

sung ist der administrative und verwaltungstechnische Aufwand zum Nachweis ihrer Leistungen gegenüber den „zwischen geschalteten“ Stellen viel zu hoch.

Bezüglich der Verwendungsnachweisprüfungen durch die zuständigen Stellen, in der Regel die Bewilligungsstellen, kann festgehalten werden, dass sich diese Prüfungen bis zur Mitte der 90er Jahre erheblich im Rückstand befanden. Durch die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller und personeller Ressourcen konnten am Ende der 90er Jahre die Kontrollrückstände aufgeholt und zeitnahe Verwendungsnachweisprüfungen realisiert werden. Entsprechend der zeitlichen Genese der einzelnen Förderkomponenten war vor allem die Prämienförderung von den skizzierten Problemen betroffen.

6 Analyse und Bewertung von Inanspruchnahme, Akzeptanz sowie Ergebnissen und Wirkungen der Brandenburger Förderprogramme zur beruflichen Erstausbildung

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Förderkomponenten der Brandenburger Konzeption zur Förderung der beruflichen Erstausbildung – Prämienförderung, Verbundausbildung, betriebsnahe Ausbildung sowie Kooperatives Modell – detailliert untersucht und bewertet. Die diesbezüglichen Analysen zur Förderkomponente berufspädagogische Maßnahmen erfolgen aufgrund der spezifischen Ausrichtung dieses Förderinstrumentes hingegen in einem anderen Kapitel¹³².

¹³² Vergleiche dazu Abschnitt 7.5.

6.1 Inanspruchnahme und Akzeptanz der Brandenburger Förderprogramme

6.1.1 Förderfallzahlen und Fördervolumen im Überblick

Die Inanspruchnahme der verschiedenen vom Land Brandenburg aufgelegten Programme zur Förderung der beruflichen Erstausbildung stellte sich in der letzten Dekade wie folgt dar.

Übersicht 40 Förderfallzahlen sowie Fördervolumen der wichtigsten Förderkomponenten im Überblick

		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Prämienförd.	Anzahl der Förderfälle	5.295	7.199	9.189	11.572	8.438	7.659	3.240	1.564	1.501	1.251	-
	Fördervolumen (Mio. €)	6,749	17,128	23,366	31,547	20,145	23,540	11,408	4,852	4,370	3,418	-
Verbundausbild.	Anzahl der Förderfälle	-	-	-	233	671	993	1.565	1.799	1.853	2.711	2.974
	Fördervolumen (Mio. €)	-	-	-	k.A.	1,162	1,883	2,297	3,291	4,011	4,023	4,091
betriebsnahe A.	Anzahl der Förderfälle	-	-	-	-	1.844	2.823	2.726	2.826	2.463	2.334	2.321
	Fördervolumen (Mio. €)	-	-	-	-	0,543	9,305	19,960	28,568	31,749	27,790	21,229
Koop. Modell	Anzahl der Förderfälle	-	-	-	-	-	1.656	2.982	2.797	2.770	2.517	2.425
	Fördervolumen (Mio. €)	-	-	-	-	-	5,048	13,707	17,577	39,332	28,578	24,074
<p>Prämienförderung: bis 1996 Bewilligungen, seit 1997 Ist-Ausgaben bzw. Ist-Förderfälle</p> <p>Verbundausbildung: bis 1996 Bewilligungen, seit 1997 Ist-Ausgaben bzw. Ist-Förderfälle</p> <p>Betriebsnahe Ausbildung und Kooperatives Modell: Ist-Förderfälle im 1. Ausbildungsjahr am Ende der Vermittlungsphase (1.2. des Folgejahres) sowie Ist-Ausgaben</p> <p>Finanzangaben für APRO 2001 und APRO 2002 sind noch nicht eingearbeitet. Insofern beinhalten die für 2001 und 2002 angegebenen Zahlen nur die in den Vorjahren (für die Folgejahre) bewilligten Mittel.</p> <p style="text-align: right;">Quelle: MASGF</p>												

Für die einzelnen Förderkomponenten ergeben sich damit rechnerisch¹³³ die folgenden Förderbeträge je Förderfall¹³⁴:

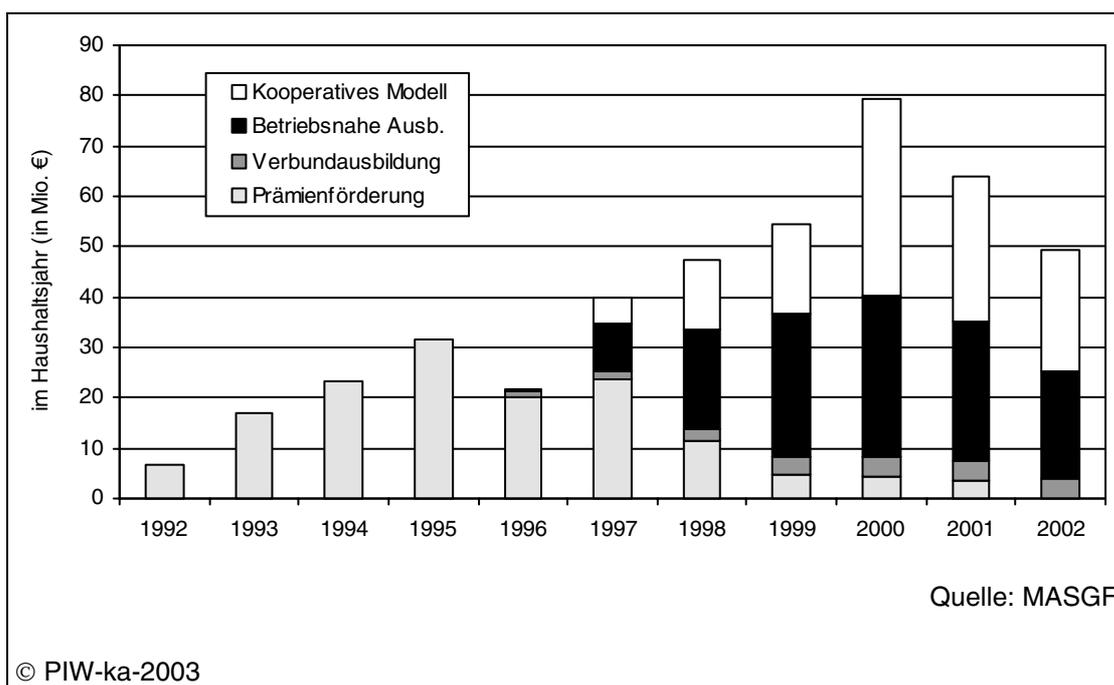
¹³³ Zu den empirischen bzw. förderstatistischen Grundlagen dieser Angaben vergleiche die vorstehende Übersicht.

¹³⁴ Die insgesamt von der Öffentlichen Hand zu tragenden Kosten für die einzelnen Förderkomponenten gehen teilweise über die genannten Zahlen hinaus. So ist – um nur ein Beispiel zu nennen – beim Kooperativen Modell zu berücksichtigen, dass ein Teil der geförderten Jugendlichen Anspruch auf Schüler-BAföG hat. Bezogen in 1996, also im Jahr vor Einführung des Kooperativen Modells, im Land Brandenburg 7.056 Schüler/-innen BAföG in Höhe von insgesamt 13,394 Mio. € (255 € pro Schüler/-in und Monat), so erhöhten sich deren Zahl und die dafür erforderlichen Ausgaben kontinuierlich. Im Jahr 2001 erhielten bereits 18.926 Schüler/-innen BAföG in Höhe von insgesamt 37,677 Mio. € (265 € pro Schüler/-in und Monat). Vergleiche dazu /LDS 2002a, S. 161/.

- Für den gesamten Programmverlauf der Prämienförderung ergibt sich eine Förderhöhe von etwa 2.600 € je Förderfall. Die durchschnittliche Förderfallhöhe blieb mit fortschreitender Programmdauer in etwa konstant.
- Im Rahmen der Verbundausbildung wurden je Förderfall etwa 1.600 € verausgabt. Diese durchschnittliche Förderhöhe hat sich im Programmverlauf nur geringfügig verringert.
- Für die betriebsnahe Ausbildung wurden je Förderfall durchschnittlich Fördermittel in Höhe von etwa 8.000 € bereitgestellt. Die Förderfallhöhe hat sich im bisherigen Programmverlauf kaum verändert.
- Ein Förderfall im Kooperativen Modell schlug bislang mit etwa 8.500 € zu Buche. Diese durchschnittliche Förderhöhe war bislang sehr konstant.

Beim Vergleich der genannten Förderbeträge zwischen den einzelnen Förderkomponenten ist zu berücksichtigen, dass es sich einerseits de facto um die Vollfinanzierung von Ausbildungsplätzen handelt (Kooperatives Modell), andererseits dagegen um die Teilfinanzierung von Ausbildungsplätzen (betriebsnahe Ausbildung, Prämienförderung) bzw. von Ausbildungsbestandteilen (Verbundausbildung). Die nachstehende Übersicht verdeutlicht vor diesem Hintergrund die finanziellen Auswirkungen der Umsteuerung – weg von der Prämienförderung hin zur Unterstützung anderer Ausbildungsformen.

Übersicht 41 Mitteleinsatz für die wichtigsten Förderkomponenten seit 1992



Mit den aufgeführten Förderfallzahlen und Fördervolumina konnte ein großer Teil der von der Landesregierung Brandenburg für diese Instrumente bereitgestellten Mittel ausgeschöpft werden. In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, dass allein auf diese vier Förderkomponenten im Durchschnitt aller untersuchten Jahre mehr als ein Drittel aller im Rahmen der Landesarbeitsmarktpolitik verausgabten Mittel entfielen¹³⁵.

¹³⁵ einschließlich der dem Landeshaushalt Brandenburg vom Bund (im Rahmen der Bund-Länder-Programme) sowie von der EU (über den ESF) zufließenden Finanzmittel

Weniger das tatsächliche Fördergeschehen, welches letztlich durch die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel limitiert wurde und der Steuerung durch das MASGF unterlag, sondern vielmehr das Antragsgeschehen und andere Informationen deuten allerdings auf eine unterschiedliche Akzeptanz der analysierten Förderkomponenten hin.

6.1.2 Akzeptanz der einzelnen Förderkomponenten

Während sich einzelne Instrumente praktisch als „Selbstläufer“ herausstellten, erzielten andere Förderkomponenten erst sukzessive Akzeptanz bzw. mussten diese durch gezielte programmbegleitende Aktivitäten entwickeln.

Prämienförderung: Diese Förderkomponente erfreute sich bei den antragstellenden Unternehmen von der Einführung im Jahr 1991 bis zum Auslaufen im Jahr 2001 stets großer Beliebtheit. Dafür spricht, dass im Regelfall deutlich mehr Förderanträge gestellt wurden als bewilligt werden konnten. Zu dieser hohen Akzeptanz trug ungeachtet häufig wechselnder Förderkonditionen im Detail auch bei, dass die Prämienförderung für die Antragsteller vergleichsweise leicht zu handhaben war und sich die Förderung in Relation zum Antragsaufwand als attraktiv darstellte. Vor diesem Hintergrund wurden zur Mitte der 90er Jahre Förderfallzahlen erreicht¹³⁶, die so von den Programminitiatoren weder erwartet noch beabsichtigt waren.

Verbundausbildung: Für diese Förderkomponente wurde seitens der Programmverantwortlichen von vornherein mit gewissen Startschwierigkeiten gerechnet. Mit der Implementation dieses Instrumentes im Jahr 1995 bestätigten sich diese Annahmen¹³⁷, so dass sich die Akzeptanz der Verbundausbildung bei den potenziellen Antragstellern – Unternehmen und Bildungsanbietern – erst sukzessive herausbildete. Gegenüber anderen Förderinstrumenten erweist sich insbesondere die notwendige Organisation der Verbundausbildung zwischen den beteiligten Partnern als dauerhaft aufwendiger. Hinzu kommt, dass die praktizierte Form der Programmadministration (im engeren Sinne) ebenfalls vergleichsweise sperrig ist¹³⁸. Demgegenüber ist die Förderhöhe weniger attraktiv. Gleichwohl gewinnt die Verbundausbildung, nicht zuletzt aufgrund der wirtschaftsstrukturellen Besonderheiten in Brandenburg, schrittweise an Akzeptanz: Dazu tragen programmbegleitende Aktivitäten des MASGF (z. B. die Publizierung von Handreichungen für die Unternehmen¹³⁹ und die Unterstützung externen Ausbildungsmanagements) ebenso bei wie die gleichfalls auf die Unterstützung von Ausbildungsverbänden gerichteten Initiativen anderer Akteure – beispielsweise des BMBF-Projektes „regio-kompetenz-ausbildung“ oder auch einzelne Projektförderungen der Arbeitsämter im Rahmen der sogenannten Freien Förderung nach § 10 SGB III¹⁴⁰.

¹³⁶ Vergleiche dazu den vorhergehenden Abschnitt.

¹³⁷ Vergleiche dazu /MASGF 1996, S. 78 ff./.

¹³⁸ Vergleiche dazu Abschnitt 5.2.

¹³⁹ Vergleiche dazu /MASGF 1998/.

¹⁴⁰ Ein anderer Förderansatz kam im Land Brandenburg dagegen nicht zum Tragen: Obgleich im Arbeitsamtsbezirk Frankfurt (Oder) aus dem Artikel 2 des Jugendsofortprogrammes JUMP modellhaft Projekte der Verbundausbildung unterstützt werden sollten, kam eine derartige Förderung nicht zustande. Ursache hierfür war nicht zuletzt die unzureichende Abstimmung zwischen den zahlreichen in diesem Feld agierenden Akteuren. Vergleiche dazu /SALSS 2002, S. 15/.

Betriebsnahe Ausbildung: Dieses Instrument unterscheidet sich von den beiden vorgenannten Förderkomponenten zunächst dadurch, dass es für die Umsetzung nicht nur Akzeptanz bei der Wirtschaft – den Unternehmen sowie den die Programmimplementation tragenden Kammern und deren Ausbildungsvereinen – finden muss, sondern auch bei den Jugendlichen. Seit der Einführung der betriebsnahen Ausbildung im Jahr 1996 konnten die jährlich festgelegten – in 2001 abgesenkten – Platzkontingente nahezu immer ausgeschöpft werden, was für die Akzeptanz dieser Förderkomponente spricht. Diese grundsätzliche Einschätzung ist allerdings nach den Programmbeteiligten zu differenzieren:

- Für die Unternehmen ist das Instrument besonders attraktiv. Erstens werden die administrativen Aufgaben von den Ausbildungsvereinen übernommen, so dass den Ausbildungsbetrieben diesbezüglich keine Aufwendungen entstehen. Zweitens haben die Unternehmen nur die unmittelbaren Kosten für die Ausbildung im Betrieb zu tragen, da die Ausbildungsvergütung vollständig aus dem Programmbudget gezahlt wird. Vor diesem Hintergrund ist die betriebsnahe Ausbildung für die Unternehmen ein vergleichsweise kostengünstiges Instrument der Heranbildung von Berufsnachwuchs und der Verbreiterung der personellen Rekrutierungsbasis¹⁴¹.
- Für die Jugendlichen ist die betriebsnahe Ausbildung ambivalent. Einerseits entspricht die Ausbildung inhaltlich einer „normalen“ betrieblichen Ausbildung innerhalb des Dualen Systems, ermöglicht intensive Betriebskontakte, erhöht die Übernahmechancen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung usw.¹⁴² Diese Programmimplikationen fördern die Akzeptanz der betriebsnahen Ausbildung bei den Jugendlichen, ebenfalls „stimulierend“ wirkt die anhaltend ungünstige Ausbildungsmarktsituation. Andererseits begrenzen einzelne programmimmanente Faktoren auch die Akzeptanz. Dazu zählt, dass die betriebsnahe Ausbildung als nachrangig zu besetzendes „Lückenschlussprogramm“ in der öffentlichen Wahrnehmung per se stigmatisiert ist. In dieser Richtung wirken letztlich auch die Konditionen des Ausbildungsvertrages: Vertragspartner der Jugendlichen ist nicht ein „richtiger“ Betrieb, sondern „nur“ ein Ausbildungsverein, zudem ist die Ausbildungsvergütung abgesenkt¹⁴³.

Kooperatives Modell: Dieses Instrument muss entsprechend seines Förderansatzes¹⁴⁴ in erster Linie Akzeptanz bei den Jugendlichen finden. Grundsätzlich hat diese Förderkomponente mit dem Stigma des „Lückenschlusses“ zu kämpfen. Hinzu kommt, dass vielfach zwar insgesamt eine gute Ausbildungsqualität zu verzeichnen ist, gleichwohl aber die begrenzten Betriebskontakte und die damit verbundenen Implikationen – z. B. wenig praktische Erfahrungen und geringe Übernahmechancen – als Manko betrachtet werden. Schließlich trägt auch der Schülerstatus und die damit verbundenen finanziellen Nachteile – die Jugendlichen erhalten keine Ausbildungsvergütung, sondern lediglich Zuwendungen für auswärtige Unterkunft sowie Verpflegung und haben gegebenenfalls Anspruch auf Schüler-BAföG – dazu bei, dass das Kooperative Modell unter den Jugendlichen nur bedingt beliebt ist¹⁴⁵. Implementationsschwierigkeiten ergaben sich zumindest anfänglich auch daraus, dass in den ersten Programmjahren nur ein eingeschränktes berufliches Ausbildungsspektrum zur

¹⁴¹ Fördervoraussetzung bei der betriebsnahen Ausbildung ist eine bestimmte Zahl eigener Auszubildender. Vergleiche dazu auch Abschnitt 4.1.2.1.

¹⁴² Vergleiche dazu die Abschnitte 6.2 und 6.3.

¹⁴³ Vergleiche dazu Abschnitt 4.1.2.1.

¹⁴⁴ Ebenda

¹⁴⁵ Vergleiche dazu beispielsweise Abschnitt 6.3.4.

Verfügung stand, welches nur auf geringe Resonanz bei den Jugendlichen stieß. Wenn die im Rahmen des Kooperativen Modells zur Verfügung gestellten Programmplätze inzwischen dennoch jedes Jahr in hohem Maße ausgeschöpft werden, hängt dies mit folgenden Faktoren zusammen: Erstens führt die nach wie vor äußerst angespannte Ausbildungsmarktsituation zur „Akzeptanz“ dieser Ausbildungsform. Zweitens wird teilweise im Kooperativen Modell in für Jugendliche interessanten Berufen ausgebildet, in denen – gemessen an den Berufswünschen der Ausbildungsplatzbewerber/-innen – nur wenige oder gar keine Unternehmen betriebliche Ausbildungsplätze anbieten. Dies betrifft beispielsweise den Beruf des/der Mechatroniker/-in.

Im Ergebnis der Programmimplementation konnten für die als „Lückenschlussprogramme“ konzipierten Förderkomponenten folgende Ausschöpfungszahlen der bereitgestellten Ausbildungsplatzkontingente registriert werden.

Übersicht 42 Ausschöpfung der Platzkontingente in der betriebsnahen Ausbildung und im Kooperativen Modell 1997-2002

	Betriebsnahe Ausbildung		Kooperatives Modell		„Lückenschlussprogramme“ insgesamt		
	Platzkontingent insgesamt	Förderfälle am 1.2. des Folgejahres (Ende der Vermittlungsphase)	Platzkontingent insgesamt	Förderfälle am 1.2. des Folgejahres (Ende der Vermittlungsphase)	Platzkontingent insgesamt	dar. im Rahmen der Bund-Länder-Programme	dar. Ergänzungsprogramme des Landes
1997		2.823		1.656	5.816	3.116	2.700
1998	2.563	2.726	3.456	2.982	6.019	3.519	2.500
1999	2.563	2.826	3.456	2.797	6.019	3.519	2.500
2000	2.596	2.463	3.304	2.770	5.900	3.386	2.514
2001	2.460	2.334	3.188	2.517	5.800	3.187	2.613
2002	2.400	2.321	2.600	2.425	5.000	2.789	2.211

Quelle: MASGF

Bezüglich der zum Stichtag 1.2. ausgewiesenen Ausschöpfungszahlen ist zu bemerken, dass bis zu diesem Zeitpunkt regelmäßig eine größere Zahl von Jugendlichen in diese Förderinstrumente vermittelt werden konnten. Aufgrund des spezifischen Charakters der betriebsnahen Ausbildung und des Kooperativen Modells als „Lückenschlussprogramme“ wird den Jugendlichen der kurzfristige Wechsel auf betriebliche Ausbildungsplätze – d. h. der begründete Ausstieg aus den „Lückenschlussprogrammen“ – jedoch nicht verwehrt. Insofern ist die nicht vollständige Ausschöpfung der geplanten Platzkontingente auch kein zwingender Hinweis auf die fehlende Akzeptanz oder den grundsätzlichen Misserfolg dieser Förderinstrumente.

6.2 Die Diffusion der Brandenburger Förderprogramme – Strukturanalyse nach Regionen, Wirtschaftsbereichen, Berufen und Akteuren sowie teilnehmerbezogenen Merkmalen

6.2.1 Regionale Verteilung

Die regionale Diffusion der vier wichtigsten Komponenten der Brandenburger Förderkonzeption zur Unterstützung der beruflichen Erstausbildung stellte sich in der zweiten Hälfte der letzten Dekade wie folgt dar¹⁴⁶.

Prämienförderung: Förderfälle wie auch Fördermittel verteilten sich bei dieser Förderkomponente relativ gleichmäßig über das Land Brandenburg. Tendenziell folgt die regionale Diffusion, bei Berücksichtigung standortspezifischer Faktoren¹⁴⁷, der Gesamtzahl der Auszubildenden im Dualen System und dem Beschäftigungsgewicht der Landkreise bzw. der kreisfreien Städte im Land. Im zeitlichen Programmverlauf waren nur marginale Veränderungen bei der regionalen Diffusion festzustellen. Die gleichmäßige regionale Verteilung spricht letztlich für die geringe regionale Steuerungswirkung dieses Förderinstrumentes einerseits und lässt andererseits Mitnahmeeffekte bei den begünstigten Unternehmen zumindest vermuten.

Verbundausbildung: Der Vergleich der regionalen Verteilung von Fördermitteln und Förderfällen zeigt zunächst bestimmte Abweichungen, die sich aus dem teilnehmer- sowie projektorientierten Förderansatz ergeben und damit teilweise die unterschiedlichen Formen und Inhalte der Verbundausbildung widerspiegeln¹⁴⁸. Die regionale Diffusion der Fördermittel nach Kammerbezirken zeigt zunächst eine korrespondierende Verteilung entsprechend dem wirtschaftlichen Gewicht der Kammerbezirke: Während im Kammerbezirk Potsdam knapp die Hälfte der Förderung der Verbundausbildung verausgabt wurde, entfielen auf die Kammerbezirke Cottbus und Frankfurt (Oder) jeweils etwa ein Viertel der Förderung. Dieses regionale Verteilungsmuster hat sich im Zeitverlauf kaum verändert. Interessant ist hingegen, dass sich innerhalb der Kammerbezirke offenbar auf die Verbundausbildung spezialisierte Regionen – präziser spezialisierte Akteure¹⁴⁹ – herausgebildet haben: So wurden allein in den vier Landkreisen Potsdam-Mittelmark und Oberhavel (Kammerbezirk Potsdam), Oberspreewald-Lausitz (Kammerbezirk Cottbus) und Oder-Spree (Kammerbezirk Frankfurt (Oder)) zusammen fast die Hälfte aller für die Verbundausbildung eingesetzten Fördermittel gebunden. Insgesamt dokumentiert diese Programmdiffusion die regional selektive Wirkung der Verbundausbildung. Die räumliche Ausrichtung ist dabei nicht allein trägerabhängig, sondern kann durch programmbegleitende Aktivitäten – dies zeigten zahlreiche Akteursgespräche – auch zielgerichtet gesteuert werden.

¹⁴⁶ Vergleichbar detaillierte Informationen zur regionalen Programmdiffusion in der ersten Hälfte der 90er Jahre liegen nicht vor.

¹⁴⁷ Dazu gehört beispielsweise die herausgehobene Funktion der Oberstufenzentren als Ausbildungs- und Beschäftigungsstandorte. Diese überdurchschnittliche Bedeutung gilt teilweise auch für die Landkreise im Umland der beiden stärksten Oberstufenzentren Cottbus und Potsdam.

¹⁴⁸ Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.2.

¹⁴⁹ Ebenda

Übersicht 43 Regionale Diffusion von Förderfällen und Fördermitteln der wichtigsten Förderkomponenten

	Verteilung %									
	Prämienförder- ung		Verbundausbil- dung		Betriebsnahe Ausbildung*		Kooperatives Modell		Auszubil- dende in der dua- len Aus- bildung 11/2001	sv-Be- schäftigte am Ar- beitsort 12/2000
	Förder- fälle	Förder- mittel	Förder- fälle	Förder- mittel	Förder- fälle	Förder- mittel	Förder- fälle	Förder- mittel		
Brandenburg/ Havel	2,8	2,7	3,7	6,3			4,3	4,3	6,1	3,2
Cottbus	4,8	4,9	7,0	4,2	27,8	27,8	7,4	7,4	6,2	6,6
Frankfurt/Oder	2,5	2,5	4,6	5,0	29,1	29,1	9,0	9,0	5,2	4,2
Potsdam	5,2	5,1	4,9	3,5	43,1	43,1	2,0	2,0	9,8	8,5
Barnim	5,8	5,7	6,1	6,2			7,6	7,6	6,6	5,6
Dahme- Spreewald	6,9	6,9	4,8	3,7			2,4	2,4	3,8	6,0
Elbe-Elster	5,6	5,6	3,8	3,6			9,2	9,2	4,7	4,4
Havelland	4,9	4,9	2,0	1,6			3,7	3,7	3,7	4,8
Märkisch- Oderland	7,1	7,2	3,5	2,6			4,9	4,9	4,6	6,4
Oberhavel	6,6	6,5	9,3	11,0			3,8	3,8	5,4	6,3
Oberspreewald- Lausitz	5,7	5,7	13,6	17,4			7,7	7,7	3,7	5,1
Oder-Spree	7,0	7,0	7,9	8,4			7,9	7,9	7,2	6,9
Ostprignitz- Ruppin	4,6	4,6	2,4	3,1			3,9	3,9	4,7	4,4
Potsdam- Mittelmark	8,6	8,4	12,8	10,6			3,3	3,3	7,0	7,6
Prignitz	3,0	3,0	5,9	4,8			2,7	2,7	4,0	3,4
Spree-Neiße	6,5	6,5	2,0	2,2			7,4	7,4	9,6	5,4
Teltow-Fläming	5,9	5,9	1,1	1,4			3,5	3,5	3,3	6,0
Uckermark	4,7	4,6	2,4	1,5			9,4	9,4	4,5	5,3
ohne Zuordnung	1,8	2,3	2,2	3,0			-	-	-	-

* Zuordnung zu den Kammerbezirken Cottbus, Frankfurt/Oder und Potsdam
Prämienförderung: Bewilligungen 1996-2000
Verbundausbildung: Bewilligungen 1996-2000
Betriebsnahe Ausbildung: Auszubildende 1997-2001 (Stichtag 1.2. des Folgejahres)
Kooperatives Modell: Schüler/-innen 1997-2001 (Stichmonat November)

Quelle: LAA Berlin-Brandenburg, LASV, MASGF, MBJS

Betriebsnahe Ausbildung: Entsprechend den Förderkonditionen dieses Instrumentes folgt die Fördermittelverteilung derjenigen der Förderfälle. Die Programmdiffusion nach Kammerbezirken¹⁵⁰ folgt in etwa der wirtschaftlichen Bedeutung der einzelnen Kammerbezirke im Land Brandenburg. Mit Blick auf den zeitlichen Programmverlauf muss der Kammerbezirk Cottbus Anteilsverluste bei Förderfällen und Fördervolumina konstatieren: Betrag der Anteil hier in 1997 noch 30,8 %, so waren es 2001 nur noch 24,2 %. Spiegelbildlich dazu konnte der Kammerbezirk Potsdam in stärkerem Maße an dieser Förderkomponente partizipieren (40,2 % bzw. 46,9 % in den genannten Jahren): Die auf den Kammerbezirk Frankfurt (Oder) entfallenden Programmanteile blieben zwischen 1997 (29,1 %) und 2001 (28,9 %) stabil. Diese Entwicklung signalisiert, dass die regionale Diffusion dieses Instrumentes auch von der Wirtschaftssituation in den Fördergebieten abhängig ist.

Kooperatives Modell: Auch bei diesem Instrument besteht aufgrund der Förderkonditionen ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Verteilung von Förderfällen und Fördermitteln. Die regionale Diffusion des Kooperativen Modell zeigt hohe Programmbindungen in den strukturschwächeren Gebieten des Landes Brandenburg (z. B. in den Landkreisen Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz und Uckermark), während strukturstärkere Gebiete in geringerem Maße an dieser Förderkomponente partizipieren. Diese regionale Programmdiffusion war über die gesamte bisherige Programmlaufzeit anzutreffen. Die regionale Verteilung zugunsten struktur- und (ansonsten) ausbildungsschwächerer Gebiete dokumentiert die erfolgreiche Einlösung der „Lückenschlussfunktion“ dieser Förderkomponente unter regionalen Gesichtspunkten. Sie ist das Ergebnis gezielter Programmsteuerung – insbesondere des MASGF als mittelbewirtschaftende Behörde, des MBS als Schulaufsichtsbehörde der Oberstufenzentren sowie weiterer programmintelligenter, vor allem regionaler Akteure (Arbeitsämter, Kammern, Bildungsdienstleister, Schulträger).¹⁵¹

6.2.2 Wirtschafts- und berufsstrukturelle sowie akteursbezogene Aspekte der Programmdiffusion

Für die Prämienförderung soll auf die Darstellung der Programmdiffusion nach Wirtschaftszweigen und Berufen verzichtet werden. Dies nicht deshalb, weil diese Förderkomponente inzwischen eingestellt wurde, sondern vor allem aufgrund der geringen Selektivität dieses Förderansatzes¹⁵². Insofern würden lediglich die im Land Brandenburg allgemein vorzufindenden Wirtschaftszweig- und Berufsstrukturen nachgezeichnet werden.

¹⁵⁰ Regional tiefer gegliederte Daten liegen in der Förderstatistik nicht vor.

¹⁵¹ Bis zum Jahr 1999 erfolgte die Verteilung von Platzkontingenten im Wesentlichen nach der verbleibenden „Lücke“ auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Nicht zuletzt um Mitnahme- und Substitutionseffekte zu verringern, wurde dieses Vorgehen beginnend im Jahr 2000 umgestellt, die Kontingente seither an die betrieblichen Ausbildungsquoten gekoppelt. In dieser Veränderung wird der Konflikt zwischen dem originären Programmziel der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und der Vermeidung von nicht intendierten Effekten deutlich.

¹⁵² Wenngleich die zur Prämienförderung verfügbare Förderstatistik teilweise unbefriedigend ist, lässt die Analyse der vorliegenden Informationen einen solchen Schluss zu. Vergleiche dazu auch die Abschnitte 6.2.1 und 6.2.3.1.

6.2.2.1 Verbundausbildung

Verbundausbildung wird im Land Brandenburg in vielfältigen Organisationsformen und mit unterschiedlichen beteiligten Akteuren realisiert. Das Gros der Verbundausbildung konzentriert sich dabei jedoch auf nur drei Formen:

- (A) ein Bildungsanbieter vermittelt im Auftrag eines oder mehrerer Betriebe an deren Auszubildende bestimmte Ausbildungsinhalte, die in diesen Unternehmen nicht selbst abgedeckt und gelehrt werden können;
- (B) ein Betrieb übernimmt im Auftrag eines oder mehrerer Betriebe die Vermittlung bestimmter Ausbildungsinhalte an die Auszubildenden dieser Betriebe;
- (C) mehrere Betriebe vermitteln im komplementären Wechsel ihrer jeweiligen Kompetenzen bestimmte Ausbildungsinhalte an die Auszubildenden dieser Unternehmen.

Damit sind zugleich auch die wesentlichen Akteure der Verbundausbildung benannt: Betriebe und Bildungsanbieter.

Die Auswertung mehrerer Informationsquellen – Förderstatistik der LASA zur Verbundausbildung, partiell vorliegende Kammerstatistiken zur Ausbildung im Verbund, Ergebnisse der bundesweiten Evaluierung der Verbundausbildung durch das BIBB¹⁵³ sowie ergänzende Experteninterviews – zeigen, dass auf den Verbundtyp „Bildungsanbieter – Betrieb(e)“ mit etwa vier Fünftel die überwiegende Mehrheit der im Verbund ausgebildeten Jugendlichen entfällt. Demgegenüber bindet der Verbundtyp „Betrieb(e) – Betrieb(e)“ nur etwa ein Fünftel der Auszubildenden im Verbund¹⁵⁴. Eine valide Binnendifferenzierung dieser ausschließlich betrieblichen Form der Verbundausbildung nach den beiden oben skizzierten Typen war im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zwar nicht möglich. Die geführten Expertengespräche wie auch die LASA-Förderstatistik deuten jedoch darauf hin, dass in Brandenburg der Typ B die vorherrschende betriebliche Verbundform ist und dabei vornehmlich größere Unternehmen die Ausbilderrolle übernehmen. Beispielhaft sei in diesem Kontext auf solche in der Verbundausbildung aktiven Unternehmen wie BASF Schwarzheide, Daimler-Chrysler Ludwigsfelde, envia (an verschiedenen Standorten im Land Brandenburg), LAUBAG/Vattenfall (ebenfalls an verschiedenen Standorten), PCK Schwedt, Pneumant Fürstenwalde, VEAG (gleichfalls an verschiedenen Standorten im Land) sowie Rüdersdorfer Zement verwiesen.

Seit Mitte der 90er Jahre hat sich, nicht zuletzt unterstützt durch die Förderung des Landes Brandenburg¹⁵⁵, eine relativ stabile Struktur von Akteuren der Verbundausbildung entwickelt. Die folgende Übersicht verzeichnet die Standorte der wichtigsten Akteure der Verbundausbildung, darunter 61 Bildungsanbieter¹⁵⁶ und 11 Unternehmen. Danach ist eine breite Verteilung von Akteuren der Verbundausbildung im Flächenland Brandenburg festzustellen.

¹⁵³ Vergleiche dazu /SALSS 2002/, /SALSS 2001/ und /Schlottau 2002/.

¹⁵⁴ Diese grundsätzliche Verteilung nach Verbundtypen findet sich im Übrigen auch bei den im Rahmen der 6. Welle des IAB-Betriebspanels für Brandenburg ermittelten Befunden.

¹⁵⁵ Vergleiche dazu die folgenden Ausführungen.

¹⁵⁶ Zum überwiegenden Teil handelt es sich hierbei um privatwirtschaftlich agierende Bildungsanbieter. Hinzu kommen einige wenige überbetriebliche Berufsbildungsstätten, insbesondere in Trägerschaft von Kammern und partiell von Verbänden.



Quelle: PIW-Erhebung 2002

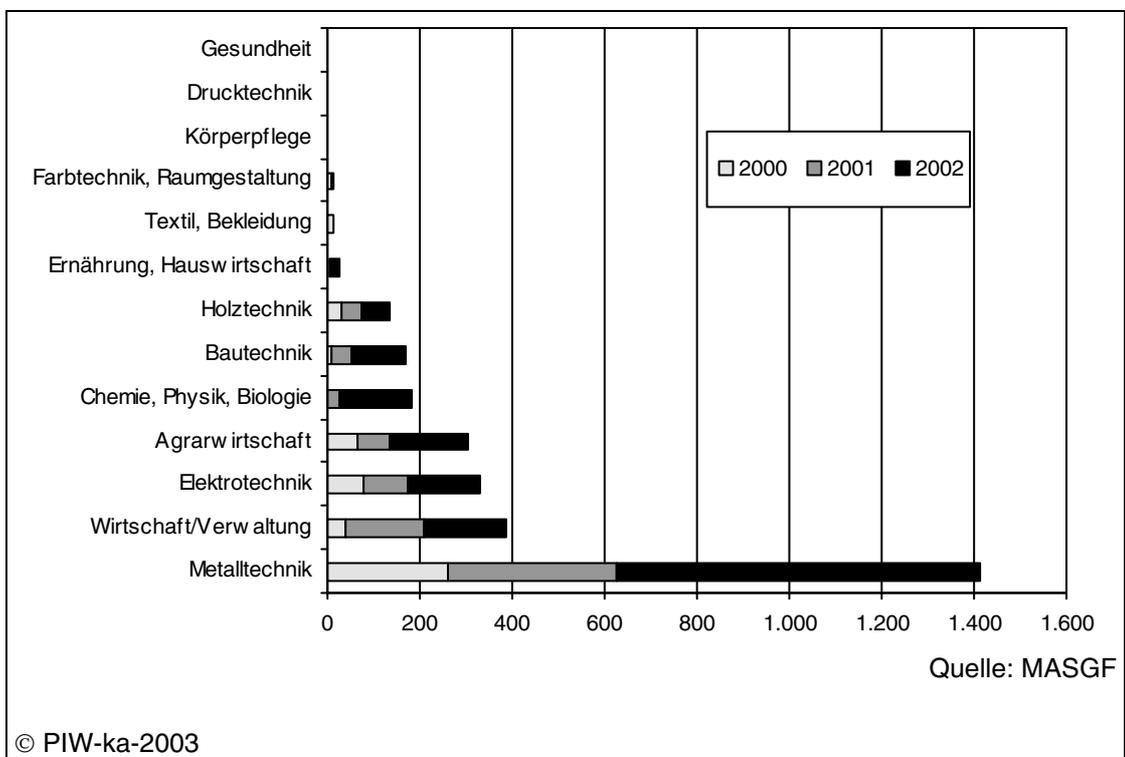
Wie bereits mehrfach ausgeführt, erfolgt seit 1995 durch das Land Brandenburg die Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze im Verbund von mehreren Betrieben und gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Akteuren, insbesondere Bildungsanbietern. Seit Beginn der Unterstützung der Verbundausbildung durch das Land hat sowohl die Zahl der Förderfälle als auch das Fördervolumen kontinuierlich zugenommen¹⁵⁷.

