

Holle Grünert, Burkart Lutz, Ingo Wiekert

Zukunftsperspektiven der
Berufsausbildung in den neuen Ländern
und die Rolle der Bildungsträger

Forschungsberichte aus dem zsh 06-5

zsh

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autor/innen.

Das Projekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Förderkennzeichen: K349100

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Emil-Abderhalden-Str. 6

06108 Halle

Telefon: 0345 55266-00

Fax: 0345 55266-01

E-Mail: info@zsh.uni-halle.de

Internet: www.zsh-online.de

Satz: Steffi Enkelmann

ISSN 1617-299X

Alle Rechte Vorbehalten

Holle Grünert, Burkart Lutz, Ingo Wiekert

**Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in
den neuen Ländern und die Rolle der
Bildungsträger**

Abschlussbericht zum Projekt

Förderkennzeichen K349100

Halle (Saale)

Vorbemerkung

Im Jahre 2004 beauftragte das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, eine Befragung zu Zukunftsperspektiven der beruflichen Erstausbildung und der Rolle der Bildungsträger in den neuen Bundesländern durchzuführen. Ziel der Untersuchung war es, einen möglichst aktuellen, detaillierten und zuverlässigen (das heißt vor allem auch repräsentativen) Überblick über das Engagement von Bildungsträgern in der beruflichen Erstausbildung zu gewinnen. Damit sollte – so der Wunsch der Auftraggeber – eine bessere Grundlage für zukünftige berufsbildungs- und förderpolitische Entscheidungen geschaffen werden.

Die rechnergestützte Telefonbefragung fand im Frühjahr 2004 statt; insgesamt wurden 1.466 in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätige Institutionen (aus einer „Bruttostichprobe“ von etwa 3.800 Adressen) befragt. Mit einigen ausgewählten Trägern aus allen fünf neuen Ländern und Berlin wurden im Frühjahr 2006 vertiefende face-to-face-Interviews geführt.

In den folgenden Kapiteln werden die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt. Kapitel I gibt in knapper Form einen zusammenfassenden Überblick. Kapitel II rekurriert noch einmal auf die Problemlage und die Zielstellung des Projektes, während Kapitel III eine Übersicht über die Datenlage und den Methodenbericht enthält. Im Zentrum der beiden folgenden Kapitel stehen die gegenwärtige Struktur der Bildungsträgerlandschaft in den neuen Ländern und Berlin (Kapitel IV) sowie die Zukunftserwartungen der Träger und ihre Aussagen über die von ihnen ins Auge gefassten Zukunftsstrategien (Kapitel V). Der Anhang zum Bericht enthält unter anderem den Fragebogen für die telefonische Befragung, Ergebnisinformationen an die befragten Träger wie auch den Leitfaden für die vertiefenden Interviews.

Die Verfasser möchten nicht versäumen, dem Auftraggeber für sein Vertrauen und vor allem den befragten Institutionen zu danken, ohne deren hohe Antwortbereitschaft die vorliegenden Ergebnisse sicher nicht erreichbar gewesen wären. Ihr Dank gilt nicht zuletzt auch Mirka Burkert, die als studentische Hilfskraft die Arbeit engagiert unterstützt hat.

Halle, im Dezember 2006

Holle Grünert

Burkart Lutz

Ingo Wiekert

Inhaltsverzeichnis

VERZEICHNIS DER TABELLEN UND ABBILDUNGEN	7
I. DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE	9
Empirische Grundlage	9
Strukturen der Trägerlandschaft	9
Ausbildungsangebote in der beruflichen Erstausbildung	10
Zukunftserwartungen und Strategien von Trägern mit Engagement in der beruflichen Erstausbildung.....	10
Vier unterschiedliche Strategietypen.....	11
Besonderes Innovationspotential bei den „modernen Ausbildungsdienstleistern“?	12
II. DAS PROJEKT: PROBLEMLAGE, ZEITLICHER ABLAUF, ERGEBNISFORMEN (ARBEITSBERICHT)	13
1. Die Problemlage: Sich wandelnde Bedingungen für die berufliche Erstausbildung in Ostdeutschland.....	13
2. Zielstellung, zeitlicher Ablauf, Ergebnisformen des Projektes.....	18
III. DATENGRUNDLAGEN UND METHODEN	21
1. Zur Datenverfügbarkeit	21
2. Zur Datenerhebung.....	24
IV. DIE GEGENWÄRTIGE BILDUNGSTRÄGERLANDSCHAFT IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN UND BERLIN	33
1. Strukturen der Trägerlandschaft	33
2. Strukturen der Trägerlandschaft an der ersten Schwelle	42
V. ZWISCHEN VERÄNDERUNGSDRUCK UND BEHARRUNG – ZUKUNFTSEINSCHÄTZUNGEN UND STRATEGIEN VON BILDUNGSTRÄGERN IN DEN NEUEN LÄNDERN UND BERLIN	59
1. Relativ pessimistische Einschätzung der künftigen Geschäftslage.....	59
2. Hoher Veränderungsdruck im Umfeld konstatiert	62

3. Eigene Innovationsbereitschaft vieler Bildungsträger bleibt hinter dem konstatierten Veränderungsdruck zurück	65
4. Vier Typen von Bildungsträgern mit unterschiedlichen Zukunftsstrategien – Bildung der Strategietypen	72
5. Merkmale der Träger in den vier Strategietypen	75
6. Besonderes Innovationspotential bei den „modernen Ausbildungsdienstleistern“?.....	81
 VI. LITERATUR	 83
 VII. ANHANG.....	 87
Anlage I – Anschreiben an die Bildungsträger	89
Anlage II – Fragebogen	95
Anlage III – Leitfaden der face-to-face-Interviews	115
Anlage IV – Informationsflyer an die Bildungsträger	121
Anlage V – Zwischenbilanz an den Auftraggeber	133

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1:	Außerbetriebliche Ausbildungsplätze in alten und neuen Bundesländern.....	16
Tabelle 2:	Anteil der in den neuen Ländern und Berlin außerbetrieblich Ausgebildeten an allen außerbetrieblich Ausgebildeten	16
Tabelle 3:	Quellen zur Identifikation der Interviewpartner	26
Tabelle 4:	Ergebnis Zusatzrecherche zur kombinierten Bruttostichprobe.....	27
Tabelle 5:	Ausschöpfung: Vier Gruppen von Interviewpartnern.....	29
Tabelle 6:	Abgleich der Verteilung in der Nettostichprobe mit der Verteilung in der ermittelten Grundgesamtheit nach Bundesländern	30
Tabelle 7:	Gründungsjahr der Einrichtung	34
Tabelle 8:	Die Einrichtung ist eine	35
Tabelle 9:	Gegenwärtige Struktur der Trägerschaft.....	36
Tabelle 10:	Gegenwärtige Struktur des Personalhaushalts	37
Tabelle 11:	Entwicklung der Honorarkräfte in den nächsten 3 Jahren bei Trägern, die die Zahl ihrer Festangestellten reduzieren.....	38
Tabelle 12:	Entwicklung der Honorarkräfte in den nächsten 3 Jahren bei Trägern, die die Zahl ihrer Festangestellten beibehalten bzw. erhöhen	39
Tabelle 13:	Umsatz im letzten Jahr (2003)	40
Tabelle 14:	Erwartete Umsatzentwicklung der Einrichtung in den nächsten Jahren nach Umsatz in Euro im letzten Jahr	41
Tabelle 15:	Finanzquellen nach Trägerschaft bei Bildungsträgern, die ohne Fördermittel arbeiten.....	43
Tabelle 16:	„Andere“ Finanzquellen nach Trägerschaft bei Bildungsträgern, die nicht ausschließlich Fördermittel nutzen	44
Tabelle 17:	Zusammenarbeit in der Erstausbildung.....	45
Tabelle 18:	Gegenwärtiges Engagement an der ersten Schwelle	46
Tabelle 19:	Ausbildungsverträge	47
Tabelle 20:	Berufsgruppen im Bereich	48
Tabelle 21:	Zahl der Auszubildenden nach Anzahl der Berufsgruppen	49
Tabelle 22:	Regionales Einzugsgebiet der Azubis.....	50
Tabelle 23:	Soziographie	51
Tabelle 24:	Anteil Benachteiligter an allen Azubis	52
Tabelle 25:	Häufigster Schulabschluss unter den Auszubildenden	52
Tabelle 26:	Wie kommen die jungen Leute zu Ihnen?	54
Tabelle 27:	Weitere Aktivitäten in der beruflichen Bildung.....	54
Tabelle 28:	Träger mit Tätigkeitsschwerpunkt in der Erstausbildung, ihr Engagement in anderen Bereichen und ihre Schwerpunktverlagerungen	56
Tabelle 29:	Wie werden sich Umsatz, Zahl der Festangestellten und die allgemeine Lage Ihrer Einrichtung voraussichtlich entwickeln?	60

Tabelle 30: Welche Tätigkeitsfelder werden in den nächsten Jahren für Bildungsträger Erfolg versprechend sein?	64
Tabelle 31: Mit welchen Kunden bzw. Auftraggebern wollen Sie künftig mehr als bisher (oder neu) zusammenarbeiten?	69
Tabelle 32: Mit welchen Kunden bzw. Auftraggebern wollen Sie künftig weniger als bisher (oder nicht mehr) zusammenarbeiten?	70
Tabelle 33: In der Zusammenarbeit mit welchen Kunden bzw. Auftraggebern wird sich voraussichtlich nichts ändern?	70
Tabelle 34: Verteilung der Strategietypen über die Stichprobe.....	75
Tabelle 35: Befindet sich Ihr Bildungsträger in einer Trägerschaft, und wenn ja, in wessen Trägerschaft?.....	76
Tabelle 36: Auszubildende in Bildungsträgern der verschiedenen Strategietypen ..	77
Tabelle 37: Personalbestand in Bildungsträgern der verschiedenen Strategietypen	78
Tabelle 38: Gegenwärtige Tätigkeit der Bildungsträger verschiedener Strategietypen	79
Tabelle 39: Ausbildungspartner von Bildungsträgern verschiedener Strategietypen	80
Tabelle 40: Entwicklung der Lage der Einrichtung in Bildungsträgern der verschiedenen Strategietypen	81
Abbildung 1: Struktur der beruflichen Bildung.....	23
Abbildung 2: Ergebnisse der Breitenerhebung	28
Abbildung 3: Verteilung der Interviewpartner der Tiefenerhebung nach Strategietypen	32
Abbildung 4: Zukünftige neue Tätigkeitsschwerpunkte der Einrichtung.....	57
Abbildung 5: Variablen der Faktorenanalyse	72

I. Das Wichtigste in Kürze

Empirische Grundlage

Als das Projekt im Jahre 2004 begann, existierten nur unvollständige Informationen über die Grundgesamtheit der in den neuen Bundesländern und Berlin tätigen Bildungsträger. Entsprechende Recherchen waren deshalb Teil der Projektarbeit; sie wurden gemeinsam mit einem Partnerprojekt am zsh durchgeführt. Durch die gemeinsamen Arbeiten konnte die Bildungsträgerlandschaft in den neuen Ländern und Berlin (ausgenommen der Hochschulbereich) genauer und vollständiger definiert werden, als dies bisher möglich war. Im Ergebnis liegen annähernd 5.000 Adressen und Telefonnummern von Bildungsträgern vor, die gut 90 Prozent der mutmaßlichen Grundgesamtheit abbilden.

Ein Ergebnis der gemeinsamen Analysen besteht darin, dass man der Grundgesamtheit der Bildungs- und Maßnahmeträger, die an der ersten und/oder zweiten Schwelle (im Bereich der beruflichen Erstausbildung und/oder bei der Unterstützung junger Menschen, nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in Erwerbstätigkeit zu gelangen) aktiv sind, sehr nahe kommt, wenn man die Datenquellen aus der KURS-Datenbank und die Meldungen zur beruflichen Bildung in den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit kombiniert.

Für die Ermittlung der Bruttostichprobe wurden zunächst die Angaben der KURS-Datenbank mit jenen der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen zusammengeführt und um Ergebnisse einer Internetrecherche ergänzt. Auf diese Weise konnten, nach Bereinigung von Dopplungen, 3.735 Adressen (mit Telefonnummer) in das CATI-System eingespeist werden. Parallel zur Telefonbefragung und nach deren Abschluss wurden die Internetrecherchen zur Gewinnung eines möglichst vollständigen Überblicks fortgesetzt.

Nach Abschluss der Telefonbefragung stand eine Nettostichprobe von 1.466 auswertbaren Interviews zur Verfügung; darunter 945 von Trägern, die auch oder ausschließlich in der beruflichen Erstausbildung tätig waren. Dank der hohen Beteiligung der Träger wurde eine faktische Repräsentativität erreicht. Somit war es möglich, Aussagen über die Gesamtheit der in der beruflichen Erstausbildung tätigen Bildungsträger in den neuen Bundesländern und Berlin zu treffen. Im Jahre 2006 wurden mit ausgewählten Trägern noch einmal ausführliche vertiefende Interviews (face to face) geführt.

Strukturen der Trägerlandschaft

Etwa die Hälfte aller Bildungs- und Maßnahmeträger, die an der ersten und/oder zweiten Schwelle arbeiten, entstand in den Jahren 1990 bis 1992, ein Fünftel existierte bereits vor 1990, nur etwa 30 Prozent wurden nach 1992 gegründet. Die Mehrzahl der Bildungs- und Maßnahmeträger ist folglich seit vielen Jahren im System der beruflichen Bildung in Ostdeutschland verankert und bildet einen integralen Bestandteil dieses Systems.

Die Träger an der zweiten Schwelle sind in aller Regel sowohl jünger als auch kleiner (gemessen am Umsatz und an der Zahl fest angestellten Personals) als die Träger in der beruflichen Erstausbildung bzw. als solche mit Angeboten an der ersten und zweiten Schwelle. Dies dürfte mit der Tatsache korrespondieren, dass der Druck der starken Geburtsjahrgänge in Ostdeutschland zunächst auf dem Ausbildungsmarkt und erst um einige Jahre zeitversetzt auf dem Arbeitsmarkt wirksam wurde und entsprechende öffentliche Interventionen erforderlich machte.

In ihren institutionellen Strukturen weisen die Träger eine hohe Heterogenität auf. Gut drei Fünftel bezeichnen sich als eigenständig; knapp zwei Fünftel geben an, sich in einer Trägerschaft zu befinden; dabei überwiegen öffentliche Trägerschaften und solche von Kirchen und freien Wohlfahrtsträgern. Bildungsträger in der beruflichen Erstausbildung sind, eigenen Angaben zufolge, deutlich stärker in Trägerschaften eingebunden als Bildungs- und Maßnahmeträger an der zweiten Schwelle.

Ausbildungsangebote in der beruflichen Erstausbildung

Jene Träger, die sich auch oder ausschließlich – zu 83 Prozent mit Tätigkeitsschwerpunkt – in der beruflichen Erstausbildung engagieren, bieten in den meisten Fällen Berufsausbildungen nach Berufsausbildungsgesetz oder Handwerksordnung an. Dies gilt für sieben von zehn einschlägig tätigen Trägern. 40 Prozent von ihnen bieten schulische Ausbildungen an, 14 Prozent Ausbildungen in nicht anerkannten Ausbildungsberufen. Neben vollständigen Berufsausbildungen werden auch Vorbereitungen auf Abschluss- oder Wiederholungsprüfungen (von 57 Prozent der Träger), vorgeschriebene überbetriebliche Ausbildungsteile (von 40 Prozent), nicht näher spezifizierte berufsübergreifende Leistungen (von 47 Prozent) sowie diverse Ausbildungsteile und -module (von etwa einem Drittel der Träger) angeboten.¹

Die Verteilung der Schulabschlüsse von Auszubildenden bei Bildungsträgern entspricht annähernd, mit nur geringfügigen Abweichungen, der allgemeinen Verteilung der Abschlüsse bei Auszubildenden im dualen System. Realschul- oder vergleichbare Abschlüsse überwiegen bei weitem.

Zukunftserwartungen und Strategien von Trägern mit Engagement in der beruflichen Erstausbildung

81 Prozent der befragten Träger erwarten, dass mit sinkender Stärke der Schulabgangsjahrgänge in den nächsten Jahren die Nachfrage nach Leistungen von Bildungsträgern in der beruflichen Erstausbildung abnehmen wird. 70 Prozent rechnen mit rückläufiger öffentlicher Förderung für die Erstausbildung. Auf dem für viele von ihnen wichtigen Feld der Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser rechnen 82 Prozent mit weiter sinkender Förderung.

Trotz ihrer relativ pessimistischen Erwartungen an die künftigen Umfeldbedingungen und des damit konstatierten hohen Veränderungsdrucks lassen sich viele Träger in der eigenen Arbeit eher von Beharrungstendenzen leiten. Etwa die Hälfte von ihnen

¹ Mehrfachnennungen waren möglich.

will sich auch künftig im selben Umfang wie bisher in der beruflichen Erstausbildung engagieren. Nur jeweils 27 bis 30 Prozent planen diverse inhaltliche oder organisatorische Veränderungen (zum Beispiel mehr Ausbildungsmodule oder berufsübergreifende Kurse anbieten, in anderen Berufen ausbilden als bisher, sich stärker in Ausbildungsverbänden engagieren). In neue Tätigkeitsfelder (zum Beispiel auf dem Gebiet der Weiterbildung Beschäftigter oder dem Feld von Personaldienstleistungen für Unternehmen) wollen 42 Prozent von ihnen vordringen; 58 Prozent verneinen eine solche Absicht ausdrücklich. Auch in den vertiefenden Interviews werden die Schwierigkeiten, die mit einer strategischen Neuorientierung verbunden sein können, häufig als hoch eingeschätzt.

Vier unterschiedliche Strategietypen

Bei differenzierterer Betrachtung² lassen sich vier Typen von Bildungsträgern mit klar voneinander unterscheidbaren Zukunftsstrategien erkennen:

Der *erste Typ*, der „*klassische Bildungsträger*“, bildet schon heute in etwas größerem Umfang als die anderen Strategietypen lernschwächere Jugendliche und behinderte Jugendliche aus. Er will sein Engagement an der ersten Schwelle auch in Zukunft quantitativ (mehr Erstausbildung) wie qualitativ (Neues und Anderes auf diesem Feld) ausbauen. Dabei setzt er vergleichsweise stark auf die weitere Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit. Mit anderen Auftraggebern oder Kunden will (oder muss) er dagegen häufiger als die übrigen Typen seine Zusammenarbeit lockern.

Der *zweite Typ*, der „*abwartende Berufsbildner*“, hat seine festen Positionen in der beruflichen Erstausbildung, darunter aber relativ selten in der Ausbildung von Jugendlichen ohne Schulabschluss oder mit Abschlüssen unterhalb des Realschulniveaus. Für die Zukunft plant er nur in geringem Maße Strategieänderungen. Weder sollen die Aktivitäten in der Erstausbildung oder auf anderen Tätigkeitsfeldern ausgebaut noch die Kontakte zu bestimmten Partnern eindeutig verstärkt oder verringert werden; vielmehr will er Bewährtes weiterführen.

Der *dritte Typ*, der „*moderne Ausbildungsdienstleister*“, plant eine quantitative wie qualitative Ausweitung seiner Aktivitäten in der beruflichen Erstausbildung. Gleichzeitig will er auch auf anderen Tätigkeitsgebieten mehr als bisher unternehmen. Die Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit soll zurückgefahren, diejenige mit anderen Partnern – öffentlichen Stellen, Unternehmen und Privatpersonen – dagegen mehr als bei der Masse der Bildungsträger intensiviert werden.

Der *vierte Typ*, der „*veränderungsfreudige Bildungsunternehmer*“, will sein Engagement in der beruflichen Erstausbildung zu Gunsten neuer Schwerpunkte oder Tätigkeitsfelder eher einschränken. Dies geht mit einer neuen Ausrichtung seiner Außenbeziehungen einher: Weg von der öffentlichen Hand, hin zu privatwirtschaftlichen

² Dazu wurden zunächst wichtige Strategiemerkmale mit Hilfe einer Hauptkomponentenanalyse zu drei Faktoren gebündelt und sodann auf der Grundlage dieser Faktoren Cluster von Bildungsträger mit jeweils ähnlicher strategischer Orientierung gebildet.

Partnern. Die Kontakte zur Bundesagentur für Arbeit werden voraussichtlich besonders stark abnehmen, daneben auch jene zu anderen öffentlichen Stellen, während solche zu privaten Partnern – ähnlich wie beim „modernen Ausbildungsdienstleister“ deutlich intensiviert werden sollen.

An der Gesamtheit der Bildungsträger sind die abwartenden Berufsbildner (mit 39 Prozent) und die modernen Ausbildungsdienstleister (mit 35 Prozent) relativ stark beteiligt, deutlich schwächer die klassischen Bildungsträger (15 Prozent) und die veränderungsfreudigen Bildungsunternehmer (11 Prozent). Die beiden marktnahen Typen (Moderne und Veränderungsfreudige) bilden zusammen knapp die Hälfte, die beiden marktferneren reichlich die Hälfte der Gesamtheit.

Besonderes Innovationspotential bei den „modernen Ausbildungsdienstleistern“?

Insgesamt rechnet gut die Hälfte der Träger damit, dass sich ihre Geschäftslage in den nächsten Jahren eher verschlechtern wird. Innerhalb dieser Grundtendenz sind die Erwartungen der Modernen und der Abwartenden weniger pessimistisch als diejenigen der Klassischen und der Veränderungsfreudigen. Jeder fünfte Moderne äußert sogar die Hoffnung, dass sich seine Lage verbessern werde; dies ist der höchste Zustimmungswert unter allen Typen.

Bei den modernen Ausbildungsdienstleistern kombiniert sich die vergleichsweise optimistische Einschätzung der Geschäftsentwicklung mit einem breiten Spektrum strategischer Innovationen. Vieles spricht deshalb dafür, dass diese Gruppe – eine relativ umfangreiche Gruppe von weniger großen, weniger stark als andere in Trägerschaften eingebundenen, aber ausgesprochen flexiblen Bildungsträgern – von besonderem Interesse für die weitere Untersuchung von Innovationspotentialen und Zukunftsstrategien sein könnte.

In der Heterogenität der untersuchten Bildungsträger und in der Vielfalt der von ihnen verfolgten Strategien liegen sicher auch Chancen dafür, dass es vielen von ihnen gelingen wird, bestehende Schwierigkeiten zu überwinden und – nachdem sie wesentlich zu den bisherigen Lösungen für die Probleme der geburtenstarken Jahrgänge in Ostdeutschland beigetragen haben – nun auch unter den absehbar veränderten Bedingungen der kommenden Jahre ihren unverzichtbaren Beitrag zu leisten.

II. Das Projekt: Problemlage, zeitlicher Ablauf, Ergebnisformen (Arbeitsbericht)

1. Die Problemlage: Sich wandelnde Bedingungen für die berufliche Erstausbildung in Ostdeutschland

Während das Berufsbildungssystem in Ostdeutschland in den vergangenen Jahren – und bis heute – vor der Aufgabe stand und steht, mit den verfügbaren Kapazitäten die „Versorgung“ sehr starker Geburtsjahrgänge mit Ausbildungsplätzen sicher zu stellen, wird sich voraussichtlich schon sehr bald die Aufgabenstellung tiefgreifend verändern. Dann dürfte es vorrangig darauf ankommen, aus sehr schwachen Geburtsjahrgängen eine ausreichende Zahl von Nachwuchskräften mit derjenigen Qualifikation und jenen Kompetenzen heranzubilden, wie sie dann für den Ersatz der ausscheidenden Älteren und, vor allem in bestimmten Regionen, für die wirtschaftliche Dynamik Ostdeutschlands benötigt werden.

Vieles spricht dafür, dass die ausbildenden Betriebe nicht allein in der Lage sein werden, den schnellen Übergang von einer Situation hohen Nachwuchskräfteüberschusses zu einer Konstellation von – regional und sektoral konzentriertem – Nachwuchskrätemangel bei gleichzeitig steigenden Anforderungen an die qualifikatorische Passfähigkeit zu bewältigen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund einer eher kleinbetrieblichen Struktur der ostdeutschen Wirtschaft. Damit stellt sich die Frage nach der Rolle, die über- und außerbetriebliche Einrichtungen heute und in Zukunft spielen können und spielen sollen.

Bisher verfügen derartige Einrichtungen, im Gefolge der spezifischen Entwicklung seit Anfang der 1990er Jahre, über ein sehr starkes Gewicht auf dem Gebiet der beruflichen Erstausbildung in Ostdeutschland. Nur sehr knapp sei diese Entwicklung hier rekapituliert:

Wurden im Jahre 1989 in der DDR noch 136.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, so waren es 1991 lediglich 82.000, rund 40 Prozent weniger (Grünert 2000, 2002). Ursachen für die schlagartig aufgebrochene Ausbildungsplatzlücke lagen im Zusammenbruch zahlreicher DDR-Großbetriebe, die bisher die wichtigsten Träger der Ausbildung waren; in der Schwäche des entstehenden Mittelstandes, der den Wegfall von Ausbildungskapazitäten bei weitem nicht kompensieren konnte; aber auch in Defiziten der Berufsschulstrukturen, wodurch die Schulen ebenfalls zu Kompensationsleistungen außer Stande waren³.

Rasch und mit sehr großem finanziellem Aufwand wurden deshalb die bewährten Instrumente der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik aus den alten Bundesländern transferiert, insbesondere die Instrumente des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Das AFG bietet bekanntlich die Möglichkeit, Jugendliche, die keinen betriebl-

³ Vier Fünftel der Berufsschuleinrichtungen in der DDR waren betriebliche Schulen, die nach der deutschen Vereinigung an kommunale oder private Träger übergeben werden sollten. Ein Fünftel der Berufsschulen war schon früher kommunal. Die Kommunen aber waren in jener Übergangszeit genauso handlungs- und zahlungsunfähig wie die meisten Betriebe.

chen Ausbildungsplatz gefunden haben, unter bestimmten Umständen in einer außerbetrieblichen Ausbildung aufzufangen. Gemäß den Erfahrungen in der Bundesrepublik zielt diese Förderung vor allem auf junge Menschen mit Defiziten in der persönlichen Eignung (lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche, häufig auch mit Migrationshintergrund). Sie werden durch die Benachteiligtenförderung nach §40c Abs. 2 AFG erfasst. Mit dem Einigungsvertrag wurde die Gültigkeit des AFG auf das Beitrittsgebiet übertragen. Für eine Übergangszeit (bis Ende 1992) galten Modifikationen, zu denen auch die Ausweitung der Benachteiligtenförderung auf so genannte Marktbenachteiligte (nach §40c Abs. 4 AFG/DDR) gehörte, das heißt, auf alle Jugendlichen, die – unabhängig von ihrer persönlichen Eignung – in Folge der besonderen Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt keinen Ausbildungsplatz finden konnten. Dass es sich dabei eigentlich um Förderinstrumente für individuell benachteiligte Personen oder Personengruppen und gerade nicht um Instrumente zur Bewältigung einer wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Ausnahmesituation handelte, spielte unter dem Druck der Ereignisse keine Rolle und konnte wahrscheinlich auch keine Rolle spielen.

Die Bereitstellung erheblicher Mittel zur Förderung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung für Marktbenachteiligte und die Tatsache, dass es weder kurzfristig möglich noch auch politisch gewollt war, derartige Ausbildungsstrukturen bei Schulen oder bei überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in öffentlicher Trägerschaft anzusiedeln, bildeten die Grundlage für eine marktwirtschaftliche Lösung. Massenhaft entstanden Bildungsträger, die teilweise auf Erstausbildungsleistungen spezialisiert waren, häufig aber auch mit Angeboten sowohl in der Umschulung und Weiterbildung als auch in der Erstausbildung auftraten. Sie dienten als flexibler „Puffer“ zur Schließung von Ausbildungsplatzlücken. Dass sie nach der Überwindung anfänglicher Anpassungsschwierigkeiten der ostdeutschen Wirtschaft und nach der Etablierung des „klassischen“ dualen Ausbildungssystems wieder vom Markt verschwinden würden, wurde nicht nur in Kauf genommen, sondern sogar erwartet und galt vielen Akteuren als wünschenswert. So vertrat der DIHK-Bereichsleiter Berufliche Bildung Geerd WOORTMANN in einer Anhörung vor dem Bundestagsausschuss für Bildung und Wissenschaft die Auffassung: „Eine Vernetzung der Träger mit der Region und den Sozialpartnern sollte aufgrund ihrer Übergangsfunktion nicht angestrebt werden.“ (Deutscher Bundestag 1994, S.. 26)

Die öffentliche Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für unversorgt gebliebene Jugendliche bei Bildungsträgern war von vornherein als zeitlich befristet konzipiert. Dem lag die Erwartung zu Grunde, dass die Wirtschaft in Ostdeutschland schnell wieder in Gang kommen, die zusätzlich ausgebildeten jungen Fachkräfte gerne übernehmen und nach dem Vorbild der alten Länder bald die volle Last der Ausbildung schultern würde. Diese starken, wenngleich meist impliziten Erwartungen wären vielleicht noch bis zu einem gewissen Grade realistisch gewesen, wenn nicht zu den bisherigen Schwierigkeiten (Zusammenbruch von DDR-Großbetrieben, zögerliches Wachstum des Mittelstandes, Übertragung etablierter, aber nicht unbedingt passfähiger Förderstrukturen) der Einfluss demographischer Veränderungen

hinzugetreten wäre und sich das Lehrstellenproblem mit einem demographischen Problem kombiniert hätte.

Im Ergebnis einer alles in allem erfolgreichen Bevölkerungspolitik der DDR in den 1970er Jahren war die Zahl der Lebendgeborenen binnen kurzer Zeit um ein Drittel gestiegen: von rund 180.000 in den Jahren 1973 und 1974 auf mehr als 240.000 im Jahre 1980. (Erst nach 1983 setzte wieder ein allmählicher Rückgang ein, der dann in den „Wendeknick“ von 1990 und den Folgejahren mündete.) Offenbar entschlossen sich Familien mit Kleinkindern und schulpflichtigen Kindern später auch weniger häufig als andere Bevölkerungsgruppen zur Übersiedelung resp. Abwanderung in den Westen; Zuwanderungen von Familien waren noch geringer. Jedenfalls drängten die Angehörigen der geburtenstarken Jahrgänge in den 1990er Jahren in nahezu unveränderten Jahrgangsstärken auf den Ausbildungsstellenmarkt. Die Zahl der Schulabgänger (aller Schulformen) in den neuen Bundesländern stieg von 153.000 im Jahre 1992 auf Spitzenwerte von nahezu 240.000 in den Jahren 1997 bis 2000 (Kultusministerkonferenz 2005, S. 65). Zusätzlich wurde die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen noch dadurch erhöht, dass die Studierneigung der Abiturienten – nicht zuletzt im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit und ungesicherten oder als ungesichert empfundenen Einkommensverhältnissen vieler Eltern – deutlich niedriger lag als in den alten Bundesländern.

Von einer Entspannung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt konnte daher keine Rede sein, auch wenn die neuen Länder zeitweilig durchaus erfolgreich mit Hilfe von Ausbildungsplatzzuschüssen (zum Beispiel für so genannte Überbedarfsausbildung) gewisse Anreize zur Erhöhung der Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze setzten⁴. Öffentlich geförderte außerbetriebliche oder „betriebsnahe“ Plätze blieben unerlässlich. Zwar wurden die entsprechenden Programme immer nur für eine bestimmte Frist bewilligt und dann erneut auf ihre Notwendigkeit und ihr Ausmaß hin überprüft, aber letztendlich wurden sie doch immer wieder verlängert oder neu aufgelegt. Auf diese Weise entwickelte sich für viele Bildungsträger in Ostdeutschland das Engagement in der beruflichen Erstausbildung zu einem stabilen, mehr oder weniger auf Dauer gestellten Tätigkeitsfeld.

Die Tabellen 1 und 2 lassen die Größe dieses Feldes erkennen. Darüber hinaus zeigen sie, welche starken Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern bei der Nutzung außerbetrieblicher oder „betriebsnahe“ Ausbildungsformen entstanden sind und sich über Jahre hinweg relativ verfestigt haben: Während in den alten Ländern nur etwa 4 Prozent (und in Deutschland insgesamt 10 Prozent) der Auszubildenden eine außerbetriebliche Ausbildung erhalten, ist es in den neuen Ländern und Berlin fast jeder Dritte. Unter allen Jugendlichen, die eine außerbetriebliche (oder betriebsnahe) Ausbildung erhalten, lernen mehr als zwei Drittel im östlichen Teil Deutschlands.

⁴ Zum Nachweis dessen, dass die Gewährung solcher Zuschüsse auch mit nicht intendierten, teilweise sogar mit kontraintentionalen Effekten verbunden war, siehe LUTZ und GRÜNERT 1999.

Tabelle 1: Außerbetriebliche Ausbildungsplätze in alten und neuen Bundesländern

Jahr	Deutschland		alte Länder		neue Länder und Berlin	
	Azubis insgesamt	außerbetrieblich ausgebildet (%)	Azubis insgesamt	außerbetrieblich ausgebildet (%)	Azubis insgesamt	außerbetrieblich ausgebildet (%)
1999	1.698.329	8,8	1.279.602	4,1	418.727	23,3
2000	1.702.017	9,1	1.297.202	4,0	404.815	25,6
2001	1.684.669	9,3	1.296.327	4,0	388.342	26,9
2002	1.622.441	9,1	1.255.634	3,8	366.807	27,3
2003	1.581.629	10,6	1.226.492	4,8	355.137	30,5
2004	1.564.064	10,3	1.214.024	4,3	350.040	31,0
2005	1.553.437	9,8	1.210.178	4,2	343.259	29,7

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesanstalt für Arbeit, Angaben der Länder, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 2: Anteil der in den neuen Ländern und Berlin außerbetrieblich Ausgebildeten an allen außerbetrieblich Ausgebildeten

Jahr	außerbetrieblich Ausgebildete in Deutschland	außerbetrieblich Ausgebildete in den neuen Ländern und Berlin	Anteil der außerbetrieblich Ausgebildeten in den neuen Ländern und Berlin an allen (%)
1999	150.004	97.770	65,2
2000	154.903	103.471	66,8
2001	154.693	104.515	67,6
2002	156.307	104.554	66,9
2003	167.104	108.294	64,8
2004	160.695	108.387	67,4
2005	152.063	101.820	67,0

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesanstalt für Arbeit, Angaben der Länder, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Während die stärksten Schulentlassjahrgänge die Jahrgänge 1997 und 1999 waren und die höchste Zahl von Auszubildenden (aller Ausbildungsjahre) in den neuen Ländern und Berlin 2001 erreicht wurde, stieg die Zahl der außerbetrieblich Ausgebildeten bis in die Jahre 2003 und 2004 hinein an. Ob der Rückgang im Jahre 2005 als Indiz für eine Trendwende – und zwar für eine Trendwende zu besonders rascher Abnahme der außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse – gewertet werden kann, muss sich erst noch zeigen.

Als Kriterium für die Unterscheidung zwischen „betrieblichen“ und „außerbetrieblichen“ Ausbildungsverhältnissen ist hier die Finanzierung verwendet worden⁵. Aus diesem Blickwinkel hängt die Frage, ob sich in Zukunft die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse in den neuen Bundesländern und Berlin im selben Maße wie die Gesamtzahl der Berufsausbildungsverhältnisse verringern wird oder ob sie langsamer bzw. schneller sinken wird, auch von politischen Willensbildungen und Entscheidungsprozessen über die künftige Rolle von Bildungsträgern ab.

Sicher dürfte indes sein, dass es unter dem Einfluss des demographischen Wandels in den nächsten Jahren zu einer rückläufigen Entwicklung sowohl bei den Ausbildungsverhältnissen insgesamt als auch bei den außerbetrieblichen kommen wird. Verließen in den neuen Ländern zwischen 1995 und 2004 pro Jahr zwischen 220.000 und 240.000 Jugendliche die allgemein bildende Schule, so werden es 2011 nur noch halb so viele sein. Vor allem ab 2006/2007 ist mit einem sich rasch beschleunigenden Rückgang zu rechnen, bis ein Tiefststand von 112.000 Personen im Jahre 2011 erreicht sein wird. Es könnte sogar sein, dass der Rückgang zunächst noch stärker ausfällt, wenn – wofür es frühere Erfahrungen aus den alten Bundesländern gibt – mit abnehmenden Jahrgangsstärken zugleich die Übertrittsquoten ins Gymnasium steigen und sich die durchschnittliche Verweildauer im Bildungssystem erhöht.

Für das Berufsbildungssystem könnten die gegenwärtig hohen Zahlen von Altbewerbern anfänglich noch die Rückgänge bei den Neubewerbern um einen Ausbildungsplatz überdecken, aber nicht für lange Zeit. Sehr bald wäre, unter sonst unveränderten Bedingungen, zu erwarten, dass sich die so genannte Lehrstellenlücke sukzessive schließt und immer weniger, im Grenzfall keine öffentlichen Mittel mehr für Lückenschlussprogramme erforderlich sind. Was hätte dies für Konsequenzen für die Existenz und die Tätigkeit der Bildungsträger?

Sollte man einfach mit einer Marktberreinigung rechnen, in deren Verlauf der in der Vergangenheit entstandene „Wildwuchs“ zurückgeschnitten wird und sich das duale Ausbildungssystem in seiner klassischen Form – mit den beiden Lernorten Ausbildungsbetrieb und Berufsschule – auch in Ostdeutschland durchsetzt? Oder sind Bildungsträger hier inzwischen so tief in den Ausbildungsstrukturen verankert, dass ihr Verschwinden unrealistisch wäre und auf bestimmten Gebieten (zum Beispiel bei der Ausbildung originär Benachteiligter oder bei der Ausbildung in strukturschwachen Regionen) schwer zu schließende Lücken hinterlassen würde? Wäre vielleicht sogar ein Verlust innovativer und für die Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems interessanter Potentiale zu befürchten? Derartigen Fragen wendet sich das vorliegende Projekt zu.

⁵ Wir folgen der vom BIBB vorgenommenen Unterscheidung zwischen „betrieblichen“ und „außerbetrieblichen“ Ausbildungsverhältnissen nach der Finanzierungsform: „Als ‚außerbetrieblich‘ sind die Ausbildungsverhältnisse definiert, die vollständig oder nahezu vollständig durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln bzw. Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Als ‚betrieblich‘ gelten demgegenüber die Ausbildungsverhältnisse, bei denen die Finanzierung (des betrieblichen Teils der dualen Ausbildung) vollständig oder weit überwiegend durch die Ausbildungsbetriebe erfolgt.“ (BIBB 2006. Internetseite: <http://www.bibb.de/de/27259.htm>)

2. Zielstellung, zeitlicher Ablauf, Ergebnisformen des Projektes

Im Einzelnen haben sich die Autoren im Projekt „Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern und die Rolle der Bildungsträger“ zwei Ziele gestellt:

Das eine Ziel bestand darin, überhaupt erst einmal einen möglichst systematischen Überblick über die sehr heterogene Bildungsträgerlandschaft in Ostdeutschland (soweit sie für die Berufsausbildung einschlägig ist) zu erarbeiten und dabei die wichtigsten gegenwärtigen Konstellationen von Interessen, Ressourcen und Kompetenzen bei den Trägern zu ermitteln.

Zum anderen sollte Aufschluss darüber gewonnen werden, wie die Bildungsträger (bzw. bestimmte Gruppen oder Arten von Trägern) die zukünftige Entwicklung auf ihrem Tätigkeitsfeld einschätzen und welche Zukunftsstrategien sie gegebenenfalls ins Auge fassen oder bereits aktiv vorbereiten.

Im Endeffekt sollten damit auch Umrisse eines ersten, möglichst differenzierten Bildes der zukünftigen Trägerlandschaft, ihres Leistungspotentials und ihres Einflusses auf die berufliche Erstausbildung (und partiell die Weiterbildung) in den neuen Bundesländern skizziert werden.

Im Interesse von Zeitökonomie und Synergieeffekten nutzten die Autoren von Anfang an die Möglichkeit zur Kooperation mit einem Partnerprojekt am Zentrum für Sozialforschung Halle. Dieses Projekt widmete sich dem Thema: „Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der zweiten Schwelle – Inventarisierung und Ermittlung von Erfolgsfaktoren“⁶. Beide Projekte stützten sich wesentlich auf eine telefonische Befragung ostdeutscher Bildungsträger. Die Vorbereitung und die Durchführung dieser Befragung wurde ebenso wie die parallel zu den Auswertungsarbeiten fortgesetzten Recherchen zur Grundgesamtheit der Träger in Ostdeutschland für beide Projekte gemeinsam vorgenommen.

Dank der Kooperation konnten die Aufbereitung von Bildungsträgeradressen aus der KURS-Datenbank⁷ und anderen Quellen sowie die Entwicklung und Programmierung des Fragebogens⁸ in einem sehr kurzen Zeitraum zu Projektbeginn erfolgen. Die gemeinsame Erhebung fand in den Monaten April bis Juni 2004 statt.

Entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen über die das Forschungsvorhaben begleitende Berichterstattung wurde im Januar 2005 eine Information für die befragten Bildungsträger erstellt und versandt (siehe Anlage IV im Anhang).

Nachdem bereits im November 2004 dem Auftraggeber erste Befunde aus der Telefonbefragung (Breitenerhebung) präsentiert worden waren, konnten im März 2005 auf einem „Kontaktseminar deutschsprachiger Institute für Berufsbildungsfor-

⁶ Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert (Förderkennzeichen: LK 150.01). Zu wichtigen Ergebnissen siehe WIENER und MEIER (2006a, 2006b).

⁷ Ausführlicher hierzu siehe Kapitel III. des Berichts: Datengrundlagen und Methoden.

⁸ Das Anschreiben an die zu befragenden Träger und der Fragebogen sind diesem Bericht im Anhang als Anlagen I und II beigefügt.

schung“ – veranstaltet vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg – ausgewählte Ergebnisse mit Wissenschaftlern aus Deutschland, Österreich und der Schweiz diskutiert und damit einer breiten Fachöffentlichkeit vorgestellt werden.⁹

Im September desselben Jahres wurde auf der Basis vertiefender Auswertungen des reichhaltigen statistischen Materials aus der Telefonbefragung eine Zwischenbilanz der bisherigen Forschungsergebnisse für den Auftraggeber erstellt (siehe Anlage V im Anhang).

Unter dem Titel „Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland“ veranstaltete das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung im November 2005 einen Workshop, auf dem über die gewonnenen Erkenntnisse zur Grundgesamtheit der Träger, die gegenwärtigen Strukturen der Trägerlandschaft und die Zukunftsperspektiven der Bildungsträger in den neuen Bundesländern ausführlich berichtet werden konnte. Im Anschluss an die Vorträge fand eine lebhafte Diskussion mit Forschern, Politikern (unter anderem aus den Landesministerien) und Praktikern auf dem Gebiet der Berufsbildung zum Thema: „'Wildwuchs' oder zukunftssträchtige Potentiale – zur künftigen Rolle von Bildungsträgern“ statt. Vorträge und Ergebnisse der Diskussion werden in einer Buchveröffentlichung dokumentiert (BERGER und GRÜNERT 2007, im Erscheinen).

Absichtlich zu einem möglichst späten Zeitpunkt – im Frühjahr 2006 – wurde schließlich eine Reihe qualitativer Interviews (face-to-face) mit ausgewählten Bildungsträgern aus allen fünf neuen Ländern und Berlin geführt. In diesen Interviews sollten die Einschätzungen der Träger über künftige Entwicklungen und mögliche Zukunftsstrategien aus dem Jahre 2004 mit einem gewissen zeitlichen Abstand überprüft werden. Zugleich ging es darum, Potentiale und Ressourcen der Träger, aber auch Hindernisse bei der Umsetzung der von ihnen ins Auge gefassten Strategien detaillierter, als dies in der Breiterhebung möglich gewesen war, zu analysieren.

⁹ Der Vortrag wurde in der Reihe „Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ des IAB veröffentlicht (GRÜNERT und WIEKERT 2005).

III. Datengrundlagen und Methoden

Im dritten Kapitel werden zum einen die Probleme des Zugangs zur Grundgesamtheit der Bildungsträger in den neuen Ländern und Berlin und zum anderen die beschrittenen Lösungswege und die erzielten Ergebnisse geschildert. Dieser Methodenbericht folgt dabei der Chronologie der Arbeitsschritte im Projekt: Definition der Untersuchungsgruppe (Abschnitt 1), Bestimmung des empirischen Zugangs (Abschnitt 2, Punkte 2.1 und 2.2) und Darstellung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung (Abschnitt 2, Punkte 2.3 und 2.4).

1. Zur Datenverfügbarkeit

1.1 Probleme der Bestimmung der Grundgesamtheit

Zum Zeitpunkt der Vorbereitung der telefonischen Befragung gab es keine Quelle, die zuverlässig und umfassend Auskunft über die Verteilung von Bildungsanbietern in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung („Bildungsträger“) in den neuen Ländern geben konnte. Die Bestimmung der Grundgesamtheit der Bildungsträger in Ostdeutschland war dementsprechend ausgesprochen aufwendig. Dem Fehlen ausreichend systematischer Datenquellen (z.B. Adressverzeichnisse u. ä.) entspricht demzufolge das grundlegende Problem der Stichprobenziehung: Ohne die Kenntnis der Verhältnisse in der Grundgesamtheit fehlen ebenso die Informationen über die notwendige Zusammensetzung der Stichprobe. Im Folgenden werden der gewählte Zugang zu dieser Problematik und die daraus sich ergebende Bestimmung der Bruttostichprobe und der Grundgesamtheit detaillierter dargestellt.

1.2 Bestimmung der Grundgesamtheit

Aufgrund der Dynamik in der Landschaft der Bildungsanbieter, die sich im Zuge des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels noch beschleunigt, ist, wie bereits betont wurde, eine genaue Bestimmung der Zahl der Bildungsanbieter schwierig. Einen Anhaltspunkt über die Größendimension der Zahl der Anbieter beruflicher Bildung gibt eine Studie des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e.V. aus dem Jahr 2002. In dieser wurden öffentliche und frei zugängliche Quellen wie amtliche Statistiken, regionale sowie nationale Datenbanken und Informationssysteme, aber auch Eigenveröffentlichungen von Unternehmen recherchiert und ausgewertet. Die Autoren dieser Studie kommen zu dem Schluss, dass mit der Auswertung etwa 90 Prozent der in Deutschland tätigen Weiterbildungsträger erfasst sind. In Zahlen handelt es sich dabei um gut 28.500 Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung, von denen knapp 6.000 auf dem Gebiet der neuen Bundesländer und Berlin tätig sind. Da in diese Recherche alle Bildungseinrichtungen ohne Einschränkungen einbezogen wurden, also auch der Hochschulbereich u.a., muss die Zahl deutlich über der im hier genannten Zusammenhang ermittelten liegen.

