



LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Frauen



Planungsgutachten - Entwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten als Lernorte



Gefördert aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das vorliegende Planungsgutachten zur Entwicklung der Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten als Lernorte analysiert die derzeitige Bildungsträgerstruktur des Landes Brandenburg unter besonderer Berücksichtigung der vorhandenen Struktur der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und demographischen Entwicklung sowie des prognostizierten Fachkräftebedarfs. Der Gutachter erarbeitet Empfehlungen für die Weiterentwicklung und Optimierung der Trägerstrukturen der beruflichen Bildung und zeigt alternative Lösungsansätze auf.

Die Untersuchung erfolgte im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen gemeinsam mit den Handwerks- und Industrie- und Handelskammern des Landes Brandenburg in Abstimmung mit dem Berufsförderungswerk e.V. des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg e.V.

Seit Mitte der 90er Jahre hat sich die Diskussion um die berufs- und bildungspolitischen Konsequenzen aus den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen und Veränderungen in der Arbeitswelt erheblich verstärkt. Der Wandel in bedeutsamen Technologien, der Übergang zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft sowie die Globalisierung des Wirtschaftens haben die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten unausweichlich in die Auseinandersetzung mit diesen Veränderungsprozessen gestellt. An diesen Veränderungen muss sich auch die strukturelle Weiterentwicklung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten orientieren. Von daher wird eine Bildungsdienstleistung notwendig, die sich auf Nachfrage einstellt, raumungebunden agiert und stärker individuelle wie auch betriebliche Interessen berücksichtigt. Diese Bedürfnisse werden neue Kommunikations- und Kooperationsformen entstehen lassen



und die Möglichkeit eröffnen, neue Marktsegmente zu erschließen.

Eine zweite wesentliche Herausforderung für die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ist der Umgang mit der Entwicklung der Schulabgängerzahlen. In den kommenden Jahren wird mit einem erheblichen Rückgang an Nachfragern nach Ausbildungsplätzen zu rechnen sein. Das hat Konsequenzen für die Lehrgänge der überbetrieblichen Berufsausbildung und die Angebote der Fort- und Weiterbildung.

Vor diesem Hintergrund erscheint es unerlässlich, auf diese Tendenzen frühzeitig zu reagieren und organisatorische wie auch inhaltliche Veränderungen einzuleiten.

Nach der Errichtung eines durch Bund und Land geförderten Netzes von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und der damit verbundenen Herausforderung eines Standortsystems - auch in langfristiger Abstimmung mit den Standorten der Oberstufenzentren - wird nun der Schwerpunkt der Bundes- und Landesförderung auf Investitionen zur Modernisierung der bestehenden über-

betrieblichen Berufsbildungsstätten verlegt. Hinzu kommt die Förderung geeigneter überbetrieblicher Berufsbildungsstätten bei ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren.

Das Planungsgutachten soll Organisationen der Wirtschaft, Träger von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und öffentliche Institutionen über die Planung, Aufgaben und Entwicklungsabsichten und Notwendigkeiten der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten sowie über beabsichtigte Fördermöglichkeiten des Bundes und des Landes informieren. Ich möchte den befragten Akteuren, Experten und Bildungsträgern an dieser Stelle für Ihre Mitarbeit herzlich danken. Mein besonderer Dank gilt dem Progress-Institut für Wirtschaftsforschung PIW in Teltow, das die Befragungen, Analysen und Bewertungen zum Gegenstand vornahm.



Günter Baaske
Potsdam, August 2003
Minister für Arbeit, Soziales
Gesundheit und Frauen

Planungsgutachten - Entwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten als Lernorte

Untersuchung im Auftrag des
Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und
Frauen
des Landes Brandenburg sowie
der Handwerks- und Industrie- und Handelskammern
des Landes Brandenburg
in Abstimmung mit dem Berufsförderungswerk e.V.
des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg e.V.

Bearbeitung
Wilma Frank
Dr. Karsten Schuldt
Claudia Temps

Teltow, im April 2003

Gliederung

Einleitung	9
TEIL A PLANUNGSGRUNDLAGEN	11
1 Abschätzung der Ausbildungsplatznachfrage	11
1.1 Zum Zusammenhang von demographischer Entwicklung und Ausbildungsplatznachfrage in den Jahren 1992-2002	11
1.2 Die demographische Entwicklung bis zum Jahr 2015 - Anpassung der verfügbaren LDS/LUA-Bevölkerungsprognose erforderlich	13
1.3 Prognose der Anzahl der Schulentlassenen bis 2015 durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS)	14
1.4 Abschätzung der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2010	15
1.5 Zwischenfazit 1 - Ausbildungsvolumen in den Bereichen Berufsvorbereitung und berufliche Erstausbildung geht deutlich zurück	18
2 Abschätzung des Ausbildungsplatzangebotes bis zum Jahr 2010 - Drohen Nachwuchs- und Fachkräftemangel?	19
2.1 Abschätzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes bis zum Jahr 2010	19
2.1.1 Ausbildungsverhältnisse in den Jahren 1992-2002	19
2.1.2 Abschätzung der Anzahl an Ausbildungsverhältnissen im Land Brandenburg bis zum Jahr 2010	22
2.1.2.1 Kurzfristige Trends	22
2.1.2.2 Abgeleitete Planungsmaßnahmen zum betrieblichen Ausbildungsplatzangebot bis zum Jahr 2010	23
2.2 Saldierung von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015 - Gefahr eines Nachwuchskräftemangels droht	24
2.3 Exkurs: Droht ein Fachkräftemangel im Land Brandenburg? Bedeutet Nachwuchskräftemangel zwingend auch Fachkräftemangel?	27
3 Annahmen zur Entwicklung der Struktur der Auszubildenden bis zum Jahr 2010	31
3.1 Perspektiven der Ausbildungsstruktur nach Ausbildungsbereichen, Berufsgruppen und Berufen	31
3.2 Zur Entwicklung der Handwerksquote	33

4	Abschätzung von Volumen und Struktur des Ausbildungsvolumens bis zum Jahr 2010	35
4.1	Perspektiven des Ausbildungsvolumens nach Bildungsbereichen	35
4.2	Zur perspektivischen Entwicklung überbetrieblicher Ausbildungsbestandteile und der Arbeitsteilung der Lernorte in der beruflichen Erstausbildung	35
TEIL B	BESTANDSANALYSE DER BERUFSBILDUNGSSTÄTTEN	40
5	Bestandsanalyse der Bildungsträgerlandschaft im Land Brandenburg unter besonderer Berücksichtigung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS)	40
5.1	Die Bildungsträgerlandschaft im Jahr 2002 - Ergebnisse einer empirischen Erhebung	41
5.1.1	Methodisches Vorgehen und Repräsentativität der Erhebung	41
5.1.2	Befunde - Die Brandenburger Bildungsträgerlandschaft im Jahr 2002	42
5.1.2.1	Regionale Verteilung der Bildungsanbieter	42
5.1.2.2	Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit sowie Ziel- und Kundengruppen	42
5.1.2.3	Finanzierungsstruktur der Bildungsmaßnahmen	45
5.1.2.4	Ausbildungsvolumen	46
5.1.2.5	Räumlicher Wirkungsbereich	47
5.1.2.6	Personelle und technische Ausstattung	47
5.1.2.7	Netzwerke in der Aus- und Weiterbildung	48
5.1.2.8	Konkurrenzsituation, Geschäftslage und Perspektiven	48
5.1.2.9	Positionierung im Bildungsmarkt durch Alleinstellungsmerkmale und Kompetenzschwerpunkte - Status Quo und Planung im Überblick	51
5.2	Analyse und Bewertung der Struktur überbetrieblicher Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg	52
5.2.1	Abgrenzung und Definition der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Kontext des Planungsgutachtens	52
5.2.2	Zur regionalen Struktur der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten	55
5.2.3	Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit sowie Ziel- und Kundengruppen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten	55
5.2.4	Finanzierungsstruktur der Bildungsmaßnahmen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten	57

5.2.5	Ausbildungsvolumen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten	57
5.2.6	Räumlicher Wirkungsbereich der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten	59
5.2.7	Personelle und technische Ausstattung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten	59
5.2.8	Zur Einbindung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten in Netzwerke in der Aus- und Weiterbildung	60
5.2.9	Zu Kapazitätsauslastung und Geschäftslage der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten	61
5.2.10	Positionierung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Bildungsmarkt durch Alleinstellungsmerkmale und Kompetenzschwerpunkte - Status quo und Planungen unter besonderer Berücksichtigung der von Bund und Land geförderten ÜBS	62
5.3	Daten zur investiven Förderung von Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg	64
TEIL C BEWERTUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN		66
6	Bewertung der gegenwärtigen Struktur überbetrieblicher Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg und Handlungsempfehlungen	66
6.1	Zu den als überbetriebliche Berufsbildungsstätten von Bund und Land geförderten Einrichtungen	66
6.2	Zu den Perspektiven von Institutionen in der Verbundausbildung	70
6.3	Stärken-Schwächen-Profile der von Bund und Land geförderten überbetrieblichen Bildungsstätten und gutachterliche Empfehlungen	71
6.3.1	Die überbetrieblichen Ausbildungszentren (ÜAZ) der Bauwirtschaft	71
6.3.1.1	Kompetenzzentrum für nachhaltiges Bauen	72
6.3.1.2	Überbetriebliches Ausbildungszentrum Brandenburg an der Havel - Friesack	73
6.3.1.3	Überbetriebliches Ausbildungszentrum Frankfurt (Oder)	75
6.3.1.4	Überbetriebliches Ausbildungszentrum Wriezen	76
6.3.2	Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks	77
6.3.2.1	Berufsbildungs- und Technologiezentrum Augenoptik Rathenow	78
6.3.2.2	Berufsbildungs- und Technologiezentrum Cottbus-Gallinchen	80
6.3.2.3	Berufsbildungsstätte Hennickendorf	82
6.3.2.4	Berufliches Qualifizierungszentrum Neuruppin/Prenzlau	84
6.3.2.5	Bildungsstätte des Schornsteinfegerhandwerks Brandenburg an der Havel	86
6.3.2.6	Focon der Fotografen-Innung in Potsdam	87

6.3.2.7	Fort- und Weiterbildungsstätte Frankfurt (Oder)	88
6.3.2.8	Landesbildungszentrum des Dachdeckerhandwerks in Potsdam	90
6.3.2.9	Lehrbauhof Großräschen	91
6.3.2.10	Lehrbauhof Jüterbog	93
6.3.2.11	Lehr- und Ökobauhof Niederbarnim Oranienburg	95
6.3.2.12	Zentrum für Gewerbeförderung Götz	96
6.3.3	Die Milchwirtschaftliche Lehr- und Untersuchungsanstalt Oranienburg - eine überbetriebliche Berufsbildungsstätte im Agrarbereich	98
6.3.4	Träger der (überbetrieblichen) Verbundausbildung	101
6.3.4.1	Ausbildungsverbund Teltow	102
6.3.4.2	Berufliches Bildungszentrum der Prignitzer Wirtschaft	103
6.3.4.3	MultimediaKompetenzCenter der Industrie- und Handelskammer (IHK) in Potsdam	105
7	Literatur- und Quellenverzeichnis	106
	ANLAGEN	107
	Anlage 1 Fragebogen „Bildungsträgerbefragung 2002“	108
	Anlage 2 Struktur der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach Berufen 1999-2001, Land Brandenburg	117
	Anlage 3 Liste der befragten 44 überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (zumeist) freier Bildungsanbieter	120
	Anlage 4 Verzeichnis der befragten Experten und Akteure	122

Einleitung

Im Rahmen des in Auftrag gegebenen Planungsgutachtens „Entwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten als Lernorte“ war eine methodisch-empirisch fundierte Analyse und Bewertung der derzeitigen Struktur der durch Bund und Land geförderten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) im Kontext der gesamten Bildungsträgerlandschaft auf der Grundlage der Planungsregionen des Landes Brandenburg vorzunehmen. Von besonderem Interesse war dabei, wie der Bedarf der vorhandenen Strukturen der Bildungsträgerlandschaft und insbesondere der ÜBS vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und demographischen Entwicklung sowie des prognostizierten Fachkräftebedarfes bis zum Jahr 2010 eingeschätzt wird. Darüber hinaus waren Empfehlungen für die Weiterentwicklung und Optimierung der Trägerstruktur der beruflichen Bildung zu erarbeiten und gegebenenfalls alternative Lösungsansätze aufzuzeigen.

Wichtigster Untersuchungsgegenstand waren damit diejenigen Bildungsanbieter im Land Brandenburg, die maßgeblich an den verschiedenen überbetrieblichen Ausbildungsformen im Bereich der beruflichen Erstausbildung beteiligt sind. Dazu gehören¹:

- Überbetriebliche Ausbildungszentren der Bauwirtschaft (ÜAZ), die die überbetrieblichen Ausbildungsbestandteile im Rahmen der Stufenausbildung für industrielle und teilweise auch handwerkliche Bauberufe realisieren. Dazu zählen derzeit vier Einrichtungen im Land Brandenburg².
- Überbetriebliche Ausbildungsstätten des Handwerks (ÜBS), die die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung in den Handwerksberufen nach den Empfehlungen des

Heinz-Piest-Instituts für Handwerkstechnik umsetzen. Dies sind gegenwärtig 12 Einrichtungen.

- Überbetriebliche Ausbildungsstätten im Agrarbereich (Agrar-ÜBS), die überbetriebliche Ausbildungsbestandteile in Agrar- und verwandten Berufen abdecken. Hier wird aktuell eine Einrichtung gezählt³.
- Von Bund und Land auf der Grundlage rechtlicher Bestimmungen geförderte Institutionen der (überbetrieblichen) Verbundausbildung (Verbund-ÜBS), die im Bereich der Industrie- und Handelsberufe und in einigen wenigen Berufen anderer Ausbildungsbereiche erforderliche überbetriebliche Ausbildungsbestandteile realisieren. Dazu gehören zurzeit drei Einrichtungen.
- Berufsbildungsstätten freier Träger, die verschiedene überbetriebliche Ausbildungsformen realisieren. Gegenwärtig werden 44 derartige Einrichtungen gezählt.

Den Schwerpunkt der Untersuchungen stellten dabei auftragsgemäß die von Bund und Land als ÜBS geförderten Einrichtungen dar⁴.

Nachfolgend werden die wesentlichen Untersuchungsergebnisse des Planungsgutachtens präsentiert. An dieser Stelle sei ausdrücklich all denjenigen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gedankt, die sich für die teilweise sehr zeitintensiven Interviews zur Verfügung stellten und damit maßgeblich zur breiten empirischen Basis der Analysen und Bewertungen beigetragen haben.

¹ Vergleiche dazu ausführlicher Abschnitt 5.2.1.

² Nebenstellen sind dabei nicht erfasst.

³ Eine weitere Einrichtung wird erst seit kurzem von Bund sowie Land als ÜBS gefördert und befindet sich insofern im Aufbau.

⁴ Dies sind die unter den ersten vier Anstrichen erfassten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten.