Auch in der geförderten Verbundausbildung zeigt sich die Dominanz der Verbundtyps „Bildungsanbieter – Betrieb(e)“: Im Jahr 2002 entfielen 77,5 % aller geförderten Ausbildungsverbünde auf diesen Typ, auf den Verbundtyp „Betrieb(e) – Betrieb(e)“ entsprechend nur 22,5 %. Auch in den Vorjahren zeigten sich ähnliche Relationen zwischen diesen beiden Typen bei den geförderten Ausbildungsverbünde: In 1999 lag die Relation bei 76,3 % zu 23,7 %, in 2000 bei 75,5 % zu 24,5 % und in 2001 bei 77,6 % zu 22,4 %.

¹⁵⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 6.1.1.

Der Frauenanteil an den im Rahmen der Verbundausbildung geförderten Auszubildenden lag, wie noch zu zeigen sein wird¹⁵⁸, stets deutlich unter dem Anteil weiblicher Auszubildender in der dualen Berufsausbildung insgesamt. Diese geschlechtsspezifische Programmdiffusion hängt mit den beruflichen Schwerpunkten der Verbundausbildung zusammen: So führt das männlich dominierte Berufsfeld Metalltechnik jedes Jahr unangefochten die „Hitliste“ der in der Verbundausbildung quantitativ an der Spitze liegenden Berufsfelder an. Auch die ebenfalls zumeist von männlichen Auszubildenden gewählten Berufsfelder Elektrotechnik, Bautechnik und Holztechnik liegen weit vorn, während stärker von Frauen besetzte Berufsfelder wie Textil und Bekleidung, Ernährung und Hauswirtschaft sowie Körperpflege deutlich schwächer vertreten sind.

Übersicht 45 Auszubildende in der vom Land Brandenburg geförderten Verbundausbildung nach Berufsfeldern



Der im Land Brandenburg zu verzeichnende Zuwachs in der Verbundausbildung ist einerseits auf (ungeförderte) privatwirtschaftliche Aktivitäten zurückzuführen, dies zeigten zahlreiche mit Bildungsanbietern und Experten/Expertinnen geführte Gespräche. Andererseits spielt die breite öffentliche Förderung ebenfalls eine bedeutende Rolle:

- Setzt man die verfügbaren Kammerstatistiken zur Verbundausbildung und die Förderdaten des MASGF bzw. der LASA zueinander in Beziehung, so kann eingeschätzt werden, dass etwa zwei Drittel aller im Land Brandenburg im Verbund ausgebildeten Jugendlichen durch die Verbundausbildungsförderung des Landes unterstützt werden. Dement-

¹⁵⁸ Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.3.1.

sprechend werden derzeit etwa 4.500 Jugendliche im Verbund ausgebildet¹⁵⁹, davon knapp 3.000 gefördert durch die Verbund-Richtlinie des Landes.

- Welches Gewicht die Unterstützungsleistungen anderer Akteure für die Verbundausbildung im Land haben, kann aufgrund der Fördervielfalt letztlich nicht quantifiziert werden. Bekannt sind hier lediglich Einzelbeispiele, bei denen eine Förderung durch die Arbeitsämter zum Tragen gekommen ist¹⁶⁰ oder bei denen das BMBF-Projekt „regio-kompetenz-ausbildung“ eine mobilisierende Wirkung gezeitigt hat.

6.2.2.2 Betriebsnahe Ausbildung

Die Förderkomponente der betriebsnahen Ausbildung wird, wie bereits an anderer Stelle ausgeführt¹⁶¹, über die von den Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern getragenen Ausbildungsvereinen umgesetzt.

Die Programmdiffusion nach Ausbildungsvereinen und damit verbunden Wirtschaftsbereichen¹⁶² ergab in den letzten Jahren folgendes Bild.

Übersicht 46 Auszubildende in der betriebsnahen Ausbildung nach Ausbildungsvereinen

	Verteilung auf die Ausbildungsvereine in %				
	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02
Ausbildungsring Cottbus	30,8	26,4	29,2	27,8	24,2
ABG Frankfurt/Oder	17,2	18,2	16,5	16,9	18,1
AHO Frankfurt/Oder	11,9	11,9	12,4	11,3	10,8
Ausbildungsring Potsdam-Brandenburg	26,0	30,7	28,4	28,6	29,3
ZAH Potsdam	14,1	12,8	13,6	15,4	17,6

Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr am Ende der Vermittlungsphase (1.2. des Folgejahres)

Quelle: LASV, MASGF

Wenngleich die erkennbaren Veränderungen aufgrund von Programmkontingentierungen nur begrenzt sind, so zeigen sich im Zeitverlauf dennoch ansteigende Anteile am Programmvolumen in den wirtschaftsstrukturell etwas stärkeren Bereichen¹⁶³ – insbesondere im Kammerbezirk Potsdam. Bemerkenswert ist, dass dies sowohl den IHK- als auch den HwK-Bereich betrifft. Das deutet darauf hin, dass diese Förderkomponente sukzessive von einem nicht-intendierten Effekt überlagert wird – gewisse Mitnahmeeffekte¹⁶⁴ können zumindest

¹⁵⁹ Diese Zahlen beziehen sich auf das Jahresende 2002. Dementsprechend befinden sich von den zu diesem Zeitpunkt insgesamt 52.784 Jugendlichen in einer betrieblichen, betriebsnahen oder außerbetrieblichen Ausbildung gut 8 % in einer beruflichen Erstausbildung im Verbund.

¹⁶⁰ Beispielsweise wurden über die „Freie Förderung im Bereich der Berufsberatung/Ausbildungsmarktpartner“ durch die Bundesanstalt für Arbeit mit Stand März 2003 in den neuen Bundesländern insgesamt 201 Ausbildungsplätze im Verbund unterstützt.

¹⁶¹ Vergleiche dazu Abschnitt 4.1.2.1.

¹⁶² Während in den Kammerbezirken Frankfurt (Oder) und Potsdam für den IHK- bzw. HwK-Bereich jeweils separate Ausbildungsringe bestehen, wird der Ausbildungsring Cottbus gemeinsam von IHK und HwK getragen.

¹⁶³ Vergleiche dazu auch Abschnitt 6.2.1.

¹⁶⁴ Hierbei handelt es sich, aufgrund der Förderbedingungen, nicht um den Effekt der „Mitnahme“ öffentlicher finanzierter Ausbildung. Vielmehr spielen solche Aspekte wie die alimentierte Verbreite-

vermutet werden und sind aufgrund der Programmkonstruktion, die vor allem auf die Akzeptanz bei Unternehmen gründet, letztlich nicht auszuschließen.

Interessant ist darüber hinaus ein weiterer – wenngleich punktueller – Befund. Im Zuge von Erhebungen des Untersuchungsteams bei Auszubildenden in der betriebsnahen Ausbildung¹⁶⁵ wurde festgestellt, dass sich ein großer Teil der Förderung auf nur einige wenige Branchen konzentriert (Handel 26,6 %, darunter Kfz-Gewerbe 9,2 %; Gastgewerbe 21,8 %; Bäckereien 5,2 %; Friseure 4,7 %, Malerbetriebe 4,5 %; Fleischereien 4,3 % und Tischlereien 3,2 %). Auch dies unterstützt die Vermutung von Mitnahmeeffekten – und zwar namentlich in solchen Bereichen, in denen Auszubildende aufgrund von Branchenspezifika relativ schnell „produktiv“ eingesetzt werden können – mithin die Nettokosten der Ausbildung vergleichsweise gering sind.

Die gegenüber diesem selektiven Befund kontinuierlich nachvollziehbare Berufsstruktur der Auszubildenden in der betriebsnahen Ausbildung stützt diese Einschätzung: Solche Berufe wie Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Koch/Köchin, Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Restaurantfachmann/-frau, Bürokaufmann/-frau, Elektroinstallateur/-in, Friseur/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk, Verkäufer/-in und Hotelfachmann/-frau sind in nahezu allen Jahren besonders häufig vertreten.

Übersicht 47 Auszubildende in der betriebsnahen Ausbildung nach Berufen

	Anteil der am stärksten besetzten* Ausbildungsberufe in %				
	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	13,1	13,9	12,2	13,1	12,7
Koch/Köchin	8,6	8,5	8,3	9,2	9,9
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	6,2	7,0	7,8	7,9	7,8
Restaurantfachmann/-frau	5,8	5,7	5,0	5,8	6,2
Bürokaufmann/-frau	5,6	5,0	4,7	5,0	4,2
Elektroinstallateur/-in	4,4	3,5	3,6	2,9	2,6
Friseur/-in	3,9	3,7	3,8	3,9	5,5
Maler/-in und Lackierer/-in	3,6	3,7	4,7	4,3	3,1
Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	3,4	2,5	3,9	2,6	2,7
Verkäufer/-in	3,3	2,1	1,5	1,5	1,1
Arzthelfer/-in	3,2	1,9	1,9	1,5	2,6
Hotelfachmann/-frau	2,8	3,8	3,6	2,9	3,8
Anteil der 10 am stärksten besetzten Berufe	57,9	54,8	57,5	57,5	58,6
* Berufe mit einem Anteil von mindestens 3% in einem der Ausbildungsjahre Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr am Ende der Vermittlungsphase (1.2. des Folgejahres)					
Quelle: LASV, MASGF					

Hieraus ergibt sich letztlich, dass in der betriebsnahen Ausbildung eine anhaltend starke Konzentration auf einige wenige Berufe festzustellen ist, die deutlich höher ausfällt als dieje-

rung der personellen Rekrutierungsbasis und der subventionierte Einsatz von billigen Arbeitskräften bzw. Auszubildenden eine stärkere Rolle.

¹⁶⁵ Einbezogen wurden Auszubildende mit Ausbildungsbeginn in 1997/98. Strukturdaten zur Grundgesamtheit wurden bei den Ausbildungsringen erfasst.

nige in der dualen Ausbildung insgesamt¹⁶⁶ und sogar noch über derjenigen im anderen „Lückenschlussprogramm“ – im Kooperativen Modell – liegt¹⁶⁷.

Die betriebsnahe Ausbildung wird gelegentlich auch als Erprobungsfeld für neue Berufe genutzt: So entfielen beispielsweise auf den im Jahr 1998 neu eingeführten Beruf Automobilkaufmann/-frau im gleichen Ausbildungsjahr 41 Auszubildende in der betriebsnahen Ausbildung, das war immerhin ein Drittel aller Auszubildenden innerhalb des Dualen Systems (124). Inzwischen ist die Zahl der Auszubildenden zum/zur Automobilkaufmann/-frau in der betriebsnahen Ausbildung jedoch erheblich zurückgegangen, dagegen hat dieses Berufsbild im Kooperativen Modell einen deutlichen Aufwuchs erfahren¹⁶⁸. Generell kann der Beruf nunmehr als etabliert gelten – jährlich beginnen in Brandenburg etwa 100 Jugendliche im Dualen System eine Ausbildung als Automobilkaufmann/-frau. Ungeachtet dieses Einzelbeispiels ist die Zahl der Auszubildenden in neuen Berufen innerhalb der betriebsnahen Ausbildung jedoch im Vergleich zum Kooperativen Modell gering¹⁶⁹.

Übersicht 48 Auszubildende in der betriebsnahen Ausbildung in neuen Berufen

		1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02
1996	Mediengestalter/-in für Bild und Ton	-	7	5	13	4
1997	Fachinformatiker/-in	-	3	9	30	6
	Informatikkaufmann/-frau	2	1	-	1	-
	IT-Systemelektroniker/-in	-	-	2	6	2
	IT-Systemkaufmann/-frau	10	3	4	2	5
1998	Automobilkaufmann/-frau	-	41	12	3	4
	Mechatroniker/-in	-	-	-	1	1
	Mikrotechnologe/-in	-	-	12	-	-
2001	Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	-	-	-	-	5
	Veranstaltungskaufmann/-frau	-	-	-	-	2
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr am Ende der Vermittlungsphase (1.2. des Folgejahres)						
Quelle: LASV, MASGF						

Zu erwähnen ist in diesem Kontext, dass im Rahmen der im Jahr 2000 implementierten dritten Förderkomponente der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost – den Projekten „Junge Frauen in neue Berufe“ – gezielt Vorhaben zur Unterstützung bestimmter Berufe und Zielgruppen entwickelt wurden: So haben im September 2000 im Rahmen des vom Ausbil-

¹⁶⁶ Bundesweit entfielen in 2000 im Dualen System auf die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 33,3 % aller Auszubildenden.

¹⁶⁷ Vergleiche dazu auch den folgenden Abschnitt.

¹⁶⁸ Ebenda

¹⁶⁹ Ebenda

dungsring Potsdam-Brandenburg und von der IHK Potsdam gemeinsam getragenen Projektes „Frauen in IT-Berufe“ 32 junge Menschen, darunter 18 Frauen, eine Ausbildung als Fachinformatiker/-in aufgenommen.

6.2.2.3 Kooperatives Modell

Für die berufliche Erstausbildung im Rahmen des Kooperativen Modells hat sich im Verlaufe der Förderung eine spezialisierte Struktur von mehr als 50 Bildungsdienstleistern herausgebildet, die sich aktuell wie folgt darstellt.

Übersicht 49 Räumliche Verteilung der Bildungsdienstleister im Kooperativen Modell

	Anzahl der Bildungsdienstleister	Anteil in %
Arbeitsamtsbezirk Cottbus	18	32,7
Arbeitsamtsbezirk Eberswalde	10	18,2
Arbeitsamtsbezirk Frankfurt/Oder	12	21,8
Arbeitsamtsbezirk Neuruppin	7	12,7
Arbeitsamtsbezirk Potsdam	8	14,5
Quelle: PIW-Erhebung 2002		

Die erkennbare räumliche Konzentration der im Kooperativen Modell aktiven Bildungsdienstleister auf die struktur- und damit ausbildungsschwächeren Gebiete im Land entspricht weitgehend derjenigen, die bereits bei der Programmdiffusion der Jugendlichen in dieser Förderkomponente festzustellen war¹⁷⁰.

Die beruflichen Ausbildungsstrukturen im Kooperativen Modell sind in hohem Maße von der Angebotspalette dieser Bildungsdienstleister abhängig. Seit Einführung der Förderkomponente des Kooperativen Modells entwickelten sich die Berufsstrukturen wie in der folgenden Übersicht dargestellt.

¹⁷⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.1.

Übersicht 50 Schüler/-innen im Kooperativen Modell nach Berufen

	Anteil der am stärksten besetzten* Ausbildungsberufe in %				
	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02
Bürokaufmann/-frau	13,6	11,1	6,4	6,1	8,1
Maurer/-in	13,2	5,8	5,3	2,2	1,5
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12,9	10,0	9,9	5,9	5,4
Maler/-in und Lackierer/-in	9,3	3,9	3,3	3,4	4,4
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	7,3	5,3	3,2	3,1	7,2
Koch/Köchin	5,6	3,3	3,1	5,6	3,1
Hochbaufacharbeiter/-in	5,0	1,5	0,8	-	-
Tischler/-in	4,7	4,4	0,9	5,0	4,5
Hotelfachmann/-frau	4,4	1,1	2,5	2,9	1,8
Gas- und Wasserinstallateur/-in	3,5	4,4	2,9	3,2	1,8
Zimmerer/-in	3,3	3,5	3,8	3,4	2,7
Fachkraft im Gastgewerbe	3,3	4,1	2,3	2,2	3,2
Florist/-in	3,0	2,7	3,0	2,7	2,6
Restaurantfachmann/-frau	1,4	4,4	3,9	2,7	3,3
Elektroinstallateur/-in	-	4,4	5,2	4,9	3,8
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	-	4,3	1,6	2,6	2,2
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	2,5	2,1	5,1	4,2	4,0
Verkäufer/-in	1,6	1,6	0,6	4,9	4,4
Trockenbauer/-in	-	1,6	2,4	3,9	1,8
Anteil der 10 am stärksten besetzten Berufe	79,5	58,2	49,2	47,3	48,3
Anzahl der Berufe	19	36	50	43	50
* Berufe mit einem Anteil von mindestens 3% in einem der Ausbildungsjahre Schüler/-innen im 1. Ausbildungsjahr am Ende der Vermittlungsphase (1.2. des Folgejahres) Quelle: LASV, MASGF					

Zunächst kann festgestellt werden, dass sukzessive eine Ausweitung des Berufsspektrums erfolgte. Wurde im Ausbildungsjahr 1997/98 in dieser Förderkomponente erst in 19 Berufen ausgebildet, so erfolgte in den letzten Jahren bereits die Ausbildung in etwa 50 Berufen. Im Vergleich dazu wird im Rahmen der dualen Ausbildung im Land Brandenburg gegenwärtig allerdings in etwa 160 von insgesamt mehr als 350 anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet.

Vor diesem Entwicklungshintergrund konnte die zunächst außerordentlich starke Konzentration auf nur einige wenige Berufe – die im Ausbildungsjahr 1997/98 bei den 10 am stärksten besetzten Berufen bei 79,5 % lag – schrittweise verringert werden. Gleichwohl ist sie mit gegenwärtig knapp 50 % immer noch deutlich höher als diejenige in der dualen Ausbildung, die etwa ein Drittel beträgt¹⁷¹.

¹⁷¹ Bundesweit entfielen in 2000 im Dualen System auf die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 33,3 % aller Auszubildenden.

Zu beachten ist dabei, dass einer weiteren Ausdifferenzierung des Ausbildungsspektrums im Kooperativen Modell Grenzen gesetzt sind. Dementsprechend wird teilweise nach wie vor in Berufen ausgebildet, für die es – zumindest gegenwärtig – keinen besonderen Bedarf seitens der Wirtschaft gibt¹⁷².

Die berufsstrukturellen Ausbildungsgrenzen sind in erster Linie ressourcenbedingt: Die Ausbildung in einer (noch) größeren Zahl von Berufen scheitert letztlich daran, dass vielfach Investitionen bei den Bildungsdienstleistern in die dafür erforderliche Ausstattung notwendig wären, die mit den für das Kooperative Modell zur Verfügung stehenden Mitteln (26.500 DM bzw. 13.549 € je Auszubildenden über die gesamte Ausbildungsdauer) nicht entgolten werden können. Allerdings wird seitens des MASGF im Rahmen anderer Förderungen versucht, zumindest für diesbezügliche Teillösungen zu sorgen. So wurden im Ausbildungsjahr 2001/2002 aus dem ÜBS-Programm des Landes Brandenburg investive Fördermittel in Höhe von 2,6 Mio. € an 35 Bildungsdienstleister ausgereicht, die im Kooperativen Modell ausbilden.

Positiv zu vermerken ist, dass im Rahmen der „Lückenschlussprogramme“ – wenn auch teilweise in zeitlichen Abständen – in einigen neuen Berufen ausgebildet wird. Dazu gehören beispielsweise die Berufe Automobilkaufmann/-frau, Fassadenmonteur/-in, IT-Systemelektroniker/-in, IT-Systemkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien Kaufmann/-frau für Verkehrsservice, Mechatroniker/-in und Spezialtiefbauer/-in. Damit werden jungen Brandenburgern/-burgerinnen Berufschancen eröffnet, die sie aufgrund zu geringer oder gar keiner Ausbildungsangebote der Unternehmen in solchen Berufen anderenfalls nicht hätten. Insbesondere die Einführung des Berufsbildes Mechatroniker/-in wäre ohne das Kooperative Modell in dieser Breite im Land Brandenburg nicht erfolgt, da in diesem Beruf aufgrund seiner umfassenden Ausbildungsbreite nur von wenigen Brandenburger Betrieben – die vielfach eine hohe Spezialisierung und damit verbunden geringe Fertigungstiefe aufweisen – ausgebildet werden kann.

Übersicht 51 Schüler/-innen im Kooperativen Modell in neuen Berufen

		1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02
1997	IT-Systemelektroniker/-in	-	-	24	-	-
	IT-Systemkaufmann/-frau	-	22	19	-	-
	Kaufmann/-frau für Verkehrsservice	-	-	-	-	24
1998	Automobilkaufmann/-frau	-	-	24	44	24
	Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien	-	-	21	39	-
	Mechatroniker/-in	-	15	20	37	74
1999	Fassadenmonteur/-in	-	-	-	15	15
	Spezialtiefbauer/-in	-	-	-	24	25
Schüler/-innen im 1. Ausbildungsjahr am Ende der Vermittlungsphase (1.2. des Folgejahres)						
Quelle: LASV, MASGF						

¹⁷² Vergleiche dazu ausführlicher Abschnitt 6.2.4.

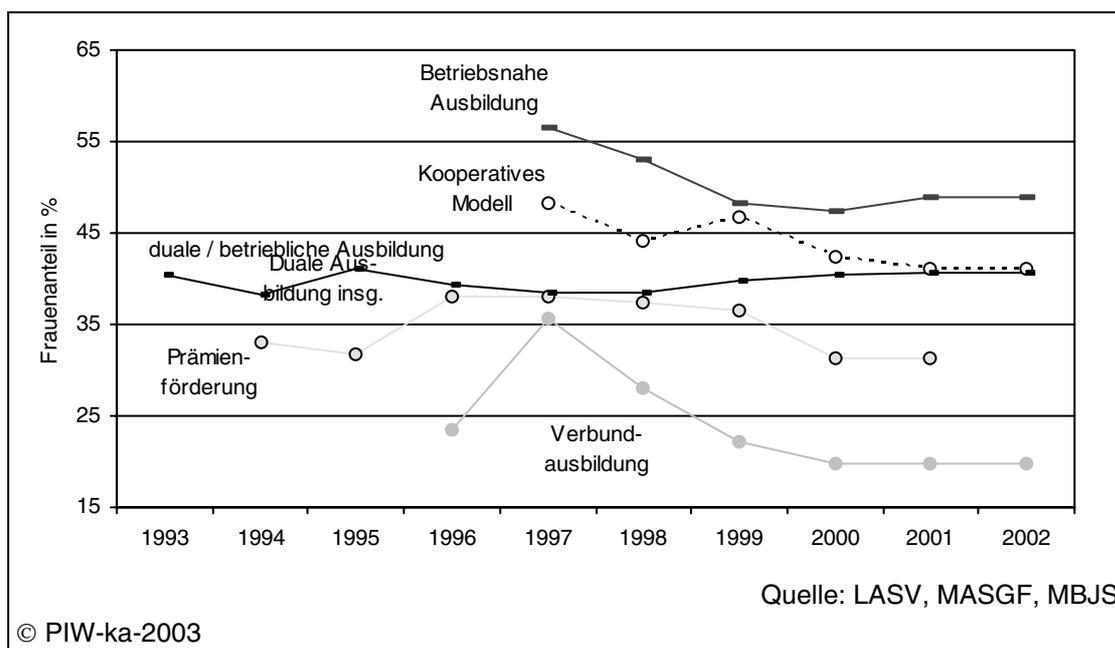
6.2.3 Soziodemographische Merkmale der Programmteilnehmer/-innen

6.2.3.1 Geschlecht

Die nachstehende Übersicht stellt die Entwicklung der Frauenanteile in den vier zu analysierenden Förderkomponenten dar. Abgebildet ist jeweils der Frauenanteil zu Beginn der Förderung¹⁷³. Als Referenzgröße ist der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden im Dualen System (1. Ausbildungsjahr) aufgeführt.

Für das Instrument der **Prämienförderung** muss über den gesamten Programmzeitraum festgestellt werden, dass Frauen mit Schwankungen um die 38-Prozent-Marke nur unterproportional an dieser Förderkomponente partizipieren konnten. Der Frauenanteil liegt damit sogar noch geringfügig unter jenem Wert, wie er bei allen Auszubildenden im Dualen System anzutreffen ist. Dieser Befund ist um so ernüchternder, als dass teilweise sowohl mit erhöhten Fördersummen bei Einstellung weiblicher Auszubildender als auch mit anderen Förderansätzen gezielt versucht wurde, den Frauenanteil in diesem Programm zu erhöhen. Die Steuerbarkeit eines derartigen Förderansatzes ist daher auch unter geschlechtsspezifischen Aspekten offenbar nur sehr bedingt gegeben.

Übersicht 52 Frauenanteil in den wichtigsten Förderkomponenten im Zeitverlauf



Die **Verbundausbildung** weist stets die geringsten Frauenanteile aller Förderkomponenten auf. Dies hängt in erster Linie mit den sektoralen und berufsspezifischen Ausrichtungen der Ausbildungsverbände im Land Brandenburg zusammen, da der quantitativ höchste Anteil der Verbundausbildung in männlich dominierten Berufsfeldern liegt¹⁷⁴. Angesichts der prinzipiell vorhandenen Steuerungsfähigkeit dieses Förderansatzes sollte es durch gezielte Aktivi-

¹⁷³ Diese präzise Benennung ist insofern von Relevanz, als dass der Frauenanteil vom 1. bis zum 3. Ausbildungsjahr in allen Förderkomponenten zunimmt, wenn auch nur geringfügig. Grund dafür ist die geringere Zahl von Austritten bzw. Abbrüchen (aus) der laufenden Ausbildung bei Frauen, während diese bei Männern etwas höher ist.

¹⁷⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.2.

täten¹⁷⁵ gelingen, den Frauenanteil in der Verbundausbildung substantiell zu erhöhen und an den Durchschnittswert der dualen Ausbildung insgesamt heranzuführen. Vorstellbar ist hier eine Lösung – ähnlich die der Prämienförderung –, die die Einstellung von jungen Frauen durch einen höheren Fördersatz unterstützt.

Insbesondere für die **betriebsnahe Ausbildung** und mit Abstrichen auch für das **Kooperative Modell** können die höchsten Frauenanteile unter allen Förderkomponenten konstatiert werden. Angesichts der tendenziell sinkenden Frauenanteile bei diesen beiden Instrumenten ist seitens der Programmsteuerung jedoch darauf hinzuwirken, dass Ausbildungsplatzbewerberinnen – angesichts allgemein schlechterer Ausbildungschancen – in Zukunft weiterhin (betriebsnahe Ausbildung) bzw. erneut (Kooperatives Modell) überproportional in diesen Programmen vertreten sein können und nicht auch hier von männlichen Mitbewerbern verdrängt werden. Bei beiden Förderkomponenten müssen derartige Steuerungsbemühungen nicht nur auf die Akzeptanz der Jugendlichen, sondern auch der programm involvierten Unternehmen (betriebsnahe Ausbildung) und Bildungsdienstleister (Kooperatives Modell) treffen.

6.2.3.2 Schulische Vorbildung

Die schulische Vorbildung der Auszubildenden kann nicht für alle Förderkomponenten nachvollzogen werden. Informationen zu diesem soziodemographischen Merkmal der unterstützten Jugendlichen liegen kontinuierlich nur für das Kooperative Modell sowie – als Vergleichsmaßstab – für alle Auszubildenden in der dualen Ausbildung vor¹⁷⁶. Um insbesondere die diesbezügliche Datenlücke bei der betriebsnahen Ausbildung zu schließen, wurde im Rahmen des Evaluierungsvorhaben in 2002 eine Befragung dieser Personengruppe durchgeführt.

Die verfügbaren – in der folgenden Übersicht dargestellten – Angaben zur schulischen Vorbildung lassen vor allem erkennen, dass in die beiden „Lückenschlussprogramme“ deutlich weniger Abiturienten/Abiturientinnen einmünden, als in die duale Ausbildung. Damit erfüllen diese Förderkomponenten ihre angedachte Funktion, insbesondere Jugendlichen mit schlechteren Ausbildungschancen die Möglichkeit des Erwerbs eines anerkannten Berufsabschlusses zu eröffnen. Diese Einschätzung wird auch dadurch bestätigt, dass sich die Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung und im Kooperativen Modell häufiger bewerben mussten, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten, als die in eine duale bzw. betriebliche Ausbildung eingemündeten Jugendlichen¹⁷⁷.

¹⁷⁵ Zu denken ist beispielsweise an branchenorientierte Ansätze der materiellen wie auch immateriellen Unterstützung von Ausbildungsverbänden.

¹⁷⁶ Aufgrund der geringen Selektivität der Prämienförderung ist davon auszugehen, dass die schulische Vorbildung der mit dieser Förderkomponente unterstützten Jugendlichen weitgehend derjenigen aller Auszubildenden in einer dualen Ausbildung entspricht.

¹⁷⁷ Vergleiche dazu unter anderem /Liepmann, Felfe, Nettelstroth 2001, S. 10/, /Liepmann, Felfe 2002, S. 11/ sowie /Frank, Schuldt 2002a, S. 15/.

Übersicht 53 Schulische Vorbildung der Jugendlichen in ausgewählten Förderkomponenten

	Schulische Vorbildung	Auszubildende bzw. Schüler/-innen im 1. Ausbildungsjahr (Verteilung in %)				
		1997	1998	1999	2000	2001
Kooperatives Modell	Allgemeine Hochschulreife	0,7	1,0	0,9	0,4	0,5
	Fachhoch- /Fachoberschulreife	39,4	49,0	46,7	41,6	39,0
	Erweiterte Berufsbildungsreife	46,9	41,8	43,6	47,1	49,4
	Berufsbildungsreife	12,3	7,0	7,7	9,2	9,2
	Sonstiges	0,8	1,3	1,1	1,7	2,0
Betriebsnahe Ausbildung	Allgemeine Hochschulreife			8,2		
	Fachhoch- /Fachoberschulreife			55,8		
	Erweiterte Berufsbildungsreife			31,3		
	Berufsbildungsreife			2,7		
	Sonstiges			2,0		
Duale Ausbildung	Allgemeine Hochschulreife	13,2	13,1	12,0	12,3	10,6
	Fachhoch- /Fachoberschulreife	48,6	46,7	46,6	44,4	43,3
	Erweiterte Berufsbildungsreife	21,2	20,1	20,2	21,2	20,2
	Berufsbildungsreife	11,2	12,4	13,6	13,4	15,3
	Sonstiges	5,9	7,7	7,6	8,6	10,6
Kooperatives Modell und Duale Ausbildung: Angaben zum Stichmonat November Betriebsnahe Ausbildung: Befragungsergebnisse (N=1.647)						
Quelle: MBS, PIW-Befragung 2002						

6.2.4 Berufsstrukturelle Aspekte – Staatliche Förderung zwischen Bedarfsorientierung und mis-match

6.2.4.1 Zu den Bewertungsmaßstäben

Die Förderung der beruflichen Erstausbildung muss sich nicht nur an quantitativen Zielstellungen – insbesondere dem Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt – messen lassen, sondern hat immer auch qualitative Implikationen. Von besonderer Bedeutung sind dabei die berufsstrukturellen Konsequenzen der Förderung. Diesbezügliche Fehlentscheidungen können bereits vorhandene oder absehbare berufsstrukturelle Verwer-

fungen verstärken, erfolgreiche Programmsteuerung hingegen ermöglicht eine Anpassung der Berufsstruktur an sich abzeichnende Bedarfe.

Idealtypisch sollte die Förderung künftige berufs- und wirtschaftsstrukturelle Bedarfe antizipieren und Auszubildende in hierfür relevante Berufe ausbilden. Eine solche Forderung zu realisieren, ist bereits in „normalen“ Zeiten mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden¹⁷⁸:

- Probleme ergeben sich erstens daraus, dass die Bestimmung mittel- bis langfristig erforderlicher Berufsstrukturen enorm schwierig ist. Dazu tragen nicht zuletzt unzureichende Signale der Wirtschaftsakteure selbst bei – beispielsweise verfügt nur ein geringer Teil der Brandenburger Unternehmen über ein fixiertes Personalentwicklungskonzept und sofern ein solches vorliegt, ist der personalpolitische Planungszeitraum nur selten länger als ein Jahr¹⁷⁹.
- Zweitens stößt die berufsstrukturelle Justierung öffentlicher Förderpolitik auch auf haushaltspolitische Restriktionen, so dass Wünschenswertes und Machbares nicht immer übereinstimmen¹⁸⁰.
- Drittens schließt die öffentliche Förderung politisch notwendige Aushandlungsprozesse mit programm involvierten und anderen Akteuren ein, so dass Förderprogramme bzw. deren Modifikationen nicht nur häufig unterschiedliche Interessen absorbieren müssen, sondern oftmals auch nur zeitverzögert in Kraft treten können. Dadurch stehen sie einerseits vor dem Dilemma, „Bedarfe“ verschiedener Sichtweisen und Logiken zwar partiell, aber nicht grundsätzlich harmonisch verzahnen zu können. Andererseits sind öffentliche Förderprogramme deshalb nur begrenzt in der Lage, zeitnah aktuelle sozioökonomische Entwicklungstrends aufzugreifen und förderpolitisch zu unterstützen.
- Im Übrigen sind viertens auch die individuellen Berufswünsche der Jugendlichen in angemessener Weise zu berücksichtigen – wobei diese nicht immer mit den Bedarfslagen der Wirtschaft übereinstimmen.

Um so schwieriger gestaltet sich die Forderung nach Bedarfsorientierung öffentlicher Förderung von beruflicher Erstausbildung, wenn – wie in der Vergangenheit und in der nächsten Zukunft in Brandenburg – zwischen Arbeitsplatz- und Ausbildungsstellenangebot sowie Arbeitsplatz- und Ausbildungsstellennachfrage erhebliche Disproportionen bestehen.

Vor diesem landesspezifischen Hintergrund kann sich die berufsstrukturelle Ausrichtung der Brandenburger „Lückenschlussprogramme“ nicht an den hiesigen Wirtschafts- und Berufsstrukturen orientieren, da damit – aufgrund der geringen Aufnahmefähigkeit der Arbeits- und Ausbildungsmärkte im Land – per se Fehlallokationen verbunden wären. Eine auf die – aus gesellschaftlicher wie auch individueller Sicht wünschenswerte – Einmündung in den Arbeitsmarkt ausgerichtete Erstausbildungspolitik muss daher überregionale, bundesdeutsche Bedarfslagen antizipieren.

Als Bewertungsmaßstab der berufsstrukturellen Ausrichtung der beiden „Lückenschlussprogramme“ – betriebsnahe Ausbildung und Kooperatives Modell, auf die sich nachfolgend konzentriert wird – sollen daher in erster Linie die aktuell in der Bundesrepublik zu verzeichnenden Ausbildungsstrukturen herangezogen werden. Darüber hinaus sollen jedoch auch

¹⁷⁸ Vergleiche dazu auch /BMBF 2003, S. 177 ff./.

¹⁷⁹ Vergleiche dazu /Frank, Temps, Troost, Schuldt 2002, S. 51 f./.

¹⁸⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.2.3.

Landesspezifika Berücksichtigung finden, und zwar insofern, als dass überproportional stark wachsende oder aber schrumpfende Wirtschaftszweige und Berufe betrachtet werden.

6.2.4.2 Befunde und Bewertungen

6.2.4.2.1 Bedarfsorientierung oder mis-match? Generelle Einschätzungen

Die berufsspezifische Programmdiffusion der betriebsnahen Ausbildung und des Kooperativen Modells stellte sich zwischen 1997 und 2002 wie folgt dar. Zum Vergleich wurde, wie bereits erwähnt¹⁸¹, die bundesweite Berufsstruktur im Dualen System herangezogen.

Aus den vorliegenden Zahlen lassen sich drei unterschiedliche Einschätzungen vornehmen: Während erstens in einigen Berufen in den Brandenburger „Lückenschlussprogrammen“ zu viel ausgebildet wird, gibt es zweitens andere Berufe, in denen zu wenig ausgebildet wird. Drittens wird schließlich in einigen Berufen tendenziell bedarfsgerecht ausgebildet. Diese grundsätzlichen Einschätzungen gelten nicht nur bei Betrachtung der bundesweiten Vergleichszahlen, sondern ebenso unter Berücksichtigung der aktuellen wirtschafts- und berufsstrukturellen Situation im Land Brandenburg wie auch unter den diesbezüglichen Perspektiven. Im Einzelnen ist auf folgende Befunde und Einschätzungen hinzuweisen:

- Betriebsnahe Ausbildung
 - In mehreren Berufen, in denen die Ausbildungsanteile in der betriebsnahen Ausbildung teilweise mehr als doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt liegen, wird deutlich zu viel ausgebildet. Derartige Ausbildungen konzentrierten sich vielfach auf unter den Jugendlichen besonders beliebte Berufe einerseits und von den Ausbildungsbetrieben im Arbeitsprozess gut nutzbare Berufe andererseits (Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Hotelfachmann/-frau, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Friseur/-in). In der Regel handelt es sich dabei um Berufe, die weniger anspruchsvoll sind.
 - Darüber hinaus gibt es einige weitere Berufe, für die aufgrund leicht überdurchschnittlicher Auszubildendenanteile in der betriebsnahen Ausbildung ebenfalls Zweifel an der tatsächlichen Bedarfsnähe aufkommen. Dazu gehören solche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk, Bäcker/-in, Elektroinstallateur/-in, Friseur/-in, Florist/-in, Metallbauer/-in, Bürokaufmann/-frau sowie Maler/-in und Lackierer/-in.
 - Während bei einigen Berufen die richtige Balance zwischen der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und deren Bedarfsorientierung gelang (Tischler/-in, Gas- und Wasserinstallateur/-in, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in, Gärtner/-in, Arzthelfer/-in), sind andere Berufe – gemessen an überregionalen sowie mittel- bis langfristigen Bedarfsmaßstäben – in der betriebsnahen Ausbildung unterrepräsentiert. Dies gilt für neue Berufe (Fachinformatiker/-in, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation) ebenso wie für bestimmte traditionelle Berufe (Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Groß- und Einzelhandel, Zimmer/Zimmerin). Wiederum andere Berufe sind aufgrund der stark handwerklich-industriell geprägten betriebsnahen Ausbildung nur marginal vertreten (z. B. Steuerfachangestellte(r), Verwaltungsfachangestellte(r) und Bankkaufmann/-frau).

¹⁸¹ Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.4.1.