Eine andere Quelle, die etwas zur Einschätzung des beschrittenen Weges zur Grundgesamtheitsbestimmung beitragen kann, ist der Weiterbildungsmonitor („WBMonitor“) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Dieser soll mit der „Er-

forschung und Dauerbeobachtung des freien Angebots beruflicher Weiterbildung und der Anbieterstruktur zu mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt“ beitragen. Im Weiterbildungsmonitor wurde bei der Stichprobengewinnung für die Erstbefragung ein vergleichbares Verfahren wie das hier im Projektzusammenhang vorzustellende verwandt: Die Stichprobe des Weiterbildungsmonitors setzte sich aus Anbietern der Berufsbildung, die in der Datenbank KURS verzeichnet waren und Anbietern, die in zwölf weiteren Datenquellen recherchiert wurden, zusammen. Die Stichprobe umfasste 2001 ca. 21.900 Anbieter der Berufsbildung.¹⁰

Die unterschiedlichen Stichprobenzahlen der beiden Studien zeugen erstens von den Bewegungen und der Vielfalt auf dem Bildungsanbietermarkt, zweitens von der allgemeinen Ungewissheit über das Trägerangebot und deuten drittens auf die unterschiedliche Zielrichtung solcher Untersuchungen aufgrund verschiedener inhaltlicher und methodischer Herangehensweisen hin. Sie bestärken darüber hinaus aber auch die Einschätzung, dass nur in der Kombination verschiedener Quellen eine Annäherung an die Zahlen der Grundgesamtheit und die damit mögliche Qualifizierung der Befragungsstichprobe realisierbar ist.

Für die Prüfung der im Projekt genutzten Bruttostichprobe lag aus forschungsökonomischen Gründen der Schwerpunkt der Nachforschung auf einer internetbasierten Recherche zur Ermittlung zusätzlicher Anbieter beruflicher Bildung. Zwei Argumente sprachen für diesen Weg: Zum einen das begründete Eigeninteresse der Träger an der Erreichbarkeit und der damit verbundenen Öffentlichkeitswirksamkeit ihrer Angebote. Zum anderen, nach Klärung der Organisationsformen und Zusammenhänge der einzelnen Dachorganisationen von Weiterbildungsanbietern in den einzelnen Bundesländern bzw. bundesweit, der nicht unberechtigte Eindruck, auf diesem Weg ein relativ genaues Bild der Bildungsträgerlandschaft im Osten Deutschlands zu erhalten.

Bei den Internetrecherchen wurde umfänglich und systematisch auf gut 50 Internetseiten von Ministerien der neuen Bundesländer, Weiterbildungsdatenbanken, Weiterbildungsverbänden, Projektträgern, Internetplattformen zur Weiterbildung u. a. zurückgegriffen. Die auf diesem Wege ermittelten Bildungsträger wurden erfasst und mit den Angaben in der Bruttostichprobe verglichen. Bildungsträger, die nicht in der Bruttostichprobe enthalten waren, wurden der Stichprobe hinzugefügt. Je häufiger dieser Prozess des immer feineren Abgleichens wiederholt wurde, umso weniger „neue“ Bildungsanbieter pro Internetquelle konnten der Bruttostichprobe hinzugefügt werden.¹¹

¹⁰ Das verwandte Verfahren bei der Stichprobengewinnung für die Erstbefragung des WBMonitors bezog zum damaligen Startzeitpunkt Ende 2001 rund 21.900 verschiedene Akteure in der Berufsbildung mit ein. Die Stichprobe setzte sich zusammen aus allen 10.900 Anbietern, die in der Datenbank KURS (Stand Mai 2001) verzeichnet waren und ca. 11.000 weiteren Anbietern, die Ende 2002/Anfang 2003 in zwölf weiteren Datenquellen recherchiert worden waren; vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) 2003.

¹¹ An dieser Stelle sei noch einmal Katja Schwertfeger gedankt, deren Engagement die hier vorgestellten Befunde erst ermöglicht hat.

1.3 Definition Bildungsträger

Angesichts der Abgrenzungs- und Zugangsprobleme bei der Bestimmung der Grundgesamtheit, die sich dann in der Ziehung der Bruttostichprobe fortschreiben würden, musste die Definition des „Bildungsträgers“ weit gefasst sein. Diese Konsequenz resultiert zum einen aus der benannten Nichtverfügbarkeit umfänglicher Informationsquellen und zum anderen, sich daraus ergebend, aus der Schwerpunktsetzung bei der Veröffentlichung von Informationen in verschiedenen, spezialisierten Quellen (z.B. Angaben zum Träger wie „Adresse der Einrichtung und/oder Angebot in der Aus- und/oder Weiterbildung und/oder unter Angabe des Auftraggebers“).

Unter dem Begriff Bildungsträger können somit ganz unterschiedliche Einrichtungen subsumiert werden: Verschiedene Kriterien zur Definition eines Bildungsanbieters, wie die Unterscheidung nach der angebotenen Leistung (Ausbildung oder Weiterbildung), der Rechtsform (gemeinnützig oder gewinnorientiert) oder der Finanzierung (staatlich oder privatwirtschaftlich) sind hier denkbar. Um die für das Projekt notwendigen Informationen über das vielfältige und gleichzeitig komplexe Angebot der Aus- und Weiterbildungsanbieter zu gewinnen, wurden in den hier beschriebenen Zusammenhängen zum einen Bildungseinrichtungen der beruflichen Erstausbildung (wie z.B. Berufsschulen oder ausgegliederte Lehrwerkstätten) und zum anderen Einrichtungen, die Projekte für Jugendliche an der zweiten Schwelle durchführen (dazu gehören neben den klassischen Bildungsträgern auch Kammern, Volkshochschulen oder Zeitarbeitsfirmen), als Bildungsträger betrachtet. Ausgeschlossen wurde der gesamte Hochschulbereich.¹² Die folgende Abbildung (siehe Abb. 1) skizziert die Vorüberlegungen zur Bestimmung der Grundgesamtheit bzw. des Erhebungsgegenstandes:

Abbildung 1: Struktur der beruflichen Bildung

Berufliche Bildung			
Berufliche Erstausbildung	Berufliche Weiterbildung		
	von Einzelpersonen finanziert	von der öffentlichen Hand finanziert	von Unternehmen finanziert

Quelle: Europäische Kommission; 2002; S. 9

1.4 Forschungskoooperation

Aus erhebungstechnischen Gründen wie aus Gründen der Kostenersparnis wurde angeboten, die Breitenerhebung gemeinsam mit einem anderen vom BMBF und zusätzlich vom ESF geförderten zsh-Vorhaben durchzuführen, das Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der „zweiten Schwelle“ untersucht und dabei auf einer sehr ähnlichen empirischen Grundlage aufbaut. Die durch die

¹² In Anlehnung an die Definition (nach NACE Rev. 1) von „Weiterbildungsträger“ wie sie in der europaweiten Studie „CVTS 2 – Assessment of the Second Vocational Training Survey“ zur Anwendung kam: „Weiterbildungsanbieter – Anbieter von externen Weiterbildungskursen sind jene Personen oder Institutionen, die Bildungsmaßnahmen anbieten: Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen, öffentliche Bildungsanbieter (z.B. Volkshochschulen), private Anbieter, Hersteller/Lieferanten“. Vgl. EUROPÄISCHE KOMMISSION 2002; S.20.

Kooperation erreichten Synergien schlugen sich deutlich in der Ausschöpfung der Befragungsstichprobe und im Antwortverhalten der Befragten nieder.

Von Interesse war für die beiden Untersuchungen zunächst einmal der gesamte Bereich der beruflichen Bildung im oben definierten Sinne. Um dieser Grundgesamtheit so nah wie möglich zu kommen, war anfänglich die Nutzung der Adressen aus den Förderdatenbanken der Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit geplant. Dies konnte aus verschiedenen Gründen – mit Ausnahme der Daten der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen¹³ – nicht realisiert werden. Aus diesem Grund wurde in Vorbereitung der Befragung auf eine Kombination verschiedener Quellen für die Stichprobenziehung zurückgegriffen: Neben den Daten der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen wurden die Veröffentlichungen von Bildungsträgerangeboten in der KURS-Datenbank¹⁴ für Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit herangezogen. Als eine dritte Quelle wurden Internetrecherchen zum Thema durchgeführt.

Die Verknüpfung der verschiedenen Datenquellen und ihr Abgleich hat sich nicht nur als gangbarer, sondern als sehr erfolgreicher Weg zur Stichprobendefinition herausgestellt. Dieser wird im Folgenden dargestellt.

2. Zur Datenerhebung

Eingedenk der geschilderten (Problem-) Konstellation soll in diesem Abschnitt des Kapitels III. die Vorgehensweise zur Erreichung der oben formulierten Projektziele detailliert beschrieben werden. Dabei wird es zunächst (Punkt 2.1 bis Punkt 2.3) um die Beschreibung des Verfahrens bei der Breitenerhebung gehen: die Bestimmung der Stichprobe, die Durchführung der telefonischen Befragung, die Ergebnisse der Nettostichprobe wie deren Einordnung in den übergeordneten Rahmen der Grundgesamtheit. Im abschließenden Schritt (Punkt 2.4) steht das Vorgehen bei der Tiefenerhebung im Mittelpunkt der Betrachtungen.

2.1 Methodik der Datenerhebung (Teil 1)

Eine telefonische Befragung von ostdeutschen Bildungsträgern im Frühjahr 2004 bildet die empirische Grundlage für die Untersuchungen der beiden Forschungsvorhaben. Es wurde eine gemeinsame Befragung im CATI-Labor¹⁵ des zsh durchgeführt: Zum einen ergaben sich auf diesem Weg die bereits angesprochenen inhaltlichen Synergien; zum anderen sollte die Zeit der Interviewten nicht doppelt in Anspruch genommen und eine möglichst hohe Ausschöpfungsquote erreicht werden.

¹³ Durch einen Forschungs-Kooperationsvertrag des zsh mit der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen wurde der Zugang zu den einzelnen Adressen der Förderdatenbanken ermöglicht.

¹⁴ In der KURS-Datenbank (Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit) werden alle von den Trägern gemeldeten Veranstaltungen im Bereich der beruflichen Bildung veröffentlicht.

¹⁵ CATI bedeutet **C**omputer **A**ssisted **T**elephone **I**nterviewing. Dem zsh wurde vor drei Jahren das zur Durchführung von rechnergestützten Telefoninterviews bestimmte CATI-Labor der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg angegliedert, das von zwei wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen geführt wird und in dem rund 150 gut geschulte Student/innen an 18 Interviewerplätzen Telefonbefragungen im Rahmen wissenschaftlicher Untersuchungen durchführen.

Die Breitenerhebung bei Bildungsträgern in der beruflichen Erstausbildung in Ostdeutschland (und solchen, die Maßnahmen an der „zweiten Schwelle“ durchführen) wurde vereinbarungsgemäß Anfang April des Jahres 2004 begonnen. Im Mai desselben Jahres konnte sie abgeschlossen werden. Sie verlief weitaus erfolgreicher, als zum Zeitpunkt der Antragstellung zu erwarten gewesen war. Die Ausschöpfung der Brutto-Stichprobe (aus der KURS-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit gezogene und von der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen bereit-gestellte Adressen und Telefonnummern von Bildungsträgern) betrug rund 40 Prozent.¹⁶

2.2 Daten der Bruttostichprobe

2.2.1 Adressquellen der Bruttostichprobe

Die KURS-Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit strebt die Veröffentlichung aller Veranstaltungen im Bereich der beruflichen Bildung an. Der freiwillige Eintrag des Angebots eines Bildungsträgers in KURS ist jedoch weder gleichbedeutend mit der tatsächlichen Durchführung dieser Veranstaltung noch mit einer möglichen Finanzierung durch die Arbeitsverwaltung. Die Nutzung der in der Datenbank enthaltenden Bildungsträgeradressen unterstellt den Bildungsträgern ein Eigeninteresse an der Erreichbarkeit und Öffentlichkeitswirksamkeit ihrer Angebote, lässt aber nicht auf eine vollständige Erfassung der Grundgesamtheit schließen. Insgesamt verzeichnete KURS 3.446 für die Projekte relevante Adressen von Bildungsträgern in Ostdeutschland.

Eine weitere Quelle der Adressrecherche zu den Maßnahme- und Bildungsträgern waren Daten der Regionaldirektion für Arbeit Sachsen-Anhalt/Thüringen, die in den Arbeitsagenturen auf Grund der Zusammenarbeit in arbeitsmarktpolitischen Projekten registriert werden. Im Abgleich mit der KURS-Datenbank zeigte sich, dass nicht „alle Veranstalter im Bereich der beruflichen Bildung“ in dieser verzeichnet sind: Lediglich etwa zwei Drittel der 708 Regionalagentur-Adressen stimmten mit denen der KURS-Datenbank überein, so dass die zu konzipierende Stichprobe mit weiteren 217 Adressen von Maßnahmeträgern für Sachsen-Anhalt und Thüringen aufgefüllt wurde.

Eine zusätzliche Recherche im Internet und auf der Basis bestehender Kontakte des zsh aus anderen Projektzusammenhängen zum Thema zweite Schwelle lieferte noch einmal 119 Adressen von Maßnahmeträgern für alle neuen Bundesländer.

2.2.2 Zusammensetzung der Bruttostichprobe

Während der Bereinigung der gelieferten Adressen wurden Dopplungen innerhalb der Teilstichproben wie auch der Teilstichproben untereinander eliminiert. Zusätzlich wurden die Adressen derjenigen als Bildungsträger geführten Einrichtungen ausgesondert, die dem Hochschulbereich angehörten bzw. bereits im Namen Bezeichnungen wie z. B. „Fahrschule“ oder „Tanzschule“ führten.

¹⁶ Die Differenz von zwei Prozentpunkten zu der in der Anlage IV „Informationsflyer an die Bildungsträger“ ausgewiesenen Ausschöpfungsquote von 42 Prozent resultiert aus der zum Zeitpunkt des Flyerversands zu Beginn des Jahres 2005 vorläufig bereinigten Bruttostichprobe.

Die folgende Tabelle 3 zeigt die Verteilung über die verschiedenen Adressquellen und die endgültige Summe der dem CATI-Labor zur Verfügung gestellten Adressen für die telefonischen Interviews. Nach der Bereinigung belief sich diese Zahl auf 3.735 potentielle Maßnahme- und Bildungsträger, die angeschrieben und im Anschluss per Telefon angesprochen werden konnten.

Tabelle 3: Quellen zur Identifikation der Interviewpartner – absolute Angaben

Daten der...	gelieferte Adressen	durch Bereinigung ausgesonderte Adressen	Adressen im CATI-System
KURS-Datenbank	3.446	47	3.399
Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen	708	491	217
zusätzliche Internetrecherchen	274	155	119
Gesamt	4.428	693	3.735

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Um jedoch die Bruttostichprobe (nach Qualität und Quantität) besser in die noch unbekannte Grundgesamtheit einordnen und damit auch die in der Befragung gewonnenen Erkenntnisse und Aussagen auf ihre Repräsentativität hin bewerten zu können, war es unabdingbar, weitere Informationen über die Verteilung von Bildungsträgern in den neuen Ländern zu erlangen. Dies war eine weitere gemeinsame Aufgabe der beiden Projekte, die einen längeren Zeitraum in Anspruch nahm und somit auch über die Stichprobenziehung und Telefonbefragung hinaus bearbeitet wurde.

2.2.3 Qualität der Bruttostichprobe

In den letzten Jahrzehnten hat sich eine vielfältige und sehr dynamische Bildungsanbieterlandschaft in Deutschland, speziell in Ostdeutschland herausgebildet. Insbesondere im Zuge der Veränderungen der Sozialgesetzgebung und der damit verbundenen Änderungen der Finanzierungsmöglichkeiten von Aus- und Weiterbildung sowie des demographischen Wandels geraten Bildungsanbieter in den neuen Bundesländern unter immer stärkeren Anpassungsdruck. Diese Entwicklungen sorgen für eine hohe Dynamik auf dem Markt der Bildungsanbieter, und in dieser Turbulenz des Feldes ist eine Ursache für unvollständige Informationen über die definierten Bildungsträger zu suchen.

Die unvollständige Datenlage und der unbefriedigende Informationsstand zur quantitativen Bestimmung der Grundgesamtheit sowie die daraus resultierende nur ungenaue Bestimmung des Zustandes der eigenen erhobenen Daten innerhalb des Untersuchungsfeldes war für die beiden zsh-Forschungsvorhaben zu Projektbeginn eine große Herausforderung. Um einen besseren Überblick und mehr Klarheit in das zu bearbeitende Forschungsfeld bringen zu können, wurde parallel zur Stichprobenziehung und -aufbereitung eine zusätzliche Recherche durchgeführt, die zum Ziel hatte, Informationen über die quantitative (und zum Teil auch qualitative)

Zusammensetzung der Grundgesamtheit „Bildungsträger in Ostdeutschland“ zu gewinnen.

Die Tabelle 4 zeigt noch einmal zusammengefasst die Rechercheergebnisse im Abgleich mit der gezogenen Bruttostichprobe.

Tabelle 4: Ergebnis Zusatzrecherche zur kombinierten Bruttostichprobe

	gezogene Bruttostichprobe	Ergebnis der Zusatzrecherche	Summe Bruttostichprobe Zusatzrecherche	Anteil Zusatzrecherche an Summe
Berlin	798	159	957	16,6
Sachsen	898	353	1.251	28,2
Mecklenburg-Vorpommern	351	367	718	51,1
Brandenburg	447	144	591	24,4
Thüringen	605	36	641	5,6
Sachsen-Anhalt	636	59	695	8,5
gesamt	3.735	1.118	4.853	23,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

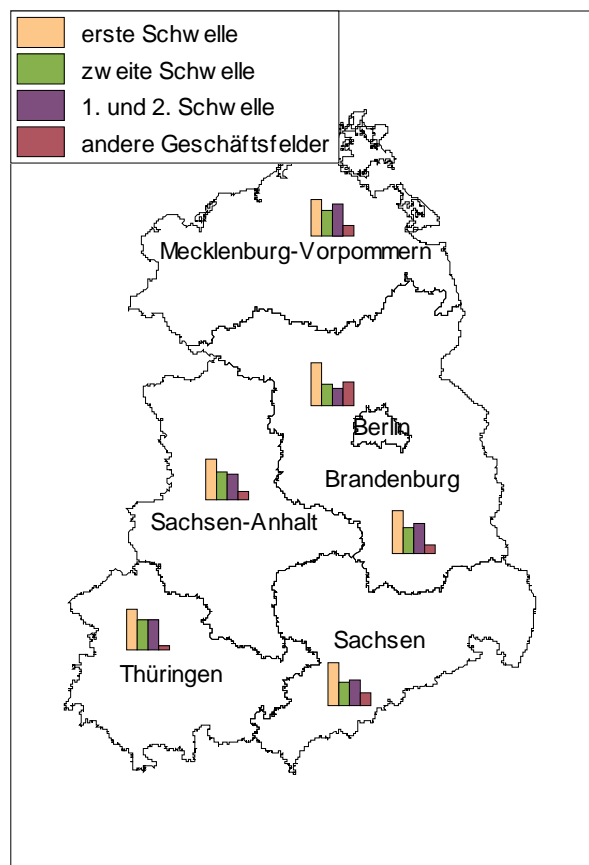
Diese Recherchen führten im Ergebnis zu zwei methodischen Erkenntnissen, die die Identifizierung möglichst vieler Bildungsträger in den neuen Bundesländern (ausgenommen den Hochschulbereich) unterstützen. Diese beiden Erfahrungen sollen im Folgenden noch einmal hervorgehoben werden:

- Zum einen konnte gezeigt werden, dass der beschriebene Weg der Stichprobenziehung zur Annäherung an die Grundgesamtheit zielführend war. Mittels der zusätzlich durchgeführten sehr umfangreichen Internetrecherche konnte lediglich ein knappes Viertel neuer, d. h. noch nicht in der Bruttostichprobe enthaltener Adressen von Bildungsträger ermittelt werden. Dieser Anteil ist – mit Ausnahme Mecklenburg-Vorpommerns – auch in der Verteilung über die Bundesländer relativ stabil. (siehe rechte Spalte „Anteil Zusatzrecherche“ der Tabelle 4).
- Bemerkenswert ist zum anderen, dass die Anteile nachträglich ermittelter Trägeradressen in den Bundesländern Sachsen-Anhalt und Thüringen deutlich unter dem Durchschnitt liegen. Es soll an dieser Stelle noch einmal daran erinnert werden, dass bei der Stichprobenziehung für diese beiden Länder Daten aus zwei verschiedenen Quellen (der KURS-Datenbank und Daten der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen) kombiniert wurden. In der Konsequenz bedeutet dies, dass eine solche Kombination zu einer deutlichen Näherung an die Zahlen der Grundgesamtheit führt. In beiden Fällen konnten lediglich zwischen knapp 6 und 8,5 Prozent zusätzlicher Adressen ermittelt werden.

2.3 Daten der Nettostichprobe

Durch Synergieeffekte der gemeinsamen Erhebung und infolge der hohen Antwortbereitschaft der befragten Träger konnten statt der ursprünglich vorgesehenen 800 insgesamt über 1.500 Interviews durchgeführt werden. Allein die Zahl der Interviews mit Trägern, die zum Befragungszeitpunkt Maßnahmen an der „ersten Schwelle“ anbieten, lag fast um ein Fünftel höher als geplant. Für den angestrebten Überblick über die Trägerlandschaft und (teilweise) für die Untersuchung von Zukunftskonzepten der Bildungsträger waren darüber hinaus auch Träger von Interesse, die zum damaligen Zeitpunkt nicht in der beruflichen Erstausbildung tätig waren.¹⁷

Abbildung 2: Ergebnisse der Breitenerhebung



Das hohe Interesse vieler Bildungsträger an der Befragung äußerte sich nicht nur in ihrer bereitwilligen Teilnahme, sondern auch in inhaltlicher Mitteilungsbereitschaft. Die im Antrag angenommene Interviewdauer von 20 Minuten¹⁸ wurde deutlich überschritten: Im Schnitt dauerten die Interviews 30 Minuten.

Die Abbildung 2 zeigt die Verteilung der Aktivitäten im Aus- und Weiterbildungsbe-
reich unter den befragten Bildungsträgern in den einzelnen Bundesländern und Berlin. Ein Viertel (24%) der befragten Bildungsträger hat seinen Sitz in Sachsen. An zweiter Stelle und dritter Stelle der Beteiligung liegen Thüringen (19%) und Sachsen-Anhalt (18%), gefolgt von Berlin (14%) und Brandenburg (13%). Die wenigsten der befragten Einrichtungen (12%) befinden sich in Mecklenburg-Vorpommern.

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

2.3.1 Zusammensetzung der Nettostichprobe

Mit der kombinierten Bruttostichprobe wurden etwa drei Viertel aller ostdeutschen Bildungsträgereinrichtungen mit Angeboten in der beruflichen Bildung angesprochen. Nach der Datensatzbereinigung und Datenaufbereitung stehen insgesamt 1.466 auswertbare Interviews für die Analyse zur Verfügung (vgl. Tabelle 5). Das entspricht

¹⁷ Fragen nach wichtigen Strukturmerkmalen wurden allen Trägern gestellt; solche nach den Zukunftsstrategien dagegen jenen Trägern nicht, bei denen sich die Befragung hauptsächlich auf die von ihnen durchgeführten Maßnahmen an der „zweiten Schwelle“ konzentrierte.

¹⁸ Die Zeitangaben beziehen sich nur auf die hier einschlägigen Fragekomplexe im Interview, nicht auf die Fragen zur „zweiten Schwelle“.

einer Ausschöpfungsquote der Stichprobe von knapp 40 Prozent. Dabei wurden 1.300 Bildungsträger interviewt, die sich an der ersten und/oder zweiten Schwelle engagieren.

Tabelle 5: Ausschöpfung: Vier Gruppen von Interviewpartnern (realisierte Nettostichprobe)

	Häufigkeit	Prozent
nur erste Schwelle	571	38,9
nur zweite Schwelle	355	24,2
erste und zweite Schwelle	374	25,5
Anbieter anderer Bildungsleistungen	166	11,3
auswertbare Interviews (bereinigt)*	1466	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

*Abweichungen von 100% in dieser und den folgenden Tabellen resultieren aus Rundungsfehlern.

Mit 945 Interviews beteiligten sich gut 60 Prozent der Träger an der Befragung, die unter anderem oder ausschließlich in der beruflichen Erstausbildung tätig sind, d.h. an der ersten Schwelle arbeiten. Ein weiteres Viertel der Befragten arbeitet in Maßnahmen für Jugendliche unter 25 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung. Insgesamt gaben 729 Bildungsträger, also die Hälfte der befragten Träger, an, sich an der zweiten Schwelle zu engagieren. 166 Bildungsträger waren ausschließlich auf anderen Gebieten der beruflichen Bildung tätig. Diese Anbieter anderer Bildungsleistungen, gaben erst im Interview an, dass sie weder an der ersten noch an der zweiten Schwelle aktiv sind. Von ihnen wurde in der Befragung ein Kurzprofil erhoben.

2.3.2 Qualität der Nettostichprobe

Im Folgenden wird für die einzelnen neuen Bundesländer und Berlin aufgezeigt, wie hoch der Anteil der in der Telefonbefragung angesprochenen Bildungs- und Maßnahmeträger im Vergleich zur Gesamtheit der recherchierten Bildungsträger ist. Dazu wird die Zahl der Träger, die nachträglich ermittelt werden konnten, ins Verhältnis gesetzt zu den Trägern der Kursdatenbank und der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 6: Abgleich der Verteilung in der Nettostichprobe mit der Verteilung in der ermittelten Grundgesamtheit nach Bundesländern – Spaltenprozent

	Nettostichprobe					ermittelte Anteile in der Grundgesamtheit
	erste Schwelle	zweite Schwelle	erste und zweite Schwelle	andere Bildungsleis- tungen	gesamt	
Mecklenburg- Vorpommern	10,2	11,3	13,6	12,0	11,5	14,8
Brandenburg	13,0	12,4	13,6	9,0	12,6	12,2
Sachsen- Anhalt	18,9	21,7	19,3	16,9	19,4	14,3
Thüringen	17,7	20,6	20,1	9,0	18,0	13,2
Sachsen	25,4	22,0	24,3	25,9	24,4	25,8
Berlin	14,9	12,1	9,1	27,1	14,1	19,7
Insgesamt*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004; Berechnungen des zsh

In der Tabelle 6 ist die Verteilung der auswertbaren Interviews nach Bundesländern und Engagement in der beruflichen Bildung aufzeigt. Zur besseren Einordnung der hier vorzustellenden Ergebnisse ist zusätzlich in der Tabelle die mutmaßliche Verteilung der Grundgesamtheit (siehe rechte Spalte „ermittelte Anteile in der Grundgesamtheit“) abgebildet. Es wird deutlich, dass mit der realisierten Nettostichprobe der Befragung über die Bundesländer eine nahezu mit der ermittelten Grundgesamtheit strukturidentische Verteilung erreicht ist.¹⁹

2.4 Methodik der Datenerhebung (Teil 2)

In einem weiteren methodischen Arbeitsschritt der Untersuchung wurden wichtige Befunde aus der Breitenerhebung überprüft, vertiefend behandelt und im Hinblick auf bestimmte Sachverhalte eingehender analysiert, die sich in der Zwischenbilanz als besonders untersuchungsbedürftig herausgestellt haben.²⁰

Ursprünglich war für diese vertiefte Erhebung eine nochmalige telefonische Befragung vorgesehen. Die zu diesem Zeitpunkt bereits gewonnenen Erfahrungen und vorliegenden Ergebnisse aus der Breitenerhebung legten jedoch ein anderes Vorgehen nahe: Vor dem Hintergrund der äußerst heterogenen Trägerlandschaft und angesichts des sehr reichhaltigen Materials erschienen Fallstudien ausgewählter Bildungsträger geeigneter, um die statistisch ermittelten Strategietypen an der Realität zu überprüfen und so gewissermaßen „mit Leben erfüllen“ zu können.

¹⁹ Angesichts des problematischen Zugangs zu Informationen über die Trägerlandschaft und der daraus resultierenden Schwierigkeiten bei der Bestimmung der Grundgesamtheit soll an dieser Stelle eine Abweichung von 5 Prozentpunkten innerhalb der Verteilungen als tolerabel gelten und somit als „strukturidentisch“ interpretiert werden.

²⁰ Siehe die im September 2005 vorgelegte „Zwischenbilanz an den Auftraggeber“ im Anhang als Anlage V.

2.4.1 Vorgehensweise für die vertiefte Erhebung

Entsprechend dieser Einschätzungen kam das Verfahren der face-to-face-Befragung zur Anwendung. Als Auswahlkriterien der Interviewpartner wurden verschiedene Variablen des Datensatzes der Breiterhebung analysiert und kategorisiert. Für eine Auswahl wurden diejenigen Bildungsträger herangezogen, die angaben, mit Betrieben in Verbänden zu arbeiten bzw. dieses planen und ihre Zusammenarbeit mit privatwirtschaftlichen Partnern und Privatpersonen intensivieren wollen. Darüber hinaus fanden auch diejenigen Einrichtungen Berücksichtigung, die Weiterbildung und/oder Personaldienstleistung als ein für sie Erfolg versprechendes Tätigkeitsfeld erachteten.²¹ Im zweiten Schritt erfolgte die vergleichende Analyse mit den ermittelten Strategietypen²², die die Auswahl möglicher Interviewpartner der vertieften Erhebung beschloss.

In Vorbereitung der Gespräche wurde ein allgemeiner Interviewleitfaden²³ erstellt, der zum einen darauf zielte, wichtige Veränderungen und Entwicklungen der befragten Träger im Vergleich zum Befragungsjahr 2004 zu erfassen; und zum anderen zukünftige, für die Träger wichtige Entwicklungen auszuloten.

Anfang des Jahres wurde damit begonnen, die ausgewählten Träger zu kontaktieren und, ihr Einverständnis vorausgesetzt, Interviewtermine zu vereinbaren. Auf der Basis der Auswahlkriterien, der Strategietypen-Analyse und der Fragekomplexe des Leitfadens wurde für jeden zum Interview gewonnenen Bildungsträger ein spezifischer, „personalisierter“ Interviewleitfaden kreiert.

Der Zeitraum der Erhebung lag zwischen April und Juni des Jahres 2006. Er war so spät wie möglich gewählt, um einen ausreichend großen Zeitkorridor zwischen Breiten- und vertiefter Erhebung zu haben, der die Beobachtung von Entwicklungen und langfristigen Veränderungen in der Bildungsträgerlandschaft ermöglichte.

2.4.2 Zusammensetzung der qualitativen Interviews

Die vertiefende Befragung fand in allen neuen Bundesländern und Berlin statt. Die Gespräche wurden mit Geschäftsführern, Kundenbetreuern und/oder Ausbildungsleitern geführt. Dabei lag die durchschnittliche Dauer der 11 Interviews bei knapp 1½ Stunden. In der Abbildung 3 ist die Verteilung der Interviews nach Bundesland und Strategietyp wiedergegeben.

Sämtliche Interviews wurden mit dem Einverständnis des Gesprächspartners mitgeschnitten und bereits während der Befragung zusätzlich protokolliert. Die vorliegende Transkription der Interviewmitschnitte wird mit Hilfe ausgewählter Textpassagen und Zitate im Folgenden die Ergebnisse der Breiterhebung anreichern und darüber hinaus Tendenzen aufzeigen, die zum Zeitpunkt der Breiterhebung zum Jahresanfang 2004 noch nicht abzusehen waren.

²¹ Es wurden nur solche Einrichtungen in die Auswahl mit aufgenommen, die im telefonischen Interview ihre Bereitschaft zu einem weiteren Interview erklärt hatten.

²² Zu den Strategietypen siehe unten Kapitel V., Abschnitt 4.

²³ Dieser Interviewleitfaden ist im Anhang als Anlage III beigefügt.

Abbildung 3: Verteilung der Interviewpartner der Tiefenerhebung nach Strategietypen; n=11

Bundesland	Strategietyp			
	abwartend	klassisch	veränderungs- freudig	modern
Sachsen-Anhalt	Niederlassungs- leiter 2	Geschäftsführer 1		
Sachsen			Bereichsleiter 3	Fachreferent 11
Mecklenburg – Vorpommern		Bereichsleiterin 7		stellv. Geschäftsführer 8
Brandenburg			Prokurist 6	
Thüringen				Geschäftsführer 9 Geschäftsführer 10
Berlin				Geschäftsführer 4 stellv. Geschäftsführerin 5

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

In dieser Perspektive tragen die Interviews einen explorativen Charakter. Die gewählte Form der narrativen, offenen Interviewführung ermöglichte es, die auf diese Weise gewonnenen Erkenntnisse zur Beschreibung und Kontextualisierung von Entwicklungen, die nach dem Befragungszeitpunkt der Breitenerhebung stattfanden, heran zu ziehen.

IV. Die gegenwärtige Bildungsträgerlandschaft in den neuen Bundesländern und Berlin

Im Folgenden soll auf die Strukturmerkmale der Trägerlandschaft in den neuen Ländern eingegangen werden. Dabei stehen anfangs (im Abschnitt 1) Bildungsträger, die an der ersten, an der zweiten bzw. an der ersten und zweiten Schwelle aktiv sind, im Zentrum der Betrachtungen. Im Anschluss daran (im Abschnitt 2) wird es um strukturelle Merkmale derjenigen Einrichtungen gehen, die sich ausschließlich oder unter anderem in der beruflichen Erstausbildung engagieren.

1. Strukturen der Trägerlandschaft

1.1 Betriebsdemographische Angaben der Trägerlandschaft

Bereits die Untersuchungen zur Grundgesamtheit der ostdeutschen Bildungsträgerlandschaft zeugten von einem hohen Grad an struktureller Heterogenität. Um diese Heterogenität in ihrer Bandbreite aufzuzeigen, geht es an dieser Stelle um die strukturellen Merkmale der ostdeutschen Bildungsträger, die sich an der ersten und bzw. oder zweiten Schwelle engagieren.²⁴ Die Befragungstichprobe umfasst in dieser Perspektive 1.300 auswertbare Interviews. Damit gab ca. jeder dritte Träger aus der Bruttostichprobe bzw. ca. jeder vierte aus der mutmaßlichen Grundgesamtheit Auskunft über das Gründungsjahr, die organisatorische Struktur, die Größe und Aspekte der Personalwirtschaft wie die finanzielle Situation seiner Einrichtung.

1.1.1 Gründungsjahr

Die maßgebliche Gründungszeit von (privaten) Bildungseinrichtungen auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den neuen Ländern liegt zwischen 1990 und 1992. Damals entstand die Hälfte aller Bildungsträger, die heute – also seit mehr als zehn Jahren – in der beruflichen Bildung tätig sind. Nach dieser kurzen Phase, in der sich der Bildungsträgermarkt konsolidierte, ebte das Gründungsgeschehen ab: Lediglich 21 Prozent der befragten Träger gaben an, dass die Gründung ihrer Einrichtung nach 1992 datiert.

„Die (...Bildungseinrichtung...) ist entstanden aus einer Einrichtung in den alten Bundesländern, nördlich von Hannover. (...Von...) dort ist ein Dozent 1990 mit einem alten Ford mit einem großen Handy und einer Reiseschreibmaschine zu uns gekommen und hat unsere Firma noch zu DDR-Zeit zu DDR-Recht mit drei DDR-Bürgern gemeinsam gegründet.“ (Niederlassungsleiter 2)

Ein knappes Drittel der Befragten benennt einen Zeitpunkt vor 1990 als Gründungszeit. Dies erklärt sich zum einen daraus, dass unter den interviewten Trägern auch Zweigniederlassungen waren, die in einigen Fällen das Gründungsjahr ihrer Zentrale oder Hauptverwaltung (mit Sitz in den alten Bundesländern) angegeben haben; zum anderen haben mittlerweile als Bildungsträger fungierende (ehemalige) Berufsschulen

²⁴ Dass sich die Bandbreite der angebotenen Bildungsleistungen nicht auf diese beiden Angebotsbereiche beschränkt, braucht an dieser Stelle nicht gesondert betont zu werden. Der Fokus der Untersuchung auf das Engagement der Träger an der ersten bzw. zweiten Schwelle resultiert aus der forschungsleitenden Fragestellung. Im Abschnitt 2, Punkt 2.4 wird auf weitere Aktivitäten der befragten Einrichtungen in der beruflichen Bildung detaillierter eingegangen werden.

bzw. (ausgegliederte) Lehrwerkstätten eine Ausbildungstradition, die weit in die DDR-Vergangenheit zurückreicht (vgl. Tabelle 7).²⁵

„Und in dem Moment der Zweitprivatisierungen waren wir [als Lehrwerkstatt; Anmerk.d.Verf.] weder für die Firma (...) oder (...) interessant. Die haben dann gesagt, sie würden gerne weiter ausbilden, aber keine große Bildungsstätte haben. Das war ja die Tendenz aller großen Bildungsstätten. Wir haben einige Firmen hier bei uns, für die wir heute ausbilden, die früher selber eine Bildungsstätte hatten (...). Die hatten ihre Ausbildungsstätten noch parallel, zwar mit uns gemeinsam, aber die sagen da prinzipiell, sie brauchen keine Ausbilder weiter. Sie haben dafür Verantwortliche und die Ausbildung läuft dann hier oder über den Verbund. So haben wir uns dann entwickelt und wir haben es geschafft, uns über die letzten zehn Jahre selbständig am Markt zu halten. So wie es viele andere gemacht haben, die später erst dazugekommen sind, die natürlich ein breiteres Feld abdecken oftmals. Wobei wir den gewerblich-technischen Bereich, vor allem den Metall- und Kunststoffbereich bedienen werden und uns da auch nicht unbedingt in andere Bereiche noch vorwagen. (Geschäftsführer 9)

Darüber hinaus zeigt Tabelle 7 einen weiteren Zusammenhang: Ausschließlich an der zweiten Schwelle aktive Maßnahmeträger sind verglichen mit anderen relativ jung. Bildungsträger an der zweiten Schwelle sind durchschnittlich später gegründet als Bildungsanbieter an der ersten Schwelle oder Einrichtungen, in denen Maßnahmen an der ersten und zweiten Schwelle angeboten werden.

Tabelle 7: Gründungsjahr der Einrichtung – Spaltenprozent, ohne „weiß nicht“, „keine Angabe“

	Bildungsträger arbeitet an ...				Gesamt (n=1323)
	erster Schwelle	zweiter Schwelle	erster und zweiter Schwelle	andere Bildungsleistungen	
vor 1990	38,0	22,5	24,6	27,7	29,9
1990-92	46,1	50,4	57,7	36,5	49,0
nach 1992	15,8	27,2	17,6	35,8	21,1
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Die zeitliche Abfolge der Entstehung solcher Einrichtungen hängt – so ist zu vermuten – mit ihrem Angebotsprofil zusammen. Dieses Angebotsprofil folgt veränderten Akzenten auf dem Gebiet der öffentlichen Förderung und damit letztlich Verschiebungen in den Problemlagen, auf die Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik reagieren: Wurde mit den die betriebliche Ausbildung flankierenden ausbildungspolitischen Förder- und Unterstützungsmaßnahmen auf die hohe Nachfrage nach Ausbildungsplätzen reagiert, so entstand bald auch ein dringlicher Handlungsbedarf an der zweiten Schwelle. In Ostdeutschland bildete sich ein Stau von Ausbildungsabsolventen aus den geburtenstarken Jahrgängen heraus, für die es an Arbeitsplätzen fehlte und denen die Einmündung ins Erwerbsleben nicht oder nur unter Schwierigkeiten gelang. Auf die Verschiebung der Problemkonstellation reagierend, wurden arbeitsmarktpolitische Förderprogramme aufgelegt, auf die wiederum Träger mit zusätzlichen Angeboten reagierten bzw. mit organisatorischen, den

²⁵ Dazu auch HÖPFNER (1995, S. 32 der Druckausgabe).

Förderkriterien entsprechenden Änderungen, um die Angebote realisieren zu können.

1.1.2 Organisatorische Einbindung

Das „Durchaltern“ des Problems, d.h. der durch die geburtenstarken Jahrgänge verursachte Stau an der ersten und in dessen Folge dann zweiten Schwelle, konnte ebenso in der Befragung identifiziert werden, als es für die Interviewten darum ging, zu charakterisieren, wie die eigene Einrichtung organisatorisch eingebunden ist. Dazu wurden die Interviewten gebeten anzugeben, ob es sich bei ihrer Einrichtung um eine selbständige Einrichtung ohne weitere Niederlassungen, um eine Zentrale bzw. Hauptverwaltung mit Niederlassungen oder um eine Niederlassung vor Ort handelt (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Die Einrichtung ist eine ... – Spaltenprozent, ohne „weiß nicht“, „keine Angabe“

	Bildungsträger arbeitet an ...				Gesamt (n=1344)
	erster Schwelle	zweiter Schwelle	erster und zweite Schwelle	andere Bildungsleistungen	
selbständige ohne Niederlassungen	50,6	38,8	38,7	51,2	45,0
Zentrale bzw. Hauptverwaltung mit Niederlassungen	21,7	30,2	28,3	26,5	25,8
Niederlassung vor Ort	27,8	30,9	33,0	22,2	29,2
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

In der Tabelle 8 ist zu sehen, dass das Gros der Träger in der beruflichen Erstausbildung als selbständige Einrichtung ohne Niederlassungen tätig ist. Dagegen sind die später gegründeten Einrichtungen mit einem Engagement ausschließlich oder zusätzlich an der zweiten Schwelle eher als Niederlassung vor Ort bzw. als Zentrale bzw. Hauptverwaltung mit Niederlassungen an anderen Orten aktiv. Auch auf der Ebene der organisatorischen Einbindung wird somit die Problematik des „Durchalterns“ sichtbar: In deren Folge wurden z.B. (gemeinnützige) Tochtergesellschaften bzw. Vereine gegründet, die sich dann auf dem Gebiet der Maßnahmen an der zweiten Schwelle der „Stau“-Problematik annahmen.

Dieser Sachverhalt spiegelt sich auch im Antwortverhalten auf die Frage nach der anerkannten Gemeinnützigkeit der befragten Einrichtung wider: Gut die Hälfte (53%) aller befragten Einrichtungen, die sich an der ersten und bzw. oder zweiten Schwelle engagieren, sind als gemeinnützig anerkannt. Darunter finden sich vor allem jene, die angaben, als Zentrale/Hauptverwaltung mit Niederlassungen bzw. als Niederlassung vor Ort zu arbeiten. Bildungsträger jedoch, die lediglich angaben, an der zweiten Schwelle aktiv zu sein, sind in dieser Perspektive deutlich unterrepräsentiert. Nur jeder Dritte (33%) dieser Träger hat den Status der Gemeinnützigkeit. Aber auch

hier sind es vor allem die Einrichtungen, die angaben, mit Niederlassungen bzw. als solche zu arbeiten.

1.1.3 Trägerschaft

Ein weiterer Aspekt der organisatorischen Struktur der Trägerlandschaft ist die institutionelle Anbindung der befragten Einrichtung. Die abgefragte Trägerschaft der Bildungseinrichtung zielt dementsprechend auf die Einrichtung vor Ort und deren Einbindung in übergeordnete Trägerstrukturen bzw. -organisationen.²⁶

„Es ist so, dass wir von oben an eine Holding haben, unter der dann eigenständige GmbHs oder eben die Vereine laufen. Die Vereine haben wir gegründet, weil die Fachschulen z.B. zwingend gemeinnützig geführt werden müssen. Das ist ein offenes Geheimnis. Das hat steuerliche und vor allem förderrechtliche Gründe.“ (Geschäftsführer 10)

Befragt danach, ob sich ihre Einrichtung in einer Trägerschaft befindet, erklärte über die Hälfte der Befragten (61,6%), dass dies nicht der Fall sei. Wenn ein Bildungsträger eine Trägerschaft angab, variierte die Zahl der angegebenen Trägernennungen nur marginal – einzige, geringfügige Ausnahme sind die von Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden bzw. Stiftungen getragene Einrichtungen, die etwas weniger als alle anderen benannt werden (vgl. Tabelle 9, Gesamtspalte).²⁷

Tabelle 9: Gegenwärtige Struktur der Trägerschaft – Spaltenprozent, ohne Berufsschulen, „weiß nicht“, „keine Angabe“

	Bildungsträger arbeitet an ...				Gesamt
	erster Schwelle	zweiter Schwelle	erster und zweite Schwelle	andere Bildungsleistungen	
Einrichtung in einer Trägerschaft (n=1309)					
ja	54,9	18,0	33,0	34,5	38,4
nein	45,1	82,0	67,0	65,5	61,6
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bildungsträger in Trägerschaft = 100%, davon in Trägerschaft von... (n=462)					
kirchl. Träger, freier Wohlfahrtsträger	24,4	14,3	22,5	26,8	23,2
Unternehmen	17,5	18,4	25,2	7,1	18,2
Kammer, Gewerksch., Arbeitgeberverb., Stiftung	13,0	12,2	22,5	5,4	14,3
LVA/öffentl. Hand	24,4	20,4	15,3	44,6	24,2
Verein/gGmbH	20,7	34,7	14,4	16,1	20,1
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

²⁶ Die hier betrachtete Einheit ist immer die befragte Einrichtung vor Ort. Die Frage nach der Trägerschaft zielt nicht auf die Rechtsform der Einrichtung. Diese wurde im Ansatz in der Form der anerkannten Gemeinnützigkeit erfasst.

²⁷ Die Berufsschulen stellen in dieser Auswertungsperspektive einen Sonderfall dar und wurden – soweit sie als solche identifizierbar waren – in der Auszählung nicht berücksichtigt.

Die Häufigkeit der einzelnen Trägerschaften variiert mit dem Tätigkeitsspektrum: Während von der öffentlichen Hand getragene Bildungsträger ihr Hauptaugenmerk vor allem auf die Erstausbildung richten, sind von Unternehmen oder auch von Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden bzw. Stiftungen getragene Bildungsträger in stärkerem Maße sowohl an der ersten als auch an der zweiten Schwelle aktiv (vgl. Tabelle 9). Das Angebot von ausschließlich Maßnahmen an der zweiten Schwelle liegt vor allem in den Händen von Bildungseinrichtungen, die von Vereinen bzw. gemeinnützigen GmbHs getragen werden.

