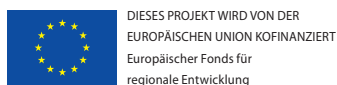


Februar 2008



# Ausbildungspartnerschaften und -verbünde (2002 - 2007)

## Eine Bilanz



DIESES PROJEKT WIRD VON DER  
EUROPÄISCHEN UNION KOFINANZIERT  
Europäischer Fonds für  
regionale Entwicklung



Industrie- und Handelskammer  
Bremen



Handelskammer  
Bremen



»Handwerkskammer Bremen«



INSTITUT  
TECHNIK  
UND  
BILDUNG

## **5 Jahre Ausbildungspartnerschaften und -verbände im Lande Bremen - Eine Bilanz**

**(Stand 2007)**

### **Einleitung**

Unter „Ausbildungspartnerschaft“ oder „Ausbildung im Verbund“ versteht man die Zusammenarbeit von Betrieben – z.T. auch unter Einbeziehung der Berufsschule – im Rahmen der dualen Ausbildung. Dabei ergänzen sich die Beteiligten des Verbunds bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig insbesondere dann, wenn der Ausbildungsbetrieb bestimmte Ausbildungsinhalte in seinen Geschäftsfeldern nicht vermitteln kann.

Zunehmend entscheiden sich Unternehmen und Einrichtungen für diese Form der Ausbildungskooperation, da sie auf diese Weise nur dann ihren Fachkräftenachwuchs selbst ausbilden können. Im novellierten Berufsbildungsgesetz wird unter § 10 daher ausdrücklich neben der einzelbetrieblichen Berufsausbildung die Ausbildung im Verbund als eine gleichwertige Ausbildungsform hervorgehoben.

Dem Lernen in kooperativen Strukturen werden Vorteile für die Lernenden und die beteiligten Unternehmen zugeschrieben:

- Kooperative Ausbildungsstrukturen in Form von Verbänden fördern insbesondere die Bereitschaft der Klein- und Mittelbetriebe zur systematischen Planung und Durchführung der Ausbildung und helfen, moderne Qualitätsstandards durch ein betriebsübergreifendes Ausbildungsangebot zu sichern.
- Durch die Förderung fachlicher und sozialer Kompetenzen und dem Kennenlernen eines breiten Spektrums beruflicher Aufgaben fördern sie die berufliche Mobilität der Auszubildenden.
- Betriebe beteiligen sich mit ihren Stärken an der Ausbildung und Tragen dadurch zur Erhöhung der Ausbildungsqualität bei.
- Durch die Ausbildungskooperation werden neue „überbetriebliche“ Ausbildungspotenziale geschaffen bzw. ausgeschöpft, die sich selbst finanzieren, da das auftragsorientierte Lernen die Grundlage für die Ausbildungskooperation ist.

In dem vom Senator für Bildung formulierten 12 Punkte-Programm zur „Reform der beruflichen Bildung in Bremen“ vom 06.05.99 heißt es unter 1. (Ausbildungspartnerschaft): „Mit dem Landesprogramm ‚Berufsbildung im Lernortverbund‘ wird die Gründung von Ausbildungspartnerschaften zwischen Betrieben sowie zwischen diesen und den entsprechenden berufsbildenden Schulen zur Erhöhung der Ausbildungsqualität und zur höheren Ausschöpfung der Ausbildungspotenziale vor allem auch in innovativen und spezialisierten Betrieben unterstützt“ (Regionaler Berufsbildungsdialog 1999, Seite 66). In der Koalitionsvereinbarung zur beruflichen Bildung für die 15. Wahlperiode wurde unter Punkt 11 (Berufsbildung) ein Landesprogramm Ausbildungspartnerschaften vereinbart. Erfahrungen der seither bestehenden Bremer Landesprogramme „Ausbildungspartnerschaften“ sowie „Ausbildung im Verbund“ bestätigen, dass sich Ausbildungspartnerschaften als eine effektive Form der Berufsausbildung erweisen, um neue Ausbildungsplätze zu schaffen und die Qualität der Ausbildung erheblich zu verbessern, wenn dabei die Grundregeln für die Ausbildungszusammenarbeit beachtet werden:

- Unbürokratische Vereinbarungen über den Austausch von Auszubildenden, um wechselseitig Ausbildungslücken zu schließen.
- „Geben“ und „Nehmen“ müssen sich für den einzelnen Betrieb in etwa die Waage halten.
- Die Betriebe bringen ihre Ausbildungsstärken in die Partnerschaft ein, so dass sich insgesamt ein hohes Ausbildungsniveau erzielt wird.
- Die betriebliche Ausbildung ist vorrangig in betriebliche Aufträge und Projekte integriert, wie sie die bestehenden Handlungsfelder und Ausbildungsrahmenpläne vorsehen. Dadurch bleibt die Rentabilität der Ausbildung erhalten: „Überbetriebliche“ Ausbildungsfunktionen durch Ausbildungskooperation finanzieren sich selbst.

Die Bilanzierung der Programme „Ausbildungspartnerschaft“ sowie „Ausbildung im Verbund“ dient der Optimierung dieser Ausbildungsform hinsichtlich einer Verstetigung als Regelmodell.

### **Die Bremer Landesprogramme**

Beide Programme zielen darauf, die Möglichkeiten partnerschaftlicher Ausbildung zu fördern, um dadurch unausgeschöpfte Ausbildungspotenziale zu erschließen sowie die Qualität der betrieblichen Ausbildung zu erhöhen. Werden durch das Programm „Ausbildung im Verbund – GEMEINSAM“ gezielt kooperationsbereite Betriebe angesprochen, zielt das Landesprogramm „Ausbildungspartnerschaften“ auf den Aufbau von regionalen Ausbildungsnetzwerken.

## .I Landesprogramm Ausbildung im Verbund „GEMEINSAM“

### 1. Allgemeine Angaben zum Programm

<b>Laufzeit</b>	20.10.2004 – 31.07.2007
<b>Koordination</b>	Frau Ohlrogge,/ Frau Karvorski, Bremer Arbeit GmbH / Herr Funk / Frau Rohde, Bremerhavener Arbeit GmbH
<b>Kooperationspartner</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ca. 150 Betriebe aus Bremen und Bremerhaven</li><li>• „Externes Ausbildungsmanagement“ (EXAM)</li><li>• Projekt „Bleib Dran“</li><li>• HK und IHK Bremerhaven</li></ul>
<b>Förderbetrag</b>	Die Ausbildungsbetriebe erhielten bis Mitte 2007 eine durchschnittliche Fördersumme von 4.800 € pro Auszubildenden
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.bremerarbeit.de/">http://www.bremerarbeit.de/</a> <a href="http://www.brag-bremerhaven.de/">http://www.brag-bremerhaven.de/</a>

### 2. Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

Vorrangiges Ziel des Landesprogramms „Ausbildung im Verbund“ ist die Schließung von Ausbildungslücken und die Vermeidung des Lehrstellenabbaus. Kleinbetrieben, die aufgrund ihrer Geschäftsfelder keine vollständige Ausbildung anbieten können, soll mit einer einmaligen Förderung sowie durch das Angebot einer ausbildungsbegleitenden Beratung durch ein externes Ausbildungsmanagement der Anreiz gegeben werden, in der Zusammenarbeit mit einem oder mehreren Partnerbetrieben zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Um die Beteiligung an dem Landesprogramm zu erleichtern, wurde 2004 die bestehende Richtlinie zur Gewährung von Zuschüssen für die Bildung von Ausbildungsverbänden modifiziert. Im Zuge dessen wurde das Fördervolumen von ehemals 5.000 € auf 2.000 € gesenkt und das Antragsverfahren erheblich verschlankt.

Gegenstand der Förderung sind die verbundbedingten Mehraufwendungen der Verbundpartner beim Abschluss und der Durchführung von zusätzlichen Ausbildungsverhältnissen im Verbund in anerkannten Ausbildungsberufen. Zusätzliche Ausbildungsplätze liegen dann vor, wenn die Anzahl an Ausbildungsplätzen in dem Ausbildungsjahr, für das eine Förderung beantragt wird, den Durchschnitt an Ausbildungsplätzen der vorangegangenen drei Ausbildungsjahre des Verbundes und der diesem Verbund angeschlossenen Betriebe übertrifft sowie wenn im Verbund in einem Berufsbild, das nicht älter als 2 Jahre ist, erstmals ausgebildet wird.

An diesem Programm beteiligen sich insbesondere Betriebe aus Bremen, da gegenüber der Betriebsstrukturen in Bremerhaven hier eher die Rahmenbedingungen zur Durchführung einer vollständigen Ausbildung durch die Kooperation aus zwei Betrieben vorhanden sind.

Die Initiative zur Gründung eines Verbundes geht in der Regel von den Betrieben aus. Ein weiterer Anteil der Verbünde beruht aufgrund der Beratung des Projektes EXAM (Externes Ausbildungsmanagement), dem Bremer Ausbildungsbüro, angesiedelt an der Handelskam-

mer in Bremen. Seitens der Bremer Arbeit GmbH (bag) sowie der Bremerhavener Arbeit GmbH (brag) wird darüber hinaus dieses Programm ein wenig beworben, aber in der Regel finden Antragsstellungen aufgrund von „Mund-zu-Mund-Propaganda“ zwischen den Betrieben statt.

Die Organisation des Verbundes und der Abgleich der Geschäftsfelder obliegt den beteiligten Betrieben. Zusätzliche Hilfestellung gibt das Projekt EXAM in enger Kooperation mit der bag.

### 3. Programmbilanz

#### 3.1 Beteiligung der Betriebe

Die Beteiligung der Betriebe an dem Programm Ausbildungsverbünde ist stetig gewachsen und umfasst im Jahr 2007 ca. 150 in Bremen und Bremerhaven.

Das maßgebliche Interesse der Betriebe an der Schaffung eines Verbundes liegt darin begründet, dass sie zwar grundsätzlich einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen möchten, allerdings nicht alle erforderlichen Geschäftsfelder abdecken können.

Der überwiegende Teil der Beteiligten sind klein- und mittelständische Unternehmen (die durchschnittliche Unternehmensgröße liegt unter 50 Beschäftigten). Seitens der Branchen ist die Beteiligung sehr heterogen. Hinsichtlich der Berufe liegen derzeit insbesondere Anträge für die Ausbildung von kaufmännischen Berufen (insbesondere Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation) und „Mediengestalter Digital und Print“ vor. Eine präzise Darstellung erfolgt nach Analyse der Abteilung Controlling der bag.

Trotz einer verschlankten Bürokratie sind weiterhin Störungen im organisatorischen Ablauf— insbesondere bezüglich der Einhaltung von Fristen seitens der Betriebe— festzustellen. Laut Frau Karowski liegt dieses in einer zum Teil fehlenden Erfahrung der neuen Ausbildungsbetriebe mit formalen Abläufen begründet.

#### 3.2 Entstehung neuer Ausbildungsplätze

Jahr	2004	2005	2006	2007 (Stand: 30.09..07)
Ausbildungsplätze in Bremen	104	72	117	120 Anträge
Ausbildungsplätze in Bremerhaven	14	27	44	

Quelle: SFA „Auszug aus dem Abgleich im Regionalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Bremen und Bremerhaven“ (Stand: 31.10.2006, )

#### 3.2 Qualität

##### *Ausbildungsabschlüsse*

Von 101 Auszubildenden, die im Jahr 2003 ihre Ausbildung im Verbund begonnen hatten, haben 76 Auszubildende 2006 die Ausbildung erfolgreich beendet. Für 12 Auszubildende wurde die Ausbildung bis 2007 verlängert. Der erfolgreiche Abschluss dieser Auszubildenden wird als überaus positiv eingeschätzt. (Quelle: bag, Stand 19.06.07).

### *Abbrecher*

Ein gewisses Problem wird seitens der Programmkoordination in der Zahl der Ausbildungsabbrüche gesehen. So haben von dem 2003 16 Auszubildende haben die Ausbildung entweder nicht begonnen oder abgebrochen, im Ausbildungsjahrgang 2006 haben 17 Auszubildende von 149 die Ausbildung entweder nicht begonnen oder abgebrochen. Azusbildungsabbrüche finden insbesondere im Rahmen der Probezeit statt. Manche Auszubildenden ziehen ein Hochschulstudium der Ausbildung vor, manche realisieren erst in der Probezeit das Anforderungsprofil des Berufs und brechen die Ausbildung ab. Hinsichtlich der Auseinandersetzung mit Ausbildungsabbrüchen kooperiert die Programmkoordination eng mit dem Projekt „Bleib Dran“

#### 4. Ausbildungskooperation

Die bilaterale Kooperation zwischen den Verbundbetrieben läuft in der Regel dann reibungslos, wenn bereits einer der Partnerbetriebe über Ausbildungserfahrung verfügt. Für neue Ausbildungsbetriebe sind Unterstützungsleistungen bzgl. des Ausbildungsmanagements durch EXAM eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Durchführung der Ausbildung.

#### 5. Nachhaltigkeit

Hinsichtlich der Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen und damit einer besseren Ausschöpfung vorhandener Ausbildungspotenziale ist das Landesprogramm „Ausbildung im Verbund“ sehr erfolgreich. Auch hinsichtlich der Ausbildungsqualität der Verbünde scheint das Programm angesichts einer Ausbildungs-Abschlussquote von mehr als 80 % offenbar erfolgreich zu sein. Eine diesbezügliche Bilanzierung steht aber noch aus.

