

Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung

► Von 1997 bis 2000 stiegen die Vertragslösungen in der betrieblichen Berufsausbildung kontinuierlich an. In 2001 stagnierten die Zahlen erstmals, gingen aber nur unbedeutend zurück. Es wurden – wie schon im Vorjahr – 156.000 Ausbildungsverträge gelöst.¹ Das ergibt, bezogen auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dieses Jahres, eine Quote von 24,7%² und betraf damit etwa jeden vierten Vertrag. In der deshalb wieder aufgelebten öffentlichen Diskussion wird die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen häufig als Ausbildungsabbruch gewertet. Dass dem nicht so ist, zeigt eine Untersuchung des BIBB.

Vertragslösungen schaden in der Regel beiden Vertragspartnern. Bei den Betrieben entstehen Kosten durch verlorene Ausbildungsleistungen, möglicherweise ist die Personalplanung zu revidieren. Durch sie gehen auch Ausbildungsplätze verloren, wenn keine Nachbesetzung erfolgt. Die Jugendlichen verlieren wertvolle Ausbildungszeit, müssen sich umorientieren und der Eintritt in eine Erwerbstätigkeit verschiebt sich nach hinten. Außerdem riskieren sie Brüche in ihrer Berufsbiografie, die ihre künftigen Erwerbsmöglichkeiten beeinträchtigen. Das hohe Niveau von Vertragslösungen war Anlass zu einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)³, die über eine schriftliche Befragung Gründe für die Lösung von Ausbildungsverträgen und zum aktuellen Verbleib der jungen Frauen und Männer ermittelte, und damit auch, wie viele Vertragslösungen zum Abbruch der Ausbildung führen.

Der überwiegende Teil der Vertragslösungen (rund 60%) vollzog sich im ersten Ausbildungsjahr, davon zur Hälfte (29%) bereits in der Probezeit. Im zweiten Ausbildungsjahr wurden noch rund ein Viertel der Ausbildungsverträge gelöst, danach – also kurz vor der Prüfung – knapp 10%. Bemerkenswert ist der geringe Anteil von Vertragslösungen bzw. Umorientierungen zwischen Abschluss des Vertrags und Ausbildungsbeginn (nur 4%).

Durch Konkurs, Betriebsschließung oder -verlagerung wurde jeder achte Ausbildungsvertrag (12%) gelöst. Dieser Anteil lag in den neuen Ländern allerdings bei knapp 16%. Bei Kleinbetrieben unter neun Beschäftigten ergab sich ein Anteil von 14%, bei größeren Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten wurde jeder zehnte gelöste Vertrag wegen Konkurs u. a. gelöst.

Bundesweite schriftliche Befragung von „Vertragslösern“ mit Unterstützung ausgewählter Kammern (6 HWK, 7 IHK; 9 westdeutsche, 4 ostdeutsche); Kammerauswahl repräsentativ bezüglich der Vertragslösungsquoten 2000 des Statistischen Bundesamts; Ausgangsstichprobe: rund 9.000; Feldphase August bis November 2002; auswertbarer Rücklauf: 2.325 Bögen, Rücklaufquote: 26%



KLAUS SCHÖNGEN

Dipl.-Volkswirt, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Forschungs- und Dienstleistungsplanung, Berufsbildungsbericht, <Task Force>“ im BIBB

Gründe für Vertragslösungen meist betrieblich bedingt

Gründe, die in der betrieblichen Sphäre angesiedelt sind, sind in den meisten Fällen Ursache von Vertragslösungen. Sie wurden von 70 % aller befragten jungen Erwachsenen genannt. Fast die Hälfte aller Befragten (46 %) erwähnten persönliche Gründe (Gesundheit, familiäre Veränderungen, zumeist nicht näher umschrieben). Jede(r) Dritte nannte Gründe im Bereich Berufswahl und beruflicher Orientierung. Probleme in der Berufsschule wurden demgegenüber selten – vorwiegend zum Ende der Ausbildungszeit – als Grund einer Vertragslösung genannt.