Teil A Planungsgrundlage

Für die Zwecke des Planungsgutachtens sind vor allem folgende Informationen von Belang: Die künftige Gesamtzahl der in den ÜBS auszubildenden Jugendlichen (Auszubildende) sowie deren Struktur nach Ausbildungsformen (betrieblich, außerbetrieblich), nach Ausbildungsbereichen und nach Berufsfeldern. Hierzu ist sowohl die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes als auch der Ausbildungsplatznachfrage abzuschätzen.

Die Ermittlung dieser planerischen Rahmendaten basiert in wesentlichen Teilen auf Abschätzung bzw. Prognosen zur künftigen wirtschaftlichen und soziodemographischen Entwicklung im Land Brandenburg.

Angesichts des Prognosehorizonts und der damit verbundenen Informationsunsicherheiten muss für die Abschätzung der künftigen Auszubildendenzahl auf vereinfachte, gleichwohl aber plausible Prognosemethoden und -annahmen zurückgegriffen werden. Auf detaillierte Berechnungen zur Abschätzung der Auszubildendenzahlen sowie möglicher Ausbildungsplatzlücken, wie sie beispielsweise in Vorbereitung der jährlichen Ausbildungsplatzkonferenzen der Landesregierung zu Fragen der Ausbildung und der Ausbildungssituation vorgenommen werden, muss im Rahmen des Planungsgutachtens daher verzichtet werden.

Um verschiedene (denkbare) Entwicklungsoptionen in das Planungsgutachten einfließen lassen zu können, findet in Teilen der nachfolgenden Betrachtungen die Szenariotechnik Anwendung.

1 Abschätzung der Ausbildungsplatznachfrage

1.1 Zum Zusammenhang von demographischer Entwicklung und Ausbildungsplatznachfrage in den Jahren 1992-2002

Die Übersicht 1 stellt für den Zeitraum 1992-2002 die Entwicklung der Anzahl der 16- bis unter 19-Jährigen, der Zahl der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen aus allgemein bildenden Schulen, der Anzahl der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-innen sowie der Zahl der in eine Ausbildung eingemündeten Jugendlichen⁵ dar.

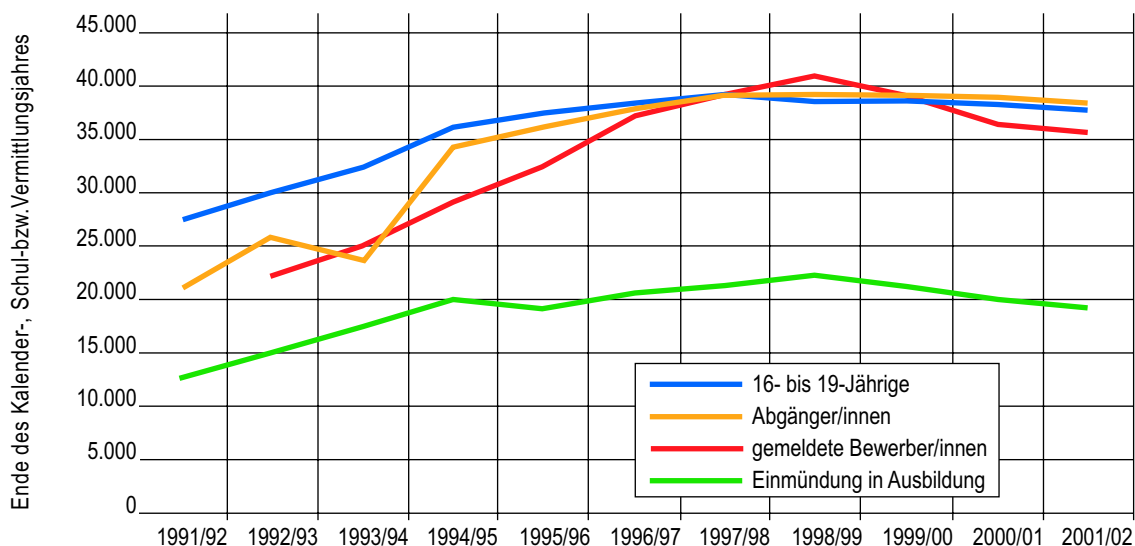
Zwischen allen genannten vier Indikatoren bestehen, wie die Übersicht 1 verdeutlicht, offenbar relativ enge Zusammenhänge. Folgende Beziehungen sollen dabei benannt werden:

- Die demographische Komponente, gemessen an der Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen, bestimmt maßgeblich die Entwicklung der anderen Indikatoren.
- Das schulische Ausbildungsverhalten der Jugendlichen beeinflusst den Zusammenhang zwischen der demographischen Komponente und der Zahl der Schulabgänger/-innen. Mit Blick auf die letzten Dekaden hängt die zu verzeichnende Annäherung der Anzahl der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen an die Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen mit dem durchschnittlich längeren Verbleib der Jugendlichen im Schulsystem zusammen. Hier wirkte sich vor allem die deutliche Zunahme der das Abitur anstrebenden jungen Brandenburger/-innen aus.
- Das Berufswahlverhalten der Jugendlichen einerseits und deren Einmündungschancen in eine (duale) Berufsausbildung andererseits

⁵ Auszubildende des 1. Ausbildungsjahres in einer dualen, betriebsnahen oder außerbetrieblichen Ausbildung per 31.12. sowie Schüler/-innen des 1. Ausbildungsjahres im Kooperativen Modell per 1.2. des Folgejahres. Vergleiche dazu auch Abschnitt 1.4.

Übersicht 1

16- bis unter 19-Jährige (durchschnittlicher Jahrgangsbesatz), Absolventen/-innen und Abgänger/-innen aus allgemein bildenden Schulen, gemeldete Ausbildungsplatzbewerber/-innen sowie in Ausbildung eingemündete Jugendliche 1992-2002, Land Brandenburg



Im Schuljahr 1993/94 gab es aufgrund der Einführung des 13. Schuljahres kaum Absolventen/-innen mit Hochschulreife, so dass auch die Gesamtzahl der Absolventen/-innen bzw. Abgänger/-innen geringer war als im Vorjahr.

© PIW-ka-2003

Quelle: LAA, LDS, MBJS, eigene Berechnungen

rerseits determinieren den Entwicklungszusammenhang zwischen der Anzahl der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen sowie der Zahl der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-innen. Die in der zweiten Hälfte der 90er Jahre zu verzeichnende Annäherung der Zahl der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-innen an die Anzahl der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen ist nicht zuletzt dem Rückstau an so genannten Altbewer-

ber/-innen bzw. Altnachfrager/-innen zuzuschreiben⁶.

- Schließlich kann festgestellt werden, dass in der ersten Hälfte der letzten Dekade (1992-1996) 60,7 % der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen in eine berufliche Erstausbildung im Land Brandenburg eingemündet sind. In der zweiten Hälfte der letzten Dekade (1997-2001) gelang dies jedoch nur noch 54,6 % dieses Personenkreises.

⁶ Dies sind solche Ausbildungsplatzbewerber/innen, die nicht im laufenden Berichtsjahr, sondern im Vorjahr oder in früheren Jahren die Schule verlassen haben und somit zusätzlich zum Nachfragepotenzial des aktuellen Schulentlassungsjahrgangs eine Ausbildung aufnehmen wollen. Innerhalb der Altbewerber/-innen bzw. Altnachfrager/-innen lassen sich im Wesentlichen drei Gruppen unterscheiden, womit etwas genauer die Gründe für die steigende Altnachfrage identifiziert werden können:

- unvermittelte Bewerber/-innen, die in einem der vorhergehenden Vermittlungsjahre keinen Ausbildungsplatz erhalten haben und sich erneut in den Wettbewerb um eine Ausbildungsstelle begeben;
- ausbildungsauflösende Personen, die in einem der vorhergehenden Ausbildungsjahre zwar eine Ausbildung begonnen haben, wobei diese aber durch die Jugendlichen selbst oder durch den Ausbildungsbetrieb vorzeitig und ohne Abschluss beendet wurde;
- Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung, die eine weitere Ausbildung in einem anderen Beruf anstreben.

Zusammenfassend lassen diese rückblickenden Analysen für den Prognosezeitraum zunächst die allgemeine Schlussfolgerung zu, dass sich die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber/-innen in etwa linear zur Anzahl der 16- bis unter 19-Jährigen bzw. zur Zahl der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen aus allgemein bildenden Schulen entwickeln wird. Mithin wird die weitere demographische Entwicklung im Land Brandenburg eine entscheidende Determinante der künftigen Ausbildungsplatznachfrage sein. Das zukünftige Berufswahlverhalten der Jugendlichen stellt daneben die zweite wichtige diesbezügliche Stellgröße dar.

1.2 Die demographische Entwicklung bis zum Jahr 2015 - Anpassung der verfügbaren LDS/LUA-Bevölkerungsprognose erforderlich

Eine präzise Voraussage der demographischen Entwicklung ist eine wichtige Voraussetzung, um die künftige Ausbildungsplatznachfrage genau abschätzen zu können.

Die aktuellste Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg wurde im Jahr 2001 gemeinsam vom Landesbetrieb für Datenverarbeitung Statistik sowie vom Landesumweltamt⁷ erstellt und wird für verschiedene Planungszwecke genutzt⁸. Allerdings ist festzustellen, dass diese Prognose für die Jahre

2000-2015 von - aus heutiger Sicht - zu optimistischen Annahmen bezüglich der Wanderungsbewegungen ausgegangen ist. Dementsprechend liegen die Prognosewerte für die Jahre 2000 und 2001 bereits deutlich über den tatsächlich zu verzeichnenden Werten. Dies gilt sowohl für die Bevölkerungszahl insgesamt als auch für die Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen⁹, die für das vorliegende Planungsgutachten von besonderem Interesse ist.

Vor diesem Hintergrund wurde vom Gutachter¹⁰ für den Zeitraum 2002-2015 (Basisjahr: 2001) eine neue Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg erstellt, die von folgenden Annahmen ausgeht:

- Fertilität: Es wird erwartet, dass die Geburtenhäufigkeit - wie in den letzten Jahren auch - ansteigt und im Jahr 2010 etwa 1.350 erreicht und in den Folgejahren bis 2015 stabil bleibt. Damit wird zwar das Niveau der alten Bundesländer erreicht, die für die einfache Reproduktion der Elterngeneration erforderliche Geburtenhäufigkeit von 2.100 wird damit aber lediglich zu knapp zwei Dritteln erreicht.
- Mortalität: Die Tendenz zu einer höheren Lebenserwartung setzt sich auch künftig fort. Auch hier wird eine Angleichung an das Niveau der alten Bundesländer unterstellt, und zwar bis 2015. Damit liegt die Le-

⁷ Vergleiche dazu LDS 2001.

⁸ Demgegenüber basiert das OSZ-Planungsgutachten, welches im Auftrag des MBS von der Freien Planungsgruppe Berlin erstellt wurde, auf einer älteren Bevölkerungsprognose von LDS/LUA. Vergleiche dazu Freie Planungsgruppe Berlin 2000.

Dem Prognosewert von 117.100 im Jahr 2000 stand eine tatsächliche Zahl von 116.118 gegenüber, im Jahr 2001 beliefen sich die entsprechenden Werte auf 117.290 bzw. 115.113.

⁹ Dem Prognosewert von 117.100 im Jahr 2000 stand eine tatsächliche Zahl von 116.118 gegenüber, im Jahr 2001 beliefen sich die entsprechenden Werte auf 117.290 bzw. 115.113.

¹⁰ Auch LDS/LUA arbeiten gegenwärtig an einer aktualisierten Bevölkerungsprognose. Diese Arbeiten sind inzwischen zwar weitgehend abgeschlossen, allerdings stehen die für die Zwecke des Planungsgutachtens erforderlichen Informationen noch nicht offiziell zur Verfügung, so dass sie noch keine Verwendung finden können. Erste Verlautbarungen deuten jedoch darauf hin, dass die Prognosen von LDS/LUA einerseits und PIW andererseits vielfach zu ähnlichen Ergebnissen gekommen sind, beispielsweise hinsichtlich der Prognose der Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

benserwartung am Ende des Prognosezeitraumes bei neugeborenen Jungen bei 76,1 Jahren und bei neugeborenen Mädchen bei 82,5 Jahren.

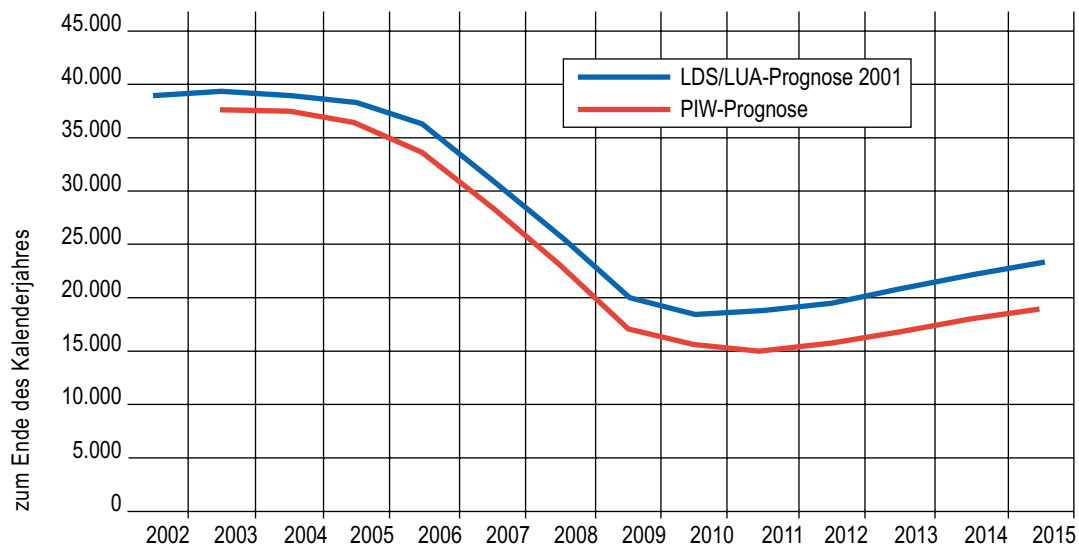
- Migration: Die Wanderungsgewinne Brandenburgs in der jüngeren Vergangenheit sind im Jahr 2001 zum Stillstand gekommen. Die Prognose geht davon aus, dass sich die wieder einstellenden Wanderungsverluste bis zum Jahr 2015 auf dem derzeitigen Niveau fortsetzen werden. Mit den alten Bundesländern wird damit ein deutlich negativer Wanderungssaldo erreicht, mit Berlin und den neuen Bundesländern da-

Brandenburg zwischen 2002 und 2015:

Im Vergleich zur LDS/LUA-Prognose zeigt sich nach der PIW-Prognose für das Jahr 2011, in dem der voraussichtliche Tiefpunkt bei der Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen erreicht sein wird, dass die Anzahl der potenziellen Ausbildungsplatzbewerber/-innen um 3.600 niedriger liegt als bislang prognostiziert. In Relation zum aktuellen Ausgangsstand (2001) von 38.371 Jugendlichen im Alter von 16 bis unter 19 Jahren wird im Jahr 2011 ein Niveau von nur noch 39,1% (15.000) erreicht. Bis zum Jahr 2015 wird deren Zahl wieder etwas ansteigen, und zwar auf 47,2 % des Ausgangsniveaus (18.100)¹¹.