Die ansteigende Beteiligung der Betriebe verdeutlicht, dass das grundsätzliche Interesse an Ausbildung zwar vorhanden, aber nur durch die Kooperation mit einem Partnerbetrieb realisiert werden kann. Ob der materielle Anreiz in Form einer einmaligen Zahlung von 2000,00€ den ausschlaggebenden Faktor zur Beteiligung an der Ausbildung im Verbund darstellt, bleibt offen. Allerdings ist festzustellen, dass eine beratende Instanz – derzeit durch das Projekt EXAM gewährleistet – insbesondere für neue Ausbildungsbetriebe gegeben sein muss.

## II Landesprogramm „Ausbildungspartnerschaften“

Durch die Schaffung von berufsspezifischen Ausbildungsnetzwerken sollen die regionalen Ausbildungspotenziale effizienter genutzt werden. Im Rahmen dieser Netzwerke sollen sowohl zwischenbetriebliche Kooperation mit dem Ziel eines Austauschs von Auszubildenden und Know-How stattfinden als auch eine verbesserte Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschule organisiert werden:

- Eine Verbesserung der Ausbildungsqualität soll die Attraktivität der dualen Berufsausbildung in Bremen sowohl für die Auszubildenden als auch für die Betriebe erhöhen. Durch Ausbildungspartnerschaften soll insbesondere die gegenseitige Ergänzung von Ausbildungsinhalten zu einer vollständigen Ausbildung führen, die auch regionale Schwerpunkte der beteiligten Betriebe einbezieht. Zudem soll durch eine verbesserte Lernortkooperation die Abstimmung der Ausbildungsinhalte zwischen den Lernorten verbessert werden.
- Durch eine gemeinsame Nutzung von Ausbildungsressourcen können die Effizienz gesteigert und damit die Kosten für den einzelnen Ausbildungsbetrieb gesenkt werden.
- Durch Ausbildungskooperationen soll erreicht werden, Betriebe ohne oder mit lang zurückliegender Ausbildungspraxis (wieder) zur Ausbildung zu ermutigen, indem eine Unterstützung durch den Erfahrungsaustausch in der Ausbildungspartnerschaft gewährleistet wird.

Da es aufgrund der regionalen Struktur in Bremerhaven oft nicht möglich erscheint, eine vollständige Ausbildung auf der Grundlage einer rein zwischenbetrieblichen Partnerschaft ohne Beteiligung der Berufsschule abzusichern, da weiterhin inhaltliche Defizite oder Schwierigkeiten bei den erforderlichen Koordinierungsaufgaben erwartet werden, wird dieses Programm vorwiegend in Bremerhaven genutzt.

Seit Bestehen des Landesprogramms „Ausbildungspartnerschaften (AP)“ im Jahr 2002 wurden 12 Ausbildungspartnerschaften in Bremen und Bremerhaven mit einer durchschnittlichen Förderersumme von 70.000 € / Jahr gefördert. Im Laufe dieser fünf Jahre sind rund 500 Ausbildungsplätze entstanden. Dabei wurden in den Ausbildungspartnerschaften sowohl strukturell als auch konzeptionell unterschiedliche Wege beschritten.

Im Folgenden werden 9 der 12 Ausbildungspartnerschaften beispielhaft dokumentiert, darunter zwei Ausbildungspartnerschaften, die auch nach Ablauf des Förderzeitraums weiterhin Bestand haben (Mechatronik und Hauswirtschaft). Zwei der nicht kommentierten Beispiele (IT und Kunststoff) lassen sich den dokumentierten Beispielen zuordnen: IT entspricht in Intention und Struktur weitestgehend der Struktur der AP Automobilkaufleute. Die AP Kunststoff zur Ausbildung von „Verfahrensmechanikern für Kunststoff- und Kautschuktechnik“, 2005 gegründet, ist in Intention und Konzeption vergleichbar mit der AP Veranstaltungstechnik.

Die AP „Wind“ ist zum Zeitpunkt der Erhebung (noch) keine Ausbildungspartnerschaft im eigentlichen Sinne, da es sich bis 2007 um eine rein überbetriebliche Ausbildung handelte. Allerdings haben inzwischen einige der Praktikumsbetriebe ihre Bereitschaft erklärt, ab 2008 im Verbund selbst auszubilden.

## 1. Ausbildungspartnerschaft „AV Medien e. V. „

### 1.1 Allgemeine Angaben zum Projekt

<b>Laufzeit der Förderung</b>	01.08.2002 – 31.10.2008
<b>Träger</b>	AV-Medien e.V.
<b>Koordination</b>	Herr Rahn / Herr Fink, Fachbereich Mediengestaltung, GLA Bremerhaven
<b>Form der Partnerschaft</b>	Konsortium
<b>Beteiligte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 60 Betriebe aus Bremerhaven und Wesermünde</li><li>• Gewerbliche Lehranstalten Bremerhaven, Fachgebiet Mediengestaltung</li><li>• SfBW, Magistrat Bremerhaven</li><li>• Vertreter der IHK</li></ul>
<b>Weitere Informationen</b>	. <a href="http://www.avmedien-bremerhaven.de">www.avmedien-bremerhaven.de</a>

### 1.2 Ausgangssituation

In Bremerhaven gab es bis vor Beginn der Ausbildungspartnerschaft kaum eine duale Ausbildung zum Mediengestalter. Zwar gibt es eine Berufsfachschule Medien, deren Absolventen jedoch häufig im Anschluss keine betrieblichen Ausbildungsplätze fanden. Gleichwohl gab es laut einer Umfrage der IHK Bremerhaven in den Kleinst- und Kleinbetrieben der Medienbranche einen Mangel an qualifizierten Fachkräften, was z. T. gravierenden Einfluss auf die Auftragslage hatte. Allerdings sahen sich die meisten Betriebe mit einer Anzahl von durchschnittlich 5 Beschäftigten nicht in der Lage, alle Geschäftsfelder des Berufsbildes abzudecken.

### 1.3 Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

Auf Initiative von Fachlehrern der GLA wurde 2002 die Ausbildungspartnerschaft Mediengestalter gegründet. In Kooperation mit der IHK Bremerhaven konnten 19 Betriebe für die Idee einer Ausbildungspartnerschaft gewonnen werden, von denen anfangs fünf ausbildeten. Anreize stellten dabei insbesondere folgende Ziele des Verbundes dar:

- Kostengünstigere Organisation der Ausbildung durch optimale Nutzung von Ressourcen
- Qualitätssicherung in der Ausbildung durch kontinuierlichen Austausch mit kompetenten Partnern und Experten der Berufsbildung
- Kompetente Beratung in allen Fragen der Berufsausbildung
- Sicherung von qualifizierten Nachwuchskräften für das Unternehmen

Seit 2006 sind 40 Betriebe an der Ausbildung beteiligt.

Die Ausbildungspartnerschaft ist als Konsortium organisiert, d. h., die Betriebe stellen ihre Auszubildenden eigenverantwortlich ein. Da insbesondere die Kleinstbetriebe befürchteten, dass unter dem Dach eines Leitbetriebs ihr Einfluss geschmälert wird, wurde für die Organisation der Ausbildungspartnerschaft ein Verein gegründet (AV Medien e. V.). Dem Verein gehören als Mitglieder die Betriebe, der Magistrat, Berufsschullehrer der GLA sowie Vertreter der IHK als Mitglieder an. Jedes Mitglied entrichtet einen Mitgliedsbeitrag von z. Z. 70,00 € im Jahr.

Die Aufgaben des Vereins sind

- Organisation und Durchführung von Ausbildungsprojekten für die Auszubildenden, wenn möglich in Kooperation mit/in einem der Partnerbetriebe (10 - 12 Projekttag pro Ausbildungsjahr an der GLA)
- Organisation der Beteiligung an bundesweiten Wettbewerben
- Organisation und Durchführung von ergänzenden Fortbildungen für Ausbilder und Lehrer
- Koordination und Verwaltung der Partnerschaft
- Anwerbung neuer Ausbildungsbetriebe
- Unterstützung der Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden

Für diese Aufgaben erhalten die Berufsschullehrer für ihre Funktion als Vereinsvorstand je 5 Entlastungsstunden pro Woche.

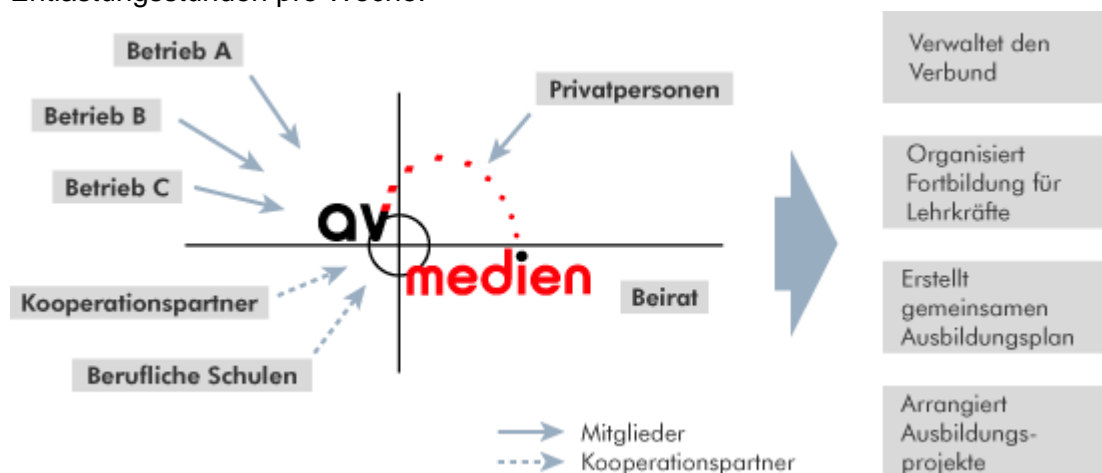


Abb.: Organisationsstruktur der Ausbildungspartnerschaft Mediengestalter

Das Interesse der Betriebe an der Ausbildungspartnerschaft begründet sich insbesondere aufgrund der Fortbildungsangebote und Medienprojekte sowie der Beteiligung an den bundesweiten Wettbewerben, die sie auch im Zuge ihrer eigenen Öffentlichkeitsarbeit nutzen.

Die Kooperation der Ausbildungsbetriebe mit der GLA (Fachgebiet Mediengestalter) steht im Vordergrund der Ausbildungspartnerschaft. Die GLA erbringt Leistungen für das externe Ausbildungsmanagement, die Weiterbildung der Ausbilder sowie die Durchführung außerbetrieblicher Projekte.

## 1.4 Projektbilanz

### 1.4.1 Beteiligung der Betriebe und Auszubildende im Projektzeitraum

Vor Gründung der Partnerschaft gab es in Bremerhaven lediglich einen Betrieb, der Mediengestalter ausbildete bzw. ausbilden konnte. Seit Gründung haben sich sukzessiv alle Medienunternehmen der Region der Ausbildungspartnerschaft angeschlossen:

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe	5	8-10	15-20	30	40	60
Auszubildende	12	20	40	52	52	64

Eng mit der Ausbildungspartnerschaft verbunden ist die Berufsfachschule Medien an der GLA, die im Jahr 2000 eingerichtet wurde. Fast alle Auszubildenden durchlaufen vor Aufnahme der betrieblichen Ausbildung diese einjährige Berufsfachschule; ca. 20% beginnen ohne diesen Vorlauf die Ausbildung. Der überwiegende Anteil der Auszubildenden verfügt über die Mittlere Reife, ein Teil hat Abitur und ein kleiner Anteil einen Hauptschulabschluss – aber mit ausgewiesener Vorerfahrung. Absolventen der Berufsfachschule sowie den Abiturienten wird in der Regel ein halbes Jahr auf die Ausbildung anerkannt. Viele Betriebe bilden nur Absolventen der Berufsfachschule aus, um so das erste (kostenintensive) Ausbildungsjahr einzusparen.

### 1.4.2 Erhalt und Entstehung neuer Ausbildungsplätze

Der AV Medien e.V. ist sowohl hinsichtlich der Ausschöpfung bestehender Ausbildungspotenziale sehr erfolgreich. Die Ausbildungszahlen haben sich im Laufe des Bestehens vervielfacht.

### 1.4.3 Qualität der Ausbildung

#### *Vollständigkeit*

Das Spezifische an dieser Partnerschaft sind die durch den Vereinsvorstand initiierten und organisierten überbetrieblichen Projekte, die die Attraktivität und die Qualität der Ausbildung deutlich angehoben haben. Zudem erstellt der Vorstand individuelle Ausbildungspläne und organisiert Fortbildungsangebote für ein zeitgemäßes Know-how für Lehrkräfte und Ausbilder in Kooperation mit einigen Betrieben sowie externen Anbietern.

#### *Abbrecher*

Die Abbrecherquote ist sehr gering und eher zu vernachlässigen.

#### *Übernahme*

Die Übernahmenequote der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis liegt bei etwa 80%.

### 1.4.4 Ausbildungskooperation

Durch die Einbindung von 60 Betrieben, dem Magistrat Bremerhaven, der Fachlehrer der GLA sowie Vertretern der IHK Bremerhaven ist ein breitbandiges Ausbildungsnetzwerk entstanden. Die etablierte und gefestigte Kooperationsstruktur resultiert insbesondere aufgrund der Bedarfe der Betriebe und den angebotenen Unterstützungs- und Beratungsangeboten der Schule. Kommunikationsräume zwischen Ausbildern und Lehrkräften bilden insbesondere die Fortbildungsveranstaltungen sowie Zusammenkünfte der Vereinsmitglieder. Zudem

tragen die Erfolge des Vereins bei bundesweiten Wettbewerben erheblich zu der Lukrativität des Verbundes bei.

