

DIETER HÖLTERHOFF (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg)¹ & **RALF-MICHAEL RATH** (Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V.)

Brandenburgisches Ausbildungsmodell für Fachkräftesicherung – baff.

Abstract

Auf der Grundlage der im Land Brandenburg seit 1996 durch eine Vereinbarung der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern mit der Landesregierung durchgeführten vollzeitschulischen Berufsausbildung gemäß BBiG und HwO wurde der Übergang vom quantitativen zum qualitativen Lückenschluss begonnen. Unter Heranziehung der neuen Regelungen des BBiG von 2005 wurde für die Metall- und Elektroindustrie an vier Standorten der Übergang aus dem ersten (schulischen) Ausbildungsjahr des Kooperativen Modells unter voller Anrechnung in das zweite, betriebliche Ausbildungsjahr erprobt, um so einen Beitrag zur Abwendung des sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangels zu leisten. Dies geschieht unter enger Zusammenarbeit der Vereinigung der Unternehmensverbände Berlin und Brandenburg e.V. uvb mit dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg. Die Realisierung der ersten Phase erfolgte im Rahmen von JOBSTARTER.

Thesen zum Vortrag

1. Der Schülerrückgang (Geburtenrückgang ab 1990) in Verbindung mit dem leichten Wirtschaftswachstum führt aufgrund des Durchschnittsalters der Fachkräfte zu einem Ersatz- und Ergänzungsbedarf an Fachkräften.
2. Das bisherige im Konsens mit allen Beteiligten durchgeführte Lückenschlussprogramm der Landesregierung Brandenburg – betriebsnahe Ausbildung und Kooperatives Modell seit 1996 – bedarf einer Spezifizierung bezogen auf die regionalen Wachstumskerne und Branchenkompetenzfelder im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderpolitik der Landesregierung.
3. Pragmatische Lösungen sind im Rahmen geltender Vorschriften im Land Brandenburg immer möglich gewesen, ohne von den zeitlich befristeten Ermächtigungsregelungen des BBiG Gebrauch machen zu müssen.

¹ Bis zum 15.10.2007 arbeitete der Verfasser als Referatsleiter für Qualitätssicherung, individuelle Förderung und Schulaufsicht Berufliche Bildung im Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg

1 Ausgangslage

Auf Grundlage verschiedener Untersuchungen wurde spätestens seit der zweiten Hälfte der neunziger Jahre über die demografische Falle berichtet (s. LUTZ et al. in MASGF 2003)². Dies nahm die brandenburgische Landesregierung zum Anlass zusammen mit den Partnern der beruflichen Bildung und dem Landesausschuss für Berufsbildung die anstehenden Fragen zu untersuchen.³

Im Nachgang zu der berufsbildungspolitischen Diskussion gab das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Familie die sog. Fachkräftestudie in Auftrag. (MASGF 2003) Im Fazit kam die Studie von BEHR et al. (ebd.) zu der Empfehlung eine personalpolitische Offensive in den Betrieben zu beginnen und dies durch die Politik zu unterstützen, damit die zu erwartenden Fachkräfteengpässe nicht zu einem Wirtschaftshemmnis werden.

Im Land Brandenburg vollzieht die Landesregierung seit 2004 in der Wirtschaftspolitik einen tief greifenden Paradigmenwechsel: Die bisherige Politik der „dezentralen Konzentration“, die vor allem den Randregionen des Landes zu Gute kam, wird zu Gunsten einer Wachstumsstrategie aufgegeben. Wichtiges Element dieser neuen Strategie, die in erster Linie auf Branchenkompetenzfelder setzt, ist das Landesinnovationskonzept. Zu einer modernen Wirtschaftsförderung gehören aber nicht nur moderne Innovationskonzepte, sondern auch die „Bestandspflege“. Vor diesem Hintergrund gewinnt eine Entwicklung an Bedeutung, die sich unter dem Stichwort „Demografischer Wandel“ seit einigen Jahren abzeichnet und erst jetzt die öffentliche Diskussion erreicht hat: der zukünftig wachsende Bedarf qualifizierter Fachkräfte.