Bei den *betrieblichen Gründen*⁴ für Vertragslösungen dominierten eindeutig Konflikte mit Ausbildern oder Betriebsinhabern (rund 60 % der Befragten). Ein vergleichsweise hoher Anteil (43 %) nannte die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Weitere nennenswerte Gründe aus diesem Bereich waren ungünstige Arbeitszeiten (31 %) und ausbildungsfremde Tätigkeiten (26 %).

Konflikte mit Ausbildern und Betriebsinhabern zeigten sich besonders häufig in Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Die unzureichende Vermittlung von Ausbildungsinhalten, ein Merkmal unzulänglicher Ausbildungsqualität, wurde überwiegend von ehemaligen Auszubildenden mit besseren Schulabschlüssen, aus kleineren Betrieben sowie jungen Frauen als Grund für die Vertragslösung angeführt. Der Grund „ungünstige Arbeitszeiten und Überstunden“ führte häufig in Kleinbetrieben zu einer Entscheidung gegen die Fortsetzung der Berufsausbildung. Ausbildungsfremde Tätigkeiten nannten vorwiegend Befragte mit besseren Bildungsabschlüssen.

Berufsbezogene Gründe fokussierten in erster Linie darauf, dass der Beruf nicht Wunschberuf war (48 % aller Befragten, die berufsbezogene Gründe nannten) oder dass man sich den gewählten Beruf anders vorgestellt habe, als es die Ausbildungsrealität zeige (42 %). Berufliche Perspektiven und Einkommenserwartungen spielten demgegenüber eine untergeordnete Rolle.

Es zeigte sich, dass hauptsächlich der Schulabschluss das Berufswahlspektrum beeinflusste. Nicht den Wunschberuf gelernt zu haben, war der häufigste Grund zu einer Vertragslösung, vorwiegend genannt bei jungen Frauen und Männern mit einem Hauptschulabschluss. Der zweithäufigste Grund, falsche Vorstellungen vom gewählten Beruf, wurde von allen Untergruppen nahezu gleich häufig genannt und weist auf Mängel in Berufsvorbereitung und Berufsorientierung hin. Das zeigt auch das Ergebnis, dass berufsbezogene Gründe zum überwiegenden Teil in Kombination mit anderen Gründen, vor allem (66 %) mit betriebsbezogenen Gründen angegeben wurden. Mangelhafte Information über den letztlich gewählten Beruf wurde dabei zwar nur selten als Ursache genannt. Dennoch wurde

in weit höherem Ausmaß erwähnt, dass von falschen Vorstellungen über die berufliche Realität ausgegangen wurde und die Entscheidung zur Lösung des Vertrags erheblich beeinflusste.

Schulische Gründe wurden relativ selten genannt. Vorwiegend betraf es die mangelnde Vermittlung der Unterrichtsinhalte und Überforderung, letzterer Grund überwiegend von ehemaligen Hauptschülern. Prüfungsangst wurde häufiger von jungen Frauen erwähnt, obwohl sie ansonsten kaum Probleme mit Unterrichtsinhalten und deren Vermittlung hatten.

Verbleib nach einer Vertragslösung

Die Lösung eines Ausbildungsvertrages stellt zumeist einen erheblichen Rückschlag in den beruflichen Planungen junger Menschen dar. Ein neuer Ausbildungsplatz muss gefunden werden, was angesichts des unzureichenden Angebots, aber auch des durch die Vertragslösung erfolgten Einschnitts in der Berufsbiografie auf erhebliche Schwierigkeiten stoßen kann und ein hohes Maß an Eigeninitiative erfordert. Im günstigsten Fall findet sich ein Betrieb, in dem die begonnene Berufsausbildung ohne Zeitverlust fortgesetzt werden kann.

