

Planungsgutachten – Entwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten als Lernorte

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

Bearbeitung

Wilma Frank

Dr. Karsten Schuldt

Claudia Temps

Teltow, im April 2003

Gliederung

Einleitung	6
TEIL A PLANUNGSGRUNDLAGEN	8
1 Abschätzung der Ausbildungsplatznachfrage	8
1.1 Zum Zusammenhang von demographischer Entwicklung und Ausbildungsplatznachfrage in den Jahren 1992-2002	8
1.2 Die demographische Entwicklung bis zum Jahr 2015 – Anpassung der verfü- baren LDS/LUA-Bevölkerungsprognose erforderlich	10
1.3 Prognose der Anzahl der Schulentlassenen bis 2015 durch das MBJS	12
1.4 Abschätzung der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2010	13
1.5 Zwischenfazit 1 – Ausbildungsvolumen in den Bereichen Berufsvorbereitung und berufliche Erstausbildung geht deutlich zurück	16
2 Abschätzung des Ausbildungsplatzangebotes bis zum Jahr 2010 – Drohen Nachwuchs- und Fachkräftemangel?	18
2.1 Abschätzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes bis zum Jahr 2010	18
2.1.1 <i>Ausbildungsverhältnisse in den Jahren 1992-2002</i>	18
2.1.2 <i>Abschätzung der Anzahl an Ausbildungsverhältnissen im Land Branden- burg bis zum Jahr 2010</i>	21
2.1.2.1 KURZFRISTIGE TRENDS	21
2.1.2.2 ABGELEITETE PLANUNGSANNAHMEN ZUM BETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSPLATZANGEBOT BIS ZUM JAHR 2010	22
2.2 Saldierung von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015 – Gefahr eines Nachwuchskräftemangels droht.....	23
2.3 Exkurs: Droht ein Fachkräftemangel im Land Brandenburg? Bedeutet Nachwuchskräftemangel zwingend auch Fachkräftemangel?	27

3	Annahmen zur Entwicklung der Struktur der Auszubildenden bis zum Jahr 2010.....	31
3.1	Perspektiven der Ausbildungsstruktur nach Ausbildungsbereichen, Berufsgruppen und Berufen.....	31
3.2	Zur Entwicklung der Handwerksquote.....	33
4	Abschätzung von Volumen und Struktur des Ausbildungsvolumens bis zum Jahr 2010.....	36
4.1	Perspektiven des Ausbildungsvolumen nach Bildungsbereichen	36
4.2	Zur perspektivischen Entwicklung überbetrieblicher Ausbildungsbestandteile und der Arbeitsteilung der Lernorte in der beruflichen Erstausbildung.....	37
	TEIL B BESTANDSANALYSE DER BERUFSBILDUNGSSTÄTTEN.....	42
5	Bestandsanalyse der Bildungsträgerlandschaft im Land Brandenburg unter besonderer Berücksichtigung der ÜBS	42
5.1	Die Bildungsträgerlandschaft im Jahr 2002 – Ergebnisse einer empirischen Erhebung.....	43
5.1.1	<i>Methodisches Vorgehen und Repräsentativität der Erhebung.....</i>	43
5.1.2	<i>Befunde – Die Brandenburger Bildungsträgerlandschaft im Jahr 2002</i>	45
5.1.2.1	REGIONALE VERTEILUNG DER BILDUNGSANBIETER	45
5.1.2.2	SCHWERPUNKTE DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT SOWIE ZIEL- UND KUNDENGRUPPEN.....	46
5.1.2.3	FINANZIERUNGSSTRUKTUR DER BILDUNGSMAßNAHMEN	48
5.1.2.4	AUSBILDUNGSVOLUMEN	49
5.1.2.5	RÄUMLICHER WIRKUNGSBEREICH.....	50
5.1.2.6	PERSONELLE UND TECHNISCHE AUSSTATTUNG.....	51
5.1.2.7	NETZWERKE IN DER AUS- UND WEITERBILDUNG.....	52
5.1.2.8	KONKURRENZSITUATION, GESCHÄFTSLAGE UND PERSPEKTIVEN	52
5.1.2.9	POSITIONIERUNG IM BILDUNGSMARKT DURCH ALLEINSTELLUNGSMERKMALE UND KOMPETENZSCHWERPUNKTE – STATUS QUO UND PLANUNGEN IM ÜBERBLICK.....	55

5.2	Analyse und Bewertung der Struktur überbetrieblicher Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg.....	57
5.2.1	<i>Abgrenzung und Definition der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Kontext des Planungsgutachtens</i>	57
5.2.2	<i>Zur regionalen Struktur der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten</i>	59
5.2.3	<i>Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit sowie Ziel- und Kundengruppen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten</i>	60
5.2.4	<i>Finanzierungsstruktur der Bildungsmaßnahmen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten</i>	62
5.2.5	<i>Ausbildungsvolumen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten</i>	62
5.2.6	<i>Räumlicher Wirkungsbereich der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten</i>	64
5.2.7	<i>Personelle und technische Ausstattung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten</i>	64
5.2.8	<i>Zur Einbindung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten in Netzwerke in der Aus- und Weiterbildung</i>	66
5.2.9	<i>Zu Kapazitätsauslastung und Geschäftslage der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten</i>	66
5.2.10	<i>Positionierung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Bildungsmarkt durch Alleinstellungsmerkmale und Kompetenzschwerpunkte – Status quo und Planungen unter besonderer Berücksichtigung der von Bund und Land geförderten ÜBS</i>	68
5.3	Daten zur investiven Förderung von Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg .	70
TEIL C BEWERTUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN		71
6	Bewertung der gegenwärtigen Struktur überbetrieblicher Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg und Handlungsempfehlungen.....	71
6.1	Zu den als überbetriebliche Berufsbildungsstätten von Bund und Land geförderten Einrichtungen	71
6.2	Zu den Perspektiven von Institutionen in der Verbundausbildung	75
6.3	Stärken-Schwächen-Profile der von Bund und Land geförderten überbetrieblichen Bildungsstätten und gutachterliche Empfehlungen	78
6.3.1	<i>Die überbetrieblichen Ausbildungszentren (ÜAZ) der Bauwirtschaft</i>	78
6.3.1.1	KOMPETENZZENTRUM FÜR NACHHALTIGES BAUEN COTTBUS	79
6.3.1.2	ÜBERBETRIEBLICHES AUSBILDUNGSZENTRUM BRANDENBURG AN DER HAVEL – FRIESACK	80
6.3.1.3	ÜBERBETRIEBLICHES AUSBILDUNGSZENTRUM FRANKFURT/ODER.....	81
6.3.1.4	ÜBERBETRIEBLICHES AUSBILDUNGSZENTRUM WRIEZEN.....	82

6.3.2	<i>Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks</i>	84
6.3.2.1	BERUFSBILDUNGS- UND TECHNOLOGIEZENTRUM AUGENOPTIK RATHENOW	85
6.3.2.2	BERUFSBILDUNGS- UND TECHNOLOGIEZENTRUM COTTBUS-GALLINCHEN	86
6.3.2.3	BERUFSBILDUNGSSTÄTTE HENNICKENDORF.....	87
6.3.2.4	BERUFLICHES QUALIFIZIERUNGSZENTRUM NEURUPPIN / PRENZLAU.....	88
6.3.2.5	BILDUNGSSTÄTTE DES SCHORNSTEINFEGERHANDWERKS BRANDENBURG AN DER HAVEL	90
6.3.2.6	FOCON DER FOTOGRAFEN-INNUNG IN POTSDAM.....	91
6.3.2.7	FORT- UND WEITERBILDUNGSSTÄTTE FRANKFURT/ODER.....	92
6.3.2.8	LANDESBILDUNGSZENTRUM DES DACHDECKERHANDWERKS POTSDAM.....	93
6.3.2.9	LEHRBAUHOF GROßRÄSCHEN	94
6.3.2.10	LEHRBAUHOF JÜTERBOG.....	95
6.3.2.11	LEHR- UND ÖKOBAUHOF NIEDERBARNIM ORANIENBURG	96
6.3.2.12	ZENTRUM FÜR GEWERBEFÖRDERUNG GÖTZ.....	97
6.3.3	<i>Die Milchwirtschaftliche Lehr- und Untersuchungsanstalt Oranienburg – eine überbetriebliche Berufsbildungsstätte im Agrarbereich</i>	99
6.3.4	<i>Träger der (überbetrieblichen) Verbundausbildung</i>	102
6.3.4.1	AUSBILDUNGSVERBUND TELTOW	103
6.3.4.2	BERUFLICHES BILDUNGSZENTRUM DER PRIGNITZER WIRTSCHAFT.....	104
6.3.4.3	MULTIMEDIAKOMPETENZCENTER DER IHK POTSDAM	105
7	Literatur- und Quellenverzeichnis	106
	ANLAGEN.....	109

Einleitung

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

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

- Überbetriebliche Ausbildungszentren der Bauwirtschaft (ÜAZ), die die überbetrieblichen Ausbildungsbestandteile im Rahmen der Stufenausbildung für industrielle und teilweise auch handwerkliche Bauberufe realisieren. Dazu zählen derzeit vier Einrichtungen im Land Brandenburg².
- Überbetriebliche Ausbildungsstätten des Handwerks (ÜBS), die die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung in den Handwerksberufen nach den Empfehlungen des Heinz-Piast-Instituts für Handwerkstechnik umsetzen. Dies sind gegenwärtig 12 Einrichtungen
- Überbetriebliche Ausbildungsstätten im Agrarbereich (Agrar-ÜBS), die überbetriebliche Ausbildungsbestandteile in Agrar- und verwandten Berufen abdecken. Hier wird aktuell eine Einrichtung gezählt³.
- Von Bund und Land auf der Grundlage rechtlicher Bestimmungen geförderte Institutionen der (überbetrieblichen) Verbundausbildung (Verbund-ÜBS), die im Bereich der Industrie- und Handelsberufe und in einigen wenigen Berufen anderer Ausbildungsbereiche erforderliche überbetriebliche Ausbildungsbestandteile realisieren. Dazu gehören zur Zeit drei Einrichtungen.
- Berufsbildungsstätten freier Träger, die verschiedene überbetriebliche Ausbildungsformen realisieren. Gegenwärtig werden 44 derartige Einrichtungen gezählt.

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

¹ Vergleiche dazu ausführlicher Abschnitt 5.2.1.

² Nebenstellen sind dabei nicht erfasst.

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

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

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

TEIL A PLANUNGSGRUNDLAGEN

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

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

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

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

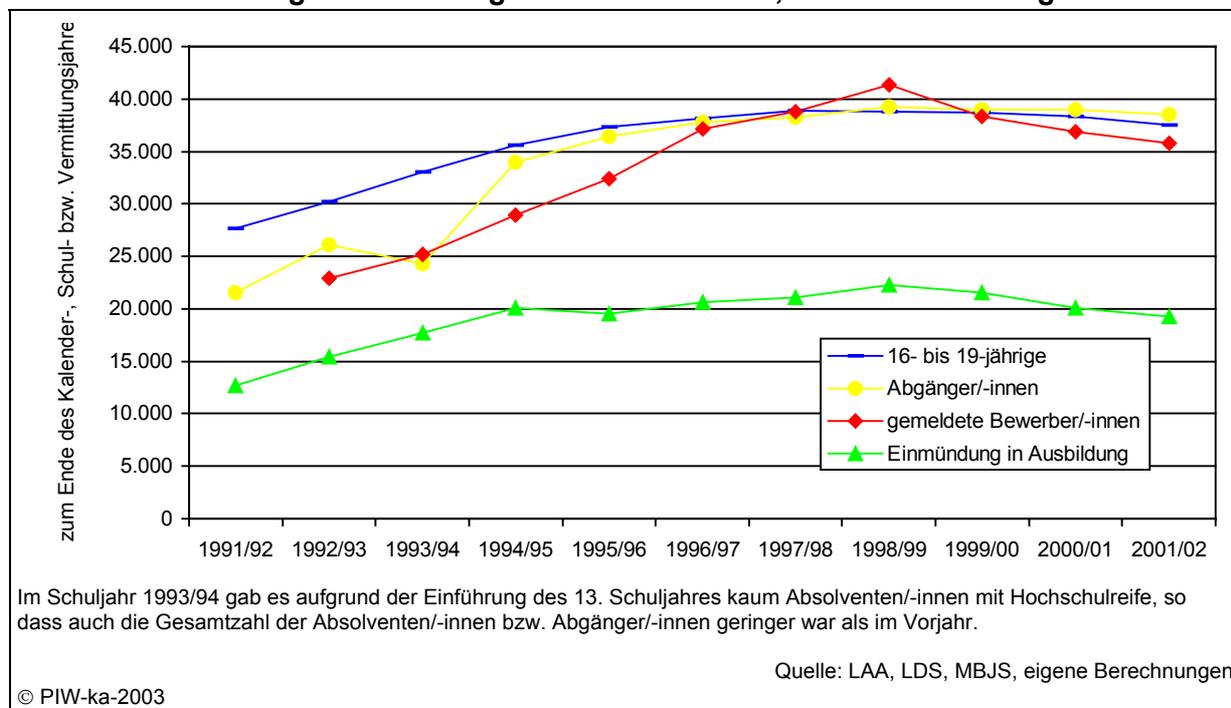
1 Abschätzung der Ausbildungsplatznachfrage

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

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

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

Übersicht 1 16- bis unter 19-jährige (durchschnittlicher Jahrgangsbesatz), Absolventen/-innen und Abgänger/-innen aus allgemein bildenden Schulen, gemeldete Ausbildungsplatzbewerber/-innen sowie in Ausbildung eingemündete Jugendliche 1992-2002, Land Brandenburg



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

- Die demographische Komponente, gemessen an der Zahl der 16- bis unter 19-jährigen, bestimmt maßgeblich die Entwicklung der anderen Indikatoren.
- Das schulische Ausbildungsverhalten der Jugendlichen beeinflusst den Zusammenhang zwischen der demographischen Komponente und der Zahl der Schulabgänger/-innen. Mit Blick auf die letzten Dekade, hängt die zu verzeichnende Annäherung der Anzahl der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen an die Zahl der 16- bis unter 19-jährigen mit dem durchschnittlich längeren Verbleib der Jugendlichen im Schulsystem zusammen. Hier wirkte sich vor allem die deutliche Zunahme der das Abitur anstrebenden jungen Brandenburger/-innen aus.
- Das Berufswahlverhalten der Jugendlichen einerseits und deren Einmündungschancen in eine (duale) Berufsausbildung andererseits determinieren den Entwicklungszusammenhang zwischen der Anzahl der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen sowie der Zahl der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-innen. Die in der zweiten Hälfte der 90er Jahre zu verzeichnende Annäherung der Zahl der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-innen an die Anzahl der Absolventen/-innen und Abgänger/-innen

ger/-innen allgemein bildender Schulen ist nicht zuletzt dem Rückstau an sogenannten Altbewerber/-innen bzw. Altnachfrager/-innen zuzuschreiben⁶.

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

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

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

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

Die aktuellste Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg wurde im Jahr 2001 gemeinsam vom Landesbetrieb für Datenverarbeitung Statistik sowie vom Landesumweltamt⁷ erstellt und wird für verschiedene Planungszwecke genutzt⁸. Allerdings ist festzustellen, dass diese Prognose für die Jahre 2000-2015 von – aus heutiger Sicht – zu optimistischen Annahmen bezüglich der Wanderungsbewegungen ausgegangen ist. Dementsprechend liegen die Prognosewerte für die Jahre 2000 und 2001 bereits deutlich über den tatsächlich zu ver-

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

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

⁷ Vergleiche dazu /LDS 2001/.

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

zeichnenden Werten. Dies gilt sowohl für die Bevölkerungszahl insgesamt als auch für die Zahl der 16- bis unter 19-jährigen⁹, die für das vorliegende Planungsgutachten von besonderem Interesse ist.

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

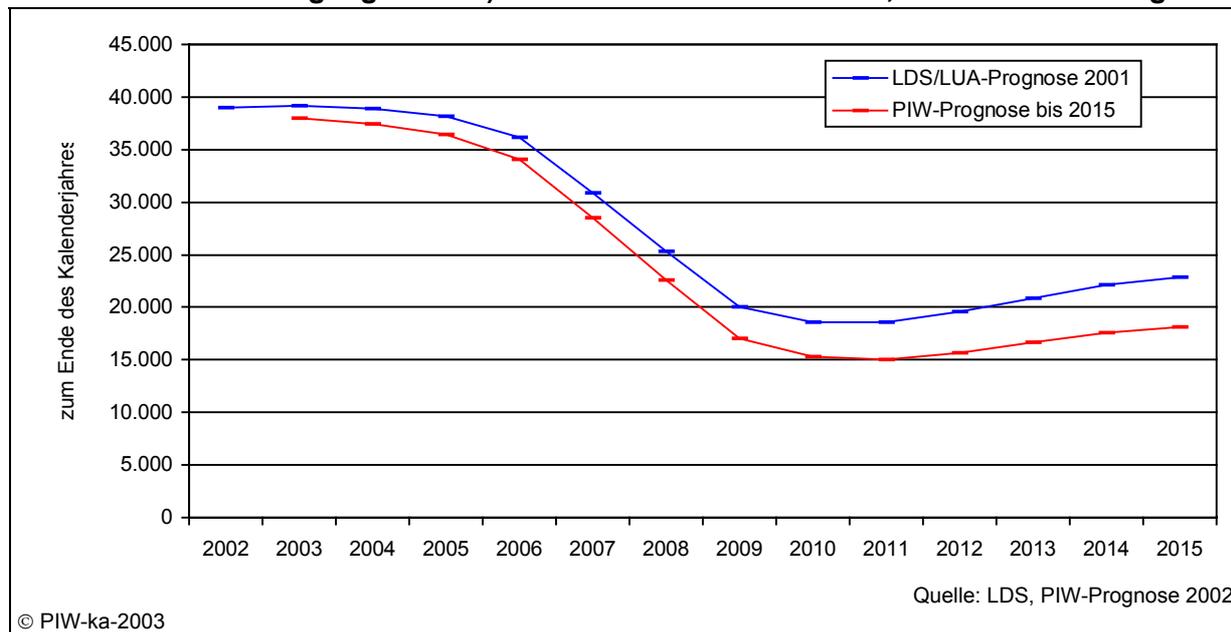
- Fertilität: Es wird erwartet, dass die Geburtenhäufigkeit – wie in den letzten Jahren auch – ansteigt und im Jahr 2010 etwa 1.350 erreicht und in den Folgejahren bis 2015 stabil bleibt. Damit wird zwar das Niveau der alten Bundesländer erreicht, die für die einfache Reproduktion der Elterngeneration erforderliche Geburtenhäufigkeit von 2.100 wird damit aber lediglich zu knapp zwei Dritteln erreicht.
- Mortalität: Die Tendenz zu einer höheren Lebenserwartung setzt sich auch künftig fort. Auch hier wird eine Angleichung an das Niveau der alten Bundesländer unterstellt, und zwar bis 2015. Damit liegt die Lebenserwartung am Ende des Prognosezeitraumes bei neugeborenen Jungen bei 76,1 Jahren und bei neugeborenen Mädchen bei 82,5 Jahren.
- Migration: Die Wanderungsgewinne Brandenburgs in der jüngeren Vergangenheit sind im Jahr 2001 zum Stillstand gekommen. Die Prognose geht davon aus, dass sich die wieder einstellenden Wanderungsverluste bis zum Jahr 2015 auf dem derzeitigen Niveau fortsetzen werden. Mit den alten Bundesländern wird damit ein deutlich negativer Wanderungssaldo erreicht, mit Berlin und den neuen Bundesländern dagegen ein in etwa ausgeglichener Saldo. Innerhalb des Landes Brandenburg werden die Wanderungsbewegungen in der Differenzierung anhalten, wie sie in den letzten Jahren zu verzeichnen war.

Im Ergebnis der Berechnungen ergibt sich folgende voraussichtliche Entwicklung der Zahl der 16- bis unter 19-jährigen im Land Brandenburg zwischen 2002 und 2015:

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

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

Übersicht 2 Prognose der Zahl der 16- bis unter 19-jährigen (durchschnittlicher Jahrgangsbesatz) für den Zeitraum 2002-2015, Land Brandenburg



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

1.3 Prognose der Anzahl der Schulentlassenen bis 2015 durch das MBJS

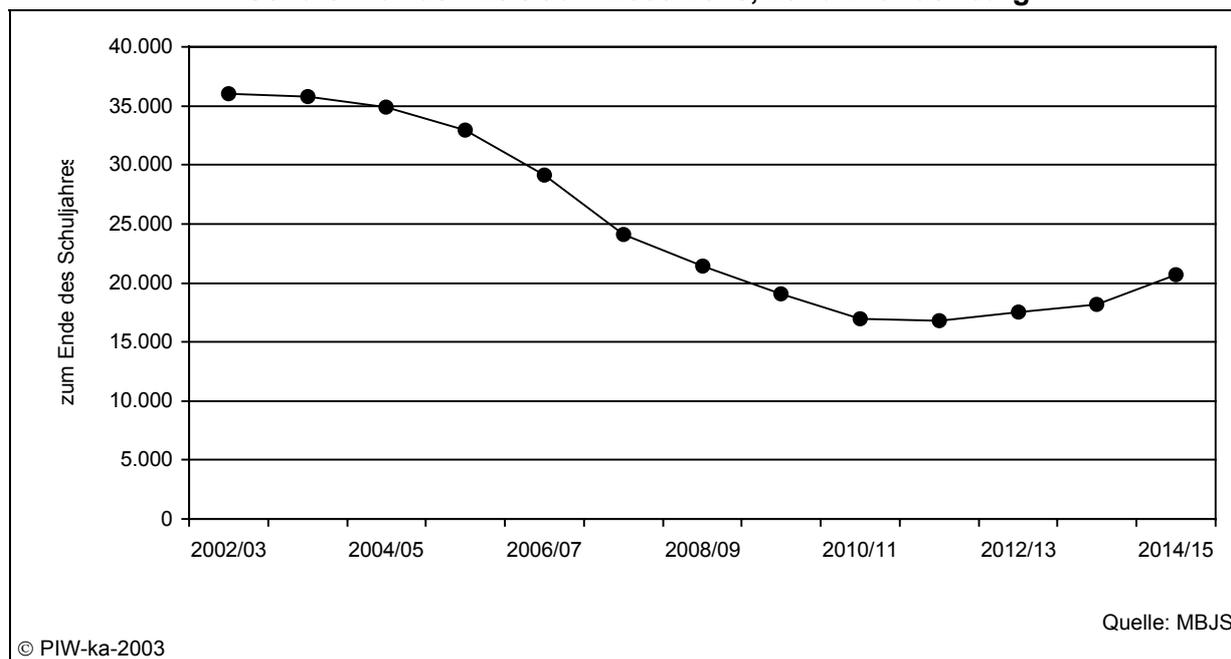
Das MBJS erstellt in regelmäßigen Abständen Prognosen zur Entwicklung der Zahl der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen. Die bisherigen Prognosen bildeten die realen Entwicklungen gut ab. Die letzte diesbezügliche Prognose wurde Anfang 2003 erstellt, ist damit außerordentlich aktuell und bezieht daher wichtige Veränderungen der demographischen Rahmenbedingungen bereits mit ein¹².

Die Ergebnisse dieser MBJS-Prognose zeigen, dass der Umfang potenzieller Ausbildungsplatznachfrager erheblich zurückgehen wird – und zwar vom Basisjahr 2001 aus gesehen mit 37.226 Schulentlassenen auf nur noch 16.767 Schulentlassene bzw. 45% im Jahr 2012 und 20.715 Schulentlassene bzw. 55,6% im Jahr 2015.

¹¹ Jeweils durchschnittlicher Jahrgangsbesatz der 16- bis unter 19-jährigen.

¹² Vergleiche dazu den vorhergehenden Abschnitt.

Übersicht 3 **Prognose der Zahl der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen für den Zeitraum 2003-2015, Land Brandenburg**



1.4 **Abschätzung der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2010**

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

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

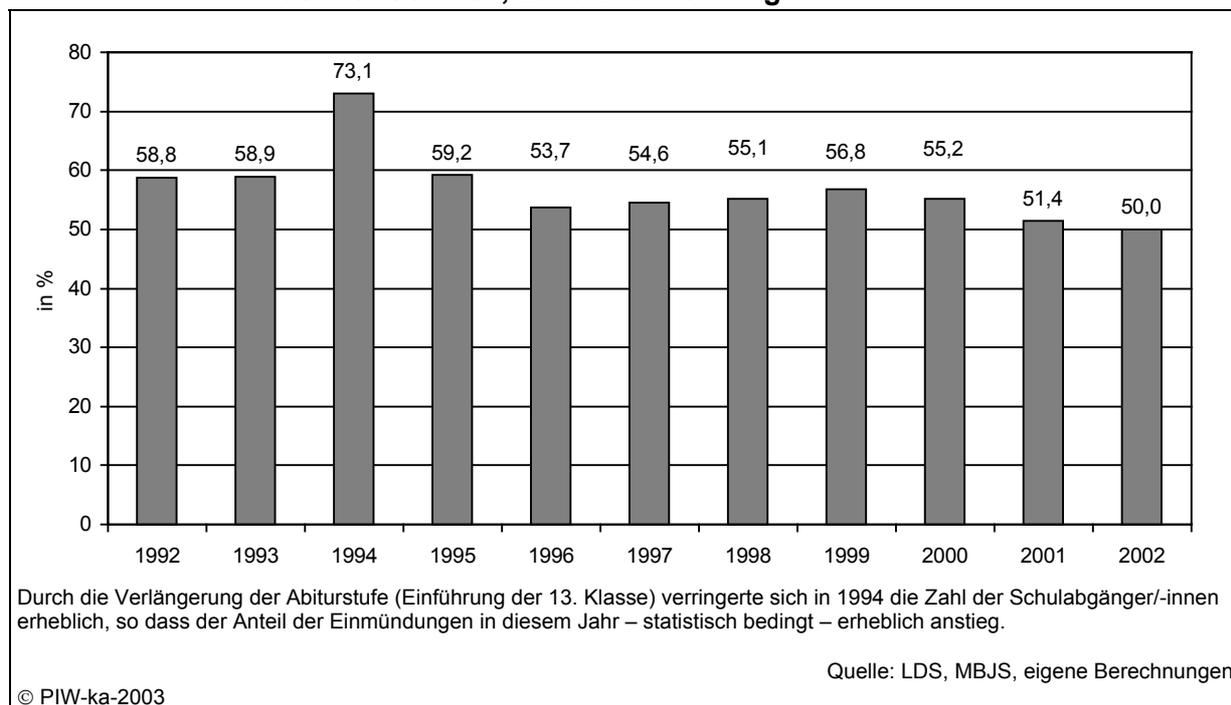
- Statistisch gesehen melden sich nahezu alle Schulabgänger/-innen aus Brandenburg bei den Berufsberatungsdiensten der Arbeitsämter als Ausbildungsplatzbewerber/-in¹³. Dieser hohe Anteil ergibt sich nicht zuletzt aus der prekären Situation auf dem Arbeitsmarkt, der offenbar dazu führt, dass mehrere Berufswegeoptionen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

¹³ Vergleiche dazu Übersicht 1.

Legt man die vom BIBB ermittelten Zahlen aus den Jahren 1999 und 2000 zu Grunde¹⁴, so ist davon auszugehen, dass insgesamt etwa 70% der (ostdeutschen) Schulabgänger/-innen tatsächlich eine duale Ausbildung anstreben¹⁵.

Diese Zukunftsplanungen der Jugendlichen werden vielfach gebrochen, vor allem durch die – in Brandenburg wie auch in den anderen neuen Bundesländern prekäre – Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt:

Übersicht 4 Anteil der Einmündungen in eine betriebliche, betriebsnahe oder außerbetriebliche Ausbildung zuzüglich Einmündungen in das Kooperative Modell an den Absolventen/-innen und Abgänger/-innen allgemein bildender Schulen, Land Brandenburg



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

¹⁴ Vergleiche dazu /BMBF 2001, S. 63 ff./.

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

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

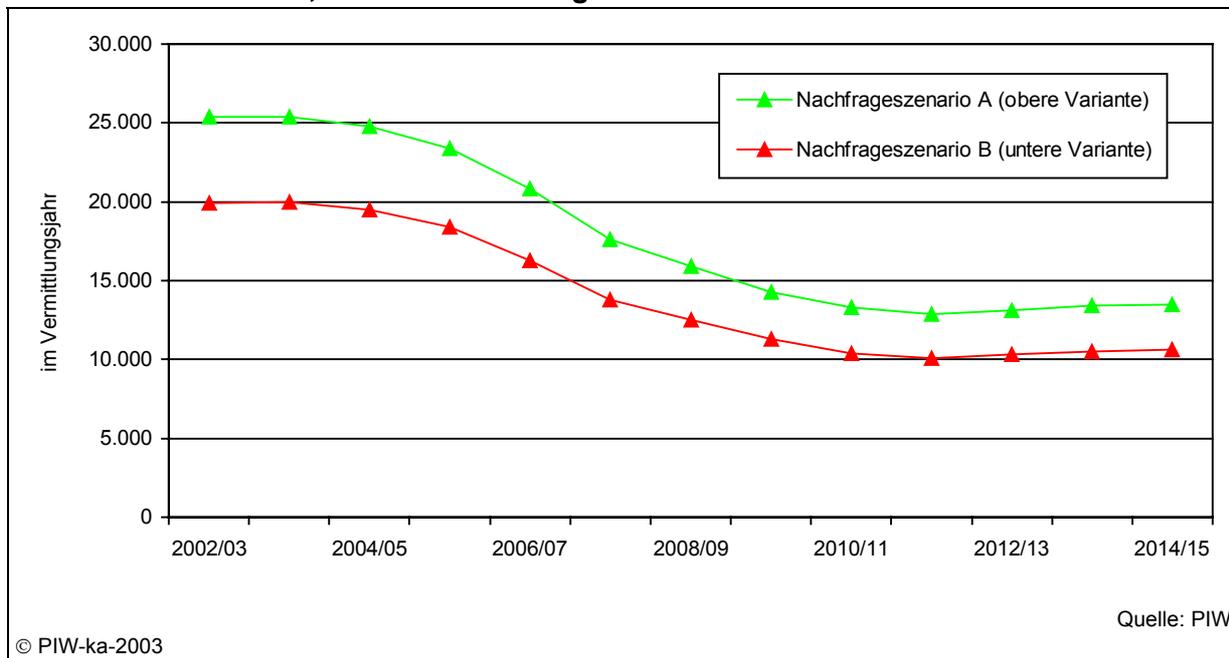
den anderen angeführten Befunden – wichtige Hinweise für die nachfolgende Erarbeitung von Szenarien der künftigen Ausbildungsplatznachfrage.

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

- Das Nachfrageszenario A als obere Variante geht davon aus, dass 70% der Schulabgänger/-innen in eine (duale) berufliche Erstausbildung einmünden wollen. Dieses Szenario basiert auf der Annahme, dass die hohe Akzeptanz des Dualen Systems in Brandenburg weiter anhält und das andere Bildungswege – Studium, vollzeitschulische oder andere konkurrierende Bildungsangebote – keine nennenswerten Aufwüchse erleben.
- Das Nachfrageszenario B als untere Variante unterstellt, dass 55% der Schuabgänger/-innen in eine entsprechende Ausbildung einmünden wollen. Diesem Szenario liegt die Überlegung zu Grunde, dass sich die bislang überproportionale Akzeptanz des Dualen Systems auf das langjährige westdeutsche Niveau zurückbildet und das konkurrierende Bildungsangebote stärker in Anspruch genommen werden¹⁷.

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

Übersicht 5 Entwicklungsszenarien der Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015, Land Brandenburg



Die vorstehende Übersicht skizziert somit die voraussichtlichen oberen bzw. die unteren Grenzen der künftigen Ausbildungsplatznachfrage im Land Brandenburg bis zum Jahr 2015. In der unteren Variante (Nachfrageszenario B) wird die Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2012 mit 10.100 ihren Tiefpunkt erreicht haben, um danach wieder leicht auf 10.600 anzu-

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

steigen. In der oberen Variante (Nachfrageszenario A) liegt die Ausbildungsplatznachfrage deutlich höher. Auch hier wird der Tiefpunkt im Jahr 2012 erreicht sein (12.900), dem ein leichter Anstieg bis zum letzten Betrachtungsjahr 2015 folgt (13.500).

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

1.5 Zwischenfazit 1 – Ausbildungsvolumen in den Bereichen Berufsvorbereitung und berufliche Erstausbildung geht deutlich zurück

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

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

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

¹⁸ /BIBB 2002, S. 2/

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

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

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

¹⁹ Entsprechend der unteren Variante im Nachfrageszenario B.

²⁰ Entsprechend der oberen Variante im Nachfrageszenario A.

²¹ Vergleiche dazu Übersicht 5.

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

²³ Im Sinne von betrieblich bzw. überbetrieblich abzuleistenden Ausbildungsbestandteilen.

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

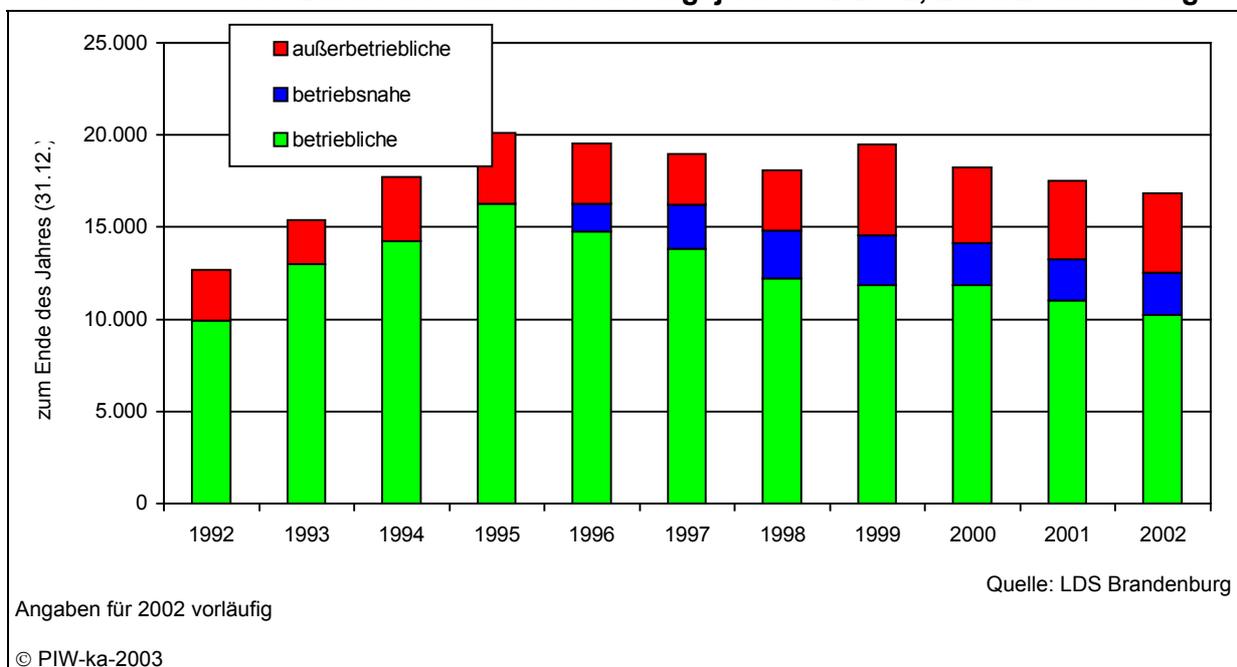
2.1 Abschätzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes bis zum Jahr 2010

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

2.1.1 Ausbildungsverhältnisse in den Jahren 1992-2002

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

Übersicht 6 Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1992-2002, Land Brandenburg



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

außerbetrieblicher Plätze – erhöht. Hinzu kamen weitere öffentlich finanzierte Angebote zum Erwerb eines Ausbildungsberufes, vor allem in Form des Kooperativen Modells²⁴.