Im August 2005 wurde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Brandenburg die „Brandenburger Fachkräftestudie – Entwicklung der Fachkräftesituation und zusätzlicher Fachkräftebedarf“ vorgelegt. Auf Basis einer Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten und der Nachfrage der Betriebe wurde ein Bedarf von 100.000 Fachkräften bis zum Jahr 2010 und von weiteren 100.000 Fachkräften bis zum Jahr 2015 ermittelt. Nicht berücksichtigt wurde dabei die rückläufige Entwicklung der Schulabgänger (Abb. 1), die das Problem zusätzlich verschärft.

² Vgl. dazu die ausführliche Bibliografie in „Zehn Jahre berufliche Erstausbildung in Brandenburg“ Untersuchung im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF). Teltow 2003

³ Ebd.

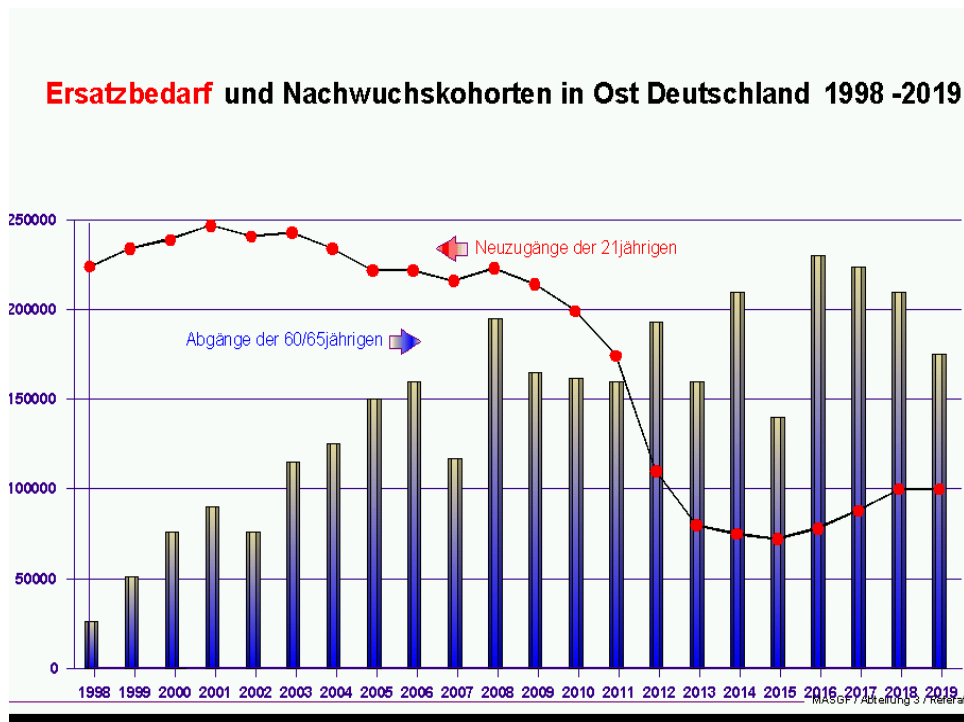


Abb. 1: Ersatzbedarf und Nachwuchskohorten in Ost-Deutschland 1998-2019
MASGF 2003

Aus der Übersicht wird deutlich, dass alle ostdeutschen Länder ab 2001/12 in diese gefährliche Lage geraten. Der dramatische Geburtenrückgang Anfang der neunziger Jahre, der bei weitem die Nachkriegssituationen in Deutschland übertrifft, führt zu einer irreversiblen Situation. (BBJ 2003)

2 Szenario Ausbildungsstellenmarktsituation 2011/12

Im Schuljahr 2011/12 werden im Land Brandenburg nur noch etwa 18.000 Schüler die allgemein bildenden Schulen verlassen.