Übersicht 2

Prognose der Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen (durchschnittlicher Jahrgangsbetrag) für den Zeitraum 2002-2015, Land Brandenburg



© PIW-ka-2003

Quelle: LDS, PIW-Prognose 2002

gegen ein in etwa ausgeglichener Saldo. Innerhalb des Landes Brandenburg werden die Wanderungsbewegungen in der Differenzierung anhalten, wie sie in den letzten Jahren zu verzeichnen war.

Im Ergebnis der Berechnungen ergibt sich folgende voraussichtliche Entwicklung der Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen im Land

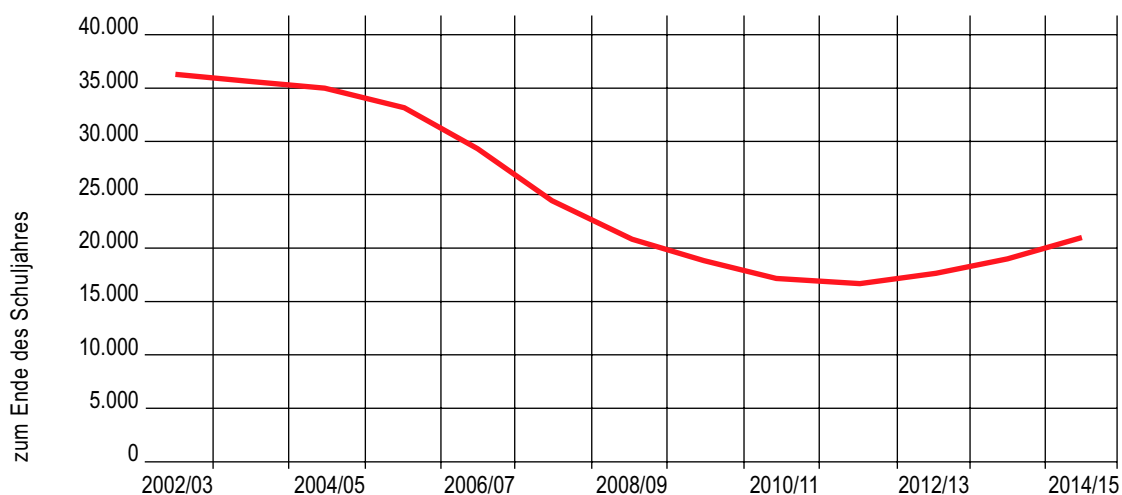
1.3 Prognose der Anzahl der Schulentlassenen bis 2015 durch das MBS

Das MBS erstellt in regelmäßigen Abständen Prognosen zur Entwicklung der Zahl der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen. Die bisherigen Prognosen bildeten die realen Entwicklungen gut ab. Die letzte diesbezügliche Prognose wurde Anfang

¹¹ Jeweils durchschnittlicher Jahrgangsbetrag der 16- bis unter 19-Jährigen.

Übersicht 3

Prognose der Zahl der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen für den Zeitraum 2003-2015, Land Brandenburg



© PIW-ka-2003

Quelle: MBJS

2003 erstellt, ist außerordentlich aktuell und bezieht wichtige Veränderungen der demographischen Rahmenbedingungen mit ein¹². Die Ergebnisse dieser MBJS-Prognose zeigen, dass der Umfang potenzieller Ausbildungsplatznachfrager erheblich zurückgehen wird - und zwar vom Basisjahr 2001 aus gesehen mit 37.226 Schulentlassenen auf nur noch 16.767 Schulentlassene bzw. 45 % im Jahr 2012 und 20.715 Schulentlassene bzw. 55,6 % im Jahr 2015.

1.4 Abschätzung der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2010

Ausgehend von den vorstehenden Analysen zur soziodemographischen Entwicklung, d.h. der künftigen Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen sowie der Anzahl der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen, soll nachfolgend der Versuch unternommen werden, die perspektivische Entwicklung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen abzuschätzen.

Diese Abschätzung muss insbesondere die Berufswegeplanungen der Jugendlichen antizipieren. Mit Rückblick auf die letzte Dekade ergibt sich hierbei folgendes Bild:

- Statistisch gesehen melden sich nahezu alle Schulabgänger/-innen aus Brandenburg bei den Berufsberatungsdiensten der Arbeitsämter als Ausbildungsplatzbewerber/-in¹³. Dieser hohe Anteil ergibt sich nicht zuletzt aus der prekären Situation auf dem Arbeitsmarkt, der offenbar dazu führt, dass mehrere Berufswegeoptionen gesucht werden. Darüber hinaus spielt hierbei das Problem der Altnachfrager/-innen eine relevante Rolle. Sowohl landesspezifische Tendenzen als auch der überregionale Vergleich zeigen, dass ein entspannterer Ausbildungsstellenmarkt dazu führt, dass ein geringerer Teil der Schulabgänger/-innen als Ausbildungsplatzbewerber/-innen in Erscheinung tritt. Im langjährigen bundesdeutschen Durchschnitt ist festzustellen, dass sich zwei Drittel der Schulabgän-

¹² Vergleiche dazu den vorhergehenden Abschnitt.

¹³ Vergleiche dazu Übersicht 1.

ger/-innen bei den Arbeitsämtern als ausbildungsplatzsuchend melden.

- Dieser Befund stimmt gut mit verschiedenen anderen Untersuchungen überein, wonach nicht alle Schulabgänger/-innen vorrangig in eine duale Ausbildung einmünden wollen. Legt man die vom BIBB ermittelten Zahlen aus den Jahren 1999 und 2000 zu Grunde, so ist davon auszugehen, dass insgesamt etwa 70 % der (ostdeutschen) Schulabgänger/-innen tatsächlich eine duale Ausbildung anstreben¹⁵.

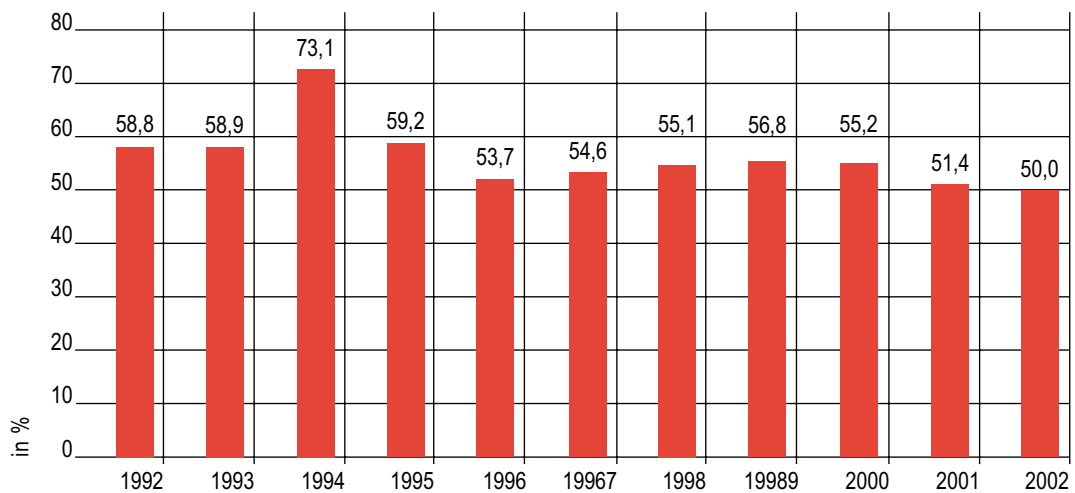
Diese Zukunftsplanungen der Jugendlichen werden vielfach gebrochen, vor allem durch die - in Brandenburg wie auch in den ande-

ren neuen Bundesländern prekäre - Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt:

- Hierzu zeigt die Entwicklung der zurückliegenden Dekade, dass tatsächlich nur zwischen gut 50 % und knapp 60 % der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen in eine betriebliche, betriebsnahe oder außerbetriebliche Ausbildung im Land Brandenburg zuzüglich einer Ausbildung im Kooperativen Modell eingemündet sind (Übersicht 4)¹⁶. Selbst wenn diese vergleichsweise geringe Quote vor dem Hintergrund der Angebot-Nachfrage-Defizite der vergangenen Jahre zu spiegeln ist, gibt sie - neben den anderen angeführten Befunden - wichtige Hin-

Übersicht 4

Anteil der Einmündungen in eine betriebliche, betriebsnahe oder außerbetriebliche Ausbildung zuzüglich Einmündungen in das Kooperative Modell an den Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen, Land Brandenburg



Durch die Verlängerung der Abiturstufe (Einführung der 13. Klasse) verringerte sich in 1994 die Zahl der Schulabgänger/-innen erheblich, so dass der Anteil der Einmündungen in diesem Jahr – statistisch bedingt – erheblich anstieg.

© PIW-ka-2003

Quelle: LDS, MBJS, eigene Berechnungen

¹⁴ Vergleiche dazu BMBF 2001, S. 63 ff.

¹⁵ Dieser Wert stimmt im Übrigen gut mit den Zahlen der in eine duale Ausbildung eingemündeten Bewerber/-innen, der Zahl der anderweitig versorgten Personen sowie der unvermittelten Bewerber/-innen überein. Auch langfristige Reihen zum höchsten Berufsabschluss der Erwerbstätigen in Deutschland zeigen, dass im Durchschnitt gut die Hälfte über eine abgeschlossene (duale) Berufsausbildung verfügt. Vergleiche dazu BMBF o.J.

¹⁶ Vergleiche dazu auch Abschnitt 2.1.1. In diesen Zahlen nicht berücksichtigt sind junge Brandenburger/-innen, die aufgrund der bislang prekären Angebot-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in anderen Bundesländern eine Berufsausbildung aufgenommen haben.

weise für die nachfolgende Erarbeitung von Szenarien der künftigen Ausbildungsplatznachfrage.

Ausgehend von diesen Befunden sollen für die weiteren Untersuchungen zwei Szenarien der künftigen Ausbildungsplatznachfrage formuliert werden:

- Das Nachfrageszenario A als obere Variante geht davon aus, dass 70 % der Schulabgänger/-innen in eine (duale) berufliche Erstausbildung einmünden wollen. Dieses Szenario basiert auf der Annahme, dass

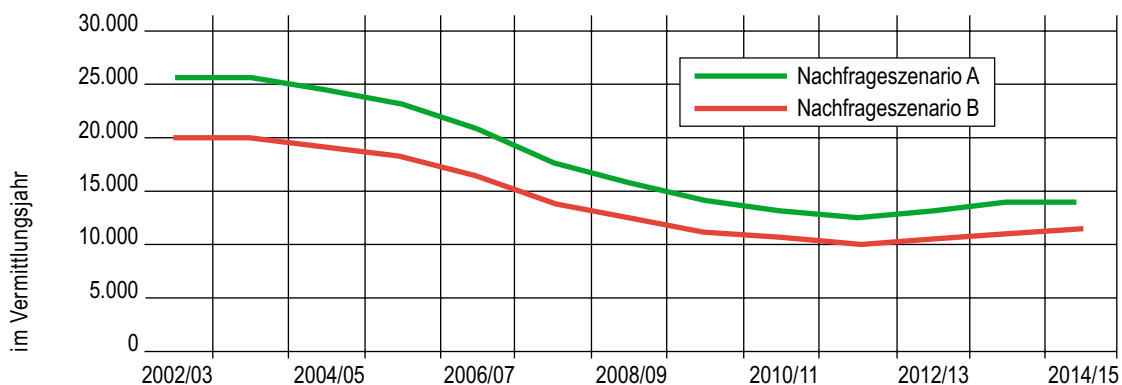
westdeutsche Niveau zurückbildet und das konkurrierende Bildungsangebote stärker in Anspruch genommen werden¹⁷.

Die Übersicht 5 zeigt nunmehr die Berechnungsergebnisse zu den zwei Szenarien der Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015.

Die vorstehende Übersicht skizziert somit die voraussichtlichen oberen bzw. die unteren Grenzen der künftigen Ausbildungsplatznachfrage im Land Brandenburg bis zum Jahr 2015. In der unteren Variante (Nachfra-

Übersicht 5

Entwicklungsszenarien der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015, Land Brandenburg



© PIW-ka-2003

Quelle: PIW

die hohe Akzeptanz des Dualen Systems in Brandenburg weiter anhält und das andere Bildungswege - Studium, vollzeitschulische oder andere konkurrierende Bildungsangebote - keine nennenswerten Aufwüchse erleben.

- Das Nachfrageszenario B als untere Variante unterstellt, dass 55 % der Schuabgänger/-innen in eine entsprechende Ausbildung einmünden wollen. Diesem Szenario liegt die Überlegung zu Grunde, dass sich die bislang überproportionale Akzeptanz des Dualen Systems auf das langjährige

geszenario B) wird die Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2012 mit 10.100 ihren Tiefpunkt erreicht haben, um danach wieder leicht auf 10.600 anzusteigen. In der oberen Variante (Nachfrageszenario A) liegt die Ausbildungsplatznachfrage deutlich höher. Auch hier wird der Tiefpunkt im Jahr 2012 erreicht sein (12.900), dem ein leichter Anstieg bis zum letzten Betrachtungsjahr 2015 folgt (13.500).

Wenngleich festgestellt werden kann, dass sich die Berufswegeplanungen junger Men-

¹⁷ Dies gilt nicht zuletzt für den Bereich der Hochschulbildung, hier weist Brandenburg gegenwärtig beispielsweise unterdurchschnittliche Studierendenquoten aus. Vergleiche dazu HIS, S. 19 ff.

schen und damit ihr Bildungsverhalten nur auf längere Sicht ändern, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass gleichwohl einschneidende Veränderungen der Rahmenbedingungen zu ebenso gravierenden Veränderungen im individuellen Verhalten führen können. Für das Planungsgutachten ist jedoch davon auszugehen, dass sich derartige Veränderungen - die sich beispielsweise aus etwaigen bildungspolitischen Konsequenzen der PISA-Studie ebenso ergeben können wie aus den Auswirkungen der weiteren Entwicklung der Berufsfachschullandschaft auf das Duale System - in der Spannweite der vorgelegten beiden Szenarien bewegen werden.

1.5 Zwischenfazit 1 -

Ausbildungsvolumen in den Bereichen Berufsvorbereitung und berufliche Erstausbildung geht deutlich zurück

Der Betrachtungszeitraum des vorliegenden Planungsgutachtens erstreckt sich bis zum Jahr 2010. Allerdings konnte gezeigt werden, dass dem Tiefstand der Wohnbevölkerungs-, Schulabgänger- und Nachfragezahlen in den Jahren 2011 bzw. 2012 wieder gewisse, wenn auch nur leichte Zuwächse folgen. Daher wird für die Schaffung einer längerfristigen Planungssicherheit empfohlen, die Kapazitäten der ÜBS an den Prognosezahlen für das Jahr 2015 auszurichten.