1.1.4 Personalwirtschaft

Neben dem Alter und der organisatorischen Struktur der Einrichtung ist die Größe des befragten Trägers ein weiteres wichtiges Merkmal zur Beschreibung der ostdeutschen Bildungsträgerlandschaft – wobei „Größe“ hier die Zahl der fest angestellten Mitarbeiter vor Ort meint. Tabelle 10 zeigt, dass das Gros der – jüngeren und in einem höheren Grad organisatorisch eingebundenen – Maßnahmeträger an der zweiten Schwelle ebenso wie das Anbieter anderer Bildungsleistungen häufiger als alle anderen angibt, mit 8 und weniger Festangestellten zu arbeiten. Dagegen sind jene Bildungseinrichtungen, die sich an der ersten Schwelle engagieren, überdurchschnittlich groß. Beschäftigen erstere im Schnitt 7 fest angestellte Mitarbeiter, sind es bei letzteren 34.

Tabelle 10: Gegenwärtige Struktur des Personalhaushalts

	Bildungsträger arbeitet an ...				Gesamt (n=1444)
	erster Schwelle	zweiter Schwelle	erster und zweiter Schwelle	andere Bildungsleistungen	
Bildungsträger beschäftigt ... Festangestellte (ohne Honorarkräfte) – Spaltenprozent					
8 und weniger	19,8	59,9	20,9	60,2	34,3
9 – 35	32,6	32,1	40,9	26,7	33,9
36 und mehr	47,6	8,0	38,2	13,0	31,8
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Durchschnittliche Zahl der fest angestellten Mitarbeiter ...					
Median	34	7	25	5	16
Bildungsträger beschäftigt Honorarkräfte pro fest angestellten Mitarbeiter ...					
Median	0,16	1,33	0,39	1,71	0,50

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Bemerkenswert ist auch der Sachverhalt, dass die durchschnittliche Zahl der Honorarkräfte pro fest angestellten Mitarbeiter bei Zweite-Schwelle-Trägern deutlich über der bei anderen Trägern liegt. Sieht man von den förderpolitischen Bestimmungen, die den Einsatz von Honorarkräften in der Erstausbildung reglementieren, einmal ab, stellt sich die Frage, ob nicht gerade Maßnahmeträger an der zweiten Schwelle das als besonders flexibel geltende Personalinstrument „Beschäftigung von Honorarkräften“ nutzen, um damit auf für sie nur schwierig zu planende, z.B.

förderpolitische Entwicklungen zu reagieren.²⁸ Das zum Befragungszeitpunkt absehbare Zurückfahren der Förderprogramme in diesem Bereich legt eben diese Vermutung nahe: Diese, gemessen an der Zahl ihrer fest angestellten Mitarbeiter, relativ kleinen Einrichtungen nutzen eher als Träger mit einem anderen Leistungsprofil diese Möglichkeit.

„Wir können ja gar nicht mehr planen, sondern nur für ca. ein halbes Jahr vorausschauen. Das Ergebnis muss ja hinterher auch immer stimmen und da kann man oftmals gar keinen fest anstellen, sondern wirklich nur auf Honorarbasis.“ (Bereichsleiterin 7)

„Es kommt kein kontinuierlicher Personalbestand zustande, weil man sich ständig den neuen Bedingungen anpassen muss.“ (Niederlassungsleiter 2)

Dahinter steht jedoch auch die Frage, ob nicht überhaupt – und wenn ja, von welchen Trägern – der Einsatz von Honorarkräften dazu genutzt wird, um in einer Umbruchsituation die Personalpolitik zu flexibilisieren. Wenn dem so ist, könnte es in den nächsten Jahren zu einer zunehmenden Substitution von Festangestellten durch Honorarkräfte kommen; denn diese Entwicklung beschränkt sich nicht ausschließlich auf Zweite-Schwelle-Träger: Jeder zweite Bildungsträger plant einen Personalabbau unter seinen fest angestellten Mitarbeitern.

Im Folgenden sind die Strategien zum Einsatz von Honorarkräften für zwei Gruppen von Bildungsträgern wiedergegeben: Zum einen (in Tabelle 11) für jene, die in den nächsten drei Jahren die Zahl ihrer Festangestellten reduzieren wollen, zum anderen (in Tabelle 12) für solche, bei denen die Zahl der Festangestellten gleich bleiben oder sogar steigen soll.

Tabelle 11: Entwicklung der Honorarkräfte in den nächsten 3 Jahren bei Trägern, die die Zahl ihrer Festangestellten reduzieren werden – Spaltenprozent

	Bildungsträger arbeitet an ...			Gesamt (n=593)
	erster Schwelle	zweiter Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
wachsen	38,0	32,0	46,5	39,3
nicht verändern	40,0	24,7	23,7	30,7
schrumpfen	22,0	43,3	29,8	30,0
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Von den Trägern, die ihren Bestand an Festangestellten zu verringern beabsichtigen, wollen nur zwei Fünftel im Gegenzug die Zahl ihrer Honorarkräfte erhöhen. Jeweils ein knappes Drittel beabsichtigt, die Zahl der Honorarkräfte unverändert zu lassen oder sie ebenfalls zu reduzieren.

²⁸ Der Befragungszeitraum lag am Anfang des Jahres 2004 in den Monaten Februar bis Mai. Zu diesem Zeitpunkt war für viele Träger bereits abzusehen, dass z.B. die Förderstruktur des JumpPlus-Programmes in dieser Form nicht weitergeführt wird; inwieweit diese Förderung in andere Formen überführt werden würde, war zu diesem Zeitpunkt – für die Träger – nur schwer einzuschätzen. Das erklärt zum Teil die eher pessimistische Sichtweise der Befragten auf die Entwicklung der Einrichtung.

„Wir waren ja hier zuletzt 34 Festangestellte. Jetzt habe ich noch 24. Wir haben also im Laufe des letzten Jahres 10 entlassen müssen, weil viele Maßnahmen nicht mehr kommen. Die Agentur, kann man jetzt drüber streiten, die hatten; also wir haben ja z.B. solche Lehrgänge für Langzeitarbeitslose gehabt, die ich immer noch positiv ansehe, aber die sind alle gestrichen wurden. Und jetzt gibt es nur noch ganz kurze Lehrgänge, modular, so 2 oder 3 Monate.“ (Geschäftsführer 4)

Darüber hinaus sind zwei weitere Aspekte in der Tabelle 11 bemerkenswert: Zum einen wird das Gros der Maßnahmeträger an der zweiten Schwelle ihre Mitarbeiterzahl insgesamt – Festangestellte wie Honorarkräfte – reduzieren. Zum anderen ist abzulesen, dass diejenigen Träger, die sich an der ersten wie an der zweiten Schwelle engagieren, also zwei Standbeine haben, danach streben, den Personalabbau bei den Festangestellten mit einer Aufstockung bei den Honorarkräften zu verbinden und auf diese Weise ihre Personalpolitik zu flexibilisieren.

Tabelle 12: Entwicklung der Honorarkräfte in den nächsten 3 Jahren bei Trägern, die die Zahl ihrer Festangestellten beibehalten bzw. erhöhen werden – Spaltenprozent

	Bildungsträger arbeitet an ...			Gesamt (n=603)
	erster Schwelle	zweiter Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
wachsen	22,3	27,8	23,5	24,2
nicht verändern	55,8	51,7	52,9	53,9
schrumpfen	21,9	20,5	23,5	21,9
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Nichtsdestotrotz zeigt die Tabelle 12, dass unter denjenigen Bildungsträgern, die den Bestand ihrer fest angestellten Mitarbeiter unverändert lassen (ca. 39%) bzw. sogar aufstocken wollen (ca. 11%), ein erheblicher Anteil an Trägern zu verzeichnen ist, der auch in seiner auf die Honorarkräfte bezogenen Personalpolitik zumindest von einem „Null“-Wachstum (mit 54%) oder gar von einer Aufstockung des Bestandes dieser Personalgruppe (24%) ausgeht.²⁹

„Das ist überhaupt nicht unsere Strategie, sondern eher die Honorardozenten zur Verstärkung der Teams einzusetzen, gerade dann, wenn bestimmte Hochzeiten da sind. (...) Honorardozenten kommen bei uns eher zur Verstärkung der fest angestellten Mitarbeiter zu bestimmten Hochzeiten oder bei Krankheit und unvorhergesehenen Dingen (...) [in unserem; Anmerk.d.Verf.] Hauptfeld – die berufliche Erstausbildung – kommen Honorardozenten wirklich sehr selten zum Einsatz.“ (stellvertretende Geschäftsführerin 5)

Aus den vorgestellten Befunden kann geschlussfolgert werden, dass es wohl partiell Anzeichen für eine Substitutionsstrategie gibt, sie aber keine dominierende Rolle spielt. Im Vergleich zur allgemeinen, sich aufhellenden Stimmungslage der Wirtschaft zeichnen die befragten Träger insgesamt ein eher pessimistischeres Bild ihrer zukünftigen personellen Entwicklung. Im Gegensatz scheinen jedoch auch Tendenzen auf, die für ein weiteres Fortbestehen der Einrichtung und für ein Aufrechterhalten des Leistungsangebots sprechen.

²⁹ Selbst dass fast jeder Fünfte angibt, die Zahl seiner Honorarkräfte zu reduzieren, muss vor dem Hintergrund gelesen werden, dass dies Bildungsträger angeben, die den Bestand an Festangestellten beibehalten bzw. erweitern wollen.

1.1.5 Umsatzbilanz

Bezieht man den Umsatz in die Betrachtung mit ein, findet sich das in der Tabelle 10 gezeichnete Bild wieder: Bildungsträger an der zweiten Schwelle verzeichnen einen geringeren Umsatz als andere Träger, sind also auch in dieser Beziehung kleiner (vgl. Tabelle 13). Über 70 Prozent dieser Einrichtungen hatten einen Umsatz, der unter 1.000.000 Euro im Jahr lag – durchschnittlich gaben dies nur 50 Prozent an. In dieser Perspektive stechen die Anbieter von Maßnahmen an der ersten und zweiten Schwelle hervor, von denen zwei Drittel angaben, ihr Umsatz im letzten Jahr lag über 1.000.000 Euro. Im Schnitt gab das sonst knapp jeder Zweite aller Befragten an.

Tabelle 13: Umsatz im letzten Jahr (2003) – Spaltenprozent, ohne „weiß nicht“, „keine Angabe“

	Bildungsträger arbeitet an ...				Gesamt (n=877)
	erster Schwelle	zweiter Schwelle	erster und zweiter Schwelle	andere Bildungsleistungen	
bis 500.000	30,3	47,7	14,1	60,7	33,9
500.000 bis 1.000.000	14,2	24,9	17,7	16,4	17,9
über 1.000.000	55,5	27,4	68,1	23,0	48,2
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Das unterstreichen auch die Angaben in der Tabelle 14, die zeigen, dass diejenigen Träger, die vor allem an der ersten Schwelle tätig sind, positiver in die eigene (Umsatz-) Zukunft schauen als jene, die an der zweiten Schwelle arbeiten. Dabei spielt es jedoch keine Rolle auf welche Höhe sich der Umsatz im letzten Jahr belief.

Jedoch macht die Tabelle auch deutlich, dass am Umsatz gemessen eher kleine Bildungsträger eine positivere Entwicklung ihres zukünftigen Umsatzes erwarten. Dies gilt vor allem für Träger, die sich ausschließlich oder unter anderem an der ersten Schwelle engagieren. Wiederum fällt auf, dass „reine“ Zweite-Schwelle-Träger deutlich häufiger von einer negativen Entwicklungsbilanz ausgehen. Dieses Bild relativiert sich nur zum Teil in den großen Umsatzklassen.³⁰

³⁰ Es sollte an dieser Stelle mitbedacht werden, dass das mit schwindenden Umsatzaussichten erwartbare Zurückfahren des Engagements an der zweiten Schwelle die sich bereits seit dem Ende der neunziger Jahre abzeichnenden Probleme weiter verschärfen bzw. neue Verwerfungen hervorbringen würde, da sich erst in den nächsten Jahren der Problemdruck an dieser Stelle des Übergangs in das Erwerbssystem entspannen wird. Vgl. zu dieser Problematik LUTZ 2001 und WIEKERT 2005, S.175f.

Tabelle 14: Erwartete Umsatzentwicklung der Einrichtung in den nächsten Jahren nach Umsatz in Euro im letzten Jahr – Spaltenprozent, ohne „weiß nicht“, „keine Angabe“

	Bildungsträger arbeitet an ...			Gesamt (n=737)
	erster Schwelle	zweiter Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
Umsatz im letzten Jahr...				
bis 500.000				
steigend	20,5	9,9	20,6	15,9
keine Veränderung	45,5	28,6	41,2	37,6
sinkend	34,1	61,5	38,2	46,5
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
500.000 bis 1.000.000				
steigend	15,9	14,6	11,6	14,1
keine Veränderung	50,0	20,8	32,6	34,1
sinkend	34,1	64,6	55,8	51,8
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
über 1.000.000				
steigend	18,3	15,1	10,8	14,7
keine Veränderung	30,2	22,6	35,9	31,6
sinkend	51,5	62,3	53,3	53,7
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Die bisher referierten Befragungsergebnisse zur generellen Struktur der ostdeutschen Bildungsträgerlandschaft lassen bereits erkennen, dass sich die Trägerlandschaft hinsichtlich verschiedener Aspekte wie Alter und finanzielle Situation der Einrichtung, der Organisationsstruktur bzw. verschiedener personal-wirtschaftlicher Entwicklungslinien äußerst heterogen präsentiert. Die untersuchten Bildungsträger in den neuen Bundesländern sind seit mehr als einem Jahrzehnt in der beruflichen Bildung tätig und es kann insofern von einem hohen Grad an Etablierung im System der beruflichen Aus- und Weiterbildung ausgegangen werden. Dieser Grad erscheint nur zum Teil durch bildungs- und arbeitsmarktpolitische (Themen- und daraus resultierenden Förder-)Konjunkturen variierbar. Zwar ist der Bildungsträgermarkt in Bewegung – und dies wird auch und vor allem in der Eigenwahrnehmung der Träger so gesehen bzw. in den Planungen berücksichtigt –, aber von dem mitunter erwarteten „Aussterben“ der Bildungsträger kann in diesem Zusammenhang nicht die Rede sein. Zuzugestehen ist, dass gerade in Abhängigkeit vom Leistungsangebot (z.B. ausschließlich öffentlich geförderte „zweite Schwelle-Maßnahmen“) die Dynamik deutlicher für die einzelnen Einrichtungen spürbar ist. Anhand der abgebildeten Trägerstruktur ist jedoch ebenso deutlich geworden, dass die entstandenen

Strukturen Bildungsträgern erlauben, neben dem Rückgang von Umsatz und Beschäftigung durchaus in diesem Bereich auch einen Zuwachs zu erwarten.³¹

Inwieweit die Einbindung der befragten Bildungsträger in das System der beruflichen Bildung auch qualitativ und ausbildungsorganisatorisch trägt, soll im Folgenden am Beispiel eines spezifischeren Ausschnitts des ostdeutschen Bildungsträgermarkts – den Trägern in der beruflichen Erstausbildung – diskutiert werden.

2. Strukturen der Trägerlandschaft an der ersten Schwelle

Um die Integration von Bildungsträgern in das System der beruflichen Bildung zu verdeutlichen, wird anhand der Ergebnisse der Befragung von 945 ostdeutschen Bildungsträgern ihre qualitative Beteiligung in der beruflichen Erstausbildung umrissen. Zusätzlich werden ausgewählte Strukturmerkmale die Darstellung des hohen quantitativen Verflechtungsgrads dieser Träger mit dem dualen System nochmals vertiefen.

Im vorangegangenen Abschnitt wurde bereits vermerkt, dass die Bildungsträger, die sich an der ersten Schwelle engagieren, in eine vielfältige institutionelle Struktur eingebunden sind. Diesen Aspekt gilt es zu berücksichtigen, wenn im Folgenden auf die Finanzierungsbasis dieser Träger eingegangen wird.

2.1 Betriebsdemographische Angaben der Trägerlandschaft an der ersten Schwelle

2.1.1 Finanzierung

Viele Träger sind für ihre Tätigkeit heute in hohem Maße von öffentlicher Förderung abhängig. Über 85 Prozent der Befragten, die angaben, Fördermittel zu erhalten, betonten, dass der Erhalt dieser Mittel notwendig für den Bestand ihrer Einrichtung sei. Der Einfluss öffentlicher Fördermittel ist somit nach wie vor groß. Die Frage, die sich vor diesem Hintergrund stellt, ist, ob ein Umsteuern durch die öffentliche Hand qua Förderpolitik überhaupt möglich ist. Würde ein komplettes oder auch nur teilweise Zurückfahren der Förderung die entstandenen Strukturen nicht derart schwächen, dass die konstitutiven Beiträge und Leistungen der Bildungsträger im System der beruflichen Aus- und Weiterbildung ausbleiben würden? Die Frage kann an dieser Stelle mit einem vorsichtigen „Nein“ beantwortet werden.³² Denn das hohe Maß an Abhängigkeit der Träger von öffentlicher Förderung gilt nicht durchgängig und für alle Einrichtungen.

Nur eine Minderheit von 18 Prozent gab an, sie würde ausschließlich mit Fördermitteln arbeiten. Die überwiegende Mehrheit (ca. 65%) arbeitet sowohl mit Fördermitteln

³¹ Jedoch muss in diesem Punkt der, verglichen mit anderen Betriebseinrichtungen, erheblich höhere Anteil öffentlicher Beteiligungen am Finanzhaushalt der Einrichtung mitberücksichtigt werden.

Wohlmöglich ist damit auch der, verglichen mit der allgemeinen Stimmungslage der Wirtschaft, eher noch düstere Blick in die Zukunft der Einrichtung erklärt, der aus dem – zum Befragungszeitpunkt – erwarteten sich zurückziehen der öffentlichen Hand resultiert.

³² Inwieweit mehr „Markt“ für Bildungsanbieter möglich ist, variiert ebenso nach dem Tätigkeitsgebiet des einzelnen Trägers.

als auch mit anderen Mitteln (vgl. Tabelle 15); dabei liegt dieser Anteil unter den Trägern, die an der ersten und zweiten Schwelle tätig sind, mit 73 Prozent deutlich höher als bei jenen, die nur an der ersten Schwelle tätig sind. Gleichzeitig bedeuten diese Angaben aber auch, dass heute schon 18 Prozent aller befragten Träger mit Aktivitäten in der beruflichen Bildung (und sogar 22 Prozent derjenigen, die nur an der ersten Schwelle tätig sind) – nach eigener Angabe – ganz ohne Fördermittel auskommen.

„Der Schwerpunkt geht über die Förderung. Es würden sicherlich einige Betriebe nicht ausbilden, wenn es diese Förderung nicht mehr gäbe.“ (Geschäftsführer 9)
 „Agentur und Jobcenter, muss man ja dazuzählen, das sind mindestens 60%. 20% noch mal aus anderen Maßnahmen (Senat z.B. usw.). Also die beiden nehmen bei uns ca. 85% ein. Und 15% sind dann nur eben, was wir mit Privatschulen machen, was wir mit denen machen, weil mehr gibt das auch nicht her. Wäre schöner, wenn das umgekehrt wäre.“ (Geschäftsführer 4)

Diese Anteile erscheinen verhältnismäßig hoch. Das Bild relativiert sich jedoch, wenn man die Zusammensetzung des Finanzhaushalts bei den nach eigener Angabe ohne öffentliche Fördermittel arbeitenden Trägern etwas näher betrachtet (vgl. Tabelle 13):

Tabelle 15: Finanzquellen nach Trägerschaft bei Bildungsträgern, die ohne Fördermittel arbeiten – Prozent, Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe

Art der Finanzmittel	Bildungsträger ist in ...		Gesamt (n=161)
	Trägerschaft	keiner Trägerschaft	
Eigenkapital oder Mittel des Trägers	55,7	41,1	49,1
Partnerfinanzierung	8,0	15,1	11,2
Kursgebühren der Teilnehmer	21,6	47,9	33,5
andere öffentliche Gelder	33,0	30,1	31,7

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Es fällt auf, dass in dieser Gruppe von Bildungsträgern (die ihrer Auskunft zufolge ohne öffentliche Fördermittel arbeiten) fast ein Drittel auf nicht näher spezifizierte „andere öffentliche Gelder“ verweist und annähernd die Hälfte „Eigenkapital oder Mittel des Trägers“ als eine Finanzierungsquelle nennt (unter denjenigen, die sich in Trägerschaft befinden, sind es 56%). Neben der offenkundigen wäre demzufolge ein erheblicher Grad an verdeckter Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln zu konstatieren. Das gilt vor allem dann, wenn außerdem berücksichtigt wird, dass sich etwa jede zehnte aller befragten Einrichtungen und jede fünfte von denen, die eine Trägerschaft angaben, unmittelbar in einer öffentlichen Trägerschaft befindet.

Ganz ähnlich verhält es sich mit den Trägern, die angaben, ihr Finanzhaushalt setze sich aus Förder- und anderen Mitteln zusammen. Auch hier werden die strukturellen Konturen deutlicher, differenziert man diese Einrichtungen danach, ob sich die Einrichtung in einer Trägerschaft befindet oder nicht.

Tabelle 16: „Andere“ Finanzquellen nach Trägerschaft bei Bildungsträgern, die nicht ausschließlich Fördermittel nutzen – Prozent, Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe

Art der Finanzmittel	Bildungsträger ist in ...		Gesamt (n=577)
	Trägerschaft	keiner Trägerschaft	
Eigenkapital oder Mittel des Trägers	65,7	48,7	56,8
Mittel von Betrieben, also Partnerfinanzierung	28,9	48,0	38,8
Kursgebühren der Teilnehmer	57,4	79,7	69,0
andere öffentl. Gelder (z.B. Kofinanzierung)	17,7	20,3	19,1

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Bei den quasi autonom agierenden Bildungsträgern hat die Finanzierung über private Mittel (Kursgebühren oder Partnerfinanzierungen) einen erheblich höheren Anteil am Finanzhaushalt der Einrichtung als bei jenen, die angaben, sich in einer Trägerschaft zu befinden (vgl. Tabelle 16) – ein weiteres Indiz für eine mittelbare Beteiligung der öffentlichen Hand, auch wenn diese sich nicht über eine unmittelbare Zuwendung in Form von öffentlichen Fördermitteln vollzieht.

„Es wird keine Fördermittel mehr für die Erstausbildung geben, wenn es nicht notwendig ist. (...) Wir haben (...) eine ganze Reihe von Unternehmen, wo nichts gefördert wird. Wir haben mit denen Verträge, machen die überbetriebliche Ausbildung, die sie komplett bezahlen.“ (stellv. Geschäftsführer 8)

„Jetzt ist es ja auch schon so, dass die Betriebe einen nicht unerheblichen Teil beisteuern müssen zur Finanzierung der Ausbildung.“ (stellv. Geschäftsführerin 5)

„Die Unternehmen zahlen dafür selbst, Privatpersonen sind auch mit eingebunden. Das Interesse ist schon vorhanden. (...) Es nimmt zu. Es ist nicht eine nennenswerte Größe, aber es tritt in Erscheinung, was vor Jahren überhaupt nicht der Fall war. So kommt es jetzt, dass die Leute sagen, es sei ihnen wert, hier diese Qualifizierung zu absolvieren, weil sie danach bessere Chancen hätten. Das sind noch die Ausnahmen, aber es nimmt zu.“ (Fachreferent 11)

Auch wenn die hier vorgestellten Zahlen den hohen Grad an Abhängigkeit der Träger von öffentlichen Zuwendungen einerseits belegen, legen sie andererseits auch die Vermutung nahe, dass ein Umsteuern in der Form des Zurückfahrens dieser Zuwendungen zwar erhebliche Turbulenzen auf dem Bildungsträgermarkt hervorrufen, zumindest aber eine nicht zu vernachlässigende Zahl von Trägern nicht unvorbereitet treffen würde.

2.1.2 Kooperation

Die kooperative Einbindung und das Leistungsspektrum der Bildungsträger in der beruflichen Erstausbildung bildet für viele Betriebe eine breite Unterstützungsbasis. Die Mehrheit aller Bildungsträger kooperiert bei der Durchführung der Ausbildung mit Betrieben oder mit anderen Einrichtungen. Knapp 90 Prozent der befragten Träger gaben dies an.

„(...) was die Problematik der Verbünde betrifft, (hat sich) eine Weiterentwicklung ergeben. Der Ansatzpunkt der Verbünde geht immer mehr in Richtung Unternehmen und wir als Bildungsdienstleister leisten das dazu, was die Unternehmen nicht leisten können.“ (stellv. Geschäftsführer 8)

Allem voran steht hier die (langjährige) Kooperation mit Praktikums- und Ausbildungsbetrieben, die – ähnlich den Kooperationspartnern in der Verbundausbildung – auf die entlastenden Funktionen und Leistungen der Träger in der Vermittlung von Ausbildungsinhalten zurückgreifen und sich in vielen Fällen nicht darauf beschränken, lediglich Plätze für betriebliche Praktika bereit zu stellen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Zusammenarbeit in der Erstausbildung – Prozent, Mehrfachnennungen, „trifft zu“ - Angabe³³

Kooperiert wird mit ...	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=838)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
Praktikums- u. a. Betrieben	78,1	86,6	81,5
Verbundbetrieben	39,0	43,0	40,6
anderen Bildungsträgern	42,1	39,7	41,2
Berufsschulen	39,4	50,4	43,8
Schule/Hochschule; Pflege- u. Gesundheitseinrichtungen	8,9	4,2	7,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Mehrheitlich (81,5%) kooperieren die befragten Bildungsträger zumindest mit Praktikums- und anderen Betrieben. Daneben stehen aber auch knapp 42 Prozent, die (neben anderen Kooperationspartnern) angeben, die Zusammenarbeit in der formalen Organisationsform „Verbund“ zu betreiben.

„Also Verbundausbildung machen wir schon sehr lange, jetzt schon über 10 Jahre. Die ist sukzessive gewachsen, seit 1993. (...) Das heißt auch nicht, dass nun ein Unternehmen kontinuierlich Jahr für Jahr eine steigende Anzahl von Azubis zu uns bringt; es gibt auch mal kleinere Unternehmen, die mal aussetzen und dann im nächsten Jahr wieder jemanden bringen.“ (Fachreferent 11)

„Und der größte Teil der Netzwerkarbeit, die wir machen, basiert auf diesem regionalen Ausbildungsverbund in Berlin, weil darüber sind wir in den Bezirken und mit anderen Bildungsträgern verankert und vernetzt, (...) sind wir mit den Senatsverwaltungen in bestimmten Projekten drin und initiieren verschiedene Sachen. Über dieses Netzwerk regionaler Ausbildungsverbund funktioniert in Berlin sehr viel momentan. Das andere sind dann so wieder zum Teil Insellösungen als Netzwerk.“ (stellv. Geschäftsführerin 5)

„Und dann modular die Verbundausbildung, die im Land Brandenburg gefördert wird. Da hatten wir ca. – da war jetzt Winterprüfung – 100 Jugendliche aus 26 Unternehmen im Hause. Die also bei uns modular Dinge machen, die der Betrieb nicht kann. Wo er einschätzt, er kann es nicht: ‚Ich habe keine Ausbilder dafür, ich habe die Maschinen nicht‘. Dann kommen die zu uns und fragen. Oder umgekehrt ist es natürlich: Wir fahren zu den Betrieben und bieten uns an.“ Prokurist 6

³³ Die Mehrfachnennungen resultieren daraus, dass Bildungsträger, die in verschiedenen Berufen ausbilden, ihre Ausbildung verschiedentlich, d.h. mit verschiedenen Kooperationspartnern, organisiert haben.

Neben der inhaltlichen Kooperation zeigt also auch der hohe Grad an Kooperation in der Ausbildungsorganisation die tiefgehende Verflechtung der Bildungsträger mit anderen Institutionen der beruflichen Bildung.³⁴

2.2 Aktivitäten der Bildungsträger

2.2.1 Engagement in der beruflichen Erstausbildung

Ein erstes qualitatives Merkmal ist das vielfältige Leistungsangebot der Träger an der ersten Schwelle. Es reicht von einem (Unterstützungs-)Angebot von Ausbildungsteilen bis hin zu einer vollständigen Berufsausbildung. Für die Gesamtschau der Leistungen aber gilt: Die Beteiligung der Bildungsträger an der beruflichen Erstausbildung erfolgt überwiegend im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes und mit einem Ausbildungsvertrag.

Mehr als zwei Drittel der befragten Träger (68%) bieten in ihrem Spektrum beruflicher Erstausbildungsleistungen sowohl vollständige Berufsausbildungen als auch Ausbildungsteile an. Lediglich bei einer Minderheit von 10 Prozent bleibt das Angebot auf Ausbildungsteile begrenzt. Bei 22 Prozent der Befragten handelt es sich ausschließlich um vollständige Berufsausbildungen. Tabelle 18 differenziert die verschiedenen Angebotsformen an der ersten Schwelle.

Tabelle 18: Gegenwärtiges Engagement an der ersten Schwelle – Prozent, Mehrfachnennungen, „trifft zu“ - Angabe³⁵

Angebot des Trägers in der beruflichen Erstausbildung	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=945)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
vollständige Berufsausbildung			
Berufsausbildung nach BBiG oder HWO	68,7	72,7	70,3
schulische Berufsausbildung	44,7	34,0	40,4
Ausbildung in nicht anerkannten Ausbildungsberufen	15,1	12,0	13,9
Angebot von Ausbildungsteilen			
Vorb. auf Abschluss- bzw. Wiederholungsprüfungen	53,6	62,8	57,2
berufsübergreifende Angebote in der Ausbildung	43,3	52,9	47,1
überbetriebliche Teile einer Ausbildung	36,4	45,7	40,1
Ausbildungsteile bzw. -module im Verbund	29,1	42,0	34,2
Ausbildungsteile oder -module allgemein	28,9	39,8	33,2

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

³⁴ Diese etablierten Leistungsverflechtungen tragen darüber hinaus auch weitere Angebote für Dritte in anderen Bereichen der beruflichen Bildung. Siehe dazu unten Punkt 2.4 dieses Kapitels.

³⁵ Die in der Tabelle ausgewiesenen Mehrfachnennungen resultieren aus den möglichen Angebotskombinationen der Träger.

Die Mehrheit (70%) aller befragten Bildungsträger, die gegenwärtig in der beruflichen Erstausbildung tätig sind, bietet duale Berufsausbildung(en) nach BBiG oder HWO an. Jeweils ein Drittel bis über die Hälfte beteiligt sich an ergänzenden oder flankierenden Maßnahmen (wie berufsübergreifenden Angeboten oder dem Angebot von Ausbildungsteilen bzw. Ausbildungsmodulen), wodurch vielfach die eigene Ausbildungstätigkeit von Betrieben unterstützt wird.

2.2.2 Ausbildungsverträge

Die enge Verzahnung von Bildungsträgern mit anderen in der beruflichen Erstausbildung tätigen Einrichtungen ist ebenso aus den Vertragsverhältnissen der Auszubildenden ersichtlich, die in Tabelle 19 aufgelistet sind.

Tabelle 19: Ausbildungsverträge – Prozent, Mehrfachnennungen, „trifft zu“ - Angabe³⁶

Auszubildende haben einen Ausbildungsvertrag mit ...	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=890)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
unserer Einrichtung	65,3	76,7	69,9
unserer Zentrale	3,2	4,2	3,6
einem Betrieb	41,5	36,4	39,4
anderem Träger oder einer schulischen Einrichtung	9,2	8,1	8,8
Ausbildungsverbund oder -gemeinschaft	3,4	3,3	3,4
Arbeitsagentur oder der zuständigen Kammer	2,6	2,2	2,5

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

In fast allen Fällen (knapp 95%) gaben die Träger an, dass die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag haben. Dabei werden die Verträge vor allem mit der befragten Einrichtung geschlossen (70%) oder auch direkt mit einem Betrieb (40%).

„Der Lehrvertrag wird durch das Unternehmen abgeschlossen und die Unternehmen kommen dann auf uns drauf zu, um dann im Rahmen der so genannten komplexen oder modularen Ausbildung bei uns Berufsinhalte in der Gesamtbreite, die das Curriculum verlangt, der Rahmenlehrplan verlangt, zu erhalten.“ (Geschäftsführer 1)

Bedenkt man, dass zum Befragungszeitpunkt in den neuen Ländern und Berlin der Anteil der außerbetrieblich ausgebildeten Jugendlichen bei ca. 30 Prozent und der betrieblich ausgebildeten bei ca. 70 Prozent an allen Auszubildenden lag,³⁷ wird deutlich, dass man, von einer bloßen Gegenüberstellung dieser Zahlen ausgehend, vermuten kann, dass fast jeder Dritte als betrieblich ausgebildete Geführte zusätzlich

³⁶ Mehrfachnennungen waren an dieser Stelle möglich, da die Träger in Abhängigkeit von ihrem Leistungsangebot (z.B. mehrere Ausbildungsberufe) die Ausbildung auf verschiedene Weise organisiert haben können.

³⁷ Zahlen für 31. Dezember 2003 nach BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2005, S. 120, Übersicht 45.

Ausbildungsinhalte bei einem Bildungsträger vermittelt bekommt.³⁸ Dieser Anteil ist allein mit den vorgeschriebenen überbetrieblichen Ausbildungsteilen wie sie z.B. im Handwerk oder in der Baubranche vorgesehen sind, nicht zu erklären.

2.2.3 Ausbildungsberufe

Die qualitative Bandbreite der angebotenen (vollständigen) Ausbildungsgänge entspricht der des dualen Systems. Im Schnitt werden bei einem Bildungsträger drei verschiedene Lehrberufe (nach BBiG bzw. HWO, schulisch oder in nicht anerkannten Ausbildungsberufen) ausgebildet. Dabei ist die Streuung über die einzelnen Berufsgruppen eher gering: Durchschnittlich sind die angebotenen Ausbildungsberufe zwei Berufsgruppen zuzuordnen. Lediglich jeder achte Träger bildet in fünf oder mehr (maximal acht) Berufsgruppen aus.

Tabelle 20: Berufsgruppen im Bereich ... – Prozent, Mehrfachnennungen, „trifft zu“ - Angabe

	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=945)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
Land- u. Forstwirtsch., Gärtnerei	12,8	13,4	13,0
Grundstoff	17,2	14,7	16,2
Metall, Elektro	28,9	27,5	28,4
Textil, Ernährung	12,4	11,8	12,2
Bau	14,9	16,6	15,6
Ausbau	22,8	23,0	22,9
Kaufleute, Büro	49,7	52,4	50,8
Gesundheit	19,6	16,8	18,5
Soziales	15,9	16,0	16,0
Dienstleistung	35,6	31,8	34,1
sonstiges	18,0	18,2	18,1

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

In der Tabelle 20 ist die Verteilung der in der Auswertung gebildeten Berufsgruppen nach den im Interview genannten Ausbildungsberufen abgebildet: Allen voran stehen die Berufe im kaufmännischen und Bürobereich. Nicht ganz so stark, aber immer noch deutlich stärker als alle anderen besetzt, ist die Gruppe der Dienstleistungs- sowie die der Metall- und Elektroberufe, gefolgt von den Berufen im Ausbaugewerbe.³⁹

³⁸ Einschränkung muss zu diesem Vergleich gesagt werden, dass das Zahlenverhältnis betrieblich/außerbetrieblich auf der Finanzierungsgrundlage basiert (vgl. für Erläuterungen dazu BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2005, S. 119), in der Befragung jedoch der Vertragsstatus der Auszubildenden abgefragt wurde.

³⁹ Eine differenziertere Betrachtung nach dem einzelnen „Schwelle“ - Engagement bietet sich an dieser Stelle nicht an, da die Träger sich ausschließlich auf die erste Schwelle bezogen und mögliche berufliche Qualifizierungen und Weiterbildungen in ihren Überlegungen im Interview außer Betracht ließen. Dies konnte auch in der (statistischen) Datenauswertung (analytisch) bestätigt werden.

2.2.4 Zahl der Auszubildenden

Für die Analyse der Zahl der Auszubildenden wurde die Summe der befragten Träger in Quartile unterteilt. Daraus ergibt sich folgende Verteilung der Lehrlingszahlen: Ein Viertel der Träger bildet 51 oder weniger Lehrlinge aus, ein weiteres Viertel 52 bis maximal 150. Die verbleibende Hälfte der Bildungseinrichtungen arbeitet mit Lehrlingskontingenten von über 150 Auszubildenden; davon die Hälfte mit mehr als 500 jungen Frauen und Männern (vgl. Beschriftung der Zeilen der Tabelle 21).

Tabelle 21: Zahl der Auszubildenden nach Anzahl der Berufsgruppen – Spaltenprozent

Azubizahl nach Quartilen	Anzahl der Berufsgruppen					Gesamt (n= 914)
	1 BG	2 BG	3 BG	4 BG	5 und mehr BG	
0-51	40,7	21,6	16,6	8,4	8,8	24,9
52-150	31,5	28,6	25,5	24,3	13,2	26,8
151-500	13,8	31,7	24,1	24,3	43,0	24,2
über 500	14,0	18,1	33,8	43,0	35,1	24,1
gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

In der Tabelle 21 ist das Verhältnis der „geviertelten“ Auszubildendenzahlen zu der ermittelten Berufsgruppenanzahl wiedergegeben. Erwartungsgemäß nehmen die Anteile der ersten Hälfte – also der Bildungsträger mit maximal 150 Lehrlingen – mit der zunehmenden Zahl der Berufsgruppen ab. Ebenso steigt sie in der zweiten Hälfte – Träger mit über 150 Azubis – mit der Zahl der Berufsgruppen an. Bemerkenswert ist in dieser Teilgruppe jedoch, dass hier u.a. Träger aktiv sind, die in einer relativ geringen Bandbreite von Ausbildungsberufen (bzw. -gruppen) verhältnismäßig viele Lehrlinge ausbilden: Über 30 Prozent der Bildungsträger, die in zwei Berufsgruppen ausbilden, beschäftigen über 150 bis 500 Auszubildende. Vergleichbare Anteile weisen die Träger mit mehr als 500 Lehrlingen unter den Einrichtungen, in denen in drei Berufsgruppen ausgebildet wird, auf.

2.3 Klientel der Träger

Die Strukturbeschreibung der ostdeutschen Trägerlandschaft wäre unvollständig ohne Informationen über die Jugendlichen, die bei einem Bildungsträger ihre Ausbildung bzw. Teile dieser erhalten. Ein eigener Komplex der Untersuchung hatte aus diesem Grund das Einzugsgebiet, die soziographische Zusammensetzung und die Schulabschlüsse der Auszubildenden im Zentrum der Fragestellungen.

2.3.1 Einzugsgebiet der Bewerber

Es ist bereits mehrfach darauf hingewiesen und mit Zahlenmaterial belegt worden, dass die befragten Bildungsträger über enge und gut eingespielte Kooperationen in regionale Bildungs- und Arbeitsmarktnetzwerke verfügen.

Dieses zeigt sich auch anhand der Ergebnisse der Befragung zum Bewerber-einzugsgebiet (siehe Tabelle 22).

Tabelle 22: Regionales Einzugsgebiet der Azubis – Spaltenprozent, ohne „weiß nicht“, „keine Angabe“

	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=938)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
aus dem Landkreis	54,4	55,9	55,0
aus dem eigenen Bundesland	36,4	38,7	37,3
aus den neuen Bundesländern	6,5	3,4	5,3
aus ganz Deutschland	2,6	1,8	2,4
insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Über die Hälfte aller befragten Träger gibt an, dass die Bewerber aus dem nächsten Umkreis, dem Landkreis in dem die Einrichtung vor Ort ihren Sitz hat, kommen. Ein weiteres Drittel nennt vor allem das eigene Bundesland als Haupteinzugsregion ihrer Auszubildenden. Die Gesamtheit der neuen Bundesländer bzw. Gesamtdeutschland spielen nur in den wenigsten Fällen eine Rolle als vorrangiges Einzugsgebiet.

2.3.2 Zusammensetzung der Gruppe der Auszubildenden

Weiteren Aufschluss über die Gruppe der „Trägerlehrlinge“ geben die soziographischen Angaben der Bildungseinrichtungen zu ihren Auszubildenden. Dabei standen im Vordergrund der Analyse die Antworten auf die Fragen nach dem Anteil der Frauen an allen Auszubildenden, dem der Jugendlichen mit Migrationshintergrund (in der Tabelle 23 kurz „Ausländer“) und dem der Benachteiligten an allen Lehrlingen (Tabelle 24).

In der Tabelle 23 sind die jeweiligen Anteile in Quartilen wiedergegeben. In gut der Hälfte aller Interviews gaben die Befragten an, dass der Frauenanteil an ihren Auszubildenden bei mehr als 55 Prozent liegt; bei einem Viertel davon sogar über 80 Prozent. Dies korrespondiert mit der oben aufgezeigten Struktur der bei den Trägern ausgebildeten Berufe: Die Liste der Ausbildungsberufe wird von den kaufmännischen und Büroberufen angeführt, die wiederum zu den zehn am stärksten von weiblichen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufen zählen.⁴⁰ Lediglich eine sehr geringe Zahl an Trägern gibt an, dass unter ihren Lehrlingen keine jungen Frauen sind.

⁴⁰ BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2005, S. 117

Tabelle 23: Soziographie – Spaltenprozent, ohne „weiß nicht“, „keine Angabe“

	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
Anteil Frauen an allen Azubis (Quartile) (n=906)			
keine Frauen	4,4	7,5	5,6
Anteil weniger als 30 Prozent	21,2	21,0	21,1
Anteil weniger als 55 Prozent	27,0	24,0	25,8
Anteil weniger als 80 Prozent	22,5	25,4	23,6
Anteil 80 Prozent und größer	25,0	22,1	23,8
insgesamt	100,0	100,0	100,0
Anteil Ausländer an allen Azubis (Quartile) (n=898)			
keine Ausländer	38,0	43,9	40,3
Anteil weniger als 2 Prozent	16,5	11,7	14,6
Anteil weniger als 5 Prozent	14,3	13,7	14,0
Anteil weniger als 10 Prozent	15,2	15,4	15,3
Anteil 10 Prozent und größer	16,1	15,4	15,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Wie das dem Absatz nachfolgende Zitat belegt, ist die statistische Erfassung des „Ausländer“ - Anteils bzw. der Vergleich mit anderen Datenquellen relativ schwierig.⁴¹ Im Interview lautet die Frage: „Wie hoch ist der Anteil von Jugendlichen ausländischer Herkunft?“. Dabei konnte während des Telefonats nicht immer eindeutig geklärt werden, ob es sich im Sinne der Statistik um Jugendliche mit deutscher wie nicht-deutscher Staatsangehörigkeit („Migrationshintergrund“) oder um Jugendliche ohne deutsche Staatsangehörigkeit („Ausländer“) handelt.

„Sprechen wir von Deutschen ausländischer Herkunft ist es natürlich etwas anderes. Dann sieht es wesentlich... wobei wir das so nicht erfassen. Statistisch erfasst wird nur der „Echt-Ausländer“ und das sind dann halt so ca. 10-15%. Und die ausländischer Herkunft, also türkischer, bosnischer, russischer, polnischer, libanesischer, angolischer, nigerianischer Herkunft, das ist so das, was wir haben.“ (stellv. Geschäftsführerin 5)

Befragt danach, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ausländischer Herkunft an ihren Auszubildenden sei, antworteten 40 Prozent der Befragten, dass dieser gleich Null ist. Bei weiteren gut 40 Prozent liegt der Anteil unter zehn Prozent. Nur bei knapp jedem Siebten beläuft sich dieser Anteil auf über zehn Prozent.

„Ausbildungsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche? Das war einer unserer Schwerpunkte, der komplett weg gebrochen ist. Wir hatten dort im Schnitt, vor vier oder fünf Jahren noch zwischen 300-500 Jugendliche und sind jetzt fast auf 0 angelangt.“ (stellv. Geschäftsführer 8)

⁴¹ Im Rahmen des Berufsbildungsberichts wird z.B. ein Migrationshintergrund deutscher Jugendlicher nicht erfasst. Ebd. S. 99.

Abschließend wurden die Träger gebeten anzugeben, wie hoch der Anteil benachteiligter oder behinderter Jugendlicher an ihren Auszubildenden ist (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Anteil Benachteiligter an allen Azubis – Spaltenprozent, ohne „weiß nicht“, „keine Angabe“

	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=886)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
keine Benachteiligten	61,7	60,2	61,1
weniger als ein Viertel	28,0	31,3	29,3
mehr als ein Viertel	10,3	8,5	9,6
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Knapp zwei Drittel der befragten Bildungsträger in den neuen Ländern bildet keine benachteiligten bzw. behinderten Jugendlichen aus. Bei einem weiteren knappen Drittel beträgt der Anteil weniger als 25 Prozent an allen Auszubildenden. Gut jeder Zehnte bildet benachteiligte Jugendliche aus, deren Anteil mehr als ein Viertel an allen Auszubildenden beträgt.

2.3.3 Schulabschlüsse der Auszubildenden

Ein weiterer Punkt der Befragung war die Verteilung der Schulabschlüsse unter den Auszubildenden, die ihre Ausbildung oder Teile dieser bei einem Bildungsträger erhalten. Befragt nach den häufigsten Schulabschlüssen unter ihren Auszubildenden gab die Mehrheit der Träger an, dass ihre Auszubildenden den Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss haben (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Häufigster Schulabschluss unter den Auszubildenden – Prozent, Mehrfachnennungen⁴²

	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=945)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
kein Schulabschluss	4,9	5,6	5,2
Sonderschulabschluss	5,8	4,5	5,3
Hauptschulabschluss	31,8	37,4	34,1
Realschulabschluss	63,9	63,1	63,6
Abitur	13,1	8,8	11,4

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

⁴² Auf die Möglichkeit der Mehrfachnennungen wurde im Interview nicht hingewiesen, sie war aber für die Fälle möglich, in denen die Interviewten sich bei bestem Willen nicht entscheiden konnten. Gefragt wurde: „Welcher allgemeinbildende Schulabschluss ist bei den Auszubildenden bzw. Schülern Ihrer Einrichtung der häufigste?“.

Die hier zu sehende Verteilung der Angaben der Bildungsträger zu den häufigsten Schulabschlüssen unter ihren Jugendlichen entspricht mit geringfügigen Abweichungen der Verteilung der Schulabschlüsse unter den Schulabgängern in der dualen Ausbildung in den neuen Bundesländern: 26 Prozent der „dualen“ Auszubildenden haben einen Hauptschulabschluss, 58 Prozent einen Realschulabschluss und 11 Prozent das Abitur.⁴³

„Von den Schulabschlüssen her haben wir vorrangig erweiterter Hauptschulabschluss und Realschulabschluss, weniger den Hauptschulabschluss. Aber wir haben auch ganz gute Auszubildende, die mit einem sehr schlechten Hauptschulabschluss in die Ausbildung kommen, die eher praktisch veranlagt sind und dann eine super Ausbildung hinlegen und ein sehr gutes Facharbeiterzeugnis am Ende ihrer Ausbildung haben.“ (stellv. Geschäftsführerin 5)

Dass die Verteilung der Schulabschlüsse nicht stark von der innerhalb des dualen Systems abweicht, würde erwartungsgemäß der ostdeutschen Sondersituation entsprechen, in der es gerade darauf ankäme, „marktbenachteiligte“, sich in ihren Leistungen und Fähigkeiten von anderen aber sonst nicht unterscheidende, Jugendliche zu unterstützen. Für Bewerber mit gleichen schulischen Voraussetzungen gelte aber (immer noch): Eine betriebliche Ausbildung ist die „erste Wahl“, die Ausbildung bei einem Träger die „zweite Wahl“.