- Kooperatives Modell
 - In einigen Berufen, in denen die Ausbildungsanteile im Kooperativen Modell teilweise doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt liegen, wird deutlich zu viel ausgebildet. Derartige Ausbildungen konzentrierten sich vielfach auf unter den Jugendlichen besonders beliebte Berufe und mit einer – gelegentlich – eher geringen Verwendungsbreite der erworbenen Qualifikationen sowie damit verbunden vergleichsweise niedrigen Kosten der Ausbildung:
 - Dazu gehören erstens kaufmännische Berufe (Bürokaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Kaufmann/-frau im Einzelhandel), in denen sich die Ausbildungsaufwendungen in engen Grenzen halten.
 - Ebenso überproportional ausgebildet wird in einigen gewerblich-technischen Berufen (Tischler/-in, Florist/-in).
 - Auch Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes (Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe) sind gemessen an den bundesweiten Zahlen aber auch an der Branchensituation im Land zu stark vertreten.
 - Angesichts der Baukrise und den Schrumpfungsprozessen in den bauabhängigen Handwerksbereichen sind die in den letzten Jahren zwar leicht gesunkenen, aber nach wie vor zu hohen Auszubildendenzahlen in vielen bauaffinen Berufen (Maler/-in und Lackierer/-in, Mauer/-in, Gas- und Wasserinstallateur/-in, Zimmerer/Zimmerin, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in, Trockenbaumonteur/-in) besonders bedenklich.
 - Darüber hinaus gibt es weitere Berufe, für die aufgrund leicht überdurchschnittlicher Auszubildendenanteile im Kooperativen Modell zumindest Zweifel an der Bedarfsnähe aufkommen müssen. Dazu gehören solche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Elektroinstallateur/-in, Hotelfachmann/-frau und Verkäufer/-in.
 - Während bei einigen Berufen die richtige Balance zwischen der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und deren Bedarfsorientierung gelang (Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in, Industriemechaniker/-in Betriebstechnik), sind andere Berufe gemessen an überregionalen sowie mittel- bis langfristigen Bedarfsmaßstäben – im Kooperativen Modell unterrepräsentiert. Dies gilt für neue Berufe (Fachinformatiker/-in) ebenso wie für bestimmte traditionelle Berufe (Industriekaufmann/-frau, Friseur/-in, Metallbauer/-in).
 - Wiederum andere Berufe – wie Arzthelfer/-in, Zahnarzthelfer/-in, Rechtsanwaltsfachangestellte(r), Verwaltungsfachangestellte(r) – lassen sich aufgrund des erforderlichen spezifischen Praxisbezugs in einer solchen Ausbildungsform wie dem Kooperativen Modell schließlich überhaupt nicht ausbilden.

Übersicht 54 Berufsstrukturelle Verteilung der Auszubildenden und Schüler/-innen in den Brandenburger „Lückenschlussprogrammen“ sowie im Bundesdurchschnitt des Dualen Systems

	Anteil der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in %		
	Betriebsnahe Ausbildung (Brandenburg)*	Kooperatives Modell (Brandenburg)*	Duales System (bundesweit)**
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	13,0	8,8	4,7
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	7,3	5,2	4,6
Bürokaufmann/-frau	4,9	9,1	4,3
Industriekaufmann/-frau	0,8	1,3	3,3
Elektroinstallateur/-in	3,4	3,7	2,8
Bankkaufmann/-frau	0,1	-	2,7
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	1,7	1,1	2,7
Arzthelfer/-in	2,2	-	2,7
Maler/-in und Lackierer/-in	3,9	4,9	2,7
Friseur/-in	4,2	1,1	2,7
Koch/Köchin	8,9	4,1	2,2
Tischler/-in	2,0	3,9	2,2
Zahnarzthelfer/-in	1,6	-	2,2
Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	3,0	0,2	1,9
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	0,6	3,6	1,8
Gas- und Wasserinstallateur/-in	1,9	3,2	1,8
Metallbauer/-in	2,5	0,5	1,8
Hotelfachmann/-frau	3,4	2,5	1,7
Verkäufer/-in	1,9	2,6	1,6
Mauer/-in	0,1	5,6	1,6
Steuerfachangestellte(r)	0,2	-	1,4
Industriemechaniker/-in Maschinen- und Systemtechnik	0,3	-	1,3
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	1,2	1,4	1,2
Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	0,3	1,3	1,2
Bäcker/-in	2,0	-	1,1
Gärtner/-in	1,2	-	1,1
Fachinformatiker/-in	0,1	-	1,1
Rechtsanwaltsfachangestellte(r)	1,4	-	1,0
Verwaltungsfachangestellte(r)	-	-	1,0
Energieelektroniker/-in Betriebstechnik	0,2	-	0,9
Zimmerer/-in	-	3,3	0,9
Restaurantfachmann/-frau	5,7	3,1	0,8
Fachkraft im Gastgewerbe	1,5	3,0	0,3
Florist/-in	1,9	2,8	0,6
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	-	2,1	0,5
Trockenbaumonteur/-in	0,0	1,9	0,1

* unausgewogener Durchschnitt der Ausbildungsjahre 1997/98 bis 2001/02
** Ausbildungsjahr 2000, beginnend mit den 30 am stärksten besetzten Berufen (Kaufmann/-frau im Einzelhandel bis Energieelektroniker/-in Betriebstechnik)

Quelle: BMBF, LASV, MASGF

Das bei den beiden Brandenburger „Lückenschlussprogrammen“ partiell anzutreffende „mismatch“¹⁸² ist letztlich auf das Zusammenwirken der Faktoren „Berufswahlverhalten der Jugendlichen“, „Angebotsstruktur der Bildungsdienstleister“ sowie „Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen“ zurückzuführen und kann von den Programmverantwortlichen nur bedingt verhindert werden. So konfliktiert die Philosophie der Arbeitsverwaltung, den Jugendlichen möglichst eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu ermöglichen teilweise mit den Bedarfen der Wirtschaft. So erweist sich das relativ stabile Berufswahlverhalten der Jugendlichen¹⁸³ als eher hinderlich, Förderprogramme „vom ersten Tage an“ bedarfsorientiert zu gestalten: Neue Berufe finden häufig nur schrittweise Akzeptanz unter den jungen Brandenburgern/Brandenburgerinnen¹⁸⁴, andere (häufig traditionelle) Ausbildungsberufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Koch/Köchin oder Kaufmann/-frau im Einzelhandel gehören weitgehend unabhängig von aktuellen Bedarfslagen nach wie vor zu den beliebtesten bei den Jugendlichen. Wiederum andere – wenngleich wenige – Berufe haben permanent mit einem Mangel an Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu kämpfen. Dies gilt in Brandenburg vor allem für weniger attraktive Berufe, wie etwa Landwirt/-in, Fachkraft für Systemgastronomie oder Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk.

Die Folgen dieser eingeschränkten Steuerbarkeit zeigen sich auch bei der unbefriedigenden Einmündung der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt¹⁸⁵. Wenngleich die hauptsächliche Ursache hierfür das strukturelle Arbeitsplatzdefizit in Brandenburg (wie in den anderen neuen Bundesländern auch) ist, verstärken die berufsstrukturellen Fehlallokationen bei den „Lückenschlussprogrammen“ sowohl quantitativ als auch qualitativ die Probleme an der 2. Schwelle. So müssen Jugendliche aus dem Kooperativen Modell nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss, sofern ihnen überhaupt der Berufseinstieg gelingt, überproportional häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten aufnehmen¹⁸⁶.

Die folgende Übersicht verdeutlicht abschließend, dass zu denjenigen Berufen, die in besonderem Maße von Jugendarbeitslosigkeit betroffen sind, vielfach auch Berufe gehören, die im Rahmen der „Lückenschlussprogramme“ überproportional stark herangebildet werden.

¹⁸² Zu ganz ähnlichen Bewertungen für die Bildungs- und Ausbildungspolitik in Ostdeutschland insgesamt kommen Untersuchungen des Zentrums für Sozialforschung in Halle. So formulieren die Autoren/Autorinnen dieser Studie, dass „... die öffentliche Förderung in erheblichem Umfang und mit wenigen Ausnahmen eher dazu beitrug, die bisher dargestellten Ungleichgewichte, Verwerfungen und Probleme in der Berufsstruktur der Nachwuchskräfte weiter zu verstärken, als dazu, sie abzumildern“. Vergleiche dazu /Lutz, Grünert, Steiner, S. 186 ff./.

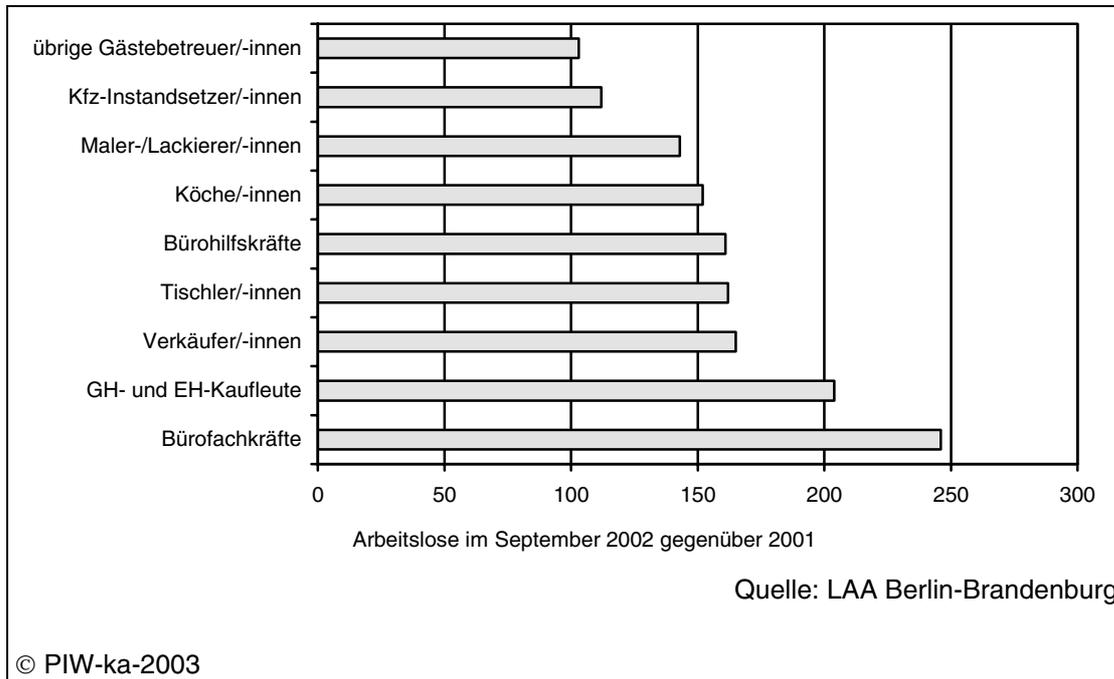
¹⁸³ Vergleiche dazu Abschnitt 7.6.1.1.1.

¹⁸⁴ Dies gilt im Übrigen nicht nur für die Jugendlichen, sondern auch für die Unternehmen.

¹⁸⁵ Vergleiche dazu Abschnitt 6.4.2.

¹⁸⁶ Ebenda

Übersicht 55 Bestand an Arbeitslosen unter 25 Jahren im Land Brandenburg – die am stärksten betroffenen Berufe



6.2.4.2.2 Unterstützung sektoraler Strukturentwicklungen im Land Brandenburg

Die Unterstützung jeder einzelnen regionalen und sektoralen Strukturentwicklung durch die Brandenburger „Lückenschlussprogramme“ ist aufgrund der Kleinteiligkeit diesbezüglicher Bedarfe vielfach noch schwieriger zu realisieren, als die Förderprogramme grundsätzlich bedarfsorientiert zu gestalten¹⁸⁷. Aussichtsreiche Anknüpfungspunkte ergeben sich jedoch dort, wo sektorale und/oder berufliche Clusterstrukturen in einer bestimmten „kritischen“ Größenordnung bereits bestehen oder aber diesbezüglich realistische Entwicklungschancen existieren.

Nachdem in den ersten Jahren der Implementation der betriebsnahen Ausbildung und des Kooperativen Modells diesbezügliche Überlegungen nur eine untergeordnete Rolle spielten, hat die seit Ende der 90er Jahre (nochmals) wirtschaftsnäher ausgerichtete Berufsbildungs- und Weiterbildungspolitik des MASGF auch dazu geführt, derartige Förderansätze gezielt zu verfolgen.

Beispielhaft sei auf die folgenden, von den jeweils relevanten zentralen und regionalen Akteuren entfaltenen Aktivitäten hingewiesen:

- Im Ausbildungsjahr 1998/99 haben im Rahmen des Kooperativen Modells 20 Jugendliche am Optikstandort Rathenow eine Ausbildung als Augenoptiker/-in aufgenommen.
- Organisiert von der Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk Frankfurt (Oder) (ABG) begannen am Mikroelektronikstandort Frankfurt (Oder) im Ausbildungsjahr

¹⁸⁷ Zu den grundlegenden Schwierigkeiten der bedarfsorientierten Ausrichtung der Brandenburger „Lückenschlussprogramme“ vergleiche Abschnitt 6.2.4.1.

1999/00 10 Jugendliche eine betriebsnahe Ausbildung als Mikrotechnologe/-technologin. Der gleiche Ausbildungsring ermöglichte im Ausbildungsjahr 2001/02 mit Hilfe einer Modellprojektförderung des MASGF weiteren 16 Jugendlichen die Ausbildung zum/zur Mikrotechnologe/-technologin.

- Im Ausbildungsjahr 2001/2002 haben mit Unterstützung des Qualifizierungsförderwerkes Chemie (QFC) 4 Jugendliche am Chemiestandort Schwarzheide im Rahmen eines weiteren Modellprojektes des MASGF ihre Ausbildung zum/zur Chemielaborant/-in begonnen.
- Der Ausbildungsring Potsdam-Brandenburg realisiert seit Herbst 2002 am sich neu entwickelnden Biotechnologiestandort Luckenwalde in Kooperation mit mehreren Partnern (u. a. Brandenburgisches Institut Aus- und Weiterbildung BIAW) für Jugendliche die Ausbildung zum/zur Biolaborant/-in. Dabei wird im 3½-jährigen Ausbildungsverlauf erstmalig durch ein, vom MASGF unterstütztes, Modellprojekt die Kombination verschiedener Förderansätze erprobt – die Ausbildung erfolgt phasenweise betriebsnah, überbetrieblich bzw. im Verbund bei Unternehmen¹⁸⁸.

Die Verbreiterung derartiger Förderansätze scheitert in Brandenburg vor allem an den wirtschaftsstrukturellen Bedingungen – es gibt im Land letztlich zu wenige sektorale Kristallisationspunkte oder auch nur entsprechende Clusteransätze. Dazu trug in der Vergangenheit aber auch die Wirtschafts- und Strukturpolitik der Landesregierung Brandenburg bei, die erst seit Ende der 90er Jahre – nachdem mehrere Großprojekte gescheitert waren – den mühevollen Weg der Unterstützung von Netzwerken beschreitet.

6.3 Qualitative Aspekte der Ausbildung: Bewertungen der Förderprogramme durch die Jugendlichen und weitere Befunde

Programme zur Förderung der beruflichen Erstausbildung haben, wie an anderer Stelle bereits ausführlich gezeigt¹⁸⁹, nicht nur quantitative Zielstellungen zu verfolgen, sondern müssen immer auch qualitative Aufgaben ausfüllen. Vor diesem Hintergrund sollen nachfolgend insbesondere die folgenden qualitativen Aspekte beruflicher Erstausbildung erörtert werden:

- Wie sind die Bildungsvoraussetzungen einzuschätzen, die die Brandenburger Jugendlichen als Ergebnis ihres Schulbesuches an den Start in das Berufsleben mitbringen?
- Welche Hinweise auf die Ausbildungsqualität lässt der Blick auf die Statistik der vorzeitigen Vertragslösungen zu?
- Was zeigen die Statistiken zu den Prüfungsergebnissen und welche Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Ausbildungsqualität leiten sich daraus ab?
- Wie bewerten die Jugendlichen selbst ihre Ausbildung, welche Erfahrungen haben sie mit den verschiedenen Förderkomponenten gemacht und welche Zukunftserwartungen haben sie?
- Welche Einschätzungen zur Ausbildungsqualität äußern Akteure der beruflichen Erstausbildung sowie Experten/Expertinnen?

¹⁸⁸ Strukturpolitisch bemerkenswert ist, dass neben dieser dualen Ausbildung ein weiterer Ausbildungsgang – die Bachelor-Ausbildung als Biosystemtechniker/-in – eingerichtet wurde. Dies erfolgt in Kooperation von der Technischen Fachhochschule Wildau und dem Biotechnologiepark Luckenwalde, Fördermittel kommen aus dem BMBF-Programm InnoRegio.

¹⁸⁹ Vergleiche dazu Kapitel 2.

6.3.1 Zunehmend schlechtere Bildungsvoraussetzungen und abnehmende Berufsbildungsreife von Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen als Problem des Brandenburger Ausbildungsmarktes?

Folgt man den Aussagen der Kammern und vieler Ausbildungsbetriebe, so verschlechtern sich die Bildungsvoraussetzungen der Ausbildungsplatzbewerber/-innen in Brandenburg immer mehr. Die diesbezüglichen Einschätzungen verweisen insbesondere auf Schwierigkeiten bei gewerblich-technischen Berufen sowie bei Berufen in der Landwirtschaft und reichen bis hin zur Infragestellung der Berufsbildungsreife einer zunehmenden Zahl von Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen, so dass mitunter angebotene Ausbildungsplätze aufgrund des Mangels an entsprechend qualifizierten Bewerbern/Bewerberinnen nicht besetzt werden können. Auf welche quantifizierbaren Befunde treffen derartige Stimmen?

Um es vorwegzunehmen – die Zahlen sprechen keine eindeutige Sprache. **Einerseits** verweisen verschiedene Statistiken auf seit vielen Jahren weitgehend unveränderte Bildungsvoraussetzungen seitens der (potenziellen) Ausbildungsplatzbewerber/-innen:

- Die Schulstatistik des MBSJ gibt die Zahl der Schulabgänger/-innen ohne Berufsbildungsreife im Schuljahr 1994/1995 mit 9,7 % an. Dieser Anteil ist seither sogar leicht rückläufig und beläuft sich im Schuljahr 1999/2000 auf nur noch 8,6 %.
- Die gleiche Statistik zeigt seit vielen Jahren in etwa stabile Anteile bei der Verteilung der Schulabgänger/-innen nach dem erreichten Schulabschluss.
- Die Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter verdeutlicht ebenfalls eine relativ große Stabilität bei den Bildungsvoraussetzungen der Ausbildungsplatzbewerber/-innen. Allerdings ist in den letzten Jahren ein – wenn auch nur leichter – Zuwachs der Bewerber/-innen mit geringer schulischer Vorbildung festzustellen (Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, Jugendliche mit Hauptschulabschluss).

Übersicht 56 Ausbildungsplatzbewerber/-innen im Land Brandenburg nach der schulischen Vorbildung

schulische Vorbildung	Vermittlungsjahr							
	1997/1998		1998/1999		1999/2000		2000/2001	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
ohne Hauptschulabschluss	2.920	7,5	3.072	7,4	3.289	8,6	3.361	9,1
mit Hauptschulabschluss	4.056	10,5	5.124	12,4	5.437	14,2	5.913	16,0
mit mittlerem Abschluss	23.945	61,8	25.391	61,4	22.511	58,7	21.382	57,9
ohne Fachhochschulreife	224	0,6	205	0,5	191	0,5	236	0,6
mit Fachhochschulreife	702	1,8	787	1,9	738	1,9	751	2,0
mit Hochschulreife	6.789	17,5	6.607	16,0	6.020	15,7	5.096	13,8
Wiss. oder Fachhochschulstudium ohne Abschluss	120	0,3	156	0,4	182	0,5	169	0,5
Wiss. oder Fachhochschulstudium mit Abschluss	12	0,0	14	0,0	6	0,0	9	0,0
insgesamt	38.768	100	41.356	100	38.374	100	36.863	100

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

- Auch der Umstand, dass die schulische Vorbildung der nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber/-innen in etwa dem Durchschnitt aller Bewerber/-innen entspricht, deutet darauf hin, dass – zumindest rein statistisch betrachtet – von generell schlechter werdenden Bildungsvoraussetzungen der Ausbildungsplatzbewerber/-innen nicht gesprochen werden kann.

Übersicht 57 Nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber/-innen im Land Brandenburg nach der schulischen Vorbildung

schulische Vorbildung	Vermittlungsjahr							
	1997/1998		1998/1999		1999/2000		2000/2001	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
ohne Hauptschulabschluss	52	0,9	61	2,6	49	2,3	44	1,9
mit Hauptschulabschluss	902	16,2	530	22,2	552	26,3	668	28,6
mit mittlerem Abschluss	4.075	73,2	1.473	61,7	1.226	58,4	1.341	57,3
ohne Fachhochschulreife	24	0,4	13	0,5	18	0,9	24	1,0
mit Fachhochschulreife	76	1,4	44	1,8	43	2,1	57	2,4
mit Hochschulreife	426	7,7	259	10,8	206	9,8	199	8,5
Wiss. oder Fachhochschulstudium ohne Abschluss	11	0,2	9	0,4	4	0,2	6	0,3
Wiss. oder Fachhochschulstudium mit Abschluss	2	0,0	-	-	-	-	-	-
insgesamt	5.568	100	2.389	100	2.098	100	2.339	100

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

- Schließlich ist die Berufsschulstatistik des MBS zu nennen. Hier ist ebenfalls festzustellen, dass die schulische Vorbildung der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr in einer dualen Ausbildung vergleichsweise stabil ist. Tendenziell zugenommen hat sogar der Anteil der Auszubildenden mit allgemeiner Hochschulreife und Fachhochschulreife.

Übersicht 58 Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr in einer dualen Ausbildung nach der schulischen Vorbildung, Land Brandenburg

schulische Vorbildung (Verteilung in %)	Ausbildungsjahr						
	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
allgemeine Hochschulreife	4,0	8,1	12,0	13,2	13,1	12,0	12,3
Fachhochschulreife	0,4	0,7	0,8	0,6	1,2	0,8	0,4
FOS/GOST	11,0	12,4	13,3	15,0	14,5	14,7	13,6
FOS-Reife	31,8	33,2	32,0	33,0	31,4	31,2	30,2
erweiterte Berufsbildungsreife	29,9	26,6	22,7	21,2	20,1	20,2	21,2
Berufsbildungsreife	17,1	14,2	13,0	11,2	12,4	13,6	13,4
Sonstiges	2,9	3,2	3,1	3,3	3,7	3,7	3,7
ohne Schulabschluss	2,8	1,5	2,6	2,6	4,0	3,9	4,9
insgesamt	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Berufsschulstatistik des MBJS

Andererseits sind aber auch Befunde vorhanden, die die Einschätzungen von Kammern und Ausbildungsbetrieben bestätigen:

- Die Ergebnisse der PISA-Studie sind für Brandenburg in allen untersuchten Bereichen – Lesekompetenz, mathematische Grundbildung, naturwissenschaftliche Grundbildung und fächerübergreifende Kompetenzen – katastrophal ausgefallen. Im Vergleich von 14 Bundesländern¹⁹⁰ belegt Brandenburg in den genannten Bereichen ausnahmslos hintere Plätze – bei der Lesekompetenz den 12. Platz, bei der mathematischen Grundbildung den 13. Platz, bei der naturwissenschaftlichen Grundbildung den 12. Platz und bei den fächerübergreifenden Kompetenzen den 12. Platz¹⁹¹. Dies ist für die hier in Rede stehende Frage aus zwei Gründen von hoher Relevanz:
 - Zum einen waren die 15-jährigen Schüler/-innen die Zielpopulation der PISA-Studie, also genau die Personengruppe, die an der sogenannten 1. Schwelle, d. h. vor dem Eintritt in die Berufsausbildung steht.
 - Zum anderen sind die mit der PISA-Studie untersuchten und in Brandenburg besonders schwachen Kompetenzbereiche exakt diejenigen Bereiche, die Kammern und Ausbildungsbetriebe bereits seit längerem als Schwachpunkte der Ausbildungsplatzbewerber/-innen in Brandenburg bezeichnet haben¹⁹².

¹⁹⁰ Berlin und Hamburg konnten in diesem bundesweiten Vergleich keine Berücksichtigung finden, weil die dort erhobenen Fallzahlen für eine regional differenzierte Auswertung nicht ausreichten.

¹⁹¹ Vergleiche dazu ausführlich /Baumert 2003/.

¹⁹² Damit korrespondiert auch eine bundesweite Analyse von Berger/Brandes/Walden, die zu dem Ergebnis kommt, dass zwei Drittel aller Ausbildungsbetriebe und bei den Großbetrieben sogar fast drei Viertel als Grund ihrer Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen angaben, dass die „Ausbildungsplatzbewerber Schwächen sowohl bei schulischen Grundfertigkeiten wie auch fachübergreifenden, persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen hätten“. Vergleiche dazu /Berger, Brandes, Walden 2000, S. 102/.

Eine mögliche Antwort auf diese scheinbaren Widersprüche liegt erstens darin, dass ostdeutsche Ausbildungsbetriebe im Durchschnitt höhere Mindestanforderungen an den Schulabschluss der Bewerber/-innen stellen als westdeutsche Betriebe: Über 60 % der vom BIBB befragten Betriebe in den neuen Bundesländern nannten den Realschulabschluss und 14 % sogar das Abitur als Mindestvoraussetzung für den Beginn einer Ausbildung (gegenüber 51 % bzw. 7 % in den alten Bundesländern). Hauptschüler haben vor allem im Handwerk größere Chancen auf eine Lehrstelle, denn ein gutes Viertel (27 %) der Handwerksbetriebe in Ostdeutschland und 39 % der westdeutschen Handwerksbetriebe gaben an, auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss einzustellen. Gleichwohl ist ein Hauptschulabschluss in vielen Ausbildungsbetrieben der neuen Bundesländer schon ein Ausschlusskriterium beim Zugang zu einer Ausbildungsstelle. Auffallend häufig ist in den ostdeutschen Ausbildungsbetrieben das Abitur eine Mindestvoraussetzung für den Erhalt einer Ausbildungsstelle in den kaufmännischen Berufen in der Industrie, im Handel und bei Banken/Versicherungen. Bei 17 % der ostdeutschen Industrie- und 22 % der Handelsbetriebe, bei 43 % der Betriebe des Bank- und Versicherungsgewerbes sowie bei 37 % der sonstigen Dienstleistungsbetriebe war der Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung gleichzeitig Voraussetzung für die Aufnahme einer betrieblichen Erstausbildung. In den westdeutschen Ausbildungsbetrieben gelten dagegen deutlich geringere Ansprüche an die Bewerber/-innen kaufmännischer Ausbildungsberufe, lediglich die Betriebe des Bank- und Versicherungsgewerbes (29 %) und der sonstigen Dienstleistungen (17 %) erwarten ebenfalls überdurchschnittlich häufig das Abitur.

Behr von der TU Chemnitz spricht mit Blick auf Ostdeutschland in diesem Zusammenhang von einem „personalwirtschaftlichen Paradies“, welches sich in den 90er Jahren im Kontext eines deutlichen Überangebotes an Arbeit- und Ausbildungsplatzsuchenden eingestellt hat – mit Blick auf die künftige demographische Entwicklung spätestens ab 2010 jedoch realistischen Anforderungsvorstellungen der Unternehmen weichen muss.

Zweitens ist darauf zu verweisen, dass wenn dennoch Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, dies teilweise auch der Einstellungspraxis der Unternehmen selbst geschuldet ist. So wurde von Experten mehrfach geäußert, dass Betriebe mit Einstellungsversprechen vielfach zu lange abwarten, da sie auf Fördermittel hoffen. Im Zeitraum zwischen Bewerbung und Ausbildungszusage wandern dann nicht selten die „fitten“ Jugendlichen auf attraktivere Ausbildungsstellen und/oder in andere Bundesländer ab. Wenn sich Betriebe dann zu einer Ausbildung entschließen, stehen die „guten“ Lehrstellenbewerber/-innen aber nicht mehr in hinreichender Zahl zur Verfügung.

Abschließend sei drittens der Hinweis gestattet, dass mit Blick auf die sich mehrenden – und wohl berechtigten – Befunde bezüglich schwächer werdender Berufsbildungsvoraussetzungen Brandenburger Jugendlicher vor allem das Schulsystem im Land zu verbessern ist, da das Berufsbildungssystem die Versäumnisse des Schulsystems weder kurz-, mittel- noch langfristig kompensieren kann. Dies ist zum einen nicht die bildungspolitische Aufgabe des Berufsbildungssystems und zum anderen verfügt es nicht über die entsprechenden materiellen, personellen und finanziellen Ressourcen – wenngleich sich nicht wenige Akteure der beruflichen Erstausbildung aus eigenem Interesse in dieses Feld begeben haben.

6.3.2 Vorzeitige Vertragslösungen als Indiz von Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit?

Die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse wie auch deren Anteil an allen bestehenden (dualen) Ausbildungsverhältnissen hat sich in der vergangenen Dekade im Land Brandenburg leicht erhöht.

Übersicht 59 Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse 1992-2001

Stichtag 31.12.	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse	2.721	2.691	3.529	3.748	4.571	4.842	4.884	4.941	4.867	4.737
davon in Probezeit (in %)	k.A.	k.A.	k.A.	20,6	16,6	19,5	18,1	21,6	21,0	22,0
davon Frauen (in %)	k.A.	41,6	42,8	40,1	36,2	39,3	37,2	40,7	39,7	42,0
vorzeitig gelöste in % aller Ausbildungsverhältnisse	6,2	5,7	7,3	6,9	7,7	7,9	8,2	8,4	8,5	8,6
Vertragslösungsquote	k.A.	k.A.	k.A.	17,6		23,3		23,3	24,3	24,7
Quelle: BIBB, LDS Brandenburg										

Die Hintergründe für die im Land Brandenburg seit Mitte der 90er Jahre leicht ansteigende Vertragslösungsquote können wie folgt skizziert werden:

- Erstens führt die anhaltend ungünstige Situation am Ausbildungsmarkt in immer stärkerem Maße zur Ausbildungsaufnahme in solchen Berufen, die nicht den Wunschberufen der Jugendlichen entsprechen. Dies mündet in Folge gehäuft in Vertragslösungen.
- Zweitens ist darauf hinzuweisen, dass die Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen eine erkennbare Hierarchisierung zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen aufweist: Die betriebliche Ausbildung schneidet besser ab als die betriebsnahe Ausbildung, und diese wiederum besser als das Kooperative Modell¹⁹³. Die Ursachen dafür sind sehr unterschiedlich und hängen nicht in erster Linie mit der Ausbildungsqualität der beiden letztgenannten Förderkomponenten zusammen, sondern mit den teilweise ungünstigeren Ausbildungsbedingungen (z. B. den niedrigeren oder gar fehlenden Ausbildungsvergütungen), mit der allgemeinen Stigmatisierung der „Lückenschlussprogramme“ in der Öffentlichkeit aber ebenso bei vielen Unternehmen oder auch mit den schlechteren Übernahmechancen nach Abschluss der Ausbildung¹⁹⁴. Unabhängig davon – im Ergebnis des komplexen Zusammenwirkens der verschiedenen Einflussfaktoren zeigen die „Lückenschlussprogramme“ etwas überdurchschnittliche Vertragslösungszahlen.

Insgesamt betrachtet, liegt Brandenburg mit den vorstehend dargestellten Zahlen – sowohl was den Trend als auch das Niveau betrifft – gleichwohl im bundesweiten Durchschnitt. Etwa ein Viertel aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse wird in der Bundesrepublik Deutschland vorzeitig beendet.

¹⁹³ Vergleiche dazu Abschnitt 6.3.4.

¹⁹⁴ Vergleiche dazu die Abschnitte 6.3.4 und 6.4.2.

Gründe für diese bundesweit hohe Lösungsrate liegen nach Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in der betrieblichen Sphäre (70 %), haben persönliche Ursachen wie gesundheitliche Gründe, familiäre Veränderungen etc. (46 %) oder sind auf die nicht hinreichende berufliche Orientierung (33 %) zurückzuführen¹⁹⁵. Innerhalb der betrieblichen Sphäre dominieren Konflikte mit Ausbildern/Ausbilderinnen oder Betriebsinhabern/-inhaberinnen (60-Prozent-Punkte), die unzureichende Vermittlung von Ausbildungsinhalten (43-Prozent-Punkte), ungünstige Arbeitszeiten (31-Prozent-Punkte) sowie ausbildungsfremde Tätigkeiten (26-Prozent-Punkte). Innerhalb des Ursachenbündels berufliche Orientierung und Berufswahl gaben 50-Prozent-Punkte der Befragten an, das der ausgewählte Beruf nicht dem Wunschberuf entsprochen hätte und 42-Prozent-Punkte der Befragten hatten andere Vorstellungen von ihrem Beruf gehabt.

Ergebnisse einer Befragung von Brandenburger Jugendlichen zeigten, dass 20 % der Ausbildungsabbrüche ihre Ursache innerhalb der betrieblichen Sphäre hatten (schlechtes Betriebsklima, Unstimmigkeiten mit dem/der Chef/-in oder dem/der Ausbilder/-in). Jeweils knapp 17 % der Ausbildungsabbrüche erfolgten aufgrund von anderen Vorstellungen über den Beruf und durch Kündigung vom Arbeitgeber (ohne genauere Angabe von Gründen)¹⁹⁶. Wegen der geringen Fallzahlen sind diese Untersuchungsergebnisse des Evaluatorenteams zwar nicht repräsentativ, deuten aber darauf hin, dass die vom BIBB ermittelten Befunde grundsätzlich auch auf Brandenburg übertragbar sind.

Welches Bild zeigen nun die Vertragslösungen bei denjenigen Brandenburger Förderkomponenten, für die entsprechende Informationen vorliegen?

Für die Ausbildungsplatzprogramme 1999 bis 2001 liegen, differenziert nach betriebsnaher Ausbildung und Kooperativem Modell Austrittszahlen vor. Diese vorzeitigen und/oder regulären Austritte sind mit den offiziellen Statistiken zwar nicht völlig vergleichbar, gleichwohl geben sie wichtige Hinweise.

Übersicht 60 Austrittsquoten in den Brandenburger „Lückenschlussprogrammen“

Ausbildungsplatzprogramm	Austrittsquote ... Monate nach Ende der Vermittlungsphase			
	sechs	zwölf	achtzehn	vierundzwanzig*
Betriebsnah 1999	6%	11%	17%	21%
Betriebsnah 2000	8%	13%	22%	
Betriebsnah 2001	8%	13%		
Kooperatives Modell 1999	8%	18%	24%	30%
Kooperatives Modell 2000	10%	19%	31%	
Kooperatives Modell 2001	10%	15%		
* einschließlich regulärer Austritte durch erfolgreiche Beendigung einer 2-jährigen Ausbildung				
Quelle: LASV, MASGF				

Deutlich erkennbar ist, dass im Kooperativen Modell durchgängig höhere Austrittszahlen zu konstatieren sind, als in der betriebsnahen Ausbildung. Allerdings hängt dies in gewissem

¹⁹⁵ Untersuchung des BIBB im Spätsommer und Herbst 2002 bei 2.300 Jugendlichen, Mehrfachnennungen waren möglich.

¹⁹⁶ Mehrfachnennungen waren hier nicht möglich. Vergleiche dazu /Frank, Schuldt 2002a, S. 18/.

Maße auch mit den größeren Anteilen 2-jähriger Ausbildungen im Kooperativen Modell zusammen. Für das inzwischen abgeschlossene Ausbildungsplatzprogramm 1999 lässt sich darüber hinaus feststellen, dass etwa 70 % der Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung diese Förderkomponente regulär, d. h. mit erfolgreich bestandener Abschlussprüfung, beenden konnten. Im Kooperativen Modell belief sich der Anteil der die Ausbildung erfolgreich abschließenden Jugendlichen demgegenüber auf etwa 60 %. Ergänzende Informationen der Ausbildungsringe zur betriebsnahen Ausbildung sowie die Berufsschulstatistik des MBJS zu den Bestandszahlen im Kooperativen Modell verdeutlichen zudem, dass junge Frauen weniger häufig als junge Männer die „Lückenschlussprogramme“ vorzeitig verlassen.

Im Vergleich zu den Vertragslösungen in der dualen Ausbildung insgesamt sind in der betriebsnahen Ausbildung und vor allem im Kooperativen Modell mithin mehr vorzeitige Austritte aus der Ausbildung zu registrieren.

Bei der Interpretation dieser Zahlen ist jedoch zu berücksichtigen, dass vorzeitige Vertragslösungen – unter dem Gesichtspunkt der Ausbildungsqualität – sowohl positive als auch negative Implikationen haben können. Dazu gehören beispielsweise der erfolgreiche Ausbildungsabschluss mit einer vorgezogenen Prüfung einerseits oder der gänzliche Ausbildungsabbruch andererseits. Darüber hinaus wird auch der Übergang von einem Ausbildungsverhältnis in ein anderes, z. B. in Folge von Konkurs des (alten) Ausbildungsbetriebes oder beim Wechsel von einem außerbetrieblichen in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis, als vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses registriert.

Nach Angaben des BIBB mündet ein großer Teil der Jugendlichen, die ihre Lehre vorzeitig beenden, wieder in eine berufliche – gegebenenfalls andere Form der – Ausbildung ein. Für Ostdeutschland konstatieren diese Erhebungen, dass 49 % der Ausbildungsabbrecher/-innen eine (erneute) Ausbildung beginnen, immerhin 24 % dieser Jugendlichen werden jedoch arbeitslos.

Inwieweit diese Befunde auf Brandenburger Jugendliche ebenso zutreffen, kann aufgrund fehlender diesbezüglicher Daten nicht beantwortet werden. Angaben über den weiteren Berufs- bzw. Ausbildungsverlauf nach vorzeitiger Lösung des Ausbildungsvertrages liegen nur exemplarisch vor: So zeigen die Sachberichte der Ausbildungsvereine zu den Ausbildungsplatzprogrammen 1997 bis 1999 sowie Statistiken einzelner Ausbildungsringe, dass zwischen 10 % und 20 % derjenigen Jugendlichen, die die betriebsnahe Ausbildung vorzeitig beendeten, in eine betriebliche Ausbildung wechselten.