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

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

**Übersicht 7 Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach
Ausbildungsbereichen und Ausbildungsformen 1996-2002**

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

Angaben für 2002 vorläufig

Quelle: LDS

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

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

2.1.2.1 Kurzfristige Trends

Die aktuelle Vermittlungs- bzw. Berufsbildungsstatistik der Arbeitsämter weist einen Rückgang der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen von 9.361 im Vermittlungsjahr 2000/2001 auf 9.014 im Vermittlungsjahr 2001/2002 aus. Dies entspricht einem Rückgang von 3,7%. Die aktuellen Einschätzungen der zuständigen Stellen und der Stand der bislang neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse bestätigen diesen Frühindikator für die Entwicklung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsaktivitäten. Insgesamt spricht viel dafür, dass der Ausbildungsbereich Handwerk abermals mit einem Rückgang der Auszubildendenzahlen zu rechnen hat, während alle anderen Ausbildungsbereiche voraussichtlich eine in etwa konstante Entwicklung zu verzeichnen haben werden.

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

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

Übersicht 8 Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr in ausgewählten bauaffinen Berufen 1999-2001, Land Brandenburg

Beruf	Zahl der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.		
	1999	2000	2001
Gas- und Wasserinstallateur/-in	263	155	115
Zentralheizung- und Lüftungsbauer/-in	218	142	103
Elektroinstallateur/-in	372	312	274
Hochbaufacharbeiter/-in	270	201	158
Maurer/-in	524	306	210
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	39	30	16
Feuerungs- und Schornsteinbauer/-in	-	2	2
Gerüstbauer/-in	51	50	52
Tiefbaufacharbeiter/-in	193	204	196
Straßenbauer/-in	116	100	87
Gleisbauer/-in	2	3	3
Brunnenbauer/-in	6	3	3
Kanalbauer/-in	9	8	7
Rohrleitungsbauer/-in	11	13	11
Spezialtiefbauer/-in	2	-	2
Ausbaufacharbeiter/-in	234	208	218
Stukkateur/-in	9	7	3
Trockenbaumonteur/-in	56	39	26
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	90	88	43
Estrichleger/-in	6	3	1
Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/-in	6	8	9
Zimmerer/Zimmerin	152	125	66
Dachdecker/-in	169	96	70
Maler/-in und Lackierer/-in	898	675	602
Baugeräteführer/-in	67	61	47
genannte bauaffine Berufe insgesamt	3.763	2.839	2.324
Entwicklung zum Vorjahr		-924	-515
alle anderen Berufe	15.707	15.391	15.197
Entwicklung zum Vorjahr		-316	-194
Berufe insgesamt	19.470	18.230	17.521
Entwicklung zum Vorjahr		-1.240	-709

Quelle: LDS

2.1.2.2 Abgeleitete Planungsannahmen zum betrieblichen Ausbildungsplatzangebot bis zum Jahr 2010

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

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

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

Dabei ist nämlich zu berücksichtigen, dass mit einer solchen Mindestzahl an Auszubildenden rein rechnerisch²⁷ die einfache Reproduktion der Beschäftigung in Brandenburg gerade so gesichert werden könnte. Gemessen an der derzeitigen Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Lehrausbildung²⁸ würde bei jährlich 10.000 neu eintretenden betrieblichen Auszubildenden eine jährliche „Neueintrittsquote“ von 2,2% erreicht, die nur unter der Annahme eines durchschnittlich 45-jährigen Arbeitslebens gerade so für die einfache Reproduktion der Beschäftigung ausreichen würde.

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

Die Zusammenschau der möglichen Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot²⁹ und Ausbildungsplatznachfrage³⁰ bis 2015 zeigt folgendes Bild.

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

²⁶ Vergleiche dazu Abschnitt 1.2.

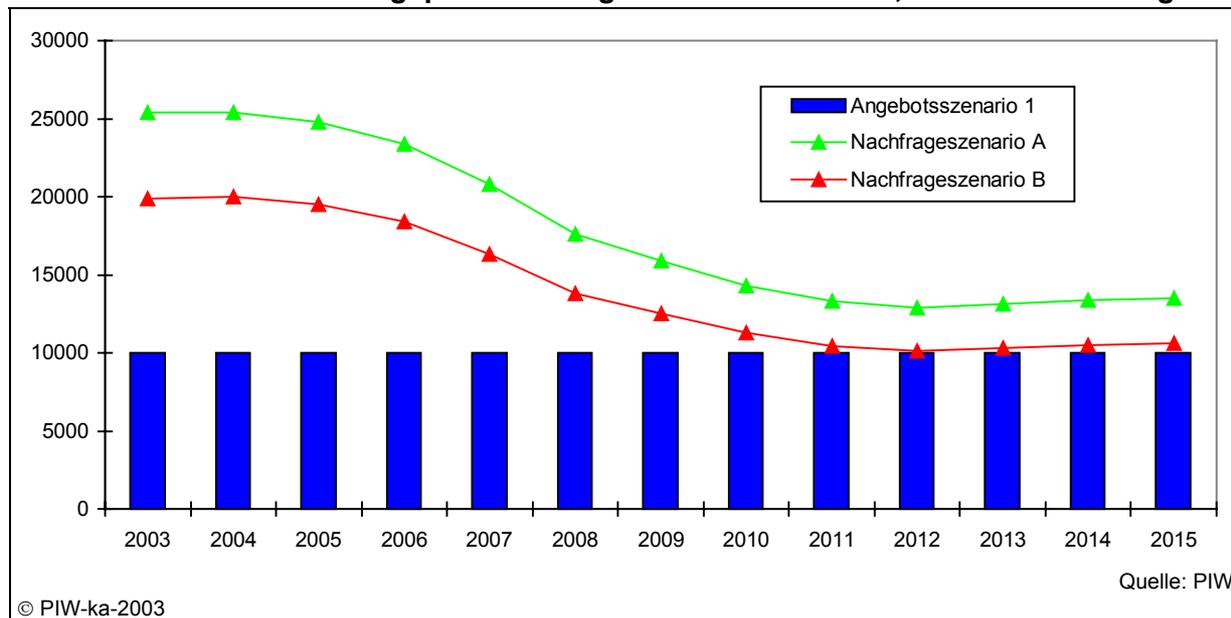
²⁷ Rein rechnerisch deshalb, weil der in den nächsten Jahren anstehende Eintritt stark besetzter Alterskohorten von Erwerbstätigen in das Rentenalter mit dieser (geringen) Zahl an nachrückenden jungen Fachkräften nicht vollständig ausgeglichen werden kann.

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

²⁹ Vergleiche dazu Abschnitt 1.4.

³⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.

Übersicht 9 Mögliche Entwicklungsszenarien von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage bis zum Jahr 2015, Land Brandenburg



Mit Blick auf die drei beschriebenen Entwicklungsszenarien wird zunächst deutlich, dass sich Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage in jedem Fall deutlich annähern werden.

Bis etwa 2007/2008 werden zwar weiterhin öffentlich unterstützte Ausbildungsplatzangebote erforderlich sein, um die Ausbildungsplatzlücke zu schließen – allerdings wird deren notwendiger Umfang zurückgehen und sich zudem die Struktur ändern. So können die bisherigen Programme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sukzessive zurück gefahren werden, während die Benachteiligtenausbildung entsprechend den Erfordernissen, die sich aus den Kompetenzvoraussetzungen der Schulabgänger/-innen ergeben, längerfristig notwendig sein wird³¹.

Bei Eintritt von Nachfrageszenario B (untere Variante der Nachfrageentwicklung) und Angebotsszenario 1 (derzeit wahrscheinliche Variante der Angebotsentwicklung) besteht dann für die Zeit ab etwa 2011 die Gefahr eines Bewerber/-innendefizits, d.h. eines quantitativen Nachwuchskräftemangels.

Werden darüber hinaus qualitative Angebots-Nachfrage-Aspekte berücksichtigt, so sind bereits ab 2008/2009 die bisherigen Möglichkeiten der Betriebe, unter einer vergleichsweise großen Zahl von Ausbildungsplatzbewerber/-innen auswählen zu können, erheblich eingeschränkt³². Hierbei ist insbesondere in Rechnung zu stellen, dass – selbst bei einer verbes-

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

³² Behr spricht in diesem Zusammenhang vom „Ende des personalwirtschaftlichen Paradieses“. Dieser vor einem anderen Untersuchungshintergrund entstandene und bewusst überspitzte Befund, be-

serten schulischen Bildung und damit verbunden günstigeren Eingangsvoraussetzungen der Ausbildungsplatznachfrager/-innen – ein bestimmter Teil der Jugendlichen nur für außerbetriebliche Formen der Berufsausbildung geeignet oder gar nicht berufsbildungsfähig sein wird. So verfügten im Durchschnitt der letzten Jahre 8,5% der Schulabgänger/-innen in Brandenburg nicht über die Berufsbildungsreife³³.

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

In jedem Fall entsteht also ein erheblicher Handlungsbedarf für alle an der beruflichen Erstausbildung beteiligten Akteure. Um einen situationsadäquaten Vorlauf sichern zu können, sind bereits lange vor dem Eintritt von Engpässen – etwa gegen Ende des Jahrzehnts – Lösungsansätze zu entwickeln und zu implementieren.

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

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

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

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

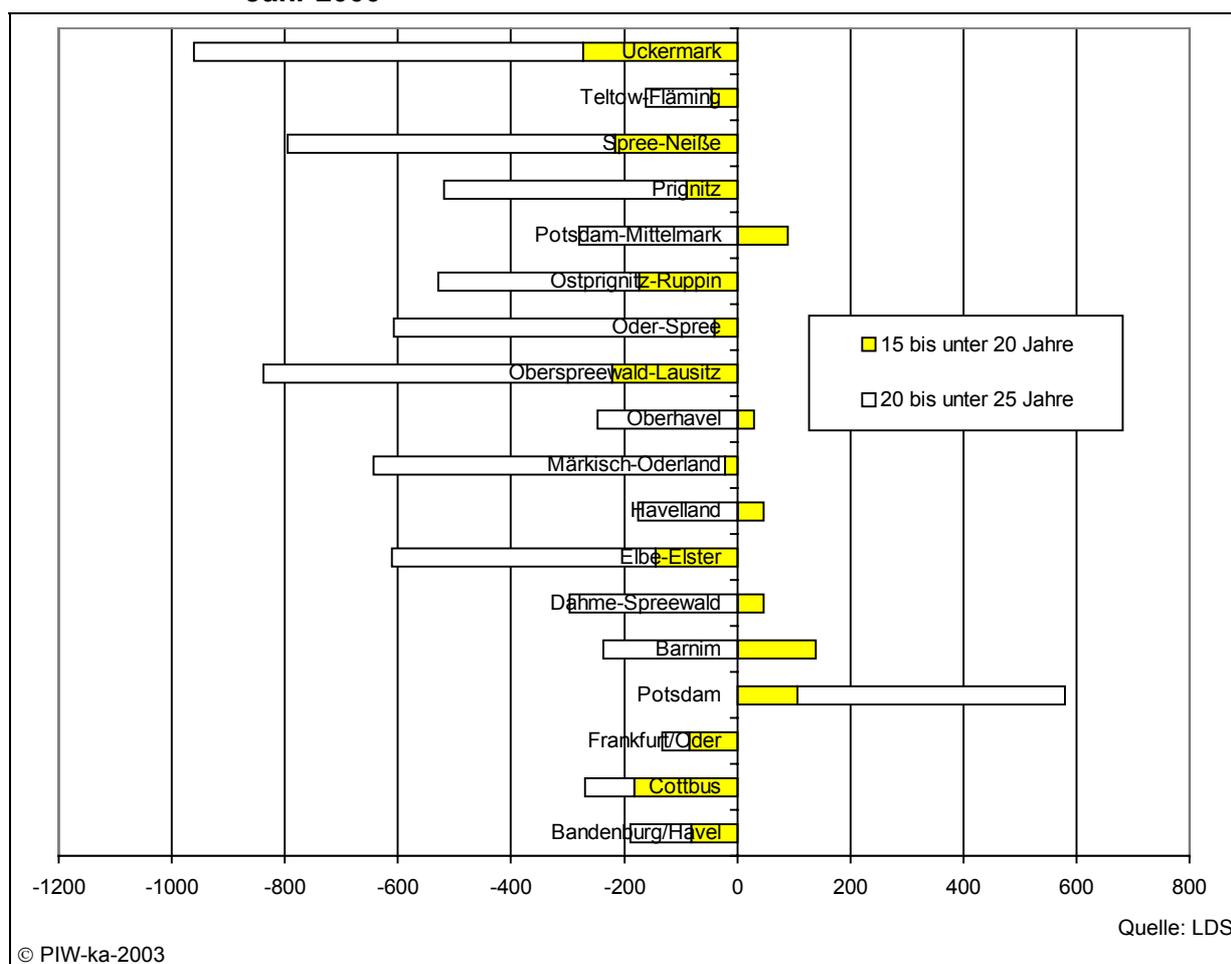
schreibt die künftige personalwirtschaftliche Situation für die Betriebe gleichwohl sehr gut. Vergleiche dazu /Behr 2002, S. 1/.

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

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

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

Übersicht 10 Wanderungssalden in den Altersgruppen 15 bis unter 20 Jahre sowie 20 bis unter 25 Jahre nach Regionen des Landes Brandenburg im Jahr 2000



Fazit: Unabhängig von den Entwicklungen im Einzelnen wird landesweit ab etwa 2008/2009 mit einem qualitativ begrenzten, in den Folgejahren vermutlich auch mit einem quantitativ

unzureichenden Nachwuchskräfte-reservoir zu rechnen sein. Alle in bildungspolitische und personalwirtschaftliche Prozesse involvierten Akteure im Land müssen rechtzeitig dieser Situation angemessene Lösungskonzepte entwickeln. Dies gilt sowohl für die Heranbildung des Berufsnachwuchses durch eine vorausschauende berufliche Erstausbildung und die Übernahme von ausgebildeten jungen Fachkräften. Dies gilt aber auch für das Beschreiten alternativer Rekrutierungswege, so beispielsweise durch die bessere Integration bislang weniger beachteter Personengruppen – z.B. Älterer und Arbeitsloser – in den Arbeitsmarkt³⁴.

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

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

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

Für das Land Brandenburg erbringen Berechnungen mit den gleichen Annahmen keine anders lautenden Ergebnisse, zumal die demographische Entwicklung in Brandenburg etwas günstiger verläuft als im Durchschnitt der neuen Bundesländer: So stehen in den Jahren 2010 bzw. 2015 einem Erwerbstätigenbedarf von bestenfalls 1.167.000 bzw. 1.178.000 eine Zahl von 1,65 bzw. 1,6 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüber³⁸. Quantitativ lässt sich aus diesen Rechnungsergebnissen ein etwaiger Fachkräftemangel nicht herleiten. Hinzu kommt, dass die EU-Osterweiterung neue Möglichkeiten der Arbeitskräfte-rekrutierung eröffnet, die in den skizzierten Modellrechnungen noch nicht einmal berücksichtigt wurden.

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

³⁴ Vergleiche dazu auch den folgenden Abschnitt.

³⁵ Vergleiche dazu den vorangegangenen Abschnitt.

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

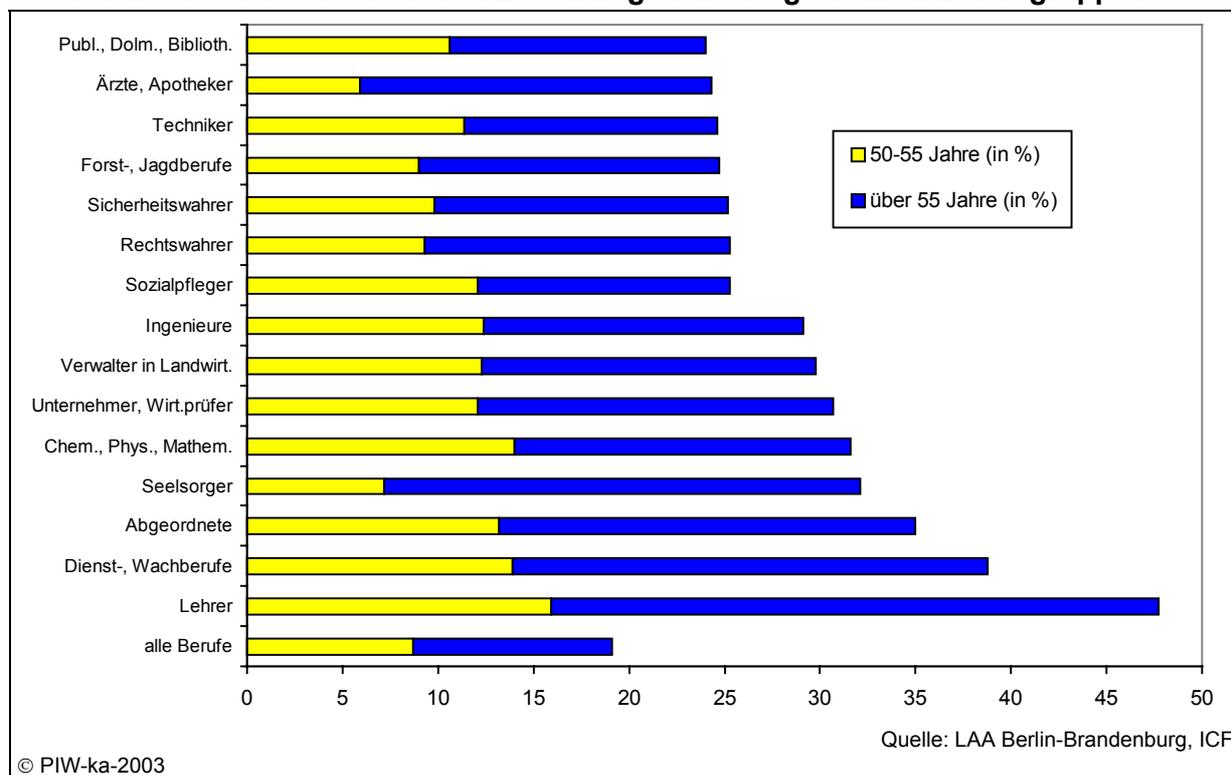
³⁷ In den zwei errechneten Varianten wurde jeweils ein jahresdurchschnittliches Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 4,2% (real) angenommen, wobei der Produktivitätsanstieg in Variante A mit 4,4% und in Variante B mit 4,0% unterstellt wurde /Ebenda, S. 99/.

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

Brandenburgs. Auch wenn derartige Erscheinungen in der Arbeitsmarktregion Berlin-Brandenburg gegenwärtig noch die Ausnahme sind, werden sich derartige qualitative Fachkräftedefizite mittel- bis längerfristig verstärken.

Hintergrund dieser absehbaren Tendenz ist zum Einen die demographische Entwicklung: Diese führt dazu, dass ab etwa 2007/2008 der altersbedingte Ersatzbedarf der Brandenburger Wirtschaft nicht mehr vollständig durch den neu in das Erwerbsleben eintretenden Berufsnachwuchs ersetzt werden kann – etwaige Erweiterungsbedarfe, wie sie sich in einigen (aber leider zu wenigen) Branchen abzeichnen, noch nicht einmal berücksichtigt. Zum Anderen schlagen allmählich die Folgen lang anhaltender Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit durch – Qualifikationsentwertung, psychische Instabilität, soziale Ausgrenzung und anderes mehr³⁹. Im Ergebnis beider Tendenzen erhöht sich der qualitative mismatch von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage, so dass nach Behr⁴⁰ künftig – noch mehr als bereits heute – Arbeitslosigkeit mit (qualitativem) Fachkräftemangel einher gehen wird.

Übersicht 11 Anteil der älteren Beschäftigten in ausgewählten Berufsgruppen



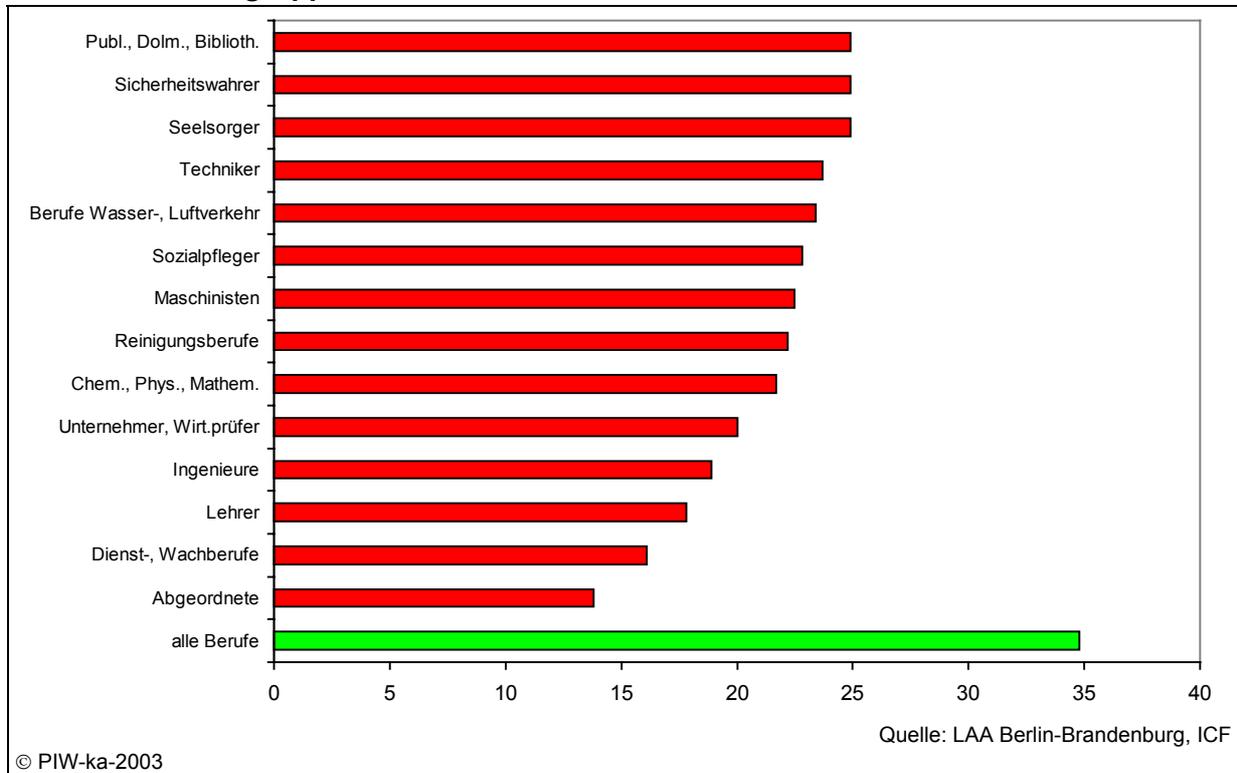
Von diesen Entwicklungen besonders betroffen werden solche Wirtschaftsbereiche sowie Berufsgruppen sein, die im letzten Jahrzehnt personalpolitischen Raubbau betrieben haben und daher besonders ungünstige Altersstrukturen aufweisen: Einen großen Arbeitskräftebesatz in den höheren Altersgruppen einerseits und einen geringen Arbeitskräftebesatz in den jüngeren Altersgruppen andererseits. Auf der Basis der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind es vor allem die in den nachfolgenden Übersichten dargestellten

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

⁴⁰ Vergleiche dazu /Behr 2002/.

Berufsgruppen, die perspektivisch erhebliche Probleme haben werden, ihren Berufsnachwuchs in hinreichender Zahl zu gewinnen.

Übersicht 12 Anteil der unter 35-jährigen Beschäftigten in ausgewählten Berufsgruppen



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

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

Im Detail besteht hinsichtlich etwaiger künftiger Fachkräfteprobleme von Berufen, Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen und Regionen erheblicher Untersuchungsbedarf. Diesbezüglich präzise Abschätzungen erfordern einen methodisch-empirischen Aufwand, der im

Rahmen des vorliegenden Planungsgutachtens jedoch nicht bewältigt werden konnte⁴¹. Hingewiesen werden konnte lediglich auf Berufsgruppen mit diesbezüglich besonders problematischen Ausgangsbedingungen.

Im übrigen sei für das Handwerk darauf hingewiesen, dass Experten das Problem der Betriebsnachfolge für gravierender halten als die etwaig für einige Jahre unzureichende Rekrutierung jungen Berufsnachwuchses.

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

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

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

3.1 Perspektiven der Ausbildungsstruktur nach Ausbildungsbereichen, Berufsgruppen und Berufen

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

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

- Gewichtige Anteilsverluste mussten nur einige wenige Berufsgruppen bzw. Berufe hinnehmen: Dies sind vor allem die Blechkonstruktions- und Anlagenbauberufe (vor allem: Gas- und Wasserinstallateur/-in; Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in), die Hochbauberufe (vor allem: Hochbaufacharbeiter/-in; Maurer/-in), die Ausbauberufe (vor allem: Ausbaufacharbeiter/-in; Dachdecker/-in; Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in; Trockenbaumonteur/-in; Zimmerer/Zimmerin) und die Maler-, Lackierer- und verwandte Berufe (vor allem: Maler/-in und Lackierer/-in). Somit wirkten sich in diesen Berufsgruppen und Berufen insbesondere die Ausbildungsverluste in den bauaffinen Bereichen aus.
- Relevante Anteilsgewinne von mehr als 0,5-Prozent-Punkten stehen nur für drei Berufsgruppen zu Buche: Dies sind die Rechnungskaufleute, Informatiker/-innen, Köche/Köchinnen sowie die Hotel- und Gaststättenberufe. Während sich für die erstgenannte Berufsgruppe vorrangig die Schaffung neuer Berufsbilder im IT-Bereich positiv auswirkte (Fachinformatiker/-in; Informatikkaufmann/-kauffrau; Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-kauffrau), profitierten die Köche/Köchinnen sowie die Hotel- und Gaststättenberufe von der bislang guten Entwicklung der Tourismuswirtschaft in Brandenburg.

⁴² Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.1.

⁴³ Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.2.1.

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

Übersicht 13 Struktur der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach Ausbildungsbereichen und Berufsgruppen 1999-2001, Land Brandenburg

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

Quelle: LDS

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

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

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

Auf der Berufsebene wird eingeschätzt, dass bei den bauaffinen Berufe die Anteilsverluste in den nächsten ein bis zwei Jahren vermutlich noch anhalten werden – allerdings aufgrund des erreichten Niveaus weniger deutlich als in der jüngsten Vergangenheit. Andere Berufe werden nur marginale Anteilsrückgänge zu verzeichnen haben. Leichte Anteilsgewinne sind in neuen oder in neu geordneten Berufen zu erwarten. Auch diese Veränderungen werden die derzeitigen grundsätzlichen Strukturen aber nur wenig verschieben.

3.2 Zur Entwicklung der Handwerksquote

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

Die nachstehende Übersicht verdeutlicht an Hand der Handwerksquote den bauinduzierten Boom im Handwerk Brandenburgs, der sich auch in stark ansteigenden Auszubildendenzah-

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

⁴⁶ Vergleiche dazu /Frank; Schuldt 2002/.

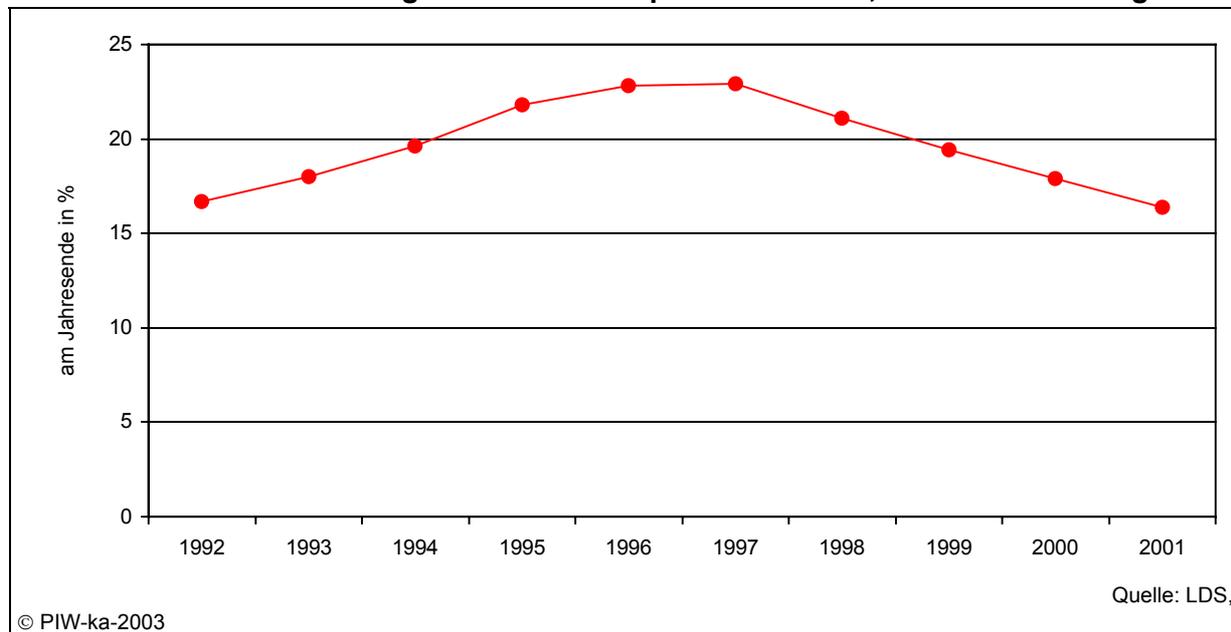
⁴⁷ Vergleiche dazu /Priewe 2002/ und /DIW et. al. 2002/.

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

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

len niederschlug⁵⁰. Ihren höchsten Stand erreichte die Handwerksquote im Jahr 1997 mit 22,9%. Aus dem Niedergang der Bauwirtschaft ergab sich konsequenter Weise wiederum ein Absinken der Handwerksquote auf 16,4% im Jahr 2001.

Übersicht 14 Entwicklung der Handwerksquote 1992-2002, Land Brandenburg



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

Gemessen an der für das Jahr 2010 prognostizierten Zahl der 16- bis unter 19-jährigen von 45.900⁵³ entspräche diese Handwerksquote einer Zahl von insgesamt 6.900 Auszubildenden im Handwerk – mithin etwa 2.300 Auszubildenden je Ausbildungsjahr.

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

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

⁵¹ Vergleiche zu den Gesprächspartner/-innen Anlage 3.

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

⁵³ Vergleiche dazu Abschnitt 1.2.

⁵⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 3.1.

⁵⁵ Vergleiche dazu Abschnitt 2.1.2.

Die Lehrlingsstruktur im Handwerk wird sich perspektivisch, wie im vorangegangenen Abschnitt gezeigt, nur geringfügig verändern und vor allem durch weitere Anteilsverluste bei bauaffinen Berufen geprägt sein.

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

4.1 Perspektiven des Ausbildungsvolumen nach Bildungsbereichen

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

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

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

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

⁵⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 1.3.

⁵⁸ Vergleiche dazu die Abschnitte 2.2. und 2.3.

⁵⁹ Ebenda.

⁶⁰ Vergleiche dazu Abschnitte 2.3.

⁶¹ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.4.

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

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

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

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

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

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

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

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

Übersicht 15 Intensität der überbetrieblichen Unterweisung in der Fachstufe ausgewählter Berufe des Handwerks 1999-2001, Land Brandenburg

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

Quelle: HPI

Im Ergebnis von Akteursinterviews und Expertengesprächen ist gleichwohl davon auszugehen⁶³, dass sich die Intensität der überbetrieblichen Ausbildung im Handwerk in Zukunft nur wenig verändern wird. Einerseits wird – wie die vorstehende Übersicht zeigt – der Anteil obligatorischer Lehrgänge vermutlich leicht zurückgehen, andererseits wird das Angebot an fakultativen Lehrgängen anerkannter Unterweisungspläne in etwa stabil bleiben. Hinzu kommt, dass nahezu alle überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks im Land Brandenburg planen, ihr Angebot an zusätzlichen – über die verbindlichen Ausbildungsbestandteile

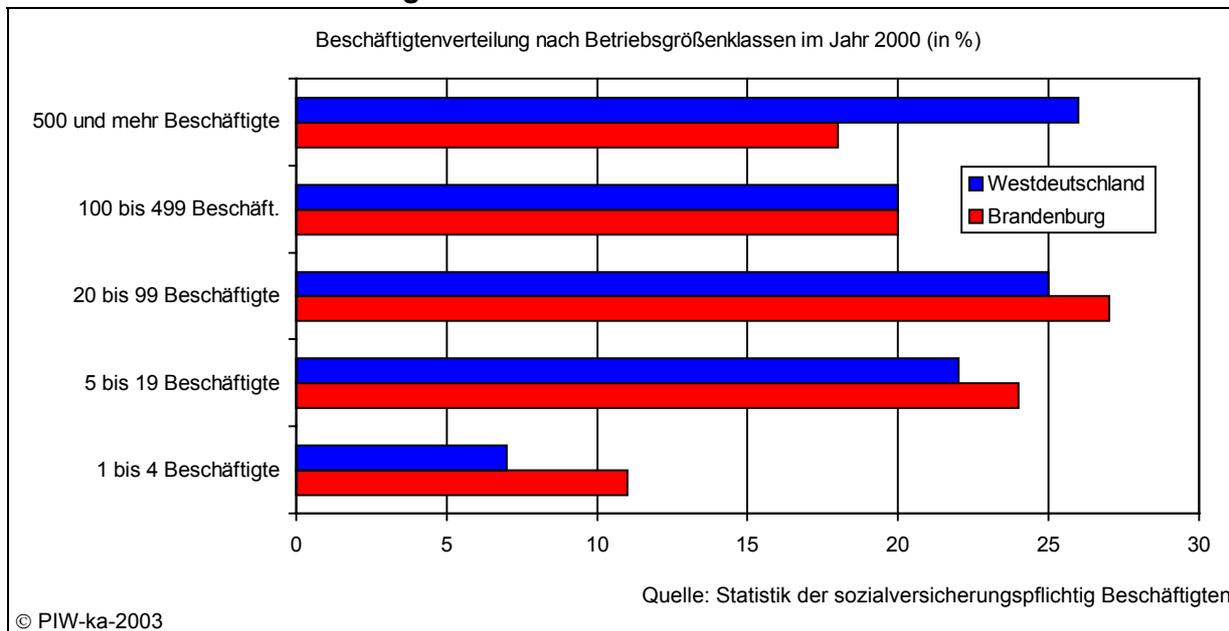
⁶³ Gespräche wurden mit dem BIBB, mit dem HPI sowie mit allen Handwerkskammern und nahezu allen überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks im Land Brandenburg geführt. Anlage 3 listet die Gesprächspartner/-innen im einzelnen auf.

hinausgehenden – Bildungsmodulen auszubauen. Damit werden die ÜBS, bedarfsgerechte Angebote vorausgesetzt, ihre Attraktivität sowohl bei den Handwerksbetrieben als auch bei den Auszubildenden insgesamt stabilisieren können. Insgesamt werden für die Zukunft der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung die Spezifika des Handwerks, bei allerdings teilweise erheblichen Unterschieden zwischen den einzelnen Gewerken, als stabilisierende strukturelle Rahmenbedingung wirken.

Für **Berufe in den anderen Ausbildungsbereichen** sind, mit Ausnahme der (industriellen) Bauberufe, überbetriebliche Ausbildungsbestandteile nur vereinzelt zentral geregelt. Gleichwohl zeigt die Praxis, dass die Industrie- und Handelskammern für nicht wenige Betriebe aufgrund fehlender umfassender Voraussetzungen die Ausbildungseignung nur unter der Bedingung der Ableistung konkret definierter überbetrieblicher Ausbildungsbestandteile feststellen können.