2.3.4 Bewerberwerbung

Als Einwand gegen diese Auffassung – oder zumindest als Relativierung – kann der folgende Befund gelesen werden: Viele Jugendliche bewerben sich direkt bei einem Bildungsträger um einen Ausbildungsplatz. Die Gründe dafür konnten in der Befragung nicht ermittelt werden. Jedoch steht zu vermuten, dass für potenzielle Bewerber der Ausbildungsstellenmarkt und die Anbieter auf diesem nur schwer zu differenzieren sind und wohl auch nicht das ausschlaggebende Kriterium bei der Suche bilden.⁴⁴ Es wäre demzufolge nahe liegend, dass in der Perspektive der Jugendlichen eine Ausbildung bei einem Bildungsträger nicht als „zweite Wahl“ gilt, sondern vielmehr Bildungsträger neben den klassischen dualen Ausbildungspartnern als gleichwertig wahrgenommene Anbieter von Berufsausbildungen stehen.⁴⁵

Dafür spricht in der Tabelle 26 neben der erwartbar hohen Zahl der Vermittelten über öffentlichen Stellen, die ebenso hohe Zahl an direkten Bewerbungen beim Bildungsträger: Mehr als jeder Zweite der befragten Träger gibt an, dass sich die von ihm ausgebildeten Jugendlichen in seiner Einrichtung beworben haben.

⁴³ Zahlen aus Berufsbildungsstatistik 2003 des BIBB.

⁴⁴ Auch der relativ hohe Anteil der Nennung: „Die Jugendlichen werden von Betrieben und Verbänden zu uns geschickt“, illustriert diese „Unübersichtlichkeit“ (siehe Tabelle 26).

⁴⁵ An dieser Stelle muss einschränkend hinzugefügt werden, dass dies eine mittelbare Perspektive ist, die in der Befragung durch den interviewten Bildungsträger wiedergegeben wurde. Auszubildende der Bildungsträger wurden in der Untersuchung nicht befragt. Es handelt sich also um die Wahrnehmung der Träger, wie sie von den Auszubildenden wahrgenommen werden. Auch wurde in der Befragung nicht ermittelt, um die wievielte Bewerbung es sich für den jugendlichen Bewerber handelt. Jedoch korrespondiert diese Einschätzung – mit Einschränkungen – mit den Befunden zur Einschätzung ihrer Arbeitschancen von betriebsnah ausgebildeten Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Ausbildungsplatzprogramms Ost. Siehe dazu den Beitrag von BERGER und BEICHT (2007, im Erscheinen). Zum Realitätsgehalt dieser Erwartungen bzw. zur betrieblichen Akzeptanz der Programm-Absolventen siehe STEINER (2007, im Erscheinen).

Tabelle 26: Wie kommen die jungen Leute zu Ihnen? – Prozent, Mehrfachnennungen

Hauptsächlich...	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=945)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
von Arbeitsagentur, aber auch von IHK und HWK, Berufsgenoss. u. and. Ämter	66,02	71,66	68,25
bewerben sie sich bei uns	56,39	56,68	56,51
werden sie von uns ge- und beworben	23,99	26,74	25,08
kommen aus Betrieb oder Verbund	38,00	37,43	37,78
Schulen und sonstiges	2,80	2,94	2,86

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Verteilung der Schulabschlüsse und der Anteile aktiver Bewerber wird wiederum deutlich, mit welchem hohen Grad an Normalität die Beteiligung der Bildungsträger am und im System der beruflichen Erstausbildung angenommen wird. Es liegt die Schlussfolgerung nahe, dass die Ausbildung bei einem Bildungsträger längst nicht mehr etwas dem dualen System Fremdes, der ostdeutschen Sondersituation Entsprechendes und damit Notwendiges ist und als solches auch nicht wahrgenommen wird.

2.4. Weitere Angebote in der Aus- und Weiterbildung

Das Engagement an der ersten Schwelle stellt für mehr als vier Fünftel (83%) der Befragten einen Tätigkeitsschwerpunkt ihrer Einrichtung dar, doch kombinieren viele Träger ihr Angebot in der beruflichen Erstausbildung mit anderen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Neben der Tätigkeit in der beruflichen Erstausbildung sind Bildungsträger jedoch in vielfältiger Weise auch auf dem Gebiet der beruflichen Vor- und Weiterbildung engagiert. Gegenwärtig sind über 70 Prozent noch in einem anderen Bereich der beruflichen Bildung und 12 Prozent auf dem Geschäftsfeld der Personaldienstleistungen, z.B. in der Leiharbeit oder bei der Personalrekrutierung für Betriebe, tätig.

Tabelle 27: Weitere Aktivitäten in der beruflichen Bildung – Prozent, Mehrfachnennungen, „trifft zu“ - Angabe, Auswahl

	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=669)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
berufsvorbereitende Maßnahmen	50,9	51,3	51,1
Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser	53,1	73,5	62,2
Weiterbildungen für Einzelne	56,9	68,5	62,0
Weiterbildungen für Unternehmen	52,3	72,8	61,4

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Vor allem Bildungsträger, die an der ersten und an der zweiten Schwelle tätig sind, bieten – wie Tabelle 27 zeigt – häufig zugleich Leistungen in anderen Bereichen der

beruflichen Bildung an. Aber auch Träger, die nicht an der zweiten Schwelle arbeiten, treten mit weiteren Bildungsangeboten in Erscheinung. Dies gilt nicht nur – inhaltlich nah an der ersten Schwelle – für berufsvorbereitende Maßnahmen, sondern in nennenswertem Umfang auch bereits für solche zukunftssträchtigen Gebiete wie die von Unternehmen oder Einzelpersonen finanzierte Weiterbildung.

„Wir sind an einem Scheidepunkt, an dem wir mehr weg von der Erstausbildung hin zu mehr Fortbildung und Aufstiegsfortbildung gehen. Das ist auch so unsere Intention, das jetzt auch zu nutzen, diese Zeit gegenwärtig. Wir werden uns nicht verabschieden von der Erstausbildung, aber es wird uns gar nichts anders übrig bleiben, als uns jetzt dorthin zu wenden. Die Entwicklung geht eindeutig dorthin. Und das ist eigentlich auch der Ansatzpunkt, wo wir sagen, unsere Partner in der Erstausbildung sind auch unsere Partner nachher in der Fortbildung.“ (stellv. Geschäftsführer 8)

In der Tabelle 28 ist die Verteilung der Antworten derjenigen Träger, die angaben, die berufliche Erstausbildung sei ihr Arbeitsschwerpunkt, wiedergegeben. Von den gut 80 Prozent der Träger mit Schwerpunkt in der beruflichen Erstausbildung geben mehr als zwei Drittel an, auch in anderen Bereichen der Aus- und Weiterbildung tätig zu sein. Dabei handelt es sich wiederum vor allem, aber nicht ausschließlich um die Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser, die Weiterbildungsangebote für einzelne Personen (die selbst dafür zahlen) und Unternehmen, aber auch um berufsvorbereitende Maßnahmen. Mehr als jeder Zehnte dieser Träger ist zusätzlich noch auf dem Gebiet der Personaldienstleistungen tätig, wobei auch hier die Personalauswahl für Betriebe, konzeptionelle Beratungsleistungen bzw. Leiharbeit und Arbeitsvermittlung im Vordergrund stehen.

*„Na ja, wir sind nun schon seit 16 Jahren am Markt und wir versuchen das nach allen Richtungen zu halten. Denn wenn sie erst auf einem Bein stehen, dann ist es ganz schnell aus. Das geht nicht. Sie müssen einfach mehr Geschäftsfelder haben, um dann zu überleben. Eins ist mal sehr schwach auf der Brust und dann geht das ein Jahr und dann kommt da wieder etwas und dann hat man es mit dem anderen überbrückt. Sie müssen in mehreren Geschäftsfeldern arbeiten. (...)
Nun muss ich auch dazu sagen, in den 15 oder 16 Jahren hat sich die Trägerlandschaft rund herum etabliert. Es gibt Träger wie wir, welche gewerbliche Ausbildungen machen und es gibt Träger, die Assessment-Center machen und Personalmanagement und betriebliche Betreuung (Abrechnung usw.). Das hat sich langsam etabliert und da braucht man nicht mehr hoffen, dass man in den Markt einbrechen kann. Das ist so. Da kommt man einfach nicht mehr rein. Da hätten wir von Anfang an 1.000 Berufs- oder Geschäftsfelder machen müssen und dann hätten wir heute vielleicht noch 100. (...) Das ist schon ein breit gefächertes Feld.“ (Prokurist 6)*

Deutlich ist, dass in allen anderen angegebenen Tätigkeitsbereichen Träger, die nicht ausschließlich an der ersten Schwelle arbeiten, auch hier überdurchschnittlich oft erklärten, weitere Leistungen anzubieten, obwohl die berufliche Erstausbildung ein Schwerpunkt ist. Auch gehen bereits schon jetzt mehr als 40 Prozent der Träger von neuen Schwerpunkten bzw. Tätigkeitsfeldern für ihre zukünftigen Aktivitäten aus. Dabei sind wieder an der ersten und zweiten Schwelle tätige Bildungseinrichtungen mit 46 Prozent stärker als andere vertreten. Zu vermuten ist, dass hier durch eine bereits breitere Angebotspalette innerhalb der Arbeitsfelder der Einrichtung der Boden für eine sich vollziehende Umorientierung im Leistungsangebot bereitet ist.

Tabelle 28: Träger mit Tätigkeitsschwerpunkt in der beruflichen Erstausbildung, ihr Engagement in anderen Bereichen und ihre geplanten Schwerpunktverlagerungen – Prozent

	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=738)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
Die berufliche Erstausbildung ist derzeit ein Tätigkeitsschwerpunkt.	84,4	80,5	82,9
Träger, mit derzeitigem Schwerpunkt in der Erstausbildung sind gegenwärtig ...			
... (noch) in anderen Bereichen der Aus- und Weiterbildung tätig.	63,1	79,1	69,2
... derzeit auf dem Geschäftsfeld der Personaldienstleistungen tätig.	8,3	16,0	11,3
Träger, mit derzeitigem Schwerpunkt in der Erstausbildung sind zukünftig ...			
... auf neuen Schwerpunkten oder Tätigkeitsfeldern tätig.	39,5	45,7	41,8

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Festzuhalten ist, dass auch in dieser Perspektive der hohe Grad der Beteiligung der Träger am System der beruflichen Bildung und darüber hinaus auf anderen Tätigkeitsfeldern belegbar ist. Das Angebot von Erstausbildungsleistungen wird, so ist zu erwarten, ein wenig an Gewicht verlieren, bildet aber eine solide Ausgangsbasis für die Entwicklung neuer Angebote und Strategien der Bildungsträger.⁴⁶

2.4.1 Aktivitäten der Anbieter anderer Bildungsleistungen

Jeder Zehnte aller befragten Bildungsträger engagierte sich zum Zeitpunkt der Befragung weder an der ersten noch an der zweiten Schwelle (siehe oben Kapitel III. Punkt 2.3). Diese Träger konnten erst im Interview als nicht zur Zielgruppe gehörig identifiziert werden. Für diese Einrichtungen war ein sehr knapp gehaltener Fragekomplex vorgesehen, der dazu diente, die getroffene Auswahl der Stichprobe noch einmal „im Feld“ zu überprüfen. Darüber hinaus gibt die Auswertung der Fragen einigen Aufschluss über ein weiteres Segment der Trägerlandschaft.

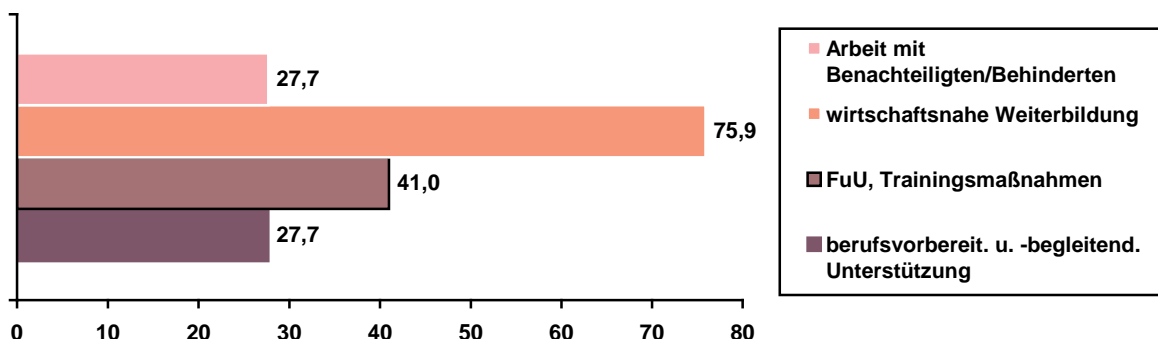
Unter betriebsdemografischen Gesichtspunkten unterscheiden sich diese Einrichtungen nicht von den anderen Trägern an der ersten und zweiten Schwelle: Gründungsjahr und Personalbestand verteilt sich unter diesen wie bei den anderen auch.

Die Unterschiede liegen – wie nicht anders zu erwarten – in der inhaltlichen Ausrichtung (siehe Abbildung 4). Alle Befragten sind auch hier in der Aus- und Weiterbildung tätig, jedoch nicht wie die eingangs des Kapitels beschriebene Träger in der Fortbildung und Umschulung, sondern haben ihren Schwerpunkt auf die (privatfinanzierte) Weiterbildung für Einzelne und Unternehmen gelegt. Ähnlichkeiten treten wieder hervor, wird die Frage nach einer derzeitigen Tätigkeit auf dem Ge-

⁴⁶ Vgl. dazu unten Kapitel V., Abschnitt 3

schäftsfeld der Personaldienstleistungen (z.B. Leiharbeit) gestellt. In diesem Punkt ist die Verteilung mit der Zielgruppe der Befragung vergleichbar.

Abbildung 4: Zukünftige neue Tätigkeitsschwerpunkte der Einrichtung – Prozent, Mehrfachnennungen



Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Auch in der Zukunft planen nur die wenigsten (15%) eine Schwerpunktverlagerung in ihren Aktivitäten. Wichtigstes Betätigungsfeld bleibt die wirtschaftsnahe Weiterbildung.

Nur ein geringer Teil derjenigen Einrichtungen, die derzeit weder an der ersten noch an der zweiten Schwelle sich engagieren, also andere Bildungsleistungen anbieten, planen für ihre Zukunft die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung in ihr Angebot. Dabei spielen auch nur ausgesuchte Berufe eine Rolle: Die kaufmännischen und Büroberufe inkl. Berufe im IT-Bereich.

Als Zwischenfazit kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass das bisher referierte Zahlenmaterial aufzeigt, inwieweit Bildungsträger in der beruflichen Bildung resp. in der beruflichen Erstausbildung wichtige Bildungsleistungen erbringen. Das Netz der Leistungserbringung ist weit verzweigt, die Kooperationsbeziehungen gehen tief in die Strukturen des bisher etablierten Aus- und Weiterbildungssystems hinein.

Die Ergebnisse der zsh-Bildungsträgerbefragung 2004 belegen, dass Bildungsträger in etablierten Strukturen wichtige Unterstützungsleistungen für Betriebe in der beruflichen Bildung erbringen und für ihre Zukunft weitere Bedarfe und Chancen, wenn auch in sich verändernder Form, in der beruflichen Erstausbildung sehen. Mit den von ihnen erbrachten Leistungen und mit ihrem Potenzial erscheinen Bildungsträger als ein nur schwer verzichtbarer Bestandteil des beruflichen Bildungssystems, dessen Beitrag bereits seit geraumer Zeit über dem Niveau bloßer „Lückenschlussprogramm“-Anbieter liegt. Die Gefahr einer minderwertigen Ausbildung, vor der noch Mitte der neunziger Jahre gewarnt wurde, erscheint angesichts gegenwärtiger Entwicklungen überholt. Flexible Bildungsleistungen der beschriebenen Art werden nunmehr nicht ausschließlich durch die öffentliche Hand, sondern auch von Betrieben als Kooperationspartnern zur Unterstützung in der Ausbildung abgefragt. Dass Umbrüche, eventuell sogar tief greifende, innerhalb der Trägerland-

schaft stattfinden bzw. bevorstehen, soll damit nicht bestritten werden, aber diese werden Ausdifferenzierungsprozesse auf der Anbieterseite von Leistungen innerhalb der beruflichen Bildung zeitigen.

V. Zwischen Veränderungsdruck und Beharrung – Zukunftseinschätzungen und Strategien von Bildungsträgern in den neuen Ländern und Berlin

Sowohl in der Telefonbefragung der Bildungsträger, die auch oder ausschließlich in der beruflichen Erstausbildung tätig sind, als auch in den vertiefenden Interviews nahmen solche Fragen breiten Raum ein, die auf Einschätzungen der künftigen Entwicklung allgemein („für das Gros der Bildungsträger“) und individuell („für die eigene Einrichtung“) sowie auf Eckpunkte der ins Auge gefassten Zukunftsstrategien zielten. Die Antworten ergaben ein recht klares Bild, das sich in fünf Befunden zusammenfassen lässt:

- Die Mehrzahl der befragten Bildungsträger schätzte zum Zeitpunkt der CATI-Befragung ihre Zukunft für die nächsten Jahre relativ pessimistisch ein.
- Die meisten konstatierten generell, für die Tätigkeit aller Bildungsträger, einen hohen Problem- und Veränderungsdruck.
- Ihre eigene Innovations- und Veränderungsbereitschaft war jedoch häufig geringer, als der allgemein konstatierte Veränderungsdruck erwarten ließ.
- Bei differenzierterer Betrachtung lassen sich mehrere Typen von Bildungsträgern mit unterschiedlichen Zukunftsstrategien unterscheiden.
- Über besonderes Innovationspotential könnte der Typ des „modernen Ausbildungsdienstleisters“ verfügen.

Diese Befunde sollen im Folgenden etwas ausführlicher dargestellt werden. Dabei werden typische Aussagen aus den im Frühjahr 2006, also zwei Jahre nach der Breitenerhebung, durchgeführten vertiefenden Interviews jeweils dort angeführt, wo es besonders aufschlussreich sein dürfte, Befragungsergebnisse zu erhärten, zu differenzieren oder auch (aus zeitlichem Abstand) zu relativieren.

1. Relativ pessimistische Einschätzung der künftigen Geschäftslage

Einschätzungen von Führungskräften über die zukünftige Entwicklung der Geschäftslage ihrer Einrichtung wirken in vielen Fällen handlungsleitend: entweder als eine Bestätigung des bisherigen erfolgreichen Kurses und eine Aufforderung, alles in allem so weiterzumachen wie bisher, oder aber als Anreiz für einen Kurswechsel, für eine strategische Um- oder Neuorientierung. Deshalb wurden die befragten Führungskräfte von Bildungsträgern von uns gebeten anzugeben, wie sich ihrer Meinung nach in den nächsten ca. drei Jahren der Umsatz, die Zahl der Beschäftigten (Festangestellte) und die „Lage der Einrichtung“ insgesamt wohl entwickeln werden: steigen/verbessern, gleich bleiben oder sinken/verschlechtern. Der dritte Indikator („Lage der Einrichtung“) war bewusst allgemein gehalten, um auch von jenen Trägern eine Auskunft zu erhalten, die vielleicht nur vage Zukunftsvorstellungen haben. Es zeigte sich aber, dass nicht nur bei diesem Indikator, sondern auch bei der

Beschäftigungsentwicklung fast alle Befragten konkrete Erwartungen äußerten; bei der Umsatzentwicklung waren es reichlich drei Viertel. Tabelle 29 gibt einen Überblick über die Antworten.⁴⁷

*Tabelle 29: Wie werden sich Umsatz, Zahl der Festangestellten und die allgemeine Lage Ihrer Einrichtung in den nächsten 3 Jahren voraussichtlich entwickeln?
– Spaltenprozent*

	Umsatz (n=726)	Zahl der Festangestellten (n=934)	Lage der Einrichtung (n=928)
sinken/verschlechtern	45,6	51,8	52,6
gleich bleiben	37,3	36,5	32,3
steigen/verbessern	17,1	11,7	15,1
insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Die Einschätzungen liegen für alle drei Indikatoren relativ dicht beieinander: Knapp die Hälfte der Träger rechnete damit, dass in den nächsten drei Jahren der Umsatz sinken würde. Sogar reichlich die Hälfte äußerte die Erwartung, dass die Zahl der Festangestellten zurückgehen und dass sich die Lage der Einrichtung verschlechtern würde. Dagegen stellte sich nur ungefähr ein Drittel der Träger auf gleich bleibende Verhältnisse ein, und lediglich 12 bis 17 Prozent – je nach Indikator – machten sich Hoffnungen auf eine Verbesserung.

Entspricht diese relativ pessimistische Einschätzung der allgemeinen Stimmungslage in der Wirtschaft zum Zeitpunkt der Befragung, oder zeichneten die Bildungsträger ein besonders düsteres Bild? Leider lässt sich diese Frage mit Ergebnissen der gängigen Unternehmensbefragungen nicht beantworten; dazu ist die Vergleichbarkeit zu gering. Allenfalls zur Beschäftigungsentwicklung können wir die Erwartungen der von uns befragten Bildungsträger den Erwartungen aller ostdeutschen Betriebe auf Basis des IAB-Betriebspanels gegenüberstellen. Aber auch hier kann sich die Gegenüberstellung nur auf die Grundtendenz beziehen, denn auch hier bestehen Unterschiede im Fragedesign. An dieser Stelle seien nur die beiden wichtigsten Unterschiede genannt: (1) Zum einen unterscheiden sich die Zeithorizonte. Im Betriebspanel wurde im Sommer 2004, ebenso wie schon 2003, nach der Personalentwicklung im nächsten Jahr gefragt, 2003 außerdem nach der erwarteten Personalentwicklung in den nächsten fünf Jahren. Unsere Frage vom Frühjahr 2004 bezog sich dagegen auf die nächsten drei Jahre. (2) Zum anderen enthält der Fragebogen des Betriebspanels neben der Antwortmöglichkeit „weiß nicht“ ausdrücklich auch die Variante: „das kann man jetzt noch nicht sagen“, bzw. „das ist unmöglich zu sagen“, während bei uns im Falle der Unsicherheit nur die Entscheidung für „weiß nicht“ oder „keine Angabe“ möglich war.

⁴⁷ Insgesamt wurden 945 Interviews ausgewertet. Bei allen Entscheidungsfragen blieben die Antworten „weiß nicht“ und „keine Angabe“ außer Acht.

Trotz dieser Einschränkungen sind einige sehr klare Trends erkennbar:

- Deutlich mehr Bildungsträger in unserer Befragung als Betriebe aller Branchen im IAB-Betriebspanel erwarten einen Beschäftigungsrückgang.⁴⁸
- Dagegen rechnen weit mehr Teilnehmer am IAB-Betriebspanel als Teilnehmer an unserer Befragung mit ungefähr gleichbleibender Beschäftigung.⁴⁹
- Der Anteil der Bildungsträger bei uns sowie der Anteil aller Betriebe im IAB-Betriebspanel, die steigende Beschäftigung erwarten, unterscheiden sich nicht wesentlich; in beiden Fällen sind es Minderheiten.

Während also die „mehrheitsfähige“ Einschätzung im Betriebspanel auf, grosso modo, unveränderte Beschäftigtenzahlen hinausläuft, dominierte bei den Bildungsträgern zum Befragungszeitpunkt die Erwartung eines Beschäftigungsrückgangs. Außerdem liegt der Anteil der (hier bisher nicht berücksichtigten) „Indifferenten“, die sich nicht festlegen, im Betriebspanel höher als bei uns. Die Größe und die Eindeutigkeit der Unterschiede sprechen unseres Erachtens dafür, dass es sich tatsächlich um – sachlich begründete – differierende Einschätzungen der Befragten handelt und dass voneinander abweichende Details der einander gegenübergestellten Erhebungen an dieser Stelle vernachlässigt werden können.

Alle bisher dargestellten Erwartungen zur Beschäftigungsentwicklung beziehen sich auf Festangestellte. Der Einsatz von Honorarkräften ist noch nicht mit einbezogen. Bei einem gewissen Teil der Bildungsträger zeichnete sich aber (wie schon im Kapitel IV, Punkt 1.1.4 des Berichtes gezeigt) eine Tendenz zur Substitution von Festangestellten durch Honorarkräfte ab. Ganz im Gegensatz zum bisher genannten Beschäftigungstrend, erwarteten 32 Prozent der Träger, dass sich die Zahl ihrer Honorarkräfte in den nächsten ca. drei Jahren erhöhen wird, 44 Prozent gingen davon aus, dass sie gleich bleiben, und nur 24 Prozent, dass sie sinken wird. Dieser Trend zu weniger Festangestellten und mehr Honorarkräften ist zweischneidig. Zwar kann er zu erhöhter Flexibilität beitragen und mit einer größeren Vielfalt an Bildungs- und Leistungsangeboten einhergehen, doch in den meisten Fällen dürfte er einfach Ausdruck von Sparzwängen und von Unsicherheiten über die Kontinuität oder Diskontinuität der künftigen Entwicklung sein.⁵⁰

Ähnliches gilt für Befristungen bei den Festangestellten, die ebenfalls eine verbreitete Reaktion auf Unsicherheiten in der Auftragslage und folglich in der Geschäftsentwicklung vieler Bildungsträger darstellen. Die Situation des im Folgenden als

⁴⁸ 52 Prozent „unserer“ Bildungsträger rechnen mit sinkender Beschäftigung. Ihnen stehen im IAB-Betriebspanel gegenüber: 15 Prozent bei der Jahresfrage 2003 („Welche Personalentwicklung erwarten Sie für das kommende Jahr?“), 14 Prozent bei der Jahresfrage 2004 und 18 Prozent bei der Fünf-Jahres-Frage 2003.

⁴⁹ Während ein reichliches Drittel „unserer“ Bildungsträger gleichbleibende Beschäftigung erwartet, sind es unter allen Betrieben laut Betriebspanel: 71 Prozent bei der Jahresfrage 2003, 72 Prozent bei der Jahresfrage 2004 und 68 Prozent bei der Fünf-Jahres-Frage.

⁵⁰ Auch unter den Empfehlungen der Maßnahmeträger an der zweiten Schwelle für eine effizientere Maßnahmepolitik nehmen die Forderungen nach höherer Kontinuität einen zentralen Platz ein. Ausführlicher dazu siehe WIENER und MEIER (2006a, 2006b).

Beispiel angeführten Bildungsträgers ist in dieser Hinsicht nicht ungewöhnlich und (verglichen mit anderen) noch nicht einmal besonders kritisch:

„Die Situation ist für das Unternehmen schwieriger geworden. Auch das Auftragsvolumen, der Umsatz des Unternehmens ist zurückgegangen. Wir hatten 2004 ... tatsächlich die Prognose, dass wir fest angestelltes Personal reduzieren mussten, haben aber im Jahre 2004 einen großen Auftrag bekommen ... [Im Moment sind wir – d. Verf.] gerade in dieser Situation, dass dieser große Auftrag nur eine Laufzeit von einem Jahr hatte mit der Option der Fortsetzung um ein weiteres Jahr. Und wir befinden uns jetzt am Ende dieses zweiten Jahres. Und wir haben vorgestern die Ausschreibungen für die nächsten berufsvorbereitenden Maßnahmen abgegeben und erfahren frühestens am 5. Juli diesen Jahres, wie es dann weitergeht. Das heißt, sämtliches befristetes Personal, was wir 2004 für genau diese Maßnahme eingestellt haben, muss praktisch jetzt erst mal ... von uns in Kenntnis gesetzt werden, dass sie sich leider erst mal wieder bei der Agentur melden müssen, weil wir eben keine Aussage treffen können, wie es weitergeht im Sommer...“ (stellv. Geschäftsführerin 5)

Eine hohe Abhängigkeit bestimmter Bildungsträger von einzelnen Maßnahmen und Aufträgen war häufig anzutreffen.

Insgesamt befürchteten zum Befragungszeitpunkt 53 Prozent der Träger, die Lage ihrer Einrichtung werde sich in den nächsten drei Jahren verschlechtern (38 Prozent erwarteten eine „leichte“ und 15 Prozent sogar eine „deutliche“ Verschlechterung), während nur 15 Prozent die Hoffnung auf eine Verbesserung äußerten (gut 12 Prozent auf eine „leichte“, knapp 3 Prozent auf eine „deutliche“ Verbesserung).

Alles in allem dürften derartige Geschäftsaussichten einen großen Teil der Bildungsträger wohl nicht dazu ermutigt haben, ruhig einen Kurs des „Weiter so!“ zu verfolgen, sondern müssten sie vielmehr dazu veranlasst haben, ihre bisherige Strategie zu überdenken und gegebenenfalls neue Akzente zu setzen. Wir fragen uns nun: Welches Bild von den Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit machen sich die befragten Träger, und wie beabsichtigen sie zu reagieren?

2. Hoher Veränderungsdruck im Umfeld konstatiert

Die Antworten auf eine Serie von Fragen zu den generellen Bedingungen, unter denen Bildungsträger voraussichtlich in den nächsten Jahren zu arbeiten haben werden, ergaben ein sehr eindeutiges Bild: Allgemein – das heißt für die Tätigkeit aller Bildungsträger – konstatierten die meisten Befragten einen hohen Problem- und Veränderungsdruck. Als besonders gravierend wurden dabei (unter mehreren vorgegebenen Antwortmöglichkeiten) die Auswirkungen der demographischen Veränderungen und der Veränderungen in Umfang und Struktur der öffentlichen Förderung hervorgehoben:

- 81 Prozent der Befragten erwarten, dass mit sinkender Stärke der Schulentlassjahrgänge die Nachfrage nach Leistungen von Bildungsträgern in der beruflichen Erstausbildung abnehmen wird.
- 70 Prozent rechnen mit rückläufiger öffentlicher Förderung für die berufliche Erstausbildung.
- Sogar 82 Prozent erwarten (weiter) sinkende Förderung für Leistungen zur Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser.

Es sei unerlässlich, dass sich das „Gros“ der Bildungsträger – so die Formulierung in den Fragen – in ihrer künftigen Tätigkeit auf diese Veränderungen einstellt.

Zugleich erwartete die Mehrheit der Befragten aber auch Veränderungen im Umfang (59 Prozent) und in der Struktur (57 Prozent) der betrieblichen Nachfrage nach Bildungsleistungen. Insbesondere hofften viele Träger (57 Prozent) auf eine steigende Nachfrage von Betrieben nach Weiterbildungsleistungen für ihre Beschäftigten. Dagegen erwarteten nur 24 Prozent, dass Betriebe künftig stärker als bisher Leistungen auf dem Gebiet der beruflichen Erstausbildung bei Bildungsträgern nachfragen würden. 32 Prozent rechneten mit gleich bleibender und sogar 43 Prozent mit sinkender Nachfrage nach Erstausbildungsleistungen.

Da viele Träger über ein eingespieltes Netz von Betriebskontakten verfügen, schien es durchaus realistisch, sie auch nach ihren Vorstellungen zu befragen, wie sich wohl die Betriebe auf die infolge des demographischen Wandels rückläufige Zahl von Ausbildungsplatzbewerbern einstellen werden. Ein Träger an einen Chemie-Standort, der schon heute viel mit Unternehmen zusammenarbeitet und gezielt für den betrieblichen Bedarf ausbildet, stellte im vertiefenden Interview fest:

„Gegenwärtig erleben wir auch eine Demographieerkenntnis am Standort, dass die Unternehmen jetzt sehen: Wichtiger denn je ist es, Jugendliche auszubilden und damit auch das Durchschnittsalter in dem Unternehmen abzusenken. ... Also in 2010, ich habe kopfgezählte Zahlen hier von unserem Schulungsleiter, haben wir noch die Hälfte. Und dann wird es richtig interessant für die Betriebe, geeignete Jugendliche zu kriegen.“ (Geschäftsführer 1)

Allerdings bezog er das gewachsene Problembewusstsein vor allem auf größere Unternehmen, weniger auf Kleinunternehmen. Er fuhr fort:

„Die Personalchefs würden sicherlich sagen, irgendwie haben sie natürlich vorgebeugt, die haben eben über das Maß hinaus ausgebildet, die großen Unternehmen machen das. Aber die kleinen Unternehmen dachten, das kommt nie. Aber es kommt ja.“ (Geschäftsführer 1)

Darüber, welche Strategien die Betriebe im Einzelnen verfolgen und welche Verhaltensweisen sie demgemäß vermutlich an den Tag legen werden, gingen die Meinungen der Träger auseinander. Der eben zitierte Bildungsträger äußerte die Erwartung, die Betriebe in seinem Umfeld müssten wohl ihre Anforderungen an die Schulnoten der Ausbildungsplatzbewerber, vor allem in den naturwissenschaftlichen Fächern, etwas herabsetzen.

„Und nun muss ich auch dazu sagen, dass ...die Unternehmen sehr hohe Ansprüche an den Jugendlichen stellen, wenn sie den Lehrvertrag abschließen. Ich gehe einfach davon aus, dass die Kurve der Jugendlichen, die mit schlechten Leistungen aus unserem Bildungssystem hervorgehen, gleich bleibend ist⁵¹, dass aber in der Demographie die Gesamtzahl absinkt. ...Wenn die Gesamtzahl absinkt und die bleiben gleich, dann werden das einfach ... mehr Jugendliche mit schlechten Lernleistungen, wo die Betriebe echt Probleme bekommen können, ... geeignete Jugendliche mit guten oder vor allen Dingen sehr guten Abschlüssen in die Lehrausbildung zu kriegen. Man wird sich von den Betrieben her, vor allen Dingen in den naturwissenschaftlichen Fächern, mit mancher Schwachheit auf dem Zeugnis künftig begnügen müssen.“ (Geschäftsführer 1)

Unter den Auffassungen aller Träger entsprach diese Option (Senkung der Eingangsvoraussetzungen durch die Betriebe) jedoch eher einer Minderheitenmeinung.

⁵¹ Implizit wurde hier eine „Kurve“ unterstellt (und fortgeschrieben), der zufolge der Anteil der Schüler „mit schlechten Lernleistungen“ an der Gesamtzahl angeblich tendenziell im Steigen begriffen sei.

In der Breiterehebung wurden den Interviewpartnern unterschiedliche erwartbare Verhaltensweisen der Betriebe genannt; bei den „trifft zu“ - Antworten waren Mehrfachnennungen möglich. Fast zwei Drittel der Befragten meinten, die Betriebe würden härter um gute Bewerber konkurrieren. Annähernd die Hälfte vertrat die Auffassung, Betriebe würden mehr kooperieren und sich stärker in Ausbildungsverbänden engagieren. Nur ein Drittel hielt es für wahrscheinlich, dass auch schlechtere Bewerber eine Chance erhielten. Dieser Anteil war sogar noch geringer als der Anteil derjenigen (37 Prozent), die meinten, eher würden Betriebe ihre eigene Erstausbildung einstellen als auf schwächere Bewerber zurückgreifen.

Sollten sich diese Erwartungen bestätigen, dürfte die Chancenungleichheit zwischen „guten“ und „schlechten“ Ausbildungsplatzbewerbern wachsen: Während sich die Aussichten Leistungsstarker auf einen Ausbildungsplatz, der ihren Vorstellungen entspricht, vor dem Hintergrund sinkender Schulabgängerzahlen deutlich verbessern, würden die Leistungsschwachen gewissermaßen zurückgelassen. Sie würden nicht vom an sich vorhandenen betrieblichen Bedarf profitieren, sondern Klientel der Bildungsträger um eine außerbetriebliche Ausbildung bleiben.

Zusammenfassend sollten die befragten Träger einschätzen, welche Tätigkeitsfelder wohl in Zukunft, unter Berücksichtigung der sich wandelnden Rahmenbedingungen, für sie und ihresgleichen – für das „Gros“ der Bildungsträger – Erfolg versprechend sein werden (siehe Tabelle 30):

Tabelle 30: Welche Tätigkeitsfelder werden in den nächsten Jahren für Bildungsträger Erfolg versprechend sein? – Prozent, Mehrfachnennungen

	Bildungsträger arbeitet an ...		Gesamt (n=945)
	erster Schwelle (n=571)	erster und zweiter Schwelle (n=374)	
Weiterbildung Beschäftigter	71,8	79,4	74,8
berufliche Erstausbildung	65,5	66,3	65,8
Personaldienstleistungen	44,3	55,3	48,7
Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser	37,8	33,4	36,1
Sonstiges	1,1	0,5	0,8

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Es ergab sich eine klare Rangfolge: Drei Viertel der Träger hielten Weiterbildung für ein künftig erfolgsträchtiges Tätigkeitsfeld. Für zwei Drittel galt dasselbe – trotz abnehmender Jahrgangsstärken – für die berufliche Erstausbildung. Andere Tätigkeitsfelder wurden seltener angeführt. So nannte knapp die Hälfte das Feld der Personaldienstleistungen; doch sind hier bisher nur wenige Träger (im Jahre 2004 waren es 12 Prozent) selber aktiv, und es darf bezweifelt werden, ob in jedem Falle klare Vorstellungen darüber bestehen, welche Leistungen Bildungsträger erbringen können und wofür Betriebe und gegebenenfalls öffentliche Förderer zu zahlen bereit sind. Nur reichlich ein Drittel setzte, angesichts bereits erfolgter Mittelkürzungen, auch für die Zukunft auf die Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser. Dies könnte

sich freilich mit erneuten Änderungen in der Förderpolitik, zum Beispiel mit einer stärkeren Fokussierung auf ältere Arbeitslose, sehr schnell wieder ändern.

Auffällig ist, dass Bildungsträger, die sowohl in der Erstausbildung tätig sind als auch Maßnahmen zur Integration junger Menschen ins Erwerbsleben an der zweiten Schwelle durchführen, die Felder Weiterbildung und Personaldienstleistungen optimistischer beurteilten als solche ohne Engagement an der zweiten Schwelle. Umgekehrt schätzten gerade sie, vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen mit (unterschiedlichen) Integrationsmaßnahmen, die Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser als künftiges Tätigkeitsfeld noch zurückhaltender ein als andere Träger.

3. Eigene Innovationsbereitschaft vieler Bildungsträger bleibt hinter dem konstatierten Veränderungsdruck zurück

Hält man sich vor Augen, dass vier Fünftel der Träger mit „gravierenden Auswirkungen“ der rückläufigen Zahl von Ausbildungsplatzbewerbern und ähnlich viele mit „gravierenden Auswirkungen“ sinkender öffentlicher Förderung rechnen, so scheint ihre eigene Bereitschaft zu strategischen Innovationen schwächer ausgeprägt und ihr Beharrungsvermögen größer zu sein, als die allgemeinen Einschätzungen erwarten lassen. Dies zeigt sich sowohl bei den Aussagen zu künftigen Plänen auf dem Gebiet der beruflichen Erstausbildung (3.1) als auch – deutlicher noch – im Hinblick auf Pläne zur Diversifikation und zum Vordringen in neue Tätigkeitsfelder (3.2). Dennoch sind nicht wenige Träger optimistisch, dass es gelingen könnte, neue Kunden und Auftraggeber (3.3) zu gewinnen und sich auf diese Weise in die Richtung von „mehr Markt“ zu bewegen.

3.1 Künftige Aktivitäten in der beruflichen Erstausbildung

In quantitativer Hinsicht gab die Mehrzahl der Befragten (54 Prozent) in der Breitenhebung an, ihre Aktivitäten auf dem Gebiet der beruflichen Erstausbildung auch in den nächsten Jahren im selben Umfang weiterführen zu wollen wie bisher. 35 Prozent wollten mehr ausbilden als bisher, 10 Prozent weniger, und 1 Prozent der Träger richtete sich darauf ein, ganz mit der Erstausbildung aufzuhören.

Die Interviews zeigten ein breites Meinungsspektrum, das von der Antizipation eines tiefen Umbruchs bis zur Fortschreibung des Status quo reichte.

Einer der Träger erklärte dezidiert:

„Wir sind an einem Scheidepunkt, an dem wir mehr weg von der Erstausbildung hin zu mehr Fortbildung und Aufstiegsfortbildung gehen. Das ist auch so unsere Intention, das jetzt auch zu nutzen, diese Zeit gegenwärtig. Wir werden uns nicht verabschieden von der Erstausbildung, aber es wird uns gar nichts anders übrig bleiben, als uns jetzt dorthin zu wenden. Die Entwicklung geht eindeutig dorthin. Und das ist eigentlich auch der Ansatzpunkt, wo wir sagen, unsere Partner in der Erstausbildung sind auch unsere Partner nachher in der Fortbildung.“ (stellv. Geschäftsführer 8)

Verschiedentlich und mit Nachdruck wurde betont, dass die Erstausbildung eine feste Säule im Tätigkeitsspektrum bleiben werde.

„Ich gehe davon aus, dass ... die Säule der Erstausbildung immer eine Rolle spielt, ob das jetzt weniger Jugendliche werden oder nicht. Ich habe schon unsere Kollegen darauf eingestimmt, dass man bei den recht komplizierten Lehrplänen in den intelligenzintensiven Berufen ... unter Umständen da noch ein bisschen tiefer nachfassen muss, weil die einfach schwächere naturwissenschaftliche Leistungen mitbringen. Aber die Säule wird stehen.“ (Geschäftsführer 1)

Dies gelte nicht nur (wie eben angeführt) für wissensintensive Berufe, sondern erst recht für die Ausbildung von Benachteiligten.

„Was die Ausbildung in der Benachteiligtenkategorie anbelangt, also BaE⁵² oder berufsvorbereitende Maßnahmen, da bin ich der Meinung, das wird es noch eine ganze lange Zeit geben müssen. Da wird es eher eine Reduzierung dadurch geben, dass die Schulabgänger weniger werden, aber da hängt es dann auch wieder davon ab, wie die Zugangsvoraussetzungen für solche Maßnahmen sind, wie es reglementiert und gesteuert wird. Und wir schieben hier in Berlin doch immer noch einen sehr großen Berg von Jugendlichen vor uns her, der auch in den letzten Jahren außen vor war von Ausbildung und mit denen es immer schwerer wird zu arbeiten.“ (stellv. Geschäftsführerin 5)

Gerade der Ausbildungsbedarf für Altbewerber und für solche jungen Menschen aus den geburtenstarken Jahrgängen, die bisher noch keine Berufsausbildung haben, könnte die Nachfrage bei Bildungsträgern noch mehrere Jahre lang auf recht hohem Niveau halten.

„Das [Nahen der geburtenschwachen Jahrgänge – d. Verf.] ist das wenigste Problem... Aber wissen Sie, wenn Sie erst mal den Berg abarbeiten, dann dauert das ja noch mal jetzt mindestens sechs bis acht Jahre. Es gibt ja so viele, die sind ja 24 und haben noch nicht eine Berufsausbildung gehabt. Gibt ja so welche.“ (Geschäftsführer 4)

Und wenn ein Träger (hier: Geschäftsführer) meint, dass demzufolge der Bedarf nach den von ihm angebotenen Leistungen noch weit über sein persönliches Renteneintrittsdatum hinaus fortbestehen werde, hat er wohl kaum Veranlassung, über strategische Veränderungen nachzudenken⁵³.

Zu einem erheblichen Teil sind die Innovationen, die Bildungsträger in der beruflichen Erstausbildung anstreben, inhaltlicher oder organisatorischer Art, ohne dass sich dadurch das Gesamtgewicht des Tätigkeitfeldes verändern würde. So erklärten gut drei Fünftel der Träger in der Telefonbefragung, sie wollten ihr Ausbildungsangebot in der nächsten Zeit verändern: mehr Ausbildungsmodule oder mehr berufsübergreifende Kurse anbieten, in mehr oder in anderen Berufen als bisher ausbilden, sich stärker in Ausbildungsverbänden engagieren. Für jede einzelne dieser Aktivitäten lag die Zustimmung zwischen 27 und 30 Prozent aller befragten Bildungsträger bzw. zwischen 45 und 51 Prozent derjenigen, die überhaupt inhaltliche oder organisatorische Veränderungen beabsichtigten.

In einem Fall wurden im Tiefeninterview sehr weit gediehene Vorstellungen zur Modularisierung der Ausbildung in bestimmten Berufen vorgestellt, die ursprünglich

⁵² Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) – d. Verf.

⁵³ Erst bei den face-to-face-Interviews stellte sich heraus, dass die Führungskräfte vieler ostdeutscher Bildungsträger einer recht schmalen Alterskohorte (von heute Ende 50- bis Anfang 60-Jährigen) entstammen. Höchst wahrscheinlich müsste dieser Aspekt bei Analysen ihrer Entscheidungen und ihres strategischen Verhaltens in Zukunft stärker berücksichtigt werden.

im Rahmen eines öffentlich geförderten Projektes erarbeitet worden waren, nach dem Ende der Förderung aber (zum Zeitpunkt des Interviews) von den beteiligten Trägern auf eigene Initiative weiter vorangetrieben wurden.

„Sieben Bildungsträger erarbeiten diese Struktur, miteinander und nicht unabhängig voneinander, so dass praktisch Ende des Jahres ... alle sieben Bildungsträger ... nach dieser gleichen Konzeption mit den annähernd gleichen Prüfungen und mit den gleichen Bewertungsrichtlinien diesen Beruf ausbilden. ... Und die Wirtschaft weiß, wenn der da ausgebildet ist, ist der genauso ausgebildet wie dort. Und der Vorteil für den Jugendlichen ist, wenn der ... die Ausbildung aus welchen Gründen auch immer abbricht, kann er jedes Modul einzeln vorweisen als Zertifikat, hat dort drin, was er kann, die Handlungsorientierung, der Bezug zum Beruf – da steht wirklich als Text drin, was er kann und was er gemacht hat in diesem Modul. ... Und wo wir gerne hinkommen wollen ... wäre, dass das von der IHK anerkannt werden würde. Das ist so ein Traum ... In der Nachqualifizierung ist dieses Prinzip anerkannt. Und da haben wir die Anerkennung auch schon.“ (stellv. Geschäftsführerin 5)

Der Ausbildungsrahmenplan und das Berufsprinzip sollen hierdurch – wie ausdrücklich betont – nicht „ausgehebelt“ werden. Allerdings dachte die Gesprächspartnerin sehr wohl über eine Verkürzung der Ausbildungsdauer und über eventuell nachgelagerte Spezialisierungen, Fortbildungen usw. nach. (Das Für und Wider eines solchen Konzepts konnte im Interview nicht im Detail erörtert werden.)