6.3.3 Prüfungsergebnisse

Die Prüfungsergebnisse in der dualen Ausbildung insgesamt haben sich im Land Brandenburg, nach einem merklich negativen Rückgang zwischen 1995 und 1997, nur unwesentlich verändert.

Übersicht 61 Teilnehmer/-innen an Abschlussprüfungen und Erfolgsquoten 1995-2001

Stichtag 31.12.	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Prüfungsteilnehmer/-innen	19.112	20.316	22.104	24.629	24.735	24.552	24.897
davon Wiederholer/-innen	k.A.	2.171	2.816	3.836	4.114	3.671	3.776
davon vorzeitige Zulassung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	601	743
bestanden insgesamt	15.776	16.042	17.028	19.154	18.804	19.048	19.537
Erfolgsquote in %	82,5	79,0	77,0	77,8	77,3	77,6	78,5
Quelle: LDS Brandenburg							

Inwieweit diese formalen Erfolgsquoten valider Ausdruck der Ausbildungsqualität sind, soll nachfolgend ebenso diskutiert werden wie zu identifizieren ist, welche Prüfungsergebnisse in den „Lückenschlussprogrammen“ erreicht wurden.

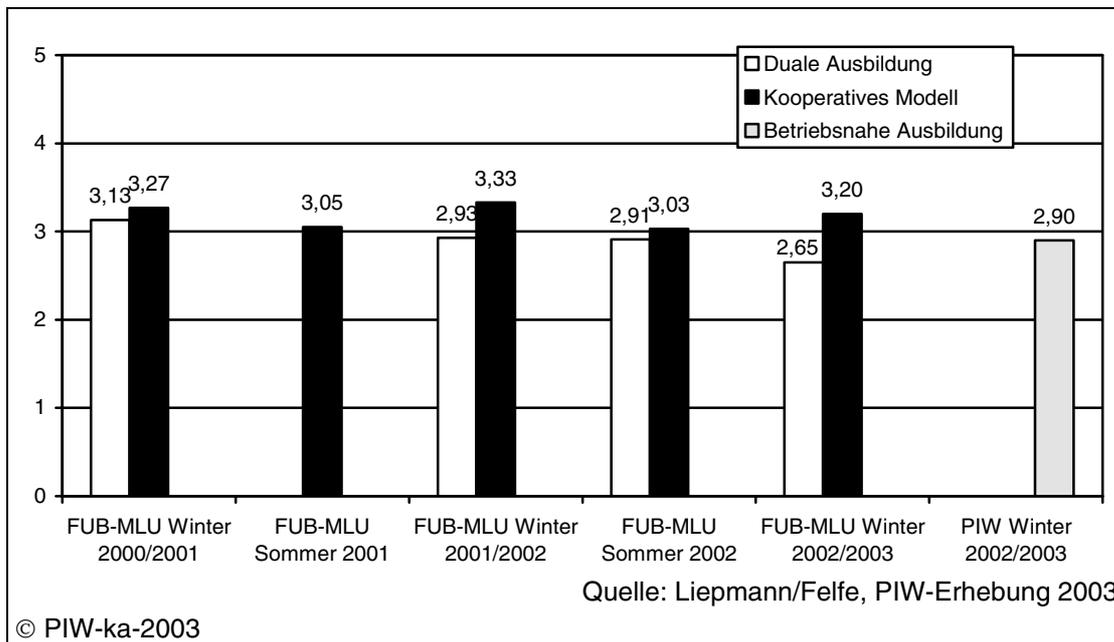
Sowohl Kammerstatistiken als auch Primärerhebungen bei Brandenburger Jugendlichen zeigen, dass die Prüfungserfolge in der betrieblichen Ausbildung im Durchschnitt besser sind als die der betriebsnahen Ausbildung und im Kooperativen Modell. Als Beleg sei auf die folgenden Befunde verwiesen:

- Im Durchschnitt aller Berufe und Kammern absolvieren mehr Jugendliche aus der betrieblichen Ausbildung die Prüfungen erfolgreich als dies bei Schülern/Schülerinnen des Kooperativen Modells der Fall ist: Während an den von den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern des Landes Brandenburg im Sommer 2001 durchgeführten Prüfungen 4.385 zugelassene betriebliche Auszubildende teilgenommen haben und davon 3.728 (85 %) diese Prüfungen erfolgreich bestanden, waren es von den 1.595 zugelassenen Schülern/Schülerinnen des Kooperativen Modells 1.141 (71,5 %) ¹⁹⁷.
- Im Übrigen gilt, dass ebenfalls im Durchschnitt aller (erfolgreichen) Prüfungsteilnehmer/-innen in der betrieblichen Ausbildung bessere Prüfungsnoten erreicht werden als bei den Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung und im Kooperativen Modell ¹⁹⁸.

¹⁹⁷ Ausnahmslos alle (durchschnittlichen) Prüfungsergebnisse auf dieser Aggregationsebene fallen, unabhängig vom Zeitraum der Prüfung, zu ungunsten des Kooperativen Modells aus.

¹⁹⁸ Die nachstehenden Befunde sind Ergebnisse von Primärerhebungen von FU Berlin und Martin-Luther-Universität Halle-Witterberg, die im Kontext der Einzelevaluierung des Kooperativen Modells vorgenommen wurden. Vergleiche dazu die zahlreichen Berichte von Liepmann und Felfe. Weitere Erhebungsergebnisse resultieren aus der Befragung von Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung, die vom PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung im Rahmen der vorliegenden Untersuchung durchgeführt wurden.

Übersicht 62 Abschlussnoten von Jugendlichen verschiedener Ausbildungsformen¹⁹⁹ und Ausbildungsjahre



Vor dem Hintergrund der ungünstigeren Bildungsvoraussetzungen der Jugendlichen in den „Lückenschlussprogrammen“²⁰⁰ sind dies letztlich zu erwartende Befunde. Im Übrigen liegen die notenmäßigen Prüfungsergebnisse nicht so weit auseinander, als dass dies als dramatisch anzusehen wäre. Interessant ist in diesem Kontext ein weiteres Rechercheergebnis: Die Prüfungserfolge schwanken von Beruf zu Beruf und von Kammer zu Kammer außerordentlich stark. Diese Schwankungsbreite reicht in nicht wenigen Fällen soweit, dass Jugendliche im Kooperativen Modell – entgegen den Durchschnittswerten – besser abschneiden als Jugendliche in der dualen bzw. in der betrieblichen Ausbildung. Exemplarisch seien die nachstehenden Prüfungsergebnisse dargestellt.

¹⁹⁹ In der von Liepmann/Felfe untersuchten Gruppe „Duale Ausbildung“ befinden sich offensichtlich sowohl Jugendliche, die entweder eine „normale“ betriebliche Ausbildung absolvieren als auch solche in einer betriebsnahen Ausbildung. Zur besseren Abgrenzung der Befragungsergebnisse von Liepmann/Felfe und PIW werden die Jugendlichen der Befragung durch das PIW entweder als „betrieblich“ oder „betriebsnah“ bezeichnet – wohl wissend, dass diese Ausbildungen innerhalb des Dualen Systems stattfinden. Die vierte Kategorie bilden die Jugendlichen innerhalb des Kooperativen Modells.

²⁰⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.3.2.

Übersicht 63 Prüfungserfolge im Vergleich von Berufen, Kammern und Ausbildungsjahren – ausgewählte Beispiele

Beruf	Anteil der bestandenen Prüfungen in %					
Industrie- und Handelskammern Winterprüfung 2000/2001 (ohne 1. Nachprüfung)						
	Cottbus		Frankfurt/Oder		Potsdam	
	Betriebliche Ausbildung	Kooperatives Modell	Betriebliche Ausbildung	Kooperatives Modell	Betriebliche Ausbildung	Kooperatives Modell
Bürokaufmann/-frau	91,7	96,2	91,0	74,0	95,5	82,1
Hotelfachmann/-frau	25,0	68,8	100	100	-	-
Kaufmann/-frau im EH	90,3	92,7	82,0	75,0	100	87,1
Koch/Köchin	37,5	89,3	70,0	58,0	-	81,8
Handwerkskammern Winterprüfung 2000/2001 (ohne 1. Nachprüfung)						
	Cottbus		Frankfurt/Oder		Potsdam	
	Betriebliche Ausbildung	Kooperatives Modell	Betriebliche Ausbildung	Kooperatives Modell	Betriebliche Ausbildung	Kooperatives Modell
Gas-Wasserinstallateur/-in	-	-	84,1	95,0	58,0	100
Kfz-Mechaniker/-in	97,1	91,4	81,9	81,6	-	-
Maler/-in und Lackierer/-in	75,0	62,8	68,2	56,4	-	-
Zimmerer/-in	97,6	100	-	-	65,9	50,0
Industrie- und Handelskammern Sommerprüfung 2002						
	Cottbus		Frankfurt/Oder		Potsdam	
	Betriebliche Ausbildung	Kooperatives Modell	Betriebliche Ausbildung	Kooperatives Modell	Betriebliche Ausbildung	Kooperatives Modell
Hotelfachmann/-frau	100	100	-	-	93,9	100
Kaufmann/-frau im EH	60,0	80,7	-	-	84,1	89,6
Koch/Köchin	100	70,0	-	-	85,6	72,3
Restaurantfachmann/-frau	90,0	91,0	-	-	84,3	100
Die jeweils höchsten Anteile bestandener Prüfungen in den einzelnen Berufen und Prüfungszeiträumen sind zur besseren Übersicht grau unterlegt.						
Quelle: HwK und IHK im Land Brandenburg						

Die vorgestellten Befunde lassen letztlich die Schlussfolgerung zu, dass weniger die Ausbildungsform per se als vielmehr die konkreten Bedingungen vor Ort über die Qualität der Ausbildung entscheiden. Untersuchungen von Liepmann und Felfe, die erhebliche Differenzen bei Prüfungsnoten und Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen zwischen den Oberstufenzentren im Land Brandenburg ausmachten²⁰¹, bekräftigen dies. Entsprechend kann an dieser Stelle zunächst festgehalten werden, dass bezüglich der Ausbildungsqualität auch relevante Gestaltungsoptionen vor Ort bestehen.

Welche Einflussfaktoren entscheidend für die Ausbildungsqualität, für die Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen und für den Erfolg bzw. Misserfolg der Ausbildung insgesamt sind, soll im folgenden Abschnitt näher untersucht werden.

6.3.4 Ausbildungszufriedenheit junger Brandenburger/-innen im Spiegel von Befragungen

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass die Ausbildungszufriedenheit von Jugendlichen neben den individuellen, fachlichen und motivationalen Voraussetzungen der Jugendlichen selbst durch verschiedene weitere Faktoren bestimmt wird. Hierzu zählen neben der Wahl eines geeigneten (Wunsch-)Ausbildungsberufes als Grundvoraussetzung auch die Einmündung in die geeignete Ausbildungsform sowie die Ausbildungsbedingungen. Zu letzterem Faktorenbündel wiederum gehören insbesondere das Arbeits- und Betriebsklima, die Arbeitszeitbedingungen, die Betreuung während der Ausbildung sowie die Zuweisung ausbildungsadäquater Arbeiten. In welchem Verhältnis diese und andere Bedingungen zueinander stehen und welche Faktoren die Ausbildungszufriedenheit junger Brandenburger/-innen maßgeblich beeinflussen, wurde in verschiedenen Befragungen von Jugendlichen detailliert untersucht. Zentrale Ergebnisse dieser aktuellen Erhebungen werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

6.3.4.1 Zu Methode und Repräsentativität der Zufriedenheitsbefragungen

Nachfolgend präsentiert werden ausgewählte Befunde von Liepmann und Felfe sowie vom PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung als Konsortialführer des Evaluatorenteams, die auf Erhebungen im Jahr 2002 – sogenannte Zufriedenheitsbefragungen – bei Jugendlichen mit Ausbildungsbeginn im Ausbildungsjahr 1999/2000 basieren. Die schriftlichen Erhebungen erfolgten mit Hilfe standardisierter Fragebögen.

Die entsprechende Befragung von Liepmann und Felfe bei Jugendlichen in einer dualen Ausbildung und im Kooperativen Modell²⁰² kann unter Berücksichtigung der Fallzahlen²⁰³ sowie der Befunde vergleichbarer Untersuchungen²⁰⁴ als repräsentativ gelten. Für die Erhe-

²⁰¹ Vergleiche dazu die zahlreichen Berichte von Liepmann und Felfe zur Evaluation des Kooperativen Modells.

²⁰² Vergleiche dazu /Liepmann, Felfe 2002/.

²⁰³ Für die Auswertungen stand der Rücklauf von 439 Jugendlichen in einer dualen Ausbildung und von 846 Schülern/Schülerinnen aus dem Kooperativen Modell zur Verfügung.

²⁰⁴ Vergleiche dazu die zahlreichen anderen Zwischenberichte von Liepmann und Felfe zur Evaluation des Kooperativen Modells.

bung des PIW²⁰⁵ bei den Jugendlichen in einer betriebsnahen Ausbildung gilt dies gleichermaßen.²⁰⁶

Insgesamt kann eingeschätzt werden, dass die ermittelten Befunde ein charakteristisches Abbild der Ausbildungszufriedenheit den verschiedenen befragten Auszubildendengruppen geben. Dafür sprechen insbesondere die plausiblen Unterschiede zwischen den einzelnen befragten Gruppen (Kooperatives Modell; betriebsnahe Ausbildung; duale Ausbildung). Hinzu kommt, dass sich bei der Mehrzahl der Fragen kaum signifikante Antwortdifferenzen nach bestimmten soziodemographischen Merkmalen (Geschlecht, schulische Vorbildung usw.) ergaben, so dass die etwas von den Grundgesamtheiten abweichenden Strukturen der Befragungssamples nicht zu systematischen Verzerrungen führten²⁰⁷.

6.3.4.2 Befunde

Hinweise zur Interpretation der folgenden Übersichten

Die subjektiven Bewertungen der befragten Jugendlichen wurden mit Hilfe einer fünfstufigen Skala ermittelt. Die Bewertung „3“ signalisiert damit ein unentschiedenes Antwortverhalten („teils/teils“, „teilweise“ oder „weder/noch“). Alle nachfolgenden Übersichten sind zur besseren Vergleichbarkeit in einer identischen Skalenbreite – von drei Punkten – dargestellt. Damit gilt für alle Übersichten, dass eng beieinander liegende Punkte nur geringfügig unterschiedliche Bewertungen der einzelnen Auszubildendengruppen markieren, während weiter auseinander liegende Punkte größere Bewertungsunterschiede sichtbar machen. Auf Einschätzungsunterschiede, die lediglich bis zu 0,5 Punkten voneinander abweichen, wird im folgenden Text nicht weiter eingegangen, da in diesen Fällen von statistisch bedingten Schwankungen auszugehen ist. Konzentriert wird sich vielmehr auf die Interpretation von Differenzen, die (deutlich) über diesem Wert liegen.

6.3.4.2.1 Zufriedenheit mit Berufswahl und Zukunftsaussichten

Bei den Jugendlichen in einer betriebsnahen bzw. in einer dualen Ausbildung ist die Zufriedenheit mit der Berufswahl am größten. Die Zufriedenheitswerte liegen hier innerhalb der fünfstufigen Skala am höchsten. Die Schüler/-innen im Kooperativen Modell sind demgegenüber am wenigsten zufrieden mit ihrer Berufswahl. Die Einschätzungen der letztgenannten Auszubildendengruppe liegen nur wenig über dem neutralen Mittelwert.

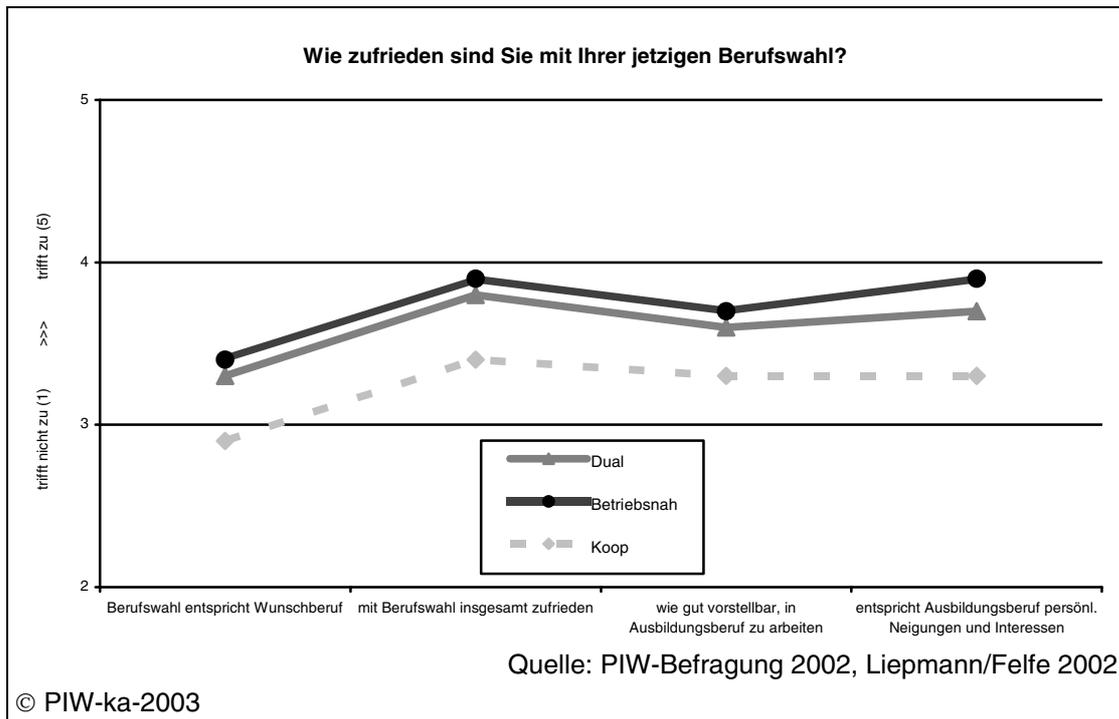
In diesem Zusammenhang muss darauf verwiesen werden, dass unter den befragten Auszubildenden in der betriebsnahen Ausbildung 42,1 % einen Ausbildungsberuf erlernen, der ihrem ursprünglichen Berufswunsch entspricht. In der dualen Ausbildung (32,8 %) und im Kooperativen Modell (22 %) liegt dieser Wert im Vergleich dazu erheblich niedriger.

²⁰⁵ Vergleiche dazu /Frank, Schuldt 2002a/.

²⁰⁶ Für die Auswertungen stand hier der Rücklauf von 516 Jugendlichen in einer betriebsnahen Ausbildung zur Verfügung.

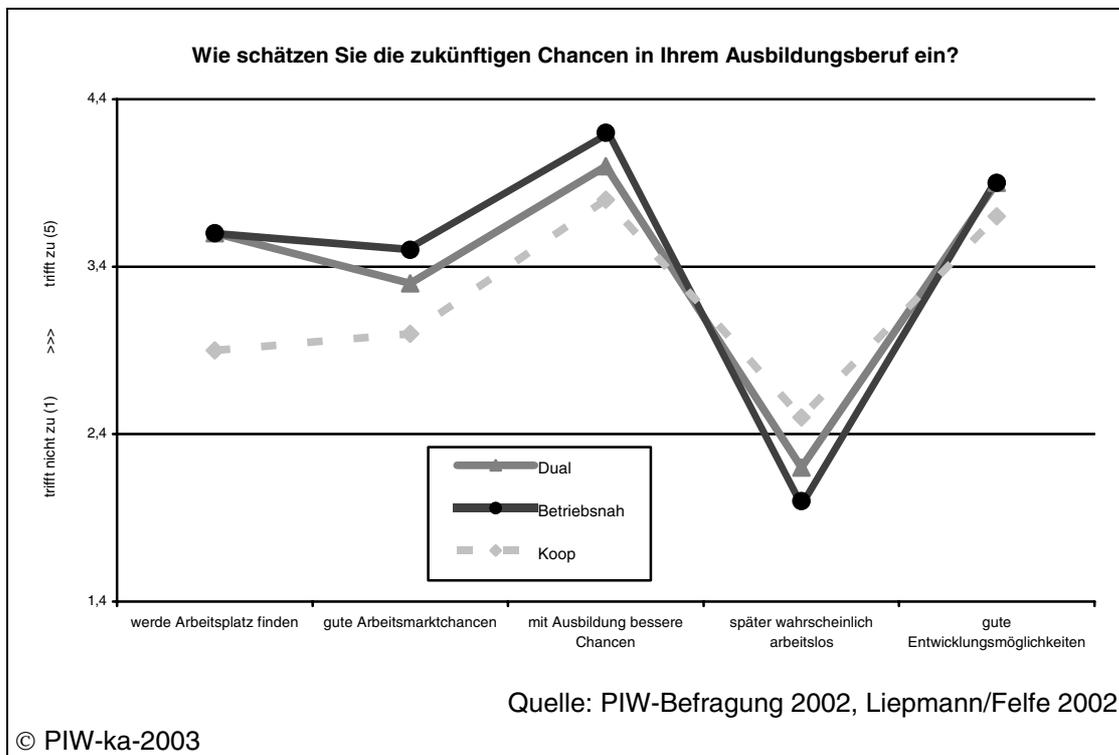
²⁰⁷ Auch die vielfache Deckungsgleichheit der Befunde aus der (vergleichsweise geringen) Stichprobe von Jugendlichen aus der betrieblichen Ausbildung mit den auf einem deutlich größerem Stichprobenumfang fußenden Befragungsergebnissen von Liepmann/Felfe spricht für die Validität der Befragungsergebnisse.

Übersicht 64 Zufriedenheit mit der Berufswahl



Bei der Bewertung der Zukunftschancen zeigt sich ein ähnliches Bild im Vergleich der befragten Auszubildendengruppen.

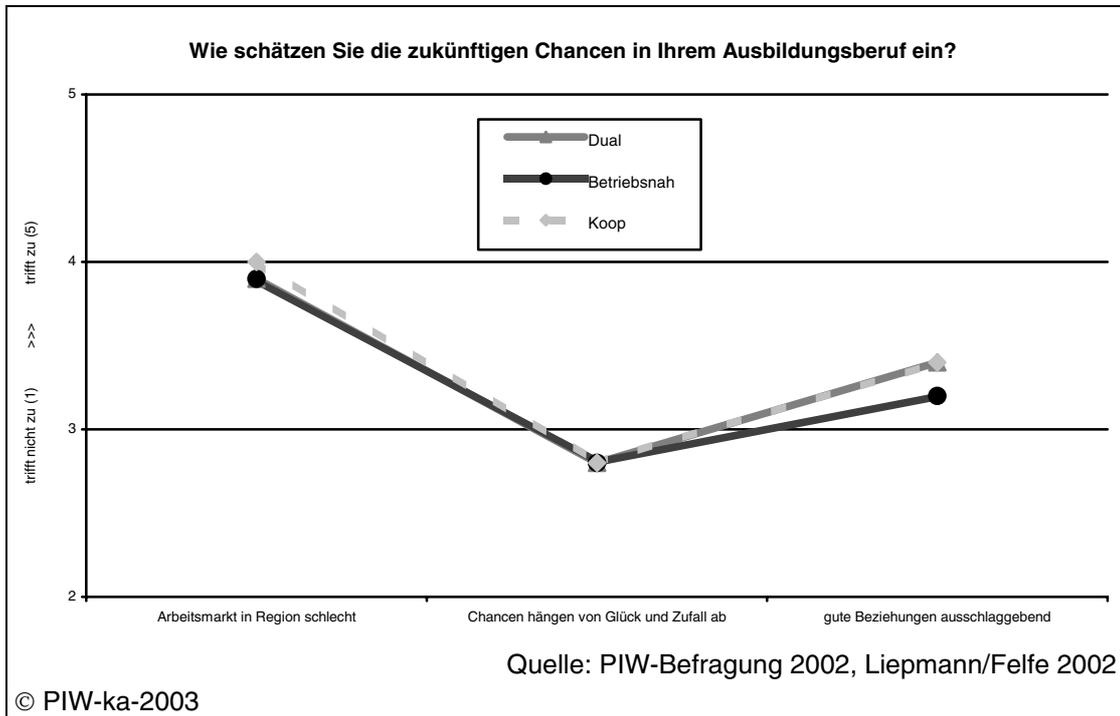
Übersicht 65 Bewertung der Zukunftschancen



Allerdings gilt das Ranking betriebsnah/dual – Kooperatives Modell vorrangig für die kurzfristigen Arbeitsmarktperspektiven, während die mittelfristigen Chancen („gute Entwicklungsmöglichkeiten“) von allen Jugendlichen in etwa gleich eingeschätzt werden. Dieser mittelfristige Optimismus dürfte auch damit zusammenhängen, dass alle befragten Gruppen von Jugendlichen in vergleichbarem Maße davon überzeugt sind, dass sie mit einer Ausbildung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

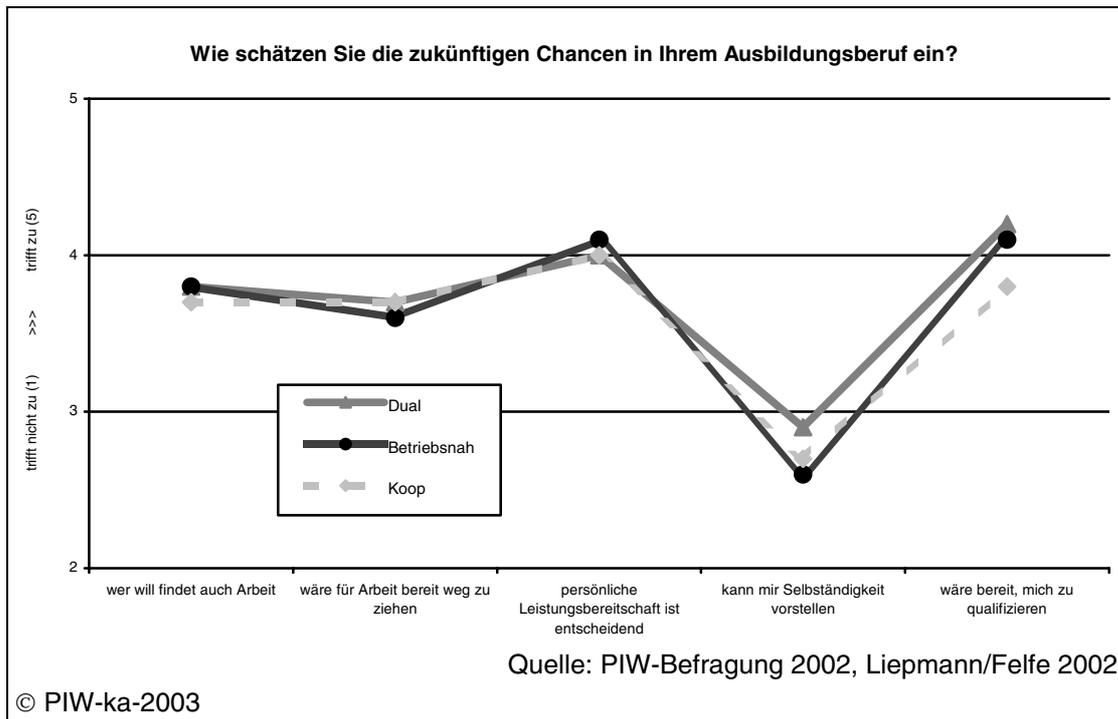
Gefragt wurde des Weiteren nach verschiedenen Einflussfaktoren, die die Arbeitsmarktchancen determinieren. Hierbei zeigt sich im Hinblick auf externe Einflussfaktoren eine sehr große Profilähnlichkeit der unterschiedlichen Auszubildendengruppen.

Übersicht 66 Bedeutung externer Faktoren für die Zukunftschancen



Auch in Bezug auf den Einfluss interner Faktoren ist ein außerordentlich hohes Maß an Übereinstimmung zwischen den Jugendlichen in den verschiedenen Ausbildungsformen festzustellen. Lediglich die „Bereitschaft, sich für einen Arbeitsplatz weiter zu qualifizieren“ ist bei den Schülern/Schülerinnen im Kooperativen Modell etwas – wenn auch nur geringfügig – niedriger ausgeprägt als bei den Jugendlichen aus den anderen Auszubildendengruppen.

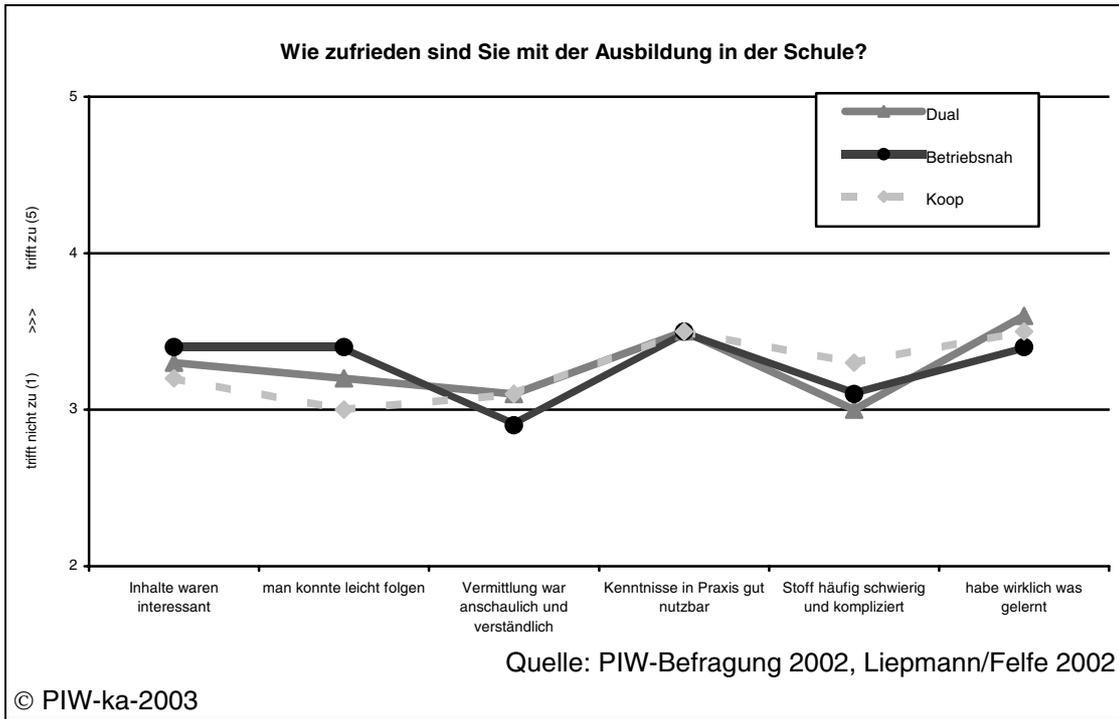
Übersicht 67 Bedeutung interner Faktoren für die Zukunftschancen



6.3.4.2.2 Bewertung der Ausbildungsqualität

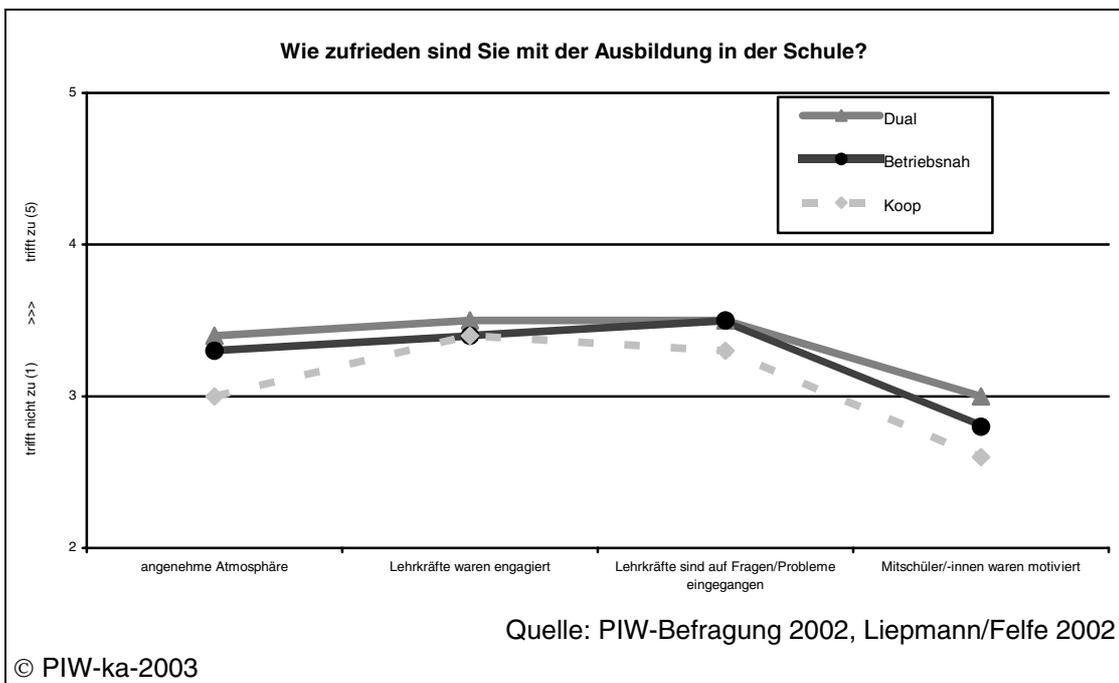
In Bezug auf die **Zufriedenheit mit der schulischen Ausbildung** sind über alle Befragten-
gruppen ebenfalls relativ homogene Einschätzungen zu konstatieren. Insgesamt liegt die Zu-
friedenheit mit der Ausbildung in der Schule allerdings nur knapp über dem neutralen Mittel-
wert und ist damit nicht übermäßig positiv.

Übersicht 68 **Einschätzung der Stoffvermittlung durch die Schule**



Auf Fragen zum Klima in der Berufsschule finden sich ebenfalls sehr homogene Einschätzungen aller befragten Jugendlichen, wobei die Schüler/-innen im Kooperativen Modell geringfügig schlechtere Einschätzungen geben als die anderen Auszubildenden.

Übersicht 69 **Einschätzung des Klimas an der Schule**

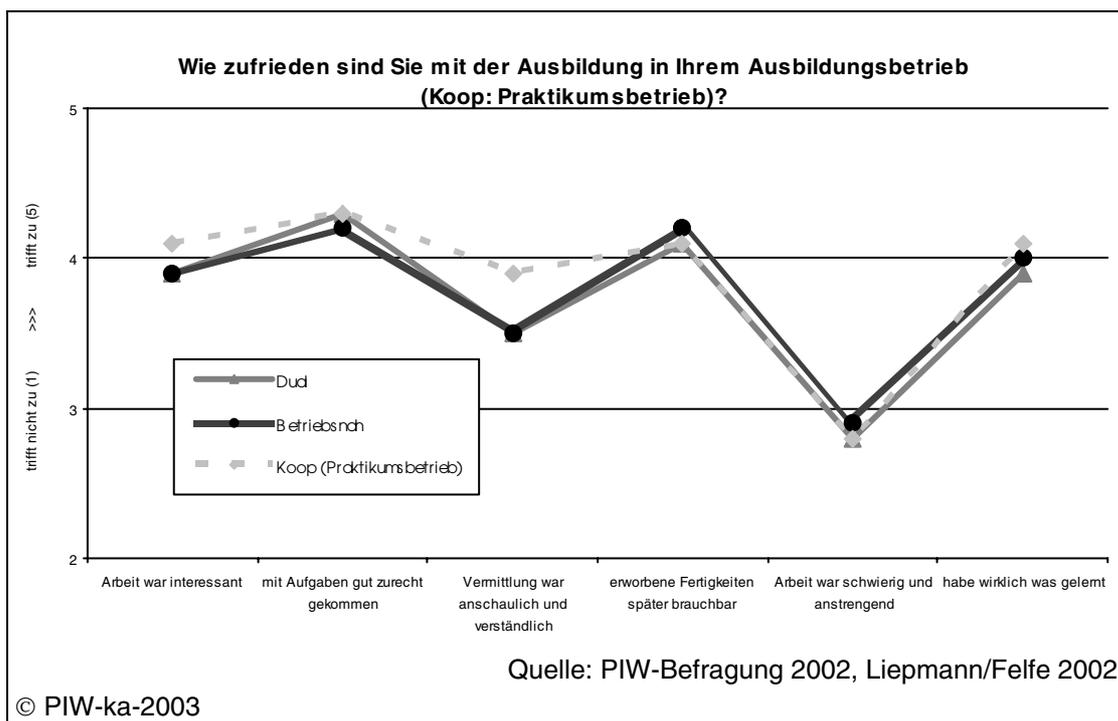


Weitere Fragen gingen der **Zufriedenheit der Jugendlichen mit der Ausbildung in den fachpraktischen Ausbildungsstätten** nach. Während hierbei die Auszubildenden in der betriebsnahen und in der dualen Ausbildung ihre Erfahrungen in den Ausbildungsbetrieben wiedergaben, reflektierten die Schüler/-innen im Kooperativen Modell ihre in den Praktikumsbetrieben gesammelten Erfahrungen.

Zwischen den verschiedenen Auszubildendengruppen zeigt sich – ähnlich wie bei der Ausbildungszufriedenheit mit der Schule – ein vergleichbares Einschätzungsprofil, welches generell im positiven Bereich liegt.

In Bezug auf die fachliche Ausbildung liegen die Zufriedenheitswerte bei allen Auszubildendengruppen sowie bei nahezu allen Fragen um oder sogar oberhalb des Wertes „4“. Damit befinden sich die Bewertungen deutlich über dem neutralen Mittelwert und fallen günstiger aus als die Einschätzungen zur Stoffvermittlung in der Schule. Erfreulich ist, dass die Schüler/-innen im Kooperativen Modell positive Einschätzungen zu ihrer fachpraktischen Ausbildung in den Praktikumsbetrieben abgeben, wobei diese Bewertungen partiell sogar leicht besser als diejenigen der anderen Jugendlichengruppen liegen.