Unterstellt man im gleichen Jahr ebenfalls ein Angebot von rund 10.000 betrieblichen Ausbildungsplätzen ergibt sich rechnerisch immer noch eine Lücke von 8.000 Plätzen.

Aufgrund der Entwicklung der zukünftig zur Verfügung stehenden ESF-Mittel muss im Moment davon ausgegangen werden, dass es 2012 kein Ausbildungsplatzprogramm Ost mehr geben wird. Und wie sich die Bundesagentur für Arbeit dann präsentieren wird und welche Aufgaben sie im Jahr 2012 übernehmen wird, kann heute noch nicht eingeschätzt werden.

Deshalb ist es zur Fachkräftesicherung notwendig, in Zusammenarbeit mit den Akteuren der Berufsbildungspolitik in Brandenburg, den zuständigen Stellen und insbesondere den Ministerien für Bildung, Jugend und Sport sowie für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie eigene und neue Konzepte zu entwickeln und diese auszuprobieren. baff kann hierzu einen entscheidenden Beitrag leisten.

Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg 2006 (Stand: 30. Juni) nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklassen	Verteilung der Betriebe	Beschäftigte				
		Anzahl	Anzahl je Betrieb	Verteilung		
	Prozent			Tsd. Personen	Personen	Brandenburg
1 bis 4 Beschäftigte	54	87	3	10	10	7
5 bis 9 Beschäftigte	22	95	7	11	12	11
10 bis 49 Beschäftigte	19	235	19	27	27	26
50 bis 249 Beschäftigte	4	266	100	31	28	26
ab 250 Beschäftigte	0,5	183	596	21	23	30
Brandenburg insgesamt	100	866	14	100	100	100

Quelle: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung, 11. Betriebspanel. Hg. MASGF/IAB, Potsdam 2006

Abb. 2: Betrieb und Beschäftigte in Brandenburg

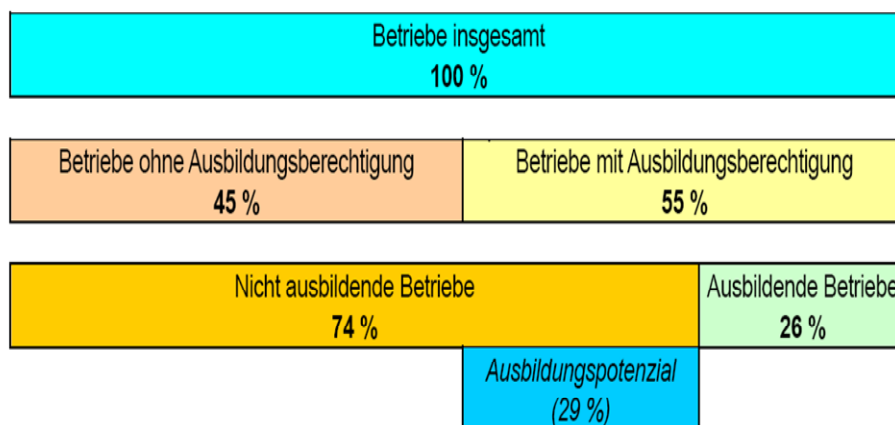
Diese (Abb. 2) und die folgende Übersicht (Abb. 3) machen ein weiteres Problem deutlich: Es gibt eine Betriebsstruktur, die es nahezu unmöglich macht, eine Ausbildungsstruktur zu entwickeln, die ein hinreichendes und gleichzeitig qualitativ hochwertiges Ausbildungsplatzangebot vorhält, dass den o.g. beschriebenen Problemen Rechnung trägt.