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten sind durch verschiedene Rechtsvorschriften dazu verpflichtet, „die mit der Berufsausbildung in Betrieb und Schule verfolgte Zielstellung der Förderung beruflicher Handlungskompetenz von Auszubildenden mit speziell dafür entwickelten Ausbildungsmaßnahmen zu unterstützen“. Dabei verfolgt sie

insbesondere folgende Ziele:

- Verbreiterung der beruflichen Grundausbildung sowie Vertiefung und Intensivierung der Fachbildung und damit Unterstützung des Berufsprinzips,
- Förderung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsfähigkeit durch das Angebot von Ausbildungsmaßnahmen, das die betriebliche Berufsausbildung ergänzt und dazu beiträgt, ein ausreichendes und auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot zu sichern,
- Ausrichtung der Berufsbildung am technologischen, wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Fortschritt,
- Sicherung und Erhöhung der Qualität der Berufsausbildung durch
 - den Einsatz handlungsorientierter Lehr- und Lernarrangements,
 - den Einsatz qualifizierter Ausbilder,
 - die Initiierung und Förderung der Lernortkooperation.¹⁸

Ausgehend von den Untersuchungen und Berechnungen der vorstehenden Abschnitte sowie unter Berücksichtigung der bislang im Land Brandenburg gesetzten Prämisse, dass allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen die Möglichkeit einer beruflichen Erstausbildung geboten werden soll, sind die ÜBS im Land Brandenburg langfristig so zu dimensionieren, dass sie entsprechend ihrem Bildungsauftrag zwischen 10.600¹⁹ und 13.500²⁰ Auszubildende je Ausbildungsjahrgang - in jeweils unterschiedlichem Umfang - überbetrieblich ausbilden oder in berufsvorbereitenden Maßnahmen betreuen können.

Diese Zahlen bedeuten, dass sich das Marktvolumen in den Bereichen Berufsvorberei-

¹⁸ BIBB 2002, S. 2

¹⁹ Entsprechend der unteren Variante im Nachfrageszenario B.

²⁰ Entsprechend der oberen Variante im Nachfrageszenario A.

tung und berufliche Erstausbildung gegenüber 2001 um etwa 40 % verringern wird. Dabei wurde einerseits die demographische Komponente berücksichtigt, nach der die Ausbildungsplatznachfrage um etwa die Hälfte sinken wird²¹. Andererseits wurde in Rechnung gestellt, dass andere Einflussfaktoren diesen Rückgang zumindest teilweise kompensieren. Dazu gehören die Trends zu Höher- und Mehrfachqualifikationen ebenso wie das Erfordernis umfangreicherer berufsvorbereitender Maßnahmen, welches sich wiederum aus dem künftigen Zustrom von Schulabgänger/-innen mit im Durchschnitt schlechteren Kompetenzvoraussetzungen²² in das Berufsbildungssystem ergibt.

Die Struktur dieses verringerten Ausbildungsvolumen nach Berufen, Ausbildungsorten²³, Regionen und anderen Merkmalen hängt, neben der dargestellten demographischen Entwicklung und den Berufswegen der Jugendlichen, von verschiedenen wirtschaftsstrukturellen und bildungspolitischen Faktoren ab, auf die in den nachfolgenden Kapiteln näher eingegangen wird.

2 Abschätzung des Ausbildungsplatzangebotes bis zum Jahr 2010 - Drohen Nachwuchs- und Fachkräftemangel?

2.1 Abschätzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes bis zum Jahr 2010

Nachfolgend soll zunächst untersucht werden, inwieweit die ermittelte Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Land Brandenburg auf ein entsprechendes Angebot stößt. Hierbei wird nur der Zeitraum bis zum Jahr 2010 betrachtet. Dies resultiert aus den größeren Unsicherheiten hinsichtlich der Angebotsentwicklung, da die dafür ausschlaggebenden gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen bzw. diesbezügliche Veränderungen ungleich schwerer vorherzusagen sind als maßgeblich demographisch determinierte Entwicklungen, wie sie bei der Ausbildungsplatznachfrage zum Tragen kommen.

2.1.1 Ausbildungsverhältnisse in den Jahren 1992-2002

Im Ergebnis unternehmerischer Initiativen und öffentlicher Förderung konnte im Zeitraum 1992-2002 die folgende Anzahl von Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr registriert werden (Übersicht 6).

Dabei war die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplätze in der zweiten Hälfte der 90er Jahre deutlich rückläufig. Um die Nachfrage der jungen Brandenburger/-innen nach Ausbildungsplätzen zu befriedigen, wurden dementsprechend Zahl und Anteil der teilweise oder gänzlich öffentlich geförderten Ausbildungsplätze - insbesondere in Form betriebsnaher und außerbetrieblicher Plätze - erhöht. Hinzu kamen weitere öffentlich finan-

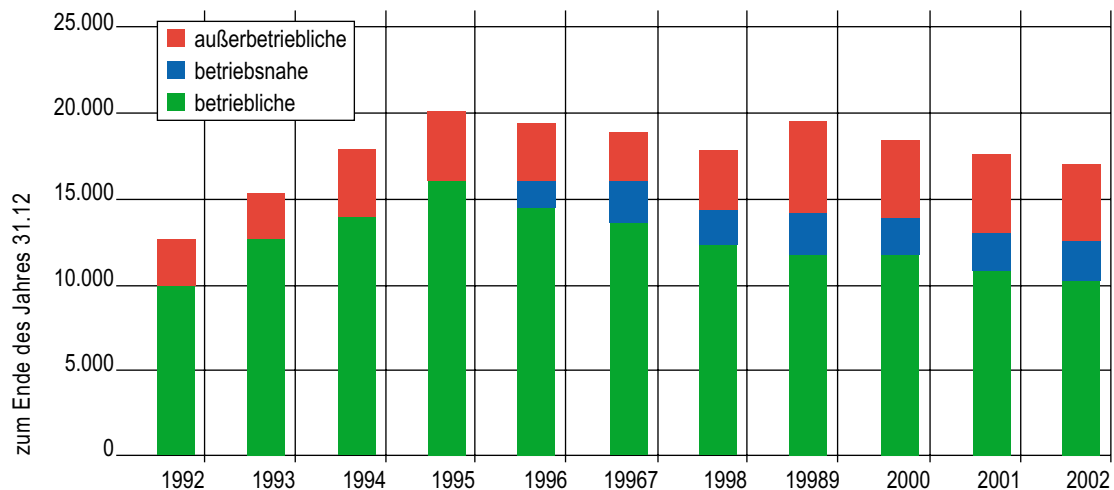
²¹ Vergleiche dazu Übersicht 5.

²² Vergleiche dazu das Abschneiden Brandenburgs in den PISA-Untersuchungen Baumert 2003.

²³ Im Sinne von betrieblich bzw. überbetrieblich abzuleistenden Ausbildungsbestandteilen.

Übersicht 6

Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1992-2002, Land Brandenburg



Angaben für 2002 vorläufig

© PIW-ka-2003

Quelle: LDS Brandenburg

zierte Angebote zum Erwerb eines Ausbildungsberufes, vor allem in Form des Kooperativen Modells²⁴.

Die einzelnen Ausbildungsbereiche trugen unterschiedlich zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsplätze bei: Während Industrie und Handel die Zahl der betrieblichen Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr weitgehend stabilisieren konnten, ging diese Zahl im Handwerk als dem zweitgrößten Ausbildungsbereich erheblich zurück. Die anderen, weniger gewichtigen Ausbildungsbereiche verzeichneten ebenfalls unterschiedliche Entwicklungen. Der Öffentliche Dienst konnte das betriebliche Ausbildungsplatzangebot in diesem Zeitraum stabil halten, demgegenüber hatten die Freien Berufe sowie die Landwirtschaft und die Hauswirtschaft Rückgänge zu verzeichnen. Betrachtet man nur die letzten drei Jahre, so zeigen mit Ausnahme des Handwerks alle Ausbildungsbereiche eine in etwa stabile Zahl an

betrieblichen Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr.

Die vorstehenden Übersichten zeigen, dass im Land Brandenburg in den letzten statistisch ausgewiesenen Jahren 2001 und 2002 genau 11.000 bzw. 10.229 neue betriebliche Ausbildungsplätze für das 1. Ausbildungsjahr bereitgestellt wurden. Damit konnte sich der stabile Trend der beiden davor liegenden Jahre - in 1999 wurden 11.843 betriebliche Plätze gezählt, in 2000 waren es 11.838 - nicht fortsetzen.

Übersicht 7

Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach Ausbildungsbereichen und Ausbildungsformen 1996-2002

²⁴ In dieser Ausbildungsform wurden im November 2001 2.563 Jugendliche im 1. Ausbildungsjahr gezählt, zum Ende der Vermittlungsphase im Februar des Folgejahres waren es 2.517.

	Jahr	Auszubildende insgesamt	davon betrieblich	davon betriebsnah	davon außerbetrieblich
Industrie und Handel	1996	9.048	6.073	965	2.010
	1997	8.937	6.022	1.193	1.722
	1998	9.280	5.757	1.348	2.175
	1999	10.469	5.876	1.276	3.317
	2000	10.230	6.319	1.190	2.721
	2001	10.079	6.086	1.133	2.860
	2002	9.902	5.735	1.321	2.846
Handwerk	1996	8.058	6.570	499	989
	1997	7.472	5.654	1.063	755
	1998	6.334	4.508	1.026	800
	1999	6.599	4.183	1.162	1.254
	2000	5.661	3.712	898	1.051
	2001	5.032	3.160	846	1.026
	2002	4.608	2.789	715	1.104
Öffentlicher Dienst	1996	555	555	-	-
	1997	536	536	-	-
	1998	614	612	2	-
	1999	586	583	3	-
	2000	509	508	1	-
	2001	548	542	6	-
	2002	531	529	2	-
Freie Berufe	1996	974	937	37	-
	1997	1.020	925	91	4
	1998	924	776	143	5
	1999	897	729	168	-
	2000	880	767	113	-
	2001	895	726	169	-
	2002	841	666	175	-
Landwirtschaft	1996	745	631	-	114
	1997	837	671	39	127
	1998	759	536	81	142
	1999	740	471	110	159
	2000	757	530	95	132
	2001	757	484	88	185
	2002	781	484	108	163
Hauswirtschaft	1996	173	3	-	170
	1997	155	3	-	152
	1998	180	8	-	172
	1999	179	1	-	178
	2000	193	2	-	191
	2001	210	2	-	208
	2002	175	-	-	175

Angaben für 2002 vorläufig

Quelle: LDS

2.1.2 Abschätzung der Anzahl an Ausbildungsverhältnissen im Land Brandenburg bis zum Jahr 2010

2.1.2.1 Kurzfristige Trends

Die aktuelle Vermittlungs- bzw. Berufsbildungsstatistik der Arbeitsämter weist einen Rückgang der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen von 9.361 im Vermittlungsjahr 2000/2001 auf 9.014 im Vermittlungsjahr 2001/2002 aus. Dies entspricht einem Rückgang von 3,7 %. Die aktuellen Einschätzungen der zuständigen Stellen und der Stand der bislang neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse bestätigen diesen Frühindikator für die Entwicklung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsaktivitäten. Insgesamt spricht viel dafür, dass der Ausbil-

dungsbereich Handwerk abermals mit einem Rückgang der Auszubildendenzahlen zu rechnen hat, während alle anderen Ausbildungsbereiche voraussichtlich eine in etwa konstante Entwicklung zu verzeichnen haben werden.

Für das Jahresende 2002 musste damit eine Zahl von nur noch etwa 10.500 neuen betrieblichen Ausbildungsverhältnissen vorhergesagt werden - tatsächlich waren es aber nach vorläufigen Berechnungen des LDS nur 10.229.

Wie die folgende Übersicht zeigt, wird dieser anhaltend leichte Abwärtstrend vornehmlich von den rückläufigen Ausbildungszahlen in den bauaffinen Berufen geprägt.

Übersicht 8

Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr in ausgewählten bauaffinen Berufen 1999-2001, Land Brandenburg

Beruf	Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.		
	1999	2000	2001
Gas- und Wasserinstallateur/-in	263	155	115
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	218	142	103
Elektroinstallateur/-in	372	312	274
Hochbaufacharbeiter/-in	270	201	158
Maurer/-in	524	306	210
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	39	30	16
Feuerungs- und Schornsteinbauer/-in	-	2	2
Gerüstbauer/-in	51	50	52
Tiefbaufacharbeiter/-in	193	204	196
Straßenbauer/-in	116	100	87
Gleisbauer/-in	2	3	3
Brunnenbauer/-in	6	3	3
Kanalbauer/-in	9	8	7
Rohrleitungsbauer/-in	11	13	11
Spezialtiefbauer/-in	2	-	2
Ausbaufacharbeiter/-in	234	208	218
Stukkateur/-in	9	7	3
Trockenbaumonteur/-in	56	39	26
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	90	88	43

Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.			
Beruf	1999	2000	2001
Estrichleger/-in	6	3	1
Wärme-, Kälte- & Schallschutzisolierer/-in	6	8	9
Zimmerer/Zimmerin	152	125	66
Dachdecker/-in	169	96	70
Maler/-in und Lackierer/-in	898	675	602
Baugeräteführer/-in	67	61	47
genannte bauaffine Berufe insgesamt	3.763	2.839	2.324
Entwicklung zum Vorjahr		-924	-515
alle anderen Berufe	15.707	15.391	15.197
Entwicklung zum Vorjahr		-316	-194
Berufe insgesamt	19.470	18.230	17.521
Entwicklung zum Vorjahr		-1.240	-709

Quelle: LDS

2.1.2.2 Abgeleitete Planungsannahmen zum betrieblichen Ausbildungsplatzangebot bis zum Jahr 2010

Perspektivisch soll für die Zwecke des Planungsgutachtens, unter der Grundannahme sich stabilisierender gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen, von einem Sockel von etwa 10.000 betrieblichen Ausbildungsplätzen im Land Brandenburg ausgegangen werden (Angebotsszenario 1).

Einerseits wird mit dieser Planzahl berücksichtigt, dass durch die anhaltende Baukrise die Ausbildungsbereitschaft in der Bauindustrie, im Bauhandwerk und in anderen bauaffinen Bereichen vermutlich noch weiter zurückgehen wird und die Zahl der Ende 2001 registrierten betrieblichen Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr künftig unterschritten wird²⁵.

Andererseits muss mit Blick auf die künftige demographische Entwicklung, die in der

zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts einen drastischen Rückgang der Bewerber/-innenzahlen bringen wird²⁶, konstatiert werden, dass die Erreichung einer Zahl von 10.000 neuen betrieblichen Ausbildungsplätzen in den nächsten Jahren ein zwingendes personalpolitisches Erfordernis ist. Entscheidungsträger in Unternehmen und Verbänden sowie andere berufsbildungspolitisch involvierten Akteure müssen entsprechende Aktivitäten entfalten - anderenfalls droht mittelfristig die Gefahr der ungenügenden Bereitstellung von Berufsnachwuchs, was im schlimmsten Fall die Entwicklung bestimmter Betriebe, Branchen und/oder Regionen blockieren kann.

Dabei ist nämlich zu berücksichtigen, dass mit einer solchen Mindestzahl an Auszubildenden rein rechnerisch²⁷ die einfache Reproduktion der Beschäftigung in Brandenburg gerade so gesichert werden könnte. Gemessen an der derzeitigen Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ei-

²⁵ Bei der gegenwärtig erreichten Zahl an Neuzugängen dürfte allerdings bald ein Stand erreicht sein, der kaum noch zu unterschreiten ist.

²⁶ Vergleiche dazu Abschnitt 1.2.

²⁷ Rein rechnerisch deshalb, weil der in den nächsten Jahren anstehende Eintritt stark besetzter Alterskohorten von Erwerbstätigen in das Rentenalter mit dieser (geringen) Zahl an nachrückenden jungen Fachkräften nicht vollständig ausgeglichen werden kann.