Hintergrund dieser Situation sind die spezifischen, im Zuge des Transformationsprozesses entstandenen Wirtschaftsstrukturen im Land Brandenburg: Sowohl die kleinbetriebliche Struktur als auch die geringe Fertigungstiefe vieler Betriebe führen dazu, dass eine große Zahl von Betrieben – vergleichbar dem Handwerk – nicht die ganze Breite der von den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte abdecken können.

Übersicht 16 Betriebsgrößenstrukturen im Land Brandenburg und in Westdeutschland im Vergleich



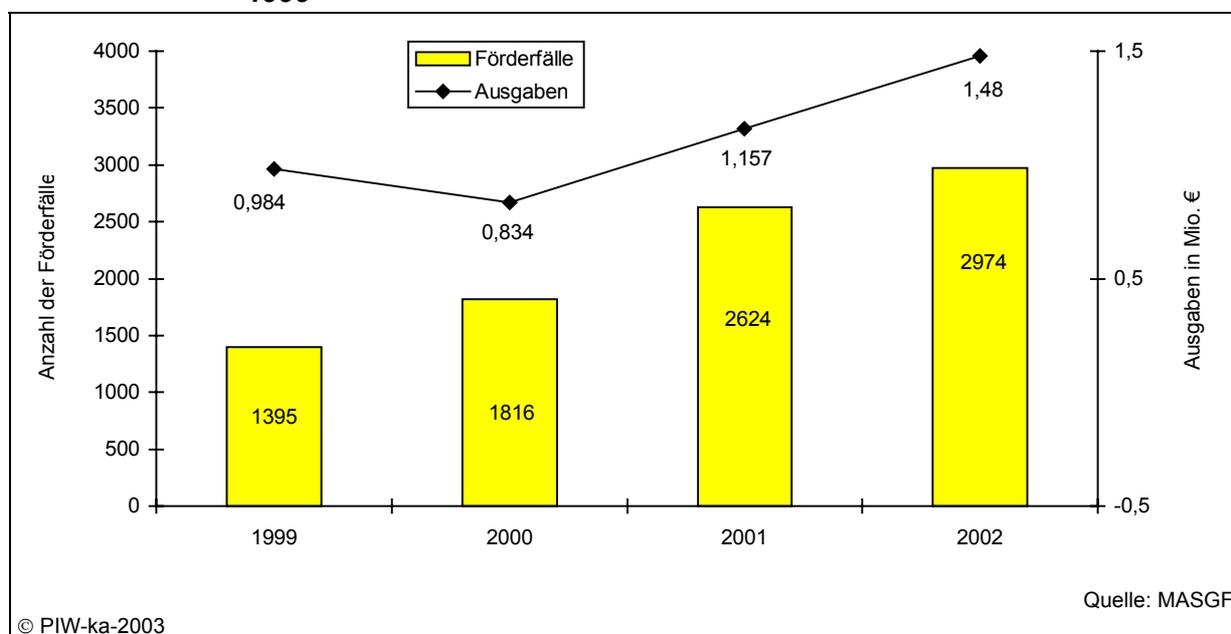
In Reaktion auf diese Gegebenheiten hat sich in Brandenburg seit Mitte der 90er Jahre eine besondere Form der Ausbildung – die Verbundausbildung – herausgebildet. Dabei realisieren andere Betriebe oder Bildungsanbieter Teile der (Grund)Ausbildung für solche Betriebe, die nicht selbst alle verbindlichen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

über die verbindlichen Ausbildungsbestandteile hinausgehenden (Zusatz)Qualifikationen an die Auszubildenden sowie die Implementation neuer Ausbildungsberufe.

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

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

Übersicht 17 Förderung der Verbundausbildung durch das Land Brandenburg seit 1999



Auch die nur auf privatwirtschaftlicher Basis basierende, ohne öffentliche Förderung realisierte Zusammenarbeit von Betrieben untereinander bzw. mit Bildungsanbietern zum Zweck der Verbundausbildung nimmt, wie die zahlreichen mit Bildungsanbietern geführten Gespräche zeigten⁶⁵, allmählich zu.

An dieser Stelle sei ergänzend erwähnt, dass nach bisher vorliegenden Evaluierungsergebnissen – trotz ungünstiger Rahmenbedingungen – davon auszugehen ist, dass die voranschreitende Ausbildung im Verbund maßgeblich zur Stabilisierung der Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze im Land Brandenburg beigetragen hat⁶⁶. Bei dieser Einschätzung ist auch

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

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

⁶⁶ Ebenda.

die gesamtwirtschaftlich kritische Situation berücksichtigt – im Jahr 2001 war erstmals seit 1991 eine negative Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts zu verzeichnen.

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

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

TEIL B BESTANDSANALYSE DER BERUFSBILDUNGSSTÄTTEN

5 Bestandsanalyse der Bildungsträgerlandschaft im Land Brandenburg unter besonderer Berücksichtigung der ÜBS

Die berufliche Erstausbildung – einschließlich berufsvorbereitender Maßnahmen und der Benachteiligtenausbildung – sowie die berufliche Weiterbildung sind, nicht zuletzt angesichts der dafür bislang bereit stehenden öffentlichen Mittel, ein interessanter Markt. So haben allein die Bundesanstalt für Arbeit sowie das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF), als die beiden wohl größten öffentlichen Finanziers, in den Jahren 2001 und 2002 durchschnittlich zusammen etwa 750 Mio. EURO für Zwecke der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Land Brandenburg zur Verfügung gestellt⁶⁸. Davon entfielen etwa ein Drittel auf Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung und etwa zwei Drittel auf Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung.

Entsprechend stark ist das Interesse von Bildungsanbietern unterschiedlicher Trägerschaft, an diesem Markt zu partizipieren. In der Weiterbildungsdatenbank der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA) waren im August 2002 mehr als 450 Bildungsanbieter verzeichnet – darunter allerdings einige, die ausschließlich oder vorrangig in der allgemeinen, schulischen bzw. politischen Bildung aktiv sind. Unter Berücksichtigung weiterer Informationsquellen⁶⁹ ist davon auszugehen, dass sich im Land Brandenburg knapp 500 Bildungsanbieter engagieren⁷⁰ – die Zahl der bedienten Bildungsstandorte geht sogar noch weit darüber hinaus.

Der berufliche Bildungsmarkt in Brandenburg lässt sich in Abhängigkeit von verschiedenen Kriterien – wie Bildungsbereich, Regulierungsmechanismen und Regulierungsdichte, Ziel- und Kundengruppen, Finanzierungs- sowie Refinanzierungsmöglichkeiten usw. – in mehrere Marktsegmente gliedern.

Im Kontext des Planungsgutachtens sollen an dieser Stelle vor allem diejenigen Marktsegmente benannt werden, die für den Bereich der Aus- und Weiterbildung von Relevanz sind.

⁶⁸ Einschließlich Unterhaltsgeld und Berufsausbildungsbeihilfen. Angaben auf der Grundlage der jährlichen Haushaltspläne des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg und den Arbeitsmarktberichten des MASGF.

⁶⁹ Zu nennen sind insbesondere die Datenbank „Kurs“ der Bundesanstalt für Arbeit sowie /LVV 2002/.

⁷⁰ Diese Zahl stimmt annähernd mit einer jüngsten Presseverlautbarung des RKW überein, die im Kontext eines Projektes zur Qualitätssicherung bei Bildungsanbietern heraus gegeben wurde.

Im Bereich der beruflichen Ausbildung ist zwischen folgenden Marktsegmenten zu unterscheiden, in denen die zahlreichen Bildungsanbieter im Land im Wettbewerb stehen:

- Maßnahmen der Berufsvorbereitung,
- außerbetriebliche Ausbildung im Auftrag des Arbeitsamtes (in verschiedenen Formen),
- überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk,
- überbetriebliche Ausbildung in den Berufen der Bauwirtschaft,
- überbetriebliche Ausbildung in Agrar- und verwandten Berufen,
- Verbundausbildung,
- Ausbildung im berufsfachschulischen Kooperativen Modell.

Im Weiterbildungsbereich lassen sich im wesentlichen folgende Marktsegmente unterscheiden:

- Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Auftrag des Arbeitsamtes,
- Bildungsmaßnahmen für Unternehmen,
- Meisterausbildung,
- Bildungsangebote für private Interessenten.

Auf den Umstand teilweise fließender Übergänge zwischen einzelnen dieser Marktsegmente sowie auf die Herausbildung eines Marktsegmentes von komplexen personalpolitischen Dienstleistungen für Unternehmen soll nur hingewiesen werden.

Um im Kontext des vorliegenden Planungsgutachtens eine Analyse der Bildungsträgerlandschaft und der Bildungsmärkte vornehmen zu können, wurde eine Bildungsträgerbefragung durchgeführt, deren wesentliche Ergebnisse nachfolgend vorgestellt werden sollen.

5.1 Die Bildungsträgerlandschaft im Jahr 2002 – Ergebnisse einer empirischen Erhebung

5.1.1 Methodisches Vorgehen und Repräsentativität der Erhebung

Die Befragung von Bildungsanbietern im Land Brandenburg wurde in einem zweistufigen Verfahren vorgenommen:

- Auf der Grundlage von Informationen der bedeutendsten Förderinstitutionen im Land⁷¹ wurden unter Hinzuziehung der Kenntnisse der Auftraggeber die – im Kontext des Planungsgutachtens – 50 wichtigsten Bildungsanbieter identifiziert. Dazu gehörten auch alle von Bund bzw. vom Land geförderten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Bei die-

⁷¹ Bundesanstalt für Arbeit bzw. Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg, die regionale Arbeitsämter sowie Dienststellen im Land Brandenburg sowie Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg

sen wichtigen Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung wurden von September bis November 2002 vor-Ort-Erhebungen durchgeführt, die neben der Abfrage eines standardisierten Fragebogens⁷² weitere projektrelevante Fragestellungen enthielten.

- Auf maßgeblicher Grundlage der Informationen der LASA-Weiterbildungsdatenbank wurden darüber hinaus im September 2002 weitere 413 Bildungsanbieter im Rahmen einer schriftlichen Befragung angeschrieben und gebeten, den angeführten standardisierten Fragebogen zu beantworten. Nicht angeschrieben wurden die Oberstufenzentren und die Volkshochschulen im Land, da deren Profil entweder bekannt (OSZ)⁷³ oder im Kontext des Planungsgutachtens weniger relevant war (VHS)⁷⁴.

Übersicht 18 Bildungsträgerlandschaft 2002, Befragungssample und Befragungsrücklauf im Überblick

alle Bildungsanbieter im Land Brandenburg (~500)		
alle ÜBS sowie andere wichtige Bildungsanbieter (50)	weitere Bildungsanbieter (413)	Oberstufenzentren und Volkshochschulen
kontaktierte Bildungsanbieter insgesamt (463)		
Bildungsanbieter, die antworteten (158)	Bildungsanbieter ohne Rückantwort	

Grundlage beider Erhebungen war wie erwähnt ein standardisierter Fragebogen⁷⁵, der von den Gutachtern erarbeitet, in einem Pre-Test mit vier Bildungsanbietern im Juli/August 2002 geprüft und in der dann überarbeiteten Fassung mit den Auftraggebern abgestimmt wurde.

In die vorliegende Analyse und Bewertung konnten im Ergebnis der schriftlichen Befragung sowie der vor-Ort-Erhebungen die Informationen von insgesamt 158 Bildungsanbietern einbezogen werden. In Relation zur angesprochenen Grundgesamtheit wurde damit ein Rücklauf von 34,1% erzielt.

Aufgrund dieses Rücklaufes sowie in Folge der Einbeziehung aller für die berufliche Aus- und Weiterbildung maßgeblichen Bildungsanbieter⁷⁶, kann die Erhebung als repräsentativ für die Bildungsträgerlandschaft in Brandenburg und als aussagekräftig für die Zwecke des Planungsgutachtens gelten.

⁷² Vergleiche dazu die weiteren Ausführungen.

⁷³ Diesbezügliche Informationen liegen sowohl aus einschlägigen Dokumenten, vergleiche dazu insbesondere /LDS 2001/, /MBS Berufsschulstatistik lfd. Jahrgänge/ und /Freie Planungsgruppe Berlin 2000/, als auch aus zahlreichen Experten- und Akteursgesprächen vor. Siehe dazu ANLAGE 3.

⁷⁴ Eine Recherche der Bildungsprogramme der Volkshochschulen zeigte, das alle Volkshochschulen nahezu ausschließlich im Bereich der allgemeinen, schulischen und/oder politischen Bildung aktiv sind. Berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bilden demgegenüber die absolute Ausnahme.

⁷⁵ Der eingesetzte Fragebogen ist als ANLAGE 1 dargestellt.

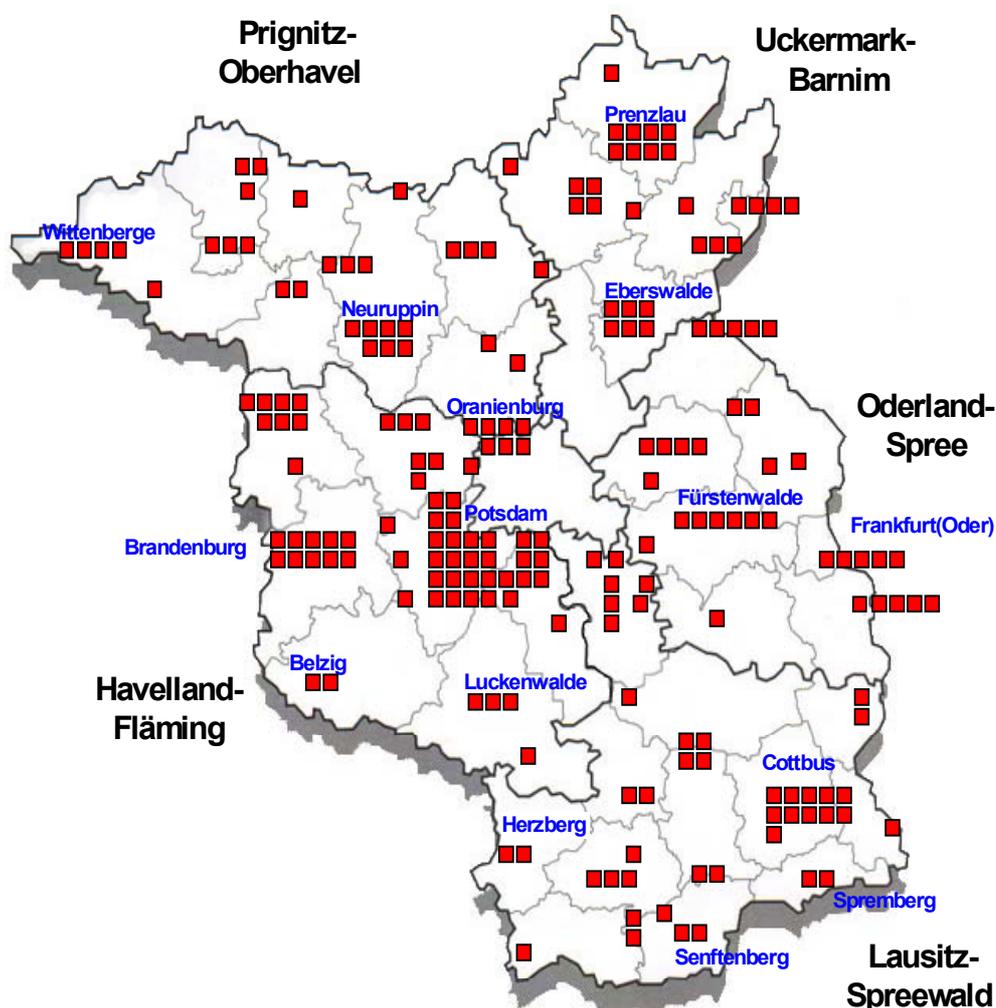
⁷⁶ Vergleiche dazu die Ausführungen zur Vorbereitung und Durchführung der Befragung.

5.1.2 Befunde – Die Brandenburger Bildungsträgerlandschaft im Jahr 2002

5.1.2.1 Regionale Verteilung der Bildungsanbieter

Im Ergebnis der Bildungsträgererhebung 2002 konnten, wie bereits erwähnt, von 158 Anbietern Informationen erhoben werden, die an insgesamt 206 kontinuierlich genutzten Standorten im Land Brandenburg Bildungsmaßnahmen anbieten.

Übersicht 19 Bildungsstandorte der befragten Bildungsanbieter im Land Brandenburg im Überblick



Quelle: PIW-Erhebung 2002

Die vorstehende Übersicht verdeutlicht, dass an Standorten im engeren Verflechtungsraum sowie in den Ober- und Mittelzentren des Landes die meisten Bildungsanbieter präsent sind. Demgegenüber ist das Bildungsangebot in den dünner besiedelten und peripheren Regionen des Landes Brandenburg weniger stark ausgeprägt.

Im einzelnen verteilen sich die 206 identifizierten, kontinuierlich genutzten Bildungsstandorte wie folgt:

Übersicht 20 Regionale Verteilung kontinuierlich genutzter Bildungsstandorte nach Kammerbezirken und Planungsregionen

Region	Anzahl Bildungsstandorte	in % aller
<i>Kammerbezirke</i>		
Cottbus	44	21,4
Frankfurt/Oder	50	24,3
Potsdam	112	54,3
<i>Planungsregionen</i>		
Haveland-Fläming	62	30,1
Lausitz-Spreewald	44	21,4
Oderland-Spree	32	15,5
Prignitz-Oberhavel	39	18,9
Uckermark-Barnim	29	14,1
Quelle: PIW-Erhebung 2002		

Diese Regionalverteilung weicht im übrigen nur wenig von derjenigen ab, die 1999 im Rahmen einer ähnlich angelegten Bildungsträgerbefragung festgestellt wurde⁷⁷.

5.1.2.2 Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit sowie Ziel- und Kundengruppen

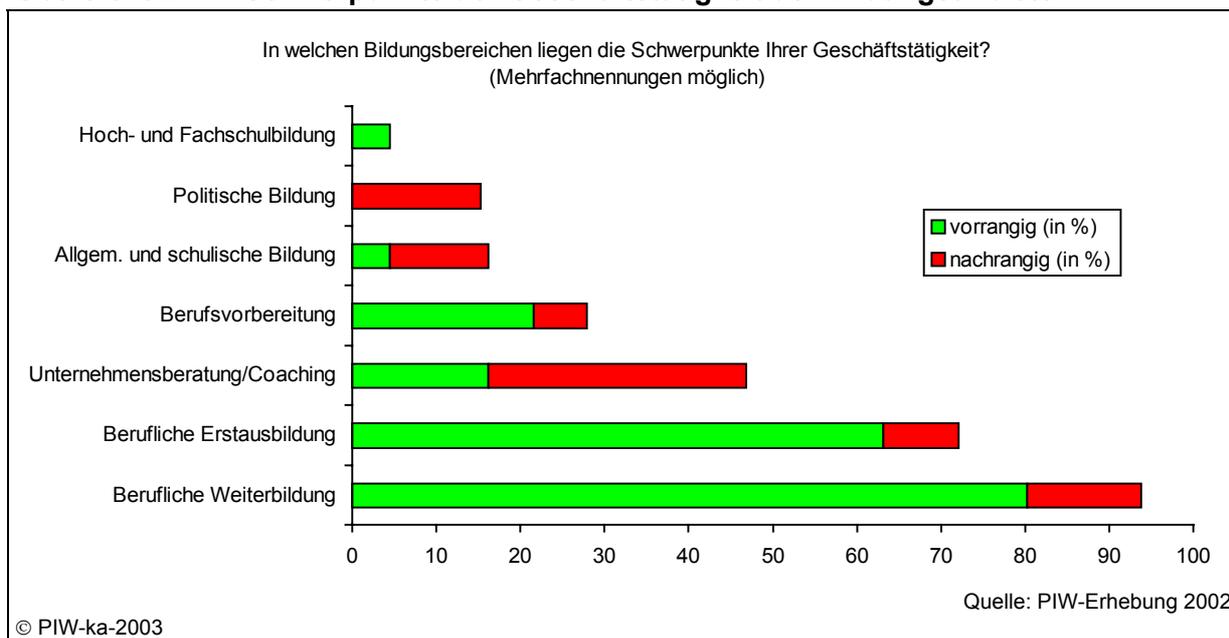
Die befragten Bildungsanbieter haben, wie die folgende Übersicht verdeutlicht, ihren geschäftspolitischen Schwerpunkt im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Von ähnlich hohem Gewicht ist nur noch die Berufliche Erstausbildung.

Alle anderen Bildungsbereiche sind demgegenüber von deutlich geringerer Bedeutung und zählen damit – zumindest in der Durchschnittsbetrachtung – nicht zu den tragenden Säulen der Geschäftstätigkeit der Bildungsanbieter im Land Brandenburg.

Für zunehmende Diversifizierungstendenzen der Bildungsanbieter spricht der Befund, dass nur 36% der Befragten lediglich ein Geschäftsfeld vorrangig bearbeiten – mithin engagieren sich 64% der Bildungsanbieter in mindestens zwei oder auch mehr Geschäftsfeldern stark.

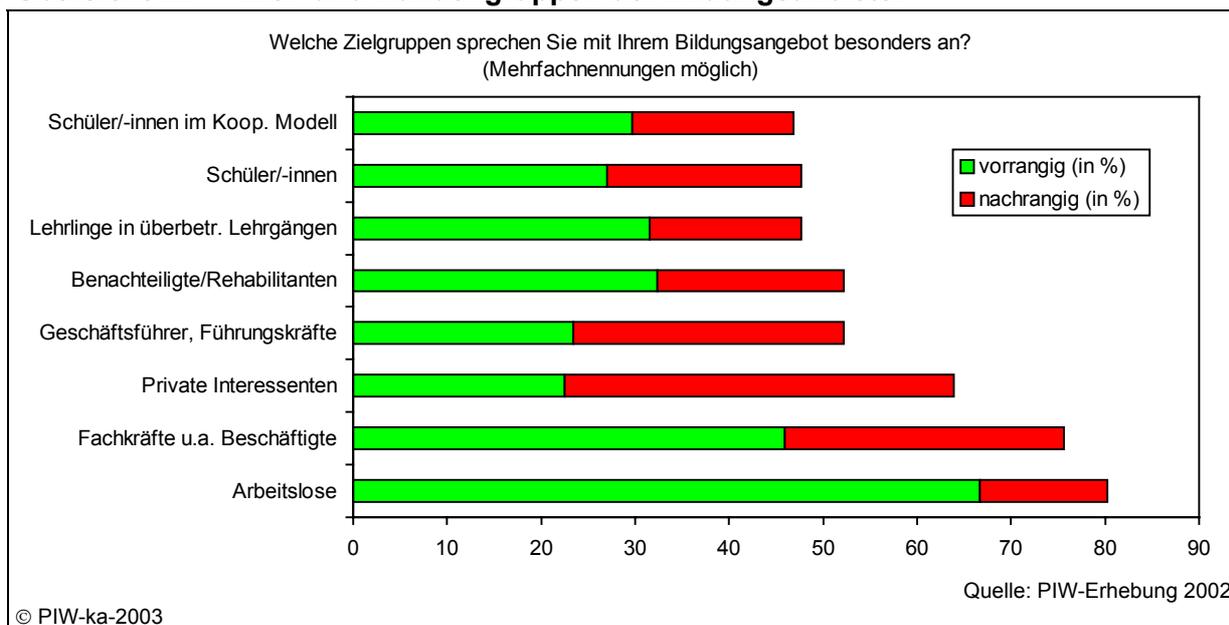
⁷⁷ Vergleiche dazu /Schuldt 1999, S. 58/.

Übersicht 21 Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit der Bildungsanbieter



Die Ziel- und Kundengruppen, die von den Bildungsanbietern angesprochen werden, sind entsprechend diesen Geschäftsfeldern vergleichsweise weit gefächert. Immerhin folgen den Arbeitslosen als Zielgruppe mit nur geringem Abstand Fachkräfte und andere Beschäftigte, gefolgt von privaten Interessenten sowie von Geschäftsführer/-innen bzw. Führungskräften. Darüber hinaus spielen verschiedene andere Zielgruppen – insbesondere junge Menschen, die sich in verschiedenen Formen der beruflichen Erstausbildung befinden – ebenfalls noch eine gewichtige Rolle als Ziel- und Kundengruppe.

Übersicht 22 Ziel- und Kundengruppen der Bildungsanbieter



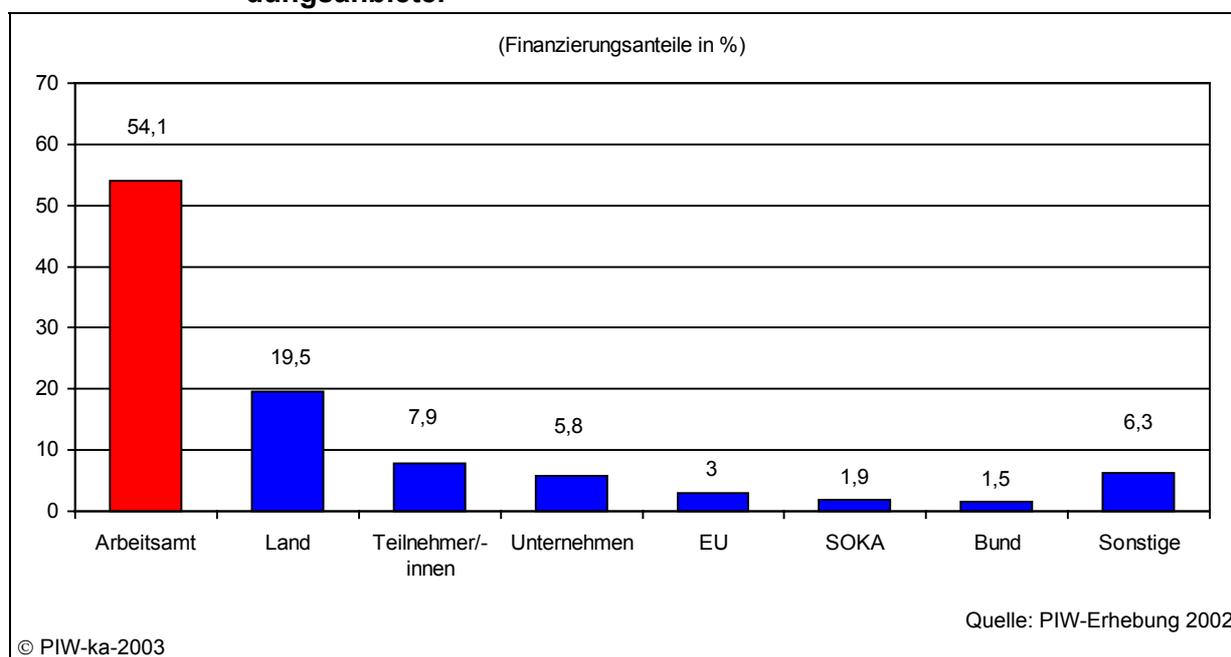
Die Ausdifferenzierung der Ziel- und Kundengruppen hat für die Geschäftspolitik vieler Bildungsanbieter offenbar auch deshalb eine große Bedeutung, um einseitige Abhängigkeiten zu vermeiden. Dafür spricht auch der Befund, dass 24,1% aller Befragten nur eine Ziel- bzw. Kundengruppe als vorrangig nannten. Entsprechend stützen sich mit 75,9% etwa drei Fünftel aller Bildungsanbieter auf mehrere Ziel- und Kundengruppen.

5.1.2.3 Finanzierungsstruktur der Bildungsmaßnahmen

Die vielfach bereits diversifizierten Geschäftsfelder wie auch die vielfältige Struktur der Ziel- und Kundengruppen schlägt sich in den Finanzierungsquellen der von den Bildungsanbietern durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen allerdings nicht adäquat nieder⁷⁸.

Für 63,7% der Bildungsträger steht die Arbeitsverwaltung nach wie auf Rangplatz 1 der Finanziers. Im Vergleich dazu spielen andere Finanzierungsquellen eine weniger bedeutende Rolle: Landesmittel sind für 15,7% der Bildungsanbieter die dominante Einnahmequelle, private Mittel bzw. Beiträge der Teilnehmer/-innen für 7,8% der Anbieter sowie Unternehmen (für Auftragsmaßnahmen, delegierte Beschäftigte u.ä.) für 3,9% der Befragten.

Übersicht 23 Finanzierungsstruktur der Bildungsmaßnahmen Brandenburger Bildungsanbieter



Im ungewogenen Durchschnitt aller Bildungsanbieter tragen dementsprechend die Arbeitsämter mit 54,1% zu mehr als der Gesamteinnahmen bei. Zuwendungen des Landes erbringen 19,5% des Umsatzes gefolgt von privaten Mitteln bzw. Beiträgen der Teilnehmer/-innen (7,9%) sowie von Zahlungen der Unternehmen (5,8%). Auf alle anderen Umsatzträger entfallen dementsprechend nur 12,7% der Einnahmen der Bildungsanbieter im Land Brandenburg.

⁷⁸ Zu berücksichtigen ist, dass aufgrund von Mischfinanzierungen (EU-Land, Bund-Land) der Landesanteil etwas übergewichtet sowie die EU- und Bundesanteile etwas untergewichtet sind.

5.1.2.4 Ausbildungsvolumen

Die befragten Bildungsanbieter realisierten im letzten Jahr ein Ausbildungsvolumen von insgesamt mehr als 42 Mio. Teilnehmerstunden. Davon entfielen auf das Marktsegment Erstausbildung (einschließlich Berufsvorbereitung) 48% und auf das Segment Berufliche Weiterbildung 47%. Der Anteil der übrigen Marktsegmente, wie beispielsweise Unternehmensberatung / Coaching, belief sich auf 5%⁷⁹.

Hochgerechnet auf alle Bildungsanbieter im Land Brandenburg entspricht dies einem Ausbildungsmarkt von etwa 104 Mio. Teilnehmerstunden – davon 61 Mio. in der beruflichen Weiterbildung, 36 Mio. in der beruflichen Erstausbildung (einschließlich Berufsvorbereitung) und 7 Mio. in anderen Bildungsbereichen⁸⁰. Gemessen an den Teilnehmerzahlen in Fort- und Weiterbildungs-, Erstausbildungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen sowie den vom IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Qualifizierungsaktivitäten in den Brandenburger Betrieben ist dies ein plausibles Marktvolumen. Auch die Relation zu den für diese Bildungsbereiche eingesetzten Mitteln ergibt ein konsistentes Bild.

Das Marktsegment Berufliche Erstausbildung, welches im Kontext des vorliegenden Planungsgutachtens von besonderer Bedeutung ist, strukturiert sich wie in der folgenden Übersicht dargestellt.

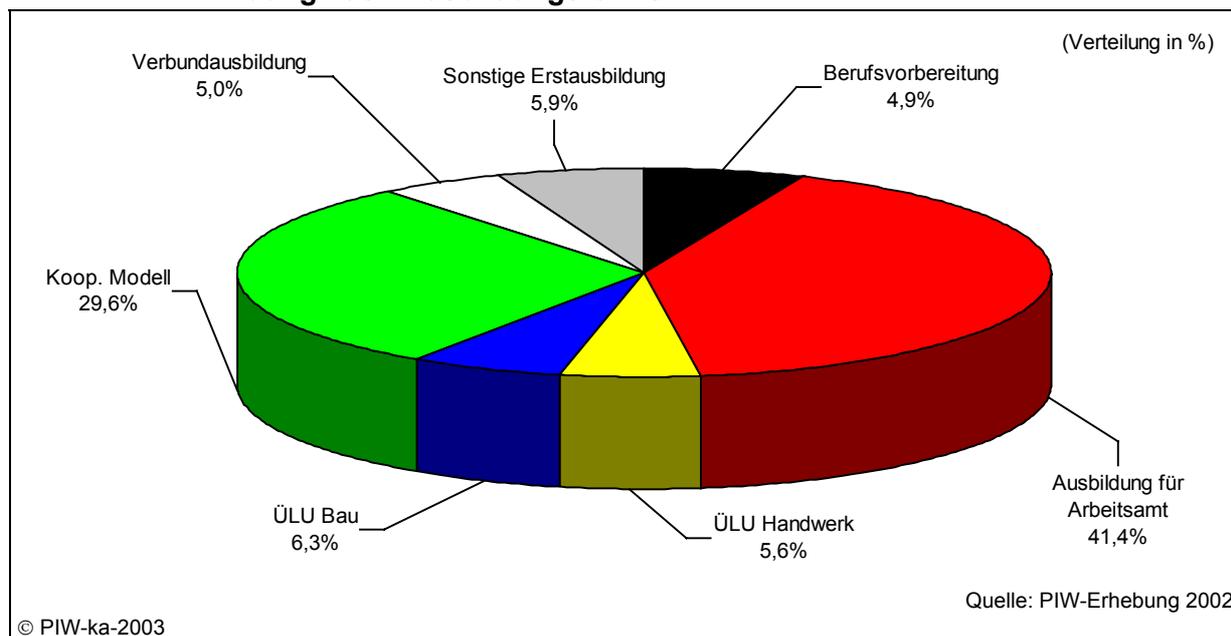
An den Strukturanteilen der verschiedenen Erstausbildungsformen wird die Ausbildungspolitik des letzten Jahrzehnts klar erkennbar: Aufgrund der prekären Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Brandenburg kommen der außerbetrieblichen Erstausbildung im Auftrag der Arbeitsämter sowie dem Kooperativen Modell als Programm von Bund und Land zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze enorme Bedeutung zu. Demgegenüber haben die anderen Formen der überbetrieblichen Ausbildung – wie die Stufenausbildung Bau, die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk oder die Verbundausbildung – ein deutlich geringeres Gewicht, zumindest im Durchschnitt aller befragten Bildungsanbieter⁸¹.

⁷⁹ Der gegenüber der nachfolgenden Hochrechnung überdurchschnittliche Anteil der Erstausbildung am Gesamtausbildungsvolumen ergibt sich aus der Struktur der Befragungsstichprobe, die – aufgrund der Zwecke des Planungsgutachtens – alle relevanten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten umfasste. Wie noch zu zeigen sein wird, sind diese Ausbildungsstätten im Durchschnitt zu 68% in der beruflichen Erstausbildung und nur zu 29,6% in der beruflichen Weiterbildung tätig. Vergleiche dazu Abschnitt 5.2.5.

⁸⁰ Die Hochrechnung berücksichtigt einerseits, dass die antwortenden 158 Bildungsanbieter zu den größeren im Lande zählen und daher ein überproportional hohes Gewicht haben. Andererseits wird in Rechnung gestellt, dass die antwortenden Bildungsanbieter – aufgrund der Erfassung aller relevanten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten – eine von der Grundgesamtheit abweichende Maßnahmestruktur aufweisen. Vergleiche dazu auch den Abschnitt 5.2.5.

⁸¹ Diese Relationen verschieben sich insbesondere bei den von Bund und Land geförderten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten aufgrund deren spezifischer Aufgaben teilweise erheblich. Vergleiche dazu Abschnitt 5.2.5.

Übersicht 24 Verteilung des Ausbildungsvolumens in der beruflichen Erstausbildung nach Ausbildungsformen



5.1.2.5 Räumlicher Wirkungsbereich

Mit 85,7% spricht das Gros der befragten Bildungsanbieter mit den Maßnahmeangeboten Ziel- und Kundengruppen aus dem unmittelbaren Umfeld an. Der verbreitetste räumliche Wirkungsbereich ist dabei die Region bis zur Ebene der Landkreise.

Nur einige wenige Bildungsanbieter sind grundsätzlich überregional aktiv (10,2%). Hinzu kommt eine Reihe weiterer Bildungsanbieter, die aufgrund spezifischer Kompetenzen zumindest in einzelnen Bildungsbereichen auch überregional Teilnehmer/-innen akquirieren.