3.2 Neue Tätigkeitsfelder

42 Prozent der Befragten äußerten in der Breitenerhebung die Absicht, in neue Tätigkeitsfelder vordringen, unter Umständen sogar neue Schwerpunkte aufbauen zu wollen; aber 58 Prozent erklärten ausdrücklich, sie hätten nichts dergleichen vor. Dabei war die Absicht zur Diversifizierung bei Trägern, die bereits zum Befragungszeitpunkt in der Erstausbildung und an der so genannten zweiten Schwelle tätig waren, (mit 48 Prozent) stärker ausgeprägt als bei jenen, die nicht an der zweiten Schwelle arbeiteten (hier waren es nur 39 Prozent).

Im Einzelnen gaben die Träger, die sich mit der Absicht zum Aufbau neuer Tätigkeitsfelder trugen (oder auch bereits dahingehend aktiv geworden waren), vielfältige Möglichkeiten an: in der Berufsvorbereitung, in der Erstausbildung (zum Beispiel den Neuaufbau schulischer Bildungsgänge oder eine verstärkte internationale Orientierung), in der Fort- und Weiterbildung (Beschäftigter wie Arbeitsloser) und nicht zuletzt auf dem Feld der Personaldienstleistungen.

Besonders interessant, aber auch umstritten, dürfte die letztgenannte Richtung (Personaldienstleistungen im weiten Sinne) sein, weil die in Frage kommenden Aktivitäten in ganz unterschiedlicher Entfernung zum Kerngeschäft von Bildungsträgern stehen.

So bekräftigte einer der Träger, die keine Diversifizierung in neue Tätigkeitsfelder planten, seine ablehnende Haltung im Interview mit den Worten:

„Nun muss ich auch dazu sagen, in den 15 oder 16 Jahren hat sich die Trägerlandschaft rund herum etabliert. Es gibt Träger wie wir, welche gewerbliche Ausbildungen machen, und es gibt Träger, die Assessment-Center machen und Personalmanagement und betriebliche Betreuung (Abrechnung usw.). Das hat sich langsam etabliert, und da braucht man nicht mehr hoffen, dass man in den Markt einbrechen kann. Das ist so. Da kommt man einfach nicht mehr rein.“ (Prokurist 6)

In einem anderen Fall zog sich ein Träger, nach ersten Sondierungen auf einem neuen Feld, aus Kosten-Nutzen-Erwägungen wieder zurück.

„Unsere Philosophie ist da schon ein Stückchen weit: ‚Schuster, bleib bei deinem Leisten.‘ ... Also, wir haben, als die Ein-Euro-Job-Tätigkeiten hier, MAE usw., zur Diskussion standen, schon mal mir dem Gedanken gespielt, uns in dieses Feld mit einzutakten. Wir hatten ja ... die erste Anstrengung unternommen. Als wir dann aber wussten, wie dieses Konzept aussehen oder umgesetzt werden soll, von Beschäftigungsträgern jetzt, haben wir uns dann doch wieder zurückgezogen, weil wir gesagt haben, dass wir das nicht leisten könnten und keinen Background dafür haben. Und wenn man den nicht hat und wenn das alles aufgebaut werden muss, dann ist es zu aufwendig und unlukrativ...“ (stellv. Geschäftsführerin 5)

Am häufigsten nannten die Träger, die sich in neuen Tätigkeitsfeldern engagieren wollen, „Personalauswahl und -rekrutierung für Betriebe, zum Beispiel Assessment-Center“⁵⁴. Ein Viertel der Diversifikationswilligen (9,6 Prozent aller befragten Träger) bezeichnete in der Telefonbefragung dieses Item als zutreffend. Was konkret darunter verstanden wird, divergiert aber offenbar.

Die Stichworte aus den Interviews reichten von Sozialkompetenzfeststellungen (wie sie zum Teil bei der Benachteiligtenausbildung angewandt werden und nun auf den Bedarf von Unternehmen übertragen werden) über verschiedene Qualifizierungs- und Vermittlungsaktivitäten für Arbeitslose, mehr oder weniger „aus einer Hand“, bis hin zur kompletten Personalauswahl und -vorbereitung bei der Neuansiedlung eines Unternehmens. In den von den Trägern dargestellten Fällen ist jedoch fast immer die Bundesagentur für Arbeit mit im Spiel. Die Grenze zum Tätigkeitsfeld „Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser“ ist fließend.

Die folgende Auswahl soll die Bandbreite der von den Trägern genannten Aktivitäten veranschaulichen:

„Für das Unternehmen ... neue Tätigkeitsfelder? ... Wir haben uns 2004 oder 2005 in diese Richtung entwickelt, dass wir sagen, wir machen Sozialkompetenzfeststellungen, wir versuchen, Personalentwicklung zu machen für Unternehmen, haben das aber nicht in der ...-GmbH, sondern haben dazu noch mal eine Tochter gegründet ... Da wachsen von dem einen zu dem anderen durchaus ab und zu mal schon leise Synergien und leise Verbindungen, aber das ist einfach ein Nebenbereich, der ein anderes Thema ist, ...nicht für den Bildungsträger.“ (stellv. Geschäftsführerin 5)

„Das läuft eigentlich so, dass der Investor ... Die kommen also her und dann wird geguckt, welche speziellen Fachrichtungen benötigen diese Unternehmen. Diese Unternehmen haben dann ein klares Organigramm, eine klare Struktur und sagen, das sind die Inhalte und die Leute, das brauchen wir. Damit ist dann auch sofort unsere Agentur für Arbeit, der Bereich Wirtschaftsförderung, der sehr gut klappt, im Boot, und dort wird dann nach geeignetem Personal gesucht, aus dem so genannten Arbeitslosengeld I-Bereich. ... Die Eignungsfeststellungen laufen dann über uns. ... da haben wir ... eine Trichterfunktion: Am Ende sind dann so viel Leute aus der großen Masse, die geeignet erscheinen. Und wenn sie dann nach zwei bis drei Monaten geeignet scheinen – die Maßnahme finanziert uns auch die Agentur für Arbeit –, dann kommt es zur Auswahl in persönlichen Gesprächen. Dann ist das natürlich eine Sache der Unternehmen. Dann sitzt das Unternehmen mit am Tisch und entscheidet sich für den einen oder die andere, je nachdem. Und wer dann durch diesen Trichter durch ist, der bekommt dann dieses volle Programm der Schulung.“ (Geschäftsführer 1)

„Die Frau, die heute früh bei mir saß, die sagt, sie bräuchten ganz schnell Schweißer und ganz schnell CNC-Fachkräfte, weil sie den Bedarf nicht abdecken können. Wir haben auch im Moment in der Einzelfortbildung. Es gibt da so Module von der Arge und der Agentur, wo Einzelpersonen weitergebildet werden können im Bereich CNC-Drehen, CNC-Fräsen. Die haben wir bei uns im Moment und die haben heute früh dann den Kontakt aufgenommen und werden sehen, ob sie eine Chance bekommen.“ (Geschäftsführer 9)

⁵⁴ Um das Spektrum neuer Tätigkeitsfelder zu umreißen, wurde sowohl – wie in diesem Fall – nach der Zustimmung zu vorgegebenen Items gefragt als auch die Möglichkeit offener Angaben genutzt.

Von den Bildungsträgern, die im Jahre 2004 angaben, sie beabsichtigten in neue Tätigkeitsfelder vorzudringen, waren zwei Fünftel (16,5 Prozent aller Befragten) der Meinung, dies werde „zu einer deutlichen Akzentverschiebung“ in ihrer Tätigkeit führen. Die Mehrheit wollte, trotz Diversifikation, die bisherigen Schwerpunktsetzungen beibehalten.

3.3 Gewichtsverschiebungen zwischen Kunden bzw. Auftraggebern

Gleichzeitig mit den ins Auge gefassten (oder auch schon begonnenen) Veränderungen in der Erstausbildung und gegebenenfalls mit der Diversifizierung ihrer Tätigkeitsfelder, äußerten viele Träger auch die Erwartung, dass sich die Gewichte zwischen den verschiedenen Gruppen ihrer Auftraggeber oder Kunden verschieben werden. Zwar dürften eine Lockerung oder gar ein Abbruch von Geschäftsbeziehungen in den meisten Fällen nicht den Zielen der Träger entsprechen, sondern – wenn es dazu kommt – durch äußere Umstände erzwungen werden; dennoch haben wir durchweg nach den Absichten unserer Interviewpartner gefragt. („Wollen Sie ... zusammenarbeiten?“)

Tabelle 31 gibt einen Überblick über die zur Zeit der Telefonbefragung angestrebte Intensivierung, Tabelle 32 über die erwartete Lockerung der Beziehungen.

Tabelle 31: Mit welchen Kunden bzw. Auftraggebern wollen Sie künftig mehr als bisher (oder neu) zusammenarbeiten? – Prozent

	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
Arbeitsagentur (n=925)	9,5	5,7	8,0
andere öffentl. Auftraggeber (n=922)	25,3	31,6	27,9
privatwirtschaftliche Partner (n=928)	46,7	63,7	53,4
Privatpersonen (n=921)	36,1	52,5	42,7

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Vor dem Hintergrund gewandelter Förderbedingungen sollten vor allem die Beziehungen zu privatwirtschaftlichen Partnern und zu Privatpersonen verstärkt oder, in selteneren Fällen, neu aufgenommen werden. Träger, die in der Erstausbildung und an der zweiten Schwelle arbeiten, äußerten besonders nachdrücklich diese Absicht. Dagegen sollten vor allem die Beziehungen zur Arbeitsagentur gelockert werden. Einzig und allein bei diesem Partner (unter den vier Gruppen) rechnete ein deutlich größerer Teil der befragten Träger (35 %) mit einer Verringerung oder dem Ende der Zusammenarbeit als mit einer Intensivierung (8 %). Zu allen anderen Partnern – Privatbetrieben, Privatpersonen, aber auch öffentlichen Auftraggebern (auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene) – wollten weit mehr Träger ihre Beziehungen intensivieren als, im Gegenteil, verringern oder gar einstellen.

Tabelle 32: Mit welchen Kunden bzw. Auftraggebern wollen Sie künftig weniger als bisher (oder nicht mehr) zusammenarbeiten? – Prozent

	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
Arbeitsagentur (n=925)	29,3	44,0	35,1
andere öffentl. Auftraggeber (n=922)	11,4	12,4	11,8
privatwirtschaftliche Partner (n=928)	6,6	4,9	5,9
Privatpersonen (n=921)	7,1	6,5	6,8

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Allerdings sah eine erhebliche Zahl von Bildungsträgern, wie Tabelle 33 zeigt, gar keine großen Spielräume für Veränderungen. Vor dem Hintergrund ihrer inhaltlichen Zukunftsvorstellungen (und Beharrungstendenzen) überrascht dies kaum.

Tabelle 33: In der Zusammenarbeit mit welchen Kunden bzw. Auftraggebern wird sich voraussichtlich nichts ändern? – Prozent

	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
Arbeitsagentur (n=925)	61,2	50,3	56,9
andere öffentl. Auftraggeber (n=922)	63,2	55,9	60,3
privatwirtschaftliche Partner (n=928)	46,7	31,4	40,6
Privatpersonen (n=921)	56,9	40,9	50,5

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

In ihrer Stellung zur Arbeitsagentur wollten 57 Prozent der befragten Träger nichts ändern: 41 Prozent hofften, trotz aller Veränderungen in der Vergabepolitik, die Zusammenarbeit im bisherigen Umfang fortführen zu können, und 16 Prozent sahen auch künftig keine Möglichkeit zur Kooperation. Mit anderen öffentlichen Auftraggebern wollten 39 Prozent im selben Umfang (und 21 % weiterhin nicht) kooperieren; insgesamt setzten drei Fünftel auf unveränderte Verhältnisse. In beiden Fällen übersteigt der Anteil derer, die keine Veränderung erwarteten, deutlich den Anteil der Veränderungsorientierten.

Ähnlich liegen die Dinge bei den Beziehungen zu Privatpersonen. Hier rechnete die Hälfte der Träger nicht mit einer Veränderung: 28 Prozent gingen davon aus, sich diese Kundengruppe auch weiterhin nicht erschließen zu können (oder zu wollen). 22 Prozent wollten die Zusammenarbeit im bisherigen Umfang fortsetzen. In den Interviews wurde darauf hingewiesen, dass eine Bezahlung durch Privatpersonen (Familienangehörige) in der Erstausbildung wohl die Ausnahme bleiben werde, konzentriert auf bestimmte Modeberufe („Alles was in diesem Medien-Design-Bereich geht usw.“⁵⁵) und ansonsten eher noch bei Prüfungsvorbereitungen als bei

⁵⁵ Stellv. Geschäftsführerin 5.

vollständigen Ausbildungen. Viele würden sich die finanzielle Belastung schlicht nicht leisten können. Auf dem Gebiet der Weiterbildung (von Beschäftigten) sei die Finanzierungssituation dagegen eine andere.

„Die Weiterbildung läuft nur, zu 99,9 Prozent, über Selbstzahler, wobei ich mit einschließen muss, dass Selbstzahler für mich auch heißt, wenn das Unternehmen für den Teilnehmer bezahlt.“ (stellv. Geschäftsführer 8)

„Also unsere Meister und Techniker sind alle ... zu 100 Prozent Privatzahler. Kann sein, dass bei dem einen oder anderen Meister auch vielleicht der Betrieb etwas dazugibt, aber das ist dann auch individuell einzustufen. ...vierteljährlich kriegen die dann eine Rechnung und überweisen sie auch pünktlich ihr privates Geld.“ (Geschäftsführer 1)

Die Hoffnungen vieler Bildungsträger konzentrierten sich darauf, dass es ihnen gelingen werde, ihre Beziehungen mit Privatbetrieben auszubauen. Eine Mehrheit von 53 Prozent gab in der Telefonbefragung ausdrücklich an, die Beziehungen intensivieren zu wollen. 31 Prozent wollten im selben Umfang wie bisher mit Betrieben zusammenarbeiten. Diesen beiden Gruppen stehen nur 6 Prozent der Befragten gegenüber, die weniger als bisher oder gar nicht mehr, und 10 Prozent, die auch weiterhin nicht mit Privatbetrieben kooperieren wollten.

Die erstrebte engere Zusammenarbeit mit Unternehmen richtet sich in erster Linie auf Weiterbildungsaktivitäten. Doch wurde in den Interviews auch auf die „klassische Verbundausbildung“ im Bereich der beruflichen Erstausbildung verwiesen.

„...Und die mit uns dann die klassische Verbundausbildung machen, die eben sagen, hier das Modul, zum Beispiel AutoCAD, hätte ich gerne bei dir ... oder vor allen Dingen CNC. Das haben viele doch nicht so, bzw. wenn sie Unternehmen haben mit zehn Personen, der hat drei CNC-Maschinen, da kann der Lehrling ja gar nicht ran. Der könnte höchstens zugucken. ... Das kostet ... richtig Geld. Die Lehrgänge machen sie dann bei uns. Oder kaufmännisch, bestimmte EDV-Anwendungen und so. Und bei den Mechatronikern eben, systemgesteuerte Modelle, die wir hier oben haben ... Ein paar [Firmenpartner haben wir – d. Verf.], es sind aber eben nicht so sehr viele. Die meisten versuchen natürlich mit Hängen und Würgen das selbst zu machen, weil es eine Kostenfrage ist.“ (Geschäftsführer 4)

Auf welche Prämissen sich allerdings die weit verbreiteten Hoffnungen von Bildungsträgern stützen, Unternehmen künftig stärker als bisher als Kunden zu gewinnen, und wie realistisch solche Hoffnungen sind, muss an dieser Stelle offen bleiben. Es ist nicht auszuschließen, dass manche Gesprächspartner im Telefoninterview 2004 ein ihrer Meinung nach erwünschtes Ergebnis – „mehr Markt“ – antizipiert und sich dementsprechend geäußert haben.

In den vertiefenden face-to-face-Interviews 2006 entstand jedenfalls nicht der Eindruck, dass in den seit der Breiterehebung vergangenen zwei Jahren spürbare Fortschritte bei der Gewinnung von Firmenkunden erzielt worden wären. Auch zeigte sich, dass die Träger nicht immer klar unterscheiden, aus welchen Quellen die ihnen zugeflossenen Mittel stammen: ob von individuellen Selbstzahlern oder von Firmen, ob aus eigenen Mitteln der Firmen oder ob es sich möglicherweise um Fördermittel handelt, die diese ihrerseits im Rahmen bestimmter Programme bei öffentlichen Stellen beantragen konnten. Insofern mag die Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln noch höher (und in der Tendenz schwerer zu reduzieren) sein, als die Angaben der

Bildungsträger erkennen lassen.⁵⁶ Was schließlich die Beziehungen zur Bundesagentur für Arbeit betrifft, so deutet einiges darauf hin, dass die Bundesagentur inzwischen von nicht wenigen Trägern wieder etwas hoffnungsvoller als Partner betrachtet wird, als dies noch 2004 – nach der Neuordnung der Vergabepaxis – der Fall war.⁵⁷

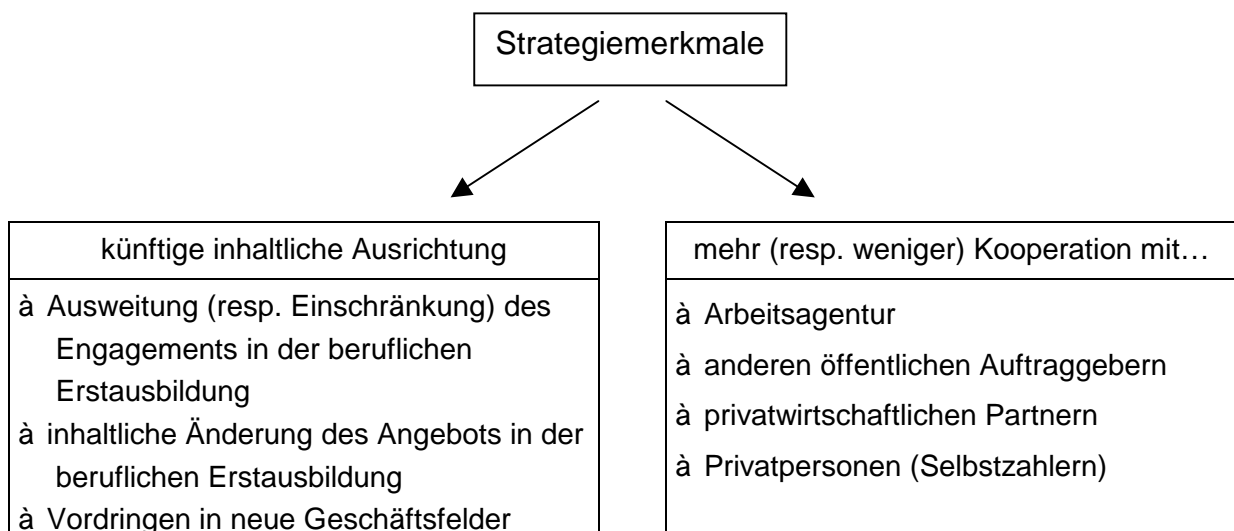
4. Vier Typen von Bildungsträgern mit unterschiedlichen Zukunftsstrategien – Bildung der Strategietypen

Bisher wurden die Bildungsträger als eine relativ homogene Gesamtheit betrachtet, allenfalls mit der Unterscheidung zwischen solchen, deren Arbeit mit jungen Menschen sich nur auf die Erstausbildung, und anderen, deren Arbeit sich auch auf Maßnahmen zur Integration ins Erwerbsleben nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss erstreckt. Vor dem Hintergrund äußerst heterogener struktureller Merkmale der Träger wäre es jedoch eine unzulässige Vereinfachung, wollte man sich allein hierauf beschränken. Aus diesem Grund wurde systematisch der Frage nachgegangen, welche Typen von Bildungsträgern welche klar voneinander unterscheidbaren Zukunftsstrategien verfolgen.

4.1 Ergebnisse der Faktorenanalyse

Die Ermittlung dieser Strategietypen erfolgte mit Hilfe statistischer Verfahren: einer Hauptkomponentenanalyse und einer darauf aufbauenden Clusteranalyse. Die Abbildung 5 zeigt das Variablen-set, das in die Faktorenanalyse eingegangen ist. Diese zwei Gruppen von Variablen bilden die Basis der Strategiemerkmale.

Abbildung 5: Variablen der Faktorenanalyse



Zum einen sind dies Merkmale, die sich auf die künftige inhaltliche Ausrichtung der Tätigkeit beziehen. Zum anderen sind es Merkmale, die eine Intensivierung (mehr

⁵⁶ Siehe auch Kapitel IV, Abschnitt 2, Punkt 2.1 dieses Berichts.

⁵⁷ Auch BECK (2007, im Erscheinen) schränkt ein, dass es vor allem die *ersten* Vergaberunden waren, in denen kleine Träger in den Regionen kaum mehr zum Zuge kamen.

oder neu zusammenarbeiten) bzw. eine Lockerung (weniger oder nicht mehr zusammenarbeiten) mit bestimmten Gruppen von Geschäftspartnern betreffen.

Zunächst ging es darum, durch die Hauptkomponentenanalyse die Komplexität der Variablen des Datensatzes auf ein Minimum an relevanten Deskriptoren bei einem Maximum an Informationen zu reduzieren. Dabei ergaben sich drei voneinander unabhängige Faktoren⁵⁸:

Der erste Faktor besagt, dass neue Tätigkeitsfelder erschlossen werden sollen und dass dieser Prozess voraussichtlich mit einem Rückgang an Kooperation mit der Arbeitsagentur einhergehen wird, während mit anderen öffentlichen Partnern ebenso wie mit privatwirtschaftlichen Partnern und Privatpersonen mehr zusammengearbeitet werden soll. Mit einem Schlagwort benannt, beschreibt dieser Faktor eine zunehmende „Marktorientierung“

Der zweite ermittelte Faktor berücksichtigt die Absichten zur Ausweitung der Tätigkeiten in der beruflichen Erstausbildung (quantitativ wie qualitativ). Hier spielt vor allem eine verstärkte Kooperation mit der Arbeitsagentur sowie mit anderen öffentlichen Auftraggebern eine Rolle. Das Schlagwort „Kerngeschäft-Orientierung“ bezeichnet diesen Faktor.

Der dritte Faktor beschreibt ausschließlich Trendaussagen (Erwartungen oder Befürchtungen) zur künftigen Kooperation, die mit einer Einschränkung der Tätigkeit einhergehen: Sowohl mit öffentlichen Stellen als auch mit privatwirtschaftlichen Partnern und Privatpersonen soll weniger als bisher zusammengearbeitet werden. Das Schlagwort lautet denn auch: „Tätigkeits-Einschränkung“.

Mit der rotierten Komponentenmatrix lassen sich 40 Prozent der Gesamtvarianz erklären.

4.2 Ergebnisse der Clusteranalyse

Während die ermittelten Faktoren die Zusammenhänge auf der Ebene von Strategie- oder Verhaltensmerkmalen beschreiben, ging es im darauf aufbauenden Analyseschritt darum, Typen von Bildungsträgern zu identifizieren, die einander in ihrem strategischen Verhalten ähnlich sind. Deshalb wurde mit diesen Faktoren eine Clusteranalyse durchgeführt. Als Cluster-Algorithmus wurde das Ward-Verfahren verwendet. Mit diesem explorativen Verfahren konnten vier Strategietypen gebildet werden. Die Typen (und ihre Repräsentanten) sollen hier, wiederum mit wenigen Schlagworten, bezeichnet werden als:

- (1) klassischer Bildungsträger (Klassische)
- (2) abwartender Berufsbildner (Abwartende)
- (3) moderner Ausbildungsdienstleister (Moderne)

⁵⁸ Das Wort Faktor wird hier in einem anderen Sinne als dem des üblichen Sprachgebrauchs verwendet. Bei Faktoren im faktoranalytischen Sinne handelt es sich um hypothetische Größen, die das Zustandekommen von Korrelationen erklären sollen. Diese gedachten oder synthetischen Variablen liegen den wechselseitig hoch korrelierten Variablen (in der Faktoranalyse) zugrunde. Vgl. BORZ, JÜRGEN; 1993; S. 472ff.

- (4) veränderungsfreudiger Bildungsunternehmer (Veränderungsfreudige)

Der *erste Typ*, der „*klassische Bildungsträger*“, bildet schon heute in etwas größerem Umfang als die anderen Strategietypen behinderte Jugendliche aus.⁵⁹ Auch das Gewicht lernschwächerer Ausbildungsteilnehmer – gemessen am Niveau der Schulabschlüsse – ist überdurchschnittlich hoch.⁶⁰ Der klassische Bildungsträger will sein Engagement an der ersten Schwelle auch in Zukunft quantitativ (mehr Erstausbildung) und qualitativ (Neues und Anderes auf diesem Feld) ausbauen. Dabei setzt er vergleichsweise stark auf die weitere Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit.⁶¹ Mit anderen Auftraggebern oder Kunden will (oder muss) er dagegen häufiger als die übrigen Typen seine Zusammenarbeit lockern.

Der *zweite Typ*, der „*abwartende Berufsbildner*“, hat seine festen Positionen in der beruflichen Erstausbildung, darunter aber relativ selten in der Ausbildung von Jugendlichen ohne Abschluss oder mit Schulabschlüssen unterhalb des Realschulniveaus, das gerade in den neuen Bundesländern durchaus als Regel betrachtet werden kann.⁶² Für die Zukunft plant er nur in geringem Maße Strategieänderungen. Weder sollen die Aktivitäten in der Erstausbildung oder auf anderen Tätigkeitsfeldern ausgebaut noch die Kontakte zu bestimmten Partnern eindeutig verstärkt oder verringert werden. Vielmehr scheint hier ein Kurs des „weiter wie bisher“ vorzuherrschen.

Der *dritte Typ*, der „*moderne Ausbildungsdienstleister*“, plant eine quantitative wie qualitative Ausweitung seiner Aktivitäten in der beruflichen Erstausbildung. Gleichzeitig will er auch auf anderen Tätigkeitsgebieten mehr als bisher unternehmen. Die Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit soll zurückgefahren⁶³, diejenige mit anderen Partnern – öffentlichen Stellen, Privatbetrieben und Privatpersonen – dagegen mehr als bei der Masse der Bildungsträger intensiviert⁶⁴ werden.

Der *vierte Typ*, der „*veränderungsfreudige Bildungsunternehmer*“, schließlich will sein Engagement in der beruflichen Erstausbildung zu Gunsten neuer Schwerpunkte oder Tätigkeitsfelder eher einschränken. Dies geht auch mit einer neuen Ausrichtung seiner Außenbeziehungen einher: Weg von der öffentlichen Hand, hin zu privatwirt-

⁵⁹ Der Anteil jener Träger, unter deren Auszubildenden (und/oder Schülern) über ein Viertel Behinderte sind, erreicht – den Befragungsergebnissen zufolge – an allen Trägern knapp 16 Prozent, an den Klassischen gut 20 Prozent.

⁶⁰ Die Träger wurden gefragt, welcher Schulabschluss bei ihren Auszubildenden am häufigsten sei. Mehrfachnennungen wurden zugelassen, wenn die Befragten Wert darauf legten, zwischen verschiedenen Ausbildungsgängen oder Berufsgruppen zu differenzieren. 37 Prozent aller Nennungen entfielen auf „Hauptschulabschluss“, „Sonderschulabschluss“ oder „kein Abschluss“. Bei den Klassischen, aber auch bei den Modernen waren es 42 Prozent.

⁶¹ Nur 8 Prozent aller Träger rechnen damit, künftig neu oder mehr mit der Bundesagentur für Arbeit zusammenzuarbeiten. Bei den Klassischen liegt dieser Anteil gut doppelt so hoch.

⁶² Auf die Frage, welcher Schulabschluss bei ihren Auszubildenden am häufigsten sei, gaben die Abwartenden nur in 30 Prozent aller Nennungen „Hauptschulabschluss“, „Sonderschulabschluss“ oder „kein Abschluss“ an (siehe auch Fußnote 57).

⁶³ 46 Prozent der Modernen (und 35 Prozent aller Bildungsträger) rechnen damit, ihre Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit in nächster Zeit zu verringern oder einzustellen.

⁶⁴ Die Kooperation mit öffentlichen Stellen wollen 54 Prozent der Modernen (und 28 Prozent aller Bildungsträger) intensivieren, mit Privatbetrieben 87 Prozent der Modernen (und 53 Prozent aller), mit Privatpersonen 78 Prozent der Modernen (43 Prozent aller).

schaftlichen Partnern. Die Kontakte zur Bundesagentur für Arbeit werden hier voraussichtlich besonders stark abnehmen⁶⁵, daneben auch jene zu anderen öffentlichen Stellen, während solche zu privaten Partnern – ähnlich wie beim Typ der Modernen – deutlich intensiviert werden sollen.

Die Tabelle 34 zeigt die Verteilung der befragten Bildungsträger auf die vier Strategietypen.

Tabelle 34: Verteilung der Strategietypen über die Stichprobe

Strategietyp	Häufigkeit	Prozent
klassischer Bildungsträger	140	14,8
abwartender Berufsbildner	372	39,4
moderner Ausbildungsdienstleister	331	35,0
veränderungsfreudiger Bildungsunternehmer	102	10,8
insgesamt	945	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Am stärksten sind die abwartenden Berufsbildner (39 %) und die modernen Ausbildungsdienstleister (35 %) vertreten, deutlich schwächer die klassischen Bildungsträger (15 %) und die veränderungsfreudigen Bildungsunternehmer (11 %). Die beiden marktnahen Typen (Moderne und Veränderungsfreudige) bilden zusammen knapp die Hälfte, die beiden marktfirmeren reichlich die Hälfte der Gesamtheit. Der dritte und vierte Typ (Moderne und Veränderungsfreudige) wirken, verglichen mit den ersten beiden Typen (Klassische und Abwartende), sowohl marktnäher als auch stärker an strategischen Innovationen interessiert.

5. Merkmale der Träger in den vier Strategietypen

Da die verfolgten Zukunftsstrategien in enger Verbindung mit heutigen Struktur- und Tätigkeitsmerkmalen der Bildungsträger stehen, sollen im Folgenden einige dieser Merkmale für die verschiedenen Typen näher betrachtet werden: (a) die Trägerschaft, in der sich ein Bildungsträger gegebenenfalls befindet; (b) seine Größe; (c) die gegenwärtige Tätigkeit, (d) die Zusammenarbeit mit Partnern bei der praktischen Durchführung der Ausbildung.

5.1 Trägerschaft

Die institutionelle Trägerschaft, in der sich ein Bildungsträger (gegebenenfalls) befindet, interessiert insofern, als sie nicht ohne Einfluss auf die grundsätzliche Ausrichtung seiner Tätigkeit und auf die relative Stärke oder Schwäche seiner Position ist.

57 Prozent der von uns befragten Bildungsträger geben an, selbständig zu sein und sich nicht in der Trägerschaft einer anderen – öffentlichen oder privatwirtschaftlichen – Einrichtung zu befinden. Wie Tabelle 35 erkennen lässt, bilden die modernen

⁶⁵ Gut zwei Drittel der Veränderungsfreudigen wollen (oder können) weniger oder nicht mehr mit der Bundesagentur für Arbeit zusammenarbeiten, lediglich ein Viertel im selben Umfang wie bisher (und 7 Prozent weiterhin nicht).

Ausbildungsdienstleister und die abwartenden Berufsbildner dabei gewissermaßen Extremgruppen: Während von den Modernen fast zwei Drittel eigenständig sind, geben die Abwartenden zu mehr als der Hälfte an, sich in einer Trägerschaft zu befinden.

Tabelle 35: Befindet sich Ihr Bildungsträger in einer Trägerschaft, und wenn ja, in wessen Trägerschaft? – Spaltenprozent

	Strategietypen				Gesamt
	klassisch	abwartend	modern	veränderungs- freudig	
Ist Bildungsträger in einer Trägerschaft? (Spaltenprozent, n=938)					
nein	56,3	49,0	65,9	57,8	57,4
ja	43,7	51,0	34,1	42,2	42,6
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Wenn ja, in wessen Trägerschaft? (Spaltenprozent, n=358)					
kirchlicher Träger, freier Wohlfahrtsträger	21,8	30,6	17,6	18,4	24,0
Land bzw. Kommune	25,5	29,3	11,1	13,2	21,5
Unternehmen	18,2	15,9	25,9	21,1	19,8
Verein, gGmbH	14,5	14,6	25,0	23,7	18,7
Kammer, Gewerkschaft, AGV, Stiftung	20,0	9,6	20,4	23,7	15,9
insgesamt*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004; *Abweichungen von 100% in dieser und den folgenden Tabellen ergeben sich aus Auf- bzw. Abrundungen.

Vermutlich ist der Unterschied sogar noch größer als eben festgestellt, denn von den Modernen, soweit sie einen Träger nennen, gibt jeder Vierte an, sein Träger sei ein Verein oder eine gemeinnützige GmbH. Hierbei dürfte es sich aber de facto oft um eine verkappte Form von Eigenständigkeit handeln. Würde man deshalb – hypothetisch – einmal die Bildungsträger in der Trägerschaft eines Vereins oder einer gGmbH ebenfalls als trägerfrei betrachten, ergäbe sich folgendes klare Bild: Drei Viertel der Modernen, zwei Drittel der Veränderungsfreudigen, gut drei Fünftel der Klassischen und über die Hälfte (55 Prozent) der Abwartenden wären als trägerfrei anzusehen.

Aber nicht nur in der Frage, ob sich ein Bildungsträger in einer Trägerschaft befindet oder nicht, sondern auch in der Art der Trägerschaften bestehen erhebliche Unterschiede: Bei den Abwartenden sind, ihren eigenen Angaben zufolge, öfter als bei anderen Bildungsträgern kirchliche und staatliche (bzw. kommunale) Trägerschaften anzutreffen. Auch bei den Klassischen sind solche Trägerschaften vergleichsweise häufig. Demgegenüber befinden sich die Modernen, soweit sie einen Träger nennen, zu gut einem Viertel – und damit öfter als alle anderen – in der Trägerschaft von Wirtschaftsunternehmen. Bei den Veränderungsfreudigen machen Trägerschaften

von Wirtschaftsunternehmen sowie von Kammern oder Verbänden jeweils ein knappes Viertel aller genannten Trägerschaften aus.

5.2 Größe

Größenunterschiede zwischen den Bildungsträgern der verschiedenen Strategietypen fallen nicht sehr stark ins Gewicht. Sie wären sicherlich größer, wenn wir nach dem Träger mit all seinen Niederlassungen, Zweigstellen usw. gefragt hätten. Wir haben uns aber ausdrücklich auf die Einheit „vor Ort“ beschränkt.

Unter dieser Voraussetzung können wir hier nur feststellen, dass die Modernen ihrer Grundtendenz nach etwas kleiner sind als die Träger der anderen Typen, vor allem auch als die Abwartenden und die Klassischen. Dadurch verschiebt sich das Bild vom relativen Gewicht der verschiedenen Strategietypen, wie es aus der Verteilung über die Stichprobe erkennbar wurde, noch etwas mehr zu Gunsten der marktferneren und zu Ungunsten der marktnahen Typen.

Tabelle 36 vermittelt einen Eindruck von der Größe der Bildungsträger in den verschiedenen Strategietypen anhand der Zahl der Auszubildenden (und/oder Schüler), Tabelle 37 anhand des Personalbestandes.

Tabelle 36: Auszubildende in Bildungsträgern der verschiedenen Strategietypen – Spaltenprozent

	Strategietyp				Gesamt (n=921)
	klassisch	abwartend	modern	veränderungsfreudig	
bis 56	22,5	25,1	25,9	26,8	25,2
57 – 150	24,6	22,1	31,3	20,6	25,5
151 – 500	24,6	19,9	29,4	27,8	24,8
über 500	28,3	32,8	13,4	24,7	24,5
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Der besseren Übersichtlichkeit halber wurden die Träger zu vier etwa gleich großen Gruppen (Quartilen) zusammengefasst. Dabei ergaben sich die in der Tabelle angeführten Grenzziehungen bei den Teilnehmerzahlen. Die oberste Gruppe mit mehr als 500 Teilnehmern ist bei den Abwartenden und den Klassischen am stärksten besetzt, bei den Modernen dagegen am schwächsten. Auch wenn man andere statistische Kennziffern benutzt (Bildung des Mittelwerts oder des Medians), liegen die Modernen stets mit Abstand an letzter Stelle, während die Größendifferenzen zwischen den anderen Typen gering sind und ihre Rangfolge variiert.

Tabelle 37: Personalbestand in Bildungsträgern der verschiedenen Strategietypen

	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	abwartend	modern	veränderungsfreudig	
Bildungsträger beschäftigt Festangestellte (Spaltenprozent, n=934)					
bis 15	29,5	32,9	36,1	35,0	33,7
16 – 50	36,7	31,5	39,8	32,0	35,2
über 50	33,8	35,6	24,2	33,0	31,0
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
durchschnittliche Zahl fest angestellter Mitarbeiter					
Median	35	33	25	33	30
Bildungsträger beschäftigt Honorarkräfte pro fest angestellten Mitarbeiter (n=911)					
Median	0,10	0,14	0,52	0,33	0,27

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Ein ähnliches Bild ergibt sich anhand des Personalbestandes: Am größten sind die Klassischen, gefolgt von den Abwartenden. Zwischen Abwartenden und Veränderungsfreudigen besteht auf den ersten Blick kein Unterschied, doch finden wir unter den Abwartenden mehr Bildungsträger in der Gruppe mit über 50 Mitarbeitern als bei den Veränderungsfreudigen. Die modernen Ausbildungsdienstleister sind auch hier am kleinsten. Sie kompensieren ihre geringe Zahl fest angestellter Mitarbeiter teilweise durch den stärkeren Einsatz von Honorarkräften. Auf die Problematik dieser Strategie wurde bereits hingewiesen.

5.3 Gegenwärtige Tätigkeit

Tabelle 38 bietet einen knappen Überblick über die gegenwärtigen Aktivitäten von Bildungsträgern der verschiedenen Strategietypen.

Die Abwartenden konzentrieren sich besonders stark auf die berufliche Erstausbildung. Nur reichlich die Hälfte von ihnen – deutlich weniger als in den übrigen drei Typen – arbeitet auch auf anderen Gebieten der Aus- und Weiterbildung. Auf solch einem neuen Geschäftsfeld wie den Personaldienstleistungen sind sie kaum vertreten. Dagegen erklären die Modernen zu 85 Prozent, auch in anderen Bereichen der Aus- und Weiterbildung tätig zu sein, und fast jeder Fünfte gibt an, in der einen oder anderen Form Personaldienstleistungen zu erbringen.

Tabelle 38: Gegenwärtige Tätigkeit der Bildungsträger verschiedener Strategietypen

	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	abwartend	modern	veränderungsfreudig	
Bildungsträger bietet an ... (Spaltenprozent, n=928)					
vollständige Berufsausbildung	16,4	29,3	15,5	19,6	21,5
Ausbildungsteile	15,0	10,3	7,9	12,7	10,4
beides	68,6	60,3	76,5	67,6	68,0
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bildungsträger arbeitet außerdem ... (Prozent)					
in anderem Bereich der Aus- und Weiterbildung	74,3	54,8	85,2	77,5	70,8
auf dem Geschäftsfeld der Personaldienstleistungen	12,9	5,1	18,8	16,7	12,3

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Innerhalb der beruflichen Erstausbildung bietet die Mehrheit der Träger aller Strategietypen sowohl vollständige Berufsausbildungen als auch Ausbildungsteile an. Ein Vergleich der Typen zeigt, dass der Anteil derjenigen, die ausschließlich vollständige Berufsausbildungen anbieten, bei den Abwartenden am größten ist und der Anteil jener, die ausschließlich Ausbildungsteile anbieten, bei den Klassischen. Die Modernen haben besonders häufig (zu mehr als drei Vierteln) beides im Angebot.

5.4 Zusammenarbeit mit Partnern bei der praktischen Durchführung der Ausbildung

Angesichts der Ausgestaltung von Lückenschluss- und anderen Förderprogrammen für die berufliche Erstausbildung in den letzten Jahren überrascht es nicht, dass neun von zehn befragten Trägern angeben, sie würden bei der praktischen Durchführung der Ausbildung mit Partnern – anderen Einrichtungen oder Unternehmen – zusammenarbeiten (siehe Tabelle 39). Ganz besonders gilt dies für die klassischen Bildungsträger, von denen nur 6 Prozent nicht kooperieren.

Im Einzelnen variiert der Grad der Kooperation und Vernetzung mit verschiedenen externen Partnern:

Durchweg am häufigsten nennen die Kooperierenden ihre Zusammenarbeit mit Praktikumbetrieben; hier schwankt der Anteil zwischen 77 Prozent bei den Abwartenden und 86 Prozent bei den Modernen.

Zwei Fünftel aller Kooperierenden geben an, dass sich ihre Zusammenarbeit mit Betriebspartnern im Rahmen von Ausbildungsverbänden sehr eng gestaltet; auch dieser Anteil liegt bei den Abwartenden am niedrigsten, dagegen bei den Veränderungsfreudigen besonders hoch.

Tabelle 39: Ausbildungspartner von Bildungsträgern verschiedener Strategietypen

	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	abwartend	modern	veränderungs- freudig	
Arbeiten Sie bei der Durchführung der Ausbildung mit Partnern zusammen? (Spaltenprozent, n=944)					
ja	93,6	88,1	88,2	86,3	88,8
nein	6,4	11,9	11,8	13,7	11,2
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Wenn ja, mit wem? (Mehrfachnennungen, Prozent, n=838)					
Praktikums- und anderen Betrieben	82,4	77,1	86,3	80,7	81,5
Verbundbetrieben	42,7	36,4	43,2	44,3	40,6
Bildungsträgern	43,5	36,7	42,8	48,9	41,2
Berufsschulen	55,0	30,6	53,4	44,3	43,8
Schulen/Hochschulen, Gesundheitseinrichtungen	5,3	11,0	4,1	4,5	7,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Ähnliches gilt für die Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern, die in vielen Fällen ebenfalls Teil von Ausbildungsverbänden ist. Auch hier kooperieren die Veränderungsfreudigen am meisten, die Abwartenden am wenigsten.

Eine engere Zusammenarbeit mit Berufsschulen (über den pflichtgemäßen Berufsschulbesuch der Auszubildenden hinaus) wird ebenfalls von gut zwei Fünfteln der kooperierenden Träger genannt. Am häufigsten findet sie sich bei den Klassischen und den Modernen.

Mit anderen Schulen als den Berufsschulen, mit Hochschulen und/oder Gesundheitseinrichtungen arbeitet dagegen nur jeder vierzehnte Träger zusammen. Die höchsten Zustimmungswerte weisen hier die Abwartenden auf.

Überblickt man die Kooperationsprofile aller Typen, so fallen zunächst die Klassischen dadurch auf, dass sie noch seltener als Träger der anderen Strategietypen ohne einen Partner ausbilden. Im Hinblick auf die Art ihres Kooperationsnetzes nehmen die Abwartenden eine Sonderstellung ein: Sie verfügen über vergleichsweise dichte Beziehungen zu Schulen/Hochschulen/Gesundheitseinrichtungen, aber – wieder im Vergleich der Typen untereinander – weniger dichte Beziehungen zu allen anderen Gruppen von Partnern. Derartige Unterschiede in der Intensität und Ausrichtung der Kooperation bei der praktischen Durchführung der Ausbildung haben vielfältige Ursachen, unter denen sicher auch berufsstrukturelle und regionale Effekte eine Rolle spielen dürften.

6. Besonderes Innovationspotential bei den „modernen Ausbildungsdienstleistern“?

Für die Frage nach den Zukunftsstrategien von Bildungsträgern angesichts sich rasch wandelnder Umweltbedingungen scheinen die beiden marktnäheren Typen – die Modernen und die Veränderungsfreudigen – von besonderem Interesse zu sein. Sie entsprechen dem allgemein wahrgenommenen Veränderungsdruck durch eine recht weitgehende Bereitschaft zu Strategieänderungen. Sie planen häufiger als andere (oder unternehmen bereits) Schritte in neue Tätigkeitsfelder und hin zu neuen Partnern.

Allerdings können solche Schritte aus unterschiedlich starken (oder schwachen) Positionen heraus erfolgen. In Tabelle 40 kommen wir deshalb noch einmal auf die Erwartungen der Bildungsträger zur Entwicklung ihrer Einrichtung in den nächsten Jahren zurück.

Tabelle 40: Entwicklung der Lage der Einrichtung in Bildungsträgern der verschiedenen Strategietypen (Spaltenprozent)

	Strategietyp				Gesamt (n=928)
	klassisch	abwartend	modern	veränderungs- freudig	
verschlechtern	64,3	47,1	48,8	68,3	52,6
gleich bleiben	27,9	39,1	30,7	19,8	32,3
verbessern	7,9	13,9	20,6	11,9	15,1
insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Insgesamt rechnet – wie bereits eingangs (in Tabelle 29) gezeigt – über die Hälfte der Träger damit, dass sich ihre Lage in den nächsten Jahren eher verschlechtern wird. Im Rahmen dieser Grundtendenz aber lassen sich einige Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Erwartungen feststellen, die nicht mit der bisher betonten Unterscheidung in marktnähere und marktf fernere Strategietypen übereinstimmen, sondern quer dazu liegen:

- Nur knapp die Hälfte der Modernen und der Abwartenden rechnet mit einer Verschlechterung ihrer Lage in den nächsten ca. drei Jahren; bei den Veränderungsfreudigen und bei den Klassischen sind es ungefähr zwei Drittel.
- Bald zwei Fünftel der Abwartenden meinen, ihre Lage werde in den nächsten Jahren alles in allem unverändert bleiben; bei den Veränderungsfreudigen ist es nur ein Fünftel.
- Gut 20 Prozent der Modernen äußern die Hoffnung, dass sich ihre Lage verbessern werde; dies ist der höchste Zustimmungswert unter allen Typen, während die Klassischen den niedrigsten Wert aufweisen.

Die Erwartungen der Modernen und der Abwartenden sind demnach – innerhalb der genannten Grundtendenz – deutlich optimistischer als diejenigen der Klassischen und der Veränderungsfreudigen.