Die Kooperation zwischen den Betrieben ist mäßig entwickelt. Nur etwa ein Fünftel der beteiligten Unternehmen kooperieren durch den Austausch von Auszubildenden miteinander. Darüber hinaus sind Projekte weiterhin nur ansatzweise in die betrieblichen Wertschöpfungsprozesse in der Form betrieblicher und zwischenbetrieblicher Arbeitsvorhaben integriert.

### 1.5 Nachhaltigkeit

Hinsichtlich einer Verstetigung wird entscheidend sein, betriebliche Potenziale noch besser zu nutzen und Mittel für die Finanzierung ergänzender Ausbildungsinhalte, die von der GLA angeboten wird (die Wettbewerbsaktivitäten eingeschlossen) über Mitgliedsbeiträge zu finanzieren, um damit die hohe Attraktivität ihrer Ausbildung aufrecht zu erhalten.

Mit der Zunahme der zwischenbetrieblichen Kooperation sowie eines stärkeren Einbezugs betrieblicher Arbeitsvorhaben könnten zudem die Kosten zur Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildungsaktivitäten gesenkt werden.

Mit der Gründung eines Vereins ist aus organisatorischer Hinsicht ein wichtiger Schritt zur Verstetigung dieser Ausbildungspartnerschaft getan worden. Für die weitergehende Beteiligung der GLA an der Verstetigung der Ausbildungspartnerschaft fehlt bisher eine von allen Beteiligten getragene Lösung.

## 2. Berufskraftfahrer

### 2.1 Allgemeine Angaben zum Projekt

<b>Laufzeit der Förderung</b>	01.08.2001 – 31.10.2008
<b>Träger</b>	GLA Bremerhaven
<b>Koordination</b>	Herr Brätsch, GLA Bremerhaven
<b>Form der Partnerschaft</b>	Konsortium
<b>Beteiligte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 35 Betriebe (Speditionen / Busunternehmen) aus Bremen, Bremerhaven und in Niedersachsen</li><li>• Gewerbliche Lehranstalten Bremerhaven, Fachgebiet KFZ-Technik</li><li>• SfBW, Magistrat Bremerhaven</li><li>• Landesverband Verkehrsgewerbe Bremen (lvb) e. V.</li><li>• Ausbildungsinitiative Bremen – Bremerhaven (AIBB), Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet (BWU)</li><li>• Projekt „Bleib Dran!“</li></ul>
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.ap-bkf.de">www.ap-bkf.de</a>

### 2.2 Ausgangssituation

Die Logistik-Branche und die als Dienstleister beteiligten Speditionen haben bei Transport und Verteilung des weiter zunehmenden nationalen und internationalen Warenverkehrs große Zukunftsbedeutung und einen erheblichen Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften.

Im April 2001 wurde daher die „Verordnung über die Berufsausbildung zum Berufskraftfahrer/zur Berufskraftfahrerin als Berufskraftfahrer-Ausbildungsverordnung – BKV“ verabschiedet. Aus dem ehemaligen zweijährigen ist ein 3-jähriger Ausbildungsberuf entstanden, der neben der umfassenden Fahrausbildung auch die Vermittlung von technischen und kaufmännischen Qualifikationen mit einbezieht.

### 2.3 Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

Grundlage der Partnerschaft bildete der Berufsbereich Kraftfahrzeugtechnik, der aufgrund wachsender Anforderungen am Markt um den Bereich Servicetechnik erweitert werden sollte. Führende Speditionen- und Busunternehmen der Region haben daher in Kooperation mit dem Fachbereich KFZ der GLA 2001 die Ausbildungspartnerschaft gegründet, um ihren Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften auf einem hohen Qualitätsniveau auszubilden.

Die Ausbildungspartnerschaft ist als Konsortium organisiert, d.h. die Betriebe stellen die Auszubildenden selbst ein. Geschäftsführender Partner und Koordinator der Partnerschaft ist der Fachbereich KFZ der GLA. Mitglieder des Vorstands der Ausbildungspartnerschaft sind Vertreter von sechs Logistikbetrieben aus Bremerhaven. Die Auszubildenden aus Bremerha-

ven, Stadt Bremen und des ehemaligen Regierungsbezirks Lüneburg werden im Rahmen einer Bezirksfachklasse an der GLA beschult.

Grundlage der Partnerschaft ist die mit dem Förderantrag getroffene Kooperationsvereinbarung. Darüber hinaus wurde zur Planung gemeinsamer Vorhaben von der Partnerschaft ein Beirat gebildet. Vorsitzender des Beirats ist der Geschäftsführer eines beteiligten Betriebes. Neben der Unterstützung bei dem Ausbildungsmanagement und Förderung des zwischenbetrieblichen Dialogs obliegt dem geschäftsführenden Partner, angesiedelt bei der GLA. Insbesondere die Organisation von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Auszubildende und Ausbilder. Dazu gehört auch die Bereitstellung von zwei Nutzfahrzeugen für die Vorbereitung und Durchführung der Führerscheinprüfung als Teil der Ausbildung sowie besondere Qualifikationsangebote wie bspw. Grundlagen in Betriebswirtschaft und Verwaltung.

Für die Rekrutierung geeigneter Auszubildender kooperieren die Ausbildungsbetriebe mit den Bildungszentren der Wirtschaft in Bremen und Bremerhaven.

Darüber hinaus arbeitet die Ausbildungspartnerschaft Berufskraftfahrer eng mit dem Landesverband Verkehrsgewerbe Bremen (lvb) e. V. zusammen.

## 2.4 Projektbilanz

### 2.4.1 Beteiligung der Betriebe und Auszubildende im Projektzeitraum

2001 waren zunächst 5 Betriebe Mitglied der neuen Partnerschaft. Inzwischen umfasst die Ausbildungspartnerschaft 35 Betriebe (Speditionen / Busunternehmen) in Bremen, Bremerhaven und in Niedersachsen. Darüber hinaus bestehen Kooperationen zu rund 20 weiteren Ausbildungsbetrieben außerhalb der Partnerschaft.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe	5	8	15	19	19	20	35
Auszubildende							140

Die Anzahl der Auszubildenden hat seit Gründung der Partnerschaft stetig zugenommen. Zurzeit befinden sich ca. 140 Auszubildende in der Ausbildung zum Berufskraftfahrer, davon je 1/3 aus Bremen, Bremerhaven und dem Niedersächsischen Umland.

### 2.4.2 Erhalt und Entstehung neuer Ausbildungsplätze

Mit der Gründung der Ausbildungspartnerschaft wurden sowohl wachsende Marktbedarfe geweckt bzw. Ausbildungspotenziale entdeckt und ausgeschöpft als auch Chancen für auch weniger leistungsschwache Schülerinnen und Schüler geschaffen. In der Projektlaufzeit konnten 75 neue Ausbildungsplätze geschaffen werden.

### 2.4.3 Qualität der Ausbildung

#### *Vollständigkeit*

Eine Besonderheit des Speditionssektors besteht darin, dass die Speditionsunternehmen ihre Verwaltungen außerordentlich schlank organisiert haben und Verwaltungsaufgaben weitgehend fremd vergeben werden. Dadurch entsteht ein Bedarf an über- und außerbetrieblichem fachlichem Ausbildungsmanagement und. Dieses wird zurzeit durch die GLA wahrge-

nommen. Zudem werden zwei Nutzfahrzeugen für die Vorbereitung und Durchführung der Führerscheinprüfung als Teil der Ausbildung zur Verfügung gestellt sowie besondere Qualifikationsangebote, die von den Betrieben nicht abgedeckt werden können (z.B. Grundlagen der Betriebswirtschaft, Organisationsentwicklung und Verwaltung) organisiert. Einige Ausbildungselemente werden projektförmig direkt in den Betrieben vor Ort durchgeführt. Dazu werden klar definierte Arbeitsaufgaben im Betrieb mit der Fachklasse gemeinsam durchgeführt und ausgewertet.

#### *Abbrecher*

Die Abbruchquote mit ca. 20 % der Auszubildenden liegt zwar in etwa im Bundesdurchschnitt des Ausbildungsberufs, stellt aber nach wie vor ein Problem dar. Dieses ist zum einen mit einer unrealistischen Erwartungshaltung an die BewerberInnen als auch mit einer mangelnden Erfahrung der Betriebe in der Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden begründet. Durch eine Verbesserung der BewerberInnenauswahl kann nach Einschätzung des Projektes „Bleib dran!“ die relativ hohe Abbrecherquote gesenkt werden.

#### *Übernahme*

Die Übernahmequote liegt durchschnittlich bei 80%.

#### 2.4.4 Ausbildungskooperation

Die Kooperationsstruktur des Verbundes ist inzwischen gefestigt, in der die GLA als zentraler Knotenpunkt auf der Grundlage der guten Beziehungen des Koordinators zu den Betrieben akzeptiert ist. Die Kooperationsbeziehungen in dem Netzwerk sind darüber hinaus eher sporadisch. Regelmäßige Zusammenkünfte aller Beteiligten finden i.d.R. nicht statt. Angedacht ist es, dass die Schule als eine „Werkstattschule“ als Koordinierungs- und Leitstelle der Ausbildungspartnerschaft zu etablieren.

#### 2.5 Nachhaltigkeit

Durch die Umstellung auf eine dreijährige Ausbildung und die in der wachsenden Logistik-Branche stetig ansteigenden Qualifikationsanforderungen kommt dieser Ausbildungspartnerschaft in Bremerhaven (als einem Logistikzentrum) eine strategische Bedeutung zu.

Durch EU-Regelungen über die Qualifikation von Berufskraftfahrern entsteht weiterer Qualifikationsbedarf. Ca. 5 Prozent der Fahrer verfügen über eine berufliche Erstausbildung. Die Entscheidung der Speditionsbranche, der EU-Richtlinie dadurch nachzukommen, dass die berufliche Erstausbildung flächendeckend für Berufskraftfahrer etabliert wird, um den Umfang an kostenintensiver Weiterbildung zu begrenzen, wird zu einer Ausweitung der Erstbildung und der Weiterbildung führen. Die Ausbildungspartnerschaft steht daher vor der Aufgabe, die außer- und überbetrieblichen Funktionen der Berufsausbildung als Unternehmensnetzwerk sowie für die überbetrieblichen Ausbildungsangebote selbst zu finanzieren. Der Fachbereich Kraftfahrzeugtechnik der GLA kann sicher als besonders geeignet für das externe Ausbildungsmanagement gewonnen werden, soweit diese nicht durch eine intensivere Kooperation zwischen den beteiligten Unternehmen abgedeckt werden kann.

### 3. Ausbildungspartnerschaft Mechatroniker

#### 3.1 Allgemeine Angaben zum Projekt

<b>Laufzeit der Förderung</b>	01.09.2000 - <b>31.08.2004 (geendet)</b>
<b>Träger</b>	GLA Bremerhaven
<b>Koordination</b>	Herr Böschen, GLA Bremerhaven
<b>Form der Partnerschaft</b>	Konsortium
<b>Beteiligte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 12 Betriebe aus Bremerhaven und Wesermünde</li><li>▪ Fachlehrer des Fachbereichs Metalltechnik der GLA</li><li>▪ SfBW, Magistrat Bremerhaven</li><li>▪ IHK Bremerhaven</li></ul>
<b>Weitere Informationen</b>	

#### 3.2 Ausgangssituation

Für den Beruf des Mechatronikers wurde 1999 in Bremerhaven erstmalig ausgebildet. Aus diesem Grund gab es in der Region kaum Erfahrungen mit diesem Berufsbild. Gleichzeitig ist der Beruf des Mechatronikers nicht eine Fortentwicklung eines traditionellen Berufs, sondern nimmt vielmehr Inhalte aus den Berufsfeldern Elektronik- und Metalltechnik auf. Aus diesem Grund sind die unterschiedlichen Ausbildungsinhalte auch oft in unterschiedlichen traditionellen Abteilungen eines Betriebes angesiedelt. Diese Situation führte dazu, dass bis zur Gründung der Ausbildungspartnerschaft nur in zwei Betrieben Mechatroniker ausgebildet wurden.

#### 3.3 Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

Nach mehreren Zusammenkünften von Berufsschullehrern, Betrieben und Vertretern der IHK wurde 1999 eine Fachklasse für Mechatroniker an der GLA eingerichtet. Parallel dazu entstand eine Ausbildungspartnerschaft aus Betrieben mit komplementären Geschäftsfeldern und der Berufsschule als Koordinierungsstelle sowie Anbieter von ausbildungsintensiven Qualifikationen (z. B. Einführung in die Fachgebiete SPS oder Hydraulik). Für die Koordinierungsaufgaben erhielt der Fachlehrer im Förderzeitraum fünf Enlastungsstunden.

Mit Förderung im Landesprogramm Ausbildungspartnerschaften wurde der weitere Ausbau und Fortbestand dieser Ausbildungspartnerschaft gewährleistet. Zwischen den beteiligten Betrieben und der Berufsschule wurde ein Kooperationsvertrag geschlossen, der die Einführung des Berufs Mechatroniker in der Region Bremerhaven, die Schaffung neuer Ausbildungsplätze sowie eine enge Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen bei der Abstimmung von Ausbildungsinhalten und Rahmenplänen zum Ziel hatte.