Jede(r) zweite Befragte begann nach einer Vertragslösung erneut eine betriebliche Berufsausbildung. Fast 9 % wechselten in eine Ausbildung an einer Berufsfachschule oder orientierten sich auf ein Studium, gleichfalls auf einen Beruf hin qualifizierende Ausbildungen, und 4 % besuchten nochmals eine Schule. Damit befanden sich fast zwei Drittel der Befragten (62 %) nach Lösung ihres Ausbildungsvertrags weiter im Bildungssystem. In eine Erwerbstätigkeit gingen 9 % der Befragten. Arbeitslos nach der Vertragslösung wurden 17 %, in einer von ihnen nicht näher beschriebenen Tätigkeit befanden sich 11 %.

Rund sechs von zehn jungen Erwachsenen mit neuem Ausbildungsvertrag blieben in ihrem ‚alten‘ Beruf und konnten zumeist ihre bisherige Ausbildung fortsetzen. In erfreulich hohem Ausmaß gelang dies Konkurslehrlingen (86 %) und Vertragslösern, die kurz vor der Prüfung standen.

Wurde der Ausbildungsvertrag zu einem frühen Zeitpunkt (in der Probezeit oder im ersten Ausbildungsjahr) gelöst, hatten die Betroffenen gute Chancen, nach relativ kurzer Zeit wieder einen neuen Vertrag zu schließen. Erfolgte die Lösung im dritten Ausbildungsjahr, so fanden nur drei von zehn Befragten noch einen anderen Ausbildungsplatz, arbeitslos wurden zunächst vier von zehn.

Eine ähnliche Verteilung zeigte sich bei der Frage nach der Initiative zur Vertragslösung. Löste der Auszubildende von sich aus den Vertrag, so fand er eher einen neuen Ausbildungsplatz, Arbeitslosigkeit trat seltener auf.

Junge Frauen konnten nach einer Vertragslösung eher einen neuen Ausbildungsplatz finden als junge Männer, die offenbar vor größeren Problemen bei der Fortsetzung ihrer Berufsausbildung standen und häufiger (19%) arbeitslos wurden.

Bei den Hauptschülern konnten deutlich weniger (nur 45%) eine neue Ausbildung beginnen bzw. fortsetzen. Jeder vierte wurde im Anschluss an die Vertragslösung arbeitslos, weitere 15% nannten keine konkrete Tätigkeit oder Bildungsalternative. Überdurchschnittlich erfolgreich bei der Suche nach Ausbildung waren Befragte mit mittleren Bildungsabschlüssen. 57% fanden schnell einen neuen Ausbildungsplatz, nur 14% wurden zunächst arbeitslos.

Hinsichtlich der Beschäftigtengröße des Betriebs, bei dem der Ausbildungsvertrag gelöst wurde, zeigte sich ein signifikantes, aber zunächst überraschendes Ergebnis: Wer aus einer Ausbildung in größeren mittelständischen oder Großbetrieben heraus seinen Vertrag löste bzw. lösen musste, konnte seltener als Vertragslöser aus Kleinbetrieben seine Ausbildung erfolgreich fortsetzen. Ein Grund hierfür ist wohl darin zu suchen, dass diese Auszubildenden bei potentiellen Arbeitgebern als Problemfall angesehen wurden, wenn sie es in einem größeren Betrieb mit breitem Ausbildungsangebot, organisiertem Personalwesen und betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsregelungen nicht geschafft hatten, ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden. Deutlich weniger als die Hälfte (44%) der Befragten, die in Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten einen Ausbildungsvertrag gelöst hatten, konnten nach der Vertragslösung ihre Ausbildung fortsetzen oder eine neue beginnen, fast ein Viertel (23%) war zunächst arbeitslos. Vertragslöser aus Kleinstbetrieben (bis neun Beschäftigte) mündeten relativ häufig (55%) wieder in eine Ausbildung ein, lediglich 14% wurden arbeitslos.