Bei den modernen Ausbildungsdienstleistern kombiniert sich die vergleichsweise optimistische Einschätzung der Geschäftsentwicklung mit einem breiten Spektrum strategischer Innovationen. Hier könnte es durchaus sein, dass Strategieentscheidungen mit gewissen Freiheitsgraden und nicht so sehr unter akutem Druck getroffen werden. Wenn dem so ist, dann wäre diese Gruppe von besonderem Interesse für die Untersuchung von Innovationspotentialen und Zukunftsstrategien: eine verhältnismäßig umfangreiche Gruppe von weniger großen, weniger stark als andere in Trägerschaften eingebundenen, aber ausgesprochen flexiblen Bildungsträgern. Viele Anzeichen sprechen dafür, dass der Typ des modernen Ausbildungsdienstleiters mit seiner sowohl in inhaltlicher Hinsicht als auch bei der Akquisition von Kunden und Auftraggebern sehr vielseitigen Strategie über beträchtliches Innovationspotential verfügt.

Zwar sind die Veränderungsfreudigen (wie schon ihr Name sagt) in noch höherem Maße zu Innovationen bereit, doch liegt die Vermutung nahe, dass dies bei ihnen weniger Ausdruck einer souveränen Strategieentscheidung als vielmehr Ausdruck von Schwierigkeiten ist. Sie wollen ihr Engagement in der beruflichen Erstausbildung zurückfahren. Sie bemühen sich um neue und andere Tätigkeitsfelder, aber in vielen Fällen ohne eine Erfolgsprognose wagen zu können.

Auch bei den beiden marktfirmeren Typen bestehen erhebliche Unterschiede in der Motivlage und den verfolgten Strategien: Die Abwartenden können offenbar auf Ressourcen zurückgreifen, die es sinnvoll für sie machen, auf den bisherigen Feldern und mit den bisherigen Partnern weiterzuarbeiten. Für eine strategische Neuorientierung ist der Veränderungsdruck nicht groß genug. Ganz im Gegenteil dürften etliche von ihnen in ihren bisherigen Arbeitszusammenhängen fest etabliert sein. Die Klassischen hingegen unterliegen zwar, wenn man ihre Geschäftserwartungen als Maßstab nimmt, einem starken Veränderungsdruck, aber sie sehen einfach keine andere realistische Strategie, als das, was sie bisher tun (zum Beispiel in der Benachteiligtenausbildung) fortzusetzen und ihr Profil in der beruflichen Erstausbildung weiter zu schärfen.

In der Heterogenität der Bildungsträger und in der Vielfalt der von ihnen verfolgten Strategien liegen sicher auch Chancen dafür, dass es einem großen Teil von ihnen gelingen wird, die zum Zeitpunkt der Breitenerhebung und teilweise auch noch zur Zeit der Interviews bestehenden Schwierigkeiten zu überwinden. An Kreativität in der inhaltlichen Arbeit fehlt es vielen offenbar nicht. Ihre zukunftssträchtigen Potentiale und innovativen Strategieansätze werden es zahlreichen modernen Ausbildungsdienstleistern, aber auch anderen Trägern mit eingespielten Stärken sicher erlauben, nachdem sie wesentlich zu den bisherigen Lösungen für die Probleme der geburtenstarken Jahrgänge in Ostdeutschland an der ersten und zweiten Schwelle beigetragen haben, nun auch unter den absehbar veränderten Bedingungen der kommenden Jahre ihren unverzichtbaren Beitrag zu leisten.

VI. Literatur

- Beck, Wolfgang (2007, im Erscheinen): Statement: „Wildwuchs“ oder zukunfts-trächtige Potentiale? – Zur künftigen Rolle von Bildungsträgern. In: Berger, Klaus; Grünert, Holle (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e. V. Bielefeld
- Berger, Klaus; Beicht, Ursula (2007, im Erscheinen): Das Ausbildungsplatzprogramm Ost aus Sicht der Teilnehmenden – Einflussfaktoren des Ausbildungserfolgs. In: Berger, Klaus; Grünert, Holle (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e. V. Bielefeld
- Berger, Klaus; Grünert, Holle (Hrsg.) (2007, im Erscheinen): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e. V. Bielefeld
- Borz Jürgen (1993): Statistik für Sozialwissenschaftler. 4. vollst. überarbeitete. Aufl. Berlin, Heidelberg, New York
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2003): WBMonitor – Tipps – Trends - Transparenz. Ausgabe 2/2003. Bonn
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2006) Entwicklung der außerbetrieblichen Ausbildung sowie Gesamtentwicklung in den Ausbildungsbereichen. Internetseite: <http://www.bibb.de/de/27259.htm> [Stand: 09.11.2006]
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn und Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn und Berlin
- Deutscher Bundestag (1994): Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung und Wissenschaft zum Thema „Verbesserung der Qualität der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern“. Drucksache 249. Bonn
- Europäische Kommission (2002): Europäische Sozialstatistik – Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2). Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Luxemburg
- Grünert, Holle (2000): Bildungs- und Ausbildungspolitik in Ostdeutschland: Erfolgreiches Krisenmanagement, aber geringe Strategiefähigkeit. In: Lutz, Burkart; Grünert, Holle; Steiner, Christine (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland, Bd. 1. Berlin, S. 147-197

- Grünert, Holle (2002): Einige Lehren aus der Förderung der beruflichen Erstausbildung durch das Land Sachsen-Anhalt. In: Grünert, Holle; Steiner, Christine: Geförderte Berufsausbildung in Ostdeutschland – Materialien aus der Forschung. Forschungsberichte aus dem zsh 02-4. Halle, S. 3-26
- Grünert, Holle; Lutz, Burkart (2003): Aus der Geschichte lernen? Neue Lösungen für die geburtenstarken Jahrgänge in Ostdeutschland. In: Berger, Klaus; Walden, Günther (Hrsg.): Öffentliche Ausbildungsförderung in Ostdeutschland unter der Lupe. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 258. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bonn – Bielefeld, S. 132-155
- Grünert, Holle; Wiekert, Ingo (2005): Ostdeutschland als Labor zur Weiterentwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung? In: Jacob, Marita; Kupka, Peter (Hrsg.): Perspektiven des Berufskonzepts – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Heft 297. Hrsg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg, S. 123-142
- Höpfner, Hans-Dieter (1995): Generelle und regionalspezifische Entwicklungen der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern. Situation und Trends. Internetdokument der Friedrich-Ebert-Stiftung.
<http://library.fes.de/fulltext/asfo/00688003.htm> [Stand: 31.01.2006]
- [Kultusministerkonferenz] Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2005): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003 bis 2020. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 173. Bonn
- Lutz, Burkart (2001): Ostdeutsche Jugendliche und das Problem der zweiten Schwelle. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. / Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2001. Tätigsein – Lernen – Innovation. Münster, New York, München, Berlin, S. 147-201
- Lutz, Burkart; Grünert, Holle (1999): Evaluierung der Vorhaben zur Förderung der beruflichen Erstausbildung. Gutachten erstellt im Auftrag der Landesregierung Sachsen-Anhalt. Forschungsbeiträge zum Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt, Band 14. Hrsg. Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt. Magdeburg
- Steiner, Christine (2007, im Erscheinen): Von Problemfällen und Hoffnungsträgern. Integrationsprobleme ostdeutscher Jugendlicher an der zweiten Schwelle. In: Berger, Klaus; Grünert, Holle (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e. V. Bielefeld

WIEKERT, Ingo (2005): Ausbildungsvergütung – Stellschraube für mehr Ausbildungsplätze? In: Wiekert, Ingo (Hrsg.): Zehn aus Achtzig. Burkart Lutz zum 80. Forschungsergebnisse aus dem zsh. Berlin, S.155-176

Wiener, Bettina; Heike Meier (2006a): Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der zweiten Schwelle – Inventarisierung und Ermittlung von Erfolgsfaktoren (Abschlussbericht). Forschungsberichte aus dem zsh 06-1. Halle

Wiener, Bettina; Heike Meier (2006b): Vergessene Jugend? Der Umgang mit einer arbeitslosen Generation. Beobachtungen und Schlüsse. Münster, Berlin u. a.

VII. Anhang

Anlage I – Anschreiben an die Bildungsträger

Anlage II – Fragebogen

Anlage III – Leitfaden der face-to-face-Interviews

Anlage IV – Informationsflyer an die Bildungsträger

Anlage V – Zwischenbilanz an den Auftraggeber

Anlage I

Anschreiben an die Bildungsträger

zsh

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Emil-Abderhalden-Str. 6
06108 Halle/SaaleTelefon: +49-0345-5526600
Telefax: +49-0345-5526601<http://www.zsh-online.de>info@zsh.uni-halle.de

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.; Emil-Abderhalden-Straße 6; 06108 Halle

Halle, April 2004

Befragung von Bildungs- und Maßnahmeträgern

Vereinbarung eines Interviewtermins

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Jahren unterstützt eine vielfältige Trägerlandschaft in den neuen Bundesländern maßgeblich die Entwicklungen der Jugendlichen an der ersten und zweiten Schwelle. Mit den arbeitsmarktpolitischen Veränderungen der letzten Monate und Jahre werden die Träger vor immer neue Herausforderungen gestellt.

In einer vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragten Untersuchung führt das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (zsh) eine Telefonbefragung in den neuen Bundesländern durch, die sich dem Thema des Überganges junger Menschen von der Berufsausbildung bis zum Beschäftigungseinstieg widmet.

Die Befragung soll u. a. dazu dienen, folgende Themenschwerpunkte intensiver zu analysieren:

- die Rolle von Maßnahme- und Bildungsträgern in der Aus- und Weiterbildung,
- ihr Beitrag zur Verminderung der Beschäftigungsprobleme Jugendlicher sowie
- die Zukunftserwartungen und -planungen der Maßnahme- und Bildungsträger.

Für die erfolgreiche Durchführung der Befragung ist Ihre Beteiligung wichtig. Wegen der Aktualität des Themas bitten wir Sie, uns mit Ihren Erfahrungen und Ihrem Sachverstand zu helfen und sich die Zeit für ein Telefoninterview zu nehmen. Die Befragung wird von eigens dafür geschulten Interviewer/innen im Telefon-Labor des zsh durchgeführt und dauert ca. eine halbe Stunde.

Selbstverständlich werden Ihre Angaben nach den Grundsätzen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben (siehe Datenschutzhinweise auf Seite 3).

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie unsere Forschung unterstützen und sich an dieser Befragung beteiligen. Dazu werden wir Sie in den nächsten Wochen anrufen.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Burkart Lutz

Forschungsdirektor

Zuwendungsgeber der Studie

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Europäischer Sozialfonds

Ziel des Projektes

- Erstellung eines systematischen Überblicks über die Struktur der Bildungsträgerlandschaft und die Auslotung der wichtigsten gegenwärtigen Konstellationen von Interessen, Ressourcen und Kompetenzen;
- Suche nach erfolgversprechenden Wegen zur Minderung der Probleme Jugendlicher beim Übergang von der erfolgreichen Berufsausbildung in die Beschäftigung;
- Beantwortung der Fragen, wie welche Arten von Bildungsträgern die zukünftige Entwicklung in ihrem Tätigkeitsfeld sehen und welche Zukunftsstrategien sie dabei ins Auge fassen bzw. aktiv vorbereiten und damit Schaffung eines möglichst differenzierten Bildes der zukünftigen Trägerlandschaft, ihres Leistungspotenzial und ihres Einflusses u.a. auf die betriebliche Erstausbildung in den neuen Bundesländern.

Haben Sie Fragen zu der Studie oder möchten Sie sich ausführlicher darüber informieren:

Durchführung der Studie:

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle Wittenberg
Emil-Abderhalden-Straße 6
06108 Halle

<http://www.zsh-online.de>

Alle Teilnehmer der Befragung können sich eine Kurzauswertung der Ergebnisse per Mail zusenden lassen.

Inhaltliche Fragen zur Studie an:

Dipl.-Soz. Ingo Wiekert
0345-5526610
wiekert@zsh.uni-halle.de

Dipl.-Soz. Bettina Wiener
0345-5526603
wiener@zsh.uni-halle.de

<http://www.m2.zsh-online.de>

Fragen zum Telefonlabor:

Dipl.-Soz. Christina Buchwald
0345-5526614
buchwald@zsh.uni-halle.de

<http://www.zsh-online.de/cati.htm>

Informationsblatt zum Datenschutz

Die datenschutzrechtliche Verantwortung für die Telefonbefragung von Maßnahme- und Bildungsträgern (Beginn 1. April 2004) liegt beim Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (zsh).

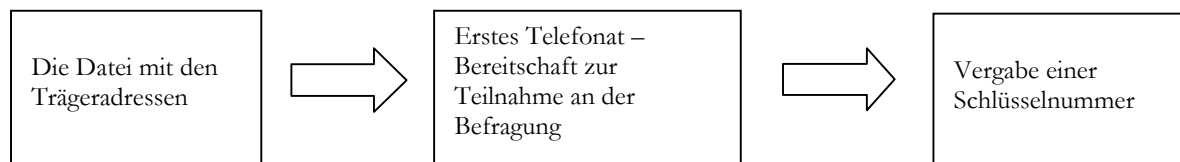
Die Recherche der Adressdaten erfolgte unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit.

Die Ergebnisse der Befragung werden ausschließlich

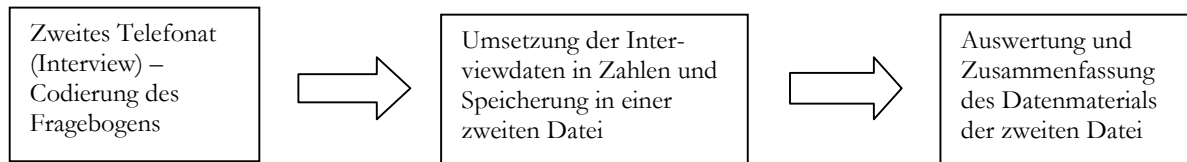
- in anonymisierter Form und
- in Gruppen zusammengefasst

dargestellt. Aus den Ergebnissen ist nicht zu erkennen, aus welcher Einrichtung die Angaben stammen. Dies wird durch folgenden Ablauf sichergestellt:

1. Die Trägeradressen liegen als systematisierte Datei im zsh vor und verbleiben auch dort. Sie werden in dieser Form für keine anderen Forschungsvorhaben verwendet.
2. Nach dem ersten Telefonkontakt erhält jeder Träger eine anonyme Schlüsselnummer.



3. Im zweiten Telefonat, der eigentlichen Befragung, trägt der Fragebogen nur die Schlüsselnummer.



4. Die Interviewdaten des Fragebogens werden in Zahlen umgesetzt und ohne Namen und ohne die Adresse Ihrer Einrichtung auf einem Datenträger gespeichert.
5. Ausgewertet werden ausschließlich Verteilungen der Befragungsdaten für die Gesamtheit aller antwortenden Einrichtungen oder für bestimmte Teilgruppen.

Sollten Sie noch Fragen zum Datenschutz haben, so wenden Sie sich bitte unter der Telefonnummer 0345-5526622 an Dipl.-Soz. Christian Koll, den Datenschutzbeauftragten des zsh.

Anlage II

Fragebogen

**Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern
und die Rolle der Bildungsträger**

Schriftliche Fassung des programmierten Fragebogens („CATI-Fragebogen“)

M1. Arbeiten Sie mit Jugendlichen unter 25 Jahren?

- Ja
- Nein F Bitte weiter mit Frage 1.
- weiß nicht F Bitte weiter mit Frage 1.
- keine Angabe F Bitte weiter mit Frage 1.

M2. Führen Sie Maßnahmen für Jugendliche durch, die bereits eine Berufsausbildung (einen Berufsabschluss) haben?

- Ja
- Nein F Bitte weiter mit Frage 1.
- weiß nicht F Bitte weiter mit Frage 1.
- keine Angabe F Bitte weiter mit Frage 1.

1. Sind Sie in der beruflichen Erstausbildung tätig?

- Ja
- Nein F Bitte weiter mit Frage KD44.
- weiß nicht F Bitte weiter mit Frage KD44.
- keine Angabe F Bitte weiter mit Frage KD44.

2. Seit welchem Jahr ist Ihre Einrichtung an der beruflichen Erstausbildung beteiligt?

- Seit dem Jahr...
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

Strukturen der Trägerlandschaft

Im folgenden Teil unseres Interviews möchten wir Sie zu Ihrer Beteiligung an der beruflichen Erstausbildung befragen. Eingangs geht es uns darum, die Struktur und das Spektrum Ihrer Tätigkeiten auf dem Feld der Berufsausbildung zu umreißen.

3. In welcher Form sind Sie an der beruflichen Erstausbildung beteiligt? Sagen Sie bitte, welche der folgenden Möglichkeiten für Ihre Einrichtung „zutreffen“ bzw. „nicht zutreffen“. Was bieten Sie an?

F Hier sind Mehrfachnennungen möglich .

- Eine vollständige Berufsausbildung (nach BBiG oder HWO)?
- Eine vollständige schulische Berufsausbildung?
- Eine Ausbildung in nicht anerkannten Ausbildungsberufen (z.B. Assistentenberufe)?
- Vorgeschriebene überbetriebliche Teile einer Ausbildung?
- Eine Beteiligung an einem Ausbildungsverbund mit der Bereitstellung einzelner Ausbildungsteile oder -module?
- Einzelne Ausbildungsteile oder -module?
- Die Vorbereitung auf Abschluss- bzw. Wiederholungsprüfungen?
- Berufsübergreifende Angebote in der Ausbildung, z.B. Computer- oder Sprachkurse?
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

4. Um welche Berufe bzw. Berufsgruppen handelt es sich?

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

r Angabe der Berufe bzw. -gruppen: _____

- r Weiß nicht.
- r Keine Angabe

5. Wie viele Auszubildende bzw. Schüler haben Sie derzeit insgesamt?

- r insges. _____ Azubis bzw. Schüler.
- r Weiß nicht.
- r Keine Angabe.

6. Wie viele davon sind Frauen?

- r _____ Frauen (*oder*)
- r _____ Prozent Frauen.
- r Weiß nicht.
- r Keine Angabe.

7. Wie hoch ist der Anteil von Jugendlichen ausländischer Herkunft? Wenn Sie bitte eine Prozentangabe machen könnten.

- r ca. _____ Prozent.
- r Weiß nicht.
- r Keine Angabe.

8. Wie hoch ist der Anteil von Behinderten an Ihren Jugendlichen? Hier reicht uns wiederum eine Prozentangabe.

- r ca. _____ Prozent.
- r Weiß nicht.
- r Keine Angabe.

9. Welcher allgemeinbildende Schulabschluss ist bei den Auszubildenden bzw. Schülern Ihrer Einrichtung der häufigste? F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- r Kein Schulabschluss.
- r Sonderschulabschluss.
- r Hauptschulabschluss oder vergleichbares.
- r Mittlere Reife (Realschulabschluss).
- r Abitur.
- r Anderes, und zwar _____

- r Weiß nicht.
- r Keine Angabe.

10. Wie kommen die jungen Leute zu Ihnen? Was trifft bei Ihnen zu?

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Sie werden vom Arbeitsamt zu uns geschickt.
- Sie bewerben sich bei uns.
- Sie werden gezielt von uns angesprochen.
- Sie kommen aus dem Betrieb oder den Betrieben zu uns.
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

11. Haben die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag?

- Ja.
- Nein. F *Bitte weiter mit Frage 13.*
- Weiß nicht. F *Bitte weiter mit Frage 14.*
- Keine Angabe. F *Bitte weiter mit Frage 14.*

12. Mit wem haben die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag? Sagen Sie bitte, was derzeit für die meisten Ihrer Auszubildenden zutrifft. F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

Die Auszubildenden haben einen Vertrag mit...

- unserer Einrichtung.
- unserer Zentrale.
- einem Betrieb.
- einem anderen Bildungsträger.
- anderen, und zwar mit _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe

F *Bitte weiter mit Frage 14.*

13. Warum haben die Auszubildenden keinen Vertrag?

- Sie sind Schüler.
- Aus folgendem Grund, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

14. Aus welchem regionalen Einzugsgebiet kommen Ihre Auszubildenden vorrangig?

Kommen sie in erster Linie aus...

- dem Landkreis bzw. dem Umland oder
- aus benachbarten Landkreisen bzw. aus dem Bundesland oder
- den anderen neuen Bundesländern?
- Sonstiges, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

15. Arbeiten Sie in der Durchführung der Ausbildung mit anderen Einrichtungen oder Unternehmen zusammen und wenn ja, mit wem?

- Nein.
- Ja, mit...
 - F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*
 - Praktikumsbetrieben.
 - Betrieben aus dem Verbund
 - Bildungsträgern.
 - Berufsschulen (über den obligatorischen Schulbesuch der Azubis hinaus)
 - einem sonstigen Partner, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

16. Hielten Sie es für wünschenswert, dass Berufsschulen eine größere Rolle als bisher in der dualen Ausbildung spielen?

- Ja.
- Nein.
- Dazu kann ich nichts sagen.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

17. Würden Sie es befürworten, dass sich auch Teilnehmer einer schulischen Berufsausbildung, z.B. in den Assistentenberufen, zur Kammerprüfung melden können?

- Ja.
- Nein.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

18. Wo kommen die meisten Ihrer Absolventen unter? Welche der folgenden Aussagen trifft für Sie zu? F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Das verfolgen wir nicht (*systematisch*) weiter.
- Auf dem ersten Arbeitsmarkt im privatwirtschaftlichen Sektor.
- Auf dem ersten Arbeitsmarkt im öffentlichen Sektor.
- Auf dem zweiten, öffentlich geförderten Arbeitsmarkt.
- Anderswo, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

Zukunftsperspektiven

Im folgenden Teil des Interviews geht es um Ihre Zukunftserwartungen und Zukunftspläne. Bitte sagen Sie uns zunächst, welche Veränderungen in den Rahmenbedingungen für Bildungsträger Sie allgemein sehen.

19. Von welchen Entwicklungen werden in den nächsten Jahren voraussichtlich gravierende Auswirkungen auf Bildungsträger zu erwarten sein? Was halten Sie für zutreffend?

F Hier sind Mehrfachnennungen möglich.

- Von Veränderungen im Volumen der öffentlichen Förderung?
- Von Veränderungen in der Struktur öffentlicher Förderung?
- Von Veränderung in der demographischen Entwicklung?
- Von Veränderungen im Umfang betrieblicher Nachfrage nach Bildungsleistungen?
- Von Veränderungen in den Inhalten betrieblicher Nachfrage nach Bildungsleistungen?
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

20. Zunächst zur Förderung: Wird Ihrer Meinung nach die öffentliche Förderung der beruflichen Erstausbildung ...

- weiter zurückgehen,
- auf dem heutigen Niveau bleiben oder
- steigen?
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

21. Wird die öffentliche Förderung von Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser ...

- weiter zurückgehen,
- auf dem heutigen Niveau bleiben oder
- steigen?
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

22. Bei der demographischen Entwicklung möchten wir nur ein Problem herausgreifen: Meinen Sie, dass sich die rückläufigen Schulabgängerzahlen in den nächsten Jahren auf die Nachfrage nach Erstausbildungsleistungen bei Bildungsträgern auswirken werden?

- Ja. F Bitte weiter mit Frage 24.
- Nein.
- Weiß nicht. F Bitte weiter mit Frage 24.
- Keine Angabe. F Bitte weiter mit Frage 24.

23. Warum nicht? F Hier sind Mehrfachnennungen möglich.

Die meisten Bildungsträger sind auf Inhalte oder Personengruppen spezialisiert, bei denen sich nicht viel ändern wird.

- So stark gehen die Schulabgängerzahlen gar nicht zurück.
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

24. Wie wird das Gros der betroffenen Bildungsträger in der Erstausbildung reagieren?

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Weniger ausbilden?
- Sich inhaltlich stärker spezialisieren?
- Im Gegenteil, das Angebot verbreitern?
- Mehr mit Betrieben oder anderen Bildungsträgern kooperieren?
- Zusätzlich in andere Tätigkeitsfelder expandieren?
- Aus der Erstausbildung herausgehen (zugunsten anderer Tätigkeitsfelder)?
- Ganz aufgeben?
- So weitermachen wie bisher?
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

25. Wie werden die Betriebe auf sinkende Bewerberzahlen reagieren? Betriebe werden ...

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- härter um gute Bewerber konkurrieren.
- auch schlechtere Bewerber einstellen.
- mehr kooperieren und sich in Ausbildungsverbänden engagieren
- häufiger die eigene Erstausbildung aufgeben und Absolventen einstellen.
- weitermachen wie bisher, es wird sich nicht viel ändern.
- Sonstiges, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

26. Wird insgesamt die Nachfrage von Betrieben nach Erstausbildungsleistungen bei Bildungsträgern in den nächsten Jahren ...

- zurückgehen,
- auf dem heutigen Niveau bleiben oder
- steigen?
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

27. Wird die Nachfrage von Betrieben nach Weiterbildungsleistungen ...

- zurückgehen,
- auf dem heutigen Niveau bleiben oder
- steigen?
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

28. Welche Tätigkeitsfelder werden, alles in allem, in den nächsten Jahren für Bildungsträger erfolgversprechend sein? F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Berufliche Erstausbildung?
- Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser?
- Weiterbildung Beschäftigter?
- Personaldienstleistungen?
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

29. Kommen wir jetzt zu Ihrer eigenen Einrichtung. Meinen Sie, dass sich angesichts dieser Zukunftseinschätzungen die Lage Ihrer Einrichtung in den nächsten Jahren...

- deutlich verschlechtern,
- etwas verschlechtern,
- gleich bleiben,
- etwas verbessern oder
- deutlich verbessern wird?
- Weiß nicht
- Keine Angabe

30. Beabsichtigen Sie, die Tätigkeit auf dem Gebiet der Erstausbildung...

- auszuweiten,
- etwa im gleichen Umfang durchzuführen,
- einzuschränken oder
- ganz einzustellen. F Bitte weiter mit Frage 32.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

31. Wollen Sie Ihr Angebot in der Erstausbildung inhaltlich verändern und wenn ja, wie?

- Nein.
- Ja, wir werden...
- F Hier sind Mehrfachnennungen möglich.
 - in mehr Berufen ausbilden?
 - in weniger Berufen ausbilden?
 - in anderen Berufen ausbilden?
 - uns stärker in Verbänden engagieren?
 - mehr Ausbildungsmodule anbieten?
 - andere berufsübergreifende Kurse anbieten?
 - anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

32. Bildet die berufliche Erstausbildung derzeit einen Tätigkeitsschwerpunkt Ihrer Einrichtung?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Angabe

33. Sind Sie gegenwärtig (noch) in einem anderen Bereich der Aus- und Weiterbildung tätig?

- Ja.
- Nein. F Bitte weiter mit Frage 35.
- Weiß nicht. F Bitte weiter mit Frage 35.
- Keine Angabe. F Bitte weiter mit Frage 35.

34. Welcher ist dies? Sagen Sie bitte, was in Ihrem Falle zutrifft.

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Vorbereitungen auf Wiederholungsprüfungen/Nachholen von (Berufs-)Abschlüssen
- Berufsvorbereitende Maßnahmen.
- Maßnahmen für Jugendliche unter 25 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung.
- Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser
- Existenzgründerschulungen, Seminare zur Selbständigkeit
- Weiterbildungsangebote für Einzelne, die selber dafür zahlen
- Weiterbildungsangebote für Unternehmen
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

35. Ist Ihre Einrichtung zur Zeit auf dem Geschäftsfeld der Personaldienstleistungen, z.B. in der Leiharbeit oder bei der Personalrekrutierung, tätig?

- Ja
- Nein. F *Bitte weiter mit Frage 38.*
- Weiß nicht. F *Bitte weiter mit Frage 38.*
- Keine Angabe. F *Bitte weiter mit Frage 38.*

36. Welche Leistungen bieten Sie hier an? Sagen Sie bitte, was in Ihrem Falle zutrifft.

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Personalauswahl und -rekrutierung für Betriebe, z.B. Assessmentcenter
- Leitung einer Personalserviceagentur (PSA)
- Koordination eines Arbeitskräftepools mehrerer Betriebe
- Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung
- Regie von Ausbildungsverbänden
- Konzeptionelle Beratung im Bereich Personalwirtschaft/Organisation,
- Dienstleistungen in der Verwaltung/Buchhaltung
- Sonstiges, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

37. Beabsichtigen Sie die Aktivitäten auf dem Feld der Personaldienstleistungen...

- auszuweiten,
- etwa im gleich Umfang weiterzuführen,
- einzuschränken oder
- einzustellen?
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

38. Sollen in Zukunft neue Tätigkeitsschwerpunkte bzw. Geschäftsfelder hinzu kommen?

- Ja.
- Nein. F *Bitte weiter mit Frage 43.*
- Weiß nicht. F *Bitte weiter mit Frage 43.*
- Keine Angabe. F *Bitte weiter mit Frage 43.*

39. Welche sind dies? Sagen Sie bitte, was in Ihrem Falle zutrifft.

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Vorbereitungen auf Wiederholungsprüfungen/Nachholen von (Berufs-)Abschlüssen
- Berufsvorbereitende Maßnahmen.
- Maßnahmen für Jugendliche unter 25 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung.
- Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser
- Existenzgründerschulungen, Seminare zur Selbständigkeit
- Weiterbildungsangebote für Einzelne, die selber dafür zahlen
- Weiterbildungsangebote für Unternehmen
- Personalauswahl und -rekrutierung für Betriebe, z.B. Assessmentcenter
- Leitung einer Personalserviceagentur (PSA)
- Koordination eines Arbeitskräftepools mehrerer Betriebe
- Leiharbeit/Arbeitnehmerüberlassung
- Regie von Ausbildungsverbänden
- Konzeptionelle Beratung im Bereich Personalwirtschaft/Organisation,
- Dienstleistungen in der Verwaltung/Buchhaltung
- Sonstiges, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

40. Würden Sie sagen, dass dies eine deutliche Akzentverschiebung in der Ausrichtung Ihrer Aktivitäten bedeutet?

- Ja.
- Nein. F *Bitte weiter mit Frage 43.*
- Weiß nicht. F *Bitte weiter mit Frage 43.*
- Keine Angabe. F *Bitte weiter mit Frage 43.*

41. Wann soll mit der Umstrukturierung begonnen werden?

- Hat bereits begonnen.
- In ... Monaten.
- In ... Jahren.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

42. Mit welchem Zeitraum rechnen Sie für die Dauer des Umstrukturierungsprozesses?

- Ca. ... Monate.
- Ca. ... Jahr(-e).
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

43. Wenn Sie zusammenfassend an Ihre Kunden und Auftraggeber denken, für wen werden Sie künftig „neu“, „mehr als bisher“, „im selben Umfang“, „weniger als bisher“, „gar nicht mehr“ oder „auch weiterhin nicht“ tätig sein?

r Für die Arbeitsagentur (inkl. Bildungs- und Ausbildungsgutscheine) werden wir...

- r neu,
- r mehr als bisher,
- r im selben Umfang,
- r weniger als bisher,
- r gar nicht mehr oder
- r auch weiterhin nicht arbeiten?
- r weiß nicht
- r keine Angabe

r Für andere öffentliche Auftraggeber (Bund, Länder, Kommune) werden wir...

- r neu,
- r mehr als bisher,
- r im selben Umfang,
- r weniger als bisher,
- r gar nicht mehr oder
- r auch weiterhin nicht arbeiten?
- r weiß nicht
- r keine Angabe

r Für privatwirtschaftliche Partner (Betriebe) werden wir...

- r neu,
- r mehr als bisher,
- r im selben Umfang,
- r weniger als bisher,
- r gar nicht mehr oder
- r auch weiterhin nicht arbeiten?
- r weiß nicht
- r keine Angabe

r Für Privatpersonen („Selbstzahler“) werden wir...

- r neu,
- r mehr als bisher,
- r im selben Umfang,
- r weniger als bisher,
- r gar nicht mehr oder
- r auch weiterhin nicht arbeiten?
- r weiß nicht
- r keine Angabe

r Weiß nicht.

r Keine Angabe.

F Bitte weiter mit Frage 56.

Komplexe Demographie – andere Bildungsleistungen

KD44. Gibt es in Ihrer Einrichtung konkrete Planungen in der beruflichen Erstausbildung tätig zu werden?

- Ja.
- Nein. F *Bitte weiter mit Frage*
- KD47.
- Weiß nicht. F *Bitte weiter mit Frage*
- KD47.
- Keine Angabe. F *Bitte weiter mit Frage*
- KD47.

KD45. In welcher Form werden Sie sich an der beruflichen Erstausbildung beteiligen? Sagen Sie bitte, welche der folgenden Möglichkeiten für Ihre Einrichtung „zutreffen“ bzw. „nicht zutreffen“. F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Eine vollständige Berufsausbildung (nach BBiG oder HWO)?
- Eine vollständige schulische Berufsausbildung?
- Eine Ausbildung in nicht anerkannten Ausbildungsberufen (z.B. Assistentenberufe)?
- Vorgeschriebene überbetriebliche Teile einer Ausbildung?
- Eine Beteiligung an einem Ausbildungsverbund mit der Bereitstellung einzelner Ausbildungsteile oder -module?
- Einzelne Ausbildungsteile oder -module?
- Die Vorbereitung auf Abschluss- bzw. Wiederholungsprüfungen?
- Berufsübergreifende Angebote in der Ausbildung, z.B. Computer- oder Sprachkurse?
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

KD46. Für welche Berufe oder Berufsgruppe planen Sie dieses Angebot?

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Angabe der Berufe bzw. -gruppen: _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe

KD47. Sind Sie gegenwärtig im Bereich der Aus- und Weiterbildung tätig?

- Ja.
- Nein. F *Bitte weiter mit Frage KD49.*
- Weiß nicht. F *Bitte weiter mit Frage KD49.*
- Keine Angabe. F *Bitte weiter mit Frage KD49.*

KD48. Was bieten Sie im Bereich Aus- und Weiterbildung (außerdem) an?

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Vorbereitungen auf Wiederholungsprüfungen/Nachholen von (Berufs-)Abschlüssen
- Berufsvorbereitende Maßnahmen.
- Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser.
- Existenzgründerschulungen, Seminare zur Selbständigkeit.
- Weiterbildungsangebote für Einzelne, die selber dafür zahlen.
- Weiterbildungsangebote für Unternehmen.
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

KD49. Ist Ihre Einrichtung zur Zeit auf dem Geschäftsfeld der Personaldienstleistungen, wie z.B. in der Leiharbeit oder der Personalrekrutierung, tätig?

- Ja
- Nein. F *Bitte weiter mit Frage KD51.*
- Weiß nicht. F *Bitte weiter mit Frage KD51.*
- Keine Angabe. F *Bitte weiter mit Frage KD51.*

KD50. Welche Leistungen bieten Sie hier an? F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Personalauswahl und -rekrutierung für Betriebe, z.B. Assessmentcenter
- Leitung einer Personalserviceagentur (PSA)
- Koordination eines Arbeitskräftepools mehrerer Betriebe
- Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung
- Regie von Ausbildungsverbänden
- Konzeptionelle Beratung im Bereich Personalwirtschaft/Organisation,
- Dienstleistungen in der Verwaltung/Buchhaltung
- Sonstiges, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

KD51. Wenn Sie die vier Tätigkeitsfelder „Berufliche Erstausbildung“, „Fortbildung und Umschulung“, „Weiterbildung“ und „Personaldienstleistung“ bedenken. Schätzen Sie bitte das jeweilige Feld nach seinem zukünftigen Stellenwert in Ihrer Einrichtung ein. Wird es in Zukunft „sehr wichtig“, „auch wichtig“ oder „weniger wichtig“ sein?

- Berufliche Erstausbildung
- Fortbildung und Umschulung
- Weiterbildung
- Personaldienstleistung
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht. F *Bitte weiter mit Frage KD55.*
- Keine Angabe. F *Bitte weiter mit Frage KD55.*

KD52. Würden Sie sagen, dass dies eine deutliche Akzentverschiebung in der Ausrichtung Ihrer Einrichtung gegenüber Ihren heutigen Aktivitäten darstellt?

- Ja.
- Nein. F Bitte weiter mit Frage KD55.
- Weiß nicht. F Bitte weiter mit Frage KD55.
- Keine Angabe. F Bitte weiter mit Frage KD55.

KD53. Wann soll mit der Umstrukturierung begonnen werden?

- Hat bereits begonnen.
- In ... Monaten.
- In ... Jahren.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

KD54. Mit welchem Zeitraum rechnen Sie für die Dauer des Umstrukturierungsprozesses?

- Ca. ... Monate.
- Ca. ... Jahr(-e).
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

KD55. Meinen Sie, dass sich die Lage Ihrer Einrichtung in den nächsten Jahren...

- deutlich verschlechtern,
- etwas verschlechtern,
- gleich bleiben,
- etwas verbessern oder
- deutlich verbessern wird?
- Weiß nicht
- Keine Angabe

Betriebsdemographische Angaben

Wir kommen nun zu dem Teil unserer Befragung, in dem es um allgemeine Fragen zur Ihrer Einrichtung und den Beschäftigten geht.

56. Ist Ihre Einrichtung in einer Trägerschaft und wenn ja, in wessen?

- Nein.
- Ja, der Träger ist...
 - eine kirchliche Einrichtung
 - ein freier Wohlfahrtsträger (AWO u.a.)
 - ein Unternehmen (z.B. Ausbildungszentrum; ehemalige Lehrwerkstatt)
 - die Industrie- und Handelskammer bzw. die Handwerkskammer,
 - der Tarifpartner Gewerkschaft,
 - der Tarifpartner Arbeitgeberverband,
 - die Landesversicherungsanstalt.
 - Sonstiges, und zwar _____
 - _____
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

57. Ist Ihre Einrichtung als gemeinnützig anerkannt?

- Ja.
- Nein.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

58. Handelt es sich bei Ihrer Einrichtung um...

- eine selbständige Einrichtung ohne Niederlassungen an anderen Orten, *F Bitte weiter mit Frage 60.*
- die Zentrale bzw. Hauptverwaltung einer Einrichtung mit Niederlassungen an anderen Orten oder *F Bitte weiter mit Frage 60.*
- die Niederlassung einer Einrichtung vor Ort?
- Weiß nicht. *F Bitte weiter mit Frage 60.*
- Keine Angabe. *F Bitte weiter mit Frage 60.*

59. Wann hat Ihre Einrichtung die Tätigkeit vor Ort aufgenommen?

- Im Jahr...
- Weiß nicht.
- Keine Angabe

60. In welchem Jahr wurde Ihre Einrichtung bzw. Ihre Zentrale bzw. Hauptverwaltung gegründet?

- Im Jahr...
- Weiß nicht.
- Keine Angabe

61. Wie hoch war im letzten Jahr ungefähr Ihr Umsatz (ohne Umsatzsteuer)?

- Unter 100 000 €
- Zwischen 100 000 € und 500 000 €
- Zwischen 500 000 € und 1 000 000 €
- Über 1 000 000 €
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

62. Wie hat sich Ihr Umsatz im Vergleich zum Vorjahr entwickelt? Der Umsatz ist...

- gestiegen,
- gleich geblieben oder
- gesunken?
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

63. Welche zukünftige Umsatzentwicklung erwarten Sie? Gehen Sie davon aus, der Umsatz Ihrer Einrichtung in den nächsten Jahren...

- steigt,
- sich nicht verändert oder
- sinkt?
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

Alle Bildungsträger, die die Fragen zur „Komplexe Demographie – andere Bildungsdienstleistungen“ (ab Frage KD44.) beantwortet haben F Bitte weiter mit Frage 73. Alle anderen bitte hier weiter.

64. Aus welchen Mitteln setzt sich Ihr Finanzhaushalt insgesamt zusammen?

ausschließlich Fördermittel F Bitte weiter mit Frage 65.

F Wenn nicht, sind hier jetzt Mehrfachnennungen möglich.

Fördermitteln

Eigenkapital/Mittel des Trägers

Mittel von den Betrieben („Partnerfinanzierung“)

Aus sonstigen Mitteln, und zwar _____

Weiß nicht. F Bitte weiter mit Frage 67.

Keine Angabe F Bitte weiter mit Frage 67.

Bei Mehrfachnennungen *exkl.* „Förderung“ F Bitte weiter mit Frage 72. , wenn *inkl.* „Förderung“ bitte hier weiter.

65. Wie hat sich das Volumen der Fördermittel in Ihrem Haushalt im Vergleich zum Vorjahr verändert? Ist es...

gestiegen,

gleich geblieben oder

gesunken?

Weiß nicht.

Keine Angabe.

66. Ist die Förderung insgesamt für den Fortbestand Ihrer Einrichtung notwendig?

Ja.

Nein.

Weiß nicht.

Keine Angabe.

Im folgenden wollen wir speziell über die Förderung der beruflichen Erstausbildung sprechen.

67. Erhalten Sie speziell für Ihr Angebot in der beruflichen Erstausbildung Fördermittel?

Ja.

Nein. F Bitte weiter mit Frage 72.

Weiß nicht. F Bitte weiter mit Frage 72.

Keine Angabe. F Bitte weiter mit Frage 72.

68. Wie hoch ist der Anteil der Fördermittel für die berufliche Erstausbildung an Ihrem gesamten Finanzhaushalt?

ca. ... Prozent des Gesamthaushalts.

Weiß nicht.

Keine Angabe.

69. Woher erhalten Sie die Fördermittel? Die Fördermittel zahlt...

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Bund.
- Länder.
- Kommune.
- Arbeitsverwaltung.
- Rentenversicherer (LVA/BfA).
- ESF.
- EU (ohne ESF).
- Gewerkschaften.
- Unternehmen.
- Sonstige (*evt.: Kirche, Stiftungen etc.*), und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe

70. Aus welchen Programmen kommen die Fördermittel für die berufliche Erstausbildung?

F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*

- Jump Plus
- Jump
- Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost.
- Ausbildungsplatzprogramm Ost (Ergänzung)
- ESF-BA-Programm
- Förderung nach SGB IX
- Maßnahmen nach SGB III (§§ 235 und 240 bis 247)
- Anderes, und zwar _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

71. Ist die Förderung für die Aufrechterhaltung Ihres Ausbildungsangebotes notwendig?

- Ja.
- Nein.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

72. Finanzieren Sie Ihr Angebot in der beruflichen Erstausbildung aus anderen Mitteln, und wenn ja, mit welchen?

- Nein.
- Ja, mit...
- F *Hier sind Mehrfachnennungen möglich.*
 - Zahlungen unserer Betriebspartner.
 - Zahlungen der Auszubildenden. („Lehrgeld“)
 - Zahlungen andere Kooperationspartner.
 - Zahlungen unseres Trägers.
 - Zahlungen von _____

- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

73. Wie viele Mitarbeiter sind bei Ihnen vor Ort festangestellt? Bitte rechnen Sie hier Ihre Honorarkräfte nicht mit ein.

- Insgesamt ...
- Weiß nicht. F Bitte weiter mit Frage 75.
- Keine Angabe. F Bitte weiter mit Frage 75.

74. Wie viele von Ihren Festangestellten sind Frauen?

- _____ Frauen (*oder*)
- _____ Prozent Frauen.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

75. Wie viele Honorarkräfte beschäftigen Sie in Ihrer Einrichtung?

- ... Honorarkräfte.
- Weiß nicht. F Bitte weiter mit Frage 77.
- Keine Angabe. F Bitte weiter mit Frage 77.

76. Und wie viele von diesen sind Frauen?

- _____ Frauen (*oder*)
- _____ Prozent Frauen.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

77. Was erwarten Sie, wie wird sich der Bestand der Festangestellten in den nächsten 3 Jahren entwickeln? Der Bestand wird...

- wachsen.
- sich nicht verändern.
- schrumpfen.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

78. Welche Entwicklung sehen Sie für die Honorarkräfte? Der Bestand wird...

- wachsen.
- sich nicht verändern.
- schrumpfen.
- Weiß nicht.
- Keine Angabe.

Anlage III

Leitfaden der face-to-face-Interviews

„Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern und die Rolle der Bildungsträger“

**Stichpunkte für Interviewleitfaden
Bildungsträger – allgemein
(Stand: März 2006)**

1. Geschäftsaussichten – Beschäftigung (Festangestellte, Honorarkräfte), Umsatz, Lage der Einrichtung:

- Sind Ihre zum Zeitpunkt der Telefonbefragung geäußerten Erwartungen zu den Geschäftsaussichten in den nächsten ca. 3 Jahren eingetroffen, oder verlief die Entwicklung anders? – *kurze Zusammenfassung der damaligen Erwartungen*
- Ursachen für Abweichungen?
- Wie würden Sie die Fragen heute – wieder mit 3-Jahres-Horizont – beantworten?
- Über welchen Zeithorizont planen Sie üblicherweise Ihre Aktivitäten? Ist eine realistische Vorausschau überhaupt möglich? Wovon hängt sie ab?
- Welche Faktoren (demographisch, wirtschaftlich, politisch) waren bisher für Ihre Planungen/Entscheidungen maßgeblich? (z.B. Hartz-Gesetzgebung)
- Von welchen Faktoren werden ihre Planungen/Entscheidungen in Zukunft voraussichtlich abhängen?

2. Tätigkeitsfelder:

- Worin bestehen Ihre Kernkompetenzen, und wie zukunftssträchtig sind diese?
- Sollen die Kernkompetenzen ausgebaut werden? Wenn ja, welche und in welcher Form? – *evtl. auf Beruf, Branchen, Ausbildungsformen eingehen*
- Inwieweit haben sich Ihre Planungen von vor zwei Jahren zu neuen Aktivitäten in der Erstausbildung realisieren lassen? – Welche neuen Aktivitäten?
- Inwieweit haben sich Ihre Planungen von vor zwei Jahren zu neuen Aktivitäten auf anderen Feldern realisieren lassen? – Welche neuen Aktivitäten?
- Weiterbildung – *Fragen je nach konkreter Situation des Trägers variieren, zum Beispiel: Halten Sie maßgeschneiderte, integrierte Aus- und Weiterbildungsangebote für Betriebe für machbar? Arbeiten Sie selbst an solchen Angeboten? Welche Veränderungen in der betrieblichen Nachfrage erwarten Sie (z.B. Stichwort „Modularisierung“)?*
- Personaldienstleistungen – *Fragen je nach konkreter Situation des Trägers variieren, zum Beispiel: Haben sich Ihre Einschätzungen zu Personaldienstleistungen als Tätigkeitsfeld für Bildungsträger (für sich selbst) in den letzten*

zwei Jahren gewandelt? Warum, in welcher Hinsicht? Welche innovativen Ansätze bestehen und bewähren sich? Welche Ansätze haben sich möglicherweise nicht bewährt? Was tun Sie heute und was planen Sie für die Zukunft auf dem Gebiet der Personaldienstleistungen?

- Wie viel Diversifizierung ist für einen Bildungsträger, wie Sie es sind, überhaupt möglich und sinnvoll? Welche Grenzen gibt es? Erwarten Sie hier in absehbarer Zeit Veränderungen?
- Haben Sie internationale Kontakte, unternehmen Sie Aktivitäten auf internationaler Ebene – wenn ja, was für welche?