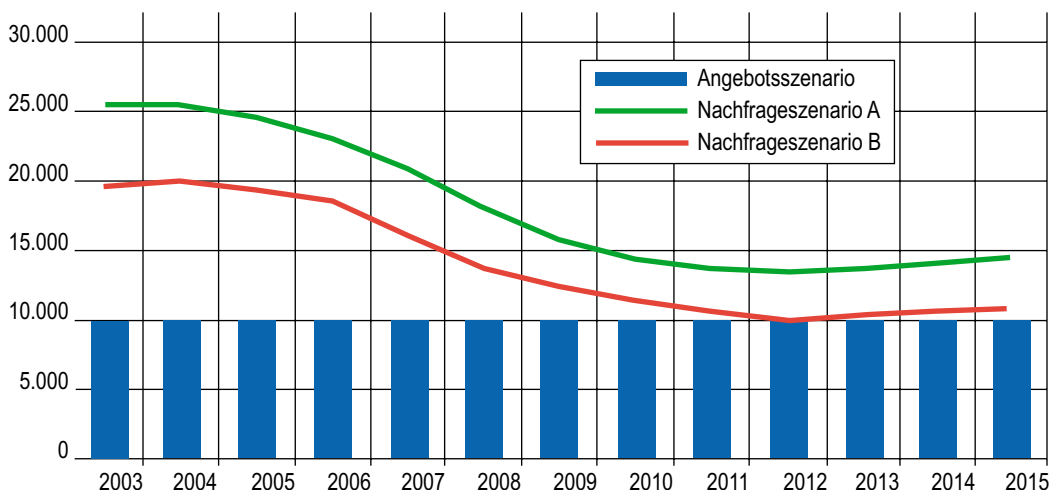
ner Lehrausbildung²⁸ würde bei jährlich 10.000 neu eintretenden betrieblichen Auszubildenden eine jährliche „Neueintrittsquote“ von 2,2 % erreicht, die nur unter der Annahme eines durchschnittlich 45-jährigen Arbeitslebens gerade so für die einfache Reproduktion der Beschäftigung ausreichen würde.

2.2 Saldierung von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015 - Gefahr eines Nachwuchskräftemangels droht

Die Zusammenschau der möglichen Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot²⁹ und Ausbildungsplatznachfrage³⁰ bis 2015 zeigt folgende Übersicht 9.

Übersicht 9

Mögliche Entwicklungsszenarien von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015, Land Brandenburg



© PIW-ka-2003

Quelle: PIW

Mit Blick auf die drei beschriebenen Entwicklungsszenarien wird zunächst deutlich,

Bei Eintritt von Nachfrageszenario B (untere Variante der Nachfrageentwicklung) und An-

²⁸ Mitte 2001 wurden 778.772 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort im Land Brandenburg gezählt, von denen 65,8 % über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügten – darunter etwa 58 % über eine Lehrausbildung.

²⁹ Vergleiche dazu Abschnitt 1.4.

³⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.

gebotsszenario 1 (derzeit wahrscheinliche Variante der Angebotsentwicklung) besteht dann für die Zeit ab etwa 2011 die Gefahr eines Bewerber/-innendefizits, d.h. eines quantitativen Nachwuchskräftemangels.

Werden darüber hinaus qualitative Angebots-Nachfrage-Aspekte berücksichtigt, so sind bereits ab 2008/2009 die bisherigen Möglichkeiten der Betriebe, unter einer vergleichsweise großen Zahl von Ausbildungsplatzbewerber/-innen auswählen zu können, erheblich eingeschränkt³². Hierbei ist insbesondere in Rechnung zu stellen, dass - selbst bei einer verbesserten schulischen Bildung und damit verbunden günstigeren Eingangsvoraussetzungen der Ausbildungsplatznachfrager/-innen - ein bestimmter Teil der Jugendlichen nur für außerbetriebliche Formen der Berufsausbildung geeignet oder gar nicht berufsbildungsfähig sein wird. So verfügten im Durchschnitt der letzten Jahre 8,5 % der Schulabgänger/-innen in Brandenburg nicht über die Berufsbildungsreife³³.

Nicht zuletzt aufgrund des letztgenannten Aspektes gilt die Perspektive der sich deutlich verringernenden Auswahlmöglichkeiten auch für den Fall des Eintritts von Nachfrageszenario A, d.h. für den Fall einer etwas stärkeren Nachfrage nach Ausbildungsplätzen - wenn auch nicht in gleicher Schärfe wie im Nachfrageszenario B.

In jedem Fall entsteht also ein erheblicher Handlungsbedarf für alle an der beruflichen Erstausbildung beteiligten Akteure. Um ei-

nen situationsadäquaten Vorlauf sichern zu können, sind bereits lange vor dem Eintritt von Engpässen - etwa gegen Ende des Jahrzehnts - Lösungsansätze zu entwickeln und zu implementieren.

Diese Herausforderungen erhöhen sich um so mehr, wenn sich das betriebliche Ausbildungsplatzangebot - aufgrund der möglichen Antizipation des demographischen Wandels durch die Unternehmen - erhöhen sollte. Auch wenn ein solches Angebots-szenario 2 aus derzeitiger Sicht als eher unwahrscheinlich gelten muss, kann den Unternehmen eine diesbezügliche Lernfähigkeit nicht grundsätzlich abgesprochen werden. Ob sich - legt man diese Antizipationsthese zu Grunde - das betriebliche Ausbildungsengagement bei einer drohenden Knappheitssituation tatsächlich erhöhen wird, kann aus heutiger Sicht aber nicht eingeschätzt und schon gar nicht quantifiziert werden.

Eine Konsequenz des drohenden Nachwuchskräftemangels ist in jedem Fall, unabhängig davon welche Szenarien eintreten sollten, die zunehmende Konkurrenz der Betriebe wie auch der Regionen um junge qualifizierte Arbeitskräfte: So haben größere Betriebe aufgrund umfassender(er) personalwirtschaftlicher Handlungsmöglichkeiten in diesem Wettbewerb derzeit die günstigeren Ausgangspositionen. Vergleichbares gilt für die zentralen Regionen in Brandenburg, insbesondere die Gebiete im engeren Verflechtungsraum, mit ihren quantitativ etwas güns-

³¹ Welche Konsequenzen der gegenwärtig diskutierte Rückzug der Bundesanstalt für Arbeit aus der Benachteiligtenausbildung für den Ausbildungsstellenmarkt haben könnte, soll an dieser Stelle nicht thematisiert werden, da die tatsächlichen Entwicklungen auf diesem Feld derzeit (noch) nicht abgesehen werden kann.

³² Behr spricht in diesem Zusammenhang vom „Ende des personalwirtschaftlichen Paradieses“. Dieser vor einem anderen Untersuchungshintergrund entstandene und bewusst überspitzte Befund, beschreibt die künftige personalwirtschaftliche Situation für die Betriebe gleichwohl sehr gut. Vergleiche dazu Behr 2002, S. 1.

³³ Dies sind zu 2,9 Prozentpunkten Abgänger/-innen von Förderschulen, zu 0,5 Prozentpunkten geistig Behinderte mit Abschlusszeugnis einer Fördereinrichtung sowie zu 5,1 Prozentpunkten Abgänger/-innen von allgemein bildenden Schulen ohne Abschlusszeugnis MBSJ Schulstatistik, lfd. Jahrgänge.

tigeren und strukturell diversifizierteren Arbeitsplatzangeboten.

Explizit sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sich die Angebots-Nachfrage-Relationen regional sehr unterschiedlich darstellen werden:

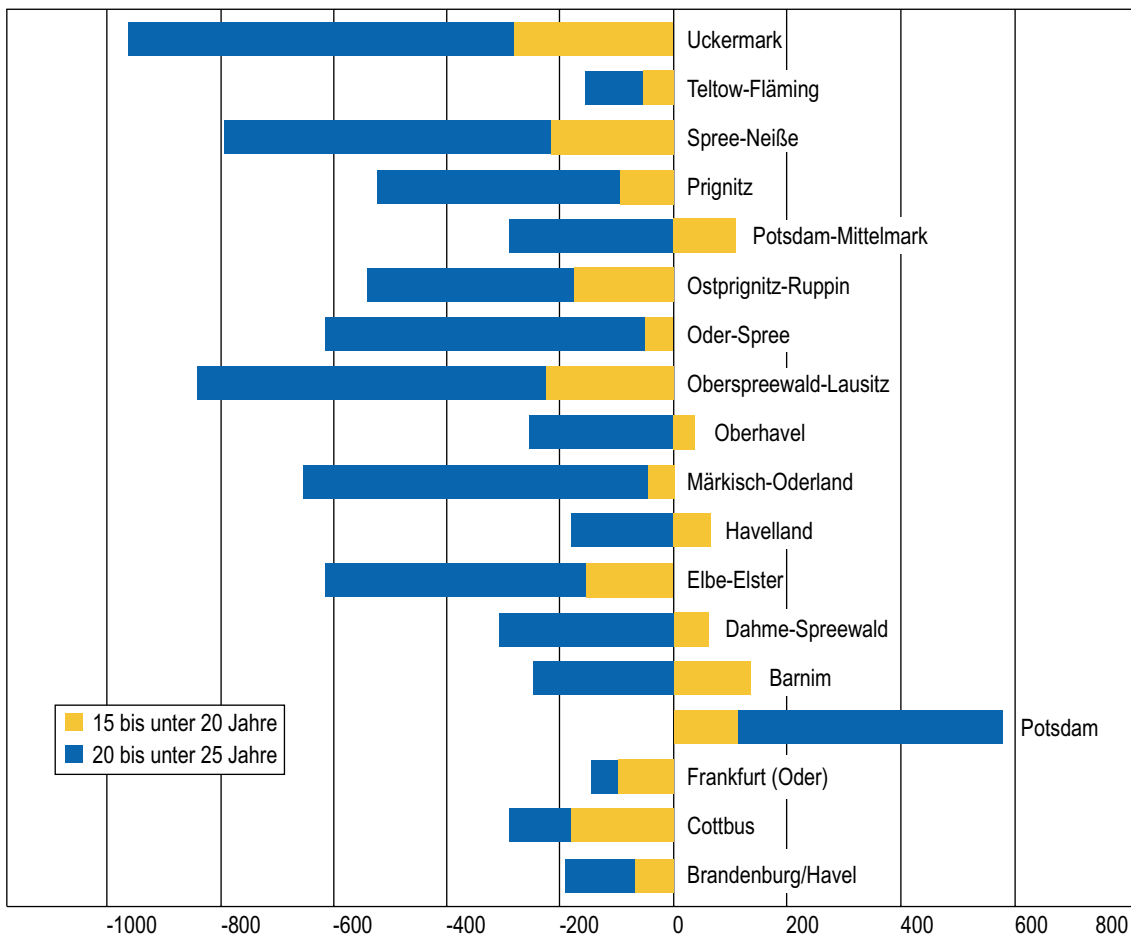
- In einigen Regionen des Landes kann der vorhergesagte Nachwuchskräftemangel bereits ab etwa 2006 eintreten, da sich dort die Abwanderungsprozesse schneller vollziehen als der Rückgang des Arbeits- und Ausbildungsplatzangebotes durch die regionale Wirtschaft. Dies gilt insbesondere

für die von massiver Abwanderung junger Menschen betroffenen Gebiete des Landes. Dazu gehören vor allem die Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Ostprignitz-Ruppin, Spree-Neiße und Uckermark. Etwas weniger stark, aber ebenfalls deutlich, sind die Abwanderungstendenzen in den kreisfreien Städten Brandenburg/Havel, Cottbus und Frankfurt (Oder) sowie in den Landkreisen Märkisch-Oderland, Oder-Spree, Prignitz und Teltow-Fläming.

- Moderater verläuft die Entwicklung in der kreisfreien Stadt Potsdam sowie in den Landkreisen Barnim, Dahme-Spreewald,

Übersicht 10

Wanderungssalden in den Altersgruppen 15 bis unter 20 Jahre sowie 20 bis unter 25 Jahre nach Regionen des Landes Brandenburg im Jahr 2000



Havelland, Oberhavel und Potsdam-Mittelmark. In diesen Regionen waren im Jahr 2000 für die Altersgruppe der 15- bis unter 20-Jährigen noch positive Wanderungssalden zu verzeichnen. Aufgrund der bekannten Probleme an der 2. Schwelle müssen mit Ausnahme der Landeshauptstadt alle anderen vorgenannten Gebiete jedoch in der Altersgruppe der 20- bis unter 25-Jährigen Wanderungsverluste hinnehmen - und zwar in einer Höhe, die die Wanderungsgewinne bei der erstgenannten Altersgruppe deutlich übersteigt. Daher ist auch in diesen Regionen Brandenburgs ab etwa 2011/2012 mit einem latenten Nachwuchskräftemangel zu rechnen.

Fazit: Unabhängig von den Entwicklungen im Einzelnen wird landesweit ab etwa 2008/2009 mit einem qualitativ begrenzten, in den Folgejahren vermutlich auch mit einem quantitativ unzureichenden Nachwuchskräfte-reservoir zu rechnen sein. Alle in bildungspolitische und personalwirtschaftliche Prozesse involvierten Akteure im Land müssen rechtzeitig dieser Situation angemessene Lösungskonzepte entwickeln. Dies gilt sowohl für die Heranbildung des Berufsnachwuchses durch eine vorausschauende berufliche Erstausbildung und die Übernahme von ausgebildeten jungen Fachkräften. Dies gilt aber auch für das Beschreiten alternativer Rekrutierungswege, so beispielsweise durch die bessere Integration bislang weniger beachteter Personengruppen - z.B. Älterer und Arbeitsloser - in den Arbeitsmarkt³⁴.

2.3 Exkurs: Droht ein Fachkräftemangel im Land Brandenburg? Bedeutet Nachwuchskräftemangel zwingend auch Fachkräftemangel?

Rein quantitativ betrachtet, steht Brandenburg - wie gezeigt³⁵ - vor der Gefahr eines Nachwuchskräftemangels. Unter Berücksichtigung qualitativer Gesichtspunkte wird dieser sogar mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten. Ist damit perspektivisch aber auch ein allgemeiner Fachkräftemangel verbunden, insbesondere wenn die hohe Arbeitslosigkeit von derzeit mehr als 230.000 Menschen in Rechnung gestellt wird?

Berechnungen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zeigen, dass für die neuen Bundesländer bis 2015 zumindest kein quantitatives Fachkräfteproblem zu erwarten ist³⁶. Selbst bei optimistischen gesamtwirtschaftlichen Wachstumsprognosen³⁷ wird bis zum Jahr 2015 das Angebot an Erwerbspersonen die Nachfrage nach Arbeitskräften (Erwerbstätigenbedarf) deutlich übersteigen.

Für das Land Brandenburg erbringen Berechnungen mit den gleichen Annahmen keine anders lautenden Ergebnisse, zumal die demographische Entwicklung in Brandenburg günstiger verläuft als im Durchschnitt der neuen Bundesländer: So stehen in den Jahren 2010 bzw. 2015 einem Erwerbstätigenbedarf von bestenfalls 1.167.000 bzw. 1.178.000 eine Zahl von 1,65 bzw. 1,6 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter ge-

³⁴ Vergleiche dazu auch den folgenden Abschnitt.

³⁵ Vergleiche dazu den vorangegangenen Abschnitt.