Für die Ausbildungsorganisation wurde der Ausbildungsrahmenplan auf die regionale Situation abgestimmt und zeitlich umstrukturiert. Auf dieser Grundlage wurden die Betriebe durch die Ausbildungsorganisation nach Ihren Stärken und Bedarfen befragt. Aufgrund der Ergeb-

nisse wurde schließlich eine Kooperation mit einem entsprechenden Partnerbetrieb empfohlen. In allen Fällen war die Kooperation mit nur einem Partnerbetrieb erforderlich.

Zur laufenden inhaltlichen Abstimmung bildete sich ein Ausbilder-Lehrerteam, das sich auch nach Ende des Förderzeitraums weiterhin in unregelmäßigen Abständen bei einem der beteiligten Betriebe trifft.

### 3.4 Projektbilanz

#### 3.4.1 Beteiligung der Betriebe und Auszubildende im Projektzeitraum

In der Partnerschaft waren bis zum Ende des Förderzeitraums 9 Ausbildungsbetriebe eingebunden. Diese Kooperation wurde auch nach Ablauf des Förderzeitraums fortgeführt. Geplant ist eine Erweiterung um weitere 3 Betriebe.

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe	4	8	10	9	9	9	9	12
Auszubildende	8	23	34	41	49	50	55	64

#### 3.4.2 Erhalt und Entstehung neuer Ausbildungsplätze

Zu Beginn der Ausbildungspartnerschaft (September 2000) gab es in Bremerhaven 8 Ausbildungsplätze. Das Ausbildungsplatzangebot stieg bis zum Ende des Förderzeitraums im Jahr 2004 auf 41 Plätze an. Seit 2004 werden pro Jahr 16 Auszubildende zum/zur Mechatroniker/in ausgebildet.

#### 3.4.3 Qualität der Ausbildung

##### *Vollständigkeit*

Anfangs wurden von einzelnen Ausbildungsbetrieben im Sinne einer Auftragsausbildung einzelne Ausbildungsinhalte an externe Bildungsträger vergeben. Dieses hatte sich jedoch nicht bewährt, da diese Bildungsangebote nicht ausreichend auf die betrieblichen Bedürfnisse abgestimmt waren. Bis zum Ende des Förderzeitraums konnte es aber gelingen, dass alle Inhalte innerhalb der Ausbildungspartnerschaft in Form von zwischenbetrieblichen Kooperationen abgedeckt werden. Darüber hinaus werden besonders ausbildungsintensive Qualifikationen (z.B. Elektropneumatik, Hydraulik, elektrische Maschinen) in Kursform in der Berufsschule durchgeführt, da die Betriebe hier nicht über die entsprechenden Ressourcen verfügen. Die dazu erforderlichen Anlagen wurden von den Auszubildenden und den Fachlehrern gemeinsam gebaut und stehen weiterhin allen Betrieben zur Verfügung.

##### *Abbrecher*

Die Quote der Ausbildungsabbrüche ist sehr gering.

##### *Übernahme*

Die Übernahmequote liegt bei durchschnittlich 85%.

#### 3.4.4 Ausbildungskooperation

Sowohl Kooperationsstrukturen als auch die Kooperationsbeziehungen zwischen den Betrieben und der Schule sind nachhaltig etabliert. Das Ziel, durch anfängliche intensive Begleitung der Betriebe durch die Schule die eigenständige Ausbildungsbefähigung der Betriebe zu erlangen, ist erreicht. Inzwischen sind einzelne Untrenehmen auch in der Lage selbstständig auszubilden.

Auch nach Ende der Förderperiode finden weiterhin Zusammenkünfte zwischen beteiligten Betrieben und der GLA statt.

#### 3.5 Nachhaltigkeit

Im Gesamtblick kann eine sehr hohe Ausbildungsqualität sowie eine hohe Ausbildungsbeteiligung der regionalen Betriebe festgestellt werden. Zudem konnte die Ausbildungspartnerschaft - aufgrund des hohen Engagements des Koordinators - auch nach Ablauf des Förderzeitraums fortgesetzt werden und es gelang, weitere Betriebe für die Ausbildungspartnerschaft zu gewinnen. Offenbar ist es gelungen, auch ohne eine extraordinäre Förderung eine stabile Form der Ausbildungskooperation zwischen den beteiligten Betrieben und der Berufsschule zu etablieren.

## 4. Ausbildungspartnerschaft „Floristen“

### 4.1 Allgemeine Angaben zum Projekt

<b>Laufzeit der Förderung</b>	01.11.2005 – 31.10.2008
<b>Träger</b>	TAF e.V.
<b>Koordination</b>	Frau Sieberns, Gewerbliche Lehranstalten Bremerhaven
<b>Form der Partnerschaft</b>	Auftragsausbildung
<b>Beteiligte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 26 Betriebe aus Bremerhaven</li><li>• Gewerbliche Lehranstalten Bremerhaven, Fachgebiet Floristik</li><li>• IHK Bremerhaven</li><li>• AIBB, Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V. (BWU)</li></ul>
<b>Weitere Informationen</b>	

### 4.2 Ausgangssituation

Aufgrund kontinuierlich sinkender Auszubildendenzahlen in der Floristik weit unter die vorgeschriebene Zahl von 22,5 Schülern pro Klasse bestand am Berufsschulstandort Bremerhaven das Risiko, durch eine Landesfachklasse in Bremen den Ausbildungsstandort Bremerhaven zu schwächen. Um dem entgegen zu wirken, gründete die GLA in Kooperation mit der IHK Bremerhaven und ortsansässigen Blumengeschäften 2005 die Ausbildungspartnerschaft „Floristen“.

### 4.3 Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

Das Interesse der zum Teil sehr kleinen Betriebe an dieser Ausbildungspartnerschaft resultierte vor allem daraus, dass sie sich oft damit überfordert fühlen, alleine auszubilden.

Ziele der Ausbildungspartnerschaft sind daher insbesondere:

- Reaktivierung der Kleinstbetriebe für die Ausbildung
- Erhöhung der Ausbildungsqualität
- Absicherung einer vollständigen Ausbildung im Sinne der Ausbildungsordnung
- Stärkung des „Ausbildungs-Selbstbewusstseins“ der „Noch-Nicht-Ausbilder“
- Stärkung der Ausbildungskooperation

Geschäftsführender Partner der Ausbildungspartnerschaft ist der Verein „Top Ausbildung Florist e.V. (TAF)“. Vorsitzender des Vereins ist Herr Joormann. Der Verein ist zuständig für

- die Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen
- den Dialog zwischen den Ausbildungspartnern
- die Anwerbung neuer Ausbildungsbetriebe

Der Mitgliedsbeitrag für die Betriebe liegt derzeit bei 5,00 € im Jahr und hat daher bislang eine eher symbolischen Bedeutung.

#### 4.4 Projektbilanz

##### 4.4.1 Beteiligung der Betriebe und Auszubildende im Projektzeitraum

Mitglied in dem Verein TAF sind zurzeit 26 Betriebe. Aktiv an der Ausbildungspartnerschaft beteiligt sind sieben Betriebe, die seit langem ausbilden, drei Betriebe, die nun wieder ausbilden sowie vier neue Ausbildungsbetriebe. Die überwiegende Zahl der Betriebe ist sehr klein (Ein-Personenbetriebe).

Jahr	2005	2006	2007
Betriebe			26 (14 Ausbildungsbetriebe)
Auszubildende	7	14	21

##### 4.4.2 Erhalt und Entstehung neuer Ausbildungsplätze

Durch die Gründung der Partnerschaft konnten die Ausbildungsplätze von ehemals 2 pro Jahr auf nunmehr 7 pro Jahr gesteigert werden. Aufgrund der Aktivitäten wird zudem ein Betrieb, der nicht mehr ausgebildet hat, in diesem Jahr einen weiteren Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen.

##### 4.4.3 Qualität der Ausbildung

###### *Vollständigkeit*

Die Maßnahmen richten sich vor allem auf die Erhöhung der Ausbildungsqualität. So organisiert der Verein vorrangig Angebote der Fort- und Weiterbildung für die Mitgliedsbetriebe und Auszubildende in Feldern wie z. B. Marketing, Betriebswirtschaft etc, Felder also, die die Kleinstbetriebe nicht abdecken können. Einige der Veranstaltungen werden von Ausbilder/innen der Betriebe durchgeführt.

###### *Abbrecher*

Durch Gründung der Ausbildungspartnerschaft konnte die Quote der Ausbildungsabbrüche etwas gesenkt werden. Sie liegt dennoch bei ca. 25%. Gründe für Abbrüche liegen maßgeblich in einer falschen Vorstellung der Auszubildenden bezüglich des realen Arbeitsfeldes sowie Konflikte durch die enge Zusammenarbeit in der Ausbildung.

###### *Übernahme*

Die Übernahmequote liegt bei 90 %.

##### 4.4.4 Ausbildungskooperation

Das Interesse der Betriebe an der Zugehörigkeit zu dem Verein TAF e.V. und der Zusammenarbeit mit der Berufsschule resultiert insbesondere aus dem Bedürfnis der Betriebe heraus, ein zeitgemäßes Know-How vermittelt zu bekommen und den Standort Bremerhaven für die Floristik weiterhin zu stärken.

Bislang konnte allerdings eine Lernortkooperation zwischen den Betrieben nicht etabliert werden. Dieses wird maßgeblich mit der Konkurrenz am Markt begründet.

Darüber hinaus gibt es im Rahmen des Projektes eine enge Kooperation zu dem Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet (BWU), Betreiber des Lernortbüros als Bestandteil des Ausbildungspaktes.

#### 4.5 Nachhaltigkeit

Trotz Vorbehalte der Betriebe gegenüber einer Zusammenarbeit untereinander wird die Ausbildungspartnerschaft als gewinnbringend eingeschätzt. Die Bildungsangebote des Vereins werden gut angenommen. Von Seiten des Vereinsvorsitzenden wird daher der Fortbestand der Ausbildungspartnerschaft auch nach Ablauf der Förderung optimistisch eingeschätzt. Die Finanzierung der Angebote soll dann durch Mitgliedsbeiträge von ca. 200,00 €/Jahr getragen werden.

Eine Expansion der Ausbildungskapazitäten in der regionalen Floristik wird allerdings mit Hinweis auf Umsatzeinbußen im Einzelhandel eher skeptisch eingeschätzt, da die oftmals Ein-Personen-Betriebe eine entsprechende Umsatzsteigerung erreichen müssten, um zu expandieren.

## 5. Ausbildungspartnerschaft „Kosmetik“

### 5.1 Allgemeine Angaben zum Projekt

<b>Laufzeit der Förderung</b>	01.08.2006 – 31.10.2008
<b>Träger</b>	GLA Bremerhaven
<b>Koordination</b>	Frau Rass-Polacek, GLA Bremerhaven
<b>Form der Partnerschaft</b>	Auftragsausbildung
<b>Beteiligte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 10 Betriebe aus Bremerhaven und Bremen (6 weitere zum Interviewzeitpunkt in Beantragung bei der Kammer)</li><li>• Gewerbliche Lehranstalten Bremerhaven, Fachgebiet Körperpflege</li><li>• SfBW, Magistrat Bremerhaven</li><li>• Handwerkskammer Bremen</li><li>• Handelskammer Bremen</li><li>• AIBB, Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V. (BWU)????</li></ul>
<b>Weitere Informationen</b>	

### 5.2 Ausgangssituation

Die Ausbildung zur Kosmetikerin / zum Kosmetiker wurde 2002 erstmalig durch eine duale Ausbildung nach BiBG geregelt. Sie ist sowohl bei der IHK als auch bei der HWK angesiedelt. Zuvor gab (und gibt es noch) Privatschulen, die für diesen Beruf (privatfinanziert) schulisch ausbilden. Intention der Etablierung als BBiG – Beruf war einerseits die Antwort auf die Arbeitsmarktsbedarfe in einem expandierenden Dienstleistungsfeld sowie andererseits die Abschaffung der z. T. wildwüchsig strukturierten Privatschulen.

### 5.3 Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

2003 wurden der GLA fünf Auszubildende gemeldet – darunter vier aus Bremerhaven und eine aus Bremen, so dass eine Landesfachklasse in Bremerhaven eingerichtet werden konnte. Das Interesse an diesem Ausbildungsberuf stieg sowohl bei potenziellen Auszubildenden als auch bei Betrieben, aber die Ausbildungsbetriebe hatten weder die Möglichkeiten, die notwendigen Geschäftsfelder abzudecken, noch verfügten sie aufgrund mangelnder Erfahrung über das notwendige Ausbildungs-Know-How. Zudem fehlte es an der notwendigen Ausstattung und an qualifiziertem Ausbildungspersonal.

Motive der Gründung sind daher insbesondere:

- Akquise von neuen Ausbildungsbetrieben
- Qualitätssicherung in diesem neuem Beruf
- Wahrnehmung der Teile der Ausbildung durch die Berufsschule, die die Betriebe nicht abdecken können

Die GLA nimmt in diesem Projekt die folgenden Aufgaben wahr:

- Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen insbesondere in den Geschäftsfeldern, die von den Betrieben nicht abgedeckt werden können
- Anwerbung neuer Ausbildungsbetriebe
- Unterstützung der Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden
- Unterstützung beim Ausbildungsmanagement

## 5.4 Projektbilanz

### 5.4.1 Beteiligung der Betriebe und Auszubildende im Projektzeitraum

Die Zahl der Betriebe ist von 5 auf 10 gestiegen. 6 weitere sind zum Zeitpunkt der Erhebung in dem Prozess der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb.