Aus den bisherigen Erfahrungen ergeben sich folgende, zusätzlich eher im personalen und psychologischen Bereich angesiedelte Problemlagen. So werden z.T. zu hohe Ansprüche hinsichtlich der Voraussetzungen an Auszubildende bei gleichzeitiger zumindest unzureichender eigener Kenntnis der Ausbildungsinhalte und Anforderungen gestellt. Über schlechte Erfahrungen angesichts mangelnder Ausbildungsreife mit den Auszubildenden wird von den Betrieben berichtet. Und nicht zu vergessen ist auch, dass manche Betriebe angesichts eines bislang hinreichenden Fachkräftereservoirs eine lange Ausbildungsabstinenz haben und somit die Kompetenz für die Ausbildung verloren gegangen ist. Es herrscht immer noch z.T. der Irrglaube, geeignete Fachkräfte bei Bedarf auf dem Markt zu finden. Hinzu kommen nicht geregelte Perspektiven des Unternehmens selbst, der Nachfolge der/des Geschäftsführers - Gesellschafters - Eigentümers und damit relativer Stillstand und Festhalten auf vorhandenem Niveau. Aktivitäten und der anfängliche Wille zur Veränderung im Ausbildungsverhalten geraten im Tagesgeschäft in die zweite Reihe und damit in Vergessenheit. Die KMU und

KKMU verfügen in der Regel über keinerlei Personalplanung oder -entwicklung, ja sie haben sogar selten eine Vorstellung von der Notwendigkeit. Ferner gibt es bei Teilen der Belegschaft ein Konkurrenzdenken gegenüber Auszubildenden, selbst Geschäftsführer fürchten unverständlicherweise teilweise Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung als Konkurrenz. Als wirtschaftlich katastrophal und völlig unverständlich muss folgender Aspekt gesehen werden: Aufträge werden nicht angenommen, teilweise modernste Equipment bleibt monatelang ineffektiv- oder nicht zu genutzt, weil entweder Auszubildende nicht damit arbeiten dürfen oder aber die langwierige Qualifizierung älterer Mitarbeiter gescheut wird. Reaktionen auf personelle Erfordernisse im Unternehmen erfolgen erst in letzter Minute, zuvor wird mit Mehrarbeit, Qualifizierung von vorhandenem Personal, Zeitarbeit und wenig innovativen Mitteln gearbeitet. Weil außerdem Auszubildende erst ab Mai oder Juni eines Jahres für den folgenden September gesucht werden oder Ausbildungsverträge erst sehr spät abgeschlossen werden, stehen Jugendliche mit besserer schulischer Vorbildung dann nicht mehr zur Verfügung.



Abbildung 18:
Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Brandenburg 2006



Quelle: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung. 11. Betriebspanel. Hg. MASGF/IAB, Potsdam 2006

12.02.2008

9

Abb. 3: Ausbildungsberechtigung und -beteiligung

Die Ausbildungsplatzlücke kann angesichts dieser Problemlage weder qualitativ noch quantitativ geschlossen werden.

Aus diesen teils systematisch und teilweise auch nur fragmentarisch vorhandenen Erkenntnissen ergab sich frühzeitig für die Landesregierung ein Diskussionsbedarf unter Berücksichtigung des zum Schuljahr 1997/98 eingeführten Kooperativen Modells (HÖLTERHOFF/RANFT 2000)

Es stellte sich also schon 2001 über das Auslaufen des APRO – vermutlich ab 2009 ff. – die Frage einer systematischen, längerfristigen Einbindung vollzeitschulischer Bildungsgänge im Kontext der anstehenden Novellierung des BBiG. Als Bedingungen waren benannt eine stärkere Ausrichtung des Kooperativen Modells auf zukunftssträchtige und marktfähige Berufsfelder, einen verstärkten Praxisbezug; lernortplurale Ausbildungsformen, Einführung einer Qualitätssicherung, die Verbesserung materieller Rahmenbedingungen und gleichzeitig die Verbesserung des Ansehens der Berufsfachschule.

Im Rahmen des Technologie- und Wissenschaftsbeirats beim Ministerpräsidenten des Landes Brandenburgs wurde im September 2005 zwischen den Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin-Brandenburg e.V. (uvb), dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V. (VME) und dem Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg das nachfolgende Modell zur Variierung des Kooperativen Modells entwickelt, um insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie im Land Brandenburg neue Betriebe an die Ausbildung heranzuführen.