Allgemein gilt damit bislang, dass der Bildungsmarkt üblicher Weise ein regionaler Markt ist. In den Bereichen der allgemeinen und schulischen Bildung sowie der beruflichen Erstausbildung ist diese begrenzte räumliche Reichweite der Bildungsanbieter besonders stark ausgeprägt.

Lediglich in einzelnen Bildungssegmenten bestehen überregionale Märkte. Dies gilt beispielsweise für die Erstausbildung in den sogenannten Splitterberufen, für bestimmte Weiterbildungsangebote sowie für spezielle Dienstleistungen im Bereich von Unternehmensberatung und Coaching.

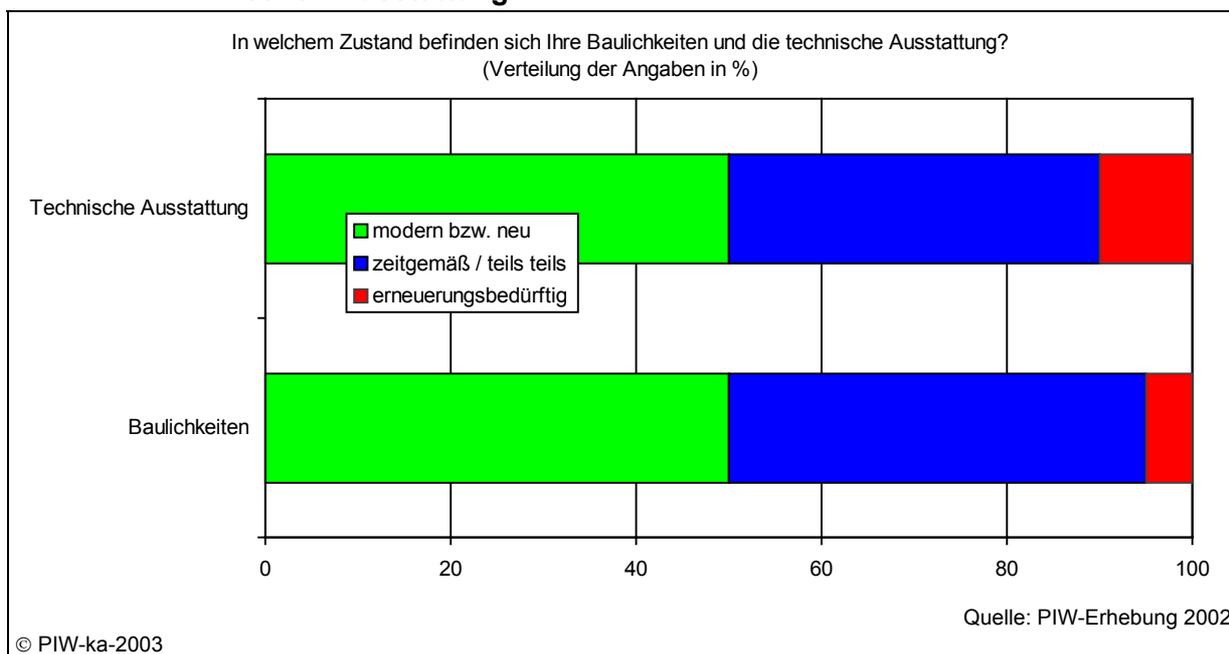
5.1.2.6 Personelle und technische Ausstattung

Von den befragten Bildungsanbietern werden insgesamt 4.739 Personen fest beschäftigt. Weitere 1.691 Personen werden als freie Mitarbeiter/-innen zumindest zeitweise für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt. Damit zeigt sich, dass mit den Aktivitäten der Bildungsanbieter auf den verschiedenen Bildungsmärkten erhebliche Arbeitsplatzeffekte verbunden sind.

Neben diesen personellen Ressourcen halten die Bildungsanbieter mit 23.600 Plätzen erhebliche technische Ausbildungskapazitäten vor. Dazu gehören gut 9.900 Unterrichtsplätze mit unspezifischer Ausstattung sowie mehr als 13.600 Werkstattplätze, davon 11.500 im gewerblich-technischen sowie 2.100 im kaufmännischen Bereich. Darüber hinaus verfügen die befragten Bildungsanbieter über insgesamt 2.200 Internatsplätze.

Die technische und bauliche Ausstattung wird überwiegend als modern angesehen. Im einzelnen ergaben sich seitens der befragten Bildungsanbieter folgende Einschätzungen:

Übersicht 25 Einschätzungen zur Modernität der Baulichkeiten und der technischen Ausstattung



Investitionsbedarfe werden in erster Linie in Hinblick auf die notwendige laufende Modernisierung der technischen Ausstattung artikuliert, beispielsweise im Bereich der IT- und PC-Technik.

5.1.2.7 Netzwerke in der Aus- und Weiterbildung

36% der Bildungsanbieter im Land Brandenburg sind nach eigenen Angaben in Aus- und Weiterbildungsnetzwerke eingebunden. Dies bedeutet, dass ein erheblicher Teil der Bildungsanbieter bislang auf die mit Netzwerken verbundenen Entwicklungsmöglichkeiten verzichtet. Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass die Mehrzahl dieser in Aus- und Weiterbildungsnetzwerken tätigen Bildungsanbieter ausschließlich in regionale Netzwerke eingebunden ist (85 Prozentpunkte) – überregionale Anbindungen mithin die Ausnahme sind. Dies muss nicht, kann aber ein Manko sein, wenn es um die Generierung von überregionalen Erfahrungen, best-practice-Transfer u.ä. geht.

Befragt nach den wichtigsten Kooperationspartnern gaben die Bildungsanbieter im Durchschnitt 8 Nennungen ab. Dies zeigt, dass durchaus intensiv mit anderen relevanten Akteuren des Bildungsmarktes kooperiert wird – wenn auch noch selten in Form von Netzwerken. Im einzelnen standen bei den benannten Kooperationspartnern folgende Akteure im Vordergrund: Arbeitsämter, LASA, MASGF, Kammern, (andere) Bildungsanbieter sowie Unternehmen. Deutlich seltener vertreten waren Hinweise auf Oberstufenzentren, wissenschaftliche Einrichtungen und allgemein bildende Schulen als Kooperationspartner.

5.1.2.8 Konkurrenzsituation, Geschäftslage und Perspektiven

Die Akteurs- und Expertengespräche erbrachten zahlreiche Hinweise darauf, dass die Bildungsträgerlandschaft, wohl nicht nur im Land Brandenburg, vor starken Umbrüchen steht. Uni sono werden Überkapazitäten beklagt – wobei dabei die Antizipation der absehbaren demographischen Entwicklung ebenso eine Rolle spielt wie die Unsicherheiten, die sich für die Bildungsanbieter aus den sogenannten „Hartz-Gesetzen“ ergeben. Welche diesbezüglichen Befunde lieferte die Bildungsträgerbefragung?

Die Wettbewerbs- und Konkurrenzsituation in den einzelnen Bildungsmärkten unterscheidet sich, wie die nachfolgenden Übersichten zeigen, erheblich:

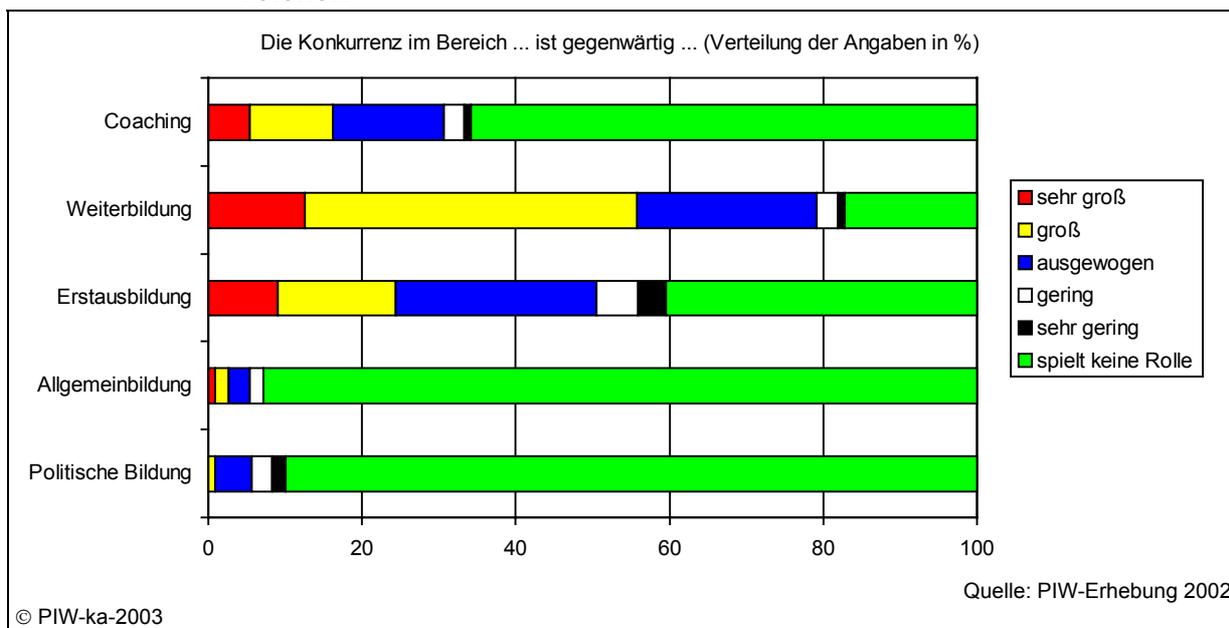
Ein starker Wettbewerb ist vor allem im Weiterbildungsmarkt anzutreffen. In diesem Bildungsbereich wird sich zudem die Konkurrenz künftig noch deutlich verstärken.

Im Marktsegment Erstausbildung ist der Wettbewerb dagegen erheblich schwächer ausgeprägt, gleichwohl aber in Teilbereichen vorhanden. Auch hier wird die Konkurrenz in Zukunft zunehmen, allerdings weniger deutlich als im Weiterbildungsmarkt.

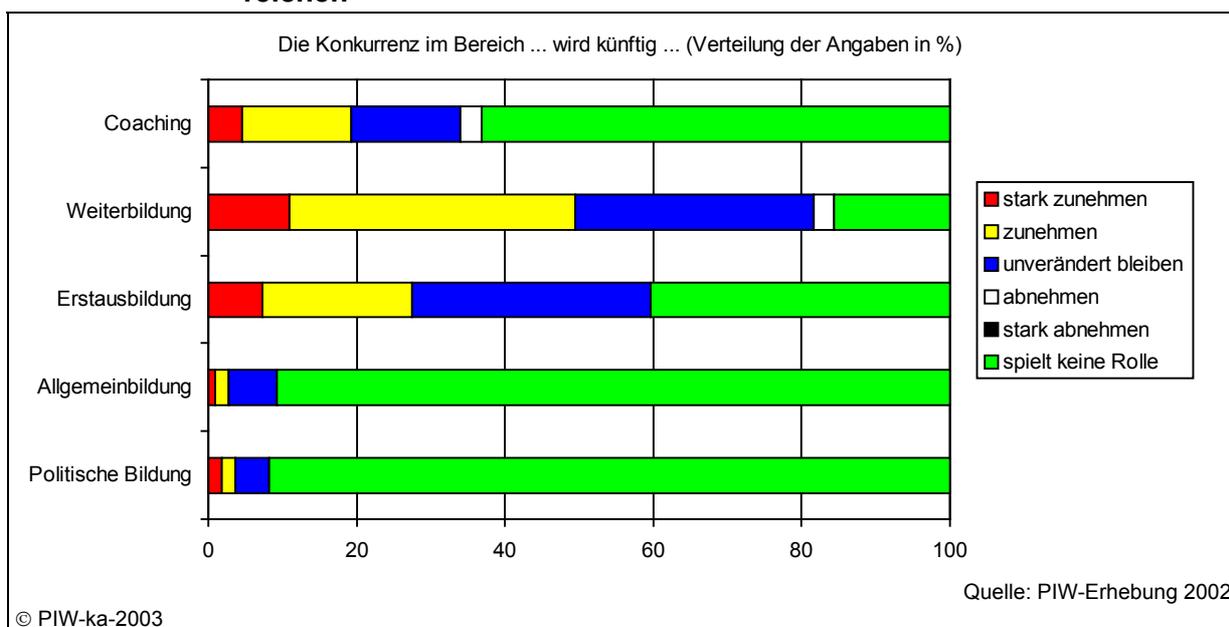
Alle anderen Bildungsbereiche sind sowohl gegenwärtig als auch künftig nur schwach (Unternehmensberatung/Coaching) oder nahezu gar nicht (Politische Bildung; Allgemeine und schulische Bildung) von Konkurrenzbeziehungen tangiert.

Für das Bildungssegment Unternehmensberatung/Coaching mag diese weitgehende Abstinenz von Marktkonkurrenz zunächst überraschen. Hier spielen aber aufgrund der aus diesem Bildungsbereich resultierenden tiefen einzelbetrieblichen Einblicke offenbar langjährige Stabilität in den Beziehungen, Vertrauen und ähnliche Faktoren eine größere Rolle als simple Marktmechanismen.

Übersicht 26 Einschätzungen zur aktuellen Konkurrenzsituation nach Bildungsbereichen



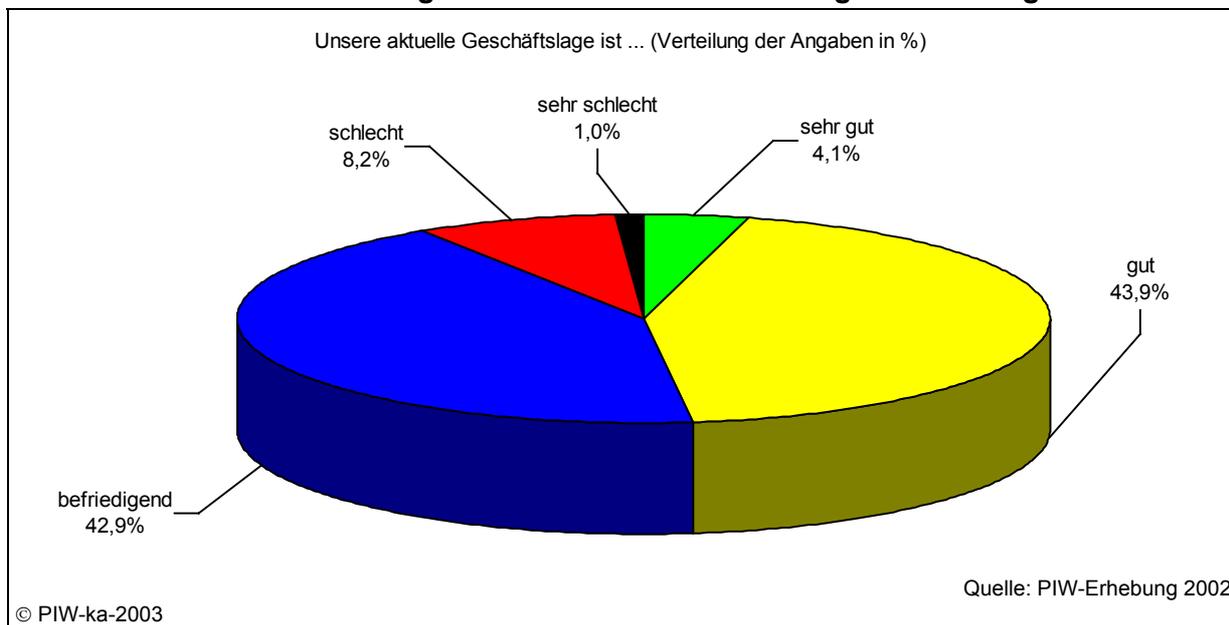
Übersicht 27 Einschätzungen zur künftigen Konkurrenzsituation nach Bildungsbereichen



Angesichts des vornehmlich im Weiterbildungsbereich stärker werdenden Wettbewerbes und vor dem Hintergrund bereits heute sehr differenzierter Kapazitätsauslastungen der Bildungsanbieter – die Spanne liegt bei einem Durchschnitt von 84,6% zwischen 40% im Minimum

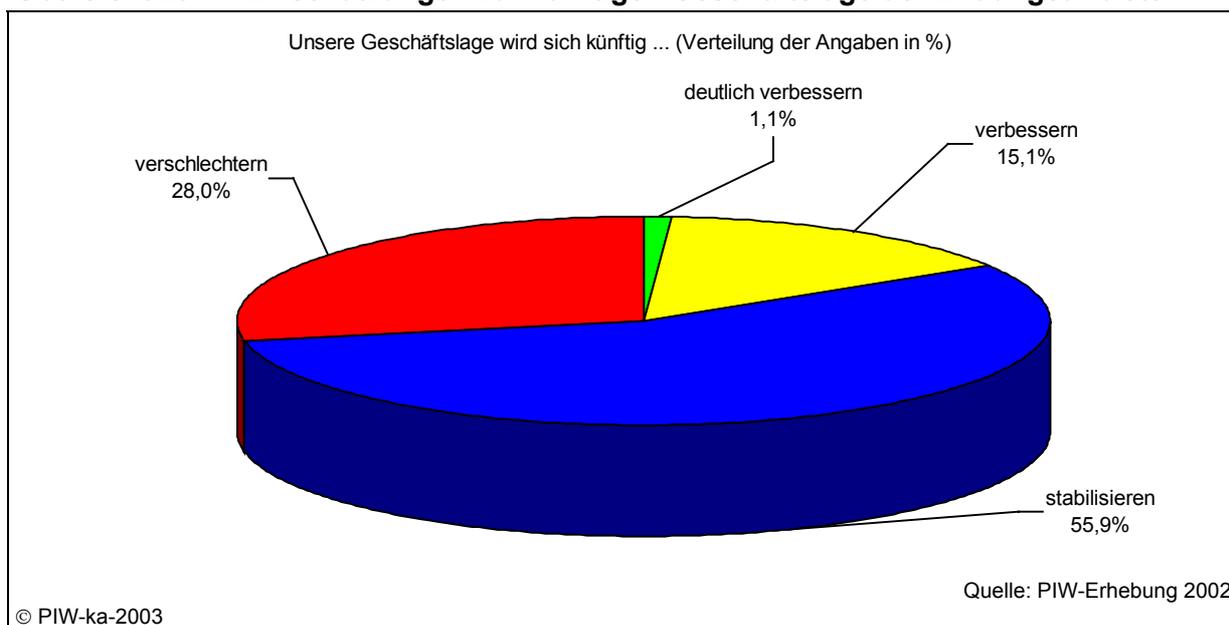
und 100% im Maximum – ergibt sich auch ein eher skeptisches Bild bezüglich der Geschäftsaussichten.

Übersicht 28 Einschätzungen zur aktuellen Geschäftslage der Bildungsanbieter



Zwar bezeichnen gegenwärtig nur wenige Bildungsanbieter ihre Geschäftslage als schlecht (8,2%) oder sehr schlecht (1%) – die Zukunftsaussichten gestalten sich aber wesentlich ungünstiger. Während insgesamt nur 16,2% der befragten Bildungsanbieter von einer Verbesserung der Geschäftslage ausgehen, erwarten 29,1% – das ist mehr als jeder vierte Bildungsanbieter – Verschlechterungen. Der Saldo der Geschäftserwartungen ist damit deutlich negativ.

Übersicht 29 Einschätzungen zur künftigen Geschäftslage der Bildungsanbieter



Entsprechend diesen eher ungünstigen Zukunftsaussichten sind bereits mehrere Standort-schließungen vorgesehen: Immerhin planen 7,2% der befragten Bildungsanbieter die Schließung von insgesamt 12 Standorten. Damit wird voraussichtlich etwa jeder zwanzigste Bildungsstandort im Land Brandenburg in der nächsten Zeit aufgegeben.

Diese massiven Schließungsabsichten sprechen dafür, dies zeigten auch die zahlreichen geführten Gespräche, dass die Bildungsanbieter selbst von latenten Überkapazitäten am Markt ausgehen, und zwar sowohl in der beruflichen Erstausbildung (einschließlich Berufsvorbereitung) als auch in der beruflichen Weiterbildung. Sie begrüßen oder fürchten – je nach eigener Wettbewerbsposition – deshalb auch die im Zuge der Reform der Bundesanstalt für Arbeit sowie als Folge des demographische Wandels voraussichtlich anstehenden Marktberäinigungsprozesse. Hintergründe dieser Überkapazitäten sind im übrigen:

- Der maßgebliche Aufbau der Bildungsträgerlandschaft erfolgte Anfang bis Mitte der 90er Jahre – d.h. in einer Zeit, in der in noch größerem Umfang als gegenwärtig, öffentliche Mittel für die Aus- und Weiterbildung zur Verfügung standen.
- Massive Bereinigungsprozesse auf den Aus- und Weiterbildungsmärkten haben trotz einzelner „Wellen“ bislang nicht stattgefunden. Dies nicht zuletzt aufgrund verschiedener, vor allem durch die Bundespolitik initiiertes arbeitsmarkt- und bildungspolitischer „Konjunktoren“ (JUMP, IT-Offensive u.a.m.).
- Die demographischen Veränderungen in den neuen Bundesländern, die auch für Brandenburg ab Mitte des Jahrzehnts einen deutlichen Rückgang der Schüler- und damit auch der Auszubildendenzahlen mit sich bringen, werden bereits heute von vielen Bildungsanbietern antizipiert.

5.1.2.9 Positionierung im Bildungsmarkt durch Alleinstellungsmerkmale und Kompetenzschwerpunkte – Status quo und Planungen im Überblick

Die Konkurrenzsituation auf dem Bildungsmarkt wird sich, wie die vorgelegten Zahlen andeuten, in den nächsten Jahren verschärfen. Dies gilt insbesondere für das Marktsegment Weiterbildung und mit Abstrichen auch für den Bereich Erstausbildung. Ein klares Angebotsprofil sowie Alleinstellungsmerkmale bei spezifischen Bildungsangeboten sind vor diesem Hintergrund wichtige Wettbewerbsfaktoren. In dieser Hinsicht brachte die Befragung folgende Befunde:

Status quo

- Gut die Hälfte der befragten Bildungsanbieter (51,4%) sehen in ihrem Angebot bestimmte Alleinstellungsmerkmale, die sie von ihren Konkurrenten unterscheiden.
- Sogar 71,2% der Befragten sehen sich als „Kompetenzzentrum“⁸² für bestimmte Bildungsangebote.

⁸² Die Klammersetzung erfolgte, weil es hierbei nicht zwingend bzw. nur in der geringsten Zahl der Fälle um die Einrichtung von Kompetenzzentren nach den Fördervorgaben des BIBB geht.

Planungen

- Nahezu drei Viertel der Bildungsanbieter (73,9%) wollen ihr Bildungsangebot in Zukunft weiter schärfen, sich (noch) stärker als bislang profilieren.
- Schließlich planen 62,2% der Bildungsanbieter, teilweise in Kooperation mit Partnern, die Etablierung von „Kompetenzschwerpunkten“ oder gar „Kompetenzzentren“.

Der insgesamt hohe Anteil von Bildungsanbietern, die für sich Alleinstellungsmerkmale und spezifische Kompetenzprofile artikulieren, überrascht auf den ersten Blick – findet jedoch eine Erklärung. Diese Selbsteinschätzungen resultieren in erster Linie daraus, dass die Bildungsmärkte – wie an anderer Stelle gezeigt⁸³ – vielfach noch räumlich eng begrenzte (regionale) Märkte sind. Daher werden von den Bildungsanbietern offenbar andere Anbieter außerhalb des eigenen regionalen Wirkungsbereiches kaum wahrgenommen werden. Insofern ergeben sich bei den erfragten Alleinstellungsmerkmalen und Profilierungsabsichten auch zahlreiche Doppel- und sogar Mehrfachnennungen. Gebäudeleittechnik, Schweißkursstätte (Edelstahl u.a. Spezialisierungen), AU-Schulungsstätte, Prüfungszentrum ECDL sind einige solche Beispiele, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass der Bildungsmarkt und seine Teilsegmente auch in diesem Bereich höchst intransparent sind.

⁸³ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.5.

5.2 Analyse und Bewertung der Struktur überbetrieblicher Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg

5.2.1 Abgrenzung und Definition der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Kontext des Planungsgutachtens

Die Definition von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten soll im Kontext des vorliegenden Planungsgutachtens weiter gefasst werden, als die vom Bundesinstitut für Berufsbildung für dessen Aufgaben genutzte Abgrenzung.

Nachfolgend untersucht werden diejenigen Bildungsanbieter im Land Brandenburg, die wesentlich an den verschiedenen überbetrieblichen Ausbildungsformen im Bereich der beruflichen Erstausbildung beteiligt sind. Dazu gehören⁸⁴:

- **Überbetriebliche Ausbildungszentren der Bauwirtschaft (ÜAZ)**, die die überbetrieblichen Ausbildungsbestandteile im Rahmen der Stufenausbildung für industrielle und teilweise auch handwerkliche Bauberufe realisieren. Die ÜAZ im Land Brandenburg befinden sich in Trägerschaft des Berufsbildungswerkes des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg und wurden ausnahmslos von Bund und Land als ÜBS gefördert.
- **Überbetriebliche Ausbildungsstätten des Handwerks (ÜBS)**, die die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung in den Handwerksberufen nach den Empfehlungen des Heinz-Piast-Instituts für Handwerkstechnik umsetzen. Die ÜBS im Land Brandenburg befinden sich in Trägerschaft von Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften oder Innungen und wurden mehrheitlich von Bund und Land als ÜBS gefördert.
- **Überbetriebliche Ausbildungsstätten im Agrarbereich (Agrar-ÜBS)**, die überbetriebliche Ausbildungsbestandteile in Agrar- und verwandten Berufen abdecken. Die Agrar-ÜBS befinden sich in unterschiedlicher Trägerschaft⁸⁵. Eine dieser Einrichtungen wurde bislang von Bund und Land als ÜBS gefördert, eine weitere befindet sich mit Hilfe von Bundes- und Landesförderung im Aufbau⁸⁶.
- Von Bund und Land auf der Grundlage rechtlicher Bestimmungen geförderte **Institutionen der (überbetrieblichen) Verbundausbildung (Verbund-ÜBS)**, die im Bereich der Industrie- und Handelsberufe und in einigen wenigen Berufen anderer Ausbildungsbereiche erforderliche überbetriebliche Ausbildungsbestandteile abdecken. Die Verbund-ÜBS befinden sich in unterschiedlicher Trägerschaft und wurden – entsprechend ihrer rechtlichen Abgrenzung – ausnahmslos von Bund und Land als ÜBS gefördert.

⁸⁴ Vergleiche dazu auch Kapitel 4.

⁸⁵ Eine Spezifik, die die Agrar-ÜBS von allen anderen Typen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten unterscheidet, ist deren multifunktionale Ausrichtung – hier werden vielfach auch Forschungs-, Überwachungs-, Laboraufgaben u.a.m. realisiert, was nicht zuletzt mit Trägerschaft und Finanzierungsstruktur dieser Einrichtungen zusammen hängt.

⁸⁶ Dies ist die Lehranstalt für Gartenbau und Floristik e.V. in Großbeeren, die im Rahmen der PIW-Erhebung 2002 ebenfalls erfasst werden konnte.

- **Berufsbildungsstätten freier Träger** (freie ÜBS), die eine Vielzahl verschiedener überbetrieblicher Ausbildungsformen anbieten und bedarfsweise realisieren⁸⁷. Derartige Einrichtungen werden entsprechend den rechtlichen Bestimmungen nicht als ÜBS gefördert⁸⁸.

In die empirischen Erhebungen⁸⁹ konnten insgesamt 64 überbetriebliche Berufsbildungsstätten einbezogen werden, darunter 20 von Bund und Land als ÜBS geförderte Einrichtungen⁹⁰ sowie 44 andere Einrichtungen⁹¹, zumeist freie Bildungsträger. Differenziert nach Funktion und Förderung ergibt sich damit folgendes Strukturbild:

Übersicht 30 Funktionale und fördertechnische Struktur der befragten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

	Anzahl der Bund-Land-geförderten ÜBS	Anzahl andere ÜBS	Anzahl ÜBS insgesamt
ÜAZ der Bauwirtschaft*	4	-	4
ÜBS des Handwerks	12	2	14
Agrar-ÜBS	1	1	2
Verbund-ÜBS	3	-	3
freie ÜBS	-	41	41
Anzahl ÜBS insgesamt	20	44	64
* ohne die derzeit 7 Nebenstellen			Quelle: PIW-Erhebung 2002

Die folgenden Darstellungen, Analysen und Bewertungen beziehen sich zunächst und grundsätzlich auf alle ÜBS. Entsprechend dem vorrangigen Erkenntnisinteresse des Planungsgutachtens wird, dort wo erforderlich, vertiefend auf die Befunde zu den von Bund und Land geförderten ÜBS eingegangen. Dieses besondere Erkenntnisinteresse ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass dieser Typ der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in den letzten Jahren massiv mit öffentlichen Mitteln gebaut bzw. ausgestattet wurde.

⁸⁷ Einige dieser Verbund-ÜBS realisieren im Auftrag der Handwerkskammern sowie des Berufsbildungswerks des Bauindustrieverbandes auch überbetriebliche Lehrgänge in Handwerks- bzw. Bauberufen.

⁸⁸ Die Unterstützung von Investitionen in diesen Einrichtungen kann vielmehr auf der Grundlage anderer Förderprogramme erfolgen. Vergleiche dazu Abschnitt 5.3.

⁸⁹ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.1. Bei den hier in Rede stehenden Bildungsanbietern wurden in der Mehrzahl der Fälle vor-Ort-Interviews geführt, so dass neben der Beantwortung des Fragebogens auch weitere gutachterlich relevante Aspekte überbetrieblicher Ausbildung behandelt werden konnten.

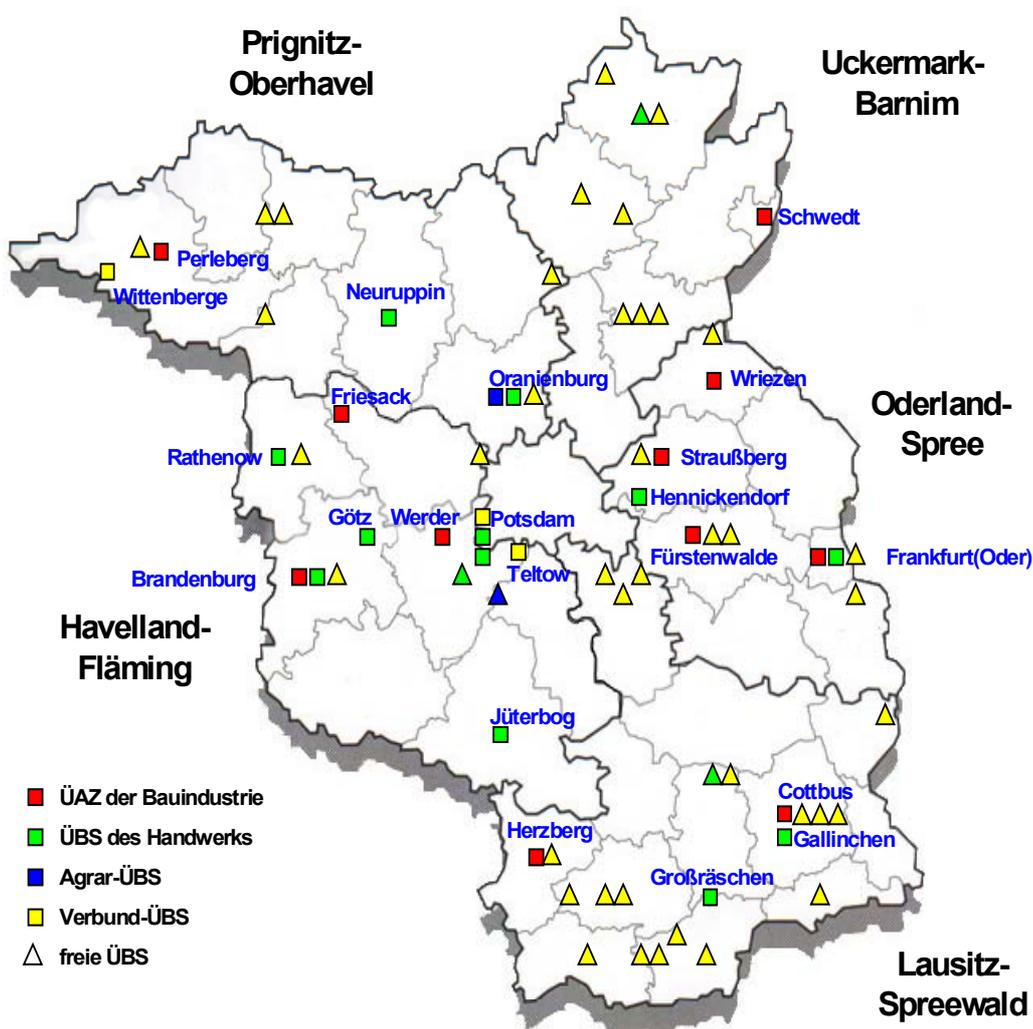
⁹⁰ Insgesamt wurden von Bund und Land bislang 22 ÜBS gefördert. Von diesen sind zwei inzwischen geschlossen worden. Eine Liste dieser ÜBS findet sich im Abschnitt 5.2.10, ihre Stärken-Schwächen-Profile im Abschnitt 6.3.

⁹¹ In Anlage 3 findet sich eine Aufstellung dieser ÜBS.

5.2.2 Zur regionalen Struktur der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Die folgende Übersicht zeigt die Standorte der derzeit im Land Brandenburg agierenden überbetrieblichen Berufsbildungsstätten⁹² einschließlich deren Nebenstellen. Insgesamt zeigt sich eine ausgewogene Verteilung, sowohl in der Fläche des Landes als auch nach Kammerbezirken und Planungsregionen betrachtet. Zu dieser flächendeckenden Struktur tragen nicht nur die von Bund und Land investiv geförderten ÜBS, sondern auch die anderen ÜBS maßgeblich bei.

Übersicht 31 Regionale Verteilung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg im Überblick⁹³



Quelle: PIW-Erhebung 2002

⁹² Zur hier gebrauchten Definition überbetrieblicher Berufsbildungsstätten vergleiche den vorangehenden Abschnitt.

⁹³ Verzeichnet sind alle ÜBS einschließlich deren Nebenstellen. Die von Bund und Land als ÜBS geförderten Einrichtungen sind als Kästen dargestellt, die anderen – nicht als ÜBS geförderten, aber als solche tätigen – Einrichtungen sind als Dreieck verzeichnet. Die jeweilige Farbe stellt auf die (vorrangige) Funktion der jeweiligen ÜBS ab.

Nach Kammerbezirken und Planungsregionen betrachtet, ergibt sich im Detail folgende regionale Struktur der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten.

Übersicht 32 Regionale Verteilung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten nach Kammerbezirken und Planungsregionen

Region	Anzahl ÜBS-Standorte	in % aller
<i>Kammerbezirke</i>		
Cottbus	23	32,4
Frankfurt/Oder	21	29,6
Potsdam	26	36,6
<i>Planungsregionen</i>		
Haveland-Fläming	16	22,5
Lausitz-Spreewald	23	32,4
Oderland-Spree	12	16,9
Prignitz-Oberhavel	11	15,5
Uckermark-Barnim	9	12,7
Quelle: PIW-Erhebung 2002		

5.2.3 Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit sowie Ziel- und Kundengruppen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Die befragten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (nachfolgend ÜBS) haben ihre geschäftspolitischen Schwerpunkte in den Bereichen der Beruflichen Erstausbildung und der Beruflichen Weiterbildung, die von gleichem Gewicht sind. Die Bedeutung dieser Geschäftsfelder ähnelt derjenigen aller befragten Bildungsanbieter⁹⁴.