Jahr	2006	2007
Betriebe	5	10 (+6)
Auszubildende	8	28

Die anfängliche Anzahl von 5 Auszubildenden stieg auf derzeit 18 Auszubildende in dem Verbund, z. T. co-finanziert durch Projekte der Agentur für Arbeit.

### 5.4.2 Erhalt und Entstehung neuer Ausbildungsplätze

Durch das Verbundprojekt sind bereits nach dem ersten Jahr der Laufzeit 13 zusätzliche Ausbildungsplätze entstanden. Aufgrund des Engagements der Initiatorin der Ausbildungspartnerschaft wurden zudem einzelne Betriebe motiviert, über ihren Bedarf auszubilden.

### 5.4.3 Qualität der Ausbildung

#### *Vollständigkeit*

Die Fachlehrerin der GLA hat ein umfassendes Qualifizierungsangebot für die beteiligten Betriebe entwickelt. Dieses besteht aus drei Säulen:

- Nutzung eines Raumangebots und der Ausstattung bei der GLA
- Zusatzqualifikationen außerhalb des Regelunterrichts für Auszubildende
- Fort- und Weiterbildungsangebote für Ausbilder/innen der Betriebe, z. T. mit Zertifizierungsmöglichkeit

### *Abbrecher*

Bislang konnten keine Ausbildungsabbrüche verzeichnet werden.

### *Übernahme*

Die Übernahmequote von ausgebildeten Fachkräften wird als überaus hoch eingeschätzt. Erfahrungswerte kann es aber aufgrund der „jungen“ Ausbildungspartnerschaft noch nicht geben.

#### 5.4.4 Ausbildungskooperation

Das Interesse der Betriebe an dieser Kooperation liegt insbesondere an Qualifizierungsangeboten außerhalb ihrer jeweiligen Geschäftsfelder, dabei insbesondere an kostenintensiven Weiterbildungsangeboten. Diese bieten auch Räume für fachlichen Austausch. Zentraler Knotenpunkt dieses Projektes bildet die Projektkoordinatorin.

Die Bildung zwischenbetrieblicher Kooperationen ist mit Verweis auf eine potenzielle Konkurrenz am Markt sowie der mangelnden Erfahrung der Ausbildungsbetriebe bislang noch kein vorrangiges Ziel.

#### 5.5 Nachhaltigkeit

Durch bestehende Unsicherheiten der Ausbildungsbetriebe, die größtenteils noch über wenig Ausbildungserfahrung und ausreichende Kapazitäten verfügen, kommt dieser - noch sehr „jungen“ - Ausbildungspartnerschaft aufgrund der engagierten Unterstützung der Fachlehrerin der GLA eine wichtige Bedeutung zu. Ob diese überbetrieblichen Ausbildungsangebote langfristig aufrechterhalten werden können, kann derzeit noch nicht beantwortet werden.

## 6. Ausbildungspartnerschaft „Automobilkauffrau/-mann“

### 6.1 Allgemeine Angaben zum Projekt

Laufzeit der Förderung	01.01.2007 - 31.10.2008
Koordination	Herr Köthe, Kaufmännische Lehranstalten Bremerhaven (KLA)
Form der Partnerschaft	Auftragsausbildung
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"><li>• 9 Betriebe aus Bremerhaven und Umland</li><li>• Kaufmännische Lehranstalten Bremerhaven, Berufsschule Automobilkaufmann/-frau</li><li>• IHK Bremerhaven</li></ul>
Weitere Informationen	<a href="http://www.schulportal.bremerhaven.de/kla/">http://www.schulportal.bremerhaven.de/kla/</a>

### 6.2 Ausgangssituation

Die Ausbildung zum Automobilkaufmann/ zur Automobilkauffrau gibt es seit 1998. Das Interesse leistungsstarker Schüler/Innen an diesem Beruf ist zwar hoch, die Ausbildungsbereitschaft der ansässigen Betriebe ist jedoch eher gering, so dass aufgrund der geringen Zahl von Ausbildungsplätzen eine Landesfachklasse in Bremen errichtet werden sollte. Dieses hätte allerdings ein weiteres Absinken des Ausbildungsinteresses der ansässigen Betriebe in Bremerhaven zur Folge gehabt.

### 6.3 Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

Im Januar 2007 wurde die Ausbildungspartnerschaft mit dem Ziel gegründet, die Qualität der Ausbildung und damit die betriebliche Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen. Das Antragsverfahren verlief zunächst sehr schleppend. Dies beeinträchtigte z. T. die Kooperationsbereitschaft der Unternehmen. Die Initiatoren bei der KLA erhielten eine wichtige Unterstützung bei der Gründung der Partnerschaft durch erfahrene Projekte bei der GLA.

Geschäftsführender Partner der Ausbildungspartnerschaft ist die KLA. Aufgaben des geschäftsführenden Partners sind die Koordination und Organisation der Partnerschaft und die Entwicklung ergänzender Qualifikationsangebote für die Betriebe. Dazu zählen die

- Organisation und Begleitung der Berufsausbildung
- Durchführung von Ausbildungsveranstaltungen / Vorbereitung von Messen
- Organisation eines Auslandspraktikums in den USA oder UK für die Auszubildenden (z.Ztpkt. des Interviews in Planung)
- Organisation des zwischenbetrieblichen Dialogs
- Anwerbung neuer Ausbildungsbetriebe
- Unterstützung der Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden

## 6.4 Projektbilanz

### 6.4.1 Beteiligung der Betriebe und Auszubildende im Projektzeitraum

Eingebunden in diesen Verbund sind 2007 10 - überwiegend kleine und mittlere - Betriebe. Geplant ist, die Anzahl auf 13 Betriebe zu erweitern. Die Betriebe sind überwiegend ortsansässig, z. T. aber auch aus dem Bremer Umland und Cuxhaven.

Jahr	2007
Betriebe	9 (+1)
Auszubildende	15

2007 sind 15 Auszubildende in dem Verbundprojekt, überwiegend Absolvent/innen der Höheren Handelsschule oder Abiturient/innen.

### 6.4.2 Erhalt und Entstehung neuer Ausbildungsplätze

Durch die Initiierung der Ausbildungspartnerschaft konnte ein weiterer Betrieb zur Ausbildung gewonnen werden, der bislang noch nicht ausgebildet hat. Inwieweit es gelingen wird, die Ausbildungsbereitschaft weiterer Betriebe zu erhöhen, kann angesichts der Kürze des Projektes nicht beantwortet werden.

### 6.4.3 Qualität der Ausbildung

Die Fachlehrer der KLA haben ein Qualifizierungsangebot für die beteiligten Betriebe entwickelt. In diesem Kontext ist hinsichtlich internationaler Marketingkonzepte im Automobilsektor – insbesondere im E-Marketing - ein bis zu vierwöchiges Auslandspraktikum in den USA vorgesehen. Darüber hinaus erhalten die Auszubildenden Laptops für die Arbeit in Projekten (z. B. Vorbereitung und Durchführung von Messen).

### 6.4.4 Ausbildungskooperation

Drehmoment dieser Kooperation bildet die KLA. Das Interesse der Betriebe an dieser Kooperation liegt insbesondere an Qualifizierungsangeboten außerhalb ihrer Geschäftsfelder sowie an einer Unterstützung bei der Auswahl von geeigneten Auszubildenden. Im Sinne eines gegenseitigen „Geben- und Nehmens“ sind betriebliche Bildungsangebote oder weitere Ressourcen für die Ausbildungspartnerschaft bislang noch kaum vorhanden, aber angesichts der Kürze der formalen Zusammenarbeit vielleicht auch noch nicht zu erwarten.

Eine zwischenbetriebliche Ausbildungskooperation findet bislang bzgl. vermuteter Risiken durch Marktkonkurrenz nicht statt. Auch fachliche Kommunikationsplattformen wie Ausbildergespräche o.ä. haben bislang noch nicht stattgefunden.

Außerhalb der Partnerschaft gibt es insbesondere einen engen Austausch und Zusammenarbeit zwischen den Fachlehrern der KLA und den Fachlehrern der GLA, KFZ-Mechatronik. In diesem Kontext sind auch gemeinsame Maßnahmen und Projekte in Planung.

## 6.5 Nachhaltigkeit

In Vorbereitung befindet sich die Ausweitung der Aktivitäten auf das Berufsfeld KFZ-Mechatroniker in Kooperation mit der GLA ab 2009, die die Ausbildungspartnerschaft festigen könnten. Reale Verbundstrukturen zur Bündelung der verschiedenen „Disziplinen“ der eingebundenen Betriebe sind in Planung.

Eine grundlegende fachgerechte Begleitung und Beratung bei der Durchführung der Ausbildungspartnerschaft wird von den Initiatoren bzw. Koordinatoren der Ausbildungspartnerschaft als notwendig angesehen.

Ob durch die Finanzierung und Etablierung dieser bislang ausschließlich „überbetrieblichen“ Ausbildungsangebote an der KLA die Ausbildungskapazitäten weiter erhöht werden können und ob diese Unterstützungsfunktionen langfristig aufrechterhalten werden können, ist offen. Gleichwohl sollte hinsichtlich einer Verstetigung dieser Kooperation auf eine engere Einbindung der betrieblichen Ausbildungsressourcen und –potenziale hingewirkt werden.

## 7 Ausbildungspartnerschaft Veranstaltungstechniker

### 7.1 Allgemeine Angaben zum Projekt

<b>Laufzeit der Förderung</b>	01.09.2003 – 31.10.2008
<b>Koordination</b>	Herr Meyer / Herr Günther (a.D.), Technisches Bildungszentrum Mitte, Bremen (TBZ)
<b>Form der Partnerschaft</b>	Konsortium
<b>Beteiligte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 25 Betriebe aus Bremen</li><li>• Technisches Bildungszentrum Mitte, Bremen (TBZ)</li><li>• SfBW</li><li>• HK Bremen</li></ul>
<b>Weitere Informationen</b>	.

### 7.2 Ausgangssituation

#### 7.3 Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

Ziel der Vertragspartner ist die Ausschöpfung der gemeinsamen Ausbildungsmöglichkeiten und die qualitative Verbesserung der dualen Berufsausbildung in diesem neuen Beruf. Grundlage der Ausbildung sind das Berufsbildungsgesetz, die Ausbildungsordnung entsprechend der Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik vom 18. Juli 2002 sowie der schulische Rahmenlehrplan Fachkraft für Veranstaltungstechnik – Beschluss der KMK vom 14.08.2002. Anregt durch den Verein „Quartier e.V.“, das beispielhafte Ansätze für die Ausbildung von Veranstaltungstechnikern und Fachleuten der Bühnenberufe geliefert hat, wurde 2003 die Ausbildungspartnerschaft gegründet. Die Ausbildungspartnerschaft strebt eine Erhöhung der Ausbildungsqualität durch eine betont arbeitsprozessbezogene Ausbildung an. Grundlage der Ausbildungspartnerschaft ist die Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes. Dieses Konzept baut auf die Planung und Realisierung von Qualifizierungsmodulen auf.

Die Ausbildungspartnerschaft ist als Konsortium organisiert, d.h. die Betriebe stellen ihre Auszubildenden eigenverantwortlich ein. Die Ausbildungscoordination wurde dem TBZ übertragen, da es über die besten Verbindungen zu den Betrieben verfügt. Die Ausbildungspartnerschaft ist vertraglich abgesichert. Die Berufsschule und die unterzeichnenden Betriebe beraten und unterstützen sich ohne Rechtsansprüche gegenseitig bei der Berufsausbildung. Eines der zentralen Ziele ist die enge zeitliche und inhaltliche Abstimmung der Ausbildung.

### 7.4 Projektbilanz

#### 7.4.1 Beteiligung der Betriebe und Auszubildende im Projektzeitraum

In der Ausbildungspartnerschaft sind 25 Betriebe eingebunden. Der Austausch der Auszubildenden verläuft i.d.R. bilateral.

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe	8	19	20	22	25	25
Auszubildende		26				112

Im Verbund ausgebildet werden derzeit 112 Auszubildende, vorwiegend Realschüler und Abiturienten.

#### 7.4.2 Erhalt und Entstehung neuer Ausbildungsplätze

Die Ausbildungspatnerschaft hat erheblich zur Sicherung und zum Ausschöpfen der Ausbildungspotenziale beigetragen. Durch die Kooperation haben sich im Förderzeitraum die Ausbildungsplätze vervielfacht.

#### 7.4.3 Qualität der Ausbildung

##### *Vollständigkeit*

Für die Planung des Austauschs der Auszubildenden wurde eine Stärken-Bedarfsanalyse durchgeführt. Für die Ausbildung wurde auf das bestehende Lernfeld-Curriculum zurückgegriffen. Dieses wurde im Rahmen der Ausbildungspartnerschaft ergänzt und weiterentwickelt. Dafür erarbeitete das Ausbilder-Lehrerteam einen Ausbildungsplan, der dann in Form eines Fragebogens von den Betrieben schriftlich bearbeitet wurde. Ergänzend wurden alle Betriebe besucht, um die individuellen Ausbildungsmöglichkeiten abzusprechen. Die Ergebnisse dienen einer Anbahnung des Austauschs, der dann aber bilateral bei Einhaltung eines möglichst geringen Formalisierungsgrades zwischen den Betrieben durchgeführt wurde. Ergänzend werden mit Unterstützung des Landesprogramms Expertenworkshops sowie Fortbildungen für Ausbilder und Lehrer organisiert. Insgesamt ist die Ausbildung arbeitsprozessorientiert angelegt. So werden z.B. wichtige Ausbildungsinhalte im Rahmen der vollständigen Planung und Durchführung von größeren Veranstaltungen erlernt.