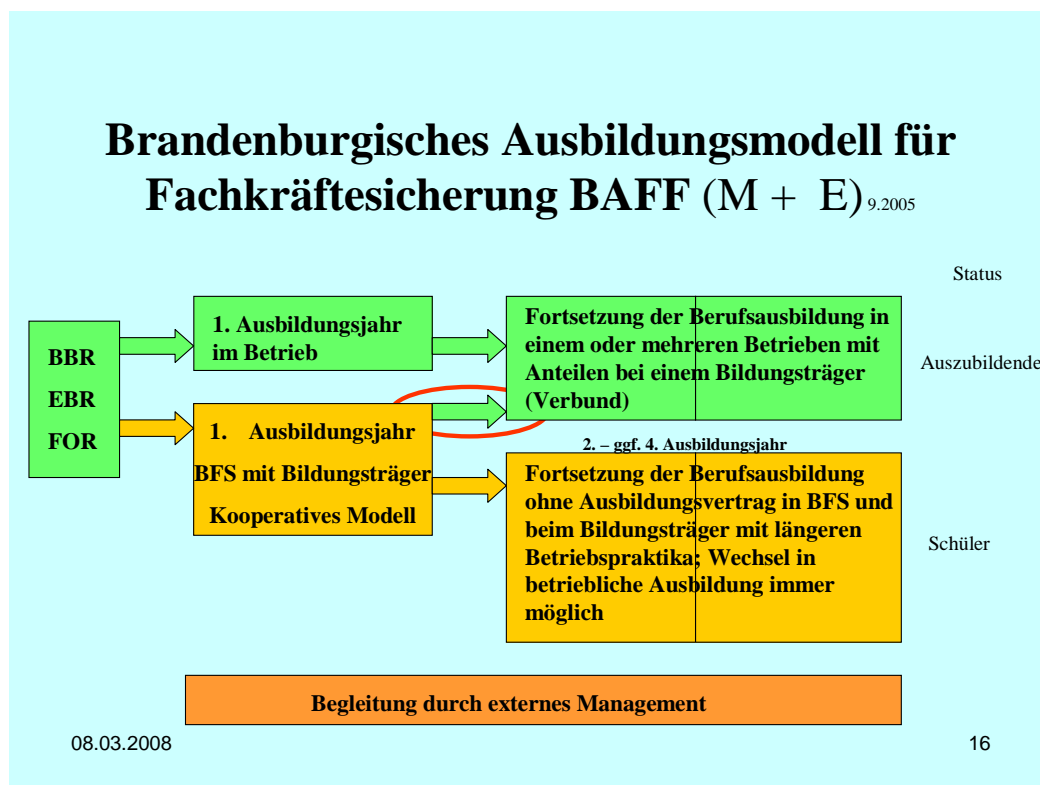


Abb. 4: BAFF

In der Berufsausbildungspolitik führt die Brandenburgische Landesregierung im Rahmen eines abgestuften Systems unterschiedlicher Programme zur Verhinderung eines zu geringen Angebotes an Ausbildungsplätzen seit dem Ausbildungs- bzw. Schuljahr 1997/98 bereits ein Modell erfolgreich durch. Nicht vermittelten Bewerber/innen wird die Möglichkeit eröffnet, in einer Berufsfachschule gemäß § 26 Abs. 2 des Brandenburger Schulgesetzes in anerkannt-

ten Ausbildungsberufen (gem. BBiG bzw. HwO) eine Berufsausbildung durchzuführen. Dieser Bildungsgang, das Kooperative Modell, ist aufgrund seiner Rahmenbedingungen und des mit ihm verbundenen Schülerstatus faktisch nachrangig gegenüber anderen Ausbildungsformen, seien sie betrieblicher, betriebsnaher oder außerbetrieblicher Art. Das Kooperative Modell beruht auf Vereinbarungen des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBS) und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) mit den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern und dem Landesausschuss für Berufsbildung. (vgl. HÖLTERHOFF/ RANFT) Das Kooperative Modell wurde von der FU Berlin im Auftrag des MASGF/ BIBB evaluiert. (Die Evaluationsergebnisse sind unter folgendem Link zu finden:

http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/orgpsych/forschung/koop_modell/index.html).