Die Bereiche Berufsvorbereitung sowie Unternehmensberatung /Coaching sind ebenfalls wichtige Geschäftsfelder, wobei die Relevanz der Berufsvorbereitung deutlich höher ist als im Durchschnitt aller Bildungsanbieter⁹⁵.

Alle anderen Bildungsbereiche sind von deutlich geringerer Bedeutung und zählen nicht zu den tragenden Säulen der Geschäftstätigkeit der ÜBS im Land Brandenburg.

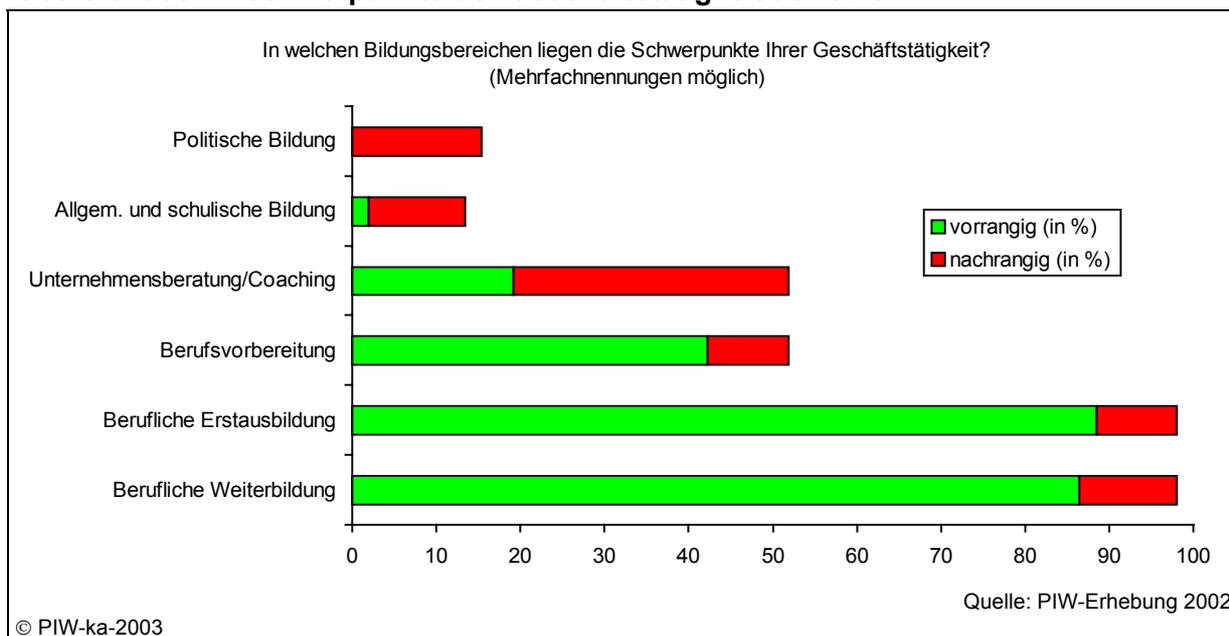
Lediglich 17,6% der befragten ÜBS arbeiten lediglich in einem Geschäftsfelde vorrangig, entsprechend bieten 82,4% der ÜBS in zwei oder mehr Geschäftsfeldern vorrangig Qualifizierung an. Damit ist die Diversifizierung der Geschäftsfelder bei den ÜBS weiter voran geschritten als im Durchschnitt aller befragten Bildungsanbieter⁹⁶.

⁹⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.2.

⁹⁵ Ebenda.

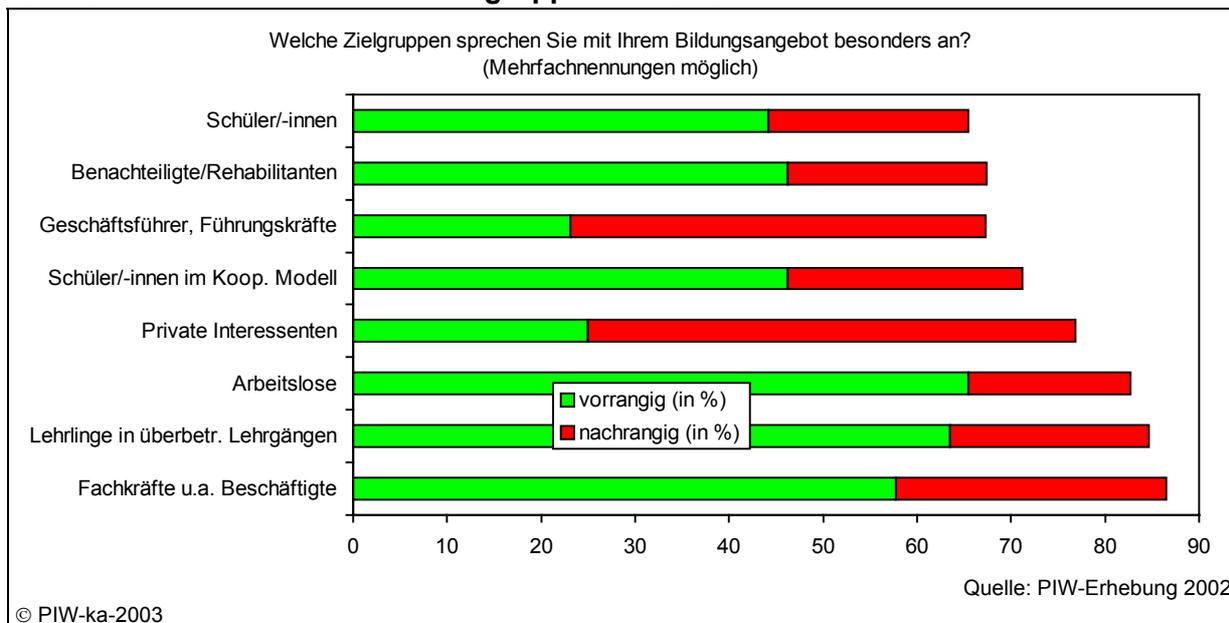
⁹⁶ Ebenda.

Übersicht 33 Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit der ÜBS



Die Ziel- und Kundengruppen, die von den ÜBS angesprochen werden, sind ähnlich strukturiert wie die aller befragten Bildungsanbieter. Von größerem Gewicht sind – entsprechend den spezifischen Aufgaben der ÜBS – Lehrlinge in überbetrieblichen Lehrgängen. Darüber hinaus spielen die Schüler/-innen im Kooperativen Modell eine etwas stärkere Rolle als Ziel- und Kundengruppe⁹⁷.

Übersicht 34 Ziel- und Kundengruppen der ÜBS



Die Ausdifferenzierung der Ziel- und Kundengruppen ist bei den ÜBS, wie schon bei den Geschäftsfeldern, weiter entwickelt als bei allen befragten Bildungsanbieter: Von den ÜBS

⁹⁷ Ebenda.

konzentrieren sich lediglich 5,7% nur auf eine Ziel- bzw. Kundengruppe vorrangig, unter allen Bildungsanbietern sind dies immer noch 24,1%. Mithin stützen sich mit 94,3% fast alle ÜBS auf mehrere Ziel- und Kundengruppen⁹⁸.

5.2.4 Finanzierungsstruktur der Bildungsmaßnahmen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Die Finanzierungsstruktur der ÜBS ähnelt stark derjenigen aller befragten Bildungsanbieter⁹⁹. Auch hier dominiert eindeutig das Arbeitsamt als Finanzier von Qualifizierungsmaßnahmen.

Übersicht 35 Finanzierungsstruktur der Bildungsmaßnahmen Brandenburger Bildungsanbieter nach Anbietertypen

	Beitrag zum Umsatz in %		
	alle befragten Bildungsanbieter (158)	alle ÜBS (64)	Bund-Land-geförderte ÜBS (20)
Arbeitsamt	54,1	55,0	23,7
Land	19,5	18,6	21,9
Teilnehmer/-innen	7,9	7	17,4
Unternehmen	5,8	6,8	13,3
EU	3	2,5	1,9
SOKA	1,9	3,9	11,0
Bund	1,5	2,8	4,5
Sonstige	6,3	3,4	2,9

Quelle: PIW-Erhebung 2002

Demgegenüber stellt sich die Finanzierungsstruktur der Bund-Land-geförderten ÜBS¹⁰⁰ deutlich ausgewogener dar. Dies hängt nicht zuletzt mit der umlagebezogenen Finanzierung solcher überbetrieblicher Ausbildungsformen wie der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk und der Stufenausbildung Bau zusammen, die sich in den hohen Finanzierungsbeiträgen von Unternehmen sowie der SOKA (Sozialkasse Bau) niederschlagen. Der überproportional hohe Finanzierungsbeitrag der Teilnehmer/-innen resultiert vor allem aus der in den Bund-Land-geförderten ÜBS vielfach durchgeführten Meisterausbildung.

5.2.5 Ausbildungsvolumen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Die befragten ÜBS realisierten im letzten Jahr ein Ausbildungsvolumen von insgesamt etwa 21 Mio. Teilnehmerstunden. Davon entfielen auf das Marktsegment Erstausbildung (einschließlich Berufsvorbereitung) 68% und auf das Segment Berufliche Weiterbildung 29,6%.

⁹⁸ Ebenda.

⁹⁹ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.3.

¹⁰⁰ Vergleiche zur Abgrenzung dieser Gruppe von Bildungsanbietern Abschnitt 5.2.1.

Dementsprechend liegt der Anteil der übrigen Marktsegmente, wie beispielsweise Unternehmensberatung / Coaching, bei 2,4%.

Die Bund-Land-geförderten ÜBS allein betrachtet, kommen auf ein Ausbildungsvolumen von knapp 8 Mio. Teilnehmerstunden, davon etwa 5,5 Mio. in der Beruflichen Erstausbildung (69,2%), knapp 2,3 Mio. in der Beruflichen Weiterbildung (28,7%) und weniger als 0,2 Mio. in anderen Ausbildungsbereichen (2,1%).

Gemessen an den von allen Bildungsanbietern im Land Brandenburg geleisteten Ausbildungsstunden¹⁰¹, haben die Bund-Land-geförderten ÜBS damit einen Marktanteil von gut 5%. Im Segment der beruflichen Erstausbildung liegt der Marktanteil mit gut 15% deutlich höher, in der beruflichen Weiterbildung und in den sonstigen Marktsegmenten mit knapp 4% bzw. knapp 3% dagegen wesentlich niedriger. In Relation zu ihrem rechtlich verankerten Bildungsauftrag¹⁰² haben die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten damit vergleichsweise geringe Marktanteile, die – aufgrund der spezifischen sozioökonomischen Strukturen im Land Brandenburg, wie z.B. der kleinteiligen Wirtschaftsstruktur – Entwicklungspotenzial bietet.

Das im Kontext des vorliegenden Gutachtens besonders interessierende Marktsegment Berufliche Erstausbildung, strukturiert sich bei den verschiedenen Anbietertypen wie folgt:

Übersicht 36 Verteilung des Ausbildungsvolumens in der beruflichen Erstausbildung nach Ausbildungsformen und Anbietertypen

	Anteil an den Teilnehmerstunden im Bereich Erstausbildung in %		
	alle befragten Bildungsanbieter (158)	alle ÜBS (64)	Bund-Land-geförderte ÜBS (20)
Berufsvorbereitung	4,9	4,9	5,1
Ausbildung für das Arbeitsamt	41,6	41,6	18,0
ÜLU Handwerk	5,6	6,0	10,6
ÜLU Bau	6,3	6,7	12,3
Kooperatives Modell	29,5	31,1	17,1
Verbundausbildung	5,2	5,6	2,4
Sonstige Erstausbildung	6,8	4,3	3,7
nachrichtlich: Anteil der Erstausbildung am gesamten Ausbildungsvolumen des jeweiligen Anbietertyps	64,3	68,1	69,2

Quelle: PIW-Erhebung 2002

Die ausgewogenste Struktur des Ausbildungsvolumens im Bereich der Erstausbildung weisen, entsprechend ihren Aufgabenfeldern, die Bund-Land-geförderten ÜBS auf. Demgegenüber ist der Durchschnitt aller Bildungsanbieter in wesentlich höherem Maße von außerbetrieblichen Aktivitäten der beruflichen Erstausbildung (Ausbildung für das Arbeitsamt, Koope-

¹⁰¹ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.4.

¹⁰² Vergleiche dazu Abschnitt 1.5.

ratives Modell) abhängig¹⁰³. Allerdings hat das Kooperative Modell für die Bund-Land-geförderten ÜBS ebenfalls eine große Bedeutung.

5.2.6 Räumlicher Wirkungsbereich der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Auch hinsichtlich ihres räumlichen Wirkungsbereiches sind die ÜBS besser positioniert als der Durchschnitt der Bildungsanbieter¹⁰⁴. Mit 51,3% bleibt zwar der wesentliche Aktionsradius von etwa der Hälfte der ÜBS bis zur Ebene der Landkreise begrenzt, ein solch enges Einzugsgebiet der Teilnehmer/-innen ist demgegenüber aber bei 85,7% aller befragten Bildungsanbieter anzutreffen. Zu den überregional agierenden ÜBS gehören die Träger der Verbundausbildung und – in noch stärkerem Maße – die Bund-Land-geförderten ÜBS.

Aufgrund ihres zumeist arbeitsteiligen Aufgabenzuschnitts ist das Gros der Bund-Land-geförderten ÜBS überregional aktiv. Das charakteristische Einzugsgebiet ist dabei der Kammerbezirk. Etwa ein Drittel der Bund-Land-geförderten ÜBS ist – zumindest mit Teilen des Bildungsangebotes – sogar landesweit ausgerichtet. Einige wenige ÜBS erfüllen darüber hinaus Ausbildungsfunktionen auch für andere Bundesländer.

5.2.7 Personelle und technische Ausstattung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Von den befragten ÜBS werden insgesamt 3.276 Personen fest beschäftigt, davon 1.121 bei den Bund-Land-geförderten ÜBS. Weitere 1.052 Personen werden als freie Mitarbeiter/-innen zumindest zeitweise für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen eingesetzt, davon 507 bei den Bund-Land-geförderten ÜBS. Damit beschäftigen die ÜBS wie auch die Bund-Land-geförderten ÜBS im Durchschnitt deutlich mehr Personen als die anderen Bildungsanbieter¹⁰⁵.

Neben diesen personellen Ressourcen verfügen die ÜBS über erhebliche technische Ausbildungskapazitäten. Im Einzelnen zeigt sich diesbezüglich folgendes Bild:

¹⁰³ Seine Entsprechung findet dies in den Umsatzanteilen der unterschiedlichen Finanziers. Vergleiche dazu den vorangegangenen Abschnitt.

¹⁰⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.5.

¹⁰⁵ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.6.

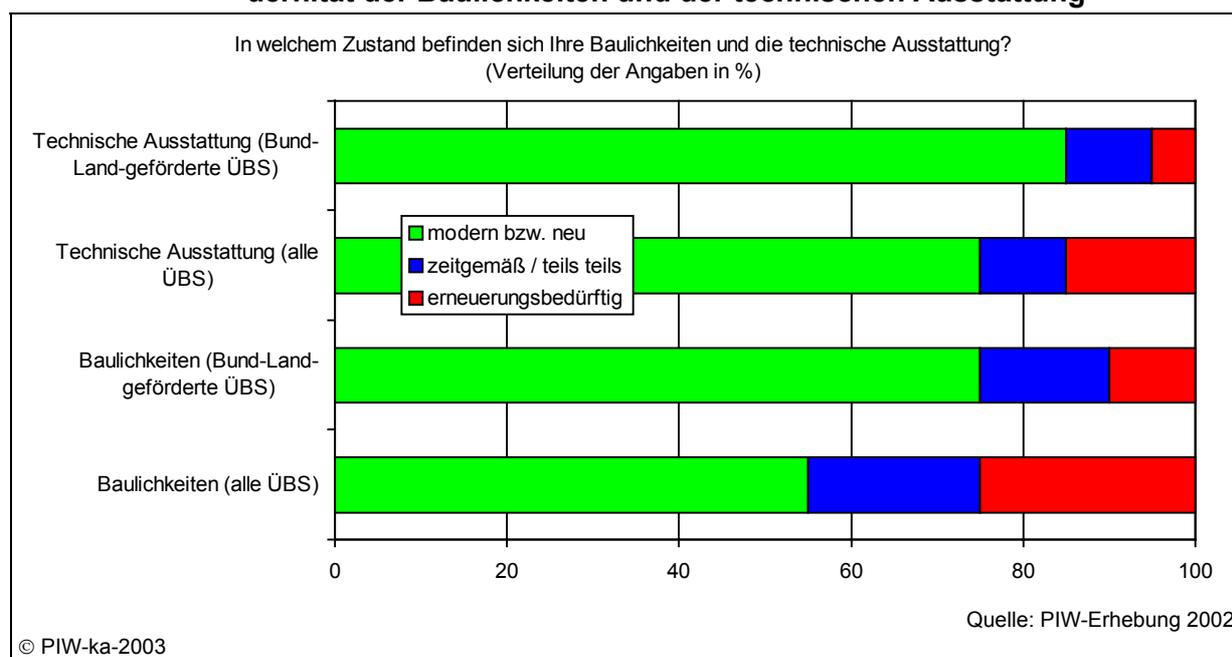
Übersicht 37 Technische Ausstattung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

	alle ÜBS (64)	dar. Bund-Land-geförderte ÜBS (20)
Ausbildungsplätze insgesamt	17.950	8.350
davon Schulungsplätze (mit unspezifischer Ausstattung)	7.150	3.050
davon Werkstattplätze	10.800	5.300
dar. gewerblich-technische	9.300	4.900
dar. kaufmännische	1.500	400
Internatsplätze	1.700	900

Quelle: PIW-Erhebung 2002

Die technische und bauliche Ausstattung wird von ÜBS überwiegend als modern angesehen, wobei hierbei die Bund-Land-geförderten ÜBS überdurchschnittlich gute Einschätzungen abgeben.

Übersicht 38 Einschätzungen der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zur Modernität der Baulichkeiten und der technischen Ausstattung



Im Vergleich zum Durchschnitt aller Bildungsanbieter schätzen die ÜBS und insbesondere die Bund-Land-geförderten ÜBS den Modernitätsgrad ihrer baulichen wie auch der technischen Ausstattung merklich besser ein. Bei den Bund-Land-geförderten ÜBS hat dazu die erhebliche investive Förderung durch Bund und Land beigetragen. Bei den freien ÜBS sind demgegenüber in starkem Maße Mittel des Arbeitsamtes, insbesondere in der ersten Hälfte der 90er Jahre, sowie Fördermittel aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“, und zwar aus dem Förderteil zur Unterstützung der wirtschaftsnahen Infrastruktur (GA-I), zum Einsatz gekommen¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Vergleiche dazu Abschnitt 5.3.

Damit gehören die Bund-Land-geförderten ÜBS zu den am besten ausgestatteten Berufsbildungsstätten bundesweit. Investitionsbedarfe bestehen daher nur im Hinblick auf die notwendige laufende Modernisierung der technischen Ausstattung.

5.2.8 Zur Einbindung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten in Netzwerke in der Aus- und Weiterbildung

Während im Durchschnitt aller Bildungsanbieter 36% nach eigenen Angaben in Aus- und Weiterbildungsnetzwerke eingebunden sind, liegt dieser Anteil bei den ÜBS etwas niedriger – nämlich bei 31,7%. Die Bund-Land-geförderten ÜBS geben mit 35% einen etwas höheren Anteil an¹⁰⁷.

Angesichts der von den ÜBS vielfach realisierten Verbundausbildung überraschen diese Selbstauskünfte doch etwas. Den bereits an anderer Stelle getroffenen Einschätzungen zur Netzwerkbildung unter den Bildungsanbietern im Land Brandenburg ist hier daher nichts hinzuzufügen.

5.2.9 Zu Kapazitätsauslastung und Geschäftslage der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Wie gezeigt werden konnte, sind die ÜBS in vielen relevanten Bereichen besser positioniert als ihre Wettbewerber. Dies gilt in besonderer Weise für die Bund-Land-geförderten ÜBS, nicht zuletzt aufgrund des besonderen Aufgabenzuschnitts dieser Einrichtungen.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass die Daten zur Kapazitätsauslastung bei den ÜBS günstiger sind als bei allen befragten Bildungsanbietern¹⁰⁸. So kommen die ÜBS einerseits auf eine mit 89% höhere durchschnittliche Kapazitätsauslastung, andererseits ist die Spannbreite des Auslastungsgrades auch deutlich geringer (zwischen 60% im Minimum und 100% im Maximum). Auch bei diesem Indikator schneiden die von Bund und Land als ÜBS geförderten Einrichtungen abermals besser ab, als der Durchschnitt aller Bildungsanbieter: Deren durchschnittliche Kapazitätsauslastung liegt bei 89%, die Spannen zwischen 65 %und 100%.

Die Einschätzungen der ÜBS zur Geschäftslage fallen allerdings kaum günstiger aus als im Durchschnitt aller Bildungsanbieter¹⁰⁹. Unter Berücksichtigung der vielfach besseren Ausgangsbedingungen der ÜBS¹¹⁰, schlagen hier offenbar die großen Unsicherheiten aufgrund der ungünstigen gesamtwirtschaftlichen und demographischen Rahmenbedingungen durch.

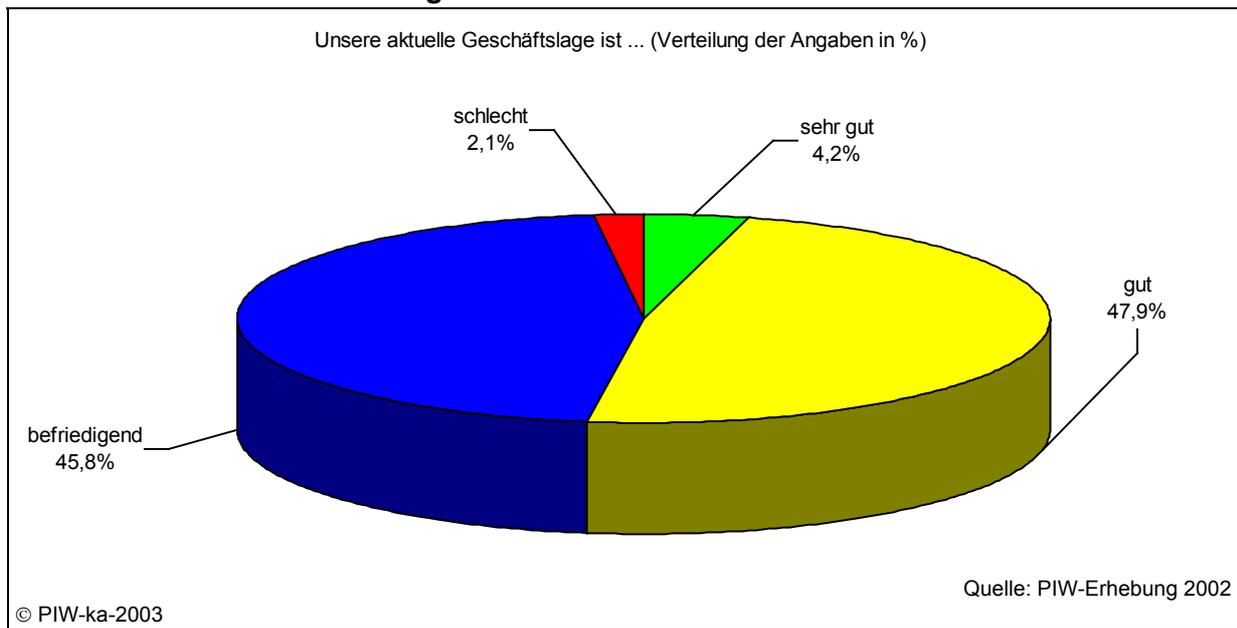
¹⁰⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.7.

¹⁰⁸ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.7.

¹⁰⁹ Aufgrund der geringen Zahl von 20 Bund-Land-geförderten ÜBS wird an dieser Stelle auf die Einzeldarstellung der Geschäftslage verzichtet.

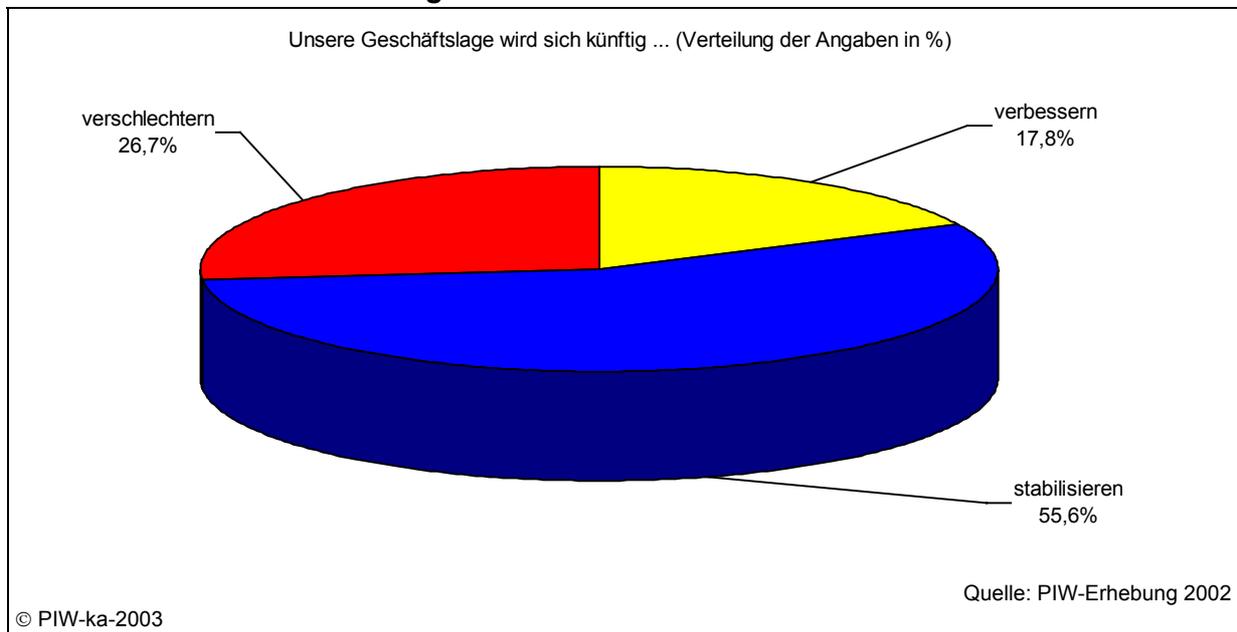
¹¹⁰ Vergleiche dazu die vorangegangenen Abschnitte.

Übersicht 39 Einschätzungen zur aktuellen Geschäftslage der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten



Auch in Bezug auf die künftige Geschäftslage schätzen die ÜBS ihre Zukunftsaussichten nicht besser ein als der Durchschnitt aller befragten Bildungsanbieter.

Übersicht 40 Einschätzungen zur künftigen Geschäftslage der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten



5.2.10 Positionierung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Bildungsmarkt durch Alleinstellungsmerkmale und Kompetenzschwerpunkte – Status quo und Planungen unter besonderer Berücksichtigung der von Bund und Land geförderten ÜBS

Die Gesamtsicht auf die ÜBS zeigt in Hinblick auf Alleinstellungsmerkmale und Kompetenzschwerpunkte ein ähnliches Bild wie bei allen befragten Bildungsanbietern¹¹¹. Eine Vielzahl der ÜBS reklamiert für sich Alleinstellungsmerkmale und Kompetenzschwerpunkte, die nicht selten auch von anderen ÜBS zum Ausdruck gebracht werden. Im Einzelnen ergibt sich folgende Situation:

Status quo

- Mehr als zwei Drittel der ÜBS (67,3%) sehen in ihrem Angebot bestimmte Alleinstellungsmerkmale, die sie von ihren Konkurrenten unterscheiden.
- Sogar 78,8% der befragten ÜBS sehen sich als „Kompetenzzentrum“¹¹² für bestimmte Bildungsangebote.

Planungen

- Mehr als vier Fünftel der ÜBS (82,7%) wollen ihr Bildungsangebot in Zukunft weiter schärfen, sich (noch) stärker als bislang profilieren.
- Schließlich planen 71,2% der befragten ÜBS, teilweise in Kooperation mit Partnern, die Etablierung von Kompetenzschwerpunkten oder gar Kompetenzzentren.

Logische Konsequenz dieser zumeist nicht abgestimmten Entwicklungen und Planungen sind Doppel- und Mehrfachangebote. Im Rahmen dieses Gutachtens soll jedoch nicht näher darauf eingegangen werden, da die Bund-Land-geförderten ÜBS im Mittelpunkt der Untersuchungen stehen.

Geordneter ist die Situation bei den Bund-Land-geförderten ÜBS, da in diesem Bereich zwischen den beteiligten Akteuren – Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften und Innungen, Industrie- und Handelskammern, Berufsförderungswerk des Bauindustrieverbandes sowie einige andere Akteure – bereits vielfältige Abstimmungen stattgefunden haben. Diese Gespräche sind teilweise bereits in verschiedene arbeitsteilige Prozesse eingemündet, die für viele der Bund-Land-geförderten ÜBS zu einem Angebotsprofil führen (werden), welches landesweit und in Einzelfällen auch darüber hinaus ausstrahlen kann. Verwiesen sei an dieser Stelle auf die Vereinbarung zwischen den Handwerkskammern im Land Brandenburg vom Dezember 2001, welche die kammerübergreifende Abstimmung des Bildungs- und Beratungsangebotes regelt.

¹¹¹ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.2.7.

¹¹² Die Klammersetzung erfolgte, weil es hierbei nicht zwingend bzw. nur in der geringsten Zahl der Fälle um die Einrichtung von Kompetenzzentren nach den Fördervorgaben des BIBB geht.

Im einzelnen ergibt sich bei den Bund-Land-geförderten ÜBS gegenwärtig der in der nachfolgenden Übersicht dargestellte status quo der Profilbildung bzw. diesbezüglicher Planungen.

Übersicht 41 Stand der Profilbildung bei den von Bund und Land geförderten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg

ÜBS	Profillinien (status quo bzw. Planung)	Räumliche Reichweite
Kompetenzzentrum für Nachhaltiges Bauen Cottbus	Nachhaltiges Bauen Job-Club (Arbeitgeber-Arbeitnehmer / Auszubildenden-Service-Büro)	landesweit Kammerbezirk
ÜAZ Brandenburg-Friesack	Tiefbau, Baugeräteführung, Wärme-Kälte-Schallschutz	landesweit
ÜAZ Frankfurt/Oder	Betonbau und Betonsanierung	landesweit
ÜAZ Wriezen	Restauration und Denkmalpflege (einschließlich Holztechnik)	landesweit
Lehrbauhof Großräschen	Gebäudereinigerhandwerk	bundesweit
Lehrbauhof Jüterbog	Baufugensanierung, Gerüstbau	
Lehr- und Ökobauhof Oranienburg	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	Kammerbezirk
BTZ Cottbus-Gallinchen	Kosmetik, Kfz-Technik	Kammerbezirk
FWS Frankfurt/Oder	Informations- und Kommunikationstechnologien Kosmetik	landesweit Kammerbezirk
Berufsbildungsstätte Hennickendorf	Edelstahl rostfrei, Kunststoffverarbeitung, AU, Kfz-Technik	Kammerbezirk
ZfG Götz	Rationelle Energieanwendung, Schweißtechnik Kosmetik, Kunststoffverarbeitung	landesweit Kammerbezirk
BQZ Neuruppin	Edelstahl rostfrei, AU, Kfz-Technik, Befestigungstechnik	Landkreis Ostprignitz-Ruppin
LBZ Dachdecker	Dachdeckerhandwerk (einschließlich Solarthermie, Photovoltaik)	landesweit
Bildungsstätte Schornsteinfegerhandwerk	Schornsteinfegerhandwerk, Energieberatung	landesweit
FOCON Potsdam	Fotografenhandwerk	Brandenburg, Berlin
BTZ Augenoptik Rathenow	Augenoptikerhandwerk	Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt
MLUA Oranienburg	Milchwirtschaftliche Berufe (Milchlaborant/-in, Molkereifachmann/-frau)	Brandenburg, Meckl.-Vorp., Sachsen-Anhalt, Sachsen
MultimediaKompetenzCenter	Informationstechnologien, Digitale Medien	Kammerbezirk bis landesweit
BBZ Wittenberge	Mechatronik, Informationstechnologien, Hotel- und Gaststättengewerbe	Planungsregion Prignitz-Oberhavel
Ausbildungsverbund Teltow	Hotel- und Gaststättengewerbe	Planungsregion Havelland-Fläming bis Kammerbezirk

Quelle: Eigenangaben der ÜBS im Rahmen der PIW-Erhebung 2002

Erkennbar ist, dass in den meisten Bereichen klare Kompetenzabgrenzungen zwischen den analysierten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten vorgenommen wurden bzw. werden.

5.3 Daten zur investiven Förderung von Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg

Um im Wettbewerb auf dem Bildungsmarkt bestehen zu können, haben zahlreiche Bildungsanbieter im Land Brandenburg seit 1990 umfangreiche Investitionen getätigt. Dieses Investitionsgeschehen hat zu vergleichsweise modernen Baulichkeiten und technischen Ausstattungen geführt¹¹³. Neben den Eigenmitteln der Bildungsanbieter haben auch verschiedene öffentliche Fördermittel zum Aufbau dieser Bildungsinfrastrukturen beigetragen.

Entsprechend den rechtlichen Bestimmungen, die sich aus dem spezifischen Bildungsauftrag dieser Bildungsanbieter ergeben, werden anerkannte überbetriebliche Berufsbildungsstätten von Bund und Land investiv gefördert. Dies erfolgt auf Bundesebene durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung bzw. das Bundesinstitut für Berufsbildung sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bzw. das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle. Neben den erforderlichen Eigenmitteln der ÜBS ist eine angemessene Landesbeteiligung an den Investitionskosten Fördervoraussetzung.

Seit 1991 wurden im Rahmen dieser Förderung von den ÜBS in Brandenburg Gesamtinvestitionen in Höhe von 238,6 Mio. EURO getätigt. Das Land Brandenburg hat sich daran mit Fördermitteln von zusammen 24,9 Mio. EURO beteiligt¹¹⁴.

Darüber hinaus können überregional aktive bzw. strukturpolitisch relevante Bildungsanbieter als wirtschaftsnahe Infrastrukturen aus der Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ investiv gefördert werden.

Im Rahmen dieses Programms wurden vom 1.1.1990 bis 28.3.2003 Fördermittel in Höhe von 120,2 Mio. EURO gewährt, die Gesamtinvestitionen bei Brandenburger Bildungsanbietern im Umfang von 258,9 Mio. EURO anstießen. Davon entfielen auf ÜBS Fördermittel von 36,9 Mio. EURO bzw. Investitionen von 64,2 Mio. EURO. Andere Bildungsanbieter wurden mit 83,3 Mio. EURO gefördert, wodurch ein Investitionsvolumen von 194,7 Mio. EURO induziert werden konnte¹¹⁵.

¹¹³ Vergleiche dazu die Abschnitte 5.1.2.6 und 5.2.7.

¹¹⁴ Informationen des MASGF.

¹¹⁵ Angaben des MASGF auf der Grundlage von Daten der Investitionsbank des Landes Brandenburg.

TEIL C BEWERTUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

6 Bewertung der gegenwärtigen Struktur überbetrieblicher Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg und Handlungsempfehlungen

6.1 Zu den als überbetriebliche Berufsbildungsstätten von Bund und Land geförderten Einrichtungen

Von den ursprünglich 22 von Bund und Land als ÜBS geförderten Einrichtungen sind derzeit noch 20 aktiv. Die ÜBS in Dessow und Senzig sind inzwischen geschlossen worden. Im Ergebnis der Untersuchungen müssen mit Blick auf die bestehenden ÜBS folgende Befunde, Bewertungen und Empfehlungen vorgenommen werden:

1. In den letzten Jahren haben die ÜBS eine stabile räumliche und fachliche Struktur herausgebildet, die das Land Brandenburg – und teilweise auch andere Bundesländer – flächendeckend mit den erforderlichen Bildungsdienstleistungen versorgen kann. Relevante regionale¹¹⁶ und fachliche Lücken konnten in der gegenwärtigen ÜBS-Struktur nicht ausgemacht werden. Nicht im Land erbrachte Dienstleistungen werden arbeitsteilig durch ÜBS in anderen Bundesländern angeboten.