³⁶ Vergleiche dazu /Bund-Länder-Kommission, S. 100 und S. 123.

³⁷ In den zwei errechneten Varianten wurde jeweils ein jahresdurchschnittliches Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 4,2 % (real) angenommen, wobei der Produktivitätsanstieg in Variante A mit 4,4 % und in Variante B mit 4,0 % unterstellt wurde Ebenda, S. 99.

³⁸ Berechnungen auf der Grundlage der aktuellen PIW-Bevölkerungsprognose, vergleiche dazu Abschnitt 1.3., sowie einem jahresdurchschnittlichen Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von real 4,2 % und einem Produktivitätsanstieg von 4 %.

genüber³⁸. Quantitativ lässt sich aus diesen Rechnungsergebnissen ein etwaiger Fachkräftemangel nicht herleiten. Hinzu kommt, dass die EU-Osterweiterung neue Möglichkeiten der Arbeitskräfterekrutierung eröffnet, die in den skizzierten Modellrechnungen noch nicht einmal berücksichtigt wurden.

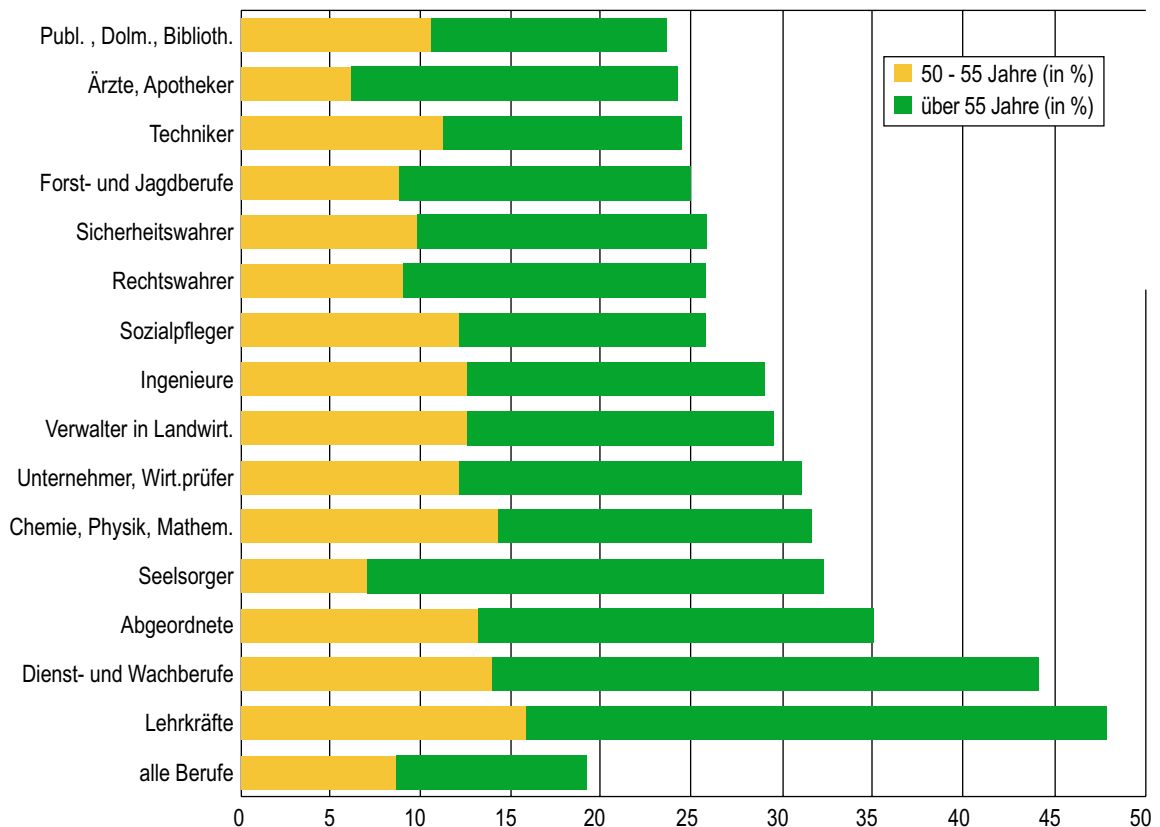
Gleichwohl mehren sich die Anzeichen dafür, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften mit spezifischen Qualifikationsprofilen bereits heute nicht mehr hinreichend bedient werden kann. Beispielhaft sei auf den Bedarf an gut ausgebildeten Bauingenieuren und Polieren ebenso hingewiesen wie auf die Nachfrage nach Fachkräften in der Luftfahrzeugindustrie Brandenburgs. Auch wenn derartige Erscheinungen in der Arbeitsmarktreion Berlin-Brandenburg gegenwärtig

noch die Ausnahme sind, werden sich derartige qualitative Fachkräftedefizite mittel- bis längerfristig verstärken.

Hintergrund dieser absehbaren Tendenz ist zum einen die demographische Entwicklung: Diese führt dazu, dass ab etwa 2007/2008 der altersbedingte Ersatzbedarf der Brandenburger Wirtschaft nicht mehr vollständig durch den neu in das Erwerbsleben eintretenden Berufsnachwuchs ersetzt werden kann - etwaige Erweiterungsbedarfe, wie sie sich in einigen (aber leider zu wenigen) Branchen abzeichnen, noch nicht einmal berücksichtigt. Zum anderen schlagen allmählich die Folgen lang anhaltender Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit durch - Qualifikationsentwertung, psychische Instabilität, soziale Ausgrenzung und anderes

Übersicht 11

Anteil der älteren weiblichen und männlichen Beschäftigten in ausgewählten Berufsgruppen



mehr³⁹. Im Ergebnis beider Tendenzen erhöht sich der qualitative mismatch von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage, so dass nach Behr⁴⁰ künftig - noch mehr als bereits heute - Arbeitslosigkeit mit (qualitativem) Fachkräftemangel einhergehen wird.

Von diesen Entwicklungen besonders betroffen werden solche Wirtschaftsbereiche sowie Berufsgruppen sein, die im letzten Jahrzehnt personalpolitischen Raubbau betrieben haben und daher besonders ungünstige Altersstrukturen aufweisen: Einen großen Arbeitskräftebesatz in den höheren Altersgruppen einerseits und einen geringen Ar-

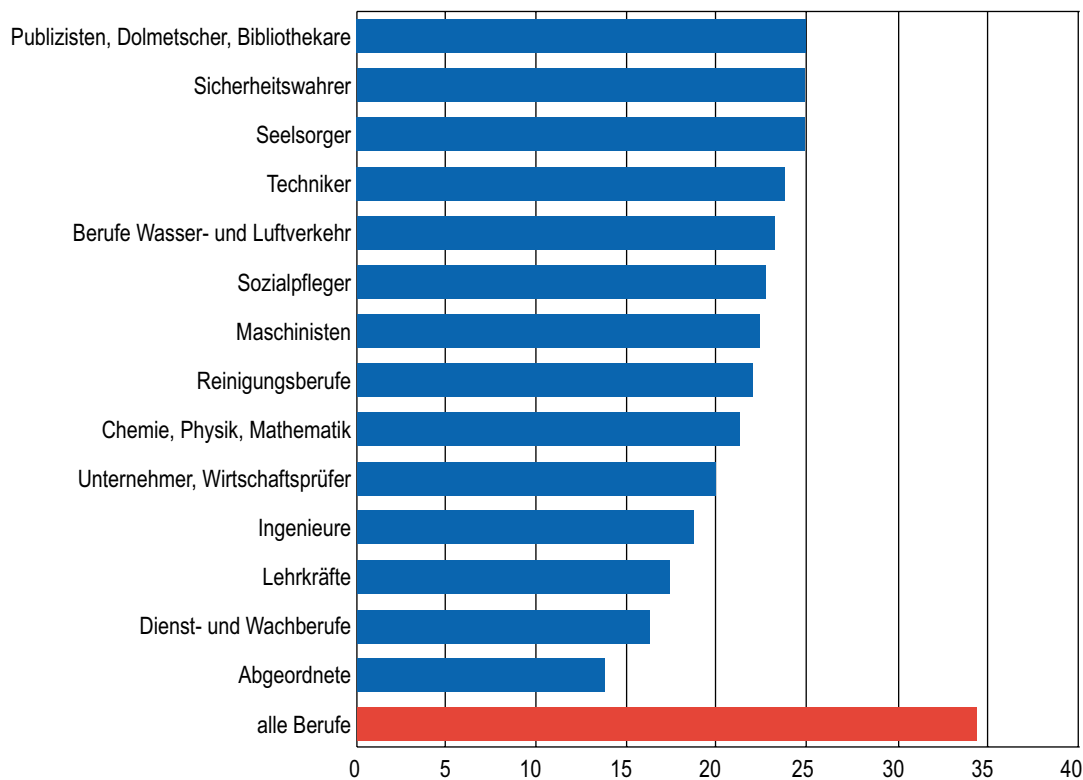
beitskräftebesatz in den jüngeren Altersgruppen andererseits. Auf der Basis der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind es vor allem die in den nachfolgenden Übersichten dargestellten Berufsgruppen, die perspektivisch erhebliche Probleme haben werden, ihren Berufsnachwuchs in hinreichender Zahl zu gewinnen.

Auffällig ist, dass es sich häufig um akademische Berufe handelt, wohingegen Facharbeiterberufe nur selten vertreten sind.

Fazit: Der von vielen Akteuren und Institutionen für die zweite Hälfte des laufenden Jahr-

Übersicht 12

Anteil der unter 35-jährigen weiblichen und männlichen Beschäftigten in ausgewählten Berufsgruppen



© PIW-ka-2003

Quelle: LAA Berlin-Brandenburg, ICF

³⁹ Vergleiche dazu insbesondere die wegweisende Studie von M. Harvey Brenner, der die Folgen von Arbeitslosigkeit bereits sehr früh erkannte Brenner 1973.

⁴⁰ Vergleiche dazu Behr 2002.

zehnts prognostizierte Fachkräftemangel ist vorrangig ein qualitatives sowie strukturelles Problem einzelner Berufe, Wirtschaftszweige, Betriebsgrößen und Regionen, der vorrangig aus dem mismatch von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage resultiert. Ausbildungsberufe des dualen Systems (Dienst- und Wachberufe, Reinigungsberufe, Maschinisten) sind von derartigen Problemen offenbar weniger betroffen als akademische Berufe. Der absehbare Nachwuchskräftemangel verschärft derartige Schwierigkeiten passgenau qualifizierte Arbeitskräfte rekrutieren zu können, da ab etwa 2007/2008 die Zahl der neu in das Erwerbsleben eintretenden jungen Menschen den Ersatzbedarf nicht mehr in vollem Umfang decken kann. Bei der Personalrekrutierung muss daher künftig in stärkerem Maße auf Erwerbspersonen aus mittleren und höheren Altersjahrgängen zurückgegriffen werden, die derzeit arbeitslos oder nicht erwerbstätig sind.

Im Detail besteht hinsichtlich etwaiger künftiger Fachkräfteprobleme von Berufen, Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen und Regionen erheblicher Untersuchungsbedarf. Diesbezüglich präzise Abschätzungen erfordern einen methodisch-empirischen Aufwand, der im Rahmen des vorliegenden Planungsgutachtens jedoch nicht bewältigt werden konnte⁴¹. Hingewiesen werden konnte lediglich auf Berufsgruppen mit diesbezüglich besonders problematischen Ausgangsbedingungen.

Im Übrigen sei für das Handwerk darauf hingewiesen, dass Experten das Problem der Betriebsnachfolge für gravierender halten als die etwaig für einige Jahre unzureichen-

de Rekrutierung jungen Berufsnachwuchses.

Stellt man die demographische Entwicklung, den zunehmenden mismatch von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage sowie die allgemeine Tendenz zum lebenslangen Lernen in Rechnung, so ist - trotz derzeit laufender Umgestaltungsbemühungen (z.B. durch die Hartz-Gesetze) und der damit verbundenen Unsicherheiten - davon auszugehen, dass sich der Bedarf an beruflicher Weiterbildung nicht substantiell verringern wird. Insofern gehen wir von einer mittelfristig weitgehenden Stabilität des Ausbildungsvolumens in diesem Marktsegment aus. Ob die Bundesanstalt für Arbeit auch künftig der Hauptfinanzier in diesem Bildungsbereich sein wird, steht auf einem anderen Blatt - ist für die Zwecke des vorliegenden Gutachtens aber weniger relevant.

⁴¹ Den erforderlichen empirischen Aufwand veranschaulicht eine aktuelle Untersuchung der Fachhochschule Neubrandenburg und des Landesamtes für Verbraucherschutz und Landwirtschaft, die sich eingehend mit dem künftigen Fachkräfte- und Bildungsbedarf der Brandenburger Landwirtschaft befasste. Vergleiche dazu Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft 2002, S. 9 ff.

3 Annahmen zur Entwicklung der Struktur der Auszubildenden bis zum Jahr 2010

3.1 Perspektiven der Ausbildungsstruktur nach Ausbildungsbereichen, Berufsgruppen und Berufen

Wie gezeigt werden konnte, hat sich in der jüngsten Vergangenheit die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze mit Ausnahme des Handwerks in allen anderen Ausbildungsbereichen als relativ stabil erwiesen⁴². Zu verzeichnende Ausbildungsplatzverluste resultierten in erster Linie aus Abbautendenzen in bauaffinen Berufen⁴³. Nachfolgend soll zunächst untersucht werden, ob diese Stabilität nach Ausbildungsbereichen auch für die Berufsstruktur der Auszubildenden gilt. Analysiert werden diesbezüglich die stärker besetzten Berufsgruppen und Berufe, die mehr als 100 bzw. 50 Auszubildende des 1. Ausbildungsjahres zählen.

Wie die nachstehende Übersicht und die Anlage 2 verdeutlichen, war die berufliche Ausbildungsstruktur in den vergangenen Jahren relativ konstant⁴⁴.

- Gewichtige Anteilsverluste mussten nur einige wenige Berufsgruppen bzw. Berufe hinnehmen: Dies sind vor allem die Blechkonstruktions- und Anlagenbauberufe (vor allem: Gas- und Wasserinstallateur/-in; Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in), die Hochbauberufe (vor allem: Hochbaufacharbeiter/-in; Maurer/-in), die Ausbauberufe (vor allem: Ausbaufacharbeiter/-in; Dachdecker/-in; Fliesen-, Platten- und

Mosaikleger/-in; Trockenbaumonteur/-in; Zimmerer/Zimmerin) und die Maler-, Lackierer- und verwandte Berufe (vor allem: Maler/-in und Lackierer/-in). Somit wirkten sich in diesen Berufsgruppen und Berufen insbesondere die Ausbildungsverluste in den bauaffinen Bereichen aus.

- Relevante Anteilsgewinne von mehr als 0,5-Prozent-Punkten stehen nur für drei Berufsgruppen zu Buche: Dies sind die Rechnungskaufleute, Informatiker/-innen, Köche/Köchinnen sowie die Hotel- und Gaststättenberufe. Während sich für die erstgenannte Berufsgruppe vorrangig die Schaffung neuer Berufsbilder im IT-Bereich positiv auswirkte (Fachinformatiker/-in; Informatikkaufmann/-kauffrau; Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-kauffrau), profitierten die Köche/Köchinnen sowie die Hotel- und Gaststättenberufe von der bislang guten Entwicklung der Tourismuswirtschaft in Brandenburg.