Überraschend positiv stellte sich auch die Situation von so genannten „Konkurslehrlingen“ dar. Drei von vier Befragten befanden sich zum Befragungszeitpunkt bereits in einer weiteren bzw. anschließenden Berufsausbildung, nur knapp 9% wurden arbeitslos. Bei dieser „unverschuldeten“ Form der Vertragslösung sind Betriebe offenbar eher geneigt, den gekündigten Auszubildenden zu übernehmen bzw. eine begonnene Ausbildung weiterzuführen. Sie verfügen bereits über Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen, die im Betrieb genutzt werden können. Ein zusätzlicher Anreiz besteht in der öffentlichen Förderung der Übernahme. In den meisten Ländern – in den neuen flächendeckend – existieren entsprechende Länderprogramme, ersatzweise gibt es auch Fördermittel der Bundesanstalt für Arbeit.

Jeder dritte Vertragslöser, der sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einer Ausbildung befand, erwog noch eine Berufsausbildung. Am stärksten war diese Absicht mit rund

40% bei Arbeitslosen und denjenigen vertreten, die ihre derzeitige Tätigkeit nicht angaben. Bei denen, die bereits erwerbstätig waren, wollte nur noch jeder Vierte einen Ausbildungsplatz. Bei Schülern sowie Zivil- oder Wehrdienstleistenden (die Gruppen mit der geringsten Besetzungshäufigkeit) zeigte sich so gut wie kein Interesse mehr. Junge Frauen hielten zu einem geringfügig höheren Anteil (35%) an ihren Ausbildungsplänen fest als junge Männer (31%). Das zeigt, dass auf Erwerbstätigkeit ausgerichtete berufliche Qualifizierung einen hohen Rang in ihren Lebensentwürfen einnimmt.

Abbildung 1 **Beruflicher Verbleib nach einer Vertragslösung in Prozent**

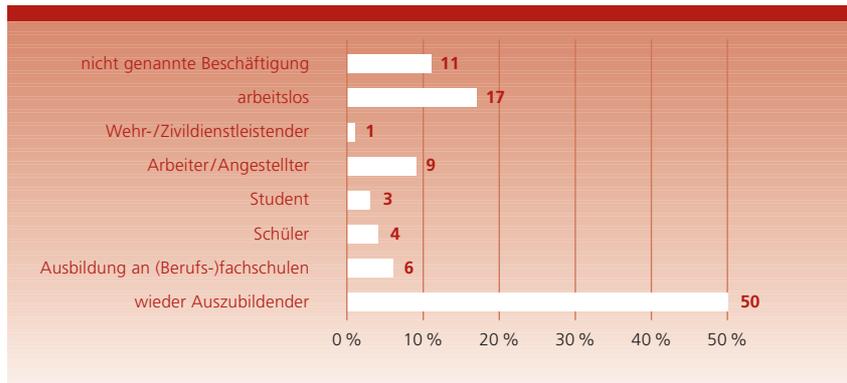
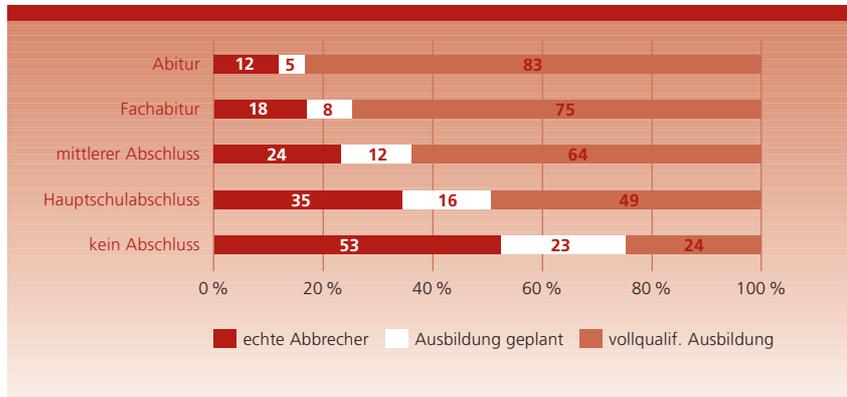


Abbildung 2 **Der Einfluss des Schulabschlusses auf den Ausbildungsabbruch**



Im Vergleich mit der BIBB-Befragung 1996 zeigt sich ein deutlich höherer Anteil derjenigen, die nach der Lösung des Vertrags ihre Ausbildung fortsetzen oder eine andere beginnen konnten. Betrachtet man alle Bildungsalternativen zusammengefasst, so befanden sich 1996 52% noch in weiteren Bildungsgängen, 2002 waren es 62%. Dabei erfolgte eine Verschiebung zugunsten der betrieblichen Berufsausbildung gegenüber Ausbildungsgängen an Berufsfachschulen.