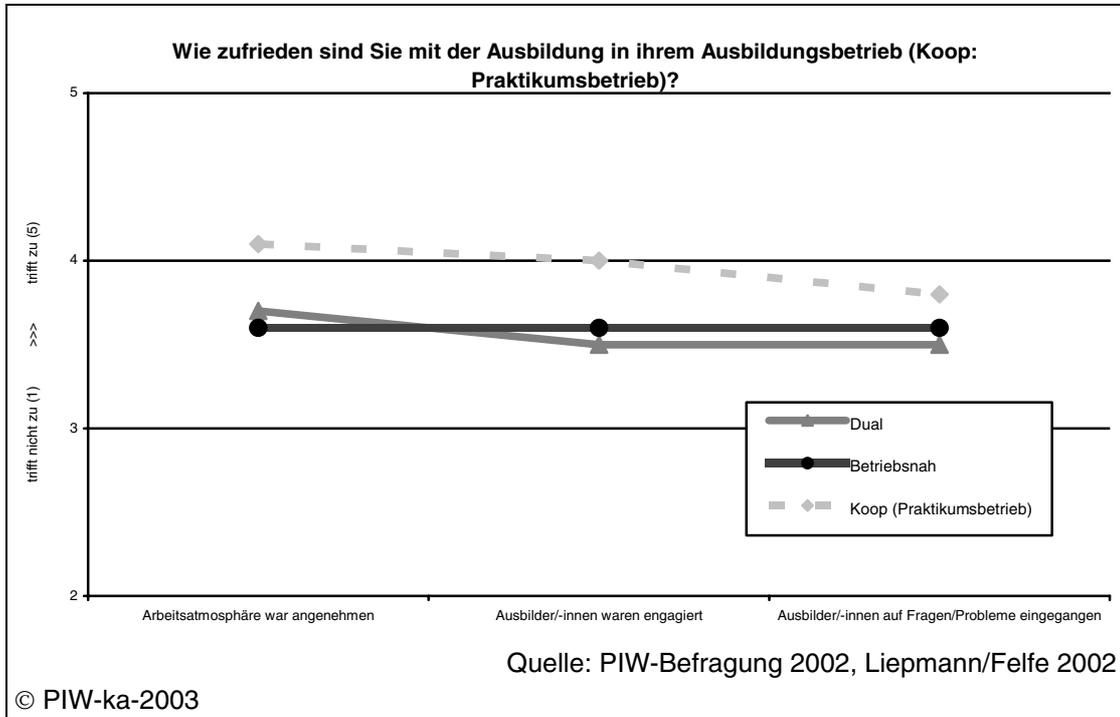
Übersicht 70 Bewertung der Ausbildung in den fachpraktischen Ausbildungsstätten



Die Einschätzungen zum Klima an den fachpraktischen Ausbildungsstätten zeigen demgegenüber etwas größere Abweichungen. Insgesamt positive Bewertungen nehmen die Schüler/-innen im Kooperativen Modell vor (Zufriedenheitswerte knapp unter oder über 4). Auszubildende in der dualen und insbesondere in der betriebsnahen Ausbildung artikulieren im Vergleich dazu leicht ungünstigere Einschätzungen zum Klima an den fachpraktischen Ausbildungsstätten, die bei Werten um 3,5 liegen.

Insgesamt fallen die Bewertungen der Jugendlichen zum Klima an den fachpraktischen Ausbildungsstätten nur geringfügig besser aus, als die Einschätzungen zum Klima an der Schule.

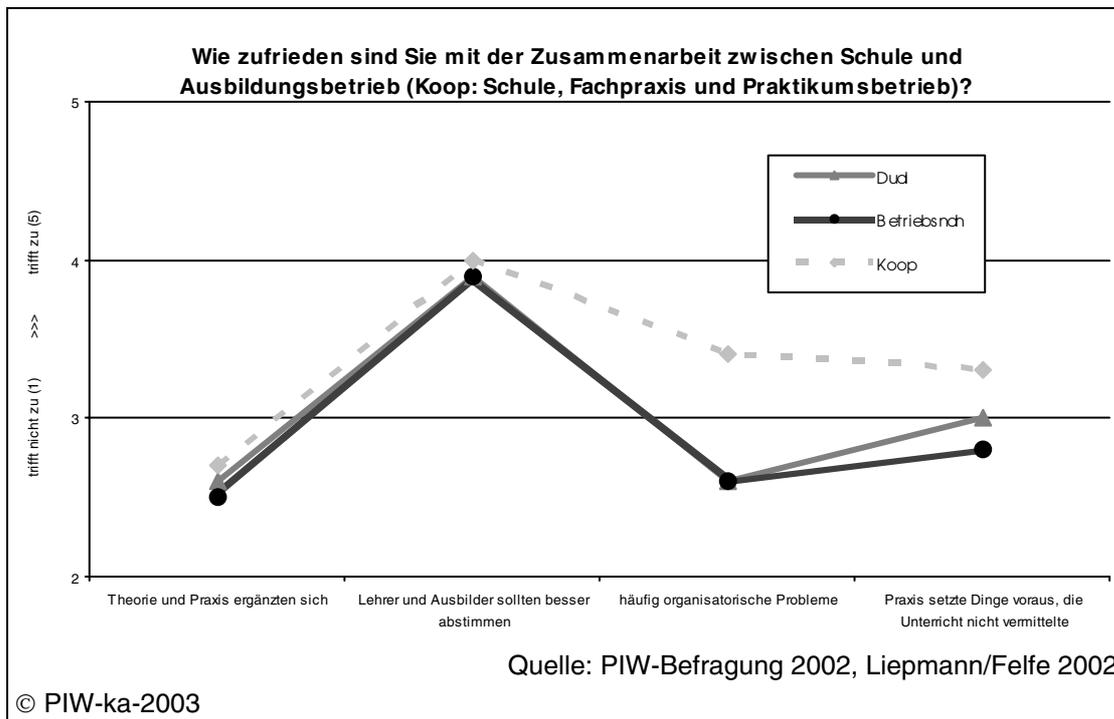
Übersicht 71 Einschätzung des Klimas an den fachpraktischen Ausbildungsstätten



In einem weiteren Fragenkomplex wurde den Erfahrungen der Jugendlichen hinsichtlich der **Zusammenarbeit der verschiedenen Lernorte** – Schule (OSZ) bzw. fachpraktische Ausbildungsstätte – nachgegangen. Bei drei der vier diesbezüglichen Fragen zeigte sich abermals ein weitgehend homogenes Bild zwischen den verschiedenen Auszubildendengruppen.

Lediglich bei der Frage nach der Häufigkeit organisatorischer Probleme waren deutliche Unterschiede zu konstatieren. Hierzu berichteten vor allem die Schüler/-innen aus dem Kooperativen Modell von überproportional starken Problemen. Dies dürfte insbesondere mit dem Umstand zusammenhängen, dass im Kooperativen Modell drei Lernorte – Schule, fachpraktische Ausbildungsstätte und Praktikumsbetrieb – zusammenwirken müssen, während in den anderen Ausbildungsformen mit der Schule und dem Ausbildungsbetrieb nur zwei Lernorte zu koordinieren sind.

Übersicht 72 Bewertung der Zusammenarbeit von Schule und fachpraktischen Ausbildungsstätten



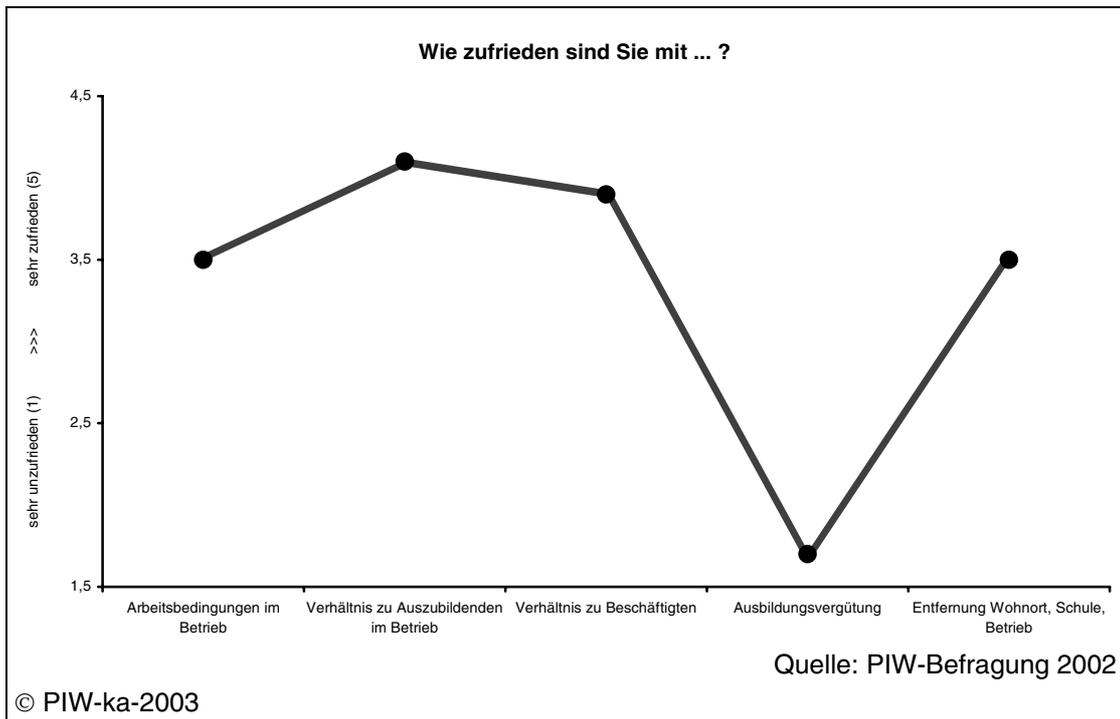
6.3.4.2.3 Zufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen

Die betriebsnah ausgebildeten Jugendlichen wurden zusätzlich nach ihren Einschätzungen zu einigen wichtigen Ausbildungsbedingungen befragt. Hierbei zeigte sich folgendes Bild:

- Ihr „Verhältnis zu den Beschäftigten im Ausbildungsbetrieb“ bewerten die betriebsnah ausgebildeten Jugendlichen mit einem Zufriedenheitswert von 3,8 und damit nur leicht positiv. Ursache hierfür könnte der Umstand sein, dass die betriebsnahen Auszubildenden nicht Ausbildungsvertragspartner der Unternehmen sind und deshalb unter Umständen weniger gut in die Belegschaften integriert werden. Hinzu kommt, dass – dies deutet auch die berufliche Struktur dieser Auszubildendengruppe an – betriebsnahe Auszubildende nicht selten auch als „billige“ Arbeitskräfte genutzt werden²⁰⁸.
- Damit korrespondiert, dass sich auch eine relativ schlechte Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung zeigt. Diese liegt bei lediglich 1,7 und damit erheblich unterhalb des neutralen Skalenmittelwertes von 3. In dieser Bewertung schlägt sich ganz offensichtlich die unter den tariflichen bzw. den ortsüblichen Regelungen liegende Ausbildungsvergütung der betriebsnahen Auszubildenden nieder.

²⁰⁸ Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.2.2.

Übersicht 73 Bewertung der Ausbildungsbedingungen



6.3.4.2.4 Gesamteinschätzung der Ausbildungszufriedenheit und Hinweise der Jugendlichen auf Verbesserungen der Ausbildung sowie der Ausbildungsbedingungen

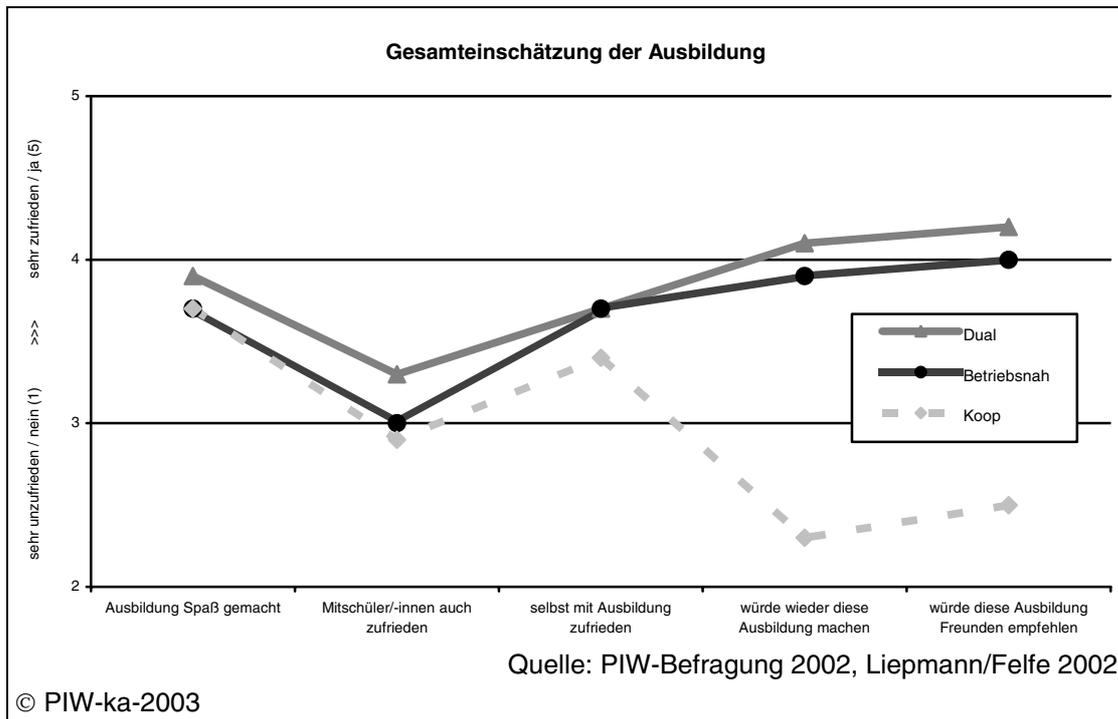
Ausbildungszufriedenheit nach der Ausbildungsform

Die Gesamteinschätzung der befragten Jugendlichen zu ihrer Ausbildungszufriedenheit antizipiert und kumuliert alle zuvor erfragten Teilbereiche. Insofern überrascht es nicht, dass in der Gesamtbewertung im Regelfall größere Bewertungsunterschiede nach Ausbildungsformen zu verzeichnen sind, als dies bei den bereits dargestellten Einzelbereichen der Fall ist.

Insgesamt zeigt sich bei vier der fünf zur Gesamteinschätzung der Ausbildungszufriedenheit gestellten Fragen eine klare Hierarchie zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen: Jugendliche in einer dualen Ausbildung sind zufriedener als Auszubildende in der betriebsnahen Ausbildung. Die geringste Ausbildungszufriedenheit schließlich artikulieren die Schüler/-innen im Kooperativen Modell.

Einzig und allein die Frage nach der Ausbildungszufriedenheit der Mitschüler/-innen wurden von den Jugendlichen aller Ausbildungsformen gleichermaßen bewertet – und zwar mit Zufriedenheitswerten, die um den neutralen Skalenmittelwert von „3“ schwanken.

Übersicht 74 Gesamtausbildungszufriedenheit nach Ausbildungsformen



Die deutlich geringere Ausbildungszufriedenheit der Schüler/-innen im Kooperativen Modell wird nicht zuletzt darin sichtbar, dass die Bewertungen dieser Auszubildendengruppe zu den Fragen „Wenn Sie noch einmal zu entscheiden hätten, würden Sie dann wieder eine derartige Ausbildung wählen?“ und „Würden Sie Freunden, Bekannten, etc. eine derartige Ausbildung empfehlen?“ erheblich schlechter ausfallen als bei den Jugendlichen der anderen Ausbildungsformen.

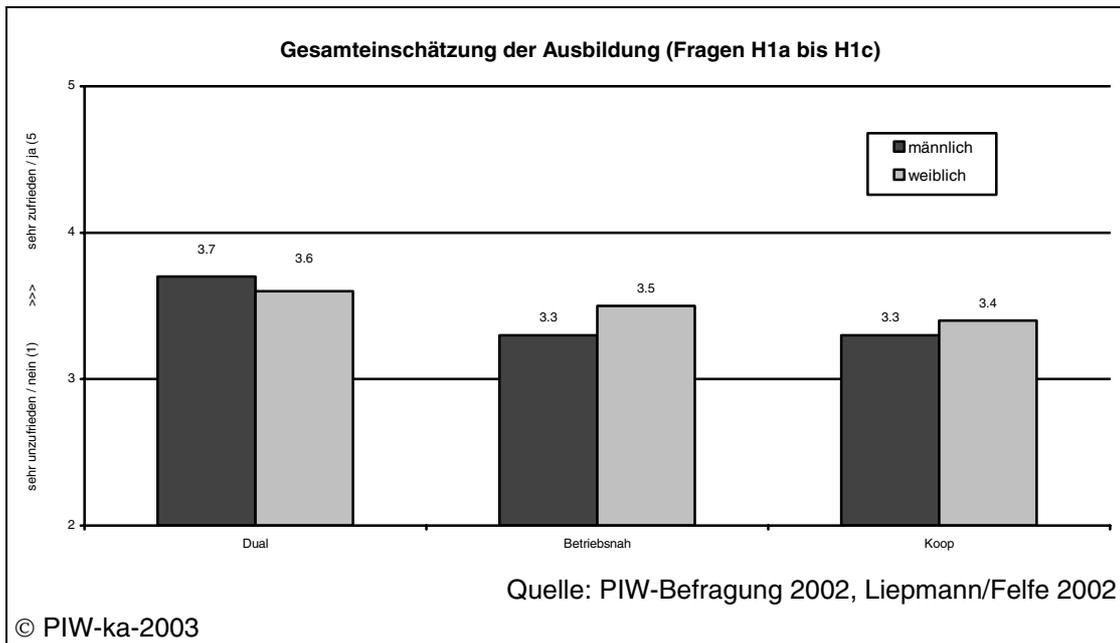
Fasst man die ersten drei Fragen zur Gesamteinschätzung als einen aggregierten, synthetischen Zufriedenheitsindikator auf, so ergibt sich folgendes Ranking nach Ausbildungsformen: Die dual sowie die betriebsnah ausgebildeten Jugendlichen liegen mit Zufriedenheitswerten von 3,6 bzw. 3,5 nahezu gleich auf. Die Schüler/-innen im Kooperativen Modell verzeichnen einen Zufriedenheitswert von 3,3 und schätzen damit ihre Ausbildungszufriedenheit am skeptischsten ein – bleiben allerdings auch nicht markant hinter den Einschätzungen der dual und der betriebsnah ausgebildeten Jugendlichen zurück²⁰⁹.

Ausbildungszufriedenheit nach dem Geschlecht

Wie die nachfolgende Übersicht verdeutlicht, weichen die geschlechtsspezifischen Zufriedenheitswerte in allen Ausbildungsformen nur geringfügig von einander ab. Insofern ist davon auszugehen, dass die Ausbildungszufriedenheit von anderen Einflussfaktoren als dem Geschlecht determiniert wird.

²⁰⁹ Die als kritisch betrachtete Bewertungsdifferenz von +/- 0,5 Punkten wird also nicht überschritten.

Übersicht 75 Gesamtausbildungszufriedenheit nach dem Geschlecht



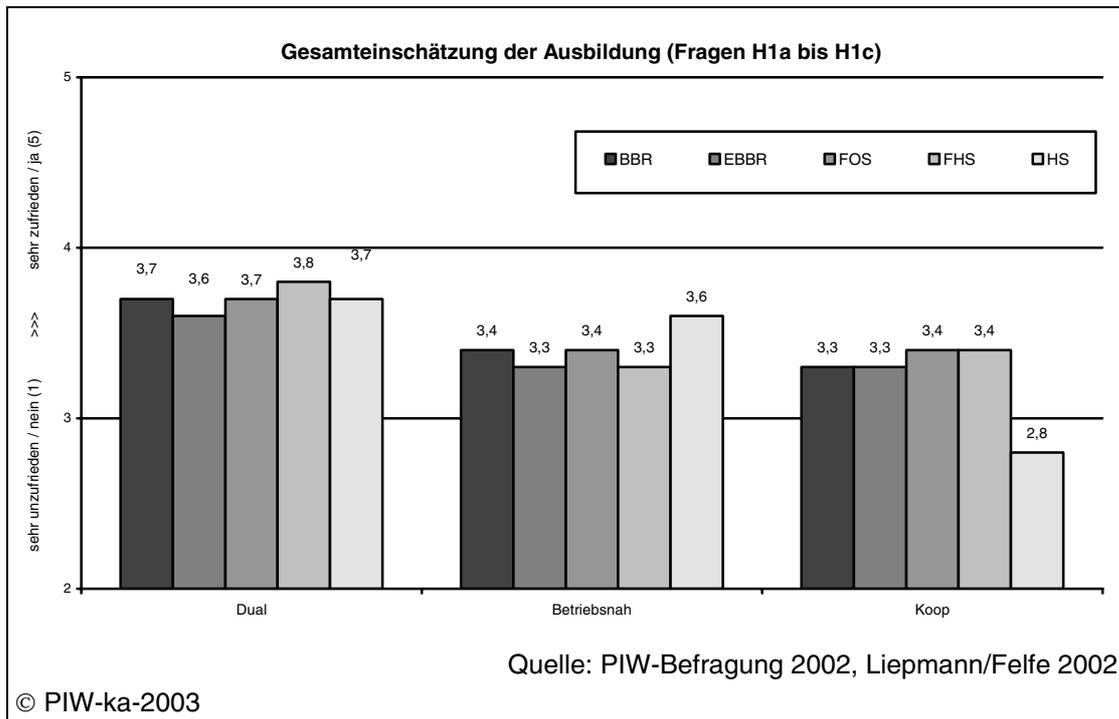
Ausbildungszufriedenheit nach weiteren ausgewählten soziodemographischen Merkmalen

Die Gesamtausbildungszufriedenheit kann auch nach weiteren soziodemographischen Merkmalen analysiert werden, wobei für die befragten Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung sehr detaillierte Auswertungen für alle Fragenbereiche möglich sind. An dieser Stelle wird sich jedoch auf die Darstellung der Einschätzungen zur Gesamtausbildungszufriedenheit beschränkt.

Die Ausbildungszufriedenheit nach dem Schulabschluss stellt sich innerhalb der verschiedenen Auszubildendengruppen vergleichsweise homogen dar. Allein die Abiturienten/Abiturientinnen im Kooperativen Modell signalisieren eine deutlich geringere Ausbildungszufriedenheit als ihre Mitschüler/-innen. Sichtbar werden aber auch die Unterschiede in der Ausbildungszufriedenheit der verschiedenen Auszubildendengruppen, die mit zunehmender Unternehmensnähe tendenziell ansteigt.

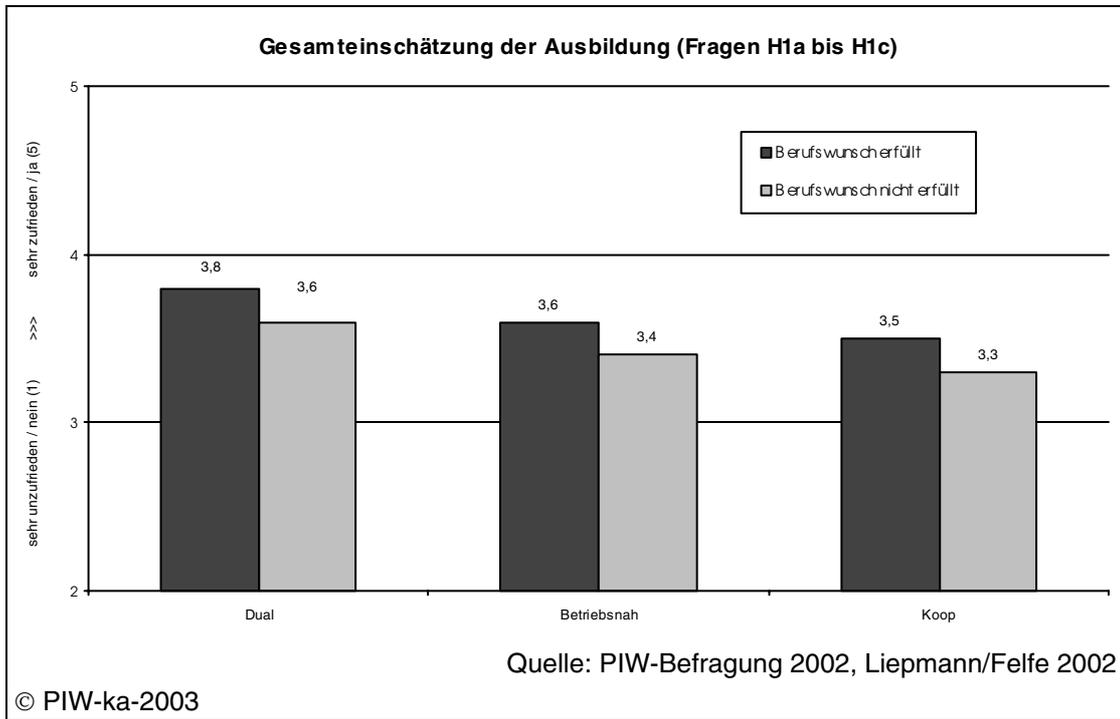
Dies muss als ein Hinweis darauf interpretiert werden, dass die im Ergebnis der Ausbildungsplatzsuche erlangte Ausbildungsform einen entscheidenden Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen ausübt.

Übersicht 76 Gesamtausbildungszufriedenheit nach dem Schulabschluss



Ergänzend dazu zeigt die folgende Übersicht, dass Jugendliche, die sich mit ihrem Ausbildungsberuf ihren (ursprünglichen) Berufswunsch erfüllen konnten, eine etwas höhere Ausbildungszufriedenheit artikulieren, als Jugendliche, bei denen dies nicht der Fall ist. Entscheidend zu einer hohen Ausbildungszufriedenheit trägt jedoch offenbar weniger die Erfüllung des Berufswunsches als vielmehr die Einmündung in eine nicht stigmatisierte Ausbildungsform, in eine duale Ausbildung bei. Immerhin: Jugendliche in einer dualen Ausbildung, die ihren Ausbildungswunsch nicht erfüllen konnten, weisen höhere Zufriedenheitswerte auf als Jugendliche in einer betriebsnahen Ausbildung mit erfülltem Berufswunsch.

Übersicht 77 Gesamtausbildungszufriedenheit nach der Erfüllung des Berufswunsches



Verbesserungsvorschläge der befragten Jugendlichen aus der betrieblichen und der betriebsnahen Ausbildung

Auf eine offene Frage nach Veränderungsvorschlägen zur Ausbildung antworteten aus beiden Auszubildendengruppen insgesamt 420 Jugendliche. Dieses außerordentlich hohe Mitteilungsbedürfnis der befragten Jugendlichen spricht für die Ernsthaftigkeit der diesbezüglichen Antworten. Viele der antwortenden Auszubildenden artikulierten dabei gleich mehrere Vorschläge. Diese Hinweise beziehen sich auf den Lernort Betrieb, auf den Lernort Schule, auf die Schnittstelle Betrieb-Schule, auf die Ausbildungsvergütung sowie auf die Entfernungen zwischen Wohnort, Schule und/oder Betrieb. Diverse einzelne Vorschläge, die nicht einem der vorgenannten Bereiche zugeordnet werden konnten, wurden unter „Sonstiges“ zusammengefasst.

Von den Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung machten insgesamt 45 Jugendliche (71,4 %) 65 verschiedene Verbesserungsvorschläge. Die Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung gaben insgesamt 605 Vorschläge ab, die von insgesamt 375 Jugendlichen (72,7 %) artikuliert wurden.

Übersicht 78 Hinweise der betrieblich und der betriebsnah ausgebildeten Jugendlichen zur Verbesserung der Ausbildung

Bereiche mit Veränderungs- bzw. Verbesserungsbedarf		Anzahl der Nennungen (Mehrfachnennungen möglich)			
		Jugendliche in der betriebs- nahen Ausbildung		Jugendliche in der betriebli- chen Ausbildung	
		absolut	in % aller Nennungen	absolut	in % aller Nennungen
Lernort Betrieb	fachliche Anlei- tung/Wissensvermittlung im Betrieb	140	23,1	20	30,8
	Klima im Betrieb	133	22,0	9	13,8
Schnittstelle Betrieb-Schule	Abstimmung zwischen Theorie und Praxis	39	6,4	9	13,8
Lernort Schule	Vermittlung von Fachwis- sen in der Schule	67	11,1	5	7,7
	Organisation in der Schule	30	5,0	10	15,4
anderes	Höhe der Ausbildungsver- gütung	126	20,8	7	10,8
	Entfernung zwischen Wohnort und Ausbil- dungsstätte(n)	18	3,0	2	3,1
	Sonstiges	52	8,6	3	4,6

Quelle: PIW-Befragung 2002

Die Veränderungsvorschläge der Jugendlichen zielen in beiden Ausbildungsformen haupt- sächlich in die gleichen Richtungen, allerdings mit jeweils etwas anderen Gewichtungen.

Beide Auszubildendengruppen zeigten eine hohe Unzufriedenheit mit dem Lernort Betrieb und sehen hier schwerpunktmäßig Veränderungserfordernisse. 45,2 % aller Nennungen bei den betrieblichen Auszubildenden und 45,1 % aller Nennungen bei den betriebsnahen Aus- zubildenden bezogen sich auf diesen Bereich. Im Einzelnen war dazu festzustellen:

- Die fachliche Anleitung und die Wissensvermittlung im Betrieb wird von vielen Auszubil- denden beider Gruppen kritisch bewertet. Unter dieser Kategorie wurden jene Ände- rungsvorschläge zusammengefasst, die sich auf die Vermittlung von Fachwissen durch den Betrieb, aber auch auf die Organisation von außerbetrieblichen Lehrgängen durch den Betrieb beziehen. Diese Vorschläge wurden am häufigsten von den Jugendlichen

in der betrieblichen Ausbildung angesprochen. Konkrete Änderungsvorschläge gab es beispielsweise dahingehend, dass mehr Praktika in anderen Betrieben durchgeführt und mehr praktische Lehrgänge sowie Seminare ermöglicht werden sollten. Dies spricht möglicherweise dafür, dass viele Betriebe nicht in der Lage sind, die nach den Ausbildungsordnungen erforderliche Breite der Berufsausbildung zu sichern. Die Mehrzahl der Nennungen in diesem Bereich bezieht sich aber auf den schlichten Wunsch, in den Betrieben selbst mehr Fachwissen und Kenntnisse vermittelt zu bekommen.

- Auch beim „Klima im Betrieb“ sehen beide Gruppen Veränderungsbedarf, der jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Bei den Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung rangiert dieser mit deutlichem Abstand nach der „fachlichen Anleitung/Wissensvermittlung im Betrieb“ erst auf dem dritten Rangplatz, während die Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung hier einen fast gleich großen Handlungsbedarf wie bei den fachlichen Aspekten der Ausbildung im Betrieb sehen. Die konkreten Änderungsvorschläge innerhalb der verschiedenen Bereiche geben ein sehr differenziertes Bild darüber ab, wo aus Sicht der Jugendlichen die Ausbildung verbessert werden könnte.

Im Bereich „Klima im Betrieb“ wurden diejenigen Bemerkungen zusammengefasst, die sich nicht auf fachliche Aspekte beziehen – obwohl auch diese in gewissem Maße vom betrieblichen Klima bestimmt werden –, sondern auf den Umgang in den Betrieben mit den Jugendlichen sowie auch auf die betriebliche Organisation. Differenziert man diese Vorschläge der Jugendlichen weiter aus, so wird deutlich, dass sich die Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung insbesondere eine bessere Betreuung und Einbindung in den Betrieb wünschen, aber auch in erheblichem Maße die Einhaltung von Bestimmungen zum Arbeitsschutz und/oder zum Jugendschutz einfordern. Sehr häufig war die Aussage anzutreffen, dass die „Betriebe auf die Einhaltung von Gesetzen“ hin überprüft werden sollten und dass die Auszubildenden „nicht als billige Arbeitskräfte“ eingesetzt werden dürften. Damit wird von den Jugendlichen in deutlicher Weise vermittelt, dass die Arbeitszeiten, die Regelung und die Bezahlung von Überstunden und andere gesetzliche Vorschriften oftmals von den Betrieben nicht gewährleistet werden. Von dieser Problematik scheinen die Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung deutlich weniger stark betroffen zu sein. Deren konkrete Verbesserungsvorschläge richteten sich hier überwiegend auf die Betreuung der Jugendlichen, lediglich in einem Fall wurde auf die Einhaltung der Rechte der Auszubildenden verwiesen.

Zum Lernort Schule gab es trotz schlechterer Bewertung der Ausbildungsqualität – im Vergleich zum Lernort Betrieb – von den befragten Jugendlichen deutlich weniger Verbesserungsvorschläge. 23,1 % aller Nennungen bei den betrieblichen Auszubildenden und 16,1 % aller Nennungen bei den betriebsnahen Auszubildenden bezogen sich auf diesen Bereich.

- Bemerkungen, die unter „Vermittlung fachlicher Kenntnisse in der Schule“ aggregiert wurden, zielen überwiegend auf die Aktualisierung des Lehrstoffes sowie auf dessen Ausrichtung an der betrieblichen Praxis ab. Darüber hinaus wurde in diesem Kontext vereinzelt auch die Qualifikation des Lehrpersonals – insbesondere die praxisbezogenen Kenntnisse – bemängelt.

Dieses Defizit, welches insbesondere die Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung artikulierten, kommt partiell auch im Veränderungsbereich „Schnittstelle Betrieb-Schule“ zum

Ausdruck. Hier wurden alle Verbesserungsvorschläge der Jugendlichen zusammengeführt, die die organisatorische Abstimmung von Schule und Betrieb sowie die inhaltliche Abstimmung des Schulstoffes auf die Erfordernisse der Praxis ansprechen.

Insgesamt lässt sich aus der hohen Zahl von Veränderungsvorschlägen auf ein starkes Interesse der Jugendlichen an ihrer Ausbildung schließen – und zwar unabhängig von der Ausbildungsform. In beiden Ausbildungsformen haben fast drei Viertel der Jugendlichen konkrete Angaben dazu gemacht, was sie an ihrer Ausbildung verändern würden. Betrachtet man die unterschiedlichen Schwerpunkte der Vorschläge, so fällt auf, dass sich die „klimatischen“ Bedingungen, unter denen die betrieblichen und betriebsnahen Jugendlichen im Betrieb ausgebildet werden, offenbar stark unterscheiden. Zwar konnte bereits mit der quantitativen Auswertung des Fragebogens eine durchgängig höhere Unzufriedenheit mit der Ausbildung seitens der betriebsnah ausgebildeten Jugendlichen festgestellt werden. Dennoch ist es überraschend, dass diese schlechteren Zufriedenheitswerte augenscheinlich zu einem großen Teil auf die konkreten Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen der betriebsnahen Auszubildenden zurückzuführen sind. Dies lässt auf eine ungenügende Ausbildungskultur schließen, die möglicherweise die betriebsnahen Auszubildenden in besonderer Weise stigmatisiert.

Die Ausbildungsvergütung spielt bei beiden Auszubildendengruppen zwar auch eine wichtige Rolle – und liegt bei den Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung mit 20,8 % aller Nennungen auf dem dritten Rangplatz. Die Forderungen nach Erhöhung der Ausbildungsvergütung treten jedoch nach den Selbstauskünften der Jugendlichen hinter die Verbesserungserfordernisse der Vermittlung von Kenntnissen im Lernort Betrieb (die bei beiden Auszubildendengruppen an erster Stelle stehen) deutlich zurück.

Insofern steht der Wunsch nach einer qualitativ guten Ausbildung bei allen befragten Jugendlichen eindeutig im Mittelpunkt.

6.3.5 Einschätzungen von Akteuren der beruflichen Erstausbildung und Experten/Expertinnen

Neben den bereits an anderer Stelle untersuchten Vor- und Nachteilen der einzelnen Programme zur Förderung der beruflichen Erstausbildung, die sich mit Hilfe verschiedener Indikatoren (wie z. B. Programmkosten, regionale, sektorale, berufsstrukturelle und geschlechtsspezifische Programmdiffusion, Vertragslösungsquoten, Prüfungsergebnisse) identifizieren lassen, war es die vorstehend präsentierte Zufriedenheitsbefragung, die mit den Einschätzungen der Jugendlichen eine weitere – in diesem Fall subjektive – Sicht auf die zu analysierenden Förderprogramme erlaubte.

Darüber hinaus wurden zahlreiche Akteure und Experten/Expertinnen der beruflichen Erstausbildung aus dem Land Brandenburg und anderen Bundesländern nach ihren Einschätzungen zu Akzeptanz, Wirkung und Wirksamkeit der einzelnen Förderkomponenten befragt²¹⁰. Während sich die befragten Personen bei verschiedenen Fragestellungen bzw. Bewertungen nahezu einhellig äußerten, waren andere Punkte – häufig je nach Art der individuellen und/oder institutionellen Einbindung des/der Gesprächspartners/-partnerinnen –

²¹⁰ Anlage 1 enthält eine Liste der Gesprächspartner/-innen.

durchaus strittig. Diese wesentlichen Ergebnisse dieser Gespräche sollen im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

Nahezu alle befragten Akteure und Experten/Expertinnen waren sich darin einig, dass die **Prämienförderung** in puncto Ausbildungsqualität und Wirtschaftsnähe das erfolgreichste Förderinstrument der beruflichen Erstausbildung darstellt(e). Hier wurden die geringsten – negativen – berufsstrukturellen Effekte, die höchste Motivation der Auszubildenden und die besten Übernahmekancen für die Auszubildenden festgestellt. Allerdings wurden auch Kehrseiten artikuliert – vor allem Mitnahmeeffekte und damit verbunden geringe Mobilisierungseffekte bezüglich zusätzlicher Ausbildungsplätze.

