜBS und Betrieben. Auch der Aufbau dieser Strukturen könnte ein Bestandteil des vorgeschlagenen gemeinsamen Programms von Bund und Ländern sein.

Ein gemeinsames abgestimmtes Programm von Bund und Ländern mit den oben skizzierten Elementen könnte auch dazu beitragen, dass die von vielen Ländern bemängelte Förderkonkurrenz von Bund und Ländern zumindest verringert wird. Beispielsweise hat der Ausbildungsbonus dazu geführt, dass mehrere Programme der Länder obsolet wurden.

Literatur

- Aufstieg durch Bildung, Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, Dresden, 22. Oktober 2008
- Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus, Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung, Ausbildungsplatzprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen, Bonn 2007
- Berichte zur beruflichen Bildung (Hrsg.), Heft 255, Evaluierung der Bund-Länder-Programme zur Ausbildungsförderung in den neuen Bundesländern 1996-1999 / Bestandsaufnahme, Schlussfolgerungen, Empfehlungen, Bielefeld 2002
- BiBB BWP (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2009, Ausbildungsbonus: Ausschöpfung des betrieblichen Ausbildungsstellenpotenzials für Altbewerber/-innen? Bonn 2009
- Bonin, Holger u.a. (Hrsg.), IZA Research Report No. 9, Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, Bonn Januar 2007
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.3.004: Öffentliche Förderung der betrieblichen Ausbildung im dualen System, Bonn 2002
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002. Zwischenbilanz, Bonn 2004
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), AusbildungPlus, Bonn Jahresbericht 2008
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Das Duale System anders organisieren!, Bonn November 2007
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Evaluierung der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost – Erwerbssituation der Programmabsolventinnen und Absolventen ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluss, Ergebnisse einer computergestützten Telefonbefragung von Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2005 im Ausbildungsplatzprogramm Ost und einer betrieblichen Vergleichsgruppe, Bonn August 2006
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Öffentliche Ausbildungsförderungen in Ostdeutschland unter der Lupe, Ergebnisse aktueller Evaluationsstudien, Bonn 2006
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen – dennoch weitere Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt, Bonn 2008
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), BIBB-Report 6/2008 – Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung?, Bonn 2008
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung, Bonn-Berlin, 2007
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Orientierungen zur künftigen Ausrichtung der Ausbildungsplatzprogramme Ost des BMBF, Bonn 2002
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, Vereinbarung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2008, Berlin 2008
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.), Neue Ausbildungsplätze schaffen – Ausbildungsreife verbessern – den Ausbildungs-pakt fortentwickeln, Gemeinsame Erklärung der Partner des Ausbildungs-paktes zur Sitzung des Lenkungsausschusses am 14. Juli 2006
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.), Kluge Köpfe – vergeblich gesucht / Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft, 2007
- Die Sächsischen Industrie- und Handelskammern (Hrsg.), Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern, Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft, Fachkräfte Monitoring 2007, 2008
- Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (Hrsg.), Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher – EQJ-Programm –, Abschlussbericht, Berlin Juni 2008
- Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), Artikel 2a – Änderung des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung
- Grünert, Holle; Lutz, Burkart; Wiekert, Ingo (Hrsg.), Zentrum für Sozialforschung Halle e. V, Forschungsberichte aus dem zsh 07-5, Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage – eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen, Halle 2007
- Hild, Paul; Mohri, Michael; Schnabel, Annette; Gemeinschaftsinitiative Sachsen GISA, Endbericht, Köln 1997
- IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 26, Arbeitskräftebedarf bis 2025 – Die Grenzen der Expansion, 2007
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.) Fachkräftebedarf der Wirtschaft, Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektiven, August 2007
- ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Untersuchung des Verbleibs und der Übergangsprobleme von Absolventen vorberuflicher und beruflicher Bildungsgänge als Beitrag zur Beurteilung der Wirksamkeit verschiedener Unterstützungs- und Ausbildungsprogramme im Freistaat Sachsen, Endbericht, Berlin 2009
- Mai, Ralf, Die altersselektive Abwanderung aus Ostdeutschland, Wiesbaden 2006
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (Hrsg.), Evaluation des Kooperativen Modells, Abschlussbericht, Ergebnisse der Befragungen und Verbleibsanalysen in den Erhebungszeiträumen 2000 – 2003, Februar 2004
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Merkblatt „Ausbildungsplatzprogramm Ost (APRO) 2008“, Potsdam 2008
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Merkblatt „Betriebsnahe Plätze im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost (APRO) 2008“, Potsdam 2008

- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Merkblatt „Kooperatives Modell im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost (APRO) 2008 – Bildungsgang der Berufsfachschule zum Erwerb eines Berufsabschlusses nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung“, Potsdam 2008
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Merkblatt „Modellprojekte zur weiteren Erschließung betrieblicher Ausbildungskapazitäten im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost (APRO) 2008“, Potsdam 2008
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Vertrag über die Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in betriebsnahen Kapazitäten im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2006 sowie des Landesergänzungsprogramms 2008, Schwerin 2008
- Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit des Freistaates Thüringen, Richtlinie für die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen des gemeinsamen Programms des Bundes und der neuen Länder „Zukunftsinitiative Lehrstellen 2008“ (ZIL2008), Erfurt 2008
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt, Zuwendungsvertrag zwischen dem Land Sachsen-Anhalt und der TGL-Trägergesellschaft Land Sachsen-Anhalt GmbH über die Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2008“ und des „Landesergänzungsprogramms 2008“, Magdeburg 2008
- Richtlinie zur Durchführung des Sonderprogramms Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm – EQJR) vom 28. Juli 2004
- Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (Hrsg.), Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft zur Förderung von aus dem ESF mitfinanzierten Projekten der beruflichen Bildung und Fachkräfteentwicklung (ESF-Richtlinie Berufliche Bildung) vom 31.07.2007 mit Änderung vom 24.07.2008, Dresden 2008
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin, Förderbedingungen für Ausbildungsplätze in der Lernortkooperation zum Ausbildungsplatzprogramm Ost 2008 plus (APP 2008 plus), Berlin 2008
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin, Förderbedingungen für Ausbildungsplätze in wirtschaftsnahen, branchenorientierten und regionalen Ausbildungsverbänden zum Ausbildungsplatzprogramm Ost 2008 (APP 2008), Berlin 2008
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin, Förderbedingungen für Ausbildungsplätze in wirtschaftsnahen, branchenorientierten und regionalen Ausbildungsverbänden zum Ausbildungsplatzprogramm Ost 2008 plus (APP 2008 plus), Berlin 2008
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin, Förderbedingungen für Ausbildungsplätze in wirtschaftsnahen und branchenorientierten Ausbildungsverbänden zum Ausbildungsplatzprogramm Ost 2008 (APP 2008), Berlin 2008
- Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung –, Berlin 2008
- Statistisches Jahrbuch der DDR 1988, Staatsverlag der DDR, Berlin 1988
- Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.), Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn, Heft 106, Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses, Bonn 2008
- Waldhausen, Verena; Werner, Dirk, Innovative Ansätze in der Berufsbildung – Höhere Durchlässigkeit und Flexibilität durch Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge, Köln 2005
- W. Bertelsmann Verlag (Hrsg.), Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland 2008, Bielefeld 2008
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.), Fachkräftebedarf im Handwerk, Berlin 2006

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