Echte Ausbildungsabbrüche und ihre Ursachen

Ein endgültiger Abbruch einer Berufsausbildung ist dann anzunehmen, wenn weder eine vollqualifizierende Berufsausbildung⁵ begonnen oder fortgesetzt wird und keine Planungen auf dieses Ziel hin vorliegen. Auf 28 % der befragten Vertragslöser traf diese Umschreibung zu, sie hatten mit der Auflösung ihres Ausbildungsvertrags auch ihre Berufsausbildung endgültig abgebrochen. Weitere 14 % planten für sich noch einen beruflichen Abschluss ein und befanden sich auf der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz. Ob sie noch in eine Berufsausbildung einmünden, lässt sich nicht abschätzen. Damit bewegt sich, bezogen auf die bundesweite Lösungsquote von derzeit knapp 24 % der Neuabschlüsse, die *echte Abbrecherquote zwischen einem Minimalwert von 6,6 %*, wenn alle, die es planen, auch einen Ausbildungsplatz erhalten und *maximal rund 10 %*, wenn alle weiteren Ausbildungsplanungen scheitern. Legt man die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (572.200) zugrunde, so ergibt sich, dass im vergangenen Ausbildungsjahr zwischen 37.800 und 57.200 Auszubildende nicht nur ihren Ausbildungsvertrag gelöst, sondern auch ihre Ausbildung abgebrochen haben.

Hohe Abbrecheranteile wiesen vor allem junge Frauen und Männer mit Hauptschulabschluss (35 %) oder ohne Schulabschluss (53 %) auf und blieben zumindest mittelfristig ohne beruflichen Abschluss. Ein überdurchschnittlicher Anteil an Abbrechern fand sich auch unter Befragten, bei denen die Vertragslösung kurz vor der Prüfung erfolgte. Nahezu jeder zweite (46 %) hatte seine Ausbildung endgültig abgebrochen. Überdurchschnittlich viele Abbrecher fanden sich auch unter denjenigen, denen seitens ihres Ausbildungsbetriebs gekündigt wurde.

Junge Männer befanden sich relativ häufiger unter Abbrechern als junge Frauen. Ihr Anteil an den endgültigen Abbrechern lag mit 59 % deutlich über ihrem Anteil an der Gesamtstichprobe (53 %). Allerdings erwog ein höherer Anteil unter ihnen, trotz vorläufigen Misserfolgs nochmals in eine Ausbildung einzusteigen.

Hinsichtlich der Vertragslösungsgründe zeigten sich deutliche Unterschiede. Auch bei Abbrechern dominieren betriebliche Gründe, aber deutlich abgeschwächt. Stattdessen rücken persönliche und schulische Gründe stärker in den Vordergrund. Bei Vertragslösungsgründen im Bereich Berufsorientierung und Berufswahl fanden sich keine Unterschiede.

Untersucht man die schulischen Gründe im Detail, so zeigte sich, dass es bei den Abbrechern vorwiegend Überforderung, Prüfungsangst und Konflikte mit Lehrern waren, die die Entscheidung zur Vertragslösung beeinflussten.

Im persönlichen Bereich gab es gesundheitliche Probleme, finanzielle Schwierigkeiten und familiäre Veränderungen, die auf die Vertragslösung einwirkten. Diese spielten bei Befragten, die ihre Ausbildung fortsetzen konnten, eine weit geringere Rolle.

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse weisen nach, dass die Lösung eines Ausbildungsvertrags für die weit überwiegende Mehrheit nicht die Einstellung weiterer Bildungsbemühungen bedeutet. Vertragslösung ist zumeist nicht Abbruch, rund 60 % der Befragten starteten eine neuen Anlauf in einem anderen Beruf oder setzten ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fort – ein insgesamt positiv zu wertendes Ergebnis.