Vor diesem Hintergrund sowie angesichts der absehbaren demographischen und der voraussichtlichen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ist die künftige investive Unterstützung von ÜBS auf den vorhandenen Bestand zu konzentrieren. Öffentliche Fördermittel des Bundes und des Landes sollten vor allem für die erforderliche Modernisierung der bereits bestehenden Grundkapazitäten eingesetzt werden, auf Kapazitätserweiterungen sollte demgegenüber weitgehend verzichtet werden¹¹⁷. Ausgehend davon sowie unter Berücksichtigung von Umfang und Modernitätsgrad der investiven Ausstattung der ÜBS wird mindestens bis zum Jahr 2010 die jährliche Bereitstellung von Fördermitteln des Landes in Höhe des bisherigen Haushaltsansatzes erforderlich sein, um die gutachterlich empfohlenen Modernisierungs- und Ergänzungsinvestitionen – die für die Gewährleistung des Bildungsauftrages der ÜBS zwingend notwendig sind – finanziell absichern zu können¹¹⁸.

¹¹⁶ Angesichts der räumlichen und wirtschaftsgeographischen Struktur des Flächenlandes Brandenburg sollten Bedarfsanalysen mindestens die regionale Ebene der Kammerbezirke zu Grunde legen. Auf kleinräumigere Bedarfsbetrachtungen, etwa auf der Ebene von Planungsregionen oder gar Landkreisen, ist demgegenüber – nicht zuletzt aufgrund der demographischen Perspektiven – von allen an ÜBS-Planungen beteiligten Akteuren auf Bundes-, Landes- und Regionalebene zu verzichten.

¹¹⁷ Vergleiche dazu auch die folgende gutachterliche Empfehlung.

¹¹⁸ Ebenda.

2. Privatwirtschaftliche und strukturpolitische Aktivitäten bzw. Entwicklungen können gleichwohl dazu führen, dass auch künftig noch einzelne Bedarfe nach neuen – insbesondere stark spezialisierten – ÜBS entstehen, die von den derzeit bestehenden ÜBS nicht abgedeckt werden können. Dies gilt aus heutiger Sicht vor allem für Berufe aus dem Ausbildungsbereich Industrie (und Handel).

Sofern derartige Aktivitäten die nach wie vor schwache Wirtschaftsstruktur des Landes Brandenburg stärken können und sich relevante Entwicklungspotenziale abzeichnen, sollten sie durch Bund und Land – nach eingehender Prüfung einer zumindest mittelfristig anhaltenden Nachfrage nach derartigen Bildungsangeboten seitens der Wirtschaft und seitens der Jugendlichen – unterstützt werden. Hierbei haben die potenziellen Träger solcher neuen Bildungsangebote angemessene Eigenanteile einzubringen. Dies gilt gleichermaßen für mögliche öffentliche und privatwirtschaftliche Träger sowie ebenso für public-private-partnerships.

3. Um die demographisch bedingt überaus starke Ausbildungsplatznachfrage der vergangenen Jahre befriedigen zu können, haben viele ÜBS – über die öffentlich geförderten Grundkapazitäten hinaus – Erweiterungskapazitäten geschaffen, die bislang zwar gut ausgelastet sind, künftig aber unter erheblichem Anpassungsdruck stehen werden. Hintergrund: Das nächste Jahrzehnt wird, ebenfalls demographisch bedingt, einen starken Rückgang des Ausbildungsvolumens im Marktsegment der beruflichen Erstausbildung zur Folge haben (-40%), während das Ausbildungsvolumen in der beruflichen Weiterbildung in etwa stabil bleiben wird. Damit schrumpft der Gesamtmarkt für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen in Brandenburg bis zum Jahr 2010 um etwa 15%, was nicht ohne Rückwirkung auf die ÜBS bleiben wird und von diesen präventive Strategien erfordert.

Gleichwohl können die ÜBS durch eine mehrgleisige Strategie in ihrer Funktionsfähigkeit langfristig erhalten werden:

- erstens durch die Reintegration der derzeit bei anderen Bildungsanbietern „eingekauften“ Ausbildungskapazitäten in die ÜBS¹¹⁹,
- zweitens durch die Reduzierung mittelfristig nicht mehr notwendiger bzw. nicht hinreichend auslastbarer eigener Kapazitäten¹²⁰,

¹¹⁹ Der Umfang der bei externen Bildungsanbietern realisierten überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk und Stufenausbildung Bau beläuft sich auf weniger als 2% der gesamten ÜBS-Kapazitäten. Im übrigen ist nicht in jedem Fall die Reintegration dieser Bildungsleistungen sinnvoll, z.B. dann, wenn diese von spezialisierten Einrichtungen in sehr guter Qualität erbracht werden. Exemplarisch sei auf die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Bäckerhandwerk verwiesen, die durch das Institut für Getreideverarbeitung Bergholz-Rehbrücke realisiert wird.

¹²⁰ Die von den ÜBS bislang angestellten Planungen sehen die Einstellung von etwa 10% der derzeit vorhandenen Kapazitäten bis 2005/2006 vor. Diese Konsolidierungskonzepte verteilen sich allerdings sehr ungleichmäßig auf die einzelnen ÜBS.

- drittens durch eine bessere Kooperation zwischen den verschiedenen ÜBS in der beruflichen Erstausbildung wie auch in der beruflichen Weiterbildung (z.B. durch Spezialisierung, Arbeitsteilung, Kapazitätsaustausch, Entwicklung neuer Lehr- und Lernformen u.a.m.),
- viertens durch die koordinierte Entwicklung weiterer ÜBS zu landesweit oder möglichst sogar länderübergreifend agierenden Kompetenzzentren (d.h. zu personell, sachlich und fachlich-didaktisch so ausgestatteten überbetrieblichen Zentren, die in der Lage sind, in einem bestimmten Themenbereich die gesamte „Wertschöpfungskette Berufliche Bildung“ – von der Berufsvorbereitung über die Erstausbildung bis hin zu Weiterbildung sowie Beratung / Coaching – anzubieten),
- fünftens durch eine aktive Rolle der ÜBS bei der erforderlichen Intensivierung der Lernortkooperation zwischen Oberstufenzentren, überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Betrieben,
- sechstens durch gezielte Angebote der Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen, um so zur frühzeitigen Bindung von speziell interessierten Schüler/-innen an die passfähigen Angebote der ÜBS beizutragen oder um damit das Interesse bislang wenig festgelegter Schüler/-innen zu wecken,
- siebentens durch den stärkeren selektiven Einstieg in andere Bildungsmärkte bzw. durch die Erhöhung der bislang geringen Marktanteile in den Segmenten Berufsvorbereitung (auch nach BBiG), berufliche Weiterbildung und Unternehmensberatung / Coaching.

Bei konsequenter Umsetzung dieser mehrgleisigen Strategie könnten auch in 2010/2011, also in den Jahren des demographischen Tiefpunkts, mehr als die Grundkapazitäten der ÜBS behauptet werden.

4. Trotz rückläufiger Programme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze u.a. öffentlicher Interventionen zugunsten der Berufsvorbereitung und der beruflichen Erstausbildung – also Bildungssegmenten, die bislang maßgeblich zur Auslastung der ÜBS beigetragen haben – wird die öffentliche Hand auch künftig erheblichen Einfluss auf die ÜBS-Strukturen ausüben, und zwar über die investive Förderung von Modernisierungsinvestitionen und über die Unterstützung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk, der Verbundausbildung, der Benachteiligtenausbildung u.a.m.

Angesichts des ohnehin vorhandenen – nicht zuletzt demographisch bedingten – Anpassungsdrucks auf die ÜBS sollten die beteiligten Akteure der öffentlichen Hand frühzeitig auf sich verändernde Weichenstellungen hinweisen und die Abstimmung mit den Trägern der ÜBS suchen. Nicht kalkulierbare oder nicht rechtzeitig abgestimmte Veränderungen von für die ÜBS relevanten öffentlichen Interventionen könnten dagegen zu unübersehbaren Folgen in der ÜBS-Landschaft führen.

5. Derzeit in Vorbereitung und teilweise bereits in Umsetzung befindliche Veränderungen in der bundesdeutschen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik werden nicht unerhebliche Konsequenzen auch für die ÜBS im Land Brandenburg haben. Die konkreten Auswirkungen derartiger Veränderungen – beispielsweise des Einsatzes von Bildungsgutscheinen, der Zertifizierung von Bildungsträgern und der schärferen Erfolgsmaßstäbe bei von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen – können derzeit aber noch nicht abgeschätzt werden. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich die ohnehin starke Konkurrenzsituation in den verschiedenen Bildungsmärkten weiter verschärfen wird und Konsolidierungsprozesse unerlässlich sein werden. Die künftige demographische Entwicklung wird diese Veränderungen in der Bildungsträgerlandschaft weiter beschleunigen.

Wie gezeigt werden konnte, sind die ÜBS in Hinblick auf die sich verschärfende Wettbewerbssituation zwar zumeist gut positioniert. Gleichwohl sollten sowohl die Landesregierung als auch die Kammern koordinierende und moderierende Aktivitäten in den bereits begonnenen Umgestaltungsprozess einbringen, um die langfristige Sicherstellung des Bildungsauftrages der ÜBS zu unterstützen.

6. Die derzeit bestehenden ÜBS stehen zwar mehrheitlich in räumlich günstigen Beziehungen zu den Oberstufenzentren (OSZ) im Land Brandenburg. Gleichwohl besteht Konsolidierungsbedarf in Bezug auf Standorte und Kapazitäten – vorrangig auf Seiten der OSZ¹²¹, partiell aber auch bei den ÜBS¹²².

Die nachstehende Übersicht verdeutlicht die (optimalen) Zielstrukturen dieser beiden für die berufliche Erstausbildung so wichtigen Infrastrukturen.

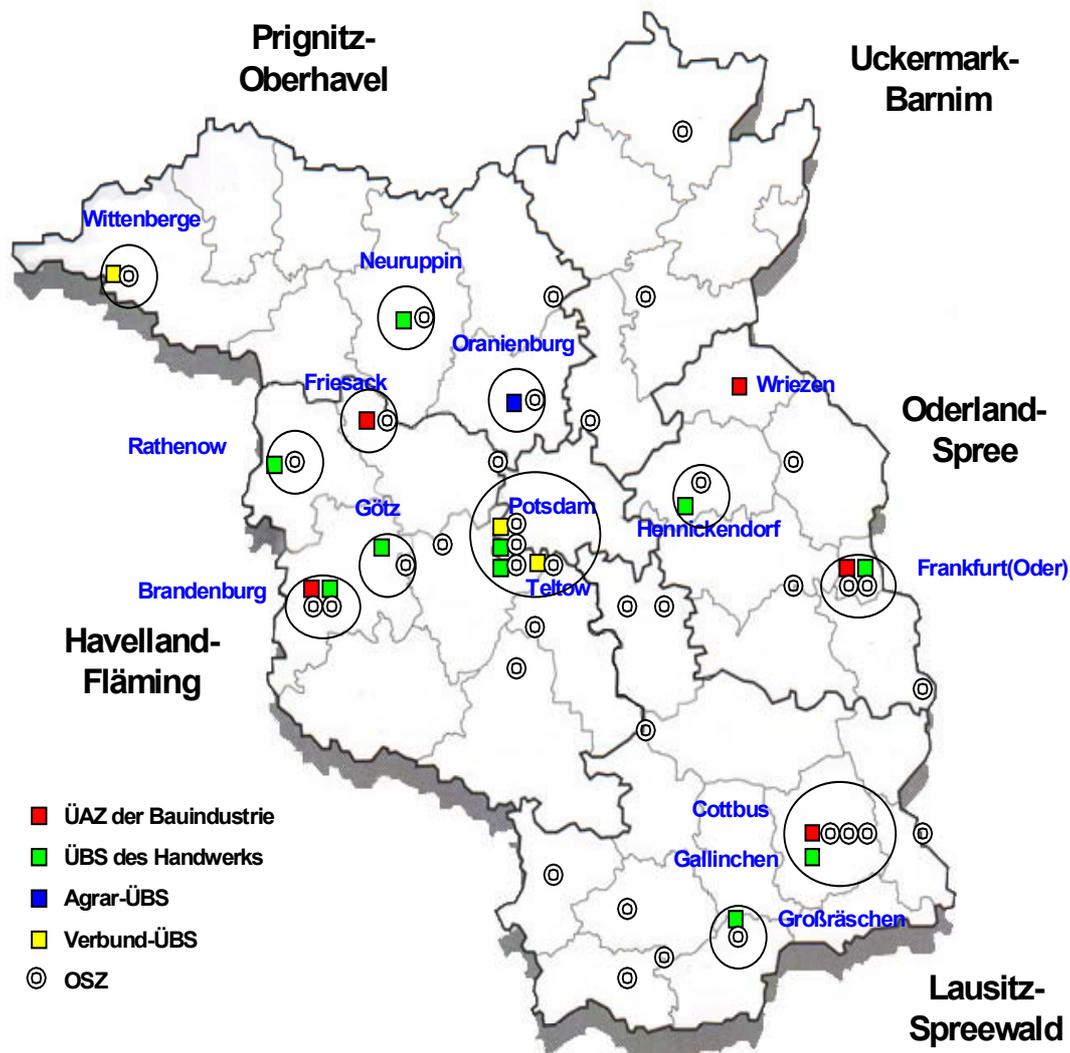
Bei Erreichung dieser Zielstrukturen bestünden günstigere Voraussetzungen für die Lernortkooperation, die gegenwärtig vor allem fachlich noch zu selten problemadäquat gestaltet ist und daher von den Akteuren auf beiden Seiten deutlich zu intensivieren ist. Die erhebliche Bedeutung einer guten Kooperation der Lernorte „Berufsschule“ (OSZ) und „Überbetriebliche Berufsbildungsstätte“ (ÜBS) ergibt sich nicht zuletzt aus dem Umstand, dass die dritte relevante Säule des Ausbildungssystems in Brandenburg – der Lernort „Betrieb“ – aufgrund der wirtschaftsstrukturellen Bedingungen seinem Ausbildungsauftrag nicht in allen Fällen nachkommen kann¹²³.

¹²¹ Zielgröße sind 29 Oberstufenzentren mit maximal 40 Standorten. Vergleiche dazu /Freie Planungsgruppe Berlin 2000/ und ergänzende Hinweise des MBJS.

¹²² Vergleiche dazu Punkt 3 der Handlungsempfehlungen sowie die Einzelbemerkungen zu den verschiedenen ÜBS im Abschnitt 6.3.

¹²³ Vergleiche dazu insbesondere den Abschnitt 4.2.

Übersicht 42 Zielstruktur der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und der Oberstufenzentren im Land Brandenburg im Überblick



Quelle: MBJS, PIW

Da sich die Ausgangssituation wie auch die Zukunftsperspektiven der einzelnen ÜBS – regional, sektoral und berufsfachlich bedingt – stark unterscheiden, kann von diesen grundsätzlichen Befunden, Bewertungen und Empfehlungen nicht zwingend auf jede ÜBS geschlossen werden. Daher werden nachfolgend Stärken-Schwächen-Profile für jede einzelne Bildungsstätte vorgelegt und situationsadäquate Handlungsempfehlungen gegeben¹²⁴.

6.2 Zu den Perspektiven von Institutionen in der Verbundausbildung

Die meisten Bildungsanbieter, die in der Verbundausbildung tätig sind, wurden – wie an anderer Stelle bereits gezeigt¹²⁵ – nicht unmittelbar als ÜBS gefördert. Dies betraf aufgrund ihres spezifischen Bildungsauftrages vielmehr lediglich drei Einrichtungen, auf die nachfolgend

¹²⁴ Vergleiche dazu Abschnitt 6.3.

¹²⁵ Vergleiche dazu die Abschnitte 5.2.1. und 5.3.

noch im Detail eingegangen wird¹²⁶. Darüber hinausgehende quantifizierte Aussagen zum künftigen Bedarf an Institutionen der Verbundausbildung konnten, mit dem im Rahmen des Planungsgutachtens realisierbaren methodischen Instrumentariums, nicht getroffen werden.

Unter Berücksichtigung der drei wesentlichen Funktionen der Ausbildung im Verbund – Qualitätsverbesserung in der Grundausbildung, Vermittlung von Zusatzqualifikationen und Implementation neuer Berufe – und angesichts der Betriebsgrößenstruktur im Land Brandenburg ergibt sich gleichwohl die Aufforderung zur Gewährleistung einer hinreichenden Zahl sowie einer ausgewogenen (regionalen, sektoralen und berufsfachlichen) Struktur diesbezüglicher Bildungseinrichtungen.

Das aktuelle wie auch das künftig absehbare Angebot freier Bildungsanbieter in Brandenburg wird, trotz zu erwartender Konsolidierung auch in diesem Bereich, hierfür die erforderlichen sachlichen und finanziellen Voraussetzungen bieten¹²⁷. Perspektivisch werden allerdings auch diese Einrichtungen Investitionen tätigen müssen, um ihren Bildungsauftrag gewährleisten und im Wettbewerb bestehen zu können. Aufgrund der rechtlichen Bestimmungen kommt eine öffentliche Unterstützung derartiger Investitionen im Rahmen der von Bund und Land getragenen ÜBS-Förderung jedoch nicht in Betracht. Daher wird eine investive Förderung aus Mitteln der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“¹²⁸ in ausgewählten Fällen dann empfohlen, wenn sich Einrichtungen der Verbundausbildung durch eine nachgewiesene überregionale Bedeutung sowie Wirksamkeit auszeichnen und zugleich ein strukturpolitisch begründetes Landesinteresse vorliegt.

Diese Empfehlung basiert auf unterschiedlichen Überlegungen: Erstens verläuft die wirtschaftliche Entwicklung in den für die Verbundausbildung relevanten Branchen – also in den Bereichen Dienstleistungen und Handel, vor allem aber in der Industrie – deutlich günstiger als in den Branchen der anderen Ausbildungsbereiche. Damit bestehen bessere ökonomische Voraussetzungen, die Verbundausbildung zumindest grundsätzlich auf marktlicher Grundlage zu organisieren und zu finanzieren. Zweitens gehört ein großer Teil der in die Verbundausbildung eingebundenen freien Bildungsanbieter zu bundesweit agierenden Bildungsunternehmen mit entsprechenden personellen, sachlichen und finanziellen Ressourcen, die ein von öffentlicher Förderung weitgehend unabhängiges Wirtschaften nicht nur ermöglichen, sondern ordnungspolitisch sogar erzwingen. Schließlich ist drittens die Situation der öffentlichen Haushalte in Brandenburg zu berücksichtigen, so dass angesichts der strukturellen Haushaltsdefizite Prioritätensetzungen bei den öffentlichen Ausgaben zwingend erforderlich sind. Angesichts der umfassend beschriebenen Ausgangssituation und unter Berücksichtigung der künftigen Entwicklungen sollten daher die bislang von Bund und Land geförderten ÜBS, weil vorrangig in den unterstützungsbedürftigen Bereichen wie Handwerk und Bauwirtschaft tätig, Vorrang besitzen.

¹²⁶ Vergleiche dazu Abschnitt 6.3.4.

¹²⁷ Vergleiche dazu Abschnitt 5.1.

¹²⁸ Gemeint ist hier die Förderung aus der GA-I, d.h. dem Programmteil zur Unterstützung wirtschaftsnaher Infrastrukturen.

Gleichwohl sind für die nachhaltige Stabilisierung des gegenwärtigen Volumens und den weiteren Ausbau der Verbundausbildung verlässliche Rahmenbedingungen seitens der Öffentlichen Hand erforderlich¹²⁹. Dazu gehört aus gutachterlicher Sicht die Verstetigung der bisher offenbar erfolgreichen regelhaften Verbundausbildungsförderung des Landes¹³⁰ ebenso wie die Fortsetzung von (Einzel)Vorhaben bzw. Projekten, die in Bezug auf spezifische Probleme der Verbundausbildung modellhafte und gegebenenfalls verallgemeinerbare Lösungsansätze entwickeln helfen. Damit können zugleich Beiträge zur langfristigen Herausbildung einer allein bzw. maßgeblich auf marktlichen Mechanismen beruhenden Verbundausbildung im Land Brandenburg geleistet werden. Nicht kalkulierbare oder nicht rechtzeitig abgestimmte Veränderungen von öffentlichen Interventionen, die für die Verbundausbildung relevant sind, könnten demgegenüber auch in diesem Bereich zu nicht absehbaren Folgen führen.

¹²⁹ Vergleiche dazu auch Punkt 4 der Handlungsempfehlungen im Abschnitt 6.1.

¹³⁰ Vergleiche dazu Abschnitt 4.2.

6.3 Stärken-Schwächen-Profile der von Bund und Land geförderten überbetrieblichen Bildungsstätten und gutachterliche Empfehlungen

6.3.1 Die überbetrieblichen Ausbildungszentren (ÜAZ) der Bauwirtschaft

Vom Berufsförderungswerk des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg mit Sitz in Potsdam werden derzeit vier überbetriebliche Ausbildungszentren betrieben, die jeweils über ein oder mehrere Standorte verfügen. Im Einzelnen handelt es sich dabei um folgende Einrichtungen:

- Kompetenzzentrum für Nachhaltiges Bauen Cottbus,
- Überbetriebliches Ausbildungszentrum Brandenburg an der Havel – Friesack
- Überbetriebliches Ausbildungszentrum Frankfurt/Oder,
- Überbetriebliches Ausbildungszentrum Wriezen.

6.3.1.1 Kompetenzzentrum für Nachhaltiges Bauen Cottbus

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 476 Werkstattplätze		Grundkapazität: 160 Werkstattplätze					
207 Unterrichtsplätze							
Standort(e): Cottbus Dissenchen, Cottbus An der Pastoa, Herzberg							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 80%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 79,1%		Berufliche Weiterbildung: 19,5%		Sonstiges: 1,4%			
dar.	Berufsvorbereitung	7,7%					
	Erstausbildung Arbeitsamt	22,9%					
	ÜLU Handwerk	-					
	ÜLU Bau	17,0%					
	Kooperatives Modell	31,5%					
	Verbundausbildung	-					
	Anderes	-					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
68%	20%	1%	-	9%	-	-	2%
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> • Schließung der Standorte Cottbus An der Pastoa (2003) und Herzberg (Zeitpunkt bedarfsabhängig) • damit annähernde Verringerung der Kapazitäten auf die Grundkapazität 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> • Rückgang deutlich stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> • Rückgang bei den für das ÜAZ relevanten Berufen • Rückgang deutlich stärker als im Durchschnitt aller Berufe 				<ul style="list-style-type: none"> • weitere leichte Rückgänge in nächsten Jahren • Stabilisierung der Hoch-, Tief- und Ausbauberufe bei 6% aller Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> • Konkurrenz zum Lehrbauhof Großräschen um die rückläufige Zahl an Auszubildenden, allerdings bei Arbeitsteilung zwischen industrieller und handwerklicher Ausrichtung • Standortvorteil: zentrale Lage des Standortes Cottbus im Kammerbezirk Cottbus • Profilverteiler: offiziell anerkanntes Kompetenzzentrum für nachhaltiges Bauen 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> • bislang hohe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Erstausbildung Arbeitsamt, Kooperatives Modell) sowie Berufsvorbereitung • bei Reduzierung der Bauausbildungskapazitäten des Lehrbauhofs Großräschen und des Kompetenzzentrums für Nachhaltiges Bauen auf die jeweiligen Grundkapazitäten (80 bzw. 160 Werkstattplätze) längerfristige Sicherung beider konkurrierender Einrichtungen möglich 							

6.3.1.2 Überbetriebliches Ausbildungszentrum Brandenburg an der Havel – Friesack

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 941 Werkstattplätze 583 Unterrichtsplätze (183 Internatsplätze)		Grundkapazität: 310 Werkstattplätze (Brandenburg, Friesack)					
Standort(e): Brandenburg an der Havel, Friesack, Perleberg, Werder							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 85%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 89,9%		Berufliche Weiterbildung: 10,1%		Sonstiges: -			
dar.	Berufsvorbereitung	12,7%					
	Erstausbildung Arbeitsamt	21,5%					
	ÜLU Handwerk	-					
	ÜLU Bau	29,2%					
	Kooperatives Modell	20,9%					
	Verbundausbildung	5,6%					
	Anderes	-					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
50%	13%	-	3%	30%	-	1%	3%
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Schließung der Standorte Perleberg und Werder (Zeitpunkt bedarfsabhängig) damit noch keine annähernde Verringerung der Kapazitäten auf die Grundkapazität 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang liegt im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang bei den für das ÜAZ relevanten Berufen Rückgang deutlich stärker als im Durchschnitt aller Berufe 				<ul style="list-style-type: none"> weitere leichte Rückgänge in nächsten Jahren Stabilisierung der Hoch-, Tief- und Ausbauberufe bei 6% aller Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> partielle Konkurrenz zum BQZ in Neuruppin, mit Abstrichen auch zu den Lehrbauhöfen Jüterbog und Oranienburg – allerdings bei Arbeitsteilung mit den beiden Lehrbauhöfen (in Abstimmung mit der Handwerkskammer Potsdam Realisierung wesentlicher Teile der Stufenausbildung Bau im Kammerbezirk sowohl für Industrie als auch Handwerk) Standortvorteil: zentrale Lage der Standorte Brandenburg an der Havel und Friesack im Kammerbezirk Potsdam Profilvorteil: landesweit anerkannter Kompetenzschwerpunkt im Tiefbau, im Kammerbezirk kompetenzstark in der Baugeräteführerausbildung 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> schwache Position in der beruflichen Weiterbildung bislang hohe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Erstausbildung Arbeitsamt, Kooperatives Modell) sowie Berufsvorbereitung) bei Reduzierung der Ausbildungskapazitäten auf die Grundkapazitäten (310 Werkstattplätze) und stabiler Arbeitsteilung mit den beiden Lehrbauhöfen Jüterbog und Oranienburg längerfristige Sicherung der Standorte Brandenburg an der Havel und Friesack möglich Abstimmung mit BQZ in Neuruppin erforderlich 							

6.3.1.3 Überbetriebliches Ausbildungszentrum Frankfurt/Oder

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität:		633 Werkstattplätze 218 Unterrichtsplätze (88 Internatsplätze)		Grundkapazität:		272 Werkstattplätze	
Standort(e):		Frankfurt/Oder, Fürstenwalde, Strausberg					
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 92,5%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 81,6%		Berufliche Weiterbildung: 15,7%			Sonstiges: 2,7%		
dar.	Berufsvorbereitung	24,1%					
	Erstausbildung Arbeitsamt	19,5%					
	ÜLU Handwerk	0,9%					
	ÜLU Bau	19,6%					
	Kooperatives Modell	16,2%					
	Verbundausbildung	0,2%					
	Anderes	1,0%					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
64%	8%	2%	2%	8%	-	-	16%
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Schließung des Standortes Fürstenwalde (2003) damit noch keine annähernde Verringerung der Kapazitäten auf die Grundkapazität 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang etwas stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang bei den für das ÜAZ relevanten Berufen Rückgang deutlich stärker als im Durchschnitt aller Berufe 				<ul style="list-style-type: none"> weitere leichte Rückgänge in nächsten Jahren Stabilisierung der Hoch-, Tief- und Ausbauberufe bei 6% aller Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> in Abstimmung mit der Handwerkskammer Frankfurt/Oder Realisierung der Stufenausbildung Bau im Kammerbezirk sowohl für Industrie als auch Handwerk Standortvorteil: zentrale Lage im südlichen Teil des Kammerbezirks Frankfurt/Oder Profilvorteil: landesweit anerkannter Kompetenzzschwerpunkt in Betonbau und Betonsanierung 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> bislang hohe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Erstausbildung Arbeitsamt, Kooperatives Modell) sowie Berufsvorbereitung bei Reduzierung der eigenen Kapazitäten auf die Grundkapazitäten (272 Werkstattplätze) längerfristige Sicherung des Standorte Frankfurt/Oder und eventuell auch des Standortes Strausberg möglich 							

6.3.1.4 Überbetriebliches Ausbildungszentrum Wriezen

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität:		310 Werkstattplätze 104 Unterrichtsplätze (110 Internatsplätze)		Grundkapazität:		160 Werkstattplätze	
Standort(e):		Wriezen, Schwedt					
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 80%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 63,6%		Berufliche Weiterbildung: 21,7%			Sonstiges: 14,7%		
dar.	Berufsvorbereitung	1,4%					
	Erstausbildung Arbeitsamt	17,1%					
	ÜLU Handwerk	2,7%					
	ÜLU Bau	20,0%					
	Kooperatives Modell	21,2%					
	Verbundausbildung	-					
	Anderes	1,1%					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
49%	20%	9%	-	18%	-	-	4%
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Schließung des Standortes Schwedt (Zeitpunkt bedarfsabhängig) damit annähernde Verringerung der Kapazitäten auf die Grundkapazität 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang etwas stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
Bauberufe <ul style="list-style-type: none"> Rückgang bei den für das ÜAZ relevanten Bauberufen Rückgang deutlich stärker als im Durchschnitt aller Berufe Tischler <ul style="list-style-type: none"> leichte absolute Rückgänge Rückgang schwächer als im Durchschnitt aller Berufe 				Bauberufe <ul style="list-style-type: none"> weitere leichte Rückgänge in nächsten Jahren Stabilisierung der Hoch-, Tief- und Ausbauberufe bei 6% aller Auszubildenden zu erwarten Tischler <ul style="list-style-type: none"> marginale Rückgänge in den nächsten Jahren Stabilisierung des Tischlerberufs bei 2,5% aller Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> in Abstimmung mit der Handwerkskammer Frankfurt/Oder Realisierung der Stufenausbildung Bau im Kammerbezirk sowohl für Industrie als auch Handwerk im Auftrag der Handwerkskammer Frankfurt/Oder Realisierung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Tischlerhandwerk im Kammerbezirk partielle Konkurrenz zum BQZ in Prenzlau Standort: Randlage im nördlichen Teil des Kammerbezirkes Frankfurt/Oder, allerdings hat der Konkurrent vergleichbare Probleme Profilvorteil: landesweit anerkannter Kompetenzschwerpunkt in Restauration und Denkmalpflege (einschließlich Holztechnik) 							

Bemerkungen

- bislang hohe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Erstausbildung Arbeitsamt, Kooperatives Modell)
- bei Reduzierung der Bauausbildungskapazitäten auf die Grundkapazitäten (160 Werkstattplätze) längerfristige Sicherung des Standortes Wriezen möglich
- stabile Perspektive für den Ausbildungsbereich im Tischlerhandwerk

6.3.2 Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten des Handwerks

Von den Handwerkskammern im Land Brandenburg sowie einigen Kreishandwerkerschaften und Innungen werden insgesamt 12 überbetriebliche Berufsbildungsstätten des Handwerks betrieben. Im Einzelnen sind dies die folgenden Einrichtungen:

- Berufsbildungs- und Technologiezentrum Augenoptik in Rathenow (maßgeblicher Träger ist die Augenoptikerinnung Brandenburg),
- Berufsbildungs- und Technologiezentrum Cottbus-Gallinchen (Handwerkskammer Cottbus),
- Berufsbildungsstätte Hennickendorf (Handwerkskammer Frankfurt/Oder),
- Berufliches Qualifizierungszentrum Neuruppin / Prenzlau (Kreishandwerkerschaft Ostprignitz-Ruppin),
- Bildungsstätte des Schornsteinfegerhandwerks in Brandenburg an der Havel (Schornsteinfegerinnung Brandenburg),
- FOCON der Fotografen-Innung in Potsdam (Fotografeninnung),
- Fort- und Weiterbildungsstätte Frankfurt/Oder (Handwerkskammer Frankfurt/Oder),
- Landesbildungszentrum des Dachdeckerhandwerks in Potsdam (Dachdeckerinnung Brandenburg),
- Lehrbauhof Großräschen (Handwerkskammer Cottbus),
- Lehrbauhof Jüterbog (Kreishandwerkerschaft Teltow-Fläming),
- Lehr- und Ökobauhof Niederbarnim in Oranienburg (Kreishandwerkerschaft Niederbarnim),
- Zentrum für Gewerbeförderung Götz (Handwerkskammer Potsdam).