3. Organisationsstruktur und Finanzhaushalt (zu den Geschäftspartnern im Einzelnen siehe auch Punkt 4):

- Ist Ihre Einrichtung selbständig, eine Niederlassung? Befindet sie sich in einer Trägerschaft? (*Antworten aus dem Telefoninterview abgleichen.*) Wo werden welche Entscheidungen getroffen, die ihre praktische Arbeit vor Ort betreffen?
- Sie sagten uns vor zwei Jahren zu Ihrem Finanzhaushalt: ... Ist das noch so? Was hat sich gewandelt? (*Insbesondere nachfragen, wenn gesagt wurde, dass die Einrichtung überhaupt keine oder für die Erstausbildung keine Fördermittel erhält.*)
- Ist Ihre Einrichtung grundfinanziert? Erhält sie Mittel von ihrem Träger?
- Sind Fördermittel (oder eben die Grundfinanzierung) existenznotwendig für den Fortbestand?
- Gibt es bei Ihnen Tätigkeitsfelder, auf denen sich wirklich marktgesteuerte, von Förderung weitgehend unabhängige Beziehungen zu Betrieben (oder zu anderen Partnern) entwickeln?
- Zusammenfassend: Wie viel „Markt“ ist für einen Bildungsträger, wie Sie es sind, überhaupt möglich?

4. Geschäfts- und Kooperationspartner, Netzwerke:

(*Aussagen aus dem Telefoninterview prüfen und jeweils nachfragen*)

- Sie haben uns gesagt (*oder: damaliger Ansprechpartner hat gesagt...*), dass Sie mit ... zusammenarbeiten. Ist das noch so? Haben sich die Gewichte zwischen diesen Partnern verschoben? Warum?
- *Hier die damaligen Antworten im Einzelnen durchgehen:* Zusammenarbeit mit Arbeitsagentur: neu / mehr / im gleichen Umfang / weniger / nicht mehr / weiterhin nicht; mit anderen öffentlichen Auftraggebern... (welchen?); mit Betrieben...; mit Privatpersonen... – Welche Ihrer Erwartungen sind eingetroffen, welche nicht? Warum?
- Welche Perspektiven in der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Partnern sehen Sie für die nächsten Jahre?

- Welchen Verbänden gehören Sie an, und ist die Zugehörigkeit für Sie wichtig?
- Arbeiten Sie selbst in Gremien mit, die über die Gestaltung von Berufsbildungspolitik und die Umsetzung von Förderrichtlinien beraten?
- Sind Sie an Projekten /Modellversuchen beteiligt, die Sie auch für andere Bildungseinrichtungen für zukunftsweisend halten? – *Näheres dazu...*
- Sind Sie an Ausbildungsverbänden beteiligt? Wenn ja, in welchem Umfang, auf welche Weise?
- Wie schätzen Sie Ihre Verankerung in lokalen Netzwerken ein? Gibt es (bei Ihnen oder in Ihrem Umfeld) Ansätze dafür, dass Bildungsträger tatsächlich als Unternehmensdienstleister zu „Knotenpunkten“ in lokalen Netzen von Klein- und Mittelunternehmen (KMU) werden?

[Ergänzend: Habe ich noch etwas Wichtiges vergessen? Möchten Sie noch über einen anderen Bereich Ihrer Tätigkeit sprechen?]

**Hinweise für den individuellen Steckbrief je Bildungsträger
(zur Interviewvorbereitung)**

(A) Allgemeines

- Mit wem wurde damals das telefonische Interview geführt? (*vname*)
- „Angeblich war die Datenerhebung anonymisiert? Warum haben Sie jetzt meine Angaben?“ (*erforderlichenfalls Erläuterungen zur projektinternen Arbeit mit den Daten und zum Datenschutz*)

(B) Angaben aus dem Telefoninterview

Zu 1. Geschäftsaussichten – voraussichtliche Entwicklung ...

- der Zahl der Festangestellten (*v220, v224*)
- der Zahl der Honorarkräfte (*v222, v225*)
- des Umsatzes (*v205*)
- der Lage der Einrichtung (*v 173, v184*)

Zu 2. Tätigkeitsfelder – damalige Angaben/Planungen zur Tätigkeit ...

- in der beruflichen Erstausbildung (*v173*)
- auf dem Gebiet der Weiterbildung (*v177, v178, v183*)
- auf dem Gebiet der Personaldienstleistungen (*v179, v180, v181, v183*)

Zu 3. Organisationsstruktur und Finanzhaushalt – Angaben zu...

- Trägerschaft (*v200*)
- Status als selbständiger Einrichtung, Niederlassung usw. (*v202*)
- Zusammensetzung des Finanzhaushalts (*v211*)

Zu 4. Geschäfts- und Kooperationspartne – Angaben zur ...

- Zusammenarbeit mit den verschiedenen Partnern (*v187*)
- Kooperation in der Ausbildung (*v159*)

Anlage IV

Informationsflyer an die Bildungsträger



**Telefonische Befragung von
Bildungs- und Maßnahmeträgern
in den neuen Bundesländern und Berlin**

(Durchführung April-Juni 2004)

zsh

Projekte:

Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern und die Rolle der Bildungsträger

Gefördert vom: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Förderkennzeichen: K349100

Projektbearbeiter: Dr. Holle Grünert, Dipl.-Soz. Ingo Wiekert

*Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der zweiten Schwelle –
Inventarisierung und Ermittlung von Erfolgsfaktoren*

Gefördert vom: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Europäischer Sozialfonds

Förderkennzeichen: LK 150.01

Projektbearbeiter: Dipl.-Soz. Heike Meier, Dipl.-Soz. Bettina Wiener

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Impressum

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Emil-Abderhalden-Str. 6
06108 Halle

Telefon: 0345 / 5526600

Fax: 0345 / 5526601

E-Mail: info@zsh.uni-halle.de

Internet: www.zsh-online.de

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Mitarbeiter/innen.

Die Erarbeitung der Kurzauswertung erfolgte mit Unterstützung von Sandra Jung.

Die telefonische Befragung von Bildungsträgern in Ostdeutschland, an der Sie - sehr geehrte Damen und Herren - im Frühjahr 2004 teilgenommen haben, bildet die empirische Grundlage für zwei eng miteinander verbundene Forschungsvorhaben. Beide werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert (im einen Fall zusätzlich durch den Europäischen Sozialfonds) und von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität (zsh) durchgeführt. Das eine Projekt widmet sich dem Thema: "Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern und die Rolle der Bildungsträger". Das andere Projekt steht

unter dem Titel: "Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der zweiten Schwelle. Inventarisierung und Ermittlung von Erfolgsfaktoren". Wir haben uns für eine gemeinsame Befragung in dem vom zsh betriebenen CATI-Labor entschieden, da sich zum einen inhaltliche Synergien ergeben und wir zum anderen Ihre Zeit nicht doppelt in Anspruch nehmen wollten.

Wir möchten uns an dieser Stelle noch einmal bei allen Trägern für die Beteiligung an der Telefonbefragung bedanken. Im Folgenden werden wir Ihnen einen knappen Überblick über Zielstellung, Methodik und einige erste Ergebnisse der beiden Projekte geben.

Zielstellung der Projekte

Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern und die Rolle der Bildungsträger

Während das Berufsbildungssystem in Ostdeutschland heute (noch) vor der Aufgabe steht, mit den verfügbaren Kapazitäten die "Versorgung" sehr starker Geburtsjahrgänge mit Ausbildungsplätzen sicher zu stellen, wird es in wenigen Jahren vorrangig darauf ankommen, aus schwachen Geburtsjahrgängen eine ausreichende Zahl von Nachwuchskräften mit solchen Qualifikationen und Kompetenzen heranzubilden, wie sie dann für den Ersatz der ausscheidenden Älteren und für die wirtschaftliche Dynamik Ostdeutschlands benötigt werden. Vieles spricht dafür, dass die ausbildenden Betriebe nicht allein in der Lage sein werden, diesen Übergang in relativ kurzer Zeit zu bewältigen.

Bildungsträger sind schon heute ein unverzichtbarer Bestandteil auf vielen Gebieten des Berufsbildungssystems in Ostdeutschland. Wenn jedoch die Träger angesichts des demographischen Wandels und voraussichtlich knapper werdender öffentlicher Fördermittel weiterhin ihren Platz behaupten und ihre

Kompetenzen einbringen wollen, werden sich mit hoher Wahrscheinlichkeit viele von ihnen "neu aufstellen" müssen. Ansätze und erste Initiativen dazu gibt es bereits.

Angesichts dieser zu erwartenden und sich teilweise bereits abzeichnenden Veränderungsdynamik wollen wir mit der Untersuchung vier Ziele erreichen:

- a) Erstellung eines systematischen Überblicks über die heutige Struktur der Bildungsträgerlandschaft,
- b) Identifizierung der wichtigsten aktuellen Konstellationen von Interessen, Ressourcen und Kompetenzen,
- c) Gewinnung von Erkenntnissen darüber, wie verschiedene Typen von Trägern die zukünftige Entwicklung in ihrem Tätigkeitsfeld einschätzen und welche Zukunftsstrategien sie verfolgen,
- d) Erstellung eines ersten, möglichst differenzierten Bildes der zukünftigen Trägerlandschaft und ihres Leistungspotenzials.

Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der zweiten Schwelle – Inventarisierung und Ermittlung von Erfolgsfaktoren

In Ostdeutschland stellen sich gegenwärtig und in absehbarer Zukunft zwei dringliche Aufgaben:

(1) Zum einen geht es darum, die Jugendlichen und Jungerwachsenen der starken Jahrgänge, die zwischen dem Ende der 70er und den

späten 80er Jahren geboren wurden, beim Übergang von der Ausbildung in Erwerbstätigkeit zu unterstützen - möglichst ohne dass durch massive Abwanderung die Zukunft der jeweiligen Heimatregion in Frage gestellt würde. Die Dringlichkeit dieser Aufgabe

ergibt sich aus den gesellschafts-, sozial- und jugendpolitischen Erfordernissen. Eine weitere wichtige Tatsache ist, dass in einer immer älter werdenden Gesellschaft die geburtenstarken ostdeutschen Jahrgänge, die zurzeit Schule und Berufsausbildung abschließen, eine Ressource hohen Wertes sind. Dazu muss es jedoch gelingen, ihr Leistungs- und Kompetenzpotential zu sichern, zu stabilisieren und zu entwickeln.

(2) Zum anderen geht es darum, möglichst große Teile der ostdeutschen Arbeitgeber für das Risiko der "demographischen Falle" zu sensibilisieren, in die sie geraten, wenn sie die Chance verpassen, ihren zukünftigen Nachwuchsbedarf aus den geburtenstarken Jahrgängen zu decken, die jetzt auf den Arbeitsmarkt kommen. Die Dringlichkeit dieser Aufgabe ergibt sich daraus, dass es mittelfristig für große Teile der ostdeutschen Wirtschaft überlebenswichtig sein wird, Nachwuchskräfte rechtzeitig zu sichern.

Sehr vieles spricht dafür, dass beide Aufgaben weitaus am effizientesten gemeinsam zu lösen sind, indem Arbeitgeber dabei unterstützt werden, ihren Bedarf an Fachkräften frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig zu decken, und den Jugendlichen trotz der aktuellen dramatischen Arbeitsplatzlücke einen Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund stellen sich dem Projekt zwei Gruppen von Fragen:

(a) Fragen zu den Maßnahmearten

1. Wie viele arbeitsmarktpolitische Maßnahmen werden in den neuen Bundesländern an der zweiten Schwelle durchgeführt?
2. Wie verteilen sich die Maßnahmen auf die Angebote zur Qualifizierung, Beschäftigung, Vermittlung und Beratung?
3. Wie lassen sich die Zielgruppen unterschiedlicher Maßnahmetypen beschreiben?

(b) Fragen zu den Maßnahmeteilnehmern

1. Wie viele Teilnehmer in den verschiedenen Typen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen an der zweiten Schwelle gibt es in den neuen Bundesländern?

2. Aus welchem Status kommen die Jugendlichen und welche Voraussetzungen und Erwartungen bringen sie mit in die Maßnahme?

Zur Beantwortung dieser Fragen wird zum einen die durchgeführte Telefonbefragung bei den Bildungs- und Maßnahmeträgern genutzt. Zum anderen werden die Daten durch vertiefende face-to-face-Interviews bei ausgewählten Trägern und durch 10-minütige Telefoninterviews mit den Teilnehmer/innen der beispielhaften Zweite-Schwelle-Maßnahmen ergänzt.

Die Stichprobe

Zunächst mussten wir die zu befragenden Bildungsträger identifizieren sowie den Umfang und die Zusammensetzung der Stichprobe bestimmen. Dazu haben wir drei Wege eingeschlagen:

- Wir haben die freiwilligen Eintragungen von Bildungsträgern in der KURS-Datenbank genutzt. In der KURS-Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit werden alle von den Trägern gemeldeten Veranstaltungen im Bereich der beruflichen Bildung veröffentlicht.
- Im Rahmen unserer Kooperationsvereinbarung mit der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen der Bundesagentur für Arbeit konnten wir außerdem die Daten über die Zusammenarbeit mit Bildungs- und Maßnahmeträgern im Bereich dieser Regionaldirektion nutzen.
- Eine zusätzliche Recherche im Internet zum Thema „Maßnahmen an der zweiten Schwelle“ lieferte weitere 119 Adressen von

Bildungsträgern. Auf dieser Basis wurde die telefonische Befragung von April bis Juni 2004 durchgeführt.

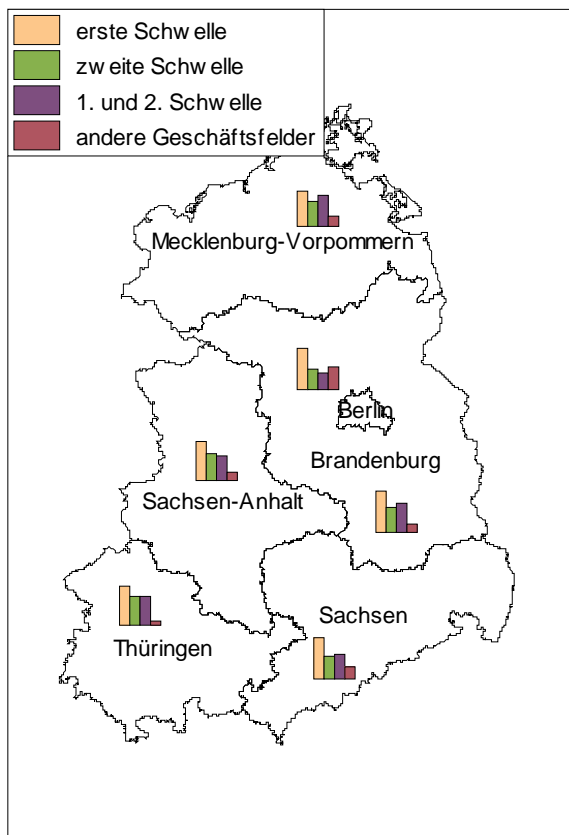
Insgesamt wurden 3536 Bildungsträger kontaktiert. Die Zahl der auswertbaren Interviews betrug 1466. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von 42%.

Die Geschäftsfelder, in denen die interviewten Träger tätig sind, verteilen sich dabei wie folgt:

Erste Schwelle:	571	38,9%
Zweite Schwelle:	355	24,2%
Erste und zweite Schwelle:	374	25,5%
Andere Geschäftsfelder:	166	11,3%

Somit arbeiten knapp zwei Drittel der Träger an der ersten Schwelle, die Hälfte bietet Maßnahmen für Jugendliche an der zweiten Schwelle an und etwas mehr als ein Zehntel ist ausschließlich in anderen Geschäftsfeldern wie beispielsweise der Weiterbildung für Unternehmen tätig.

Ausgewählte Strukturmerkmale



Ein Viertel (24%) der befragten Bildungsträger hat seinen Sitz in Sachsen. An zweiter Stelle und dritter Stelle der Beteiligung liegen Thüringen (19%) und Sachsen-Anhalt (18%), gefolgt von Berlin (14%) und Brandenburg (13%). Die wenigsten der befragten

Einrichtungen (12%) befinden sich in Mecklenburg-Vorpommern. Inwieweit die Verteilung der Befragten auf die Bundesländer den Anteilen der Träger in den einzelnen Ländern entspricht, wird noch geprüft. Gesichert ist schon jetzt, dass die hohe Beteiligung der Träger uns Aussagen zur Trägerlandschaft in den neuen Bundesländern gesamt und Berlin sowie in den einzelnen Ländern ermöglicht.

Die Abbildung zeigt die Verteilung der Aktivitäten im Aus- und Weiterbildungsbereich unter den befragten Bildungsträgern in den einzelnen Bundesländern und Berlin.

Die Mehrzahl (59%) der befragten Einrichtungen befindet sich nicht in einer (öffentlichen, kirchlichen oder anderen) Trägerschaft.

Gut die Hälfte von ihnen (52%) gibt an, als gemeinnützig anerkannt zu sein.

Auf die Frage nach dem Gründungsjahr der jeweiligen Einrichtung (das konnte eine Zentrale, eine Niederlassung vor Ort oder auch ein selbständiger Träger sein), ergab sich folgendes klar konturiertes Bild:

30% bestanden bereits vor 1990. Fast die Hälfte (49%) wurde in den Jahren 1990-1992 gegründet. Nur etwas über ein Fünftel (22%) entstand erst nach 1992. Die Mehrheit der Träger ist damit ganz offensichtlich langjährig in der Bildungslandschaft der neuen Länder verankert.

Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern und die Rolle der Bildungsträger (Erste Ergebnisse)

Formen der Beteiligung an der beruflichen Erstausbildung (Mehrfachnennungen)

Sieben von zehn Bildungsträgern aus unserer Stichprobe, die gegenwärtig in der beruflichen Erstausbildung tätig sind, bieten vollständige duale Berufsausbildung(en) an. Jeweils ein Drittel bis über die Hälfte beteiligt sich an ergänzenden oder flankierenden Maßnahmen (wie berufsübergreifenden Angeboten oder dem Angebot von Ausbildungsteilen bzw. Ausbildungsmodulen), wodurch vielfach die eigene Ausbildungstätigkeit von Betrieben unterstützt

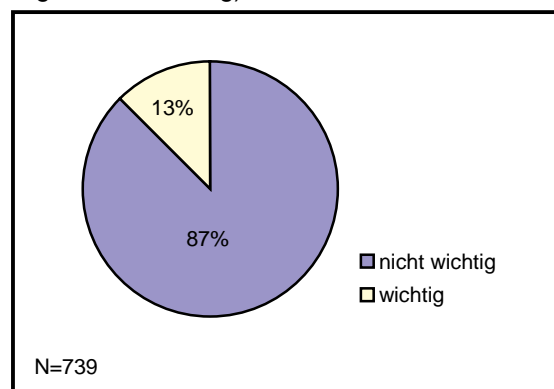
wird. Von den 945 befragten Bildungsträgern, die an der ersten Schwelle tätig sind, geben über vier Fünftel (83%) an, dass diese Aktivitäten einen Tätigkeitsschwerpunkt ihrer Einrichtung bilden. Gut 70 % sind neben der Erstausbildung noch in einem anderen Bereich der Aus- und Weiterbildung tätig. Rund ein Achtel (12%) bietet derzeit auch Personaldienstleistungen (wie z.B. Hilfen bei der Personalrekrutierung oder Leiharbeit) an (vgl. folgende Tabelle).

(Angaben in %)	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt (N=945)
	1. Schwelle (N=571)	1.u.2. Schwelle (N=374)	
Vollständige Berufsausbildung			
Berufserstausbildung nach BBiG oder HWO	68,7	72,7	70,3
schulische Berufsausbildung	44,7	34,0	40,4
Ausbildung in nicht anerkannten Ausbildungsberufen	15,1	12,0	13,9
Angebot von Ausbildungsteilen			
Vorbereitung auf Abschluss- bzw. Wiederholungsprüfungen	53,6	62,8	57,2
berufsübergreifende Angebote in der Ausbildung	43,3	52,9	47,1
überbetriebliche Teile einer Ausbildung	36,4	45,7	40,1
Ausbildungsteile bzw. -module im Rahmen eines Verbundes	29,1	42,0	34,2
Ausbildungsteile oder -module allgemein	28,9	39,8	33,2

Zusammensetzung des Finanzhaushalts

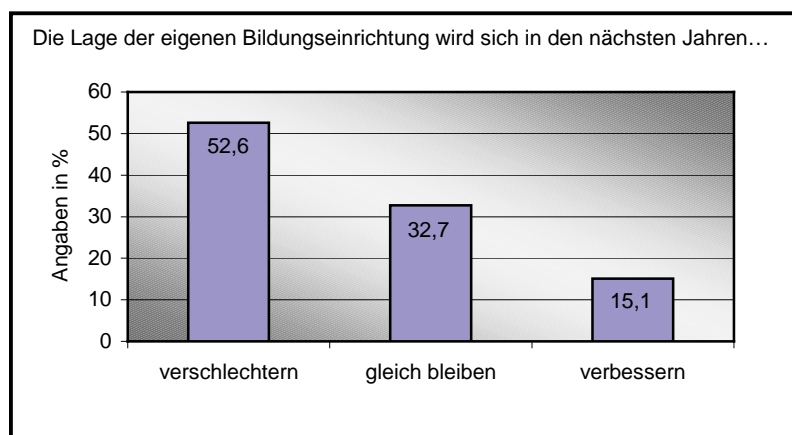
Viele Träger sind für ihre Tätigkeit heute in hohem Maße von öffentlicher Förderung abhängig, doch gilt dies nicht durchgängig. Nur eine Minderheit (18%) gibt an, sie würde ausschließlich mit Fördermitteln arbeiten. Die überwiegende Mehrheit (65%) arbeitet sowohl mit Fördermitteln als auch mit anderen Mitteln; dabei liegt dieser Anteil unter den Trägern, die an der 1. und 2. Schwelle tätig sind, mit 73% deutlich höher als bei jenen, die nur an der 1. Schwelle tätig sind (59%). Umgekehrt bedeuten diese Angaben aber auch, dass heute schon 18% aller befragten Träger mit Aktivitäten in der beruflichen Erstausbildung (und sogar 22% derjenigen, die nur an der 1. Schwelle tätig sind) – nach eigener Angabe – ganz ohne Fördermittel auskommen.

Von den Befragten, welche Fördermittel erhalten, geben 13% an, dass diese wichtig für den Fortbestand ihrer Einrichtung sind (vgl. folgende Abbildung).



Einschätzungen zur Entwicklung der Lage der Einrichtungen

Im Zusammenhang mit ihrer Einschätzung der künftigen Jahrgangsstärken und ihren Erwartungen an die Entwicklungen auf dem Gebiet der öffentlichen Förderung rechnet etwa die Hälfte der befragten Bildungsträger damit, dass sich die Lage ihrer Einrichtung in den nächsten Jahren verschlechtern wird. Nur ein Drittel meint, es werde sich nichts verändern. Und noch weniger (nur 15%) erwarten eine Verbesserung ihrer



Geschäftslage. Dennoch beabsichtigt nur jeder zehnte befragte Bildungs-träger, seine Tätigkeit auf dem Gebiet der Erstausbildung einzuschränken oder ganz einzustellen. 53% wollen sich im selben Umfang wie bisher

engagieren, 35% wollen ihre Aktivitäten ausweiten. Nach wie vor wird die berufliche Erstausbildung als ein nachhaltig zukunfts-fähiges Arbeitsgebiet angesehen.

Zukunftsfähige Tätigkeitsfelder

Befragt, welche Tätigkeitsfelder ihrer Meinung nach insgesamt in den nächsten Jahren für Bildungsträger Erfolg versprechend sein könnten, nennen drei Viertel die Weiterbildung und zwei Drittel die berufliche Erstausbildung,

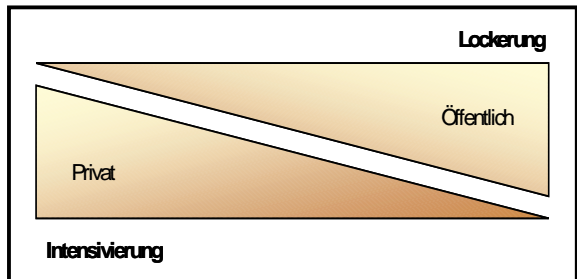
während nur knapp die Hälfte auf Personaldienstleistungen setzt und nur reichlich ein Drittel auf die Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser (vgl. folgende Tabelle).

(Angaben in %)	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt (N=945)
	1. Schwelle (N=571)	1.u.2. Schwelle (N=374)	
Weiterbildung Beschäftigter	71,8	79,4	74,8
Berufliche Erstausbildung	65,5	66,3	65,8
Personaldienstleistungen	44,3	55,3	48,7
Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser	37,8	33,4	36,1

Zusammenarbeit mit Betrieben und Einzelpersonen wird ausgebaut

Was die Auftraggeber von Bildungsleistungen angeht, erwartet das Gros der befragten Träger künftig eine intensivere Zusammenarbeit mit privaten Partnern: Betrieben (53%) und Einzelpersonen (42%). Nur jeweils 6-7% meinen, dass sich ihre Kontakte zu diesen Gruppen lockern würden.

Ganz anders sieht das Bild bei öffentlichen Auftraggebern aus, vor allem bei der Arbeitsagentur: Nur 8% erwarten künftig eine engere, 34% dagegen eine gelockerte Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur. Mit „anderen öffentlichen Auftraggebern“ hoffen immerhin 27%, in Zukunft enger kooperieren zu



können, 12% befürchten auch hier eine Lockerung. Die Übrigen gehen davon aus, dass sich die Intensität der Zusammenarbeit nicht wesentlich ändern wird.

Weitere Arbeitsschritte

Die Auswertung der telefonischen Breiten-erhebung soll einen ersten Überblick über die Trägerlandschaft liefern und dazu beitragen, bereits in Ansätzen unterschiedliche Typen von Bildungsträgern im Hinblick auf ihre Strategiefähigkeit und ihre konkreten Zukunftsstrategien zu identifizieren.

In einem nächsten Schritt sollen dann anhand vertiefender Interviews typische Konstellationen

von Interessen, Ressourcen und Kompetenzen näher bestimmt und die „Strategietypen“ so weit wie möglich „gehärtet“ werden. Besonderes Gewicht wird auf die Erfassung zukunftssträchtiger Strategien gelegt.

Wir würden uns freuen, wenn Sie uns (gegebenenfalls) auch bei diesem folgenden Arbeitsschritt unterstützen.

Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der zweiten Schwelle - Inventarisierung und Ermittlung von Erfolgsfaktoren (Erste Ergebnisse)

Die folgenden Ausführungen widmen sich der Zielgruppe Jugendliche unter 25 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung ohne Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Insgesamt ist festzustellen, dass bei einer zu beobachtenden Zunahme insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit bei Jugendlichen in den neuen Bundesländern die Aktivitäten zur Unterstützung sehr vielfältig sind. Knapp die Hälfte der befragten Institutionen gab an, dass sie Maßnahmen für Jugendliche an der zweiten Schwelle anbietet. Dabei gibt es unterschiedliche Arten von Maßnahmen, wie Qualifizierungsmaßnahmen, Beschäftigungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und Maßnahmen mit hohem Beratungscharakter, beispielsweise die Unterstützung einer Existenzgründung. Die Mehrzahl der Maßnahmen (rund 53%), die für Jugendliche von den befragten Maßnahme-

und Bildungsträgern angeboten werden, sind Qualifizierungsmaßnahmen. Rund ein Viertel (24,5%) sind Maßnahmen, die Jugendliche durch Bewerbertraining und Vermittlungen an Betriebe unterstützen. Knapp 14% der angebotenen Maßnahmen sind Beschäftigungsmaßnahmen. 9% der Angebote werden der Kategorie „Sonstiges“ zugeordnet. Bei dieser Kategorie handelt es sich um Maßnahmen, die von den Befragten nicht einer der anderen Kategorien zugeordnet werden konnten (vgl. folgende Tabelle).

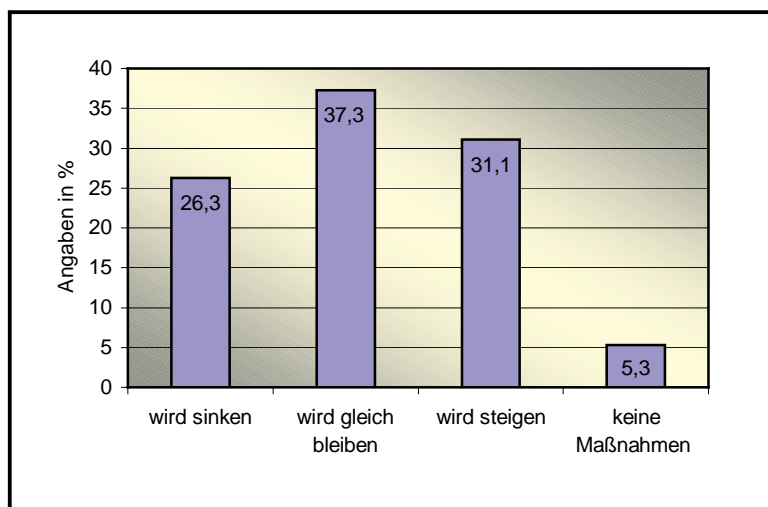
Art der Maßnahme	N	Prozent
Qualifizierung	581	52,9
Beschäftigung	149	13,6
Vermittlung	269	24,5
Sonstiges	100	9,1

Stellenwert der Angebote für Jugendliche beim Träger

Unter den befragten Bildungsträgern gibt es so gut wie kein Unternehmen, das nur mit Jugendlichen unter 25 Jahren arbeitet. Für mehr als die Hälfte (57%) der Maßnahme- und Bildungsträger ist die Arbeit mit Jugendlichen ein Tätigkeitsschwerpunkt. Dabei werden nicht ausschließlich Maßnahmen durchgeführt, die spezifisch auf die Gruppe der Jugendlichen mit Berufsabschluss zugeschnitten sind (vgl. folgende Tabelle).

Angebote für Jugendliche	Prozent (N=706)
- spielen eine untergeordnete Rolle	42,2
- sind ein Tätigkeitsschwerpunkt	56,8
- Träger arbeitet ausschließlich mit Jugendlichen unter 25 Jahren	1,0

Zukünftige Entwicklung der Angebote für Jugendliche

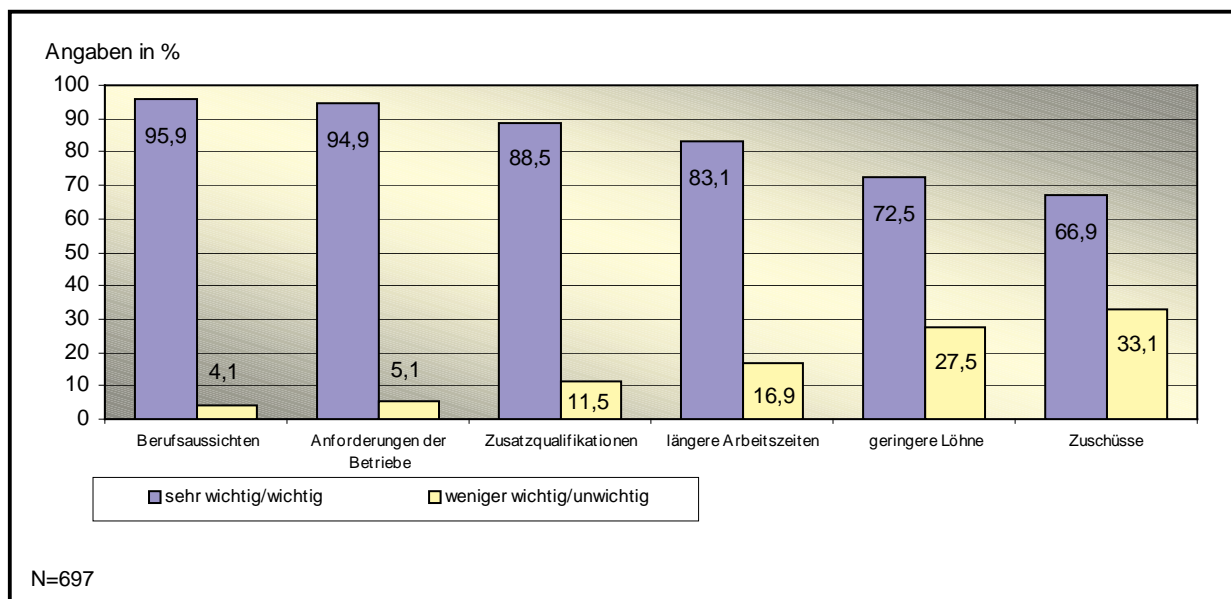


Bei der Einschätzung der zukünftigen Entwicklung der Angebote für Jugendliche an der zweiten Schwelle geht die große Mehrheit der Befragten davon aus, auch in Zukunft Maßnahmen für diese Zielgruppe anzubieten. Fast ein Drittel (31%) der Träger rechnet mit einem Anstieg seiner Angebote. Rund 26% sehen einen sinkenden Anteil der Maßnahmen für dieses Klientel. 5% der Befragten werden in Zukunft keine Maßnahmen mehr für Jugendliche unter 25 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung im eigenen Unternehmen anbieten.

Einschätzung verschiedener Faktoren hinsichtlich ihrer Wichtigkeit für den Erfolg einer Vermittlung von Jugendlichen in Arbeit

Gefragt nach verschiedenen Faktoren, die für eine erfolgreiche Vermittlung der Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt wichtig sind, werden die „realistische Einschätzung der Jugendlichen an den Beruf“ (96%) als auch die „realistischen Anforderungen der Betriebe an die Bewerber“ (95%) als die wichtigsten Faktoren benannt. Daneben werden Zusatzqualifikationen über den Berufsabschluss hinaus von fast 90% der Träger als sehr wichtig bzw. wichtig für den Erfolg einer Vermittlung angesehen. Als etwas

weniger wichtig werden die Akzeptanz „längerer Arbeitszeiten“ (83%) und „geringerer Löhne“ (72,5%) eingeschätzt. Überrascht hat - entgegen der verbreiteten Meinung - die Einschätzung der Wichtigkeit von „Lohnkosten- und Eingliederungszuschüsse“, die nur von 67% als sehr wichtig bzw. wichtig betrachtet wird. Ein Drittel (33%) findet diese Zuschüsse sogar weniger wichtig bzw. unwichtig (vgl. folgende Abbildung).



Weitere Arbeitsschritte

Begleitend zu der Auswertung der Telefonbefragung finden im Projekt „Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der zweiten Schwelle“ seit Oktober 2004 Fallstudien bei ausgewählten Bildungs- und Maßnahmeträgern statt. In den Fallstudien werden besonders interessante

Ansätze zur Erhöhung der Beschäftigungsaussichten für Jugendliche vertiefend betrachtet und analysiert.

Eine Befragung von Jugendlichen aus diesen Maßnahmen wird das Bild über die Einschätzung dieser beispielhaften Zweite-Schwelle-Maßnahmen abrunden.

Anlage V

Zwischenbilanz an den Auftraggeber

zsh

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg



Emil-Abderhalden-Str. 6
06108 Halle/Saale

Telefon: +49-0345-5526600
Telefax: +49-0345-5526601

<http://www.zsh-online.de>

info@zsh.uni-halle.de

Zukunftsperspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern und die Rolle der Bildungsträger

Förderkennzeichen:

K349100

Zwischenbilanz

vorgelegt von:

PD Dr. Holle Grünert, Prof. Dr. Dr. h.c. Burkart Lutz

Dipl. Soz. Ingo Wiekert

**Halle (Saale)
im September 2005**

1) Im Rahmen des Projektes wurde ein breiter Überblick über die Vielfalt der Bildungsträger geschaffen. Dank der hohen Beteiligung an der Befragung konnte eine faktische Repräsentativität erreicht werden.

Wie von Anfang an geplant, wurde aus forschungsökonomischen Gründen die telefonische Befragung (CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing) gemeinsam mit einem anderen zsh-Vorhaben durchgeführt, welches eine ähnliche Fragestellung verfolgt.¹

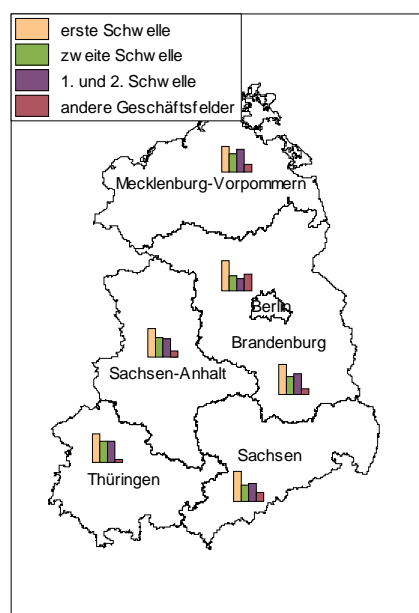
Nach der Datensatzbereinigung und -aufbereitung stehen insgesamt 1466 auswertbare Interviews zur Verfügung. Das entspricht einer Ausschöpfungsquote der Stichprobe von knapp 40 Prozent.² Wie Tabelle 1 erkennen lässt, sind 945 (knapp 65%) der befragten Träger unter anderem oder ausschließlich in der beruflichen Erstausbildung tätig, d.h. sie arbeiten an der ersten Schwelle. Die folgenden Tabellen werden sich auf diese Träger, ihr Engagement an der ersten und ggf. an der zweiten Schwelle sowie auf ihre Zukunftserwartungen beziehen.

Tabelle 1: Vier Gruppen von Interviewpartnern

Der Träger arbeitet an der ...	Häufigkeit	Prozent
ersten Schwelle.	571	38,9
ersten und zweiten Schwelle.	374	25,5
zweiten Schwelle.	355	24,2
Kontrollgruppe (weder noch)	166	11,3
auswertbare Interviews (bereinigt)	1466	100

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Die Abbildung 1 zeigt die Verteilung der vier Gruppen von Bildungsträgern (n=1466) über die neuen Bundesländer und Berlin. Ein knappes Viertel (24%) der befragten Bildungsträger hat seinen Sitz in Sachsen. Mit einer Beteiligungsquote von 19 Prozent bzw. 18 Prozent liegen Thüringen und Sachsen-Anhalt im Mittelfeld, gefolgt von Berlin (14%) und Brandenburg (13%). Die kleinste Gruppe (12%) unter den befragten Einrichtungen wird von in Mecklenburg-Vorpommern ansässigen Bildungsträgern gebildet.



Wiedert. Inwieweit die Verteilung der Befragten auf die Bundesländer den Anteilen der Träger in den einzelnen Ländern entspricht, wird noch geprüft. Gesichert ist schon jetzt, dass die hohe Beteiligung der Träger Aussagen zur Trägerlandschaft in den neuen Bundesländern gesamt und Berlin sowie in den einzelnen Ländern ermöglicht.

Abbildung 1: Verteilung der Nettostichprobe über die Bundesländer

¹ Dieses Vorhaben untersucht „Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der ‚zweiten Schwelle‘. Inventarisierung und Ermittlung von Erfolgsfaktoren“. Es wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (im Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“) und vom Europäischen Sozialfonds gefördert.

² Für eine detailliertere Darstellung der Stichprobenziehung, der Zusammensetzung der Bruttostichprobe und der Ausschöpfung der Nettostichprobe vgl.: „Tischvorlage: erste Ergebnisse der Breitenerhebung“ vom 23. November 2004, Bonn.

2) Die Mehrzahl der Bildungsträger ist langjährig in der beruflichen Bildungslandschaft verankert und bildet somit einen integralen Bestandteil des beruflichen Ausbildungssystems in Ostdeutschland.

Die hauptsächliche Gründungszeit von (privaten) Bildungseinrichtungen auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den neuen Ländern liegt zwischen 1990 und 1992. Damals wurde gut die Hälfte aller Bildungsträger, die heute – also seit mehr als zehn Jahren – in der beruflichen Bildung tätig sind, gegründet. Nach dieser kurzen Phase, in der sich der Bildungsträgermarkt konsolidierte, ebte das Gründungsgeschehen ab: Lediglich 17 Prozent der befragten Träger gaben an, dass die Gründung ihrer Einrichtung nach 1992 datiert.³

Tabelle 2: Gründungsjahr der befragten Einrichtung – Spaltenprozent

Gründungsjahr der Einrichtung liegt ...	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
vor 1990.	38,0	24,6	32,7
zwischen 1990-1992.	46,1	57,7	50,8
nach 1992.	15,8	17,6	16,6
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Ein knappes Drittel der Befragten benennt einen Zeitpunkt vor 1990 als Gründungszeit. Das erklärt sich zum einen daraus, dass unter den interviewten Trägern auch Zweigniederlassungen waren, die in einigen Fällen das Gründungsjahr ihrer Zentrale oder Hauptverwaltung (mit Sitz in den alten Bundesländern) angegeben haben; zum anderen haben mittlerweile als Bildungsträger fungierende (ehemalige) Berufsschulen bzw. (ausgegliederte) Lehrwerkstätten eine Ausbildungstradition, die weit in die DDR-Vergangenheit zurückreicht.

3) Die Beteiligung der Bildungsträger an der beruflichen Erstausbildung erfolgt überwiegend im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes und mit einem Ausbildungsvertrag.

Mehr als zwei Drittel der befragten Träger (68%) bieten in ihrem Spektrum beruflicher Erstausbildungsleistungen sowohl vollständige Berufsausbildungen als auch Ausbildungsteile an. Lediglich bei einer Minderheit von 10 Prozent bleibt das Angebot auf Ausbildungsteile begrenzt. Bei 22 Prozent der Befragten handelt es sich ausschließlich um vollständige Berufsausbildungen. Tabelle 3 (auf Seite 4) differenziert noch einmal die verschiedenen Angebotsformen an der ersten Schwelle:

Die Mehrheit (70%) aller befragten Bildungsträger, die gegenwärtig in der beruflichen Erstausbildung tätig sind, bietet duale Berufsausbildung(en) nach BBiG oder HWO an. Jeweils ein Drittel bis über die Hälfte beteiligt sich an ergänzenden oder flankierenden Maßnahmen (wie berufsübergreifenden Angeboten oder dem Angebot von Ausbildungsteilen bzw. Ausbildungsmodulen), wodurch vielfach die eigene Ausbildungstätigkeit von Betrieben unterstützt wird.

³ Für eine ausführlichere Darstellung dieser Entwicklungen siehe auch: Weiß, Jürgen; Bode, Otto F. (1992): Qualifizierungsmaßnahmen und Bildungsmarkt. Eine Art Einleitung; In: Bode, Otto F.; Hirschmann, Kai; (Hrsg.): Probleme der Einheit. Qualifizierungsmaßnahmen – Aktive Weiterbildung als Alternative zur Transformationsarbeitslosigkeit. Metropolis-Verlag Marburg.

Tabelle 3: Gegenwärtiges Engagement an der ersten Schwelle – Prozent (Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe) ⁴

Angebot des Trägers in der beruflichen Erstausbildung	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
vollständige Berufsausbildung			
Berufsausbildung nach BBiG oder HWO	68,7	72,7	70,3
schulische Berufsausbildung	44,7	34,0	40,4
Ausbildung in nicht anerkannten Ausbildungsberufen	15,1	12,0	13,9
Angebot von Ausbildungsteilen			
Vorb. auf Abschluss- bzw. Wiederholungsprüfungen	53,6	62,8	57,2
berufsübergreifende Angebote in der Ausbildung	43,3	52,9	47,1
überbetriebliche Teile einer Ausbildung	36,4	45,7	40,1
Ausbildungsteile bzw. -module im Verbund	29,1	42,0	34,2
Ausbildungsteile oder -module allgemein	28,9	39,8	33,2

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Die enge Verzahnung von Bildungsträgern mit anderen in der beruflichen Erstausbildung tätigen Einrichtungen ist ebenso aus den Vertragsverhältnissen der Auszubildenden ersichtlich (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Ausbildungsverträge – Prozent (Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe) ⁵

Auszubildende haben einen Ausbildungsvertrag mit ...	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt (n= 890)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
unserer Einrichtung.	65,3	76,7	69,9
unserer Zentrale.	3,2	4,2	3,6
einem Betrieb.	41,5	36,4	39,4
anderem Träger oder einer schulischen Einrichtung.	9,2	8,1	8,8
Ausbildungsverbund oder -gemeinschaft.	3,4	3,3	3,4
Arbeitsagentur oder der zuständigen Kammer.	2,6	2,2	2,5

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

In fast allen Fällen (knapp 95%) gaben die Träger an, dass die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag haben. Dabei werden die Verträge vor allem mit der befragten Einrichtung geschlossen (70%) oder auch direkt mit einem Betrieb (40%). Gerade Letzteres zeigt, dass Betriebe in der beruflichen Erstausbildung auf die Leistungen von Bildungsträgern zurückgreifen.

4) Die kooperative Einbindung und das Leistungsspektrum der Bildungsträger bilden für viele Betriebe eine breite Unterstützungsbasis. Die Mehrheit aller Bildungsträger ...

a) ... kooperiert bei der Durchführung der Ausbildung mit Betrieben oder mit anderen Einrichtungen.

Befragt danach, ob sie in der Durchführung der Ausbildung mit anderen Einrichtungen oder Unternehmen kooperieren, gaben knapp 90 Prozent der Befragten an, dieses zu tun. Das zeigt den hohen Verflechtungsgrad der Bildungsträger mit anderen Institutionen der beruflichen Bildung.

⁴ Die in der Tabelle ausgewiesenen Mehrfachnennungen resultieren aus den möglichen Angebotskombinationen der Träger.

⁵ Mehrfachnennungen waren an dieser Stelle möglich, da die Träger in Abhängigkeit von ihrem Leistungsangebot (z.B. mehrere Ausbildungsberufe) die Ausbildung auf verschiedene Weise organisiert haben können.

Tabelle 5: Zusammenarbeit in der Erstausbildung – Prozent (Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe)

Kooperiert wird mit ...	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt (n= 838)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
Praktikums- und anderen Betrieben.	78,1	86,6	81,5
Verbundbetrieben.	39,0	43,0	40,6
anderen Bildungsträgern.	42,1	39,7	41,2
Berufsschulen.	39,4	50,4	43,8
Kammern.	6,0	6,0	6,0
Schule/Hochschule; Pflege- u. Gesundheitseinrichtungen.	8,9	4,2	7,0
Verbänden u.a. Partnern.	5,6	3,3	4,7

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Allem voran steht hier die Kooperation mit Praktikums- und Ausbildungsbetrieben, die – ähnlich den Kooperationspartnern in der Verbundausbildung – auf die (entlastenden) Funktionen und Leistungen der Träger in der Vermittlung von Ausbildungsinhalten zurückgreifen und sich in vielen Fällen nicht darauf beschränken, lediglich Plätze für betriebliche Praktika bereit zu stellen.⁶ Bei der Kooperation mit Berufsschulen wurde nach Formen der Zusammenarbeit gefragt, die „über den obligatorischen Schulbesuch der Azubis hinausgehen“.

b) ... kombiniert ihr Angebot in der beruflichen Erstausbildung mit anderen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten.