Die restlichen Jugendlichen hatten ihre Ausbildung endgültig abgebrochen (28 %) oder hofften noch auf einen Ausbildungsplatz (14 %). Sie sind damit akut gefährdet, ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung auf einen Arbeitsmarkt zu treffen, der ihnen immer höhere Anforderungen stellt und auf dem sich Ungelernte extrem schlecht positionieren können. Diese Situation zeigte sich verschärft bei denjenigen, die zum Zeitpunkt ihrer Vertragslösung höchstens einen Hauptschulabschluss vorweisen konnten und denjenigen, bei denen die Auflösung des Vertrags kurz vor der Abschlussprüfung lag.

Die Gründe für Vertragslösungen sind vielschichtig, die Befragten sahen sie überwiegend in der betrieblichen Sphäre. Es waren mehrheitlich Konflikte mit Ausbildern und Chefs, die die Entscheidung zur Lösung des Ausbildungsvertrags beeinflussten. Das „Ziellauf“-Projekt⁶ des Westdeutschen Handwerkskammertags kommt für den Bereich des Handwerks in Nord-Rhein-Westfalen zu vergleichbaren Ergebnissen. Auch die dabei von EMNID befragten Handwerksmeisterinnen und -meister stellten betriebliche Konflikte als Anlass zur Beendigung des Ausbildungsvertrags deutlich in den Vordergrund. Das zeigt, dass die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit auf beiden Seiten unzureichend entwickelt ist und ein erheblicher Nachholbedarf an professionellem Ausbildungsmanagement, einschlägigen Schulungen, Mediation und Ausbildungscoaching besteht. Im Rahmen der „Ausbildungsoffensive 2003“ wurde die Ausbildereignungsverordnung, die von Ausbildern eine Prüfung hinsichtlich ihrer fachlichen, arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse verlangt, für fünf Jahre ausgesetzt, um damit noch nicht ausbildenden Betrieben den Zugang zur Ausbildung zu erleichtern. Angesichts der vorliegenden Ergebnisse könnte sich dieser Weg womöglich als Fehler erweisen. Nur qualifizierte Ausbilder sind in der Lage, Konflikte mit Auszubildenden angemessen zu beherrschen und vorzeitige Vertragslösungen, die auch immer

zu einem Abbau von Ausbildungsplätzen führen, zum Vorteil des Betriebs und des Auszubildenden zu verhindern. Die Ergebnisse deuten auch darauf hin, dass sich Berufsberatung und Berufsorientierung in verstärktem Umfang um die Ausbildungs- und Arbeitsrealität kümmern sollten. Es sind weniger die fehlenden Kenntnisse und Informationen über Berufe, die zu falschen Entscheidungen seitens der jungen Frauen und Männer führen, sondern die Konfrontation mit der Realität der Ausbildung und des Berufslebens. Betriebspraktika, die frühzeitig Einsichten in berufliche Praxis vermitteln, dürften die Entscheidungsfindung für den richtigen Beruf vielfach verbessern.

Die meisten Vertragslösungen sind vermeidbar, viele Ausbildungsplätze können erhalten werden, wenn Warnsignale beachtet und rechtzeitig gegensteuernde Maßnahmen ergriffen werden. Das zeigte ein Workshop des BIBB im Februar 2003, auf dem u. a. gute Beispiele zu Mediation und Ausbildungscoaching vorgestellt wurden.⁷ An dieser Stelle sind auch die Ausbildungsmaßnahmen nach Art. 2 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit explizit zu erwähnen, in denen es durch externes Ausbildungsmanagement, mit Hilfen für die ausbildungswilligen und ausbildenden Betriebe, z. B. bei der Auswahl der Auszubildenden und der Organisation der (Verbund-)Ausbildung sowie mit qualifizierter fachlicher und sozialpädagogischer Begleitung und Betreuung der Auszubildenden gelungen ist, sowohl zusätzliche Ausbildungsplätze zu akquirieren als auch den Anteil von Ausbildungsabbrüchen niedrig zu halten.⁸ ■