Überwiegend positiv wird von den befragten Personen die **Verbundausbildung** beurteilt. Diese Form der Ausbildungskooperation führt am wenigsten zu negativen berufsstrukturellen Verzerrungen, sondern führt im Gegenteil dazu, dass auch Ausbildung in den neuen Berufen ermöglicht und die Qualität der Ausbildung verbessert wird. Ob hierüber tatsächlich die Anzahl der Ausbildungsplätze erhöht wird, kann empirisch nicht belegt werden. Ausbildungen, die in den neuen Berufen angeboten werden, verdrängen nämlich unter Umständen andere Ausbildungsberufe (wie beispielsweise den Beruf Schlosser/-in). Da überwiegend im Verbund mit einem Bildungsträger ausgebildet wird, der Verbund zwischen Betrieben kommt dagegen nur selten vor, gibt es auch keine Probleme in Folge etwaig verschiedener betrieblicher Lernorte. In Einzelfällen übernimmt ein großer Betrieb in Form von Auftragsausbildung verschiedene Ausbildungsteile. Vielfach wird die Verbundausbildung im Prinzip wie ein Grundbildungsjahr abgeleistet, d. h. die Auszubildenden verbringen das erste Ausbildungsjahr beim Bildungsdienstleister und wechseln dann in den Betrieb. Das hat – gerade für kleine – Betriebe den Vorteil, dass sie keine(n) Lehrmeister/-in abstellen müssen um Grundausbildungen anzuleiten. Im zweiten Lehrjahr kann dann der Auszubildende bereits für „richtige“ Aufgaben eingesetzt werden. Die Übernahmekancen bei der Verbundausbildung sind im Übrigen aufgrund der betrieblichen Bindung besser als beim Kooperativen Modell.

Die Einschätzung der Akteure und Experten/Expertinnen zur **betriebsnahen Ausbildung** ist heterogen. Positiv hervorgehoben wird, dass die Ausbildung unter realen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen stattfindet. Gleichwohl wurde auch hier eingeschränkt – und die Ergebnisse der Zufriedenheitsbefragung bestätigen dies –, dass in Einzelfällen die Betreuung der Auszubildenden unterschiedlich ausfällt. „Eigene“ Auszubildende werden eher zu Weiterbildungsmaßnahmen und Lehrgängen geschickt, bekommen interessantere Aufgaben zugewiesen usw. Inwiefern dies auf das Engagement der Auszubildenden selbst zurückzuführen ist, kann nicht festgestellt werden, jedoch legen die Hinweise der betriebsnah ausgebildeten Jugendlichen eher den Schluss nahe, dass seitens der Betriebe weniger Interesse besteht. Möglicherweise ist diese Haltung eine nahezu logische Konsequenz aus der Tatsache, dass diese Betriebe über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden und entsprechend nicht genügend qualifizierte Arbeit für alle Auszubildende haben. Problematisch an dieser Form der Ausbildung ist darüber hinaus, dass einige Betriebe und insbesondere spezielle Branchen dazu neigen, die Auszubildenden als billigen Ersatz für reguläre Arbeitskräfte zu nutzen. Positiv wird für die betriebsnahe Ausbildung hingegen vermerkt, dass die Auszubildenden die Chance haben, auch wenn sie „zweite Wahl“ waren, mit den anderen Auszubildenden zu konkurrieren und sich die selben Übernahmekancen erarbeiten können. Zudem kommt es etwas weniger zu berufsstrukturellen Verzerrungen, da nur in solchen Berufen ausgebildet werden kann, für die es auch (noch) Betriebe gibt.

Beim **Kooperativen Modell** gingen die Meinungen der Akteure am weitesten auseinander. Während ein Bildungsdienstleister von einem „Straßenfegerprogramm“ sprach, das letztlich nur dazu dienen könnte, dass die Jugendlichen nicht „auf der Straße“ landeten, billigten andere Akteure dem Kooperativen Modell – allerdings auch in Abhängigkeit von den vermittelten Berufen – eine deutlich bessere Bewertung zu. Zwar waren sich alle einig, dass sich die fehlende Betriebsnähe negativ auf die späteren Einmündungschancen in den Arbeitsmarkt auswirken, in Bezug auf die Qualität der Ausbildung zeichnete sich demgegenüber ein sehr heterogenes Bild ab. Die Vermittlung von praktischen Ausbildungsinhalten wurde aufgrund der zumeist guten Ausstattung der programminvolvierten Bildungsdienstleister lobend in den Vordergrund gestellt. Bezieht man in die Qualität der Ausbildung jedoch auch mit ein, dass ein möglichst realitätsgetreues „Milieu“ vorhanden sein sollte, kann das Kooperative Modell bei vielen Berufen nicht mit den anderen Förderkomponenten konkurrieren. Die besonderen Ausbildungsbedingungen, die u. a. auch durch den Schüler/-innenstatus geprägt sind (Ferienzeiten, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen), tragen nicht dazu bei, die Jugendlichen auf eine Beschäftigung in einem Betrieb optimal vorzubereiten. Insbesondere die realen Arbeitszeiten weichen in einigen Berufen – beispielsweise bei denen im Hotel- und Gaststättengewerbe – von denen der Schüler/-innen im Kooperativen Modell erheblich ab. Zwar werden von Trägern der fachpraktischen Ausbildung teilweise auch Lehrhotels und Lehrgaststätten betrieben, die Schichtdienst erfordern – gleichwohl werden hier Ausbildungsbedingungen simuliert, die keinen Vergleich mit einem realen Ausbildungsbetrieb zulassen. Ähnliches gilt auch für einige Bildungsstätten, die in kaufmännischen Berufen ausbilden. Diese fehlende Betriebs- bzw. Praxisnähe kann durch die abzuleistenden Praktika nicht kompensiert werden, zudem ist es maßgeblich von der finanziellen Ausstattung und Kreativität des Ausbildungsträgers abhängig, inwieweit Schüler/-innen des Kooperativen Modells auch auf Exkursionen mitgehen oder in praktische Arbeitseinsätze einbezogen werden können. Es ist ebenfalls kaum möglich, den Schülern/Schülerinnen des Kooperativen Modells Stützunterricht zukommen zu lassen, obwohl die schulischen Leistungen dieser Jugendlichen vielfach kaum besser sind als diejenigen der außerbetrieblichen (Benachteiligten-) Ausbildung. Die fehlende Betriebsnähe und die Konzentration von Ausbildungsberufen auf Berufe mit deutlichem Bewerber/-innenüberhang mindern daher die Einmündungschancen dieser Jugendlichen an der 2. Schwelle erheblich.

Abschließend sollen in quantifizierter Form die Einschätzungen von Vertretern/Vertreterinnen der Kammern und Bildungsdienstleistern zu ausgewählten Wirkungsaspekten der drei Förderkomponenten – Verbundausbildung, betriebsnahe Ausbildung und Kooperatives Modell – vorgestellt werden. Auf einer fünfstufigen Skala (1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft völlig zu) konnten diese Vertreter/-innen zu ausgewählten Aspekten eine Bewertung abgeben. In der unten dargestellten Tabelle sind die Durchschnittswerte dieser Beurteilung aufgelistet.

Übersicht 79 Einschätzung von Experten/Expertinnen zu ausgewählten Wirkungsaspekten von Förderkomponenten

Wirkungsaspekt	Kooperatives Modell	Verbundausbildung	Betriebsnahe Ausbildung
	Skala (1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft völlig zu)		
„... schafft zusätzliche Ausbildungsplätze bzw. Ausbildungsmöglichkeiten“	4,6	4,4	3,8
„... bietet gute bzw. verbessert die Qualität der Ausbildung“	3,3	4,9	2,7
„... unterstützt Chancengleichheit bei der Berufsausbildung“	3,5	3,0	4,0
„... bietet gute Übernahmechancen nach Abschluss der Ausbildung“	2,0	2,9	3,3
Quelle: PIW-Befragung 2003			

Zentrale Aussagen dieser Befragung von Experten/Expertinnen sind dementsprechend:

- Dem Kooperativen Modell wird die höchste Wirksamkeit bezüglich der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zugebilligt.
- Die Einschätzungen zur Qualität der Ausbildung bestätigen die an anderer Stelle vorgefundenen Befunde.²¹¹ Hier liegt mit großem Abstand die Verbundausbildung vor dem Kooperativen Modell und diese wiederum vor der betriebsnahen Ausbildung.
- In Bezug auf die Unterstützung von Chancengleichheit am Ausbildungsmarkt spiegeln die Einschätzungen der Experten/Expertinnen interessanterweise exakt die Geschlechteranteile in den einzelnen Förderkomponenten wider.²¹² Die betriebsnahe Ausbildung liegt an erster Stelle, gefolgt vom Kooperativen Modell und von der Verbundausbildung.
- Die Übernahmechancen werden vor dem Hintergrund der sozioökonomischen Situation zwar generell nur schwach bewertet, fallen in der betriebsnahen Ausbildung und in der Verbundausbildung aber etwas günstiger aus als beim Kooperativen Modell. Auch diese Einschätzung findet, wie noch zu zeigen sein wird, ihre Bestätigung in anderen Befunden.²¹³

²¹¹ Vergleiche dazu insbesondere die Abschnitte 6.3.2 bis 6.3.4.

²¹² Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.3.1.

²¹³ Vergleiche dazu Abschnitt 6.4.2.

6.4 Perspektiven nach Abschluss der Ausbildung

6.4.1 Exkurs: Die Arbeitsmarktsituation Brandenburger Jugendlicher

6.4.1.1 Steigende Arbeitslosigkeit von Jugendlichen vor allem an der 2. Schwelle

Die Arbeitslosigkeit von brandenburgischen Jugendlichen ist in den vergangenen Jahren – sowohl an relativen als auch an absoluten Werten gemessen – nahezu ständig angewachsen.

Die Dramatik hoher Jugendarbeitslosigkeit an der sogenannten 1. und 2. Schwelle

- ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass die Weichenstellungen an diesen Schnittstellen zwischen Schulbildung einerseits sowie beruflicher Erstausbildung und Erwerbstätigkeit andererseits maßgeblich die künftigen Berufsbiographien der jungen Erwachsenen beeinflussen. Ist die erste Berufserfahrung nicht Arbeit sondern Arbeitslosigkeit, sind „Wettbewerbsnachteile“ auf dem Arbeitsmarkt die Folge.
- Zum anderen befinden sich Jugendliche in dieser Situation in einer entscheidenden individuellen Entwicklungs- und Entfaltungsphase. Ein misslungener Einstieg in die Arbeitswelt birgt daher die Gefahr von Orientierungs- und Perspektivlosigkeit sowie von gesellschaftlicher Isolation – die daraus resultierenden individuellen wie auch gesellschaftlichen Konsequenzen sind vielfach eindringlich beschrieben worden.
- Makroökonomisch ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass die hohe Jugendarbeitslosigkeit zur Abwanderung von jungen Erwachsenen führt – und zwar zumeist der mobilen und gut ausgebildeten Jugendlichen. Von dieser Entwicklung sind insbesondere die strukturschwachen Regionen Brandenburgs betroffen, womit sich die dortigen sozioökonomischen Rahmenbedingungen weiter verschlechtern.

Übersicht 80 Arbeitslosenquoten im Land Brandenburg

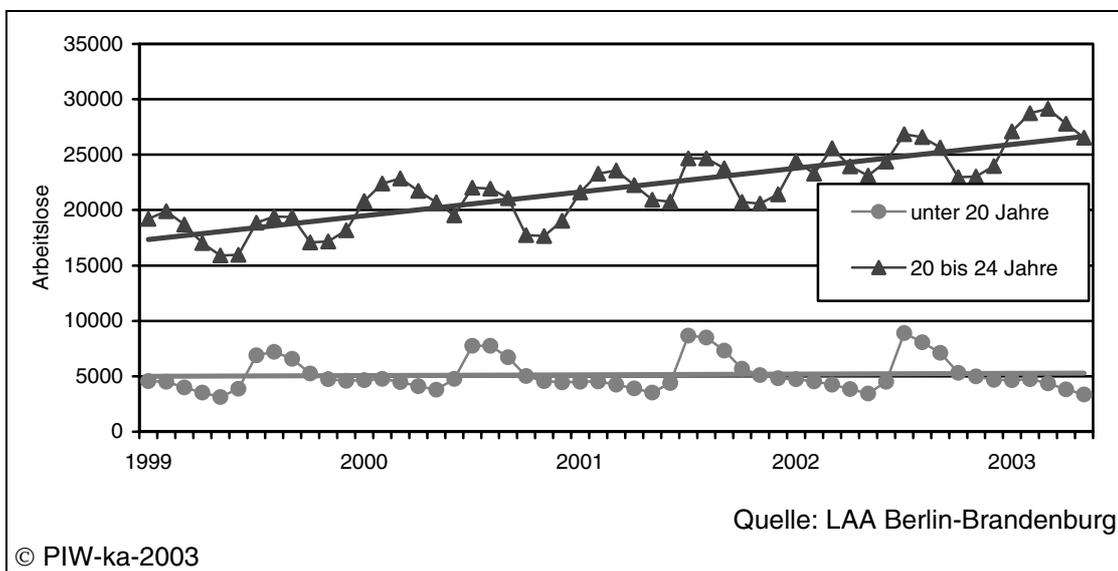
Arbeitslosenquote in % aller abhängigen zivilen Erwerbspersonen im Jahresdurchschnitt										
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Jugendliche unter 25 Jahre	12,6	12,8	11,9	13,6	15,9	17,2	16,2	16,7	16,4	16,9
20 bis unter 25 Jahre	15,0	15,3	14,0	15,8	18,7	20,8	19,4	20,4	20,5	21,5
unter 20 Jahre	6,7	6,9	7,0	8,4	10,4	10,5	10,0	9,7	9,1	8,5
alle Altersgruppen	15,3	15,3	14,2	16,2	18,9	18,8	18,7	18,4	18,8	19,1

Quelle: LAA Berlin-Brandenburg

Während die (geringere) Arbeitslosigkeit der unter 20-Jährigen vornehmlich Einmündungsprobleme in den Ausbildungsstellenmarkt abbildet, kann die (deutlich höhere) Arbeitslosigkeit der 20- bis 24-Jährigen primär als Einmündungsschwierigkeit in den Arbeitsmarkt angesehen werden.

Der Ausbildungseinstieg in das Erwerbsleben (1. Schwelle) wird, wie bereits gezeigt, durch zahlreiche öffentlich geförderte Ausbildungsplätze massiv unterstützt. Diese Aktivitäten an der 1. Schwelle sind nicht gänzlich erfolgreich und verschieben daher – aufgrund quantitativer und qualitativer Schwierigkeiten, auf die an anderen Stellen bereits ausführlich eingegangen wurde bzw. noch wird – das Einmündungsproblem in den Arbeitsmarkt letztlich nur.

Übersicht 81 Unterschiedliche Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit an der 1. und 2. Schwelle



Der Problemdruck und die Jugendarbeitslosigkeit an der 2. Schwelle nimmt daher – bei regional-, branchen-, berufsspezifisch und anderweitig bedingten Unterschieden – sukzessive zu. Dies signalisieren, im Gegensatz zu den in den etwa stabilen Arbeitslosenzahlen bei den unter 20-Jährigen, die stetig ansteigenden Zahlen arbeitsloser Jugendlicher im Alter von 20 bis 24 Jahren. In dieser Entwicklung spiegelt sich auch das, an breiten quantitativen Maßstäben gemessen, weitgehend fehlende landespolitische Engagement an der 2. Schwelle wider²¹⁴.

Die 1999 begonnenen Aktivitäten zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, die vorrangig durch das „Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit“ (JUMP) markiert werden²¹⁵, konnten an der zunehmenden Jugendarbeitslosigkeit im Land Brandenburg bislang nichts ändern. Offenbar konnte die Programmsubstitution unterschiedlicher, teilweise konkurrierender Förderinstrumente nicht verhindert werden.

²¹⁴ Die Projekte an der 2. Schwelle, die im Rahmen von Jugend 2005, AJA und INNOPUNKT und anderen Initiativen realisiert werden, sollen nicht gering geachtet werden – sind aber aufgrund der Problemdimension nur der berühmte Tropfen auf den heißen Stein.

²¹⁵ Nach Angaben des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg wurden in 1999 etwa 4.800, in 2000 etwa 5.900 und in 2001 etwa 7.100 junge Brandenburger/-innen durch Maßnahmen des Jugendsofortprogramms gefördert.

Gesamtwirtschaftliche Ursachen und Hintergründe für die insgesamt steigende Jugendarbeitslosigkeit in Brandenburg sind einerseits die demographisch bedingt hohe und seit einigen Jahren wachsende Zahl von Jugendlichen, die an der Eintrittsschwelle zum Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt stehen²¹⁶. Andererseits ist vor dem Hintergrund der ungünstigen wirtschaftlichen Situation vieler Betriebe und der schwachen gesamtwirtschaftlichen Dynamik in Brandenburg die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, d. h. die Fähigkeit der Unternehmen zur Neueinstellung von Berufsanfängern/-anfängerinnen, eng begrenzt²¹⁷.

Die letztgenannte Einschätzung bestätigen auch Befunde, wonach von einem generellen Verzicht brandenburgischer Unternehmen auf die Gewinnung von Berufsnachwuchs (noch) nicht die Rede sein kann. Vielmehr ist bei insgesamt rückläufigen Beschäftigtenzahlen festzustellen, dass die Zahl der jüngeren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit mehreren Jahren weitgehend stabil ist und nicht wesentlich unter den westdeutschen Vergleichswerten liegt.

Übersicht 82 Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg nach Altersgruppen, Arbeitsortprinzip

	unter 20 Jahre	Anteil in %	unter 25 Jahre	Anteil in %	unter 30 Jahre	Anteil in %	alle
12/1995	48.378	5,3	k.A.	-	k.A.	-	907.797
12/1996	50.162	5,8	k.A.	-	210.199	24,1	871.790
12/1997	48.767	5,8	111.968	13,3	199.648	23,7	843.018
12/1998	46.431	5,5	112.319	13,2	194.525	22,9	847.988
12/1999	44.168	5,4	112.280	13,7	186.964	22,8	819.984
12/2000	41.577	5,2	k.A.	-	k.A.	-	799.831
12/2001	39.840	5,1	k.A.	-	k.A.	-	775.393
12/2002	36.757	4,9	k.A.	-	k.A.	-	749.535
Quelle: LAA Berlin-Brandenburg, Bundesanstalt für Arbeit							

Auch die Befunde des IAB-Betriebspanels – beispielsweise hinsichtlich der Überalterung der Belegschaften oder der Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Lehre – stützen die Aussage, dass eine Vernachlässigung der betrieblichen Altersstrukturen nicht generell, sondern nur partiell anzutreffen ist²¹⁸.

6.4.1.2 Die Situation junger Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Spezifische Bewältigungsstrategien erzeugen vergleichsweise günstiges Bild

Bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt sich folgendes Bild: Während in der ersten Hälfte der 90er Jahre der Frauenanteil an

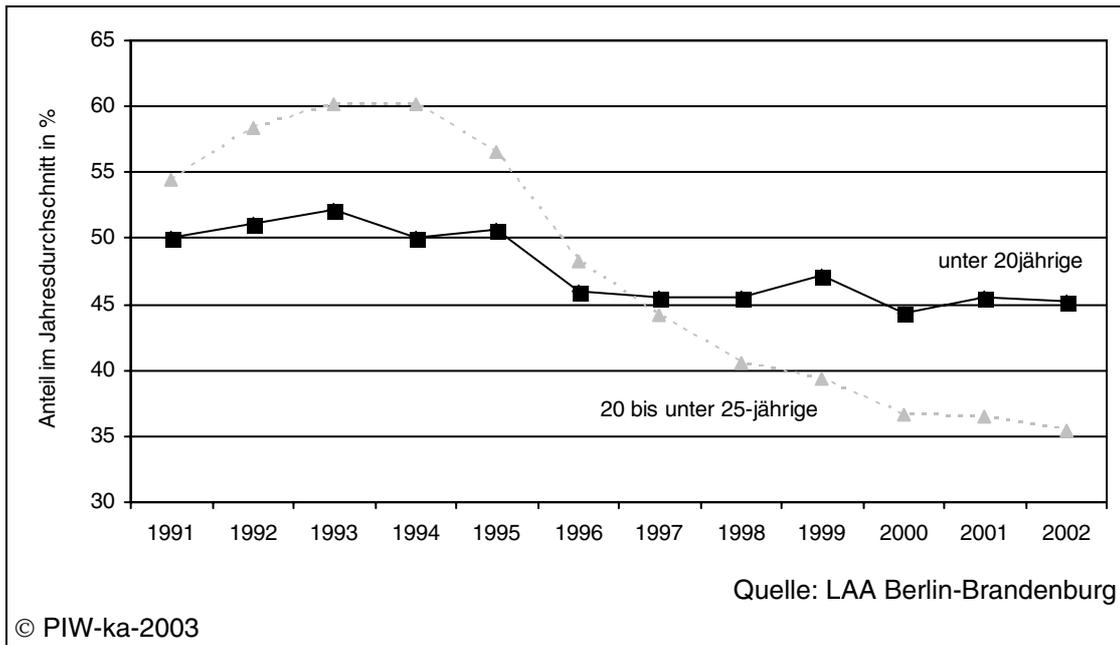
²¹⁶ Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.1.

²¹⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.7.2.

²¹⁸ Vergleiche dazu /MASGF 2001d, S. 56 ff./.

den arbeitslosen Jugendlichen in der Altersgruppe der unter 20-Jährigen nahe der 50-Prozent-Marke lag und in der Altersgruppe der 20- bis unter 25-Jährigen sogar zwischen 55 % und 60 %, so veränderte sich diese Situation in der zweiten Hälfte der 90er Jahre deutlich. In der Altersgruppe der unter 20-Jährigen stellen Frauen nur noch etwa 45 % der Arbeitslosen und in der Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen sank der Arbeitslosenanteil junger Frauen kontinuierlich, so dass er im Jahr 2002 nur noch bei 35,4 % lag. Auch in absoluten Zahlen gemessen, ist die Zahl arbeitsloser junger Frauen im längerfristigen Trend (leicht) rückläufig.

Übersicht 83 Frauenanteil an den arbeitslosen Jugendlichen 1991-2002



In beiden Altersgruppen liegt damit der Anteil arbeitsloser junger Frauen an allen Arbeitslosen dieser Altersgruppen unter ihrem diesbezüglichen Bevölkerungsanteil von gut 45 %. Angesichts der im Allgemeinen überproportionalen Betroffenheit von Frauen auf dem ungleichgewichtigen Arbeitsmarkt in Brandenburg ist dies ein zunächst überraschender Befund.

Welche Faktoren für diese geschlechtsspezifischen Entwicklungen ausschlaggebend waren, kann nicht abschließend gesagt werden, da eine vertiefte Analyse von Ursachen und Hintergründen im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht möglich war. Erste Befunde deuten allerdings auf die folgenden Erklärungsmuster hin, die künftig jedoch noch zu verifizieren sind:

- Eine mögliche Ursache könnte im Bildungsverhalten zu suchen sein. So haben junge Frauen beim Verlassen der allgemeinbildenden Schulen höhere Bildungsabschlüsse als junge Männer. Ein Grund hierfür liegt in der Antizipation der Ausbildungsmarktsituation: Mit einem höheren Abschluss versprechen sich die jungen Frauen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies führt zu verlängerten und gegebenenfalls auch durch Mehrfachausbildungen gekennzeichneten – Bildungs(aus)wegen von Frauen.

- Frauen haben im Durchschnitt weniger Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen als Männer. So schwankte der Frauenanteil an allen vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen im Zeitraum 1993-2001 zwischen 36 % und 42 %. Da weibliche Auszubildende die berufliche Erstausbildung, ebenfalls im Durchschnitt betrachtet, zudem mit besseren Noten abschließen, haben sie auch nicht a priori schlechtere Übernahmekancen.
- In diesen Kontext fügen sich Untersuchungsbefunde des BIBB ein, die ein geschlechtsspezifisches Rekrutierungsverhalten von Betrieben an der zweiten Schwelle zuungunsten von Frauen nicht feststellen können. Vielmehr zeigen sich beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf weniger Differenzen zwischen Frauen und Männern als zwischen einzelnen Ausbildungsjahrgängen, Betriebsgrößenklassen, Regionen sowie Ausbildungs- und Berufsbereichen²¹⁹.
- Hinzuweisen ist darüber hinaus auf die wirtschaftsstrukturellen Veränderungen der letzten Jahre. Von den Stagnations- und Krisenprozessen ist die Bauwirtschaft besonders stark betroffen – in dieser sind aber überproportional viele Männer und nur wenige Frauen beschäftigt.
- Ein anderes Erklärungsmuster bietet die höhere überregionale Mobilität von jungen Frauen²²⁰. Auffällig ist, dass in den für die Ausbildung und für den Berufseinstieg relevanten Altersgruppen der Bevölkerungsanteil der Frauen im Ergebnis dieser höheren Mobilität deutlich geringer ist als in anderen Altersstufen²²¹. Welche Gründe für die überproportional starke Mobilität junger Frauen verantwortlich zeichnen, ergibt sich aus den Zahlen naturgemäß nicht. Vermutet werden können sowohl beruflich motivierte Lebensplanungen junger Frauen als auch private und familiäre Gründe.
- Schließlich ist auf solche familiären Planungen von Frauen zu verweisen, die zu Familien- und Kinderpausen führen können. In diesem Zusammenhang ist u. a. darauf zu verweisen, dass der Geburtengipfel bei ostdeutschen Frauen nach wie vor unter demjenigen westdeutscher Frauen liegt, auch wenn sich der seit der politischen Wende in der DDR einstellende diesbezügliche Annäherungsprozess weiter fortsetzt. Dementsprechend bekommen nicht wenige junge Frauen bereits vor dem 25. Lebensjahr ihr erstes Kind und treten daher auf dem Arbeitsmarkt, zeitlich befristet oder auch länger andauernd, nicht in Erscheinung.

Aus der Zusammenschau dieser Erklärungsmuster ergibt sich, dass es vor allem die von jungen Frauen beschrittenen Bewältigungsstrategien sind, die das Problem von weiblichen Ausgebildeten an der zweiten Schwelle weniger gravierend erscheinen lassen, als es tatsächlich ist bzw. ohne diese Bewältigungsstrategien wäre.

²¹⁹ Vergleiche dazu /BMBF 2001, S. 200/.

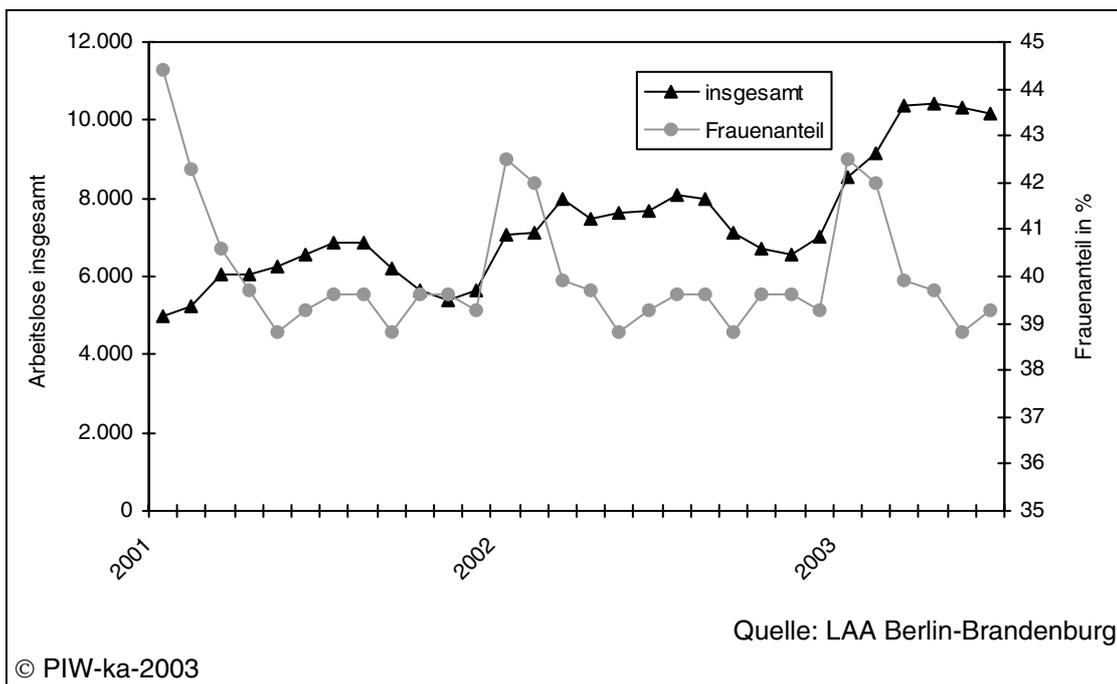
²²⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 6.4.1.5.

²²¹ Der Frauenanteil an der Wohnbevölkerung beläuft sich in der Altersgruppe der 15- bis 20-Jährigen auf 48,2 %, in der Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen auf 45,9 % und in der Altersgruppe der 25- bis 30-Jährigen ebenfalls auf 45,9 %, um in den folgenden Altersgruppen wieder deutlich anzusteigen (Angaben des LDS Brandenburg per 31.12.2001).

6.4.1.3 Langzeitarbeitslosigkeit von Jugendlichen bewegt sich auf anhaltend hohem Niveau

Aufgrund des ohnehin komplizierten, individuell allerdings unterschiedlich verarbeiteten Übergangs vom Jugendlichen zum Erwachsenen ist länger anhaltende Arbeitslosigkeit gerade in dieser Entwicklungsphase für junge Menschen besonders problematisch. Wie gestaltet sich die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation Brandenburgs in diesem Bereich.

Übersicht 84 Entwicklung der Zahl der länger als 6 Monate arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahre und des Frauenanteils an diesen längerfristig Arbeitslosen



Zwischen Januar 2001 und Januar 2003 ist die Zahl der Jugendlichen unter 25 Jahren, die sechs Monate und länger arbeitslos sind, von 5.007 auf 8.551 deutlich angestiegen (+70,8 %). Damit hat sich der Anteil der längerfristig arbeitslosen Jugendlichen an allen arbeitslosen Jugendlichen von 19,2 % auf 26,9 % erhöht.

Der Frauenanteil an den längerfristig arbeitslosen Jugendlichen schwankt um die 40-Prozent-Marke. Damit sind junge Frauen, rein statistisch betrachtet, nicht in stärkerem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als von Arbeitslosigkeit insgesamt.

6.4.1.4 Identifizierung von Risikogruppen

Bei insgesamt ungünstigen Chancen von Ausbildungsabgängern/-abgängerinnen auf Einmündung in den Arbeitsmarkt sind bestimmte Jugendliche trotz erfolgreichen Ausbildungsabschlusses besonders stark betroffen.

Dies gilt

- erstens für Jugendliche, die eine Ausbildung in solchen Berufen bzw. Branchen abgeschlossen haben, die unter hohem Anpassungsdruck stehen und in denen die Arbeitslosigkeit ohnehin sehr hoch ist (Bauberufe/Bauhaupt- und Ausbaugewerbe einschließlich Bauhandwerk – Warenkaufleute/Handel);
- zweitens für Jugendliche, die solche Beruf erlernen, in denen – an regionalen und überregionalen Maßstäben gemessen – überproportional in Brandenburg ausgebildet wird²²²;
- drittens für Jugendliche, die in den besonders struktur- und damit beschäftigungsschwachen Regionen Brandenburgs einen Arbeitsplatz suchen;
- viertens für Jugendliche, die eine Ausbildung in einer „nichtbetrieblichen Ausbildungsform“ abgeschlossen haben und deshalb bei der Arbeitsplatzsuche nicht selten stigmatisiert werden;

Weitgehend übereinstimmend wird zunächst konstatiert, dass unmittelbar nach Ausbildungsabschluss diese Jugendlichen in höherem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind, nach einer Phase der Sucharbeitslosigkeit aber in etwas höherem (wenngleich immer noch zu geringem) Maße wie Jugendliche aus betrieblichen Ausbildungsformen in den Arbeitsmarkt einmünden. Allerdings vollzieht sich diese Eingliederung in den Arbeitsmarkt dann überproportional häufig in ausbildungs- und berufsfremden Bereichen²²³.

Hinzuweisen ist in diesem Kontext auch darauf, dass es insbesondere strukturschwache Regionen sind, in denen es nur mittels öffentlich geförderter nichtbetrieblicher Ausbildungsplätze gelingt, allen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. So kommen gegenwärtig im Landesdurchschnitt auf alle Jugendlichen in einer dualen Ausbildung noch einmal etwas weniger als 15 % Schüler/-innen im Kooperativen Modell, der quantitativ wichtigsten Komponente der Ausbildungsplatzprogramme Ost. Während sich der entsprechende Anteil in der Landeshauptstadt Potsdam auf weniger als 5 % beläuft und im Landkreis Potsdam-Mittelmark auch nur weniger höher liegt, sind es im Landkreis Oberspreewald-Lausitz fast 25 %²²⁴. Damit kumulieren sich zwei Risikofaktoren – strukturschwache Region und hoher Anteil nichtbetrieblicher Ausbildungsformen – in praxi nahezu zwangsläufig.

- fünftens für Jugendliche, die nicht nur als marktbenachteiligt zu charakterisieren sind, sondern die aufgrund ihrer individuellen Voraussetzungen – zumal angesichts der großen „Konkurrenz“ und der wenigen Arbeitsplätze – nur geringe Chancen auf Einmündung in den Arbeitsmarkt haben sowie
- sechstens für Jugendliche, bei denen sich zwei oder mehr dieser Merkmale verknüpfen.

²²² Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.4.2.1.

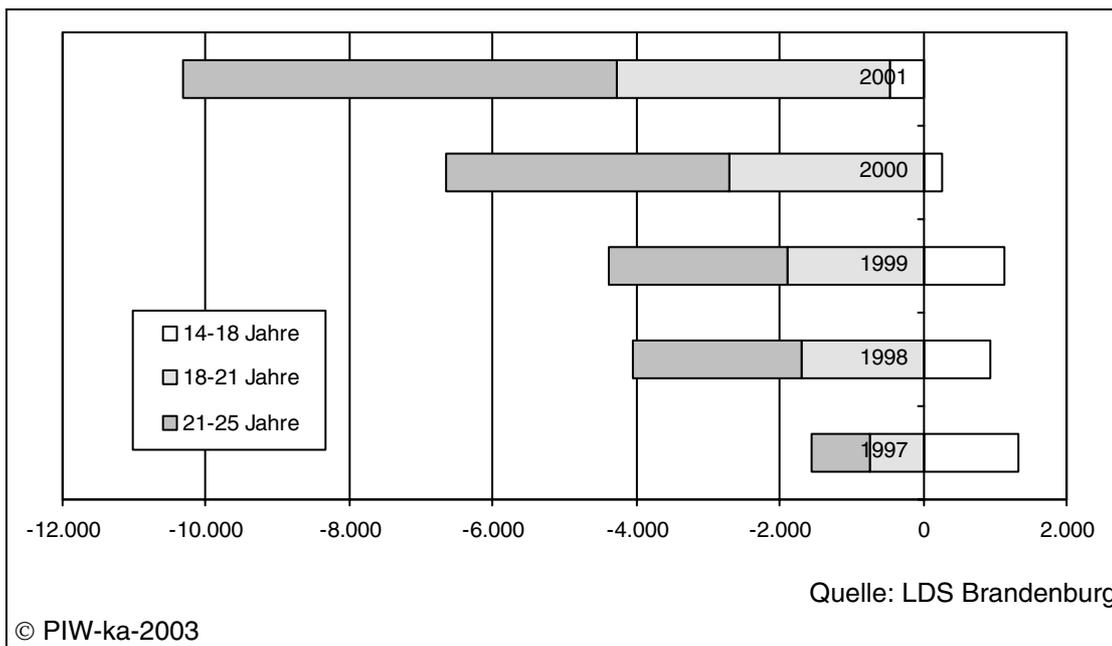
²²³ Vergleiche dazu Abschnitt 6.4.2.2.2.

²²⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 6.2.1.

6.4.1.5 Folge von Jugendarbeitslosigkeit: Steigende Abwanderung von jungen Menschen

Konsequenz des gravierenden Defizits an Arbeits- und Ausbildungsstellen ist die steigende Abwanderung von Jugendlichen, womit dem Land Brandenburg ein relevanter Teil seines Zukunftspotenzials für die künftige wirtschaftliche und soziale Entwicklung verloren geht.

Übersicht 85 Wanderungssaldo über die Landesgrenzen Brandenburgs nach dem Alter



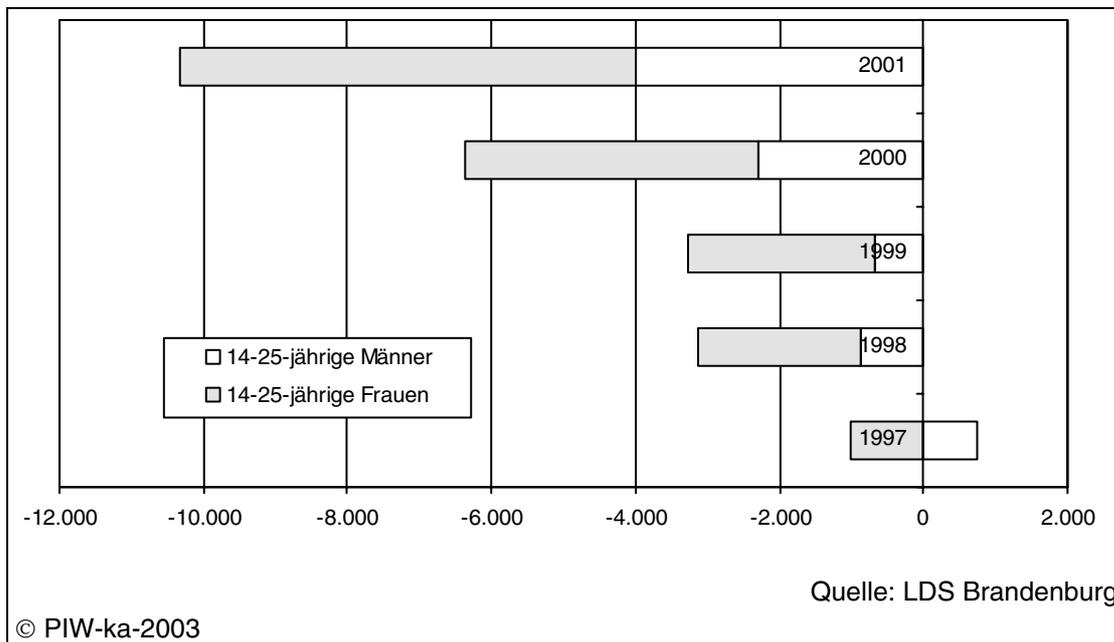
Bereits seit mehreren Jahren verzeichnen die Altersjahrgänge der 18- bis 25-Jährigen, das sind in erster Linie Jugendliche an der 2. Schwelle, deutlich zunehmende Migrationsverluste. Neu ist, dass Brandenburg inzwischen – und zwar seit 2001 – auch in der Altersgruppe der 14- bis 17-Jährigen Wanderungsverluste registrieren muss, also bei Jugendlichen, die an der 1. Schwelle stehen.