Das Konzept baff greift diesen erfolgreichen Ansatz auf und modifiziert ihn als branchenspezifisches Konzept für die Metall- und Elektroindustrie im Land Brandenburg. Insbesondere die technisch-gewerblichen Berufe stehen dabei im Mittelpunkt des Konzeptes. baff erprobt die Sicherung des Fachkräftenachwuchses, ist gleichzeitig eine zusätzliche Maßnahme zum Lückenschluss und spezifiziert das Kooperative Modell als besondere Komponente im Bereich der Metall- und Elektroindustrie.

Durch gezielte Ansprache im Rahmen der Akquisition sollen vorrangig bislang nicht ausbildende Unternehmen gewonnen werden, in denen jedoch die Ausbildungsvoraussetzungen grundsätzlich vorhanden sind. Aber auch Unternehmen, die nur für ihren eigenen Bedarf ausbilden, sollen für eine Überbedarfsausbildung gewonnen werden.

Das Projekt „**Brandenburgisches Ausbildungsmodell für Fachkräftesicherung – BAFF**“ ist ein Projekt, das sich auf das Handlungsfeld 2 bei JOBSTARTER : Verbesserung der Ausbildungsstrukturen bezieht. Das Projekt bezieht folgende Schwerpunkte der Handlungsfeldes 2 ein:

- Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsmodelle und Ausbildungskooperationen
- Anpassung der Ausbildungsstrukturen an die demografische Entwicklung
- Administrative und pädagogische Unterstützung von Betrieben im Ausbildungsprozess zur Ausschöpfung zusätzlicher Ausbildungspotentiale

Die **Struktur** des Konzeptes baff ist folgende:

Qualifizierte Schulabgänger der 10. Klasse mit mindestens erweiterter Berufsbildungsreife (erweiterter Hauptschulabschluss) oder in den Fächern Mathematik, Englisch, Deutsch, Naturwissenschaften im Durchschnitt befriedigende Noten, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben und einen industriellen Metall- oder Elektroberuf – vorzugsweise Industriemechaniker/in, Zerspanungsmechaniker/in oder Elektroniker/in FR Betriebstechnik, Mechatroniker/in – erlernen wollen, absolvieren zuerst einen theoretischen und praktischen Eignungstest. Bestehen sie diesen, erhalten sie im ersten Ausbildungsjahr im Kooperativen

Modell in der Berufsfachschule den Berufsschulunterricht gemäß KMK-Rahmenlehrplan des jeweiligen Berufes und werden durch Praktika in Unternehmen der Branche sowie die fachpraktische Ausbildung bei wirtschaftsnahen Bildungsträgern ausgebildet. Die Jugendlichen sollen einen Vorvertrag erhalten. Sie haben im ersten Ausbildungsjahr den Schülerstatus und ggf. Anspruch auf Schülerbafög. Bei einem Notendurchschnitt von mindestens 3,0 (Zeugnis des ersten Ausbildungsjahres) und einer positiven Einschätzung der Fachpraxis bekommen diese Schüler ab dem zweiten Ausbildungsjahr unter vollständiger Anrechnung des ersten Ausbildungsjahres einen Ausbildungsvertrag und setzen ihre Ausbildung i.d.R. in dem Unternehmen fort, mit dem der Vorvertrag abgeschlossen wurde. Der Auszubildende erhält vom Betrieb eine Ausbildungsvergütung. Bis zur Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer gemäß §37 BBiG (einschließlich Zwischenprüfung oder gestreckter Abschlussprüfung) wird der Auszubildende nun im dualen System ausgebildet. Sofern es betrieblich notwendig ist, kann der Betrieb für Ausbildungsinhalte, die er nicht selbst vermitteln kann, Fördermittel im Rahmen der Verbundförderung beantragen.