6.3.2.1 Berufsbildungs- und Technologiezentrum Augenoptik Rathenow

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität:		56 Werkstattplätze 52 Unterrichtsplätze (120 Internatsplätze)		Grundkapazität:		20 Werkstattplätze	
Standort(e):		Rathenow					
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 100%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 28,1%		Berufliche Weiterbildung: 71,9%			Sonstiges: -		
dar.	Berufsvorbereitung	-					
	Erstausbildung Arbeitsamt	-					
	ÜLU Handwerk	28,1%					
	ÜLU Bau	-					
	Kooperatives Modell	-					
	Verbundausbildung	-					
	Anderes	-					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
-	20%	20%	35%	-	20%	5%	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Erweiterung der Ausbildungskapazitäten, da aufgrund von Kapazitätsengpässen Nachfrage in Erstausbildung (Kooperatives Modell) und Weiterbildung nicht vollständig bedient werden kann 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang liegt im Landesdurchschnitt (landesweites Einzugsgebiet) 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> schwankende, im Trend aber stabile absolute Entwicklung 				<ul style="list-style-type: none"> stabiler Anteil um 0,4% aller Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> kein unmittelbarer Konkurrent im nördlichen Ostdeutschland – aber Wettbewerber, insbesondere für die Weiterbildung, in Jena und Niedersachsen zentrale Bildungsstätte der Augenoptiker-Innung des Landes Brandenburg in Abstimmung mit Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt länderübergreifende Ausbildungsstätte für das Augenoptikerhandwerk Standortvorteil: zentrale Lage in Bezug auf die wesentlichen Zielregionen (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt) Profilvorteil: klarer Kompetenzschwerpunkt (Augenoptik) am überregional bekannten Optikstandort Rathenow 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> geringe Abhängigkeit von der beruflichen Erstausbildung, entsprechend starke Position in der beruflichen Weiterbildung keine Ausbildung in „Lückenschlussmaßnahmen“, daher keine Abhängigkeit von der Entwicklung dieser Ausbildungsformen stabile Perspektive für die Erst- wie auch die Weiterbildung auf Grund der sektoralen Spezifika (z.B. Bedarfsentwicklung durch Alterung der Bevölkerung) längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten des Standortes Rathenow wahrscheinlich, Erweiterung über aktuelle Kapazitäten hinaus wird bei detailliertem Bedarfsnachweis empfohlen 							

6.3.2.2 Berufsbildungs- und Technologiezentrum Cottbus-Gallinchen

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 248 Werkstattplätze		Grundkapazität: 248 Werkstattplätze		120 Unterrichtsplätze			
Standort(e): Cottbus-Gallinchen							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 88,6%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 81,4%		Berufliche Weiterbildung: 17,7%			Sonstiges: 0,9%		
dar. Berufsvorbereitung		-					
Erstausbildung Arbeitsamt		-					
ÜLU Handwerk		60,8%					
ÜLU Bau		-					
Kooperatives Modell		14,1%					
Verbundausbildung		1,5%					
Anderes		5,0%					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
14%	22%	12%	20%	-	12%	15%	5%
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau von Kapazitäten (ggf. Umnutzung vorhandener) und Entwicklung eines Kompetenzschwerpunktes in der Kosmetik • Aufbau eines Kompetenzzentrums Gebäudemanagement 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> • Rückgang deutlich stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> • stabile Entwicklung bei Friseuren, Metallbauern und Kfz-Berufen • leichte, aber schwächer als im Durchschnitt aller Berufe verlaufende, Rückgänge bei Tischlern • starke, über dem Durchschnitt aller Berufe verlaufende, Rückgänge in einzelnen anderen – insbesondere bauaffinen – Berufen 				<ul style="list-style-type: none"> • weitere leichte Rückgänge bei den bauaffinen Berufen in den nächsten Jahren • aufgrund breiter Berufsstruktur sowie neuem Ausbildungsbereich Kosmetik stabiler Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> • neben der Ausbildungsstätte Metall/Elektro der Handwerkskammer Cottbus in Lübbenau (Schließung bedarfsabhängig für 2005 geplant) einzige überbetriebliche Berufsbildungsstätte des Handwerks im Kammerbezirk Cottbus • Standortvorteil: zentrale Lage im Kammerbezirk Cottbus • Profillinien: Edelstahl rostfrei (eine von 600 schweißtechnischen Kursstätten bundesweit), Kosmetik 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> • für den Bereich Kosmetik wird Umnutzung vorhandener Kapazitäten und nicht Erweiterung empfohlen • nicht zuletzt durch Schließung der Ausbildungsstätte Metall/Elektro der Handwerkskammer Cottbus in Lübbenau (etwa 2005) ist bei Beibehaltung der Grundkapazitäten längerfristige Sicherung des Standortes Gallinchen möglich 							

6.3.2.3 Berufsbildungsstätte Hennickendorf

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität:		342 Werkstattplätze		Grundkapazität:		336 Werkstattplätze	
		306 Unterrichtsplätze (60 Internatsplätze)				298 Unterrichtsplätze	
Standort(e):		Hennickendorf					
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 87%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 62,6%		Berufliche Weiterbildung: 37,4%			Sonstiges: -		
dar.	Berufsvorbereitung	-					
	Erstausbildung Arbeitsamt	-					
	ÜLU Handwerk	47,2%					
	ÜLU Bau	-					
	Kooperatives Modell	15,3%					
	Verbundausbildung	-					
	Anderes	-					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
15%	15%	35%	30%	-	-	5%	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Aufbau eines Kompetenzschwerpunktes Edelstahl rostfrei 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang etwas stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> stabile Entwicklung bei Metallbauern sowie Kfz- und Elektroberufen starke, über dem Durchschnitt aller Berufe verlaufende, Rückgänge bei Malern/Lackierern, Gas- und Wasserinstallateuren sowie Zentralheizungs- und Lüftungsbauern 				<ul style="list-style-type: none"> weitere leichte Rückgänge bei den bauaffinen Berufen in den nächsten Jahren aufgrund breiter Berufsstruktur sowie berufsfeldübergreifender Schweißausbildung stabiler Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> neben der Fort- und Weiterbildungsstätte Frankfurt/Oder der Handwerkskammer Frankfurt/Oder überbetriebliche Berufsbildungsstätte des Handwerks im Kammerbezirk Frankfurt/Oder Standortvorteil: zentrale Lage im Kammerbezirk Frankfurt/Oder sowie Nähe zu Berlin Profillinien: Edelstahl rostfrei (eine von 600 schweißtechnischen Kursstätten bundesweit), Anerkannte Kursstätte des Instituts für Kunststoffverarbeitung (IKV) Aachen (eine von knapp 70 bundesweit), AU und Kfz-Technik 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> gute Position in der beruflichen Weiterbildung geringe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Kooperatives Modell) bei Beibehaltung der Grundkapazitäten längerfristige Sicherung des Standortes Hennickendorf möglich 							

6.3.2.4 Berufliches Qualifizierungszentrum Neuruppin / Prenzlau

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität:		736 Werkstattplätze		Grundkapazität:		736 Werkstattplätze	
		240 Unterrichtsplätze					
		(32 Internatsplätze)					
Standort(e):		Neuruppin, Prenzlau					
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 70%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 68,0%			Berufliche Weiterbildung: 32,0%			Sonstiges: -	
dar.	Berufsvorbereitung		-				
	Erstausbildung Arbeitsamt		27,1%				
	ÜLU Handwerk		12,0%				
	ÜLU Bau		5,5%				
	Kooperatives Modell		23,2%				
	Verbundausbildung		0,2%				
	Anderes		-				
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
72%	19%	1%	1%	6%	1%	-	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> (regionale) Profillinien Befestigungstechnik, AU und Kfz-Technik in Vorbereitung 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang deutlich stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> stabile Entwicklung bei Metallbauern sowie Kfz- und Elektroberufen leichte, aber schwächer als im Durchschnitt aller Berufe verlaufende, Rückgänge bei Tischlern starke, über dem Durchschnitt aller Berufe verlaufende, Rückgänge bei Bauberufen sowie bauaffinen Berufen (Maler/Lackierer, Gas- und Wasserinstallateure, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer) 				<ul style="list-style-type: none"> weitere leichte Rückgänge bei den Bauberufen sowie bauaffinen Berufen in den nächsten Jahren unter Berücksichtigung der gegenwärtigen Berufsstruktur leicht rückläufiger Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
Standort Neuruppin							
<ul style="list-style-type: none"> lt. Vollversammlungsbeschluss der Handwerkskammer Potsdam zuständig für den Landkreis Ostprignitz-Ruppin, dennoch partiell Konkurrenz zum ÜAZ Brandenburg an der Havel – Friesack, den Lehrbauhöfen Jüterbog und Oranienburg (Bauberufe) sowie zum ZfG Götz (Handwerksberufe) Standort: zentrale Lage im nördlichen Teil des Kammerbezirkes Potsdam Profillinie: Edelstahl rostfrei (eine von 600 schweißtechnischen Kursstätten bundesweit) 							
Standort Prenzlau							
<ul style="list-style-type: none"> partielle Konkurrenz zum ÜAZ Wriezen (Bauberufe) Standort: Randlage im nördlichen Teil des Kammerbezirkes Frankfurt/Oder, allerdings hat der Konkurrent vergleichbare Probleme 							

Bemerkungen

- unterdurchschnittliche Kapazitätsauslastung im Vergleich der ÜBS
- gute Position in der beruflichen Weiterbildung
- bislang hohe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Erstausbildung Arbeitsamt, Kooperatives Modell)
- aufgrund Maßnahme- und Finanzierungsstruktur sowie demographischer Entwicklung und Wettbewerbssituation längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten nicht in vollem Umfang möglich – Schließung des Standortes Prenzlau und Reduzierung der Kapazitäten am Standort Neuruppin wird empfohlen
- Abstimmung mit ÜAZ Brandenburg an der Havel – Friesack und ZfG Götz erforderlich

6.3.2.5 Bildungsstätte des Schornsteinfegerhandwerks Brandenburg an der Havel

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 24 Werkstattplätze		50 Unterrichtsplätze (46 Internatsplätze)		Grundkapazität: 32 Werkstattplätze			
Standort(e):		Brandenburg an der Havel					
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren:				79%			
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 17,5%		Berufliche Weiterbildung: 82,5%			Sonstiges: -		
dar. Berufsvorbereitung		-					
Erstausbildung Arbeitsamt		-					
ÜLU Handwerk		17,5%					
ÜLU Bau		-					
Kooperatives Modell		-					
Verbundausbildung		-					
Anderes		-					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
-	5%	-	90%	-	5%	-	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> keine 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang liegt im Landesdurchschnitt (landesweites Einzugsgebiet) 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> schwankende, im Trend aber stabile Entwicklung 				<ul style="list-style-type: none"> stabiler Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> kein unmittelbarer Konkurrent im Land Brandenburg zentrale Bildungsstätte der Schornsteinfeger-Innung des Landes Brandenburg Profillinie: Energieberatung 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> sehr gute Position in der beruflichen Weiterbildung keine Ausbildung in „Lückenschlussmaßnahmen“, daher keine Abhängigkeit von der Entwicklung dieser Ausbildungsformen sehr gute Finanzierungsstruktur längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten am Standort Brandenburg an der Havel wahrscheinlich 							

6.3.2.6 FOCON der Fotografen-Innung in Potsdam

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität:		24 Werkstattplätze		Grundkapazität:		32 Werkstattplätze	
		50 Unterrichtsplätze (46 Internatsplätze)					
Standort(e):		Potsdam					
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 90%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 69,4%		Berufliche Weiterbildung: 30,6%			Sonstiges: -		
dar.	Berufsvorbereitung	-					
	Erstausbildung Arbeitsamt	-					
	ÜLU Handwerk	69,4%					
	ÜLU Bau	-					
	Kooperatives Modell	-					
	Verbundausbildung	-					
	Anderes	-					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
-	35%	15%	15%	-	35%	-	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> keine 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang liegt im Landesdurchschnitt (landesweites Einzugsgebiet zuzüglich Berlin) 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> schwankende, im Trend aber stabile Entwicklung 				<ul style="list-style-type: none"> stabiler Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> kein Konkurrent in den Ländern Brandenburg und Berlin in Abstimmung mit der Handwerkskammer Berlin länderübergreifende Ausbildungsstätte für das Fotografenhandwerk zentrale Bildungsstätte der Fotografen-Innungen der Länder Brandenburg und Berlin Standortvorteil: zentrale Lage in Bezug auf die wesentlichen Zielregionen (Brandenburg, Berlin) Profilvorteil: klarer Kompetenzschwerpunkt in der Fotografie am überregional bekannten Medienstandort Potsdam-Babelsberg 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> ÜBS mit OSZ unter einem „Dach“ (einzigartig im Land Brandenburg) gute Position in der beruflichen Weiterbildung keine Ausbildung in „Lückenschlussmaßnahmen“, daher keine Abhängigkeit von der Entwicklung dieser Ausbildungsformen längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten am Standort Potsdam wahrscheinlich 							

6.3.2.7 Fort- und Weiterbildungsstätte Frankfurt/Oder

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 254 Werkstattplätze		Grundkapazität: 136 Werkstattplätze		190 Unterrichtsplätze		240 Unterrichtsplätze	
Standort(e): Frankfurt/Oder							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 87%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 38,0%		Berufliche Weiterbildung: 62,0%			Sonstiges: -		
dar. Berufsvorbereitung -							
Erstausbildung Arbeitsamt -							
ÜLU Handwerk 32,0%							
ÜLU Bau -							
Kooperatives Modell 5,9%							
Verbundausbildung -							
Anderes -							
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
20%	10%	35%	25%	-	5%	5%	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Aufbau eines Kompetenzzentrums Informations- und Kommunikationstechnologien 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang etwas stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> stabile Entwicklung bei IT-Berufen, Friseuren und Kosmetikern starke, über dem Durchschnitt aller Berufe verlaufende, Rückgänge bei den Bürokaufleuten 				<ul style="list-style-type: none"> aufgrund breiter Berufsstruktur stabiler Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> neben der Berufsbildungsstätte Hennickendorf der Handwerkskammer Frankfurt/Oder einzige überbetriebliche Berufsbildungsstätte des Handwerks im Kammerbezirk Frankfurt/Oder Standortvorteil: zentrale Lage im Kammerbezirk Frankfurt/Oder Profilvorteil: in Abstimmung mit den Handwerkskammern Cottbus und Potsdam Entwicklung eines landesweiten Kompetenzzwerpunktes Informations- und Kommunikationstechnologien am überregional bekannten Mikroelektronikstandort Frankfurt/Oder Profillinie: Kosmetik 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> sehr gute Position in der beruflichen Weiterbildung kaum Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Kooperatives Modell) gute Finanzierungsstruktur bei Erreichung der Grundkapazitäten längerfristige Sicherung des Standortes Frankfurt/Oder wahrscheinlich, bei Beibehaltung der aktuellen Kapazitäten möglich 							

6.3.2.8 Landesbildungszentrum des Dachdeckerhandwerks Potsdam

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 48 Werkstattplätze		Grundkapazität: 80 Werkstattplätze (nach Vollzug der Erweiterung)		40 Unterrichtsplätze			
Standort(e): Potsdam							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren:		100%					
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 93,3%		Berufliche Weiterbildung: 6,7%		Sonstiges: -			
dar. Berufsvorbereitung		-					
Erstausbildung Arbeitsamt		-					
ÜLU Handwerk		88,6%					
ÜLU Bau		-					
Kooperatives Modell		4,7%					
Verbundausbildung		-					
Anderes		-					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
-	-	-	-	-	-	-	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> • Kapazitätserweiterung – derzeit in der Bauphase 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> • Rückgang liegt im Landesdurchschnitt (landesweites Einzugsgebiet) 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> • starke, über dem Durchschnitt aller Berufe verlaufende, Rückgänge 				<ul style="list-style-type: none"> • weitere leichte Rückgänge in nächsten Jahren • Stabilisierung des Dachdeckerberufes bei 0,5% aller Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> • zentrale Bildungsstätte der Dachdecker-Innung des Landes Brandenburg • Standortvorteil: zentrale Lage im Land Brandenburg und Nähe zu Berlin • Profil: beabsichtigte neue Schwerpunktsetzung (Solarthermie, Photovoltaik) gerät in Konkurrenz zum Kompetenzschwerpunkt Rationelle Energieanwendung bei ZfG Götz 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> • schwache Position in der beruflichen Weiterbildung • kaum Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Kooperatives Modell) • nur bei Intensivierung der beruflichen Weiterbildung längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten am Standort möglich • Abstimmung mit ZfG Götz erforderlich 							

6.3.2.9 Lehrbauhof Großräschen

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 238 Werkstattplätze 96 Unterrichtsplätze		Grundkapazität: 80 Werkstattplätze (Bauberufe) und 32 Werkstattplätze (Maler/Lackierer)					
Standort(e): Großräschen (Werner-Seelenbinder-Straße und Ernst-Thälmann-Straße)							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 88%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 90,1%		Berufliche Weiterbildung: 9,9%			Sonstiges: 1,4%		
dar.	Berufsvorbereitung	8,3%					
	Erstausbildung Arbeitsamt	12,3%					
	ÜLU Handwerk	24,5%					
	ÜLU Bau	28,6%					
	Kooperatives Modell	16,4%					
	Verbundausbildung	-					
	Anderes	-					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
15%	15%	5%	20%	15%	10%	15%	5%
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Schließung des Standortes Ernst-Thälmann-Straße (Zeitpunkt bedarfsabhängig) damit annähernde Verringerung der Kapazitäten auf die Grundkapazität Aufbau eines Kompetenzzentrums Gebäudereiniger (einschließlich Internat) 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang deutlich stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang bei den für die ÜBS relevanten Berufen (Bauberufe, Maler/Lackierer) Rückgänge jeweils deutlich stärker als im Durchschnitt aller Berufe 				<ul style="list-style-type: none"> weitere leichte Rückgänge in nächsten Jahren Stabilisierung der Hoch-, Tief- und Ausbauberufe bei 6% aller Auszubildenden zu erwarten, bei Malern/Lackierern bei gut 3% 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> Konkurrenz zum Kompetenzzentrum für nachhaltiges Bauen Cottbus um die rückläufige Zahl an Auszubildenden, allerdings bei Arbeitsteilung zwischen industrieller und handwerklicher Ausrichtung Standort: Randlage im südlichen Teil des Kammerbezirkes Cottbus Profilvorteil: in Abstimmung mit den Handwerkskammern Frankfurt/Oder und Potsdam sowie den bundesweiten Gebäudereiniger-Innungen Entwicklung eines länderübergreifenden Kompetenzzwerpunktes Gebäudereiniger 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> schwache Position in der beruflichen Weiterbildung bislang hohe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Erstausbildung Arbeitsamt, Kooperatives Modell) sowie Berufsvorbereitung bei Reduzierung der Bauausbildungskapazitäten des Lehrbauhofs Großräschen und des Kompetenzzentrums für nachhaltiges Bauen auf die jeweiligen Grundkapazitäten (80 bzw. 160 Werkstattplätze) längerfristige Sicherung beider konkurrierender Einrichtungen möglich 							

6.3.2.10 Lehrbauhof Jüterbog

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 80 Werkstattplätze		Grundkapazität: 80 Werkstattplätze					
Standort(e): Jüterbog							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 87%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 94,0%		Berufliche Weiterbildung: 6%		Sonstiges: -			
dar.	Berufsvorbereitung	-					
	Erstausbildung Arbeitsamt	0,9%					
	ÜLU Handwerk	2,4%					
	ÜLU Bau	19,0%					
	Kooperatives Modell	71,4%					
	Verbundausbildung	0,3%					
	Anderes	-					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
15%	35%	-	2%	33%	5%	-	10%
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> neue Bildungsangebote im Bereich Gerüstbau 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang etwas stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang bei den für die ÜBS relevanten Berufen Rückgang deutlich stärker als im Durchschnitt aller Berufe 				<ul style="list-style-type: none"> weitere leichte Rückgänge in nächsten Jahren Stabilisierung der Hoch-, Tief- und Ausbauberufe bei 6% aller Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> Konkurrenz zum BQZ in Neuruppin und mit Abstrichen zum ÜAZ Brandenburg an der Havel – Friesack und dem Lehrbauhof Oranienburg – allerdings bei Arbeitsteilung mit den beiden letztgenannten ÜBS Standortnachteil: Randlage im südlichen Teil des Kammerbezirkes Potsdam Profil: Kompetenzschwerpunkt im Bereich Baufugenabdichtung (im Auftrag des Industrieverbandes Dichtstoffe, des Fachverbandes für Fugenabdichtung und der Handwerkskammer Potsdam) 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> stark rückläufige Kapazitätsauslastung in den letzten Jahren schwache Position in der beruflichen Weiterbildung bislang sehr hohe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Erstausbildung Arbeitsamt, Kooperatives Modell) nur bei drastischer Reduzierung der Grundkapazitäten (auf etwa 20-30 Werkstattplätze) und zugleich Intensivierung der beruflichen Weiterbildung längerfristige Sicherung des Standortes Jüterbog möglich 							

6.3.2.11 Lehr- und Ökobauhof Niederbarnim Oranienburg

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 118 Werkstattplätze		Grundkapazität: 130 Werkstattplätze					
40 Unterrichtsplätze							
Standort(e): Oranienburg							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 95%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 98,5%		Berufliche Weiterbildung: 1,5%		Sonstiges: -			
dar. Berufsvorbereitung -							
Erstausbildung Arbeitsamt 4,8%							
ÜLU Handwerk -							
ÜLU Bau 50,6%							
Kooperatives Modell 41,9%							
Verbundausbildung 1,3%							
Anderes -							
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
5%	20%	2%	1%	72%	-	-	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> keine 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang liegt im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang bei den für die ÜBS relevanten Berufen Rückgang deutlich stärker als im Durchschnitt aller Berufe 				<ul style="list-style-type: none"> weitere leichte Rückgänge in nächsten Jahren Stabilisierung der Hoch-, Tief- und Ausbauberufe bei 6% aller Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> Konkurrenz zum BQZ in Neuruppin und mit Abstrichen zum ÜAZ Brandenburg an der Havel – Friesack und dem Lehrbauhof Jüterbog – allerdings bei Arbeitsteilung mit den beiden letztgenannten ÜBS Standortvorteil: zentrale Lage im Kammerbezirk Potsdam und Nähe zu Berlin Profil: Kompetenzschwerpunkt im Bereich Fliesen-, Platten- und Mosaiklegen 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> sehr schwache Position in der beruflichen Weiterbildung bislang hohe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Erstausbildung Arbeitsamt, Kooperatives Modell) nur bei Intensivierung der beruflichen Weiterbildung längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten des Standortes Oranienburg möglich 							

6.3.2.12 Zentrum für Gewerbeförderung Götz

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität:		416 Werkstattplätze		Grundkapazität:		416 Werkstattplätze	
		268 Unterrichtsplätze					
		(78 Internatsplätze)					
Standort(e):		Götz					
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 91%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 77,6%			Berufliche Weiterbildung: 22,4%			Sonstiges: -	
dar.	Berufsvorbereitung						-
	Erstausbildung Arbeitsamt						-
	ÜLU Handwerk		60,5%				
	ÜLU Bau						-
	Kooperatives Modell		17,2%				
	Verbundausbildung						-
	Anderes						-
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
8,5%	30,5%	19,3%	33,0%	-	8,5%	-	0,2%
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Ausbau des vorhandenen Kompetenzzentrums und weitere Profilierung des Kompetenzzwerpunktes rationale Energieanwendung 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang liegt im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> stabile Entwicklung bei Friseuren, Metallbauern, Kfz-, Elektro- und IT-Berufen sowie Fachverkäufern im Nahrungsmittelhandwerk leichte, aber schwächer als im Durchschnitt aller Berufe verlaufende, Rückgänge bei Tischlern starke, über dem Durchschnitt aller Berufe verlaufende, Rückgänge bei bauaffinen Berufen (Malер/Lackierer, Gas- und Wasserinstallateure, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer) 				<ul style="list-style-type: none"> weitere leichte Rückgänge in nächsten Jahren bei den bauaffinen Berufen aufgrund breiter Berufsstruktur stabiler Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> Konkurrenz zum BQZ in Neuruppin Standort: zentrale Lage im Kammerbezirk Potsdam Profilvorteil: in Abstimmung mit den Handwerkskammern Cottbus und Frankfurt/Oder weiterer Ausbau eines landesweiten Kompetenzzentrums für rationale Energieanwendung – partielle Konkurrenz entsteht durch die Profilierungsabsichten des LBZ des Dachdeckerhandwerks Potsdam weitere Profillinien: Berufsfachschule für Kosmetik, Schweißtechnische Lehranstalt des DVS (einzige in der Region Berlin-Brandenburg, eine von 16 bundesweit), Anerkannte Kursstätte des Instituts für Kunststoffverarbeitung (IKV) Aachen (eine von knapp 70 bundesweit) 							

Bemerkungen

- bislang geringe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Kooperatives Modell)
- bei Intensivierung der beruflichen Weiterbildung und berufsvorbereitender Maßnahmen längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten des Standortes Götz möglich
- Abstimmung mit BQZ in Neuruppin erforderlich

6.3.3 Die Milchwirtschaftliche Lehr- und Untersuchungsanstalt Oranienburg – eine überbetriebliche Berufsbildungsstätte im Agrarbereich

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 45 Werkstattplätze		Grundkapazität: 45 Werkstattplätze					
90 Unterrichtsplätze							
Standort(e): Oranienburg							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 100%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 68,0%		Berufliche Weiterbildung: 32,0%		Sonstiges: -			
dar. Berufsvorbereitung -							
Erstausbildung Arbeitsamt -							
ÜLU Handwerk -							
ÜLU Bau -							
Kooperatives Modell -							
Verbundausbildung -							
Anderes 68,0%							
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
-	-	-	-	-	-	-	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> keine 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang liegt im Landesdurchschnitt (landesweites Einzugsgebiet) 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> stabile Entwicklung bei beiden milchwirtschaftlichen Berufen (Molkereifachleute, Milchwirtschaftlicher Laborant) 				<ul style="list-style-type: none"> stabiler Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> kein Konkurrent in Ostdeutschland Wettbewerber, insbesondere für die Weiterbildung, in den alten Bundesländern (andere milchwirtschaftliche Anstalten) zentrale länderübergreifende Bildungsstätte für milchwirtschaftliche Ausbildung in den neuen Bundesländern – in Abstimmung mit Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen (Thüringen lässt in Hessen ausbilden) Standortvorteil: zentrale Lage in Bezug auf die wesentlichen Zielregionen (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen) Profilvorteil: klarer Kompetenzschwerpunkt (Milchwirtschaft) am branchenbekanntem Standort Oranienburg (bereits 1923 gab es am Standort eine milchwirtschaftliche Lehr- und Versuchsanstalt) 							

Bemerkungen

- durch länderübergreifend ausbildendes OSZ in Oranienburg große milchwirtschaftliche Kompetenz am Standort
- gute Position in der beruflichen Weiterbildung
- bislang keine Ausbildung in „Lückenschlussmaßnahmen“, daher keine Abhängigkeit von der Entwicklung dieser Ausbildungsformen
- stabile Perspektive für die Erst- wie auch die Weiterbildung auf Grund der sektoralen Spezifika (z.B. Arbeitskräftebedarf seitens der Landwirtschaft sowie von Branchen, die milchwirtschaftliche Laboranten einsetzen – beispielsweise Brauereien)
- längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten des Standortes Oranienburg wahrscheinlich
- Kapazitätsbegrenzungen sind weniger technisch als vielmehr personell-finanziell bedingt; ungeachtet der aktuell großen Bildungsnachfrage wird Erweiterung mit Blick auf demographische Entwicklung nicht empfohlen, da die derzeitige Überkapazitätsausbildung quantitativ und qualitativ realisiert werden kann

Überbetriebliche Ausbildung in Agrar- und verwandten Berufen

Die zuständigen Stellen regeln auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplanes die Durchführung überbetrieblicher Ausbildungsbestandteile für Agrar- und verwandte Berufe, soweit die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse nicht in vollem Umfang in der (betrieblichen) Ausbildungsstätte vermittelt werden können. Die zuständige Stelle im Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft – als nachgeordnete Einrichtung des Ministeriums für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung (MLUR) – hat auf dieser rechtlichen Basis für die Gewährleistung der überbetrieblichen Teile der Ausbildung verschiedene Einrichtungen vertraglich gebunden, von denen bis zum Jahr 2001 eine – die MLUA in Oranienburg – von Bund und Land als ÜBS gefördert wurde. In der MLUA erfolgt die überbetriebliche Ausbildung in den beiden milchwirtschaftlichen Berufen (Molkereifachmann/-fachfrau und milchwirtschaftliche/r Laborant/-in). In der Lehranstalt für Gartenbau und Floristik Großbeeren¹³¹ (Gärtner/-in, Fachrichtungen Produktionsgartenbau sowie Garten- und Landschaftsbau) und im Haupt- und Landesgestüt Neustadt/Dosse (Pferdewirt/-in, Fachrichtung Zucht und Haltung) werden Auszubildende anderer Agrarberufe überbetrieblich ausgebildet. Weitere Lehrgänge für Auszubildende aus Brandenburg in anderen Agrarberufen werden in anderen Bundesländern durchgeführt (Landwirt/-in, Tierwirt/-in, Fischwirt/-in).

Milchwirtschaftliche Lehr- und Versuchsanstalt Oranienburg (MLUA)

Durch die Förderung von Bund und Land sowie durch Eigenmittel des Trägers der MLUA wurden eine Lehrmolkerei sowie angeschlossene chemisch-physikalische und mikrobiologische Labors aufgebaut. Jede dieser drei Ausbildungsräumlichkeiten verfügt über eine Kapazität von jeweils 15 Ausbildungsplätzen.

Die MLUA besitzt im Bereich der Erstausbildung in Ostdeutschland (mit Ausnahme Thüringens, welches in Hessen ausbilden lässt und Berlin, das keine milchwirtschaftlichen Betriebe mehr hat) gemäß entsprechender länderübergreifender Absprachen de facto ein „Monopol“ auf die Durchführung der – verbindlich für die Zeitdauer von 4 Wochen pro Ausbildungsjahr

¹³¹ Diese Einrichtung wurde erstmals im Jahr 2002 von Bund und Land als ÜBS gefördert. Die Lehranstalt für Gartenbau und Floristik e.V. in Großbeeren wurde im Rahmen des vorliegenden Planungsgutachtens zwar ebenfalls befragt und eingehend analysiert, aus dem o.a. Grund allerdings noch nicht als ÜBS ausgewiesen.

It. Beschlüssen der Berufsbildungsausschüsse angeordneten – überbetrieblichen Ausbildung in den beiden milchwirtschaftlichen Berufen. Die 13-wöchige Berufsschul Ausbildung je Ausbildungsjahr wird im OSZ Oranienburg realisiert.

Entsprechend dieser spezifischen Stellung bildet die MLUA derzeit insgesamt 261 Auszubildende überbetrieblich aus, von denen 66 aus Betrieben in Brandenburg sowie 78 aus Mecklenburg-Vorpommern, 48 aus Sachsen-Anhalt und 69 aus Sachsen kommen¹³².

Während bei den Milchfachleuten Schwierigkeiten bestehen, genügend Jugendliche zu einer Ausbildung in diesem Beruf zu motivieren, gibt es bei den Milchlaborant/-innen einen gewissen Überhang an Bewerber/-innen.

Fachleute aus der MLUA und anderen Institutionen gehen davon aus, dass die Situation der relevanten Branchen ein mittelfristig stabiles Angebot von etwa 50 Ausbildungsplätzen für Milchfachleute (2001 wurden 65 Ausbildungsanfänger/-innen gezählt) und 30 Milchlaborant/-innen (2001 waren es 30 Ausbildungsanfänger/-innen) generiert werden – dies entspräche in etwa auch den technischen und personellen Ausbildungskapazitäten der MLUA. Dafür sprechen auch aktuelle Untersuchungen des MLUR und der Fachhochschule Neubrandenburg zum Fachkräftebedarf in der Agrarwirtschaft Brandenburgs¹³³.

Die Vermittlungsperspektiven sind in beiden Berufen gut, offenbar haben die relevanten Branchen in der Vergangenheit versäumt, genügend Berufsnachwuchs auszubilden. Arbeitgeber sind nicht nur Betriebe der Milchverarbeitung und der Agrarwirtschaft, sondern auch andere Branchen der Lebensmittelverarbeitenden Industrie (Brauereien, „Eierfabriken“ etc. – alles Bereiche die kein spezialisiertes Laborantenberufsbild haben).

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung sieht die Wettbewerbssituation für die MLUA etwas anders aus: Hier können die Bildungsnachfrager frei zwischen den bundesweit sieben bis acht milchwirtschaftlichen Ausbildungsstätten wählen, wenngleich hier natürlich die räumliche Nähe sowie etwaig bestehende andere Kontakte – z.B. im Bereich der Qualitätsprüfung – durchaus auch eine gewichtige Rolle bei der Wahl des Bildungsanbieters spielen.

Ein wesentliches Merkmal der überbetrieblich ausbildenden Einrichtungen in den Berufen der Agrarwirtschaft ist deren multifunktionale Ausrichtung. Dies gilt auch für die MLUA, die neben ihren Ausbildungsaufgaben auch weitere Funktionen – beispielsweise Forschung, Laboruntersuchungen – erfüllt.

¹³² Angaben aus dem Jahresbericht 2002 der MLUA

¹³³ Vergleiche dazu /Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft/.

6.3.4 Träger der (überbetrieblichen) Verbundausbildung

Im Zuge des Aufbaus überbetrieblicher Berufsbildungsstätten im Land Brandenburg wurden auch drei Einrichtungen von Bund und Land gefördert, die in Industrie- und Handelsberufen aus- sowie weiterbilden. Im Einzelnen sind dies:

- Ausbildungsverbund Teltow (Träger ist der AVT e.V., in dem u.a. die Industrie- und Handelskammer Potsdam Vereinsmitglied ist),
- Berufliches Bildungszentrum der Prignitzer Wirtschaft (Träger ist der BBW e.V., in dem zahlreiche private und öffentliche Institutionen aus der Region Prignitz Vereinsmitglied sind),
- MultimediaKompetenzCenter (Industrie- und Handelskammer Potsdam).

6.3.4.1 Ausbildungsverbund Teltow

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 206 Werkstattplätze		Grundkapazität: 210 Werkstattplätze		390 Unterrichtsplätze			
Standort(e): Teltow							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 67,5%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 43,3%		Berufliche Weiterbildung: 55,0%			Sonstiges: 1,7%		
dar.	Berufsvorbereitung	0,1%					
	Erstausbildung Arbeitsamt	-					
	ÜLU Handwerk	-					
	ÜLU Bau	-					
	Kooperatives Modell	14,3%					
	Verbundausbildung	15,0%					
	Anderes	14,0%					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
-	10%	20%	60%	-	-	10%	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Ergänzungsbau zu einem Fachkompetenzzentrum Hotel- und Gastgewerbe 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang liegt etwas unter dem Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> stabile Entwicklung bei den meisten für die ÜBS relevanten Berufen leichte Zuwächse bei Mechatronikern 				<ul style="list-style-type: none"> aufgrund breiter Berufsstruktur stabiler Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> Konkurrenz zu zahlreichen freien Bildungsanbietern Standortvorteil: zentrale Lage im Kammerbezirk Potsdam und Nähe zu Berlin Profil: Weiterentwicklung des bestehenden Ausbildungsschwerpunktes zu einem Fachkompetenzzentrum Hotel- und Gastgewerbe – steht aber in partieller Konkurrenz zu den Profilen freier Bildungsanbieter 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> unterdurchschnittliche Kapazitätsauslastung im Vergleich der ÜBS sehr gute Position in der beruflichen Weiterbildung bislang geringe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Kooperatives Modell) gute Finanzierungsstruktur längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten des Standortes Teltow wahrscheinlich hinsichtlich geplantem Fachkompetenzzentrum Abstimmung mit Beruflichen Bildungszentrum der Prignitzer Wirtschaft verstetigen 							

6.3.4.2 Berufliches Bildungszentrum der Prignitzer Wirtschaft

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität:		634 Werkstattplätze			Grundkapazität:		
		351 Unterrichtsplätze			(196 Internatsplätze)		
Standort(e):		Flecken Zechlin, Klein Lüben, Kyritz, Neuruppin, Perleberg, Pritzwalk, Wittenberge					
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: 100%							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 55,8%		Berufliche Weiterbildung: 42,9%			Sonstiges: 1,3%		
dar.	Berufsvorbereitung	-					
	Erstausbildung Arbeitsamt	32,9%					
	ÜLU Handwerk	-					
	ÜLU Bau	-					
	Kooperatives Modell	5,2%					
	Verbundausbildung	3,9%					
	Anderes	13,9%					
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
87%	2%	7%	1%	-	1%	-	2%
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> Aufbau eines luK-Bildungszentrums der Stadt Wittenberge vorgesehen (Betreiber: BBZ Wittenberge) 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang deutlich stärker als im Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> sehr unterschiedliche Entwicklung entsprechend den zahlreichen ausgebildeten Berufen im ÜBS 				<ul style="list-style-type: none"> aufgrund breiter Berufsstruktur stabiler Anteil an allen Auszubildenden zu erwarten (bei allerdings deutlichem absoluten Rückgang der Auszubildendenzahl in der Region) 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> Konkurrenz zu zahlreichen freien Bildungsanbietern – aber größter und leistungsfähigster Wettbewerber in der Region Standort: Randlage im nördlichen Teil des Kammerbezirkes Potsdam Profil: Weiterentwicklung der bestehenden Ausbildungsschwerpunkte in den Bereichen Mechatronik, IT-Technologien und Hotel- und Gastgewerbe – letzterer Bereich steht aber in partieller Konkurrenz zu den Profilen freier Bildungsanbieter 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> Besonderheit: starke überregionale Orientierung sehr gute Position in der beruflichen Weiterbildung bislang hohe Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ (Erstausbildung Arbeitsamt, Kooperatives Modell) längerfristige Sicherung aller derzeitiger Kapazitäten aufgrund demographischer Entwicklung nicht in vollem Umfang möglich, Abbau auf Grundkapazitäten an den wichtigsten Standorten wird empfohlen hinsichtlich geplantem Kompetenzzschwerpunkt Hotel- und Gastgewerbe Abstimmung mit Ausbildungsverbund Teltow verstetigen 							

6.3.4.3 MultimediaKompetenzCenter der IHK Potsdam

Informationen des ÜBS							
Kapazitäten und Standort(e)							
Gesamtkapazität: 165 Werkstattplätze		Grundkapazität: 165 Werkstattplätze		92 Unterrichtsplätze		92 Unterrichtsplätze	
Standort(e): Potsdam							
Durchschnittliche Kapazitätsauslastung in den beiden letzten Jahren: k.A. (2002 eröffnet)							
Struktur des Ausbildungsvolumens							
Berufliche Erstausbildung: 5,9%		Berufliche Weiterbildung: 94,1%			Sonstiges: -		
dar. Berufsvorbereitung -							
Erstausbildung Arbeitsamt -							
ÜLU Handwerk -							
ÜLU Bau -							
Kooperatives Modell -							
Verbundausbildung 5,7%							
Anderes 0,2%							
Finanzierungsstruktur							
Arbeitsamt	Land	Betriebe	Teilnehmer	SOKA	Bund	EU	Sonstiges
-	10%	60%	30%	-	-	-	-
Planungen							
<ul style="list-style-type: none"> keine 							
Gutachterliche Bewertungen							
Schüleraufkommen in der Region bis 2010							
<ul style="list-style-type: none"> Rückgang liegt etwas unter dem Landesdurchschnitt 							
Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr 1999-2001				Perspektiven des Auszubildendenanteils			
<ul style="list-style-type: none"> leichte Zuwächse in den neu geschaffenen IT-Berufen 				<ul style="list-style-type: none"> stabile bis leicht ansteigende Auszubildendenzahlen in den IT-Berufen 			
Wettbewerbssituation							
<ul style="list-style-type: none"> Konkurrenz zu zahlreichen freien Bildungsanbietern – aber modernster und leistungsfähigster Wettbewerber in der Region Standort: zentrale Lage im Kammerbezirk Potsdam Profilvorteil: Kompetenzschwerpunkt IT-Technologien 							
Bemerkungen							
<ul style="list-style-type: none"> Besonderheit: starke überregionale Orientierung sehr gute Position in der beruflichen Weiterbildung keine Abhängigkeit von „Lückenschlussmaßnahmen“ zunehmende IT-relevante Ausbildungsbestandteile auch in anderen als den IT-Berufen längerfristige Sicherung der Grundkapazitäten des Standortes Potsdam wahrscheinlich 							

7 Literatur- und Quellenverzeichnis

Baumert, J. et. al., Hrsg. (2003)

PISA 2000 – Ein differenzierter Blick auf die Länder der Bundesrepublik Deutschland – Zusammenfassung zentraler Befunde.- Berlin

Behr, M. (2002)

Fachkräftebedarf – Herausforderungen und Problemfelder.- unveröff. Manuskript.- Chemnitz

BIBB (2002)

Ausbildung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten – Hauptausschuss des BIBB beschließt Empfehlung.- Presseinformation vom 3.7.2002.- Bonn

BMBF (2001)

Berufsbildungsbericht 2001.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung.- Bonn

BMBF (o.J.)