Zwischen 1997 und 2001 haben dadurch inzwischen 23.300 mehr junge Menschen das Land Brandenburg verlassen, als zugewandert sind.

Dieser deutlich negative und zudem in der Tendenz ansteigende Wanderungssaldo wird vorrangig durch die überproportional starke Abwanderung junger Frauen beeinflusst. Immerhin ist hohe Mobilität eine wichtige Strategie von jungen Frauen, ihre Einmündungsprobleme in den Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt zu bewältigen²²⁵.

²²⁵ Vergleiche dazu Abschnitt 6.4.1.2.

Übersicht 86 Wanderungssaldo über die Landesgrenzen Brandenburgs nach dem Geschlecht



Obgleich individuell verständlich, kann die Abwanderungstendenz junger Menschen längerfristig zu einem erheblichen regional- und strukturpolitischen Risikofaktor werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich derartige Entwicklungen räumlich konzentrieren und bestimmte Regionen einen wesentlichen Teil ihres (potenziellen) Berufsnachwuchses verlieren²²⁶. Angesichts der absehbaren demographischen Perspektive einzelner Regionen Brandenburgs wäre dies um so problematischer.

6.4.2 Analyse des Verbleibs von Jugendlichen nach Abschluss der Ausbildung

Nach der (erfolgreichen) Beendigung der Berufsausbildung stehen die Jugendlichen an der sogenannten 2. Schwelle. Erfolg oder Misserfolg beim Übergang von der Berufsausbildung in das Erwerbsleben determinieren maßgeblich die weitere Erwerbsbiographie dieser jungen Menschen. Für die Bewertung der verschiedenen Förderkomponenten zur Unterstützung der beruflichen Erstausbildung sind daher auch deren Implikationen für den Übergang in das Erwerbsleben von Relevanz. Hierbei ist nicht nur die direkte Einmündung in den Arbeitsmarkt wichtig. Sucharbeitslosigkeit vor Aufnahme einer Berufstätigkeit ist ebenso zu berücksichtigen wie die Qualität der erlangten Tätigkeit, z. B. im Hinblick auf einen qualifikations- und ausbildungsgerechten Einsatz.

Bereits ohne auf die diesbezüglichen Informationen detailliert einzugehen, sei bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die geringe Absorptionskraft des Arbeitsmarktes dazu führt, dass die Einmündungsquoten leider gering sind: Während die Probleme an der 1. Schwelle durch Interventionen des Landes und der Bundesanstalt für Arbeit in erheblichem

²²⁶ Vergleiche dazu Abschnitt 7.6.1.3.

Maße verringert werden können, nimmt der Problemdruck an der 2. Schwelle permanent zu. Der Blick auf die Arbeitslosenstatistik belegt dies leider überdeutlich²²⁷.

6.4.2.1 Befunde aus dem IAB-Betriebspanel

Nach den Erhebungen des IAB-Betriebspanels hat sich in den neuen Bundesländern die (unmittelbare) Übernahme von Jugendlichen mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss wie folgt entwickelt.

Übersicht 87 Übernahmequoten von Jugendlichen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Brandenburg	40	43	36	k.A.	39	33	37
Mecklenburg-Vorpommern	43	42	45	46	38	37	37
Sachsen	56	47	42	44	54	50	50
Sachsen-Anhalt	63	58	48	52	51	42	45
Thüringen	56	51	55	53	43	43	48
IAB-Betriebspanel							

Unter Berücksichtigung der statistischen Grenzen des IAB-Betriebspanels sind die Übernahmequoten in Brandenburg im Zeitverlauf weitgehend stabil. Mit Schwankungen um die 40-Prozent-Marke werden jedoch nur vier von zehn Jugendlichen unmittelbar nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Mithin stehen etwa 60 % der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen am Beginn ihres Erwerbslebens vor einer mehr oder minder langen Phase der (Such-)Arbeitslosigkeit²²⁸.

Die Übernahmequote junger Frauen liegt unter diesem Durchschnitt, ist daher geringer als diejenige der jungen Männer: In 2002 betrug sie lediglich 28 % gegenüber 44 %²²⁹.

Im ostdeutschen Ländervergleich schneidet Brandenburg im Hinblick auf die vom IAB-Betriebspanel ermittelten Übernahmequoten ungünstig ab: In nahezu jedem Jahr liegt das Land Brandenburg gemeinsam mit Mecklenburg-Vorpommern am Ende des ostdeutschen Länder-Rankings²³⁰.

²²⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 6.4.1.1.

²²⁸ Vergleiche dazu Abschnitt 6.4.2.2.2.

²²⁹ Für die Vorjahre macht das IAB-Betriebspanel keine geschlechtsspezifischen Angaben.

²³⁰ Nach Untersuchungen des IAB liegen die Übernahmequoten bei erfolgreichen Betrieben höher als bei weniger erfolgreichen. Dies begründet einerseits die geringeren Übernahmequoten in Ostdeutschland gegenüber Westdeutschland und unterstreicht andererseits die Abhängigkeit von Ausbildung und Beschäftigung von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Vergleiche dazu die Abschnitte 3.1.7.2 und 6.5.

6.4.2.2 Verbleib junger Brandenburger/-innen nach Ausbildungsabschluss im Spiegel von Befragungen

6.4.2.2.1 Zu Methode und Repräsentativität der Verbleibsbefragungen

Diejenigen Jugendlichen, die im Rahmen der Zufriedenheitsbefragungen bereits befragt wurden²³¹, erhielten ein halbes Jahr nach Beendigung ihrer Ausbildung – im Frühjahr 2003 – einen weiteren Erhebungsbogen, der Auskunft über ihren arbeitsmarktlichen Verbleib geben sollte, und zwar kurzfristig vier Wochen nach der Prüfung sowie sechs Monate nach Ausbildungsabschluss. Die Befragungen erfolgten abermals als schriftliche Erhebungen mit Hilfe von standardisierten Fragebögen. Unter Berücksichtigung der Fallzahlen kann die Verbleibsbefragung im streng statistischen Sinne zwar nur eingeschränkt als repräsentativ bezeichnet werden²³². Gleichwohl kann insgesamt eingeschätzt werden, dass die Erhebungsbefunde ein charakteristisches Bild über den arbeitsmarktlichen Verbleib der verschiedenen befragten Auszubildendengruppen geben. Dafür sprechen nicht nur die Befunde vergleichbarer Untersuchungen²³³, sondern auch die plausiblen Unterschiede zwischen den einzelnen befragten Gruppen (Kooperatives Modell; betriebsnahe Ausbildung; duale Ausbildung).

6.4.2.2.2 Befunde

Erwerbsorientierung

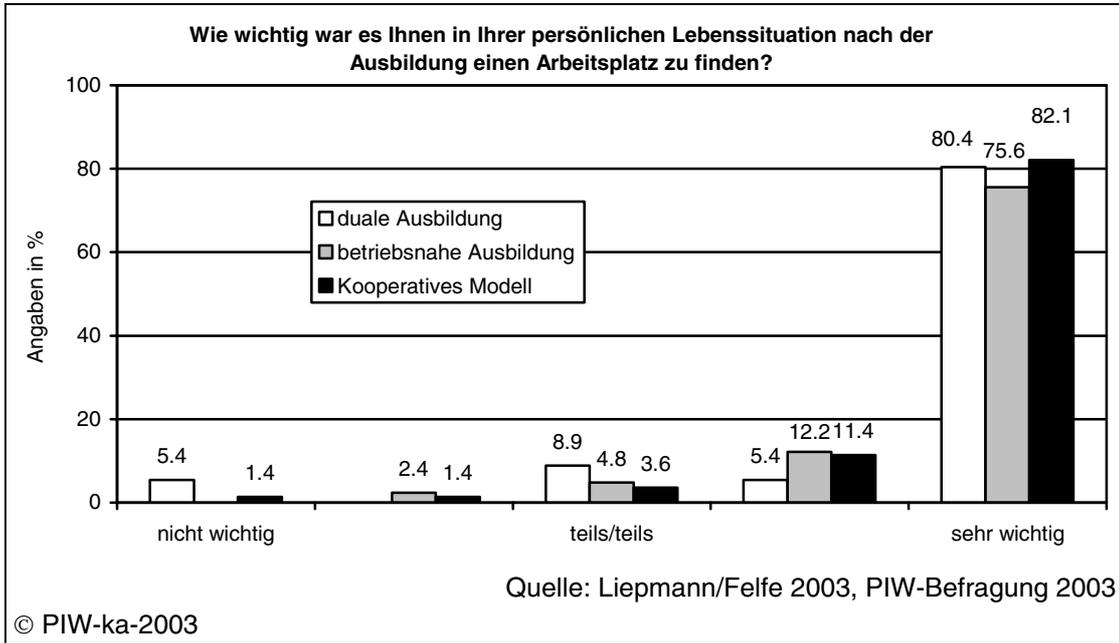
Die Einmündung in den Arbeitsmarkt betrachten außerordentlich viele der befragten Jugendlichen als sehr wichtig oder wichtig. Nur ein geringer Anteil, möglicherweise diejenigen, die sich schon während der Ausbildung mangels realistischer Übergangschancen auf Alternativen zur Erwerbstätigkeit orientiert haben, messen dieser Zukunftsperspektive eine untergeordnete Bedeutung bei. Bei dieser starken Erwerbsorientierung sind nur geringe Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen festzustellen.

²³¹ Vergleiche dazu Abschnitt 6.3.4.1.

²³² Für die Auswertungen stand hier der Rücklauf von 166 Jugendlichen in einer betriebsnahen Ausbildung zur Verfügung. Dies gilt quasi gleichermaßen für die Verbleibsbefragung von Liepmann/Felfe. Hier stand ein Rücklauf von 244 Jugendlichen zur Verfügung, davon jeweils die Hälfte aus der dualen Ausbildung bzw. aus dem Kooperativen Modell. Vergleiche dazu /Liepmann/ Felfe 2003/.

²³³ Vergleiche dazu die zahlreichen anderen Zwischenberichte von Liepmann und Felfe zur Evaluation des Kooperativen Modells.

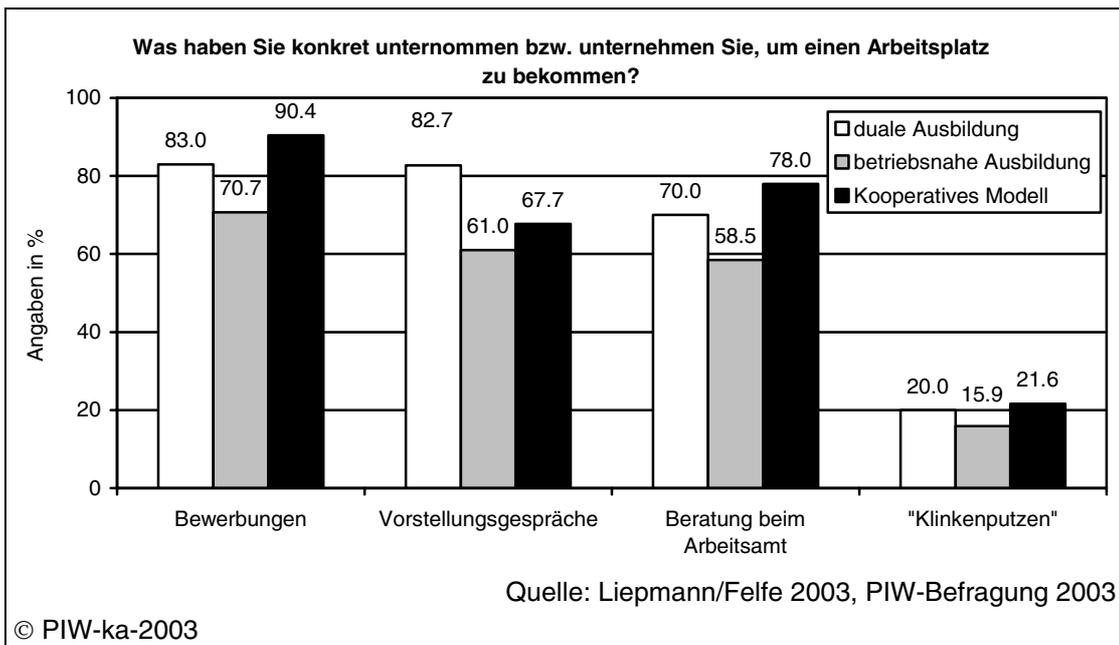
Übersicht 88 Erwerbsorientierung junger Brandenburger/-innen nach Ausbildungsformen



Aktivitäten bei der Arbeitsplatzsuche

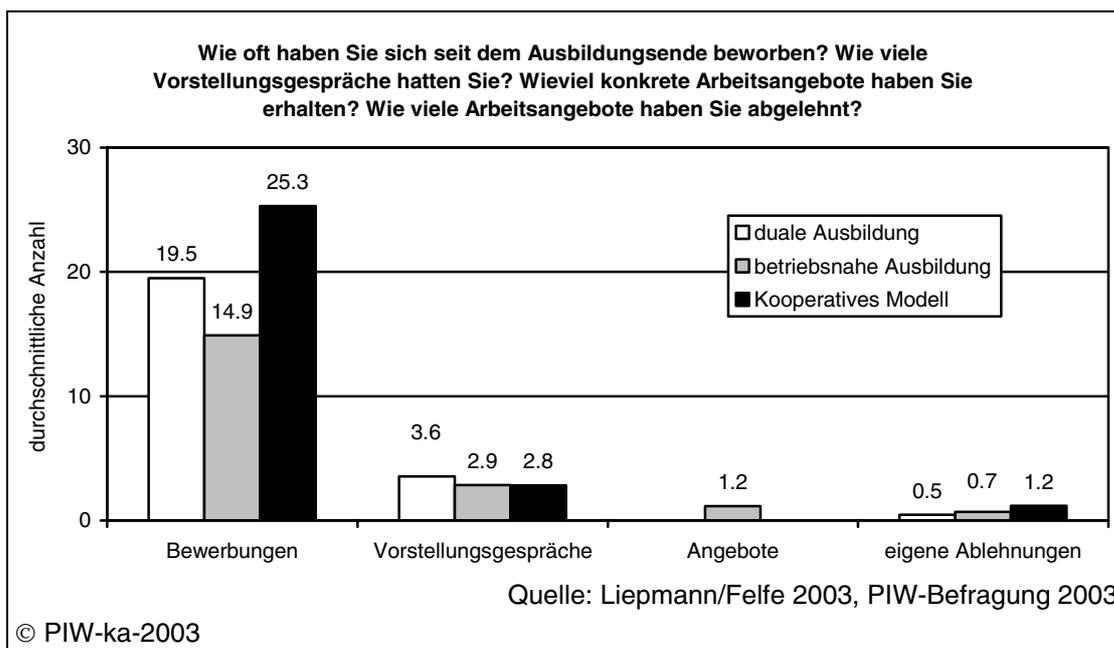
Grundsätzlich ist das Aktivitätsprofil der jungen Brandenburger/-innen bei der Arbeitsplatzsuche zwischen allen Ausbildungsformen ähnlich. Bei den etwas unterdurchschnittlich ausgeprägten Aktivitäten bei den Jugendlichen aus der betriebsnahen Ausbildung ist die geringere Fallzahl zu berücksichtigen, die möglicherweise zu statistischen Verzerrungen führt.

Übersicht 89 Aktivitäten bei der Arbeitsplatzsuche nach Ausbildungsformen



Der mittelbare Erfolg dieser Aktivitäten lässt sich an der Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen ebenso ablesen wie an der Anzahl der konkreten Ausbildungsplatzangebote. Auch hier zeigt sich zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen ein ähnliches Profil. Erkennbar ist grundsätzlich, dass einer Vielzahl von Bewerbungen nur wenige Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und noch weniger konkrete Arbeitsplatzangebote gegenüber stehen – was letztlich für die geringe Aufnahmefähigkeit des Brandenburger Arbeitsmarktes spricht.

Übersicht 90 Mittelbare Erfolge der Arbeitsplatzsuche nach Ausbildungsformen



Für die Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung ließ sich eine Binnendifferenzierung vornehmen. Dabei fiel auf, dass junge Brandenburger/-innen, die sechs Monate nach Ausbildungsabschluss noch immer Arbeit suchend sind, aktiver waren bzw. sind aktiver als die bereits in eine Beschäftigung eingemündeten Auszubildenden. Die erstgenannte Personengruppe hat mehr Bewerbungen geschrieben, die aber weniger zu Vorstellungsgesprächen geführt haben. Diese Jugendlichen haben sich fast alle beim Arbeitsamt gemeldet und waren zudem häufiger „Klinkenputzer“. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass deren momentaner – beschäftigungsloser – Status in der Regel nicht auf ein etwaig geringeres Engagement bei der Arbeitsplatzsuche zurückzuführen ist. Das im Gegenteil festzustellende höhere Aktivitätsniveau ist allerdings auch der längeren Zeit der Arbeitsplatzsuche geschuldet.

Ausbildungs- und Übergangserfolg: Abschlussnoten sowie arbeitsmarktlicher Verbleib

Auch in den Primärerhebungen lässt sich bezüglich des Ausbildungserfolges zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen eine klare Hierarchie feststellen. Die duale Ausbildung schneidet am besten ab, es folgen die betriebsnahe Ausbildung und das Kooperative Modell:

- Die Abschlussnote der dual ausgebildeten Jugendlichen liegt im Durchschnitt bei 2,65, bei den betriebsnahen Auszubildenden bei 2,90 und bei den Schülern/Schülerinnen im

Kooperativen Modell bei 3,20²³⁴. Das Notenspektrum fällt dementsprechend unterschiedlich aus: Während die Mehrzahl der Jugendlichen aller Ausbildungsformen die Ausbildung mit der Prüfungsnote „3“ abschließt, sind in der dualen Ausbildung überproportional häufig Abschlüsse mit „1“ und „2“ zu verzeichnen, im Kooperativen Modell dagegen überproportional häufig die Noten „4“ und „5“ vertreten.

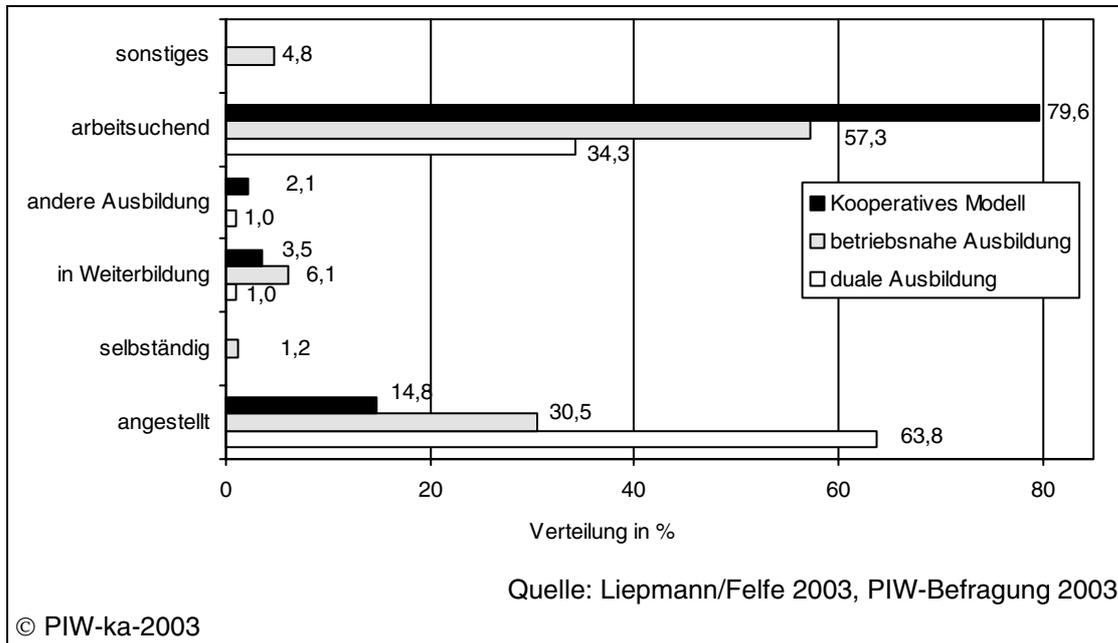
Übersicht 91 Abschlussnoten und Notenspektrum nach Ausbildungsformen

	Noten- durch- schnitt	Verteilung der Prüfungsnoten in %				
		Note 5	Note 4	Note 3	Note 2	Note 1
duale Ausbildung	2,65	1,1	10,1	50,6	29,2	9,0
betriebsnahe Ausbildung	2,90	1,2	15,2	59,4	21,5	2,5
Kooperatives Modell	3,20	3,5	26,5	55,6	14,5	-
Quelle: Liepmann/Felfe 2003, PIW-Befragung 2003						

- Ein vergleichbares Bild zeigt sich beim arbeitsmarktlichen Verbleib nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung. Den unmittelbaren Übergang in Beschäftigung schaffen 63,8 % der dual ausgebildeten Jugendlichen. Bei den jungen Brandenburgern/Brandenburgerinnen in einer betriebsnahen Ausbildung gelang dies nur 30,5 % und bei den Schülern/Schülerinnen aus dem Kooperativen Modell sogar nur 14,8 %. Spiegelbildlich stellt sich die Arbeitslosigkeit vier Wochen nach Ausbildungsabschluss dar: In der dualen Ausbildung trifft dies 34,3 % der Jugendlichen, in der betriebsnahen Ausbildung 57,3 % und im Kooperativen Modell 79,6 %.

²³⁴ Vergleiche dazu auch Abschnitt 6.3.3.

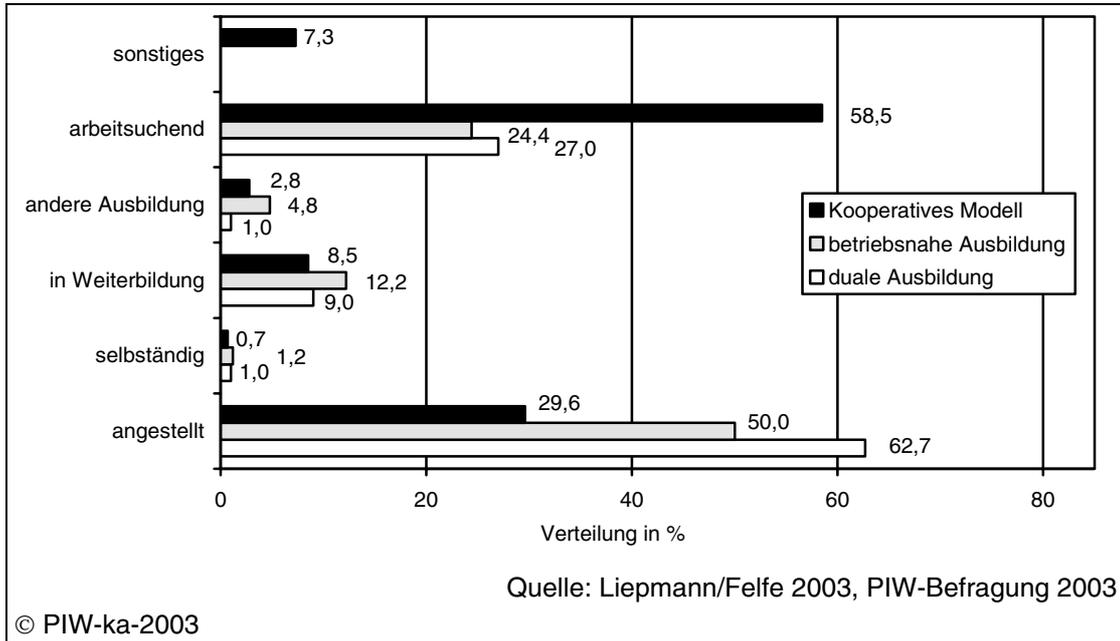
Übersicht 92 Arbeitsmarktlicher Verbleib vier Wochen nach Ausbildungsabschluss nach Ausbildungsformen



Im Zeitverlauf verringert sich die Sucharbeitslosigkeit bei den Schülern/Schülerinnen aus dem Kooperativen Modell, insbesondere aber bei den Jugendlichen aus der betriebsnahen Ausbildung und entsprechend erhöhen sich die Übergangsquoten in Beschäftigung. Während sich jedoch die Einmündung in Beschäftigung zwischen der dualen und der betriebsnahen Ausbildung deutlich annähert, verdoppelt sich zwar auch die Übergangsquote bei den Schülern/Schülerinnen des Kooperativen Modells von 14,8 % auf 29,6 % – sie bleibt gegenüber den anderen Ausbildungsformen gleichwohl immer noch erheblich zurück²³⁵. Den Weg der Selbstständigkeit beschreiten etwa 1 % der Jugendlichen aller Ausbildungsformen. Auf der anderen Seite: Die Arbeitslosigkeit zwischen den Jugendlichen aus der dualen bzw. aus der betriebsnahen Ausbildung unterscheidet sich kaum noch (27 % bzw. 24,4 %). Schüler/-innen aus dem Kooperativen Modell sind demgegenüber 6 Monate nach Ausbildungsabschluss immer noch mehrheitlich arbeitslos (58,5 %). Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass zu diesem Zeitpunkt mehr als 10 % der Jugendlichen eine Qualifizierung durchlaufen – und zwar unabhängig von der vorherigen Ausbildungsform. Dabei handelt es sich überwiegend um Weiterbildungsaktivitäten, in geringerem Maße aber auch um (erneute, gegebenenfalls andere) Ausbildungen.

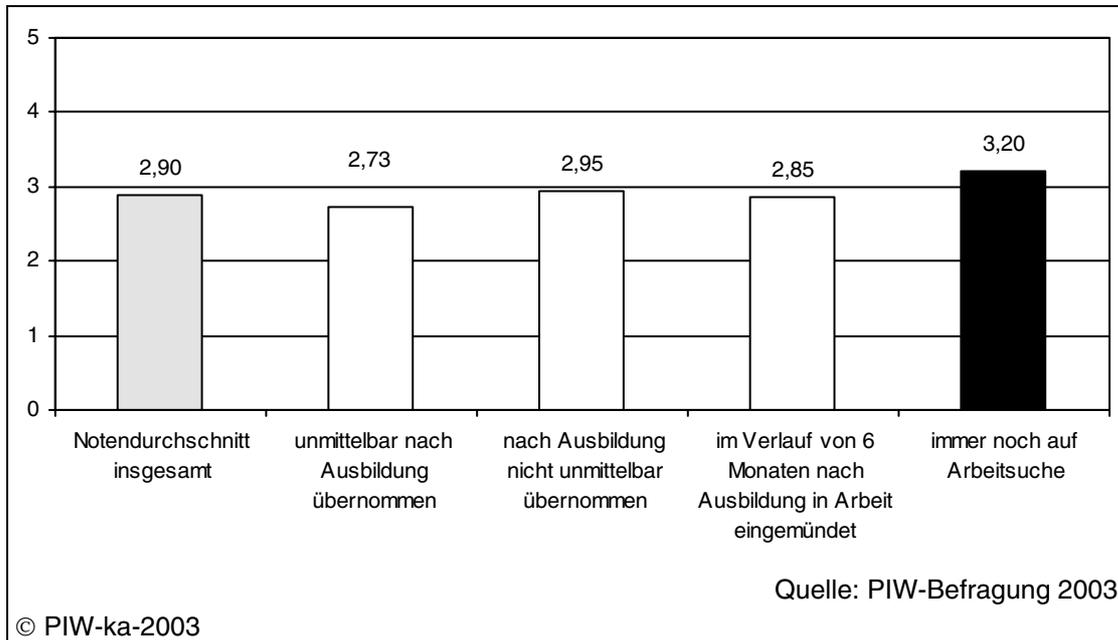
²³⁵ Die mit der aktuellen Verbleibsanalyse von Liepmann und Felfe für das Kooperative Modell ausgewiesene Einmündungsquote von lediglich 29,6 % ist die geringste aller fünf Erhebungen. Die 1. bis 4. Verbleibsbefragung kam 6 Monate nach Ausbildungsabschluss für die Schüler/-innen des Kooperativen Modells auf Einmündungsquoten von 41,8 % - 52,4 % - 38,2 % und 47,2 %. Damit unterzeichnet die 5. Verbleibsbefragung möglicherweise die tatsächliche Einmündung dieser Personengruppe um 10-Prozent-Punkte und mehr.

**Übersicht 93 Arbeitsmarktlcher Verbleib 6 Monate nach Ausbildungsabschluss
nach Ausbildungsformen**



- Für die befragten Jugendlichen aus der betriebsnahen Ausbildung ist darüber hinaus ein Vergleich von Abschlussnote und arbeitsmarktlchem Verbleib möglich gewesen: Auszubildende die übernommen wurden, weisen mit einer Durchschnittsnote von 2,73 bessere Abschlüsse auf als die Jugendlichen, die nach erfolgreicher Ausbildung nicht vom Ausbildungsbetrieb in Beschäftigung übernommen wurden (2,95). Weiterhin konnte festgestellt werden, dass Jugendliche, die innerhalb eines 6-Monats-Zeitraumes nach Abschluss der Ausbildung in Arbeit eingemündet sind, einen Notendurchschnitt von 2,85 aufweisen. Demgegenüber liegt die Durchschnittsnote bei der Gruppe von Jugendlichen, die sich noch immer auf Arbeitsuche befinden, bei schlechteren 3,20. Mithin gelingt es Auszubildenden mit überdurchschnittlich guten Ausbildungsabschlüssen etwas besser, die 2. Schwelle zu meistern. Vor dem Hintergrund der allgemein schlechten Situation und der geringen Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes in Brandenburg ist dies allerdings kein allzu überraschendes Befragungsergebnis.

Übersicht 94 Zusammenhang von Abschlussnoten und arbeitsmarktlichem Verbleib am Beispiel der betriebsnahen Ausbildung



Mobilität

Neben der Abschlussnote kann die berufliche und räumliche Mobilität der Jugendlichen einen weiteren Erfolgsfaktor bei der Arbeitsplatzsuche darstellen. Bei der diesbezüglichen Auswertung der Befragungsergebnisse zeigt sich, dass die berufliche Mobilität bei allen Auszubildendengruppen etwas stärker ausgeprägt ist als die räumliche Mobilität. Mithin sind die jungen Brandenburger/-innen tendenziell eher bereit eine ausbildungs- bzw. beruhsfremde Beschäftigung aufzunehmen, als ihre Heimatregion zu verlassen.

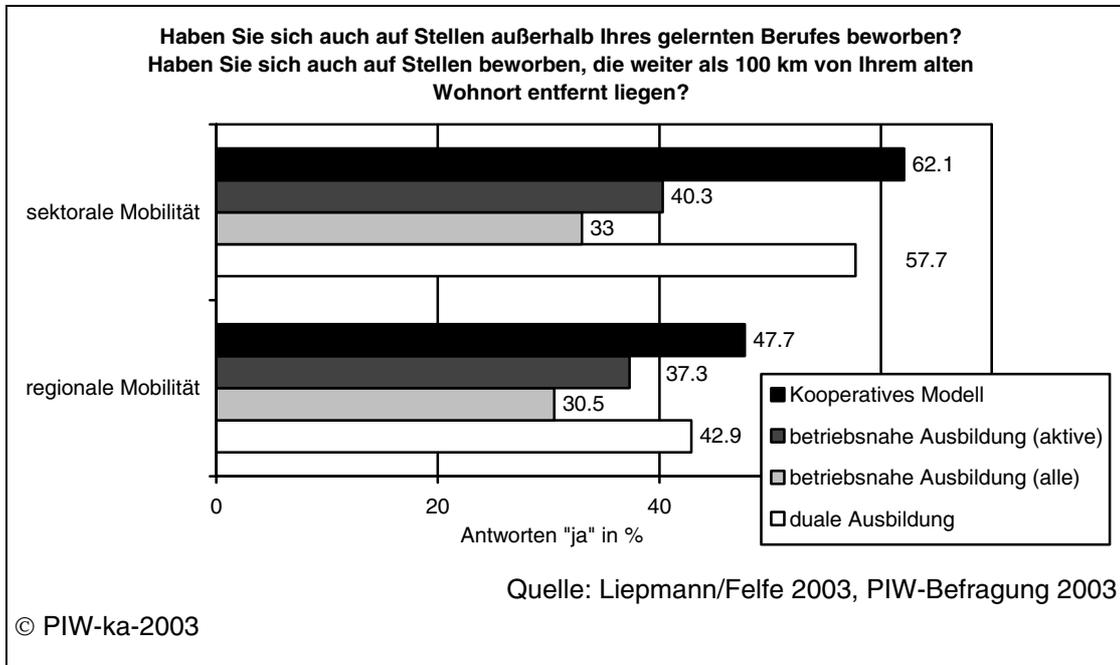
Abermals zeigt sich bei den Jugendlichen in der betriebsnahen Ausbildung ein – von den anderen Ausbildungsformen – abweichendes Bild. Dieser Eindruck nivelliert sich jedoch dann, wenn man nur diejenigen Auszubildenden der betriebsnahen Ausbildung betrachtet, die sich auch tatsächlich auf Arbeitsstellen beworben haben²³⁶.

Diejenige Personengruppe mit dem ungünstigsten arbeitsmarktlichen Verbleib, die Jugendlichen aus dem Kooperativen Modell, weist interessanter Weise die höchste räumliche und berufliche Mobilität aus. Dieser Befund spricht dafür, dass andere Faktoren einen maßgeblicheren Einfluss auf die Einmündungschancen in den Arbeitsmarkt ausüben. Neben den Abschlussnoten als relevantem Einflussfaktor kann vor dem Hintergrund der Evaluationsbefunde angenommen werden, dass insbesondere die Möglichkeit von (längerfristigen) Betriebskontakten während der Ausbildung eine zentrale Rolle spielt. Dabei spielen allgemeine „Klebeffekte“ ebenso eine Rolle wie die Chance der Auszubildenden, sich potenziellen Arbeitgebern überhaupt über einen längeren Zeitraum präsentieren zu können. Darüber hinaus wirkt offenbar bereits die Herkunft aus einer bestimmten Ausbildungsform stigmatisierend – selbst

²³⁶ Hierbei wurden nur Jugendliche berücksichtigt, die verschiedene Aktivitäten der Arbeitsplatzsuche unternommen haben, hierunter sind auch solche Jugendliche, die zwar übernommen wurden, aber sich dennoch (auch) um einen anderen Arbeitsplatz bemüht haben. Nicht berücksichtigt wurden dagegen diejenigen jungen Brandenburger/-innen, die angaben, von Anfang an andere Beschäftigungspläne zu verfolgen.

dann, wenn dies nicht mit weiteren Risikofaktoren, wie beispielsweise schlechten Ausbildungsnoten einhergeht. Dies verdeutlichen insbesondere die zahlreichen geführten Interviews.

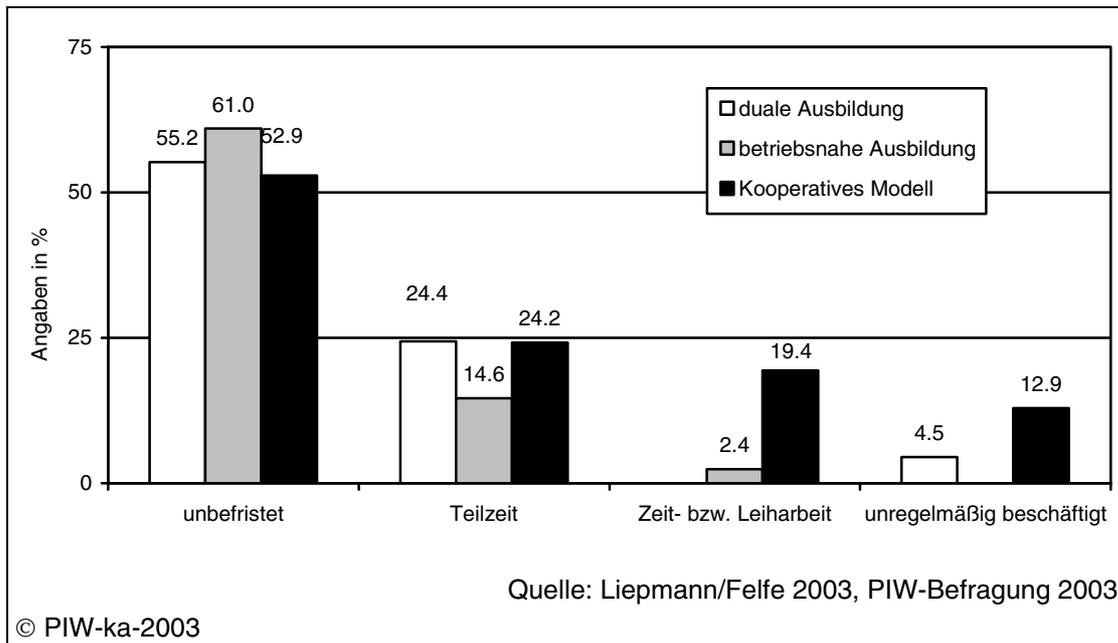
Übersicht 95 Räumliche und berufliche Mobilität nach Ausbildungsformen



Merkmale der erlangten Beschäftigung

Die im Verlaufe von 6 Monaten nach Ausbildungsabschluss in den Arbeitsmarkt eingemündeten Jugendlichen befinden sich in Beschäftigungsverhältnissen unterschiedlichen Charakters. Der Anteil unbefristeter bzw. umgekehrt befristeter Beschäftigungsverhältnisse unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen ebenso wenig wie der Umfang der Teilzeitbeschäftigung. Hervorhebenswert ist in diesem Kontext, dass sich immerhin vier von zehn Jugendlichen in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis befinden und – ebenfalls über alle Ausbildungsformen gesehen – zwei von zehn Jugendlichen in Teilzeit beschäftigt sind.