Anmerkungen

- 1 Statistisches Bundesamt, *Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung*.
- 2 Vgl. *Berufsbildungsbericht 2002*, S. 107; zu *methodisch-statistischen Problemen bei der Ermittlung der „richtigen“ Vertragslösungsquote* siehe Althoff, H. u. a., *Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch*, in: *Reihe Forschung Spezial, BIBB (Hrsg.) Bielefeld 2002* und Althoff, H.: *Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch – Berechnungen der Lösungsraten in der betrieblichen Berufsausbildung*. In: *BWP 31 (2002) 3*, S. 52–54.
- 3 Die letzte Studie des BIBB stammt aus 1996/97 (vgl. *Berufsbildungsbericht 1997*, Kap. 2.1.4, S. 58 ff. und Alex, L.; Menk, A.; Schiemann, M.: *Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen*. In: *BWP 26 (1997) 4*, die jedoch die Lösungsgründe nicht erfragte; zeitnäher, thematisch und von den Ausbildungsbeteiligten her

umfassender, aber nur auf das Handwerk in Nordrhein-Westfalen beschränkt, die EMNID-Studie des Westdeutschen Handwerkskammertags aus dem Jahr 2000.

- 4 Die Gründe für betriebsseitige Kündigungen blieben den Befragten häufig unbekannt, insbesondere wenn sie während der Probezeit erfolgten.
- 5 *Berufsausbildung nach BBiG oder HwO, vollqualifizierende Ausbildung an Berufsfachschulen, Beamtenausbildung, Studium*.
- 6 Gründe für Ausbildungsabbrüche – Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskollegelern, Westdeutscher Handwerkskammertag 2002.
- 7 Werner, R.: *Viele Lehrvertragslösungen vermeidbar*. In: *BWP 32 (2003) 2*, S. 55–56.
- 8 Beispielhaft hierfür die ATU (Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer) in Hamburg, Internet: www.atu-ev.de.

Ausbildungsberufe aktuell



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

Wie entstehen Ausbildungsberufe?
Leitfaden zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen mit Glossar

Die Publikation informiert über alle im Zusammenhang mit der Erarbeitung neuer und der Neuordnung vorhandener Ausbildungsberufe stehenden Fragen, so z. B. über das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren, dessen Vorarbeiten, den Abstimmungsprozess sowie über die weiteren Schritte bis zum Erlass der Ausbildungsordnung. Des Weiteren werden Begriffe rund um Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne in einem ausführlichen Glossar erläutert.

BIBB 2003, ISBN 3-88555-726-6
96 Seiten, Schutzgebühr 2,50 €



Hans Borch, Hans Weißmann, Margit Frackmann, Michael Tärre

Fachkraft für Veranstaltungstechnik
Ein neuer staatlich anerkannter Ausbildungsberuf

Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung.
Der Generalsekretär

Was wird von den Auszubildenden verlangt, die sich in diesem noch „jungen“ Beruf ausbilden lassen?

Der 1998 eingeführte staatlich anerkannte Ausbildungsberuf ist ideal für Jugendliche mit technischem Interesse und der Fähigkeit, schnell und trotzdem sehr sorgfältig zu organisieren. Zudem sollten sie über gestalterische Phantasie verfügen, denn eine Veranstaltung soll nicht nur ablaufen, sondern ausstrahlen.

Der Band präsentiert erste Erfahrungen und Ausbildungskonzepte anhand ausgewählter Beispiele aus den Bereichen Kongress- und Veranstaltungszentren, Veranstaltungsdienstleister, Messebau und Theater. Weitere Ausführungen beschäftigen sich mit der Zwischen- und der Abschlussprüfung in diesem Beruf.

BIBB 2003, ISBN 3-7639-1010-7
104 Seiten, 13,90 €

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 911 01-11,
Telefax: (05 21) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BIBB