Zu dieser Stabilität tragen letztlich auch die Berufswünsche der jungen Brandenburgerinnen und Brandenburger bei, die sich im letzten Jahrzehnt nur unwesentlich verändert haben⁴⁵.

Übersicht 13

Struktur der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach Ausbildungsbereichen und Berufsgruppen 1999-2001, Land Brandenburg (nächste Seite 32)

⁴² Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.1.

⁴³ Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.2.1.

⁴⁴ Das von Jahr zu Jahr festzustellende geringfügige „Auf“ und „Ab“ in einigen Berufsgruppen und Berufen ergibt sich aus der Dominanz von Klein- und Kleinstbetrieben im Land Brandenburg. Dies führt dazu, dass viele Betriebe nur in mehrjährigen Abständen ausbilden (können). Vergleiche zur Betriebsgrößenstruktur auch das nachfolgende Kapitel 4.

⁴⁵ Dies verdeutlichen alljährlich die im Berufsbildungsbericht und in der Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter dargestellten Berufswünsche der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-innen.

Ausbildungsbereich/Berufsgruppe	Zahl bzw. Anteil der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.					
	1999		2000		2001	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	10.469	53,8	10.230	56,1	10.079	57,5
Handwerk	6.599	33,9	5.661	31,0	5.032	28,7
Freie Berufe	897	4,6	880	4,8	895	5,1
Öffentlicher Dienst	586	3,0	509	2,8	548	3,1
Landwirtschaft	740	3,8	757	4,1	757	4,3
Hauswirtschaft	179	0,9	193	1,0	210	1,2
Landwirtschaftliche Berufe	190	1,0	199	1,1	169	1,0
Tierwirtschaftliche Berufe	154	0,8	167	0,9	173	1,0
Gartenbauberufe	517	2,6	495	2,7	529	3,0
Druck- und Druckverarbeitungsberufe	90	0,5	134	0,7	115	0,6
Metall- und Anlagenbauberufe	392	2,0	413	2,3	381	2,2
Blechkonstruktions- & Anlagenbauberufe	583	3,0	366	2,0	280	1,6
Maschinenbau- und -wartungsberufe	481	2,5	461	2,5	498	2,8
Fahr-, Fahrzeugbau- und -wartungsberufe	1.022	5,2	1.015	5,6	932	5,3
Feinwerktechnische & verwandte Berufe	129	0,7	185	1,0	152	0,9
Elektroberufe	971	5,0	940	5,2	849	4,8
Berufe der Back-, Konditor- und Süßwarenhersteller	254	1,3	196	1,1	223	1,3
Köche/Köchinnen	960	4,9	986	5,4	1.052	6,0
Hochbauberufe	951	4,9	649	3,6	491	2,8
Tiefbauberufe	361	1,8	351	1,9	328	1,9
Ausbauberufe	781	4,0	599	3,3	470	2,7
Berufe in der Holz- & Kunststoffverarbeit.	737	3,8	667	3,6	653	3,7
Maler-, Lackierer- und verwandte Berufe	1.076	5,5	847	4,6	762	4,3
Verkaufspersonal	922	4,7	784	4,3	811	4,6
Groß- und Einzelhandelskaufleute	1.607	8,2	1.524	8,4	1.506	8,6
Bank-, Bausparkassen- und Versicherungsfachleute	301	1,5	315	1,7	309	1,8
Andere Dienstleistungskaufleute	345	1,8	325	1,8	280	1,6
Lagerverwalter/-innen, Lager- und Transportarbeiter/-innen	116	0,6	186	1,0	174	1,0
Berufe i. d. Unternehmensleit., -beratung	169	0,9	146	0,8	137	0,8
Rechnungskaufleute, Informatiker/-innen	114	0,6	261	1,4	240	1,4
Büroberufe, kaufmännische Angestellte	2.443	12,5	2.104	11,5	2.016	11,5
Künstlerische und zugeordnete Berufe	79	0,4	72	0,4	120	0,7
Übrige Gesundheitsdienstberufe	460	2,4	459	2,5	496	2,8
Berufe in der Körperpflege	462	2,4	470	2,6	441	2,5
Hotel- und Gaststättenberufe	1.118	5,7	1.165	6,4	1.216	6,9
Haus- und ernährungswirtschaft. Berufe	179	0,9	193	1,1	210	1,2
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	118	0,6	139	0,8	138	0,8
alle Auszubildenden	19.470	100	18.230	100	17.521	100

Quelle: LDS

Fazit: Vor dem Hintergrund einer vergleichsweise stabilen Entwicklung in der Vergangenheit⁴⁶ sowie angesichts der verhaltenen Aussichten für die Zukunft, die eine stark dynamische Entwicklung der brandenburgischen wie auch der ostdeutschen Wirtschaft kaum erwarten lassen⁴⁷, ist für die Zwecke des Planungsgutachtens von einer sich nur langsam ändernden Berufsstruktur der Auszubildenden auszugehen. Auch die Einführung neuer bzw. die Überarbeitung bestehender Berufsbilder wird daran, trotz des enormen Tempozuwachses in den letzten Jahren in diesem Bereich, nur wenig ändern. Insgesamt wird sich die Berufsstruktur der Auszubildenden im Jahr 2010 von dem Status quo somit nur partiell unterscheiden.

Auf der Ebene der Ausbildungsbereiche wird von folgenden Anteilen im Jahr 2010 ausgegangen. Industrie und Handel werden leichte Gewinne verzeichnen und einen Anteil von 61 % erreichen. Das Handwerk wird aufgrund der anhaltenden Rückgänge bei den bauaffinen Berufen nur noch auf einen Anteil von 25 % kommen. Die Anteile der anderen Ausbildungsbereiche werden weitgehend stabil bleiben und folgende Werte erreichen: Freie Berufe 5 %, Landwirtschaft 5 %⁴⁸, Öffentlicher Dienst 3 % und Hauswirtschaft 1 %.

Auf der Berufsebene wird eingeschätzt, dass bei den bauaffinen Berufen die Anteilsverluste in den nächsten ein bis zwei Jahren vermutlich noch anhalten werden - allerdings aufgrund des erreichten Niveaus weniger deutlich als in der jüngsten Vergangenheit.

Andere Berufe werden nur marginale Anteilsrückgänge zu verzeichnen haben. Leichte Anteilsgewinne sind in neuen oder in neu geordneten Berufen zu erwarten. Auch diese Veränderungen werden die derzeitigen grundsätzlichen Strukturen aber nur wenig verschieben.

3.2 Zur Entwicklung der Handwerksquote

Die Handwerksquote ist ein Indikator, der vielfach bei den Kapazitätsplanungen zu überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks zu Grunde gelegt wird⁴⁹. Er bezeichnet den Anteil der Auszubildenden im Handwerk (alle Ausbildungsjahre) an den 16- bis unter 19-Jährigen der Wohnbevölkerung.

Die Übersicht 14 verdeutlicht anhand der Handwerksquote den bauinduzierten Boom im Handwerk Brandenburgs, der sich auch in stark ansteigenden Auszubildendenzahlen niederschlug⁵⁰. Ihren höchsten Stand erreichte die Handwerksquote im Jahr 1997 mit 22,9 %. Aus dem Niedergang der Bauwirtschaft ergab sich konsequenterweise wiederum ein Absinken der Handwerksquote auf 16,4 % im Jahr 2001.

Die befragten Experten⁵¹ gehen für das Land Brandenburg von einer Handwerksquote in Höhe von etwa 15 % aus, die sich im langfristigen Mittel einstellen wird⁵².

Gemessen an der für das Jahr 2010 prognostizierten Zahl der 16- bis unter 19-Jährigen

⁴⁶ Vergleiche dazu Frank; Schuldt 2002.

⁴⁷ Vergleiche dazu Priewe 2002 und DIW et. al. 2002.

⁴⁸ Für die Landwirtschaft wird aufgrund der Bedarfslage und unter der Voraussetzung entsprechender Aktivitäten der Betriebe, der zuständigen Stelle sowie der beteiligten Akteure ein leichter Anteilsgewinn angenommen. Vergleiche dazu Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft 2002.

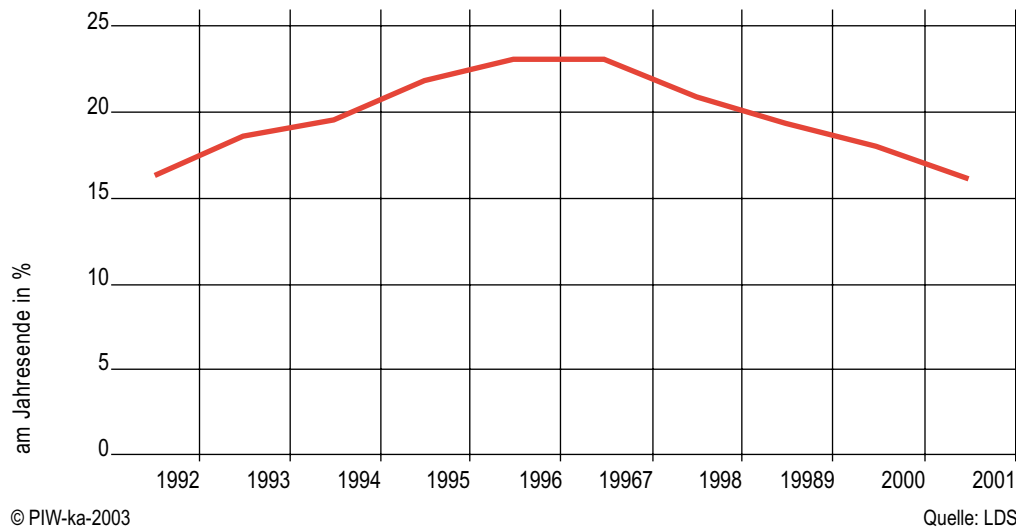
⁴⁹ Vergleiche dazu Heinz-Piest-Institut 1992, S. 5 ff.

⁵⁰ Vergleiche dazu Frank; Schuldt 2002, S. 47 ff.

⁵¹ Vergleiche zu den Gesprächspartner/-innen Anlage 3.

⁵² Im Vergleich dazu liegt die Handwerksquote der alten Bundesländer im Durchschnitt der letzten Jahre bei 22 %.

Übersicht 14 Entwicklung der Handwerksquote 1992-2002, Land Brandenburg



von 45.900⁵³ entspräche diese Handwerksquote einer Zahl von insgesamt 6.900 Auszubildenden im Handwerk - mithin etwa 2.300 Auszubildenden je Ausbildungsjahr.

und vor allem durch weitere Anteilsverluste bei bauaffinen Berufen geprägt sein.

Die auf diese Weise mit Hilfe der Handwerksquote ermittelten zukünftigen Auszubildendenzahlen für das Handwerk stimmen vergleichsweise gut mit den an anderer Stelle vorgenommenen Einschätzungen überein: Berechnet man die Zahl der Handwerkslehrlinge im Jahr 2010 auf der Grundlage der angenommenen Strukturanteile der Ausbildungsbereiche⁵⁴ und der Schätzzahl von möglicherweise 10.000 neuen betrieblichen Auszubildenden⁵⁵ im gleichen Jahr, so ergibt sich für 2010 eine Zahl von 2.500 Handwerkslehrlingen im 1. Ausbildungsjahr - gegenüber 2.300 auf der Berechnungsgrundlage der Handwerksquote.

Die Lehrlingsstruktur im Handwerk wird sich perspektivisch, wie im vorangegangenen Abschnitt gezeigt, nur geringfügig verändern

⁵³ Vergleiche dazu Abschnitt 1.2.

⁵⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.

⁵⁵ Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.2.

4 Abschätzung von Volumen und Struktur des Ausbildungsvolumens bis zum Jahr 2010

4.1 Perspektiven des Ausbildungsvolumens nach Bildungsbereichen

Die Entwicklung des Ausbildungsvolumens in den wichtigsten Bereichen der beruflichen Bildung - berufliche Erstausbildung (einschließlich Berufsvorbereitung) und berufliche Weiterbildung - ist von entscheidender Bedeutung für die künftige Dimensionierung der ÜBS. Welche diesbezüglichen Überlegungen können angestellt werden und zu welchen Abschätzungen der künftigen Ausbildungsvolumina führt dies⁵⁶.

Für den Bereich der beruflichen Erstausbildung ist zunächst darauf zu verweisen, dass die Zahl der potenziellen Ausbildungsplatzbewerber/-innen - d.h. der Schulabgänger/-innen⁵⁷ - erheblich zurückgehen wird: im Landesdurchschnitt um etwa 50 % bis 2010/2015. Unter Berücksichtigung der begründeten Annahme, dass die sich allmählich schließende Schere zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage zu einem Anstieg des Anteils der in eine berufliche Erstausbildung einmündenden Schulabgänger/-innen führt, gehen die Gutachter von einem Rückgang des Ausbildungsvolumens um 40 % landesweit bis zum Jahr 2010 aus.

Für die berufliche Weiterbildung in Brandenburg gilt: Einerseits wird sich berufliche Weiterbildung aufgrund weltweit forcierter Wis-

sententwicklung und der damit verbundenen beschleunigten Veralterung einmal erworbenen Wissens zu einem Prozess lebenslangen, lebensbegleitenden Lernens umgestalten. Andererseits konnte herausgearbeitet werden, dass der Umfang beruflicher Weiterbildung in Brandenburg schon allein aus altersstrukturellen Gründen ansteigen muss, will die Wirtschaft des Landes nicht sehenden Auges auf einen qualitativen und quantitativen Fachkräftemangel zusteuern⁵⁸. Auf die damit verbundenen personalpolitischen Herausforderungen für die Betriebe wurde ebenfalls bereits an anderer Stelle eingegangen⁵⁹. Insofern ist davon auszugehen, dass trotz einer leicht rückläufigen Zahl an Personen im erwerbsfähigen Alter⁶⁰ das Ausbildungsvolumen in der beruflichen Erstausbildung im Land Brandenburg mittelfristig nicht zurückgehen wird. Dementsprechend dürfte sich im Jahr 2010 das Ausbildungsvolumen in diesem Bereich auf dem heutigen Niveau bewegen⁶¹.

4.2 Zur perspektivischen Entwicklung überbetrieblicher Ausbildungsbestandteile und der Arbeitsteilung der Lernorte in der beruflichen Erstausbildung

Für die Kapazitätsplanungen der ÜBS ist nicht nur die absolute Zahl der Auszubildenden relevant, sondern auch die Verteilung der Ausbildungsinhalte in betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsbestandteile. Welche diesbezüglichen Aussagen können mit Blick auf das Jahr 2010 getroffen werden?

⁵⁶ An dieser Stelle wird mit relativen Entwicklungen gearbeitet. Im Kapitel 5 werden dann die empirischen Grundlagen für die absoluten Ausbildungsvolumina gelegt. Im Kapitel 6 werden abschließend die hier vorgenommenen sowie die – wie erwähnt – im Kapitel 5 vertieften Untersuchungen aufgegriffen und den Empfehlungen zur weiteren Gestaltung der ÜBS-Landschaft zu Grunde gelegt.

⁵⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 1.3.

⁵⁸ Vergleiche dazu die Abschnitte 2.2. und 2.3.