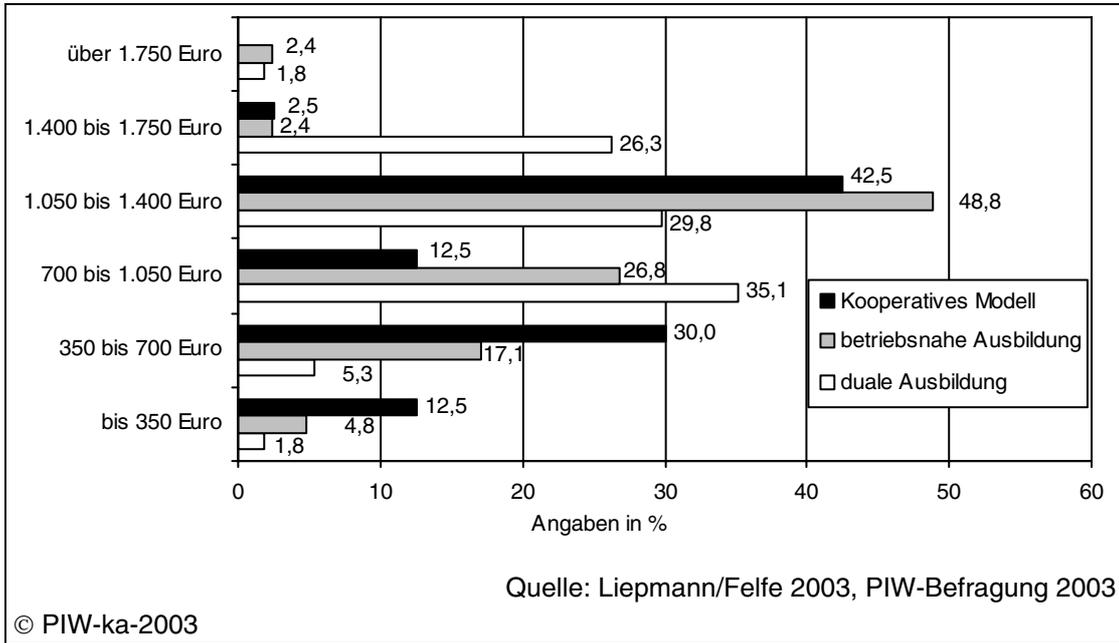
Jugendliche aus dem Kooperativen Modell sind in überdurchschnittlich hohem Maße als Zeit- bzw. Leiharbeiter/-innen beschäftigt und (können) gleichfalls überproportional häufig nur einer unregelmäßigen Erwerbsarbeit nachgehen. Dies belegt die nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ schlechteren Einmündungschancen dieser Auszubildendengruppe in den Arbeitsmarkt.



Einkommen

Auch die Höhe der gegenwärtig erzielten Erwerbseinkommen verdeutlicht die teilweise unterschiedliche Qualität der von den einzelnen Auszubildendengruppen erlangten Beschäftigung. Dies wird insbesondere an den Rändern der Einkommenskala sichtbar: Während Jugendliche aus der dualen Ausbildung zu knapp 30 % Monatseinkommen von 1.400 € und mehr aufweisen, gilt dies nur für einen Bruchteil der Jugendlichen anderer Ausbildungsformen. Umgekehrt kommen mehr als 40 % der ehemaligen Schüler/-innen aus dem Kooperativen Modell lediglich auf monatliche Erwerbseinkommen von unter 700 €, dies betrifft aber nur gut 20 % der Jugendlichen aus der betriebsnahen und sogar weniger als 8 % der Jugendlichen aus der dualen Ausbildung.

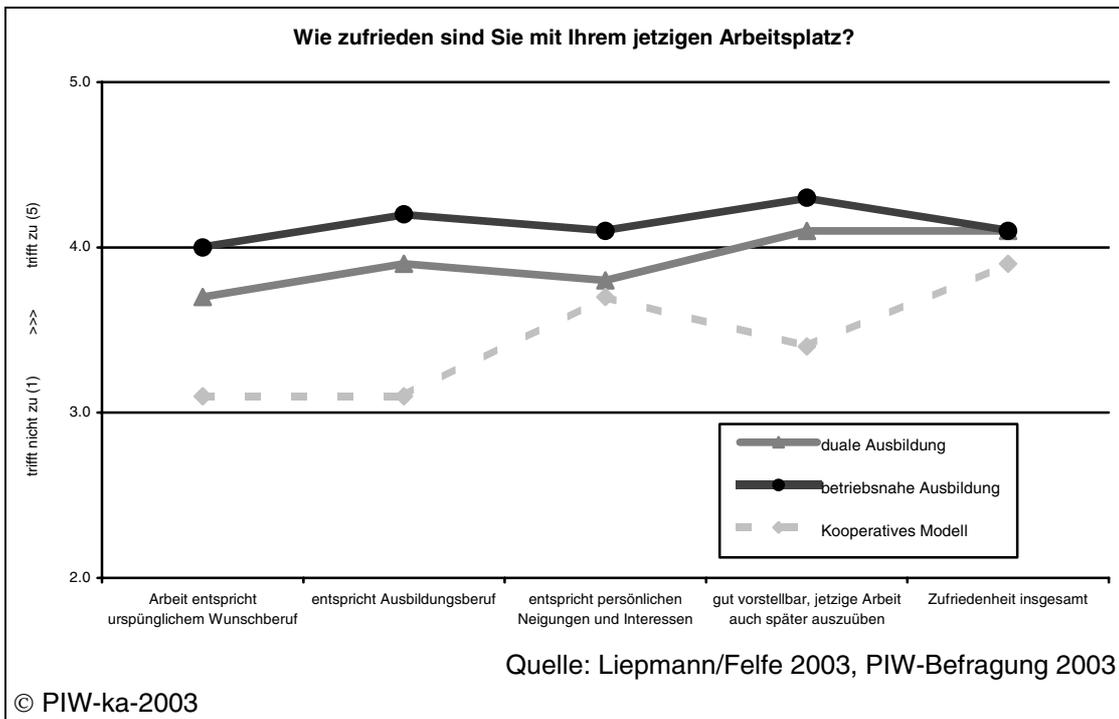
Übersicht 97 Höhe des monatlichen Erwerbseinkommens nach Ausbildungsformen



Zufriedenheit mit dem erlangten Arbeitsplatz

Die Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem erlangten Arbeitsplatz stellt sich, differenziert nach den einzelnen Ausbildungsformen, wie folgt dar.

Übersicht 98 Zufriedenheit mit dem erlangten Arbeitsplatz nach Ausbildungsformen



Bemerkenswert ist zunächst, dass sich die Gesamtzufriedenheit – trotz teilweise deutlich abweichender Arbeitsbedingungen – zwischen den Ausbildungsformen kaum unterscheidet. Dies dürfte in erster Linie auf den außerordentlich stark ausgeprägten Wunsch der Jugendlichen zurückzuführen sein, (überhaupt) einen Arbeitsplatz zu bekommen.

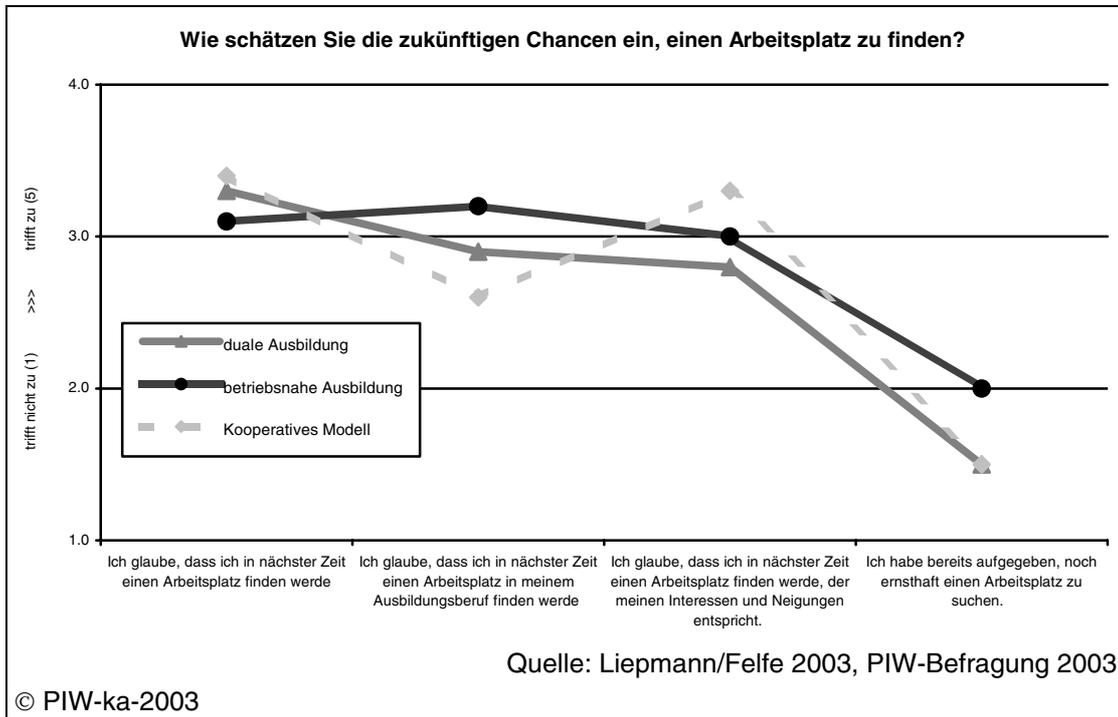
Erkennbar ist darüber hinaus, dass die Jugendlichen aus der dualen und aus der betriebsnahen Ausbildung ein ähnliches Zufriedenheitsprofil aufweisen. Demgegenüber äußern die Jugendlichen aus dem Kooperativen Modell bei denjenigen Aspekten eine geringere Zufriedenheit, die mit dem ausbildungsadäquaten bzw. nicht ausbildungsadäquaten Einsatz in Verbindung stehen. Entsprechend kann es sich diese Auszubildendengruppe auch nur in geringerem Maße vorstellen, die derzeit ausgeübte Tätigkeit auch künftig auszuüben.

Zukunftsansichten nach Ausbildungsformen

Die derzeit noch Arbeit suchenden Jugendlichen wurden nach ihren Zukunftsansichten befragt. Bei den diesbezüglichen Antworten zeigen sich zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen nur geringe Unterschiede. Lediglich die Chance, im erlernten Ausbildungsberuf einen Arbeitsplatz zu finden, wird von den Jugendlichen aus dem Kooperativen Modell unterdurchschnittlich eingeschätzt – was im Übrigen den vorstehenden Befunden entspricht. Insgesamt zeigen auch die Einschätzungen der befragten jungen Brandenburger/-innen, dass in erster Linie die – allgemein schlechte – Arbeitsmarktsituation die Einmündungschancen erfolgreicher Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen determiniert und erst in zweiter Linie die individuellen Voraussetzungen dieser Jugendlichen eine Rolle spielen. Die zumeist um den neutralen Mittelwert „3“ schwankenden Antworten spiegeln zudem die ungünstige Arbeitsmarktsituation in Brandenburg wider und verdeutlichen zudem die Skepsis der Jugendlichen im Hinblick auf ihre perspektivischen Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen.

Erfreulich ist demgegenüber, dass bislang die Mehrzahl der Jugendlichen keine Resignationserscheinungen bei der Arbeitsplatzsuche zeigen und nur wenige junge Brandenburger/-innen es bereits aufgegeben haben, einen Arbeitsplatz zu suchen.

Übersicht 99 Arbeitsplatzchancen arbeitsuchender Jugendlicher nach Ausbildungsformen



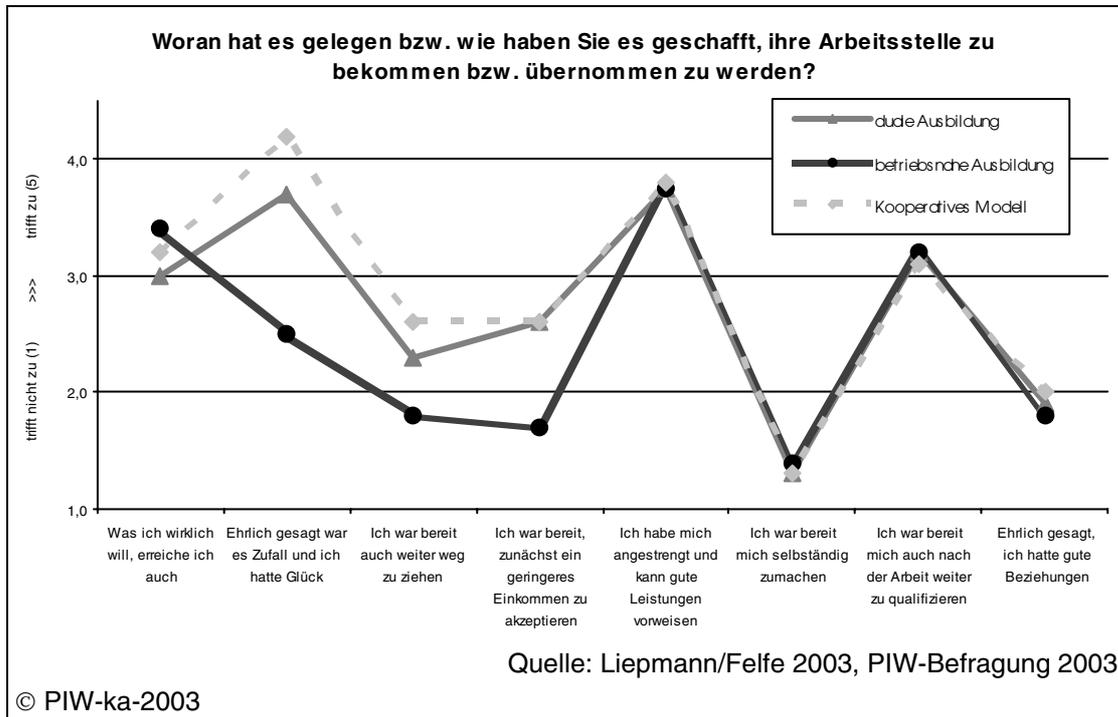
Erfolgsfaktoren der Arbeitsmarktintegration aus Sicht der Jugendlichen

Abschließend wurden die befragten Jugendlichen gebeten, ausgewählte Erfolgs- bzw. Misserfolgsfaktoren des Übergangs von Ausbildung in Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen zu bewerten. Dabei wurden sowohl in der Person begründete Faktoren, z. B. Mobilität, als auch äußere Faktoren, wie „Zufall und „Glück“ einbezogen.

Die Mehrzahl der abgefragten Faktoren wird von den Jugendlichen der verschiedenen Ausbildungsformen in ihrer Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration ähnlich bewertet. Lediglich bei den Einflussfaktoren „Zufall und Glück“, „räumliche Mobilität“ und „Akzeptanz von Einkommensabstrichen“ gehen die Auffassungen deutlich auseinander.

Interessant ist der zunächst durchaus widersprüchliche Befund, wonach einerseits ein stark subjektiv geprägter Faktor („Zufall und Glück“) und andererseits ein eher objektiv gefärbter Faktor („Anstrengungen und Leistungen“) im Durchschnitt aller Jugendlichen am bedeutsamsten eingeschätzt wird. Bei einer Binnendifferenzierung der befragten jungen Brandenburger/-innen kann dieser Widerspruch jedoch teilweise aufgelöst werden: Während unmittelbar nach der Ausbildung übernommene Jugendliche in stärkerem Maße objektive Faktoren als Grund für ihren positiven arbeitsmarktlichen Verbleib ausmachen, gewichten Jugendliche, die erst nach einer Phase der Sucharbeitslosigkeit in Arbeit einmünden, subjektive Faktoren stärker.

Übersicht 100 Determinanten der Einmündungschancen in Beschäftigung aus Sicht der Jugendlichen verschiedener Ausbildungsformen



6.5 Der Zusammenhang von Förderung und betrieblichem Ausbildungsengagement

Drei der vier analysierten Förderkomponenten zielen, wie an anderer Stelle bereits ausgeführt²³⁷, auf die Stärkung des betrieblichen Ausbildungsengagements ab. Welche Zusammenhänge zwischen der Förderung durch die Landesprogramme Brandenburgs einerseits und der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung sowie dem betrieblichen Ausbildungsvolumen andererseits lassen sich mit Blick auf die letzte Dekade erkennen?

Gesamtwirtschaftlich betrachtet, haben sich trotz zunächst ansteigender und danach anhaltend hoher Förderung²³⁸ weder die betriebliche Ausbildungsbeteiligung noch das betriebliche Ausbildungsvolumen erhöht²³⁹. Ein Scheitern der auf die Stärkung des betrieblichen Ausbildungsengagements ausgerichteten Förderkomponenten lässt sich allein aus diesem Befund jedoch nicht ableiten – vielmehr sind bei einer Bewertung eine ganze Reihe unterschiedlicher Untersuchungsergebnisse zu berücksichtigen:

- Der Prämienförderung werden von den befragten Akteuren und Experten/Expertinnen²⁴⁰ nur geringe Mobilisierungseffekte bezüglich Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsvolumen der Betriebe attestiert. Auch die geringe Selektivität dieses Förderansatzes unterstreicht diese Einschätzungen: Die Anteile von Personengruppen, Berufen, Sektoren

²³⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 4.1.2.1.

²³⁸ Vergleiche dazu Abschnitt 6.1.1.

²³⁹ Vergleiche dazu die Abschnitte 3.1.5 und 3.1.6.

²⁴⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 6.3.5.

oder Regionen an den (prämien)geförderten Ausbildungsverhältnissen sind um so höher, je höher diese ohnehin sind und umgekehrt – mithin werden erhebliche Mitnahmeeffekte induziert. Im Gegensatz zu dieser geringen Mobilisierungswirkung gilt jedoch umgekehrt, dass Unternehmen auf eine Reduzierung von Ausbildungsprämien sehr schnell und zudem deutlich mit der Verringerung des betrieblichen Ausbildungsengagements reagieren.

- Untersuchungen des Ausbildungsringes Potsdam-Brandenburg zur betriebsnahen Ausbildung²⁴¹ und Fallstudien des Evaluierungsteams zur Verbundausbildung zeigen, dass diese Förderkomponenten durchaus geeignet sind, bislang nicht ausbildende Betriebe an die betriebliche Erstausbildung heranzuführen (Verbundausbildung) bzw. das einzelbetriebliche Ausbildungsvolumen zu erhöhen (Überbedarfsausbildung im Rahmen der betriebsnahen Ausbildung).
- Berufliche Erstausbildung hat in vielen Brandenburger Betrieben nicht den mittel- bis langfristig²⁴² erforderlichen Stellenwert²⁴³: Die geringe Priorität der Personalwirtschaft sowie das Fehlen strategischer Konzepte zur Rekrutierung bzw. Heranbildung von Fachkräften und Berufsnachwuchs beim Gros der Brandenburger Unternehmen ist dabei vor allem den andauernden Anpassungsprozessen der Wirtschaft im Land geschuldet: Waren Personalentwicklungsstrategien unmittelbar nach der „Wende“ vielfach dem weit- aus dringlicheren Kampf um den Unternehmensfortbestand untergeordnet, so wird gegenwärtig systematische Personalwirtschaft deshalb als weniger dringend betrachtet, weil die Mehrheit der Betriebe keine zusätzlichen Arbeitskräfte benötigt und noch für mehrere Jahre mit ihrem – aus den früheren Beständen ausgesiebten – Stammpersonal auskommt²⁴⁴.
- Grundsätzlich gilt relativ unabhängig von den oben skizzierten Prozessen, dass eine schlechte gesamtwirtschaftliche Situation dazu führt, dass (andere, bislang ausbildende) Betriebe ihr Ausbildungsengagement verringern oder dieses sogar gänzlich einstellen.

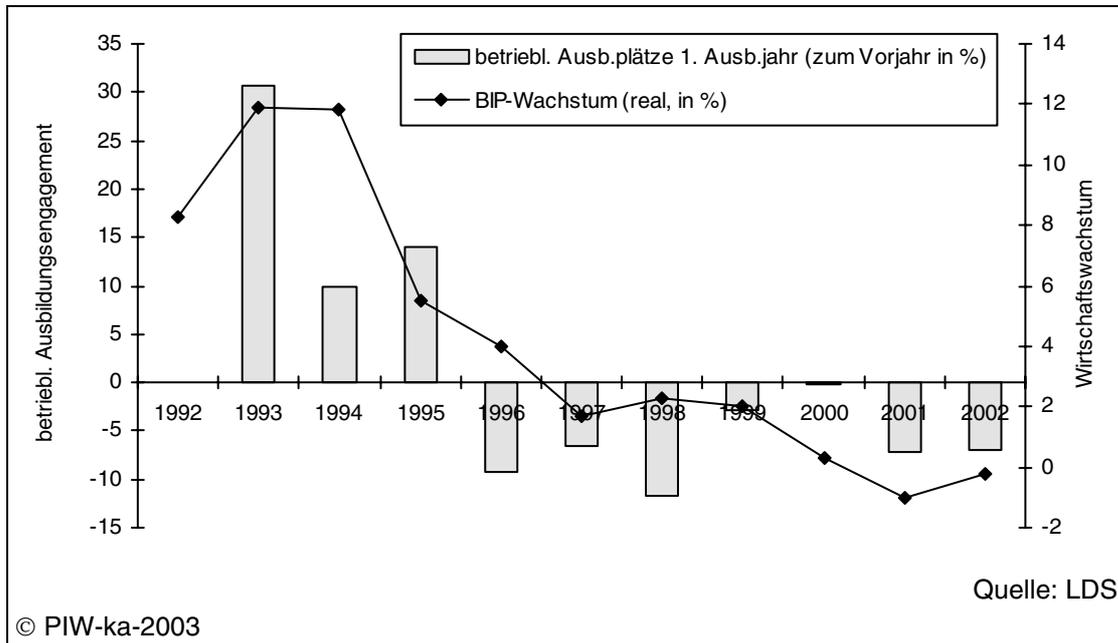
²⁴¹ Vergleiche dazu /Ausbildungsring Potsdam-Brandenburg 2001/.

²⁴² Vergleiche dazu Abschnitt 7.6.

²⁴³ Der Anteil der Betriebe, die die Ausbildung für sehr wichtig halten, liegt in ostdeutschen Betrieben um 11-Prozent-Punkte unter dem entsprechenden Anteil westdeutscher Betriebe /Berger, Brandes, Walden 2000, S. 95/.

²⁴⁴ Vergleiche dazu auch die ganz ähnlichen Einschätzungen des zsh für Sachsen-Anhalt /Lutz 2000, S. 26/.

Übersicht 101 Zusammenhang von Wirtschaftswachstum und betrieblichem Ausbildungsengagement



In Zusammenfassung dieser und anderer Befunde lässt sich schlussfolgern, dass die auf die Stärkung der betrieblichen Ausbildungseteiligung und die Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsvolumens ausgerichteten Förderprogramme nur bei einem positiven gesamtwirtschaftlichen Umfeld auf fruchtbaren Boden stoßen – ansonsten aber nur einzelbetrieblich, sektoral oder regional begrenzte Wirkungen entfalten können. Mithin muss die Förderung des betrieblichen Ausbildungsengagements von wirtschafts- und strukturpolitischen Interventionen flankiert werden, die die gesamtwirtschaftliche Wachstumsschwäche überwinden helfen.

6.6 Bewertung von Inanspruchnahme, Akzeptanz sowie Ergebnissen und Wirkungen der Brandenburger Förderprogramme: Ein Fazit

Nachfolgend soll ein bewertendes Fazit der analysierten Förderkomponenten zur Unterstützung der beruflichen Erstausbildung gezogen werden. Diese Bewertung orientiert sich maßgeblich an drei Leitfragen:

- In welchem Maße wurden die mit der Förderung angestrebten Ziele erreicht?
- Mit welchem Ressourcenaufwand war dieser Zielerreichungsgrad verbunden?
- Inwieweit lassen sich Zielerreichung und Aufwendungen steuern bzw. optimieren?

Der Bewertung des Grades der **Zielerreichung** liegen die bereits an anderer Stelle entwickelten Evaluierungskriterien zugrunde²⁴⁵. Analysiert und in der folgenden Übersicht dargestellt wurde, ob die einzelnen Förderkomponenten im Sinne der formulierten Ziele bzw. Zielaspekte einer aktiven Berufsbildungspolitik

²⁴⁵ Vergleiche dazu Kapitel 2.

- positive Wirkungen zeitigten oder überdurchschnittlich im Vergleich zu den anderen Förderkomponenten zur partiellen oder vollständigen Zielerreichung beitragen,
- neutral waren und damit den Status quo reproduzierten oder nur marginal veränderten,
- problemverschärfend wirkten bzw. negative Wirkungen nach sich zogen oder unterdurchschnittlich im Vergleich zu den anderen Förderkomponenten abschnitten.

Auf der Grundlage der vorstehenden Untersuchungen ergeben sich folgende Einschätzungen, wobei für die Gesamtbewertung die einzelnen Zielaspekte gleichgewichtet zusammengeführt wurden.

Übersicht 102 Bewertung der Zielerreichung nach Förderkomponenten – Typologie von Stärken und Schwächen

Ziele	Zielaspekte	Prämienförderung	Verbundausbildung	betriebsnahe Ausbildung	Kooperatives Modell
quantitativer und qualitativer Ausgleich von Angebot und Nachfrage	Verbesserung der betrieblichen Ausbildungskultur	○	+	○	○
	Versorgung aller ausbildungswilligen Jugendlichen	○	+	+	+
	Erhöhung der beruflichen und räumlichen Mobilität der Jugendlichen	○	○	○	○
Herstellung der Chancengleichheit	geschlechtsspezifisch	○	-	+	+
	regional	○	-	○	+
	sozial	○	○	+	+
	finanziell	○	○	-	-
Sicherung der internen und externen Qualität der Ausbildung	Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen	+	+	-	-
	Gewährleistung eines definierten „Lernkanons“	○	+	○	+
	formaler Ausbildungserfolg der Jugendlichen	+	+	○	○
	Bedarfsorientierung und berufsstrukturelle Effekte	○	○	-	-
Gesamtbewertung der Zielerreichung		++	+++	○	++
+ positiver Beitrag zur Zielerreichung ○ kein Beitrag/neutraler Beitrag zur Zielerreichung - negativer Beitrag zur Zielerreichung					

Hinsichtlich der Gesamtbewertung ist festzuhalten, dass die einzelnen Förderkomponenten mit Ausnahme der betriebsnahen Ausbildung, die – gemessen am aggregierten Zielerreichungsgrad über alle Ziele bzw. Zielaspekte – im neutralen Bereich liegt, alle leicht positiv abschneiden und zudem relativ eng beieinander liegen. Dabei kommt die Verbundausbildung im Vergleich der Förderkomponenten auf die beste Gesamtbewertung.

Erkennbar ist darüber hinaus eine Typologie der jeweiligen Stärken aber auch der Schwächen der einzelnen Förderkomponenten:

- Die Prämienförderung zeigt eine vergleichsweise geringe Profilierung und weist weder ausgesprochene Stärken, noch dezidierte Schwächen auf. Dies unterstreicht abermals die mit dieser Förderkomponente vielfach verbundenen Mitnahmeeffekte. Am besten schneidet die Prämienförderung noch hinsichtlich ihrer Wirkungen auf die Sicherung der internen und externen Qualität der Ausbildung ab.
- Die Verbundausbildung kommt auf die beste Gesamtbewertung der analysierten Förderkomponenten. Zugleich sind klare Profillinien erkennbar: Während die Sicherung der internen und externen Qualität der Ausbildung die eindeutige Stärke der Verbundausbildung darstellt, muss der Beitrag dieser Förderkomponente zur Herstellung der Chancengleichheit als – nicht intendierte – Schwäche bezeichnet werden.
- Die betriebsnahe Ausbildung zeigt kein klares Profil und ist selbst innerhalb der einzelnen Zielbereiche mitunter ambivalent. Die positivsten Beiträge leistet diese Förderkomponente noch zur Herstellung der Chancengleichheit und zur Versorgung aller ausbildungswilligen Jugendlichen. Nicht intendierte negative Effekte ergeben sich hinsichtlich der Bedarfsorientierung der betriebsnahen Ausbildung.
- Das Kooperative Modell verfügt über ein der betriebsnahen Ausbildung ähnliches Profil, schneidet in der Gesamtbewertung aber besser ab. Eindeutige Stärke dieser Förderkomponente ist die Herstellung der Chancengleichheit, verbunden mit der Versorgung aller ausbildungswilligen Jugendlichen. In den anderen Zielbereichen ergeben sich teilweise gegenläufige Bewertungen – so muss die (mangelnde) Bedarfsorientierung der Förderung als ein nicht intendierter Negativeffekt bezeichnet werden.

Der mit den einzelnen Förderkomponenten verbundene unmittelbare und mittelbare **Resourcenaufwand**²⁴⁶ allein kann nicht als aussagekräftiges Erfolgskriterium herangezogen werden. Vielmehr ist der Aufwand in Beziehung zur Zielerreichung zu setzen. Diesbezüglich führen die Untersuchungen zu folgenden Einschätzungen:

- Die Prämienförderung ist zwar die kostengünstigste Förderkomponente, trägt aber kaum zum vorrangigen Ziel der Brandenburger Landesregierung – dem quantitativen Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt – bei. Da zu den anderen Zielen einer aktiven Berufsbildungspolitik auch nur in einigen wenigen Fällen positive Beiträge geleistet werden, zeichnet sich die Prämienförderung durch ein eher ungünstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis aus.
- Die Verbundausbildung unterstützt in hohem Maße das von der Landesregierung formulierte und vorrangige Ausgleichsziel. Sie trägt darüber hinaus wesentlich zur Sicherung der internen und externen Qualität der Ausbildung bei, wohingegen Abstriche beim Beitrag dieser Förderkomponente zur Herstellung der Chancengleichheit zu machen sind.

²⁴⁶ Zu den unmittelbaren Aufwendungen vergleiche Abschnitt 6.1.1, zu den mittelbaren (vor allem administrativen) Aufwendungen Abschnitt 5.2.

Unter Berücksichtigung der unterdurchschnittlichen Kosten verzeichnet die Verbundausbildung insgesamt das günstigste Kosten-Nutzen-Verhältnis aller Förderkomponenten.

- Die betriebsnahe Ausbildung leistet ebenfalls wichtige Beiträge zur Verwirklichung des Ausgleichsziels. Angesichts der überdurchschnittlichen Kosten dieser Förderkomponente und den ambivalenten Wirkungen in den anderen Zielbereichen ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis als tendenziell ungünstig zu bewerten. Unter dem Primat des Ausgleichsziels betrachtet, ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis der betriebsnahen Ausbildung besser als bei der Prämienförderung und schlechter als beim Kooperativen Modell.
- Das Kooperative Modell ist hinsichtlich seiner Wirkungen zur Realisierung des Ausgleichs am Ausbildungsmarkt gleichfalls positiv zu bewerten. Unter Berücksichtigung der zudem maßgeblichen Beiträge zur Herstellung der Chancengleichheit einerseits sowie der ambivalenten Effekte bei der Sicherung der internen und externen Qualität der Ausbildung und der überdurchschnittlichen Kosten andererseits, kommt das Kooperative Modell nur auf ein ungünstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis. Dieses Kosten-Nutzen-Verhältnis ist gleichwohl besser als bei der Prämienförderung und der betriebsnahen Ausbildung zu bewerten.

Die vorstehenden Bewertungen zu Zielerreichung und Ressourcenaufwand erfolgten entsprechend der Brandenburger Förderpraxis. Für die Optimierung der Förderinstrumente und für die (künftige) zweckgerichtete Politikgestaltung ist es jedoch nicht nur wichtig, um das Profil, um die Stärken und Schwächen sowie um das Kosten-Nutzen-Verhältnis der einzelnen Förderkomponenten zu wissen. Von Relevanz ist darüber hinaus eine Einschätzung, inwieweit die analysierten Förderkomponenten grundsätzlich einer gezielten Steuerung zugänglich sind. Kann diese Frage positiv beantwortet werden, so heißt dies auch, dass die Interventionen nicht per se so wirken müssen wie sie bislang gewirkt haben – mithin sind sie gestaltbar und optimierbar. Wie fallen nunmehr die Evaluierungsergebnisse bezüglich der **Steuerungsfähigkeit** der einzelnen Förderkomponenten aus?

- Die Prämienförderung ist unter allen Förderkomponenten am wenigsten steuerbar. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Mobilisierung zusätzlicher Ausbildungsplätze als auch im Hinblick auf geschlechtsspezifische, regionale sowie sektorale Aspekte der Diffusion dieses Förderansatzes und hängt in erster Linie mit dem Implementationsmechanismus dieser Förderkomponente zusammen, der von der Akzeptanz seitens der Unternehmen abhängt²⁴⁷.
- Die Verbundausbildung ist – wie nicht zuletzt Modellprojekte zeigen – grundsätzlich relativ gut steuerbar, auch wenn dies in der Vergangenheit noch nicht in dem Maße erfolgte, wie dies – insbesondere unter geschlechtsspezifischen Erwägungen – erforderlich und möglich gewesen wäre. Grenzen der Programmsteuerung bestehen bei der Verbundausbildung hinsichtlich der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.
- Die betriebsnahe Ausbildung ist zum „Lückenschluss“ zwar grundsätzlich gut steuerbar, gleichwohl von der Akzeptanz seitens der Unternehmen abhängig. Insbesondere hinsichtlich der Struktur der geförderten zusätzlichen Ausbildungsplätze stößt diese Förderkomponente an ihre Steuerungsgrenzen.
- Das Kooperative Modell kann als öffentlich vollfinanziertes Programm auf die beste Steuerungsfähigkeit unter allen Förderkomponenten verweisen, wobei dies sowohl Umfang als auch Struktur der Förderung betrifft. Allerdings sind die Steuerungs- und Opti-

²⁴⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 6.1.2.

mierungspotenziale des Kooperativen Modells hinsichtlich der berufsstrukturellen Ausrichtung der Förderung bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Ein Gesamtfazit der drei vorstehend ausgeführten Aspekte der Programmevaluation – Zielerreichung, Kosten-Nutzen-Verhältnis und Steuerungsfähigkeit – führt unter Berücksichtigung des vorrangigen Ausgleichsziels der Landesregierung dazu, dass die Verbundausbildung am besten unter allen Förderkomponenten abschneidet. Auf die nächstbeste Performance kommen das Kooperativen Modell, die betriebsnahe Ausbildung und die Prämienförderung.

Wird abschließend das Zusammenwirken dieser Förderkomponenten analysiert, so zeigen sich in Bezug auf die Ziele einer aktiven Berufsbildungspolitik ambivalente Programmwirkungen:

- Das Ziel des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt konnte nicht (vollständig) erreicht werden. Maßgebliche Indizien hierfür sind die (sinkenden) Einmündungsquoten und die (ansteigenden) Anteile von Altnachfragern/-fragerinnen an den Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen²⁴⁸. Gleichwohl wurde die bestehende Lücke mit Hilfe der Förderung in relevantem Maße verringert, so dass p. a. mehr als 5.000 ansonsten unversorgten Jugendlichen eine Ausbildungschance eröffnet werden konnte.
- Das Ziel der Chancengleichheit am Ausbildungsmarkt wurde durch die Förderpraxis ebenfalls nicht umfassend verwirklicht. Zwar konnten insbesondere mit Hilfe der Förderkomponenten zum „Lückenschluss“ geschlechtsspezifische, regionale und soziale Verbesserungen gegenüber dem Status quo erreicht werden. Auf der anderen Seite trugen die Prämienförderung und die Verbundausbildung vielfach zur Bewahrung des Status quo bei. Zudem zeitigten die betriebsnahe Ausbildung und das Kooperative Modell auch nicht intendierte Wirkungen bezüglich besserer Chancengleichheit – beispielsweise waren mit den letztgenannten Förderkomponenten finanzielle Nachteile bei den in diese Ausbildungsformen einmündenden Jugendlichen verbunden.
- Das Ziel der Sicherung der internen und externen Qualität der Ausbildung konnte teilweise befördert werden, es zeigten sich aber auch gegenläufige Wirkungen. Positiv befördert wurde mehrheitlich die Ausbildungsqualität im engeren Sinne, demgegenüber zeigten sich insbesondere bei den Förderkomponenten zum „Lückenschluss“ kritische nicht intendierte Wirkungen im Hinblick auf die Bedarfsorientierung der Förderung.

7 Exkurs: Untersuchungsergebnisse zu ausgewählten weiteren Aspekten der beruflichen Erstausbildung

Nachfolgend werden die Untersuchungsergebnisse zu weiteren Aspekten der beruflichen Erstausbildung vorgestellt, die Bestandteil des Auftrages des MASGF an das Projektteam waren. Dabei handelt es sich um die folgenden Untersuchungsfelder:

- Akzeptanz des Dualen Systems,
- Organisationsformen der beruflichen Erstausbildung,
- Implementation neuer Ausbildungsberufe im Land Brandenburg,

²⁴⁸ Vergleiche dazu die Abschnitte 3.1.1 und 3.1.4.