Qualifikationsstrukturbericht 2000.- Hrsg. Bundesministerium für Bildung und Forschung.- Bonn

Brenner, M. H. (1973)

Mental Illness and the Economy.- Harvard University Press.- Cambridge

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002)

Zukunft von Bildung und Arbeit – Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015.- Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung Heft 104.- Bonn

DIW et. al. (2002)

Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2002.- DIW-Wochenbericht 43/2002.- Berlin

Frank, W.; Schuldt, K. (2002)

Der Ausbildungsstellenmarkt im Land Brandenburg im sozioökonomischen Kontext.- Teltow

Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (2001)

Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk im Jahr 2000 – Zahlen – Fakten – Analysen.- Hannover

Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (2000)

Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk im Jahr 1999 – Zahlen – Fakten – Analysen.- Hannover

Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (1992)

Überbetriebliche Bildungsstätten des Handwerks – Modellrechnungen zum voraussichtlichen Bedarf für die überbetriebliche Unterweisung im Handwerk im Land Brandenburg.- Gutachten im Auftrag des MWMT des Landes Brandenburg.- Hannover

Hochschul-Informationssystem (2001)

Studienberechtigte 99 – eine vergleichende Länderanalyse.- HIS-Kurzinformation Mai 2001.- Hannover

LDS (2002)

Verzeichnis Berufliche Schulen Schuljahr 2001/2002.- Potsdam

LDS (2001)

Bevölkerungsprognose des Landes Brandenburg für den Zeitraum 2000-2015.- Potsdam

Freie Planungsgruppe Berlin (2000)

Planungsgutachten zur Entwicklung der Oberstufenzentren im Land Brandenburg.- Gutachten im Auftrag des MBS des Landes Brandenburg.- Berlin

Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft, Hrsg. (2002)

Analyse des landwirtschaftlichen Fachkräfte- und Bildungsbedarfes im Land Brandenburg.- Frankfurt/Oder

LVV Bildung und Wirtschaft, Hrsg. (2002)

Chancen Aus- und Weiterbildung im Land Brandenburg.- Leipzig

MBS (Ifd. Jahrgänge)

Statistik Berufliche Schulen – Oberstufenzentren und berufliche Schulen in freier Trägerschaft.- Potsdam

MBS (Ifd. Jahrgänge)

Statistik Allgemein bildende Schulen.- Potsdam

Priewe, J. (2002)

Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Investitionstätigkeit.- Düsseldorf

Schlottau, W. (2002)

Anlage zum Zwischenbericht aus dem Forschungsprojekt Förderung und Effizienz der Verbundausbildung.- Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung.- Bonn

Schuldt, K. (1999)

Vernachlässigte Märkte? Eine Analyse der Angebotsprofile Brandenburger Bildungsträger zur Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen.- LASA-Studie Nr. 34.- Potsdam

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe (2001)

Förderung und Effizienz von Verbundausbildung: Schriftliche Befragung der regionalen Arbeitsämter, Landesministerien und Bewilligungsstellen.- Bonn

ANLAGEN

- Anlage 1 Fragebogen „Bildungsträgerbefragung 2002“
- Anlage 2 Struktur der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach Berufen 1999-2001, Land Brandenburg
- Anlage 3 Liste der befragten 44 überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (zumeist) freier Bildungsanbieter
- Anlage 4 Verzeichnis der befragten Experten und Akteure

Anlage 1 Fragebogen „Bildungsträgerbefragung 2002“

A Allgemeine Angaben zum Bildungsträger

Kontakt

Name

Anschrift

Ansprechpartner/-in (für eventuelle Rückfragen).....

Telefon Fax

e-mail internet

Weitere Informationen

Träger / Gesellschafter der Bildungsstätte

Seit wann gibt es Ihre Einrichtung an diesem Standort ?

Bieten Sie an mehreren Standorten im Land Brandenburg Bildungsmaßnahmen an?

Nein Ja



Hauptstandort mit ganzjähriger / kontinuierlicher Nutzung ist (s.o.):

Weitere Standorte mit ganzjähriger / kontinuierlicher Nutzung sind:

Standorte mit sporadischer / temporärer Nutzung sind:

B Geschäftsfelder und Profilierung

In welchen Bildungsbereichen liegen die Schwerpunkte Ihrer Geschäftstätigkeit? (*Mehrfachnennungen sind möglich. Zutreffendes bitte ankreuzen.*)

Bildungsbereich	vorrangig	nachrangig	in diesem Bereich nicht tätig
Politische Bildung			
Allgemeinbildung und Schulabschlüsse			
Berufliche (Erst)Ausbildung			
Berufliche Weiterbildung			
Unternehmensberatung / Coaching			
Sonstiges, und zwar			

Sofern Sie in der beruflichen Erstausbildung und/oder in der beruflichen Weiterbildung tätig sind: Welches sind die für Ihr Angebotsprofil wichtigsten Themenbereiche, Bildungsangebote und Berufsfelder bzw. Berufe?

Unsere wichtigsten Themenbereiche / Bildungsangebote in der beruflichen Erstausbildung und in der beruflichen Weiterbildung sind:	im Berufsfeld bzw. im Beruf ... (soweit zutreffend)	Erstausbildung und/oder Weiterbildung
<i>Beispiel 1: Büro und Verwaltung</i>		<i>Erstausbildung und Weiterbildung</i>
<i>Beispiel 2: Ergotherapie, Krankengymnastik ...</i>		<i>Weiterbildung</i>
<i>Beispiel 3: Moderne Verfahren der Gebäckherstellung (BAE 2/95)</i>	<i>Bäcker, Konditor</i>	<i>Erstausbildung (ÜLU Handwerk)</i>

Falls Sie nicht oder kaum in der beruflichen Erstausbildung oder in der beruflichen Weiterbildung tätig sind: Welche anderen Bildungsangebote und Themenbereiche in welchen Berufsfeldern bzw. Berufen prägen Ihr Angebotsprofil? (Ergänzen Sie Ihre inhaltlichen Angaben nach Möglichkeit mit dem entsprechenden Zwei-Steller der EBB-Systematik.)

Unsere wichtigsten Themenbereiche / Bildungsangebote sind:	im Berufsfeld bzw. im Beruf ... (so weit zutreffend)	EBB-Systematik
Beispiel 1: Erwerb der Hochschulreife		A 1
Beispiel 2: Sprachen	kaufmännische Berufe	C 89

Welche Alleinstellungsmerkmale weist Ihr Bildungsangebot auf?

Betrachten Sie sich – unabhängig von der konkreten Bezeichnung – aufgrund von Spezialisierung / Profilierung als Kompetenzzentrum für bestimmte Bildungsbereiche?

Nein Ja und zwar für

Erhalten/erhielten Sie bislang eine Förderung als Kompetenzzentrum? Nein Ja

C Nutzer/-innen der Bildungsangebote

Welche Zielgruppen sprechen Sie mit Ihrem Bildungsangebot besonders an? (Mehrfachnennungen sind möglich. Zutreffendes bitte ankreuzen.)

Zielgruppe	vorrangig	nachrangig	keine Zielgruppe
Arbeitslose (in Qualifizierungsmaßnahmen)			
Schüler/-innen (Berufsvorbereitung u.a.)			
Benachteiligte, Rehabilitanten			
Schüler/-innen im Kooperativen Modell			
Auszubildende in überbetrieblichen Lehrgängen (ÜLU, ULAK / SOKA, Verbundausbildung)			
Sonstige Auszubildende			
Fachkräfte u.a. Beschäftigte (berufsbegleitend)			
Geschäftsführer/-innen und Führungskräfte			
Private Interessenten			
Sonstige Zielgruppen, und zwar			

Wieviel Teilnehmer/-innen nutzten Ihre Bildungsangebote im letzten Geschäftsjahr?

Wir zählten im letzten Jahr insgesamt Teilnehmer/-innen



davon in der Beruflichen Weiterbildung und in der Beruflichen Erstausbildung

Wie hoch war die Zahl Ihrer Teilnehmer/-innen in den einzelnen Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung im letzten Geschäftsjahr? (Diese Frage entfällt für Sie, sofern Sie keine Maßnahmen in der beruflichen Erstausbildung realisieren.)

Berufliche Erstausbildung im Bereich ...	Zahl der Teilnehmer/-innen
(Erst)ausbildung über das Arbeitsamt (z.B. im Rahmen des Jugendsofortprogramm oder in der Benachteiligtenausbildung)	
Berufsvorbereitende Maßnahmen	
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk	
Überbetriebliche Lehrgänge der Bauwirtschaft (finanziert über ULAK / SOKA)	
Lehrgänge im Rahmen der Verbundausbildung	
fachpraktische Ausbildung im Kooperativen Modell	
andere Lehrgänge zur Ergänzung der betrieblichen Ausbildung (neben den vorgenannten)	
anderes, und zwar	

Wie stellt sich der Einzugsbereich der Teilnehmer/-innen an Ihren Bildungsmaßnahmen in etwa dar? (Zutreffendes bitte ankreuzen.)

Bildungsbereich	Die Teilnehmer/-innen kommen überwiegend aus (der) ...						entfällt
	näheren Umgebung	Region (z.B. Kreis, kreisfreie Stadt)	Region und darüber hinaus (z.B. Kammerbezirk)	ganz Brandenburg	Brandenburg und anderen Bundesländern	europäischen Staaten	
Politische Bildung							
Allgemeinbildung und Schulabschlüsse							
Berufliche Erstausbildung über das Arbeitsamt							
ÜLU im Handwerk							
ULAK / SOKA der Bauwirtschaft							
Verbundausbildung							
Kooperatives Modell							
anderes							
Berufliche Weiterbildung							
Unternehmensberatung / Coaching							
Sonstiges							

D Ausbildungsvolumen

Welches Ausbildungsvolumen entfiel im letzten Geschäftsjahr auf die folgende Bildungsbereiche? (Bitte geben Sie das Ausbildungsvolumen in einer für Sie geeigneten Maßeinheit – z.B. Teilnehmerwochen, Teilnehmerstunden, Solltagewerke o.ä. – an. Möglich ist auch die Angabe der Gesamtkapazität in einer Maßeinheit und deren prozentuale Verteilung auf die einzelnen Bereiche.)

Das Ausbildungsvolumen in den Bereichen ... lag im letzten Geschäftsjahr bei ...	Bitte Maßeinheit angeben!
Ausbildungsvolumen insgesamt	
darunter berufliche Erstausbildung	
Erstausbildung über das Arbeitsamt (z.B. im Rahmen des Jugendsofortprogramm oder in der Benachteiligtenausbildung)	
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk	
Überbetriebliche Lehrgänge der Bauwirtschaft (finanziert über ULAK / SOKA)	
Lehrgänge im Rahmen der Verbundausbildung	
Fachpraktische Ausbildung im Kooperativen Modell	
andere überbetriebliche Lehrgänge zur Ergänzung der betrieblichen Ausbildung (außerhalb der vorgenannten)	
darunter berufliche Weiterbildung	
alle anderen Bereiche	

E Finanzierung

Mit welchen Mitteln werden die von Ihnen realisierten Bildungsmaßnahmen finanziert? (Bitte geben Sie die ungefähre Verteilung in Prozent an.)

Finanzierung durch ...	in %
Arbeitsamt	
Landesmittel	
Bundesmittel	
EU-Mittel (außerhalb der an Landes- oder Bundesmittel gebundenen EU-Mittel)	
andere Förderprogramme	
Unternehmen	
Privatpersonen (Beiträge der Teilnehmer/-innen)	

Finanzierung durch ...	in %
Urlaubs- und Ausgleichskasse / SOKA der Bauwirtschaft	
Eigenmittel (der Träger) der Bildungsstätte	
Sonstiges	

F Technische / bauliche sowie personelle Ausstattung

Über wie viele Schulungs- und Internatsplätze verfügt Ihre Bildungsstätte am Standort?

Art der Plätze	Anzahl der Plätze
Schulungsplätze insgesamt	
darunter Unterrichts- bzw. Seminarräume (mit unspezifischer Ausstattung)	
darunter Werkstattplätze (mit spezifischer Ausstattung) davon im gewerblich-technischen Bereich davon im kaufmännischen Bereich	
Internatsplätze	

Über welche technische Ausstattung verfügt Ihre Bildungsstätte am Standort? (Bitte beschreiben Sie die Ausstattung möglichst präzise und senden Sie uns – wenn möglich – ergänzend einen Ausstattungsplan zu. Kopieren Sie bitte diese Seite, wenn der Platz nicht ausreicht.)

Werkstattplätze, Technische Geräte, Lehrkabinette etc.	nutzbar für die Ausbildung in den Bereichen ...		
	Berufsfeld	Beruf	anderes, und zwar ...
<i>Beispiel 1: Großküche mit 12 Herden sowie Großbacköfen</i>		<i>Koch/Köchin, Konditor/-in</i>	
<i>Beispiel 2: Computerkabinett mit 24 Einzelarbeitsplätzen</i>	<i>diverse</i>	<i>diverse</i>	<i>multifunktional nutzbar, auch als Schulungsraum</i>
<i>Beispiel 3: Großlabor mit kompletter Laboraus-rüstung einschließlich 10 Einzelarbeitsplätze</i>		<i>Chemielabo-rant/-in</i>	

Über welche weiteren Ausstattungen (z.B. Kantine, Cafeteria, Auditorium, Sporthalle) verfügt Ihre Einrichtung?

In welchem Zustand befindet sich die technische / bauliche Ausstattung Ihres Standortes? (Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

	modern/neu	renovierungs- bzw. erneuerungsbedürftig	erweiterungs- bzw. ergänzungsbedürftig
Die Baulichkeiten sind ...			
Die technische Ausstattung ist ...			

Wann und in welchem Umfang wurden zuletzt (größere) Investitionsmaßnahmen vorgenommen?

Jahr	Art der Investitionsmaßnahme	Umfang in Mio. €

Sind weitere (größere) Investitionsmaßnahmen geplant oder werden solche zur Zeit realisiert?

Nein Ja



Jahr	Art der Investitionsmaßnahme	Umfang in Mio. €

Wie bewerten Sie die verkehrliche Anbindung und Erreichbarkeit Ihres Standortes? *(Bitte positionieren Sie sich innerhalb der nachfolgenden Skala durch ankreuzen.)*

	sehr gut	gut	befriedigend	schlecht	sehr schlecht
Die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist ...					
Die Erreichbarkeit mit motorisiertem Individualverkehr ist ...					
Die Parkraumsituation am Standort ist ...					

Wie viel Personal wird gegenwärtig am Standort beschäftigt und wie verlief in den letzten beiden Jahren die Personalentwicklung?

Art des Personals	Anzahl der Beschäftigten	Die Personalentwicklung im Bereich ... war in den letzten beiden Jahren ...		
		ansteigend	stabil	rückläufig
Mitarbeiter/-innen insgesamt				
darunter Ausbilder, Dozenten, Stützlehrer				
davon in der gewerblich-technischen Ausbildung				
davon in der kaufmännischen Ausbildung				
darunter Sozialpädagogen/-innen				
darunter Leitung / Sekretariat / Verwaltung / Technik				
davon freie oder befristet beschäftigte Mitarbeiter/-innen				

G Geschäftslage

Wie hoch war die Auslastung Ihrer Kapazitäten in den letzten beiden Geschäftsjahren?
Die Auslastung betrug im Geschäftsjahr etwa % und im Geschäftsjahr etwa %.

Und wie beurteilen Sie die voraussichtliche Kapazitätsauslastung Ihrer Bildungseinrichtung für die nächsten beiden Geschäftsjahre? *(Geben Sie dabei durch ankreuzen bitte auch an, wie sich Ihre Kapazitäten entwickeln werden.)*

	Geschäftsjahr	in %	Unsere Ausbildungskapazitäten werden dabei ...		
			wachsen	stabil sein	sinken
Die Kapazitätsauslastung wird in den zwei folgenden Geschäftsjahren liegen bei				

Wie ist Ihre gegenwärtige Geschäftslage und wie schätzen Sie die Entwicklung für das nächste Geschäftsjahr ein? *(Bitte positionieren Sie sich innerhalb der nachfolgenden Skala durch ankreuzen.)*

	sehr gut	gut	befriedigend	schlecht	sehr schlecht
Die Geschäftslage ist gegenwärtig ...					

	deutlich verbessern	verbessern	stabilisieren	verschlechtern	stark verschlechtern
Die Geschäftslage wird sich im nächsten Geschäftsjahr voraussichtlich ...					

Wie schätzen Sie Ihre Konkurrenzsituation gegenüber anderen Bildungsträgern in Bezug auf die folgenden Bildungsbereiche – jetzt und in den nächsten fünf Jahren – ein? *(Bitte positionieren Sie sich innerhalb der nachfolgend benannten Skala durch ankreuzen.)*

Die Konkurrenz im Bereich ... ist gegenwärtig ...	sehr groß	groß	ausgewogen	gering	sehr gering	entfällt/ keine Angaben
Politische Bildung						
Allgemeinbildung und Schulabschlüsse						
Berufliche (Erst)ausbildung						
Berufliche Weiterbildung						
Unternehmensberatung / Coaching						

Die Konkurrenz im Bereich ... wird zukünftig (in den nächsten fünf Jahren) ...	stark zunehmen	zunehmen	unverändert bleiben	abnehmen	stark abnehmen	entfällt/ keine Angaben
Politische Bildung						
Allgemeinbildung und Schulabschlüsse						
Berufliche (Erst)ausbildung						
Berufliche Weiterbildung						
Unternehmensberatung / Coaching						

H Kooperationen und Zukunftsplanungen

Sind Sie in Ausbildungs- und/oder Weiterbildungsnetzwerke eingebunden?

Nein Ja



und zwar in folgende Netzwerke *(Bitte Kurzbezeichnungen angeben.)*:

Benennen Sie bitte Ihre wichtigsten Kooperationspartner *(Institutionen)*!

Werden Ihre Unterrichts-/Seminar- und Werkstattplätze auch von anderen Interessenten sowie Kooperationspartnern genutzt?

Nein Ja, sporadisch Ja, regelmäßig

Planen Sie konkrete Schritte in Hinblick auf die (weitere) Profilierung Ihres Bildungsangebotes?

Nein Ja



und zwar in folgenden Richtungen *(Bitte benennen Sie die wichtigsten Aspekte.)*:
.....

Streben Sie – gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Partnern – die Entwicklung bzw. weitere Etablierung Ihrer Bildungseinrichtung zu einem Kompetenzzentrum an?

Nein Ja



und zwar im Bereich ... mit den Partnern ... *(Bitte benennen Sie Bereich bzw. Partner.)*:
.....

Gibt es bereits konkrete Planungen, bestimmte Standorte Ihrer Einrichtung zu schließen?

Nein Ja



und zwar die folgenden:

Anlage 2 Struktur der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr nach Berufen 1999-2001, Land Brandenburg

Beruf	Zahl bzw. Anteil der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.					
	1999		2000		2001	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Landwirt/-in – LW	184	0,9	190	1,0	159	0,9
Tierwirt/-in – LW	72	0,4	65	0,4	79	0,5
Pferdewirt/-in – LW	65	0,3	75	0,4	70	0,4
Gärtner/-in – LW	239	1,2	241	1,3	229	1,3
Gartenbaufachwerker/-in – LW	79	0,4	67	0,4	102	0,6
Florist/-in (IH)	199	1,0	187	1,0	198	1,1
Forstwart/-in – LW	67	0,3	73	0,4	76	0,4
Chemikant/-in (IH)	50	0,3	43	0,2	62	0,4
Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik (IH)	46	0,2	49	0,3	51	0,3
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien, Mediendesign (IH))	42	0,2	80	0,4	61	0,3
Metallbauer/-in – H	291	1,5	331	1,8	280	1,6
Gas- und Wasserinstallateur/-in – H	263	1,4	155	0,9	115	0,7
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in – H	218	1,1	142	0,8	103	0,6
Industriemechaniker/-in Betriebstechnik – IH	246	1,3	244	1,3	256	1,5
Industriemechaniker/-in Produktionstechnik – IH	67	0,3	64	0,4	69	0,4
Teilezurichter/-in – IH	136	0,7	116	0,6	135	0,8
Kraftfahrzeugmechaniker/-in – H	804	4,1	768	4,2	674	3,8
Landmaschinenmechaniker/-in – H	63	0,3	64	0,4	53	0,3
Karosserie- und Fahrzeugbauer/-in – H	71	0,4	67	0,4	93	0,5
Zahntechniker/-in – H	43	0,2	58	0,3	63	0,4
Augenoptiker/-in – H	44	0,2	72	0,4	55	0,3
Elektroinstallateur/-in – H	372	1,9	312	1,7	274	1,6
Energieelektroniker/-in Betriebstechnik – IH	148	0,8	123	0,7	106	0,6
Mechatroniker/-in – IH, H	90	0,5	140	0,8	134	0,8
IT-System-Elektroniker/-in – IH, H	79	0,4	130	0,7	110	0,6
Bäcker/-in – IH, H	239	1,2	179	1,0	195	1,1
Fleischer/-in – IH, H	141	0,7	116	0,6	93	0,5
Koch/Köchin – IH	884	4,5	864	4,7	931	5,3
Beikoch/Beiköchin – IH	76	0,4	122	0,7	117	0,7
Hochbaufacharbeiter/-in – IH, H	270	1,4	201	1,1	158	0,9
Hochbaufachwerker/-in IH	66	0,3	59	0,3	50	0,3
Maurer/-in – IH, H	524	2,7	306	1,7	210	1,2
Gerüstbauer/-in – IH, H	51	0,3	50	0,3	52	0,3
Tiefbaufacharbeiter/-in – IH, H	193	1,0	204	1,1	196	1,1
Straßenbauer/-in – IH, H	116	0,6	100	0,5	87	0,5
Ausbaufacharbeiter/-in – IH, H	234	1,2	208	1,1	218	1,2
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in – IH, H	90	0,5	88	0,5	43	0,2

Beruf	Zahl bzw. Anteil der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.					
	1999		2000		2001	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Zimmerer/Zimmerin – IH, H	152	0,8	125	0,7	66	0,4
Dachdecker/-in – H	169	0,9	96	0,5	70	0,4
Raumausstatter/-in – H	60	0,3	64	0,4	57	0,3
Tischler/-in – H	507	2,6	488	2,7	432	2,5
Holzbearbeiter/-in – IH, H	83	0,4	98	0,5	92	0,5
Holzmechaniker/-in – IH	139	0,7	145	0,8	121	0,7
Maler/-in und Lackierer/-in – IH, H	898	4,6	675	3,7	602	3,4
Bau- und Metallmaler/-in – H	108	0,6	109	0,6	101	0,6
Verfahrensmechaniker/-in für Beschichtungs- technik – IH	5	0,0	62	0,3	56	0,3
Handelsfachpacker/-in – IH	112	0,6	124	0,7	84	0,5
Baugeräteführer/-in – IH, H	67	0,3	61	0,3	47	0,3
Vermessungstechniker/-in – ÖD	99	0,5	71	0,4	86	0,5
Verkäufer/-in – IH, H	623	3,2	521	2,9	547	3,1
Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandw. – H	299	1,5	263	1,4	264	1,5
Kaufmann/Kauffrau im Groß- u. Außenhandel – IH	299	1,5	291	1,6	249	1,4
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel – IH, H	1.194	6,1	1.120	6,1	1.150	6,6
Automobilkaufmann/-kauffrau – IH, H	95	0,5	94	0,5	93	0,5
Pharmazeutisch-kaufm. Angestellte(r) – FB	66	0,3	69	0,4	68	0,4
Bankkaufmann/-kauffrau – IH	235	1,2	253	1,4	230	1,3
Versicherungskaufmann/-kauffrau – IH	66	0,3	62	0,3	64	0,4
Speditionskaufmann/-kauffrau – IH	94	0,5	81	0,4	81	0,5
Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau – IH	65	0,3	65	0,4	60	0,3
Kaufmann/Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft – IH	88	0,5	116	0,6	59	0,3
Fachkraft für Lagerwirtschaft – IH, H	116	0,6	186	1,0	174	1,0
Steuerfachangestellte(r) – FB	169	0,9	146	0,8	137	0,8
Fachinformatiker/-in – IH, H, ÖD	71	0,4	122	0,7	112	0,6
Informatikkaufmann/-kauffrau –IH	23	0,1	48	0,3	62	0,4
IT-System-Kaufmann/-kauffrau	20	0,1	91	0,5	66	0,4
Bürokaufmann/-kauffrau – IH, H	1.019	5,2	746	4,1	652	3,7
Kaufmann/Kauffrau für Bürokomm. – IH, H	515	2,6	485	2,7	464	2,6
Bürokraft – IH, H	53	0,3	63	0,3	74	0,4
Industriekaufmann/-kauffrau – IH, H	230	1,2	218	1,2	177	1,0
Rechtsanwaltsfachangestellte(r) – FB	177	0,9	191	1,0	178	1,0
Verwaltungsfachangestellte(r) – ÖD	237	1,2	210	1,2	223	1,3
Fachangestellte(r) für Arbeitsförderung – ÖD	50	0,3	71	0,4	68	0,4
Sozialversicherungsfachangestellte(r) – ÖD	76	0,4	60	0,3	72	0,4
Arzthelfer/-in – FB	229	1,2	186	1,0	235	1,3
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r) – FB	196	1,0	240	1,3	223	1,3
Friseur/-in – H	462	2,4	470	2,6	441	2,5
Restaurantfachmann/-fachfrau – IH	387	2,0	459	2,5	421	2,4
Hotelfachmann/-fachfrau –IH	314	1,6	326	1,8	371	2,1
Fachkraft im Gastgewerbe – IH	374	1,9	319	1,7	360	2,1

Beruf	Zahl bzw. Anteil der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr am 31.12.					
	1999		2000		2001	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Hauswirtschafter/-in – HW	70	0,4	96	0,5	92	0,5
Hauswirtschaftshelfer/-in – HW	109	0,6	97	0,5	118	0,7
Gebäudereiniger/-in – H	58	0,3	71	0,4	79	0,5
alle Auszubildenden	19.470	100	18.230	100	17.521	100

Quelle: LDS

Anlage 3 Liste der befragten 44 überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (zu- meist) freier Bildungsanbieter

lfd. Nr.	Institution
1	Akademie für Jugend, Beruf und Kultur Doberlug-Kirchhain
2	AWT Zehdenick
3	AWT Zehdenick – Standort Milmersdorf
4	AWT Zehdenick – Standort Prenzlau
5	AWT Zehdenick – Standort Templin
6	AWZ Eberswalde
7	AWZ Eberswalde – Standort Schwedt
8	bbw Bildungszentrum Frankfurt/Oder
9	bbv Eberswalde
10	bbv Eberswalde – Standort Bad Freienwalde
11	Berufsbildungswerk Nordost Oranienburg
12	Bildungsgesellschaft Pritzwalk
13	Bildungszentrum Hennigsdorfer INO
14	BWT Dedelow
15	Euro-Bildungswerk Kyritz
16	Euro Train Herzberg
17	Fürstenwalder Aus- und Weiterbildungszentrum
18	Gemeinnütziger Bildungsverein Guben
19	Gesellschaft für berufliche Aus- und Weiterbildung Strausberg
20	Handwerkskammer Cottbus – Ausbildungsstätte Metall/Elektro Lübbenau
21	Havelländisches Bildungszentrum Rathenow
22	IVG Bergholz-Rehbrücke
23	Lehranstalt für Gartenbau und Floristik Großbeeren
24	PILZ Finsterwalde
25	QualifizierungsCentrum der Wirtschaft Eisenhüttenstadt
26	RAG Bildung Cottbus
27	RAG Bildung Cottbus – Standort Fürstenwalde
28	RAG Bildung Cottbus – Standort Senftenberg
29	RAG Bildung Cottbus – Standort Spremberg
30	tbz Pätz / Königs Wusterhausen
31	TRAINICO Schönefeld / Diepensee
32	TÜV Akademie Lauchhammer
33	TÜV Akademie Lauchhammer – Standort Cottbus
34	TÜV Akademie Lauchhammer – Standort Schwarzheide
35	Verein zur Förderung der beruflichen Bildung Elsterwerda
36	VHS Bildungswerk Eberswalde
37	VHS Bildungswerk Eberswalde – Standort Brandenburg
38	VHS Bildungswerk Eberswalde – Standort Finsterwalde
39	VHS Bildungswerk Eberswalde – Standort Oranienburg
40	Welling-Schule Cottbus

lfd. Nr.	Institution
41	Welling-Schule Frankfurt/Oder
42	WEQUA Lauchhammer
43	Wirtschaftsinstitut Mentil-Naumann Lübbenau
44	Zentrale Aus- und Fortbildungsstätte Eichwalde

Anlage 4 Verzeichnis der befragten Akteure und Experten

lfd. Nr.	Name	Institution
1	Berger, Klaus	Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn
2	Buckram, Frank	ÜAZ Bauwirtschaft Brandenburg/Havel-Friesack
3	Budde, Hermann	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
4	Degel, Hubert	Berufliches Qualifizierungszentrum des Handwerks Neuruppin
5	Dietrich, Rolf	Industrie- und Handelskammer Cottbus
6	Eilert, Burghard	Zentrum für Gewerbeförderung Götz der Handwerkskammer Potsdam
7	Freimann, Horst	Handwerkskammer Cottbus
8	Ganzleben, Herr	Ausbildungsverbund Teltow
9	Gatzky, Eva-Maria	Handwerkskammer Potsdam
10	Georgi, Fritz	bbw Bildungszentrum Frankfurt/Oder
11	Gerdon, Wolfgang	Havelländisches Bildungszentrum Rathenow
12	Grützner, Herr	bbv Eberswalde
13	Halex, Heinz-Dieter	Berufsbildungs- und Technologiezentrum Gallinchen der Handwerkskammer Cottbus
14	Hauptmann, Angelika	LASA Brandenburg – Informations- und Beratungsstelle Templin
15	Heinze, Herr	TÜV Akademie Lauchhammer
16	Heydebreck, Frau	LASA Brandenburg – Programmzentrale
17	Hickmann, Frank	Kompetenzzentrum für Nachhaltiges Bauen Cottbus
18	Hölterhoff, Dieter	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
19	Dr. Hoffmann, Reinhard	Zentrum Aus- und Weiterbildung Ludwigsfelde
20	Hollax, Ines	RAG Bildung Fürstenwalde
21	Jahn, Walter	ÜAZ Bauwirtschaft Frankfurt/Oder
22	Junghardt, Herr	ABJK Doberlug-Kirchhain
23	Kielmann, Otto	Lehrbauhof Großräschen
24	Kielwein, Herr	Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn
25	Koß, Hermann	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg
26	Kreklow, Herr	Bildungsgesellschaft Pritzwalk
27	Kulke, Frau	Wirtschaftsinstitut Mentil-Naumann Lübbenau
28	Lehmann, Herr	Industrie- und Handelskammer Frankfurt/Oder
29	Liebig, Peter	ÜAZ Bauwirtschaft Wriezen
30	Lorenz, Herr	RAG Bildung Cottbus
31	Dr. Maaß, Arnd	Bildungszentrum Hennigsdorfer INO
32	Münder, Johann-Georg	Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik an der Universität Hannover
33	Dr. Neumeister, Günter	Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung des Landes Brandenburg
34	Dr. Niebur, Joachim	EKO Stahl und QualifizierungsCentrum der Wirtschaft Eisenhüttenstadt
35	Nowak, Helga	Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik an der Universität Hannover
36	Dr. Quade, Hans-Dieter	Milchwirtschaftliche Lehr- und Versuchsanstalt Oranienburg

lfd. Nr.	Name	Institution
37	Ranft, Michael	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg
38	Reichel, Ekkehart	Berufliches Bildungszentrum der Prignitzer Wirtschaft Wittenberge
39	Riedel, Herr	Bildungszentrum Hennigsdorfer INO
40	Röhle, Eberhard	Augenoptikerinnung des Landes Brandenburg und BTZ Rathenow
41	Roth, Richard	Fürstenwalder Aus- und Weiterbildungszentrum
42	Sass, Herr	Lehr- und Ökobauhof Oranienburg
43	Schneider, Herr	VHS Bildungswerk Eberswalde
44	Dr. Schulz, Herr	Gesellschaft für berufliche Aus- und Weiterbildung Strausberg
45	Schulze, Hans-H.	QualifizierungsCentrum der Wirtschaft Eisenhüttenstadt
46	Schulze, Herr	Bildungsgesellschaft Pritzwalk
47	Schumann, Frau	FOCON – Überbetriebliche Berufsbildungsstätte der Fotografeninnung Berlin in Potsdam
48	Skoluda, Herr	RAG Bildung Cottbus
49	Sobota, Udo	Industrie- und Handelskammer Potsdam
50	Dr. Straube, Rainer	tbz Königs Wusterhausen
51	Dr. Stumpfe, Eckhard	LASA Brandenburg – Informations- und Beratungsstelle Potsdam
52	Tesmer, Peter	Berufsförderungswerk des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg
53	Ulrich, Frau	ABJK Doberlug-Kirchhain
54	Watzlaw, Ilona	Fort- und Weiterbildungsstätte Frankfurt/Oder und Berufsbildungsstätte Hennickendorf der Handwerkskammer Frankfurt/Oder
55	Wennemann, Herr	AWT Zehdenick
56	Wölffling, Herr	IHK Bildungszentrum Frankfurt/Oder
57	Zithier, Wolfgang	Handwerkskammer Frankfurt/Oder