Gegenstand des Projektantrages ist nicht das Ausbildungskonzept an sich, sondern die zur Umsetzung notwendige externe Steuerung. Im Sinne eines externen Ausbildungsmanagement hat das eingesetzte Projektpersonal insbesondere folgende Aufgaben:

- Akquisition geeigneter Betriebe
- Administrative Unterstützung der neuen Betriebe im Zusammenhang mit dem Beginn der Ausbildung durch externes Management
- Durchführung eines Eignungstestes am Oberstufenzentrum und Auswahl der Jugendlichen
- Externe Steuerung zur Begleitung, Information und Unterstützung der Jugendlichen sowie Kontakt zum Oberstufenzentrum
- Erstellung softwaregestützter Anforderungs- und Bewerberprofile für das Matching

baff ist das erste Konzept im Land Brandenburg, dass die neuen Möglichkeiten zur Erprobung entsprechend § 7 Abs. 2 BBiG aufgreift.

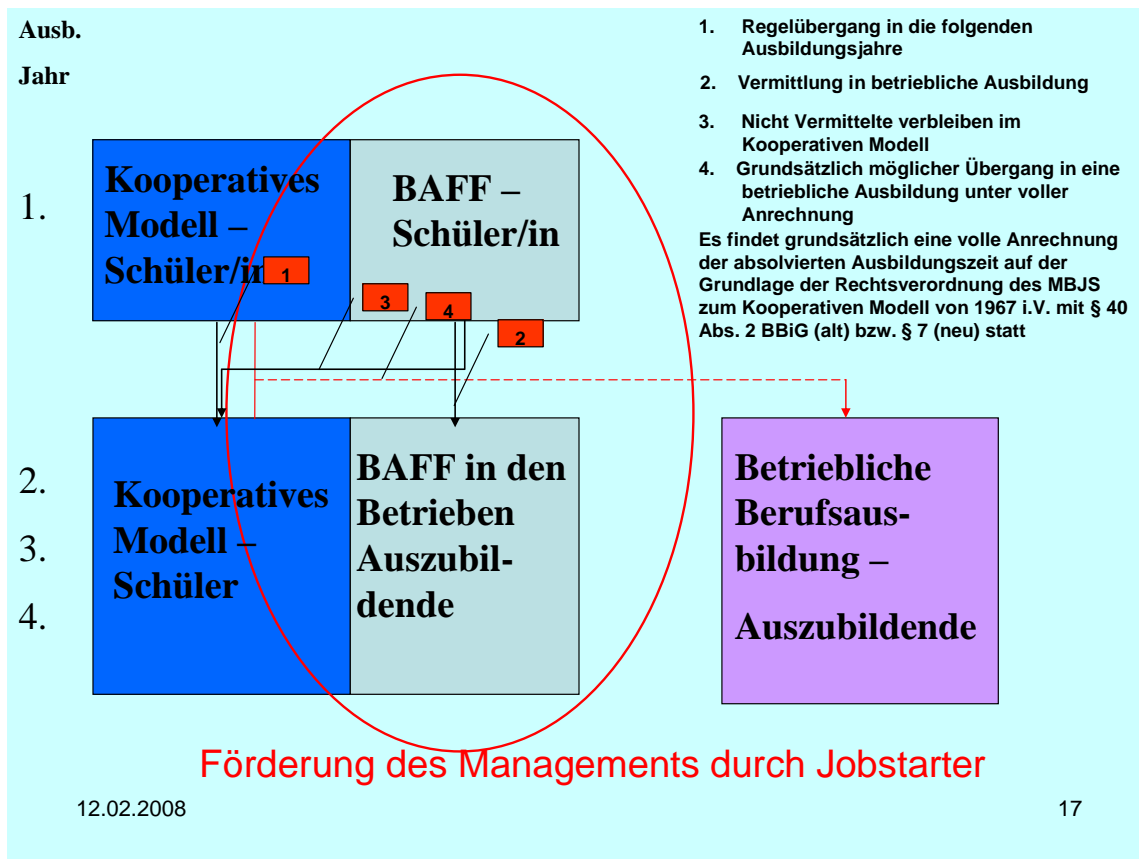


Abb. 5: Umsetzung von BAFF

Ziel des Projektes ist die Schaffung von ca. **45-60 zusätzlichen Ausbildungsplätzen** ab dem zweiten Ausbildungsjahr überwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen. Durch die schulische Berufsausbildung im ersten Ausbildungsjahr werden die Unternehmen nicht nur von den hohen Anfangskosten entlastet, vielmehr können sie ab dem 2. Ausbildungsjahr von den Auszubildenden profitieren und einen Mehrwert erzielen.

3 Zur Ausbildungsstellenmarktsituation 2004/05

Im 2004/05 wurden im Land Brandenburg 33.000 Bewerber bei den Agenturen für Arbeit als ausbildungsplatz suchend gemeldet. Dem gegenüber stand ein Angebot ca. 12.000 betrieblichen Ausbildungsplätzen. Zur Schließung der Ausbildungsplatzlücke wurden durch Bund und Land 5.800 Plätze, durch die Bundesagentur für Arbeit 10.360 Plätze incl. 1.250 Plätzen EQJ finanziert. Darüber hinaus wurden 4.300 Jugendliche in Assistentenberufen und 1.300 Plätze in Berufen des Gesundheitswesens und der Altenpflege eingerichtet.