Als zusätzliche Bausteine des Qualifizierungskonzeptes der Ausbildungspartnerschaft werden von den Koordinatoren der Partnerschaft organisiert:

1. *Elektropraxis I*  
Verbindungstechnik, Geräteanschlüsse, Multicore, Prüfungen
2. *Elektropraxis II*  
Starkstromverteilungen, Baustellenverteilung, Steuerungstechnik
3. *Beschallungstechnik*  
Anlagenpraxis, Pulte
4. *Lichttechnikkurs*  
Movinglightsteuerung, Pulte
5. *Riggingpraxis*  
Planung, Realisierung kompl. Aufbau
6. *Videoproduktionskurs*  
Produktion, Videotechnik
7. *Bühnentechnik*  
Praxis Schnürboden, Untermaschinerie, Podien
8. *Sicherheitstechnik Brandschutz*  
Brandschutzmaßnahmen, Brandschutzübungen

#### 9. Pyrotechnik-Praxis

Demonstrationen, Sicherheit

#### 10. Lasertechnik-Praxis

Anlagen, Praxis Lasertechnik

#### 11. Künstlerische Produktion

Übungsfeld Gestaltung

#### 12. CAD Einführungskurs

Grundlagenkurs Autocad

#### 13. Software Schulungen

Photoshop, Visualisierungen, Simulatoren

#### *Abbrecher*

Die Abbrecherquote ist ausgesprochen gering und liegt unter 10%.

#### *Übernahme*

Die Übernahmequote liegt bei 60%. 20% beginnen ein Studium, 20% orientieren sich nach dem der Ausbildung um.

#### 7.4.4 Ausbildungskooperation

Nach 5 Jahren Ausbildungspartnerschaft ist eine enge Verzahnung zwischen den Betrieben und der Berufsschule entstanden. Diese basiert auf ein Vertrauen bzgl. potenzieller Risiken und der Übereinkunft bzgl. der Bedarfe und der Koordination von gegenseitigen Erwartungen und Entscheidungen. Für die gemeinsame Kooperation entstand ein Ausbilder-Lehrer-Team, das vierteljährlich - oft bei den Betrieben - zusammenkommt. Es organisiert die Ausbildung inhaltlich und plant gemeinsame Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Ausbildungsprojekte.

Die enge Zusammenarbeit mit der zuständigen Kammer ist etabliert.

Seitens der Projektkoordination wird der mangelnde Austausch bzgl. der Erfahrung anderer Ausbildungspartnerschaften in der Region bedauert. Auch die anfängliche wissenschaftliche Begleitung der Partnerschaft sollte weiterhin zur Verfügung stehen.

#### 7.5 Nachhaltigkeit

Schon von den Grundintentionen dieser Partnerschaft war eine enge Kooperation zwischen Berufsschule und Betrieben angelegt, die struktrurbildend für nachhaltige Entwicklungen anzusehend ist. Diese Grundintention hat sich im Prozess gefestigt.

Hinsichtlich einer nachhaltigen Perspektive gilt es insbesondere zu überprüfen, ob Elemente der bislang überbetrieblich organisierten Zusatzqualifikationen auch in verbundinteren Strukturen (Betrieb / Schule) abgesichert werden können.

## 8,     **Ausbildungspool Bremerhaven**

### 8.1.   Allgemeine Angaben zum Projekt

<b>Laufzeit der Förderung</b>	01.10.2003 - 30.08.2008
<b>Koordination</b>	Ausbildungspool Bremerhaven e.V.
<b>Form der Partnerschaft</b>	„Leitbetrieb“; Konsortium
<b>Beteiligte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 67 Betriebe aus Bremerhaven</li><li>• Kaufmännische Lehranstalten Bremerhaven</li><li>• SfBW, Magistrat Bremerhaven</li><li>• IHK Bremerhaven</li><li>• Agentur für Arbeit Bremerhaven</li></ul>
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.ausbildungspool-bremerhaven.de/">www.ausbildungspool-bremerhaven.de/</a>

### 8.2   Ausgangssituation

Viele Klein- und mittelständische Betriebe in Bremerhaven waren weder berechtigt noch in der Lage eigenständig auszubilden. Daher wurde 2003 in Zusammenarbeit von dem Magistrat Bremerhaven und der IHK Bremerhaven der „Ausbildungspool Bremerhaven e.V.)“ gegründet. Dieser umfasst die kaufmännisch- verwaltenden Berufe und die haushaltsnahen Dienstleistungsberufe. Vertretungsberechtigter Vorstand ist der Geschäftsführer der IHK Bremerhaven. Martin Johannsen (Vorsitzender)

### 8.3   Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

Grundanliegen ist eine verlässliche Steuerung der Ausbildung in kaufmännisch-verwaltenden und haushaltsnahen Dienstleistungsberufen auch bei fehlender Ausbildungsberechtigung der Betriebe. Träger der Ausbildung ist der Ausbildungspool. Die Leitung des Pools besteht aus einer sozialpädagogischen Betreuung und einer Lehrmeisterin Hauswirtschaft (beide teilzeitbeschäftigt). Der Ausbildungspool greift auch dann, wenn den Betrieben die Ausbildungsbe- rechtigung fehlt. Er begleitet die Ausbildung, berät die Betriebe und sichert die Lernortkooperaton. Die Betriebe stellen ihre Auszubildenden eigenverantwortlich ein. Perspektivisch wird angestrebt, dass die Betriebe eine eigene Ausbildungskultur entwickeln und selbstständig ausbilden könnender Betriebe.

Der Ausbildungspool hält für die Betriebe das gesamte Ausbildungsmanagement über die Laufzeit der Ausbildung vor und gewährleistet auch in Fällen fehlender Ausbildungsbe- rechtigung die erforderlichen Rahmenbedingungen gegenüber den Kammern. Bei Geschäftsfel- dern, welche die Betriebe nicht abdecken können, organisiert der Ausbildungspool eine zwi- schenbetriebliche Kooperation aus beteiligten Betrieben oder bildet Anteile der Ausbildung in den Abteilungen des Vereinsvorstandes aus.

In folgenden Berufen wird ausgebildet:

- Bürokauffrau/Bürokaufmann
- Einzelhandelskauffrau/Einzelhandelskaufmann  
Fachkraft für Lagerlogistik
- Groß- und Außenhandelskauffrau/Groß- und Außenhandelskaufmann  
Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter
- Veranstaltungskauffrau/Veranstaltungskaufmann

### 8.3 Projektbilanz

#### 8.3.1 Beteiligung der Betriebe und Auszubildende im Projektzeitraum

Jahr	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe					67
Auszubildende				81	193

#### 8.4.2 Erhalt und Entstehung neuer Ausbildungsplätze

6 Mitgliedsbetriebe wurden an eigenverantwortliche Ausbildung herangeführt. 32 zusätzliche Ausbildungsplätze wurden in 2005 durch den Ausbildungspool geschaffen.

#### 8.4.3 Qualität der Ausbildung

##### *Vollständigkeit*

59 Jugendliche haben das Ausbildungsziel seit 1999 erfolgreich erreicht (Notendurchschnitt befriedigend). 10 Jugendliche haben die Ausbildung aufgrund überdurchschnittlicher Leistungen vorzeitig beendet.

Für jeden Jugendlichen wird seitens des Pools der Ausbildungsplan individuell abgestimmt. Allen Betrieben wird Hilfestellung durch monatliche Betriebsbesuche geleistet, um erfolgreich an der Ausbildung mit zu wirken. Regelmäßig werden in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer und der Volkshochschule Intensivkurse, Seminare und Trainingsmaßnahmen (z.B. Kompetenztraining, Telefontraining, Deutschunterricht und Prüfungsvorbereitung) außerhalb der schulischen und betrieblichen Ausbildung durchgeführt. Förderunterricht wird vom Personal des Ausbildungspools individuell auf freiwilliger Basis vorgehalten, um Defizite in der Berufsschule zu vermeiden. Nach Ende der Ausbildung werden Seminare für Bewerbungstraining und Profiling zur weiteren Zukunftsfindung angeboten, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu optimieren.

##### *Abbrüche*

Durch die komplexe Förderung und Unterstützung durch den Ausbildungspool ist die Abbruchquote sehr gering.

##### *Übernahme*

90%

#### 8.4.4 Ausbildungskooperation

Durch die Gründung des Ausbildungspools ist eine enge Kooperation von Betrieben, Schulen, Kammern, externem Ausbildungsmanagement sowie ausbildungsbegleitenden Institutionen entstanden. Die Kooperation zwischen Pool und Betrieben ist sehr intensiv, die Lernortkooperation von Schule und Betrieb wird gestärkt.

#### 8.5 Nachhaltigkeit

Der Ausbildungspool ist sehr erfolgreich bei der Qualifizierung von Fachkräften für Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind bzw. sich eine Ausbildung ohne externe Unterstützung nicht zutrauen. Die „Rundumbetreuung“ der Auszubildenden durch den Pool bzw. die enge Zusammenarbeit mit den Betrieben ist die Basis für den Erfolg dieses Modells. In der Perspektive gilt es zu prüfen, inwieweit die zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperation noch weiter etabliert werden kann und ob die beruflichen Schulen noch enger in das Unterstützungssystem eingebunden werden können.

Darüber hinaus gilt es nach Lösungswegen zu suchen, dieses Modell auch nach Ablauf der Förderperiode zu verstetigen.

## 9. Ausbildungsverbund Hauswirtschaft

### 9.1 Allgemeine Angaben zum Projekt

<b>Laufzeit der Förderung</b>	01.09.2001 bis 31.07.2004 und 01.09.2003 bis 31.07.2006
<b>Koordination</b>	ABIG Bremen; Aus- und Fortbildungszentrum der Hansestadt Bremen
<b>Form der Partnerschaft</b>	Leitbetrieb
<b>Beteiligte</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 40 Betriebe aus Bremen</li><li>• ABIG Bremen; Aus- und Fortbildungszentrum der Hansestadt Bremen</li><li>• Schulzentrum Neustadt, berufliche Schulen für Hauswirtschaft und Sozialpädagogik</li><li>• SfBW</li><li>• Senatorin für Finanzen als zuständige Stelle gem. BBiG</li></ul>
<b>Weitere Informationen</b>	

### 9.2 Ausgangssituation

Die steigende Nachfrage nach bezahlter Dienstleistung zur Sicherung der alltäglichen Lebensführung sowie neue Ansätze in der Altenpflege und -betreuung haben dazu geführt, dass der Beruf der Hauswirtschafter/in, der bislang ein eher ungenügendes Ansehen hatte, nun in wachsenden Dienstleistungsbranchen stark an Bedeutung gewonnen hat. Im Zuge dessen entwickelten sich Qualifikationsbedarfe und Professionserfordernisse, deren Komplexität mit der Neuordnung des Berufes im Jahr 1999 sowie in der Neuordnung der Meister-Ausbildung 2003 aufgegriffen wurden.

Die Umsetzung der Neuordnung des komplexen Berufsbildes der Hauswirtschafter/in gestaltete sich auch in Bremen insofern als schwierig, als dass insbesondere die Kleinbetriebe nicht in der Lage waren, alle Felder inhaltlich abzudecken. Daher wurde 2002 auf Initiative des Senators für Bildung und Wissenschaft in Kooperation mit dem Senator für Finanzen eine Verbundausbildung aus verschiedenen Betrieben ins Leben gerufen.

### 9.3 Gründung, Ziele und Organisation des Projekts

Die Zuständige Stelle für die Ausbildung in der Hauswirtschaft in Bremen ist beim Senator für Finanzen angesiedelt, der zugleich Personalstelle für den öffentlichen Dienst ist. Das Referat Aus- und Fortbildung beim Senator für Finanzen wurde mit der Umsetzung des Landesprogramms für Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften beauftragt.