Mehr als vier Fünftel (83%) der Befragten gaben an, dass das Engagement an der ersten Schwelle den Tätigkeitsschwerpunkt ihrer Einrichtung darstellt. Neben der Tätigkeit in der beruflichen Erstausbildung sind Bildungsträger jedoch in vielfältiger Weise auch auf dem Gebiet der beruflichen Vor- und Weiterbildung engagiert. Gegenwärtig sind über 70 Prozent noch in einem anderen Bereich der beruflichen Bildung und 13 Prozent auf dem Geschäftsfeld der Personaldienstleistungen, z.B. in der Leiharbeit oder bei der Personalrekrutierung für Betriebe, tätig.

Tabelle 6: Weitere Aktivitäten in der beruflichen Bildung – Prozent (Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe, Auswahl)

	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt (n=669)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
berufsvorbereitende Maßnahmen	50,9	51,3	51,1
Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser	53,1	73,5	62,2
Weiterbildungen für Einzelne	56,9	68,5	62,0
Weiterbildungen für Unternehmen	52,3	72,8	61,4

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Vor allem Bildungsträger, die an der ersten und an der zweiten Schwelle tätig sind, bieten – wie Tabelle 6 zeigt – häufig zugleich Leistungen in anderen Bereichen der beruflichen Bildung an. Aber auch Träger, die nicht an der zweiten Schwelle arbeiten, treten mit weiteren Bildungsangeboten in Erscheinung. Dies gilt nicht nur – inhaltlich nah an der ersten Schwelle – für berufsvorbereitende Maßnahmen, sondern in nennenswertem Umfang auch bereits für solche zukunfts-trächtigen Gebiete wie die von Unternehmen oder Einzelpersonen finanzierte Weiterbildung.

⁶ An dieser Stelle sei noch einmal auf die Zahl der Ausbildungsverträge von „Trägerlehrlingen“ mit Betrieben (s.o.) verwiesen.

5) Die Bildungsträger weisen eine hohe Heterogenität in ihren institutionellen Strukturen auf.

Befragt danach, ob sich ihre Einrichtung in einer Trägerschaft befindet, erklärte über die Hälfte (57%) der Interviewten, dass dies nicht der Fall sei. Wenn ein Bildungsträger eine Trägerschaft angab, dann vor allem eine solche durch einen kirchlichen Träger oder freien Wohlfahrtsträger, gefolgt vom Land bzw. der Kommune, von Unternehmen („ausgegliederte Lehrwerkstätten“) sowie von Vereinen oder gemeinnützigen GmbH's.⁷

Tabelle 8: Träger der Einrichtung – Spaltenprozent, nur Bildungsträger in Trägerschaft (ohne ausgewiesene Berufsschulen)

In Trägerschaft von...	Bildungsträger arbeitet an...		Gesamt (n=358)
	erster Schwelle	erster und zweiter Schwelle	
kirchliche Träger, freier Wohlfahrtsträger	24,4	23,2	24,0
Land bzw. Kommune	24,4	15,2	21,5
Unternehmen	17,5	25,0	19,8
Verein/gGmbH	20,7	14,3	18,7
Kammer, Gewerkschaft., AGV, Stiftung	13,0	22,3	15,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Die Häufigkeit der einzelnen Trägerschaften variiert in Korrespondenz mit dem Tätigkeitspektrum: Während vom Land oder der Kommune sowie von Vereinen oder gemeinnützigen GmbH's getragene Bildungsträger ihr Hauptaugenmerk vor allem auf die Erstausbildung richten, sind von Unternehmen oder auch von Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden bzw. Stiftungen getragene Bildungsträger in stärkerem Maße auch an der zweiten Schwelle aktiv.

6) Die Finanzierungsbasis steht im Zusammenhang mit dem Leistungsangebot und der Struktur des Bildungsträgers.

Viele Träger sind für ihre Tätigkeit heute in hohem Maße von öffentlicher Förderung abhängig,⁸ doch gilt dies nicht durchgängig. Nur eine Minderheit von 18 Prozent gab an, sie würde ausschließlich mit Fördermitteln arbeiten. Die überwiegende Mehrheit (ca. 65%) arbeitet sowohl mit Fördermitteln als auch mit anderen Mitteln (vgl. auch Tabelle 10 auf der folgenden Seite); dabei liegt dieser Anteil unter den Trägern, die an der ersten und zweiten Schwelle tätig sind, mit 73 Prozent deutlich höher als bei jenen, die nur an der ersten Schwelle tätig sind. Umgekehrt würden diese Angaben aber auch bedeuten, dass heute schon 18 Prozent aller befragten Träger mit Aktivitäten in der beruflichen Bildung (und sogar 22 Prozent derjenigen, die nur an der ersten Schwelle tätig sind) – nach eigener Angabe – ganz ohne Fördermittel auskommen.

Diese Anteile erscheinen verhältnismäßig hoch. Das Bild relativiert sich jedoch, wenn man die Zusammensetzung des Finanzhaushaltes bei den angeblich ohne öffentliche Fördermittel arbeitenden Trägern etwas näher betrachtet (vgl. Tabelle 9):

⁷ Die Berufsschulen stellen in dieser Auswertungsperspektive unmittelbar einsichtig einen Sonderfall dar und wurden – soweit sie als solche identifizierbar waren – in der Auszählung nicht berücksichtigt.

⁸ Über 85 Prozent der Befragten, die angaben Fördermittel zu erhalten, betonten, dass der Erhalt dieser Mittel notwendig für den Bestand ihrer Einrichtung sei.

Tabelle 9: Finanzquellen nach Trägerschaft bei Bildungsträgern, die ohne Fördermittel arbeiten – Prozent (Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe)

Art der Finanzmittel	Bildungsträger ist in ...		Gesamt (n=161)
	Trägerschaft	keiner Trägerschaft	
Eigenkapital oder Mittel des Trägers	55,7	41,1	49,1
Partnerfinanzierung	8,0	15,1	11,2
Kursgebühren der Teilnehmer	21,6	47,9	33,5
andere öffentliche Gelder	33,0	30,1	31,7

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Es fällt auf, dass in dieser Gruppe von Bildungsträgern (die ihrer Auskunft zufolge ohne öffentliche Fördermittel arbeiten) fast ein Drittel auf nicht näher spezifizierte „andere öffentliche Gelder“ verweist und annähernd die Hälfte „Eigenkapital oder Mittel des Trägers“ als eine Finanzierungsquelle nennt (unter denjenigen, die sich in Trägerschaft befinden, sind es 56%). Berücksichtigt man außerdem, dass sich etwa jeder zehnte aller befragten Trägern und jeder fünfte von denen, die überhaupt in Trägerschaft sind, unmittelbar in einer öffentlichen Trägerschaft befindet, so dürfte neben der offenkundigen auch eine erhebliche verdeckte Abhängigkeit vieler Bildungsträger von öffentlichen Mitteln zu verzeichnen sein.

Tabelle 10: „Andere“ Finanzquellen nach Trägerschaft bei Bildungsträgern, die nicht ausschließlich Fördermittel nutzen – Prozent (Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe)

Art der Finanzmittel	Bildungsträger ist in ...		Gesamt (n= 577)
	Trägerschaft	keiner Trägerschaft	
Eigenkapital oder Mittel des Trägers	65,7	48,7	56,8
Mittel von Betrieben, also Partnerfinanzierung	28,9	48,0	38,8
Kursgebühren der Teilnehmer	57,4	79,7	69,0
andere öffentliche Gelder (z.B. Kofinanzierungen)	17,7	20,3	19,1

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Ganz ähnlich verhält es sich mit den Trägern, die angaben, ihr Finanzhaushalt setze sich aus Förder- und anderen Mitteln zusammen. Auch hier werden die strukturellen Konturen deutlicher, differenziert man diese Einrichtungen danach, ob sich die Einrichtung in einer Trägerschaft befindet oder nicht. Bei den quasi autonom agierenden Bildungsträgern hat die Finanzierung über private Mittel (Kursgebühren oder Partnerfinanzierungen) einen erheblich höheren Anteil am Finanzhaushalt der Einrichtung als bei jenen, die angaben, sich in einer Trägerschaft zu befinden (vgl. Tabelle 10) – ein weiterer Beleg für die Beteiligung der öffentlichen Hand, auch wenn diese nicht über die öffentliche Förderung läuft.

7) Entsprechend ihren Zukunftsplanungen lassen sich die Bildungsträger zu vier Strategietypen zusammenfassen.

In einem weiteren Arbeitsschritt, der u.a. die Auswahl der Interviewpartner für die Tiefeninterviews zum Ziel hatte, wurden mit Hilfe faktor- und clusteranalytischer Verfahren unterschiedliche Strategietypen unter den befragten Bildungsträgern bestimmt. Vier Typen, die sich hinsichtlich ihres zukünftigen Engagements in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ihrer Planungen bzw. Erwartungen bei den künftigen Kooperationsbeziehungen unterscheiden, wurden in diesem Analyseschritt ermittelt:

Typ 1 „klassischer Bildungsträger“: Der erste Typ ist der „klassische“ Bildungsträger, der schon heute mehr Benachteiligte ausbildet als die anderen Strategietypen und der dieses

Engagement an der ersten Schwelle auch in Zukunft qualitativ und quantitativ ausbauen will. Dabei wird vor allem auf die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit gesetzt. Mit anderen Kooperationspartnern soll hingegen weniger gearbeitet werden.

Typ 2 „moderner Ausbildungsdienstleister“: Dieser Typ plant eine quantitative wie qualitative Ausweitung seiner Aktivitäten in der beruflichen Erstausbildung. Abgesehen von seiner dezidierten Absicht, die Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit zurückzufahren, soll die Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen Stellen, privatwirtschaftlichen Partnern und Privatpersonen intensiviert werden.

Typ 3 „veränderungsfreudiger Bildungsunternehmer“: Ausdrücklich eingeschränkt wird bei diesem Typ das Engagement in der beruflichen Erstausbildung zugunsten neuer Schwerpunkte oder Tätigkeitsfelder. Diese Umorientierung findet sich auch in den angestrebten Kooperationsbeziehungen wieder: Weg von der öffentlichen Hand hin zu privatwirtschaftlichen Partnern.

Typ 4 „orientierungsloser Berufsbildner“: Nomen est omen bei diesem Bildungsträgertyp, der von allen, gemessen an seiner Strategiefähigkeit, am schwächsten erscheint. Weder die Aussagen zu zukünftigen Aktivitäten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung noch zu alten bzw. neuen Kooperationsbeziehungen lassen auf eine explizite Zukunftsstrategie schließen. Eher geht es um einen Kurs des „weiter wie bisher“.

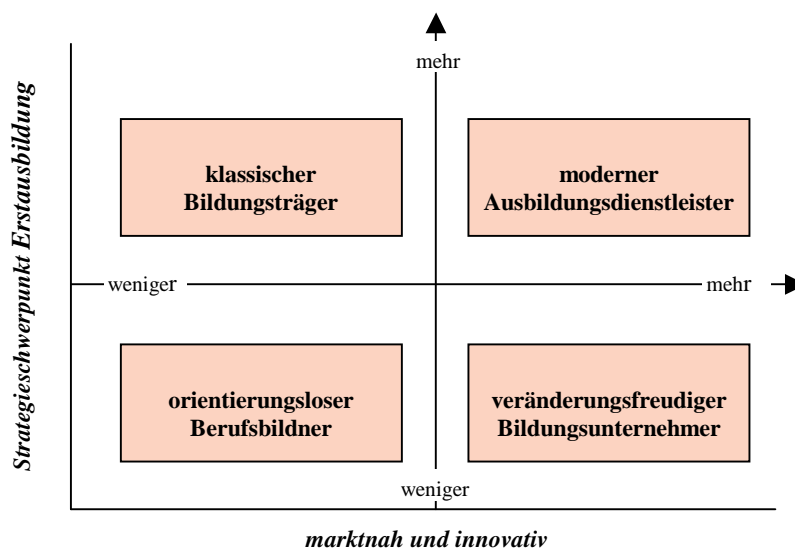
Tabelle 11: Verteilung der Strategietypen über die Stichprobe

Strategietyp	Häufigkeit	Prozent
klassischer Bildungsträger	140	14,8
moderner Ausbildungsdienstleister	331	35,0
veränderungsfreudiger Bildungsunternehmer	102	10,8
orientierungsloser Berufsbildner	372	39,4
Gesamt	945	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Die Abbildung 2 veranschaulicht graphisch die Clusterlösung, d.h. die Verteilung der Strategietypen im Spannungsfeld von geplantem Engagement in der beruflichen Erstausbildung („Strategieschwerpunkt“) und mehr oder weniger marktorientiertem Verhalten (einschließlich Aktivitäten auf anderen Geschäftsfeldern und Beziehungen zu nicht-öffentlichen Auftraggebern).

Abbildung 2: Einordnung der Strategietypen



Unter der Voraussetzung gewandelter gesellschaftlicher Anforderungen und Umweltbedingungen für viele Bildungsträger entbehrt die ermittelte Verteilung der Strategietypen über die Stichprobe nicht einer gewissen Dramatik: Nicht einmal die Hälfte der befragten Träger verfolgt eine aktiv auf Veränderungen (im Bildungsangebot und/oder den Kooperationsbeziehungen) abzielende Strategie. Die Mehrheit der Bildungseinrichtungen erscheint in dieser analytischen Perspektive als beharrungsorientiert und strategieschwach.

8) Die vier Strategietypen unterscheiden sich in ihrer Struktur und der Zusammensetzung ihres gegenwärtigen Leistungsangebots. Ihrer strategischen Ausrichtung gemäß zeigen Bildungsträger deutliche Unterschiede in ...

a) ... ihrer institutionellen Anbindung und Größe.

Die Unterschiede zwischen stärker an einer Innovations- oder Veränderungsstrategie orientierten und eher strategie- und damit wohl auch veränderungsschwachen Bildungsträgern dürften sowohl mit dem Leistungsprofil als auch mit der institutionellen Anbindung – der „Trägerschaft“ – der betreffenden Einrichtung im Zusammenhang stehen. Wie bereits oben (siehe These 5, Tabelle 8) gezeigt werden konnte, präferieren Bildungsträger in bestimmten institutionellen Trägerschaften jeweils stärker die Tätigkeit entweder nur in der Erstausbildung oder aber an der ersten und zweiten Schwelle. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der vorherrschenden strategischen Orientierung der Träger (Tabelle 12).

Tabelle 12: Gegenwärtige Struktur der Trägerschaft nach Strategietypen – Spaltenprozent

	Strategietypen				Gesamt
	klassisch	modern	veränderungs- freudig	orientierungs- los	
Bildungsträger ist in Trägerschaft					
nein	56,3	65,9	57,8	49,0	57,4
ja	43,7	34,1	42,2	51,0	42,6
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bildungsträger in Trägerschaft = 100%, davon in Trägerschaft von...					
kirchl. Träger, freier Wohlfahrtstr.	21,8	17,6	18,4	30,6	24,0
Unternehmen	18,2	25,9	21,1	15,9	19,8
Kammer, Gewerkschaft, AGV, Stiftung	20,0	20,4	23,7	9,6	15,9
LVA/öffentliche Hand	25,5	11,1	13,2	29,3	21,5
Verein/gGmbH	14,5	25,0	23,7	14,6	18,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Die modernen und veränderungsfreudigen Bildungsträger befinden sich (mit 34% bzw. 42%) weniger oft in einer Trägerschaft als die klassischen bzw. orientierungslosen Bildungsträger (mit 44% bzw. 51%). Darüber hinaus sind unter den Erstgenannten – den strategiestarken und marktnah orientierten Bildungsträgern mit vergleichsweise starkem Engagement an der ersten und zweiten Schwelle – die Anteile der von Unternehmen, von Kammern und Verbänden sowie von Vereinen und gGmbH's getragenen Einrichtungen überdurchschnittlich hoch. Dagegen fallen Trägerschaften der öffentlichen Hand wie zum Teil auch der kirchlichen Einrichtungen und freien Wohlfahrtsträger unter den strategieschwachen und weniger veränderungsfreudigen Einrichtungen, die sich hauptsächlich an der ersten Schwelle betätigen, mehr ins Gewicht.

Tabelle 13: Gegenwärtige Struktur des Personalhaushalts nach Strategietypen

	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	modern	veränderungs- freudig	orientierungs- los	
Bildungsträger beschäftigt Festangestellte ... (Spaltenprozent)					
15 und weniger	29,5	36,1	35,0	32,9	33,7
16 bis 50	36,7	39,8	32,0	31,5	35,2
51 und mehr	33,8	24,2	33,0	35,6	31,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Durchschnittliche Zahl festangestellter Mitarbeiter ...					
Median	35	25	33	33	30
Bildungsträger beschäftigt Honorarkräfte pro festangestellten Mitarbeiter ...					
Median	0,10	0,52	0,33	0,14	0,27

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Unter allen befragten Bildungsträgern beschäftigt ein Drittel maximal 15 Festangestellte, ein weiteres (gutes) Drittel maximal 50 und ein knappes Drittel mehr als 50 Personen. Die modernen Ausbildungsdienstleister sind, gemessen an der Zahl ihrer Festangestellten, etwas kleiner als die Träger anderen Typs, was umso mehr auffällt, als sie auch etwas häufiger – ohne den Schutz einer Trägerschaft – für sich allein stehen.

Beide Strategietypen marktnah orientierter Bildungsträger beschäftigen aber relativ zu ihren Festangestellten mehr Honorarkräfte als die anderen. Bei den Modernen steht jedem zweiten Festangestellten eine Honorarkraft gegenüber, bei den Klassischen nur jedem Zehnten (zum Vergleich: im Durchschnitt aller befragten Bildungsträger ist es jeder Vierte).⁹ Ein hoher Anteil von Honorarkräften lässt unterschiedliche Deutungen zu: Er kann Ausdruck einer besonders flexiblen Strategie sein, kann aber auch aus ökonomischen Zwängen resultieren.

b) ...ihrem gegenwärtigen Angebotsspektrum an Ausbildungsleistungen.

Auch hinsichtlich des Leistungsangebots bestehen, wie Tabelle 14 zeigt, Unterschiede zwischen den verschiedenen Strategietypen. Die marktnahen Bildungsträger kombinieren in ihrem Ausbildungsangebot überdurchschnittlich oft (50% Marktnahe gegenüber 40% aller Träger) Aktivitäten an der ersten und zweiten Schwelle. Dagegen sind die Orientierungslosen besonders häufig (70% gegenüber 60% aller Träger) an der ersten, aber nicht an der zweiten Schwelle tätig.

Mehr als drei Viertel der Modernen (und gut zwei Drittel der Klassischen wie der Veränderungsfreudigen, aber nur drei von fünf Orientierungslosen) bieten sowohl komplette Berufsausbildungen als auch Ausbildungsteile an. Unter den Orientierungslosen liegt (mit 29%) der Anteil von Einrichtungen vergleichsweise hoch, die ausschließlich vollständige Ausbildungen im Programm haben.

Berücksichtigt man darüber hinaus die Leistungsangebote in der Weiterbildung und auf dem Gebiet der Personaldienstleistungen, so zeigt sich, dass die beiden marktnahen Trägertypen insgesamt einen höheren Diversifizierungsgrad aufweisen als die beiden marktferneren.

⁹ Der in Tabelle 13 ausgewiesene Median bildet – bei der Anzahl der Festangestellten ebenso wie bei der Relation der Honorarkräfte zu diesen – ein besseres Maß als der einfache (arithmetische) Mittelwert, denn er unterliegt weniger Verzerrungen durch einzelne „Ausreißer“. (Der Median ist, statistisch betrachtet, „derjenige Wert, der genauso viele kleinere Werte hinter sich wie größere Werte vor sich hat“.)

Tabelle 14: Steckbrief gegenwärtige Aktivitäten der Strategietypen – Prozent (Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe)

	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	modern	veränderungs- freudig	orientierungs- los	
Bildungsträger bietet an ...					
vollständige Berufsausbildung	16,4	15,5	19,6	29,3	21,5
Ausbildungsteile	15,0	7,9	12,7	10,3	10,4
beides	68,6	76,5	67,6	60,3	68,0
Bildungsträger arbeitet gegenwärtig (noch) ...					
in anderem Bereich der Aus- und Weiterbildung	74,3	85,2	77,5	54,8	70,8
auf dem Geschäftsfeld der Personaldienstleistungen	12,9	18,8	16,7	5,1	12,3
Bildungsträger arbeitet in der Ausbildung zusammen mit ... (Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe)					
Praktikums- und anderen Betrieben	82,4	86,3	80,7	77,1	81,5
Verbundbetrieben	42,7	43,2	44,3	36,4	40,6
Bildungsträgern	43,5	42,8	48,9	36,7	41,2
Berufsschulen	55,0	53,4	44,3	30,6	43,8
Kammern	6,1	7,5	3,4	5,2	6,0
Schulen/Hochschulen; Gesundheitseinrichtungen	5,3	4,1	4,5	11,0	7,0
Verbänden u.a. Partnern	6,9	6,2	5,7	2,1	4,7

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Auch der Grad der Vernetzung mit betrieblichen Partnern – hier abgelesen an der Zusammenarbeit in der Durchführung der Ausbildung – ist bei den marktnahen Typen überdurchschnittlich hoch. Die Modernen arbeiten am stärksten von allen Strategietypen mit Praktikums- und anderen Betrieben zusammen, die Veränderungsfreudigen mit Verbundbetrieben und anderen Bildungsträgern (möglicherweise auch im Rahmen von Verbänden). Die Orientierungslosen haben zwar die dichtesten Kooperationsbeziehungen mit Schulen, Hochschulen und Gesundheitseinrichtungen, aber unterdurchschnittlich enge Beziehungen mit allen anderen Partnern.

9) Die Strategietypen unterscheiden sich ebenso deutlich in ihren Zukunftserwartungen.

Die Erwartungen der Träger an ihre künftige geschäftliche Entwicklung sind, alles in allem, eher pessimistisch. Dies zeigt sich an den Antworten auf drei Fragekomplexe: zur erwarteten (a) Umsatzentwicklung (Tabelle 15), (b) Personalentwicklung (Tabellen 16 und 17) und (c) allgemeinen Entwicklung der Lage der Einrichtung (Tabelle 18).

(a) Knapp die Hälfte aller Bildungsträger (46%) rechnet damit, dass ihr Umsatz in den nächsten Jahren sinken wird. Nur wenige (17%) gehen von einer Verbesserung aus.

Tabelle 15: Erwartete Entwicklung des Umsatzes der Einrichtung in den nächsten Jahren. – Spaltenprozent

Die Umsatz wird ...	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	modern	veränderungs- freudig	orientierungslos	
sinken.	51,8	42,8	63,6	39,2	45,6
sich nicht verändern.	33,9	39,1	25,0	41,4	37,3
steigen.	14,3	18,1	11,4	19,4	17,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Noch am ehesten erwarten die Orientierungslosen und die Modernen steigende Umsätze; doch selbst unter ihnen wagt nicht einmal jeder Fünfte diese Vorhersage. Ein besonders düsteres Bild

zeichnen die Klassischen und die Veränderungsfreudigen, von denen 52 Prozent bzw. sogar 64 Prozent mit Umsatzrückgängen rechnen.

(b) Mit dieser Erwartungshaltung korrespondieren auch die Personalplanungen. Die Träger der beiden letztgenannten Typen rechnen besonders häufig (zu 61% bzw. zu 67%) damit, dass ihr Bestand an festangestellten Mitarbeitern schrumpfen wird. Die Orientierungslosen setzen zu einem großen Teil (44%) darauf, bei ihnen werde sich nichts ändern. Hoffnungen auf ein Beschäftigungswachstum bleiben durchweg – bei allen Trägertypen, selbst bei den Modernen (mit 14%) – noch unter den geringen Hoffnungen auf ein mögliches Umsatzwachstum.

Tabelle 16: Wie wird sich der Bestand ihrer Festangestellten in den nächsten drei Jahren verändern? – Spaltenprozent

Der Bestand wird ...	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	modern	veränderungs- freudig	orientierungslos	
schrumpfen.	60,7	51,2	67,3	44,7	51,8
sich nicht verändern.	30,7	34,5	25,7	43,6	36,5
wachsen.	8,6	14,3	6,9	11,8	11,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

In einer Reihe von Fällen soll angesichts dieser voraussehbaren Entwicklung offenbar mit einer Kompensationsstrategie – dem verstärkten Einsatz von Honorarkräften – versucht werden, das Leistungsangebot aufrecht zu erhalten und gegebenenfalls weiterzuentwickeln.

Tabelle 17: Wie wird sich der Bestand ihrer Honorarkräfte in den nächsten drei Jahren verändern? – Spaltenprozent

Der Bestand wird ...	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	modern	veränderungs- freudig	orientierungslos	
schrumpfen.	22,1	24,0	22,9	25,0	24,0
sich nicht verändern.	41,0	37,4	42,7	50,9	43,7
wachsen.	36,9	38,6	34,4	24,1	32,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Drei Viertel der befragten Träger wollen künftig ebenso viele (44%) oder sogar mehr (32%) Honorarkräfte beschäftigen wie bisher. Bei den zwei marktnahen Typen, aber auch beim klassischen Typ übersteigt der Anteil der Träger, die den Einsatz von Honorarkräften ausweiten wollen, deutlich den Anteil derjenigen, die Honorarkräfte abbauen wollen. Die Entwicklung wird also voraussichtlich gerade gegenläufig zu jener bei den Festangestellten verlaufen. Nur bei den Orientierungslosen überlagern starke Beharrungstendenzen den Trend zur (partiellen) Substitution von Festangestellten durch Honorarkräfte.

(c) Angesichts der Aussagen zur erwarteten Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung überrascht die zusammenfassende Einschätzung ihrer künftigen Lage durch die befragten Bildungsträger nicht. Bis zu einem gewissen Grade trägt das pessimistische Bild hier sogar noch schärfere Züge: Mehr als die Hälfte der Träger rechnet mit einer Verschlechterung ihrer Lage. Besonders verbreitet ist dieser Standpunkt unter den Veränderungsfreudigen und den Klassischen. Weniger pessimistisch sind die modernen Ausbildungsdienstleister, von denen immerhin jeder Fünfte einer verbesserten Geschäftslage entgegenseht.

Tabelle 18: Wie wird sich die Lage ihrer Einrichtung entwickeln? – Spaltenprozent

Die Lage wird sich ...	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	modern	veränderungs- freudig	orientierungslos	
verschlechtern.	64,3	48,8	68,3	47,1	52,6
gleich bleiben.	27,9	30,7	19,8	39,1	32,3
verbessern.	7,9	20,6	11,9	13,9	15,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

10) Zwischen den allgemeinen Zukunftserwartungen vieler Träger und den Einschätzungen für die eigene Einrichtung besteht eine nicht unerhebliche Diskrepanz.

Ganz offensichtlich optieren bisher nur wenige Bildungsträger – am ehesten solche vom Typ moderner Ausbildungsdienstleister – vorausschauend und mit optimistischen Erwartungen für eine Veränderungsstrategie. Weit häufiger werden derartige Entscheidungen unter dem Druck einer sich bereits abzeichnenden Verschlechterung der Geschäftslage getroffen. Dies scheint vor allem bei den Veränderungsfreudigen der Fall zu sein, die (zu Lasten ihres Engagements in der Erstausbildung) in neue Tätigkeitsfelder vorstoßen wollen; zum Teil aber auch bei den klassischen Bildungsträgern, die sich verstärkt auf ihre Kernkompetenz in der Erstausbildung konzentrieren und andere Aktivitäten zurückfahren möchten. Bei den so genannten Orientierungslosen scheint dagegen in vielen Fällen einfach der äußere Veränderungsdruck (noch?) nicht stark genug zu sein.

Dabei zeigen die meisten Träger ein sehr hohes Problembewusstsein, wenn sie allgemein nach Prozessen gefragt werden, die sich ihrer Meinung nach auf die künftige Tätigkeit von Bildungsträgern auswirken werden: Von der demographischen Entwicklung erwarten 82 Prozent, von Veränderungen im Volumen der öffentlichen Förderung 81 Prozent und von Veränderungen in der Struktur der öffentlichen Förderung 73 Prozent aller Träger „gravierende Auswirkungen“. In Ergänzung und Präzisierung hierzu meinen 81 Prozent, mit der abnehmenden Stärke der Schulentlassjahrgänge werde auch die Nachfrage nach Leistungen in der Erstausbildung bei Bildungsträgern zurückgehen. Rund 70 Prozent rechnen mit rückläufiger Förderung der beruflichen Erstausbildung und 82 Prozent mit weiter sinkender Förderung für die Leistungen von Bildungsträgern auf dem Gebiet der Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser.

Aber auch bei der betrieblichen Nachfrage nach Bildungsleistungen werden (zum Teil in Verbindung mit dem demographischen Wandel) Veränderungen antizipiert: 59 Prozent der befragten Träger erwarten „gravierende Auswirkungen“ von Veränderungen im Volumen, 57 Prozent von Veränderungen in den Inhalten betrieblicher Nachfrage.

Tabelle 19 lässt die (in quantitativer Hinsicht) gegenläufigen Erwartungen bei der Nachfrage nach Erstausbildungs- und nach Weiterbildungsleistungen erkennen.

Tabelle 19: Einschätzungen der betrieblichen Nachfrage – Spaltenprozent

	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	modern	veränderungs- freudig	orientierungs- los	
Die Nachfrage von Betrieben nach Erstausbildungsleistungen bei Bildungsträgern wird ...					
zurückgehen.	41,8	39,3	55,7	43,4	43,1
auf dem heutigen Niveau bleiben.	33,6	28,7	27,8	37,2	32,6
steigen.	24,6	32,0	16,5	19,4	24,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Die Nachfrage von Betrieben nach Weiterbildungsleistungen in den nächsten Jahren wird ...					
zurückgehen.	20,0	15,1	19,2	13,9	15,8
auf dem heutigen Niveau bleiben.	23,7	26,1	21,2	30,1	26,7
steigen.	56,3	58,8	59,6	56,0	57,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Aus dem dargestellten Bild der „Umweltbedingungen“ (demographische Entwicklung, öffentliche Nachfrage, betriebliche Nachfrage etc.), unter denen Bildungsträger in Zukunft agieren müssen, resultieren bei ihnen relativ klare Vorstellungen davon, welche Geschäftsfelder im Allgemeinen erfolgversprechend sein werden und welche nicht. Als erfolgsträchtig schätzen die Befragten (wie Tabelle 20 zeigt) vor allem zwei Felder ein: Die Weiterbildung Beschäftigter (75% Zustimmung) und – trotz aller Einschränkungen – die berufliche Erstausbildung und Berufsvorbereitung (66%). Die beiden anderen abgefragten Felder werden wesentlich seltener genannt: Personaldienstleistungen verschiedener Art immerhin noch von 49 Prozent, die Fortbildung Arbeitsloser aber nur mehr von 36 Prozent der Befragten.

In der Grundtendenz korrespondieren die allgemeinen Vorstellungen, was attraktive Geschäftsfelder sind, natürlich mit den eigenen Zukunftsstrategien der Träger in den verschiedenen Strategietypen.

Tabelle 20: Welche Tätigkeitsfelder werden in Zukunft für Bildungsträger erfolgversprechend sein? – Prozent (Mehrfachnennungen, „trifft zu“-Angabe)

	Strategietyp				Gesamt
	klassisch	modern	veränderungs- freudig	orientierungs- los	
Erstausbildung und Vorbereitung	73,6	70,4	49,0	63,4	65,8
Fortbildung Arbeitsloser	34,3	29,9	41,2	40,9	36,1
Weiterbildung Beschäftigter	74,3	79,5	76,5	70,4	74,8
Personaldienstleistungen	48,6	61,9	56,9	34,7	48,7

Quelle: zsh-Bildungsträgerbefragung 2004

Die klassischen Bildungsträger, die sich auf ihr „Kerngeschäft“ in der Erstausbildung – einschließlich der Unterstützung Benachteiligter – konzentrieren wollen¹⁰, betrachten zu drei Vierteln (gegenüber knapp zwei Dritteln aller befragten Träger) die Erstausbildung und Berufsvorbereitung weiterhin als ein für Bildungsträger generell attraktives Tätigkeitsfeld.

Auch die modernen Ausbildungsdienstleister halten (mit 70%) überdurchschnittlich oft ein Engagement in der Erstausbildung und Berufsvorbereitung für erfolgversprechend. Zugleich weisen sie die höchsten Zustimmungswerte bei den Geschäftsfeldern Weiterbildung (80%) und Personaldienstleistungen (60%) auf, aber den niedrigsten Zustimmungswert (30%) bei der Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser. Dieser Erwartungshaltung entspricht ihre eigene, mehrgleisige Geschäftsstrategie, die sich darauf richtet, einerseits bereits vorhandene Tätigkeits-

¹⁰ Unter den Ausbildungsteilnehmern aller Bildungsträger befinden sich durchschnittlich 15 Prozent Benachteiligte, im klassischen (kernorientierten) Strategietyp sind es 20 Prozent.

schwerpunkte in der Erstausbildung auszubauen und andererseits verstärkt in Weiterbildung und Personaldienstleistungen zu expandieren, aber die Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit zurückzufahren.

Die veränderungsfreudigen Bildungsunternehmer, die dezidiert erklärt haben, ihr Engagement in der beruflichen Erstausbildung reduzieren zu wollen, finden dieses Tätigkeitsfeld mehrheitlich überhaupt für Bildungsträger nicht mehr attraktiv. Dagegen setzen sie öfter als der Durchschnitt der Befragten auf Weiterbildungsleistungen (über 76%), Personaldienstleistungen (57%) und sogar auf die Fortbildung Arbeitsloser (41%).

Die orientierungslosen Berufsbildner, deren Ansichten über mehr oder weniger erfolgsträchtige Geschäftsfelder bisher kaum zu Folgerungen für eine Änderung der eigenen Strategie geführt haben, wissen besonders wenig mit dem neuen Feld der Personaldienstleistungen anzufangen (das die Modernen und die Veränderungsfreudigen demgegenüber mehrheitlich für erfolgversprechend halten). Bei Weiterbildung und Erstausbildung sind sie etwas skeptischer, bei der Fortbildung Arbeitsloser etwas optimistischer als der Durchschnitt.

Erste förder- und berufsbildungspolitische Überlegungen

Die dargestellten Befunde der Breitenerhebung legen unserer Auffassung nach – zusammen mit den bekannten Daten zur demographischen Entwicklung – bereits erste förder- und berufsbildungspolitische Überlegungen nahe:

Zweifellos wird sich mit den stark rückläufigen Jahrgangsstärken der Schulentlassenen ein Teil der heute in diesem Aufgabenfeld engagierten Bildungsträger aus der beruflichen Erstausbildung zurückziehen oder sein Engagement drosseln. Andere Bildungsträger werden sich noch stärker als dies schon jetzt der Fall ist, auf das begrenzte Aufgabenfeld der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung von Benachteiligten und Behinderten konzentrieren.

Beide Entwicklungen erzeugen keinen besonderen Handlungsbedarf.

Anders ist die Lage bei der nicht unbedeutenden Gruppe von – meist eher kleinen – Bildungsträgern, die dem Strategietyp „moderner Ausbildungsdienstleister“ zugehören. Diese Bildungsträger sind in aller Regel in ein regionales oder lokales Kooperationsnetz mit Betrieben, nicht selten Clustern von Betrieben, eingebunden. Hierbei besteht eine ihrer Funktionen, soweit feststellbar, auch darin, ergänzend zur betrieblichen Berufsausbildung spezielle Ausbildungsleistungen zu erbringen, die für einen qualifizierten Ausbildungsabschluss notwendig sind, aber von den Betrieben wegen ihrer starken Spezialisierung und ihrer überwiegend eher geringen Größe nicht selbst angeboten werden können.

Bildungsträger dieses Typs, auf die sich die geplanten Fallstudien konzentrieren werden, stellen insofern, unabhängig von der Zahl der Schulentlassenen, ein wichtiges Element einer modernen beruflichen Erstausbildung in einem durch geringe Betriebsgrößen bei hohen Qualifikationsanforderungen geprägten Feld dar. Es könnte ein erhebliches berufsbildungspolitisches Interesse daran geben, diesen Bildungsträgern bei der Bewältigung des raschen demographischen Wandels und bei der Erhaltung ihrer Kompetenzen in einer Situation ausgeprägter Knappheit von Lehrstellenbewerbern behilflich zu sein.

Bisher veröffentlichte „Forschungsberichte aus dem zsh“

- Ketzmerick, Thomas (2001): Ostdeutsche Frauen mit instabilen Erwerbsverläufen am Beispiel Sachsen-Anhalt. Forschungsberichte aus dem zsh 01-1
- Lutz, Burkart (2001): Im Osten ist die zweite Schwelle hoch. Fehlende Arbeitsplätze und Nachwuchsstau vor den Toren des Arbeitsmarktes. Forschungsberichte aus dem zsh 01-2
- Böttcher, Sabine; Meier, Heike; Wiener, Bettina (2001): Alters- und Qualifikationsstruktur in der ostdeutschen Industrie am Beispiel der Chemie. Forschungsberichte aus dem zsh 01-3
- Meier, Heike; Pauli, Hanns; Wiener, Bettina (2002): Der Nachwuchskräftepool als Sprungbrett in Beschäftigung. Forschungsberichte aus dem zsh 02-1
- Neue Aufgaben an der Schnittstelle von Ingenieur- und Sozialwissenschaften - Dokumentation eines Dialogs - Redaktion: Burkart Lutz, Heike Meier, Bettina Wiener. Forschungsberichte aus dem zsh 02-2
- Grünert, Holle; Lutz, Burkart; Wiekert, Ingo (2002): Betriebliche Erstausbildung in Sachsen-Anhalt. Forschungsberichte aus dem zsh 02-3
- Grünert, Holle; Steiner, Christine (2002): Geförderte Berufsausbildung in Ostdeutschland – Materialien aus der Forschung. Forschungsberichte aus dem zsh 02-4
- Meier, Heike; Weiß, Antje; Wiener, Bettina (Red.)(2002): Generationenaustausch in industriellen Unternehmensstrukturen. Dokumentation zum Forschungs-Praxis-Kolloquium „Personal und Führung“ am 22. Oktober in Chemnitz. Forschungsberichte aus dem zsh 02-5
- Lutz, Burkart; Meier, Heike, Wiener, Bettina (2003): Personalstrukturerhebung 2002. Forschungsberichte aus dem zsh 03-1
- Steiner, Christine; Böttcher, Sabine; Prein, Gerald; Terpe, Sylvia (2004): Land unter. Ostdeutsche Jugendliche auf dem Weg ins Beschäftigungssystem. Forschungsberichte aus dem zsh 04-1
- Wiener, Bettina; unter Mitarbeit von Richter, Thomas; Teichert, Holger (2004): Abschätzung des Bedarfs landwirtschaftlicher Fachkräfte unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung (Schwerpunkt neue Bundesländer). Forschungsberichte aus dem zsh 04-2
- Meier, Heike (Hg.)(2004): Kompetenzentwicklung in deutschen Unternehmen. Formen, Voraussetzungen und Veränderungsdynamik – Dokumentation zur Fachtagung am 23. Juni 2004 in Halle. Forschungsberichte aus dem zsh 04-3
- Kompetenzentwicklung in Unternehmen – Ergebnisse einer Betriebsbefragung. Forschungsberichte aus dem zsh 05-1
- Lutz, Burkart; Wiener, Bettina (Red.)(2005): Ladenburger Diskurs. Personalmanagement und Innovationsfähigkeit in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Forschungsberichte aus dem zsh 05-2
- Böttcher, Sabine (2005): Eignung des Mikrozensus-Panels für Analysen des Überganges von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand. Forschungsberichte aus dem zsh 05-3

Lutz, Burkart; Wiener, Bettina (Red.)(2005): Ladenburger Diskurs. Personalmanagement und Innovationsfähigkeit in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Forschungsberichte aus dem zsh 05-2

Böttcher, Sabine (2005): Eignung des Mikrozensus-Panels für Analysen des Überganges von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand. Forschungsberichte aus dem zsh 05-3

Meier, Heike; Wiener, Bettina (2006):Maßnahmen für ostdeutsche Jugendliche und Jungerwachsene an der zweiten Schwelle. Inventarisierung und Ermittlung von Erfolgsfaktoren. Abschlussbericht. Forschungsberichte aus dem zsh 06-1

Buchwald, Christina (2006): Studie zur Bildungslandschaft in Aschersleben 2006. Eine Untersuchung zur Integration einer weiterführenden Schule in freier Trägerschaft in die Bildungslandschaft der Stadt Aschersleben. Forschungsberichte aus dem zsh 06-2

Buchwald, Christina (Hg.)(2006):Das Telefoninterview – Instrument der Zukunft? Forschungsberichte aus dem zsh 06-3



ISBN: 3-7639-1092-1

In einem Workshop, der vom Bundesinstitut für Berufsbildung zusammen mit dem Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (zsh) im November 2005 in Bonn durchgeführt worden ist, wurden Forschungsergebnisse zu den Ausbildungsstrukturen und der Wirksamkeit des Ausbildungsplatzprogramms Ost sowie zu den Strukturen und Perspektiven der Trägerlandschaft in Ostdeutschland zusammen getragen und mit Experten aus unterschiedlichen Bereichen diskutiert. Die Beiträge werden in der vorliegenden Veröffentlichung dokumentiert.

REINHOLD WEIß
Vorwort

KLAUS BERGER, HOLLE GRÜNERT
Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland – eine Einführung in die Veröffentlichung

Strukturen und Wirksamkeit des Ausbildungsplatzprogramms Ost

KLAUS BERGER
Zur Evaluation der Ausbildungsplatzprogramme Ost

UTA BRAUN
Mit mittlerer Reife ins staatliche Förderprogramm – Strukturen des Ausbildungsplatzprogramms Ost

KLAUS SCHÖNGEN
Hohes Engagement bei begrenzter Erfolgstransparenz – Ergebnisse einer Befragung von Ausbildungsträgern und Schulen im Ausbildungsplatzprogramm Ost

KLAUS BERGER, URSULA BEICHT
Das Ausbildungsplatzprogramm Ost aus Sicht der Teilnehmenden – Einflussfaktoren des Ausbildungserfolgs

RAINER RODEWALD
Statement: Ausbildungsstrukturen mit neuen Lernortkombinationen – Notlösung oder Experimentierfeld zur Weiterentwicklung des Dualen Systems?

KLAUS BERGER
Resümee der Diskussion: Ausbildungsstrukturen mit neuen Lernortkombinationen – Notlösung oder Experimentierfeld zur Weiterentwicklung des Dualen Systems?

Strukturen und Perspektiven der ostdeutschen Trägerlandschaft

HEIKE MEIER, INGO WIEKERT, BETTINA WIENER
Die ostdeutsche Trägerlandschaft – Bestandsaufnahme auf einem turbulenten Feld

INGO WIEKERT
Wild blühende Landschaften? Strukturelle Merkmale der ostdeutschen Bildungsträgerlandschaft

CHRISTINE STEINER
Von Problemfällen und Hoffnungsträgern. Integrationsprobleme ostdeutscher Jugendlicher an der zweiten Schwelle


BETTINA WIENER, HEIKE MEIER
Berufsabschluss und keine Arbeit. Was können ostdeutsche Träger an der zweiten Schwelle tun?

HOLLE GRÜNERT
Zwischen Veränderungsdruck und Beharrung – Wie schätzen ostdeutsche Bildungsträger ihre Zukunft ein?

WOLFGANG BECK
Statement: „Wildwuchs“ oder zukunftssträchtige Potentiale? – Zur künftigen Rolle von Bildungsträgern

HOLLE GRÜNERT
Resümee der Diskussion: „Wildwuchs“ oder zukunftssträchtige Potentiale? – Zur künftigen Rolle von Bildungsträgern

BURKART LUTZ
Abschließende Bemerkungen: Perspektiven der Berufsausbildung in Ostdeutschland

	Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	
	BeitrAB 297	
	Perspektiven des Berufskonzepts – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt	
	Marita Jacob, Peter Kupka (Hrsg.)	
		

ISSN 0173-6574

Ist die Vorstellung von Berufen und Beruflichkeit im Zeitalter von Kompetenzen und Profilen noch zeitgemäß? Das diesjährige Kontaktseminar deutschsprachiger Institute der Berufsbildungsforschung hatte diese Frage der fortdauernden oder nachlassenden Bedeutung des Berufskonzepts unter verschiedenen Blickwinkeln zum Schwerpunkt. Der Band enthält überwiegend Beiträge des Kontaktseminars. Im ersten Teil des Buches sind theoretisch-konzeptionelle Arbeiten zusammengefasst, im zweiten Teil werden empirische Ergebnisse der Berufs- und Berufsbildungsforschung präsentiert und der dritte Teil befasst sich mit politischen und administrativen Konzepten und Veränderungen auf nationaler und europäischer Ebene.

Editorial

Berufs(bildungs)theoretische Positionen

CHRISTOPH DEUTSCHMANN
Latente Funktionen der Institution des Berufs

PETER KUPKA
Berufskonzept und Berufsforschung –
soziologische Perspektiven

INGRID DREXEL
Die Alternative zum Konzept des Berufs: das
Kompetenzkonzept – Intentionen und
Folgeprobleme am Beispiel Frankreichs

WERNER DOSTAL
Aspekte der Berufsgeneseforschung

Empirische Beiträge

PETER KUPKA, WOLFGANG BIERSACK
Berufsstruktur im Wandel – Veränderungen
zwischen 1994 und 2004

HOLGER ALDA
Welchen Beitrag leistet der ausgeübte Beruf für
das Arbeitseinkommen von Personen?

PETER SCHLÖGL
Beruflichkeit von Bildung: ein Motiv von
Bildungswegentscheidungen in der oberen
Sekundarstufe in Österreich?

HOLLE GRÜNERT, INGO WIEKERT
Ostdeutschland als Labor zur Weiterentwicklung
des dualen Systems der Berufsausbildung?

THOMAS DEIßINGER
Zur Frage der Verwertbarkeit schulischer
Berufsbildung am Beispiel der baden-
württembergischen Berufskollegs: Welchen
Beitrag leisten didaktische Innovationen?

Entwicklungen in Politik und Praxis – national und international

RAINER BRÖTZ
Das Berufsprinzip im Kontext neuer
Strukturkonzepte der Aus- und Weiterbildung
und der Flexibilisierungsdiskussion

SABINE ARCHAN
Modularisierung der österreichischen Lehrberufe

MANFRED TESSARING
Modernisierung der Berufsbildung in Europa:
Herausforderungen und Strategien

ECKART SEVERING
Europäisierung der beruflichen Bildung? die
Diskussion in Deutschland