Aufgrund der bereits weiter vorn beschriebenen Neuausrichtung der Brandenburger Wirtschaftspolitik, der Einrichtung von Branchenkompetenzfeldern und Branchenclustern wird sich BAFF zu dem Ausbildungsmodell in der M+E-Industrie für kleine und mittlere Unternehmen entwickeln, die nicht über zentrale Ausbildungswerkstätten verfügen. Auf die Oberstufenzentren wird in diesem Zusammenhang eine neue Rolle in der Zusammenarbeit mit den

Unternehmen zu kommen. Die Berufsschulen/Oberstufenzentren und Unternehmen werden sich zukünftig stärker abstimmen und sich zu „dienstleistenden Partnern“ im Prozess der Auswahl, Qualifizierung und des Matchings entwickeln müssen.

Weil der Verband der Metall- und Elektroindustrie in einer Bürogemeinschaft mit der Vereinigung der Unternehmensverbände (UVB) geführt wird, der 70 weitere Branchenverbände angehören, ist es leicht, die Wirkungsweise und die Erfolge des baff-Modells in die anderen Branchen zu kommunizieren und in das Beratungsangebot der Verbände für Betriebe der unterschiedlichsten Branchen aufzunehmen.

Literatur

BBJ (2003): Fachkräftebedarf. Problembestimmungen und Handlungsanforderungen im Land Brandenburg. BBJ-Dokumentation Heft 18. Potsdam.

HÖLTERHOFF,D./ RANFT,M. (2000): Das Kooperative Modell – Ein Beitrag zur Lösung eines berufsbildungspolitischen Problems vor dem Hintergrund des brandenburgischen Arbeitsmarkts. In: ZIMMER, D. (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung. Hamburg.

MASGF (Hrsg.) (2003): „Zehn Jahre berufliche Erstausbildung in Brandenburg“. Untersuchung im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie. Reihe Forschungsberichte Nr. 24 Teltow.

MASGF (Hrsg.) (2005): Brandenburger Fachkräftestudie. Reihe Forschungsberichte Nr. 20. Jena, Potsdam.

MASGF/ IAB (2006): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung. 11. Betriebspanel. Potsdam.