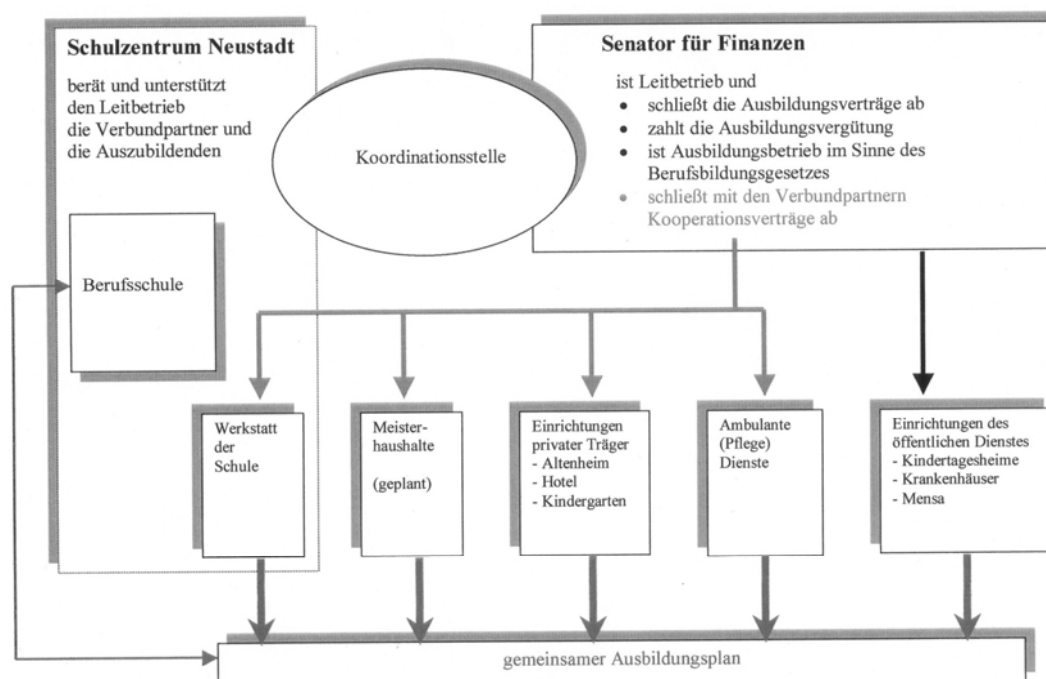
Letztlich führte die große Offenheit für neue Ideen in der Ausbildung in diesen Dienststellen dazu, dass der Senator für Finanzen (SfF) als Leitbetrieb für die Verbundausbildung in der Hauswirtschaft gewonnen werden konnte.

Die Ausbildungspartnerschaft ist als Leitbetrieb mit Partnerbetrieben organisiert, Leitbetrieb ist das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) der Freien Hansestadt Bremen (früher Aus- und

Fortbildungszentrum des Senators für Finanzen). D.h., das AFZ schließt alle Ausbildungsverträge ab und ist Ausbildungsbetrieb im Sinne des Berufsbildungsgesetzes. Das AFZ schließt dann seinerseits Kooperationsverträge mit den Partnerbetrieben und der schulischen Lehrwerkstatt ab. Inhaltlich wird das AFZ durch das Schulzentrum Neustadt unterstützt: Das Schulzentrum Neustadt ist verantwortlich für:

- die Durchführung der betrieblichen Ausbildung in den Werkstätten der Schule für Ausbildungsinhalte, die andere Verbundpartner nicht oder nicht vollständig vermitteln können,
- für die Beratung der Auszubildenden in der Verbundausbildung, z.B. auch bei der Beantragung von ausbildungsbegleitenden Hilfen,
- für die Unterstützung des Leitbetriebs bei der Akquirierung der Ausbildungsbetriebe,
- für die Beratung der Verbundbetriebe in Fragen der Ausbildungsorganisation und der Ausbildungsinhalte,
- für die Organisation des Informations- und Erfahrungsaustausches für alle Verbundpartner,
- für die Beratung des Leitbetriebs zwecks Weiterentwicklung der Ausbildungsstruktur,
- für die Unterstützung bei der Zuweisung der Auszubildenden zu den Einsatzorten,
- für die Ermittlung nicht abgedeckter Ausbildungsinhalte und Vermittlung von ausbildungsergänzenden Modulen und
- für die Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung der Abschlussprüfungen in den Partnerbetrieben.

Die o.g. beratenden und organisatorischen Aufgaben wurden in dem durch einen früheren Modellversuch entstandenen Beratungs- und Vermittlungsbüro geleistet, das seitdem die Koordinierungsstelle für den Ausbildungsverbund darstellt.



Schema zur Organisation der Ausbildungspartnerschaft Hauswirtschaft (Quelle: Boldajipour 2003, S. 45.)

## 9.4 Projektbilanz

### 9.4.1 Beteiligung der Betriebe und Auszubildende im Projektzeitraum

Für den Ausbildungsverbund wurden sehr unterschiedliche Betriebe gewonnen. Es beteiligen sich an der Ausbildung weiterhin die Einrichtungen des öffentlichen Dienstes und städtische Eigenbetriebe wie Kindertagesheime, Krankenhäuser und das Studentenwerk. Als neue Ausbildungsbetriebe wurden Träger von Einrichtungen mit hauswirtschaftlichen Abteilungen aufgenommen: die Kirchen, die Arbeiterwohlfahrt, gemeinnützige Vereine und Stiftungen. Ebenfalls als neue Ausbildungsbetriebe kamen Privatunternehmen hinzu, wie Hotels, Betriebskantinen und ambulante Pflegedienste. Nur wenige Meisterhaushalte zeigten ein Interesse. Ein Grund warum sie (noch) nicht am Verbund beteiligt sind, sind die hohen Ausbildungskosten.

Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Betriebe							
Auszubildende	13	28	43	56	55	53	56

### 9.4.2 Erhalt und Entstehung neuer Ausbildungsplätze

Insgesamt wurden innerhalb der Ausbildungspartnerschaft bisher über 50 Ausbildungsplätze geschaffen. Die Ausbildung in Einzelbetrieben außerhalb der Ausbildungspartnerschaft wurde nach Angaben der Schule im gleichen Umfang aufrechterhalten, wie vor der Ausbildungspartnerschaft, so dass das Ziel zusätzlicher Ausbildungsplätze in vollem Umfang erreicht wurde. Allerdings nur zu dem Preis, dass das AFZ als Leitbetrieb die Ausbildungsvergütungen übernimmt. Eine vollständige Übernahme der Ausbildungsvergütungen durch die Betriebe wird im Moment als schwierig eingeschätzt. Allerdings ist es durch die Ausbildungspartnerschaft gelungen, viele Betriebe erstmals mit dem Berufsbild bekannt zu machen. Insbesondere Hotels, Senioren- und Pflegeheime sowie ambulante Dienste in Bremen haben vorher keine Hauswirtschafterinnen beschäftigt oder ausgebildet und überlegen nun die Einstellung von Hauswirtschafterinnen. Insgesamt gaben mehr als die Hälfte der Betriebe an, dass sie vorher im Beruf Hauswirtschafterin noch nicht ausgebildet hatten. Knapp zwei Drittel gaben an, dass sie ohne die Ausbildungspartnerschaft nicht ausgebildet hätten.

### 9.4.3 Qualität der Ausbildung

#### *Vollständigkeit:*

Hinsichtlich einer hohen Qualität und einer verbesserten Abstimmung der Ausbildungsinhalte wurde in Zusammenarbeit mit dem ITB Bremen in Kooperation mit den Ausbilderinnen und den Lehrkräften ein integrierter Berufsbildungsplans entwickelt.

Das qualitative Niveau der Ausbildung wird aus Sicht aller Beteiligten als deutlich besser eingeschätzt, als vor Beginn der Ausbildungspartnerschaft.

#### *Abbrecher*

Die Abbruchquoten sind für den Beruf unterdurchschnittlich. Oft liegen die Gründe für einen Ausbildungsabbruch in diesem Beruf eher im persönlichen Bereich (wie bspw. Schwangerschaft) und sind nicht durch Probleme innerhalb der Ausbildung begründet.

### *Übernahme*

Die Übernahmenquote liegt bei etwa 80% und liegt damit erheblich höher als vor der Gründung der Ausbildungspartnerschaft.

### *Ausbildungskooperation*

Insbesondere durch die Initiierung des Ausbildungsverbundes hat sich eine hervorragende Kooperation der Lernorte Schule und Betrieb etabliert, an denen auch mit neuen Wegen in der Fachschulausbildung angeknüpft werden kann.

### 9.5 Nachhaltigkeit

Zusammenfassend kann eine deutliche Verbesserung der Ausbildungsqualität festgestellt werden. Die Zahl der Ausbildungsplätze konnte erheblich gesteigert werden. Die Lernortkooperation hat sich gefestigt.

Die langfristige Verstetigung der Ausbildungspartnerschaft setzt allerdings die aktive Teilhabe der Betriebe im Rahmen eines Konsortiums voraus, d.h. dass die beteiligten Betriebe Auszubildende selbst einstellen. Auch sollte noch stärker geprüft werden, inwieweit Ausbildungsinhalte, die bislang vom SZ Neustadt übernommen werden, von Betrieben abgedeckt werden können.

## Zusammenfassende Bewertung

Durch das Landesprogramm Ausbildungspartnerschaften wurden im Zeitraum von 2001 bis 2007 weit mehr als 500 neue Ausbildungsplätze geschaffen. Die Ausbildungsqualität in den Ausbildungspartnerschaften konnte durchgängig – zum Teil erheblich – gesteigert werden. In den Ausbildungspartnerschaften/ Projekten wurden bzw. werden sehr unterschiedliche Unterstützungssysteme und Kooperationsformen entwickelt.

### 1. **Typus A: Fachabteilungen der Berufsschule als Koordinierungsstelle des Verbundes und Anbieter bedarfsorientierter außerbetrieblicher Ausbildungsunterstützung**

Die Projektinitiative geht häufig von den Fachlehrern/ Fachabteilungen beruflicher Schulen aus. In der Regel besteht das Interesse darin,

10. für einen neu geordneten Beruf die Rahmenbedingungen zu schaffen, um genügend Ausbildungsplätze zu akquirieren,
11. die Qualität der Ausbildung durch eine möglichst optimaler Nutzung aller zur Verfügung stehenden betrieblichen und schulischen Ressourcen anzuheben und zu sichern,
12. durch eine Stärkung der Lernortkooperation zur Qualitätssicherung der Ausbildung beizutragen,
13. den regionalen Wirtschaftsstandort durch praxisnahe moderne Berufsausbildung zu stärken.

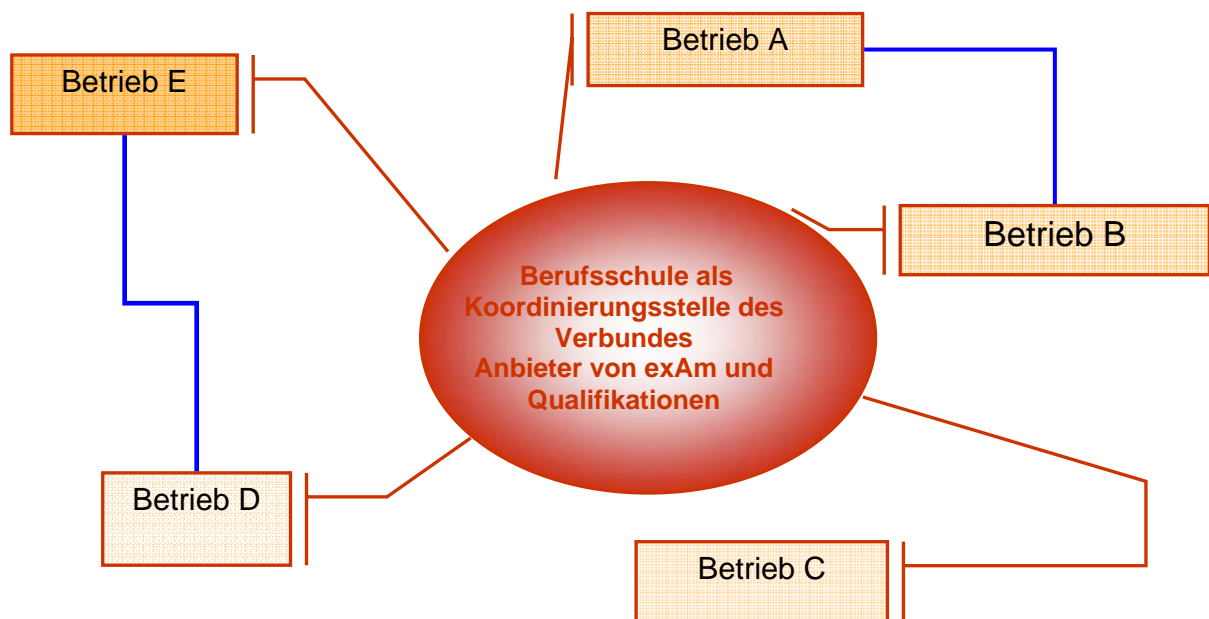


Abb. 1: Typus: Berufsschulen/ Fachabteilungen Koordinierungsstelle und Anbieter überbetrieblicher Ausbildung und externem Ausbildungsmanagement

*Projekte des Landesprogramms, die diesem Typus entsprechen:*

- Mechatroniker
- Veranstaltungstechniker
- AV Medien
- Kunststoff
- Berufskraftfahrer

*Die Stärken*

dieses Kooperationstypus liegen vor allem in fünf Punkten:

- (1) Die Fachlehrer/ Fachabteilungen der beruflichen Schulen haben ein Eigeninteresse daran, in „ihren“ Berufen Fachklassen zu erhalten, einzurichten und zu einer erfolgreichen Ausbildung beizutragen.
- (2) Die Fachlehrer/ Fachabteilungen kennen die Ausbildungs- und Betriebslandschaft in ihrem Beruf und Berufsfeld i. d. R. sehr genau – vor allem in ihrer Funktion als Mitglieder in den Prüfungsausschüssen.
- (3) Die Fachlehrer/ -abteilungen können den Ausbildungsbeitrag der Auszubildenden und neu für die Ausbildung gewinnenden Betriebe relativ gut einschätzen und daher den Bedarf einer ergänzenden außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahme gut einschätzen.
- (4) In der Regel verfügen die beruflichen Schulen selbst über geeignete Fachräume und Fachkräfte für das ergänzende Ausbildungsangebot.
- (5) Fachlehrer/ -abteilungen verfügen i. d. R. über die Fähigkeit, Ausbildungsnetzwerke organisatorisch und inhaltlich zu betreuen.