⁵⁹ Ebenda.

⁶⁰ Vergleiche dazu Abschnitte 2.3.

⁶¹ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.4.

Die Relationen zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsbestandteilen werden durch verschiedene Regularien bestimmt. Zu den wichtigsten Regulierungsmechanismen zählen Ausbildungsordnungen, tarifvertragliche Vereinbarungen und Beschlüsse sowie Festlegungen der zuständigen Stellen.

Für die **Bauberufe** der Industrie (18 Berufe) und des Handwerks (13 Berufe) sind durch die seit 1999 neu geltende Ausbildungsverordnung im Rahmen der Stufenausbildung überbetriebliche Ausbildungsbestandteile in einem Umfang von 32-37 Wochen festgelegt⁶². Hintergrund dieser intensivsten überbetrieblichen Ausbildung aller Berufe überhaupt ist der Umstand, dass eine umfassende betriebliche Ausbildung aufgrund der Spezifika der Branche - mobile statt ortsfeste Arbeitsstätten und Arbeitsmittel, stark arbeitsteiliges Zusammenwirken mehrerer Betriebe und Gewerke usw. - auf enge Grenzen trifft. Angesichts dieser Branchenspezifika ist aus gegenwärtiger Sicht davon auszugehen, dass sich auch in Zukunft keine wesentlichen Verschiebungen zwischen den betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsbestandteilen ergeben werden.

Die unter Beteiligung der Tarifvertragspartner erarbeiteten Ausbildungsordnungen legen für die **Agrar- und verwandte Berufe** verbindlich überbetriebliche Ausbildungsbestandteile fest. Beispielsweise ist für die beiden milchwirtschaftlichen Berufe (Molkereifachmann/-fachfrau und Milchwirtschaftliche/r Laborant/-in) eine vierwöchige überbetriebliche Ausbildung geregelt. Auch in diesen Ausbildungsberufen sprechen die Branchenspezifika dafür, dass sich die Intensität

der überbetrieblichen Ausbildung mittelfristig kaum verändern wird.

Für die **Handwerksberufe** liegen Empfehlungen des Heinz-Piest-Instituts für Handwerkstechnik an der Universität Hannover zu überbetrieblichen Ausbildungsbestandteilen vor, die Eingang in die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit anerkannten Unterweisungspläne gefunden haben. Die regional zuständigen Handwerkskammern legen auf dieser Grundlage durch Beschlüsse für ihre Mitgliedsbetriebe fest, welche überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen obligatorisch bzw. fakultativ sind.

Die Inanspruchnahme überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen durch die Handwerksbetriebe in Brandenburg war von Beruf zu Beruf sehr unterschiedlich und zeigte zudem im zeitlichen Verlauf teilweise große Schwankungen.

Im Ergebnis von Akteursinterviews und Expertengesprächen ist gleichwohl davon auszugehen⁶³, dass sich die Intensität der überbetrieblichen Ausbildung im Handwerk in Zukunft nur wenig verändern wird. Einerseits wird - wie die vorstehende Übersicht zeigt - der Anteil obligatorischer Lehrgänge vermutlich leicht zurückgehen, andererseits wird das Angebot an fakultativen Lehrgängen anerkannter Unterweisungspläne in etwa stabil bleiben. Hinzu kommt, dass fast alle überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks im Land Brandenburg planen, ihr Angebot an zusätzlichen - über die verbindlichen Ausbildungsbestandteile hinausgehenden - Bildungsmodulen auszubauen. Damit werden die ÜBS, bedarfsgerechte Angebote vorausgesetzt, ihre Attraktivität sowohl bei

⁶² Die Zeiten der Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten sind dabei als Margen wie folgt geregelt: 1. Ausbildungsjahr 17 bis 20 Wochen, 2. Ausbildungsjahr 11 bis 13 Wochen und 3. Ausbildungsjahr 4 Wochen.

⁶³ Gespräche wurden mit dem BIBB, mit dem HPI sowie mit allen Handwerkskammern und nahezu allen überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks im Land Brandenburg geführt. Anlage 3 listet die Gesprächspartner/-innen im Einzelnen auf.

Übersicht 15

Intensität der überbetrieblichen Unterweisung in der Fachstufe ausgewählter Berufe des Handwerks 1999-2001, Land Brandenburg

Beruf	Unterweisungsintensität (in Teilnehmerwochen je Auszubildenden)			
	1999	2000	2001	Tendenz
Dachdecker/-in	5,2	5,2	5,8	↗
Maler/-in und Lackierer/-in	1,8	1,4	1,1	↘
Kachelofen- und Luftheizungsbauer/-in	3,1	2,3	1,9	↘
Schornsteinfeger/-in	6,1	5,9	5,8	↔
Metallbauer/-in	3,4	3,5	2,4	↘
Karosserie- und Fahrzeugbauer/-in	3,3	4,5	3,5	↔
Zweiradmechaniker/-in	0,7	0,4	0,8	↔
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	4,9	4,1	4,0	↘
Kraftfahrzeugelektriker/-in	0,9	0,2	0,3	↘
Landmaschinenmechaniker/-in	4,7	4,7	4,2	↘
Klempner/-in	4,5	3,1	4,3	↔
Gas- und Wasserinstallateur/-in	10,5	8,9	8,3	↘
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	9,1	7,9	6,6	↘
Elektroinstallateur/-in	5,4	5,7	5,7	↔
Fernmeldeanlagenelektroniker/-in	1,4	9,7	5,8	↗
Elektromaschinenbauer/-in	6,3	6,3	0,0	↘
Tischler/-in	2,0	1,9	1,4	↘
Bäcker/-in	1,6	1,8	1,5	↔
Konditor/-in	1,8	3,4	5,7	↗
Augenoptiker/-in	5,5	4,2	3,7	↘
Friseur/-in	1,9	1,5	1,7	↔
Glaser/-in	0,4	0,2	0,4	↔
Fotograf/-in	17,7	18,3	13,0	↘
Bürokaufmann/-kauffrau	1,8	2,4	2,9	↗
Verkäufer/-in im Bäckerhandwerk	0,4	0,4	0,2	↔

Quelle: HPI

den Handwerksbetrieben als auch bei den Auszubildenden insgesamt stabilisieren können. Insgesamt werden für die Zukunft der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung die Spezifika des Handwerks, bei allerdings teilweise erheblichen Unterschieden zwischen den einzelnen Gewerken, als stabilisierende strukturelle Rahmenbedingung wirken.

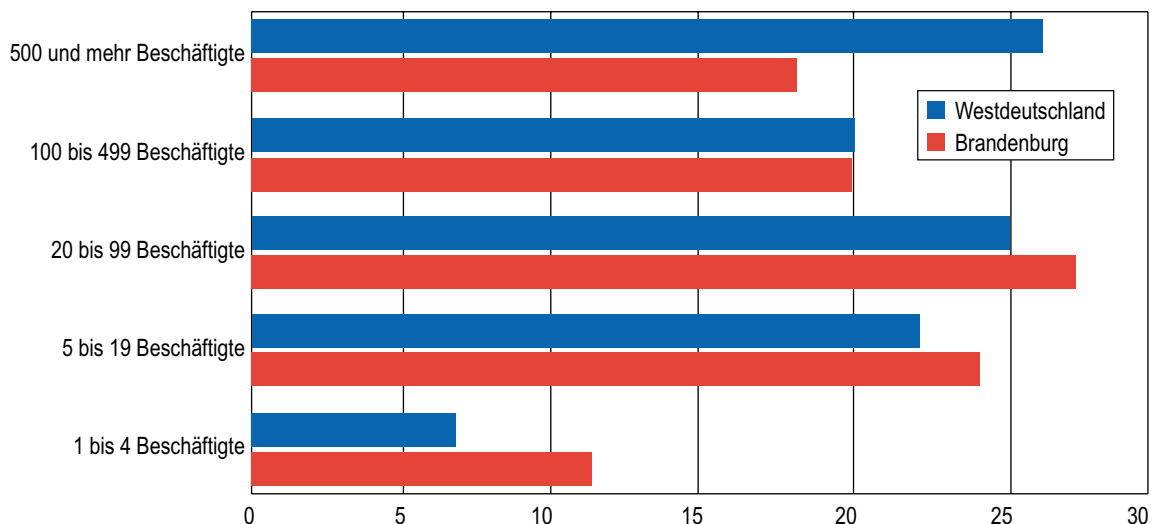
Für **Berufe in den anderen Ausbildungsbereichen** sind, mit Ausnahme der (industriellen) Bauberufe, überbetriebliche Ausbil-

dungsbestandteile nur vereinzelt zentral geregelt. Gleichwohl zeigt die Praxis, dass die Industrie- und Handelskammern für nicht wenige Betriebe aufgrund fehlender umfassender Voraussetzungen die Ausbildungseignung nur unter der Bedingung der Ableistung konkret definierter überbetrieblicher Ausbildungsbestandteile feststellen können.

Hintergrund dieser Situation sind die spezifischen, im Zuge des Transformationsprozesses entstandenen Wirtschaftsstrukturen im

Übersicht 16

Betriebsgrößenstrukturen im Land Brandenburg und in Westdeutschland im Vergleich



© PIW-ka-2003

Quelle: Statistik der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Land Brandenburg: Sowohl die kleinbetriebliche Struktur als auch die geringe Fertigungstiefe vieler Betriebe führen dazu, dass eine große Zahl von Betrieben - vergleichbar dem Handwerk - nicht die ganze Breite der von den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte abdecken können.

In Reaktion auf diese Gegebenheiten hat sich in Brandenburg seit Mitte der 90er Jahre eine besondere Form der Ausbildung - die Verbundausbildung - herausgebildet. Dabei realisieren andere Betriebe oder Bildungsanbieter Teile der (Grund)Ausbildung für solche Betriebe, die nicht selbst alle verbindlichen Ausbildungsinhalte abdecken können. Neben dieser Funktion erfüllt die Verbundausbildung zwei weitere Funktionen: Die Vermittlung von zusätzlichen, über die verbindlichen Ausbildungsbestandteile hinausgehenden (Zusatz)Qualifikationen an die Auszubildenden sowie die Implementation neuer Ausbildungsberufe.

Werden diese verschiedenen Funktionen der Verbundausbildung sowie die sich nur langfristig ändern könnenden Wirtschaftsstrukturen im Land Brandenburg berücksichtigt, so wird sich die Intensität der überbetrieblichen Ausbildung auch im Bereich Industrie und Handel mittelfristig nicht verringern.

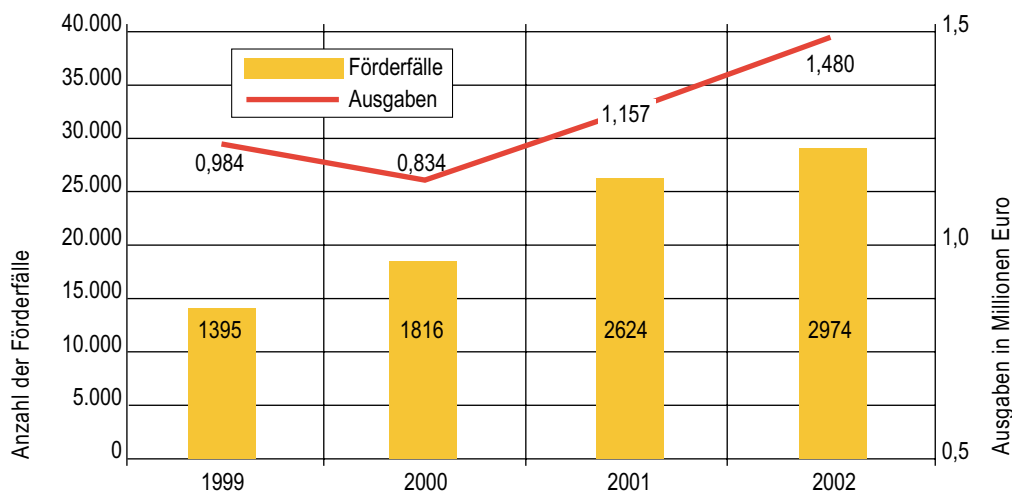
Dafür spricht auch die Zunahme der Ausbildung im Verbund in den letzten Jahren, wobei die Förderungen der Verbundausbildung durch das Land Brandenburg, durch die Arbeitsämter und durch die Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Region-Kompetenz-Ausbildung“ eine wichtige, aber nicht die alleinige Rolle gespielt haben⁶⁴.

Auch die nur auf privatwirtschaftlicher Basis basierende, ohne öffentliche Förderung realisierte Zusammenarbeit von Betrieben untereinander bzw. mit Bildungsanbietern zum Zweck der Verbundausbildung nimmt, wie die zahlreichen mit Bildungsanbietern ge-

⁶⁴ Vergleiche dazu /SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe 2001 und /Schlottau 2002.

Übersicht 17

Förderung der Verbundausbildung durch das Land Brandenburg seit 1999



© PIW-ka-2003

Quelle: MASGF

führten Gespräche zeigten⁶⁵, allmählich zu.

An dieser Stelle sei ergänzend erwähnt, dass nach bisher vorliegenden Evaluierungsergebnissen - trotz ungünstiger Rahmenbedingungen - davon auszugehen ist, dass die voranschreitende Ausbildung im Verbund maßgeblich zur Stabilisierung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze im Land Brandenburg beigetragen hat⁶⁶. Bei dieser Einschätzung ist auch die gesamtwirtschaftlich kritische Situation berücksichtigt - im Jahr 2001 war erstmals seit 1991 eine negative Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts zu verzeichnen.

Fazit: Fasst man die genannten Befunde und Einschätzungen für die verschiedenen Ausbildungsbereiche und Berufe zusam-

men, so kann für den Planungszeitraum bis zum Jahr 2010 ein annähernd stabiles Verhältnis zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsbestandteilen in der beruflichen Erstausbildung zu Grunde gelegt werden⁶⁷. Nicht zuletzt die gegenwärtigen wie auch die künftig absehbaren wirtschaftsstrukturellen Rahmenbedingungen sprechen dafür, dass sowohl die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung in den Handwerksberufen als auch die überbetrieblichen Ausbildungsbestandteile in den anderen Berufen nicht an Bedeutung verlieren werden. Daher werden auch künftig Infrastrukturen - überbetriebliche Berufsbildungsstätten - erforderlich sein, um durch entsprechende Bildungsangebote eine umfassende berufliche Ausbildung und damit den Ausbildungserfolg sicherstellen zu können.

⁶⁵ In diesen Gesprächen kristallisierte sich heraus, dass die überbetriebliche Vermittlung von Grundlagenausbildung den Schwerpunkt der Ausbildung im Verbund bildet. Darüber hinaus ist aber auch ein klarer Trend hin zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen festzustellen.

⁶⁶ Ebenda.

⁶⁷ Mit Blick in die Gegenwart wie auch in die Zukunft sprechen einige Bildungsanbieter sehr prononciert davon, dass in Brandenburg - betrachtet man die Lernorte - die duale Ausbildung nur noch selten anzutreffen ist. Der Regelfall ist vielmehr eine Ausbildungstriade, an der Oberstufenzentren (fachtheoretische Ausbildung), Betrieb (fachpraktische Ausbildung im Unternehmen) und Bildungsanbieter (überbetriebliche fachpraktische Ausbildung) beteiligt sind.