*Die Schwächen*

dieses Kooperationstypus liegen in drei Punkten:

- (1) Als Initiatoren von Ausbildungspartnerschaften wächst den Fachlehrern/ -abteilungen quasi automatisch die Rolle des Ausbildungsmanagements zu. Sie sehen sich in der Pflicht, die neuen Ausbildungsbetriebe des Konsortiums durch die Bereitstellung zusätzlicher Qualifizierungsangebote zu unterstützen. Dadurch tritt zuweilen ein zentrales Charakteristikum von Ausbildungspartnerschaften tendenziell in den Hintergrund: die Anbahnung, Initiierung und Förderung der zwischenbetrieblichen Ausbildungscooperation.
- (2) Die nachhaltige Implementation dieses Kooperationstypus bedeutet die Übernahme von Aufgaben des externen Ausbildungsmanagements und von überbetrieblichen Ausbildungsangeboten durch berufliche Schulen. Gelingt es nicht, diese Aufgaben in die Regelaufgaben von Berufsschullehrern/ beruflichen Schulen zu integrieren – als Aspekt der Ausgestaltung der Lernortkooperation – dann bedarf es einer Regelung zur systematischen Wahrnehmung und Finanzierung dieser Aufgaben.
- (3) In allen Einzelprojekten ist ein beachtliches Engagement der Fachlehrer/ -abteilungen gegeben. Eine systematische Integration dieser Aufgabe der Ausgestaltung der

Lernortkooperation in die Schulentwicklung (z.B. im Programm Rebitz) ist bisher nicht gegeben.

**Fazit:** Es bedarf eines Organisations- und Finanzierungskonzeptes, das es erlaubt, dieses Erfolgsmodell zu einem voll entwickelten Modell der Ausbildungspartnerschaft weiter zu entwickeln und die Kompetenz sowie das Engagement von Berufsschullehrern für diese Strategie der Erhöhung der Ausbildungsqualität sowie der Zahl der Ausbildungsplätze zu erhalten.

## 2. Typus B : Ausbildungspool als externes Ausbildungsmanagement

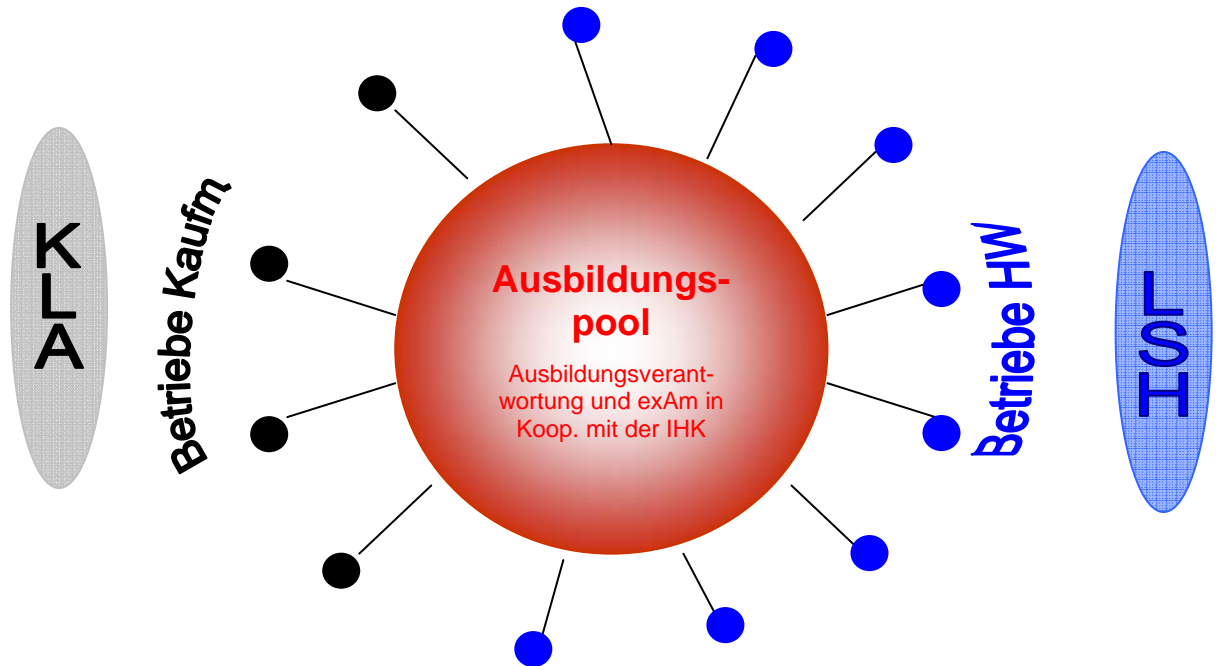


Abb. 2: Struktur des Ausbildungspools

Der Typus Ausbildungspool bietet sich an für das Heranführen und Beteiligen von Betrieben an der Berufsausbildung, die nach BBiG nicht ausbildungsberechtigt sind (fehlende Geschäftsfelder, keine Ausbilder etc.) und die sich zu einer eigenständigen Ausbildung (noch) nicht in der Lage sehen. Das Ausbildungsinteresse dieser Betriebe ist trotzdem gegeben, da sie

- (1) an der Qualifizierung ihres Fachkräftenachwuchses mitwirken wollen und
- (2) durch ihre Geschäftsfelder über ein mehr oder weniger vollständiges Ausbildungspotential verfügen sowie
- (3) darauf angewiesen sind, dass sie (zunächst) von Aufgaben des Ausbildungsmanagements entlastet werden.

Der Ausbildungspool übernimmt daher die folgenden Aufgaben

- (1) Ausbildungsverantwortung für Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind sowie das Ausbildungsmanagement
- (2) Fachliche Beratung und Begleitung der Betriebe
- (3) Organisation von zwischenbetrieblichen Kooperationen und Zusatzangeboten für Ausbildungsinhalte, die der einzelne Betrieb nicht abdecken kann
- (4) Fachliche und sozialpädagogische Unterstützung der Auszubildenden
- (5) Erstellung von individuellen Ausbildungsplänen in Kooperation mit den Betrieben

### *Die Stärken*

dieses Kooperationstypus sind

- (1) Durch die Ausbildung im Ausbildungspool wird ein Fachkräftebedarf in den betreffenden Betrieben gedeckt. Daraus resultiert die hohe Übernahmequote
- (2) Den Betrieben, die sich nicht in der Lage sehen, allein auszubilden, steht ein Ausbildungspartner zur Verfügung, der sie von allen Aufgaben des Ausbildungsmanagements entlastet und zusätzlich die Verantwortung für eine vollständige und erfolgreiche Ausbildung übernimmt. Trotzdem wirken die Betriebe an der Ausbildung sowohl rechtlich als auch inhaltlich mit, in dem sie die Auszubildenden auftragsbezogen ausbilden.
- (3) Es entstehen neue Ausbildungsplätze und Teil der Betriebe löst sich vom Pool und bildet eigenständig aus.

### *Die Schwächen*

dieses Modells liegen in drei Punkten

- (1) Ein Teil der Ausbildungskosten (Ausbildungsmanagement) werden aus öffentlichen Mitteln bereitgestellt. Da es sich überwiegend um leistungsschwächere Schüler/ Auszubildende handelt, ist dies allerdings gerechtfertigt.
- (2) Die Anreize für die Betriebe, sich vom Ausbildungsträger zu „emanzipieren“ sind eher gering.
- (3) Es fehlt ein Instrumentarium und ein Anreizsystem zur Verstärkung der zwischenbetrieblichen Kooperation.
- (4) Die Kooperation mit den beruflichen Schulen als Teil des Unterstützungssystems ist z.T. noch eher unsystematisch.

**Fazit:** Dieser Typus der Ausbildungskooperation ist sehr erfolgreich bei der Qualifizierung von Fachkräften für Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind bzw. sich eine Ausbildung ohne externe Unterstützung nicht zutrauen. Die „Rundumbetreuung“ der Auszubildenden durch den Pool ist die Basis für den Erfolg des Modells. Dieses Modell bedarf der Ergänzung um die Aufgaben

- Etablierung und Verstärkung der zwischenbetrieblichen Ausbildungskooperation

- Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals (in Kooperation mit der IHK) zur Verstärkung der eigenständigen Ausbildung
- Systematische Einbeziehung der beruflichen Schulen in das Unterstützungssystem

### 3. Typus C: Berufsschulen als außerbetrieblicher Ausbildungspartner

Dieser Projekttypus resultiert aus einer mehr oder weniger großen Ausbildungsunsicherheit vor allem bei kleinen und kleinsten Firmen oder aus Branchen mit einer außerordentlichen Innovationsdynamik. In beiden Fällen bieten sich die einschlägigen Fachlehrer/ Fachabteilungen der beruflichen Schulen an, um Ausbildungsdefizite zu kompensieren. Diese können sich aus der Dynamik der technologischen Entwicklung ergeben oder aus den spezialisierten Geschäftsfeldern der teilnehmenden Betriebe. Zudem sollen durch spezifische Angebote das Abwandern eines Berufes wegen einer zu geringen Zahl an Auszubildenden (Fachklassenproblem) verhindert werden.

Das zentrale Anliegen des Landesprogramms Ausbildungspartnerschaft tritt bei diesem Projekttypus in den Hintergrund.

*Projekte des Landesprogramms, die diesem Typus entsprechen:*

- Floristik
- Kosmetik
- Automobikaufleute
- IT

#### *Die Stärken*

dieses Projekttypus liegen darin, dass hier richtig erkannt wurde, dass in der Regel die beruflichen Schulen mit ihren wissenschaftlich qualifizierten Lehrern prinzipiell das gesamte berufsfachliche Wissen, das die duale Berufsausbildung für den Lernort Schule ausmacht, abdecken müssen/können. Bremen verfügt über ca. 1.500 Berufsschullehrer, die als potentielle Kooperationspartner für die Lernortkooperation und damit implizit bzw. explizit für die inhaltliche Ausbildungsberatung zur Verfügung stehen.

#### *Die Schwäche*

dieses Projekttypus ist seine geringe Nachhaltigkeit. Wenn die Projektförderung ausläuft, fallen in der Regel die durch das Projekt geförderten Unterstützungsfunktionen wieder weg.

**Fazit:** Hinsichtlich einer Nachhaltigkeit muss bei dieser Projektform genauer untersucht werden, wie groß der Bedarf an fachlicher Ausbildungsberatung und -unterstützung ist und wie dieser Unterbeteiligung der Fachlehrer/ Fachabteilungen der Berufsschule gedeckt werden kann.

## Ausblick

### *Organisation von Ausbildungspartnerschaften*

Der Dreh- und Angelpunkt für eine breite Einführung dieser höchst effektiven Ausbildungsform ist die Etablierung adäquater Unterstützungs- und Steuerungsfunktionen. Zwei Gesichtspunkte sind dabei zu berücksichtigen

1. Die Ausbildungsberatung hat der Gesetzgeber den zuständigen Stellen übertragen. Zugleich sind die zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen um die erweiterten Steuerungs- und Unterstützungsaufgaben zur flächendeckenden Einführung von Ausbildungspartnerschaften wahrzunehmen, begrenzt.
2. Eine Vielzahl von Förderprogrammen der Länder, der Bundesagentur und der europäischen Kommission ist ein Wildwuchs von projektfinanzierten informellen Formen der Ausbildungsberatung und -steuerung entstanden, die unvermittelt nebeneinander bestehen. Abhilfe kann geschaffen werden durch eine deutliche Reduzierung der Maßnahmen und eine Vernetzung der Beratungs- und Steuerungsfunktionen unter Federführung der zuständigen Stellen.

### *Regelungsvorschlag zur Förderung von Ausbildungspartnerschaften in ihrer Gründungsphase und der Verstärkung des externen Ausbildungsmanagements*

Da die beiden Landesprogramme

- Ausbildungspartnerschaften
- Ausbildung im Verbund (AiV) „Gemeinsam“

dieselben Ziele verfolgen, spricht alles dafür, die Programme zusammenzufassen.

1. Die Gründung von Ausbildungspartnerschaften wird durch die Förderung von Infrastrukturmaßnahmen unterstützt. Der Förderzeitraum der Maßnahme wird auf 3 Jahre begrenzt. Das Fördervolumen wird im zweiten und dritten Projektjahr jeweils um ein Drittel reduziert.
2. Die Ausbildungsberatung zur Etablierung und Organisation von Ausbildungspartnerschaften wird gefördert. Dadurch soll die Steuerungs- und Unterstützungsfunktion der zuständigen Stellen gestärkt werden.
3. Die Mitwirkung beruflicher Schulen ist für den Aufbau und die Organisation von Ausbildungspartnerschaften wünschenswert. Die Wahrnehmung entsprechender Koordinationsaufgaben im Sinne der Berufsbildungsgesetzes § 2 (2) wird als eine originäre Aufgabe der Berufsschulen ausgestaltet.
4. Die Aufgabe der Innovationsberatung wird einer komplexen Landesinitiative für Berufliche Bildung in Bremen übertragen. Hier wird auch die Aufgabe einer schlanken wissenschaftlichen Begleitung zugeordnet.