

ZEITSCHRIFT  
DES BUNDESINSTITUTS  
FÜR BERUFSBILDUNG  
W. BERTELSMANN VERLAG  
33. JAHRGANG  
H 20155

# BWP

3 / 2004

BERUFSBILDUNG  
IN WISSENSCHAFT  
UND PRAXIS

## Jugendliche in Ausbildung!

Bundesministerin Bulmahn:  
„Ausbilden jetzt ist Zukunftssicherung“

Interview  
Wege zu mehr Ausbildungsplätzen

Wer ist schuld an der  
Ausbildungsmisere?

Sind die Ausbildungsvergütungen  
zu hoch?

„Unter einem Dach“ –  
eine Initiative des BMBF

 **Ausbilden jetzt**  
Erfolg braucht alle

Bundesinstitut  
für Berufsbildung

**BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

► **GASTKOMMENTAR**

- 03** JÖRG E. FEUCHTHOFEN  
Mit der Planwirtschaft zum Ablasshandel?

► **BLICKPUNKT**

- 05** EDELGARD BULMAHN, MdB  
Ausbilden jetzt ist Zukunftssicherung –  
Ausbildungs Offensive 2004

► **INTERVIEW**

- 08** Mögliche Wege zu mehr betrieblichen  
Ausbildungsplätzen  
Interview mit den Berufsbildungspolitikern  
Willi Brase und Uwe Schummer

► **THEMA:  
JUGENDLICHE IN AUSBILDUNG!**

- 11** ELISABETH M. KREKEL, KLAUS TROLTSCH,  
JOACHIM GERD ULRICH  
Keine Besserung in Sicht?  
Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

- 15** JOACHIM GERD ULRICH  
Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere?  
Diskussion der Lehrstellenprobleme aus  
attributionstheoretischer Sicht

- 20** URSULA BEICHT, GÜNTER WALDEN  
Sind die Ausbildungsvergütungen zu hoch? –  
Eine pauschale Antwort ist nicht möglich

- 24** KATHARINA KANSCHAT, REINHARD SELKA  
Vernetzung von Projekten schafft zusätzliche  
Ausbildungsplätze  
„Unter einem Dach“ – eine Initiative des BMBF

- 27** WOLFGANG MÜLLER-TAMKE, PHILIPP ULMER  
Regio-Kompetenz-Ausbildung –  
ein erfolgreiches Ausbildungsstrukturprojekt  
in den neuen Bundesländern

- 29** KORNELIA RASKOPP, CHRISTOPH ACKER  
STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung  
in ausgewählten Regionen

- 32** WALTER SCHLOTTAU  
Selbst finanzierte Verbände als Modelle  
konjunkturunabhängiger Ausbildung  
Ergebnisse aus Fallstudien erfolgreicher Ausbildungsverbände

- 36** RENATE KAPPLER  
Girls' Day – ein wichtiges Instrument  
in der Berufsfrühorientierung  
Ein Erfahrungsbericht

- 39** HEINRICH ALTHOFF  
Ausbildungsbetriebsquoten:  
welche Aussagekraft haben sie?

- 42** EDITH BELLAIRE, HARALD BRANDES  
Kein Abschluss ohne Anschluss  
– zur Gestaltung zweijähriger Ausbildungsberufe  
in der Schweiz

- 46** CARMEN BERGMANN, SASKIA KEUNE,  
HERBERT SCHLÄGER  
Ausbildung und Umschulung behinderter Menschen  
Ergebnisse eines Modellversuchs

► **DISKUSSION**

- 49** INGRID LISOP, RICHARD HUISINGA  
Ein neuer Weg der Sicherung des dualen Prinzips  
Der neue Bachelor-Studiengang „Sozialversicherung“

► **HAUPTAUSSCHUSS**

- 53** GUNTHER SPILLNER  
Bericht über die Sitzung 1/2004 des Hauptausschusses  
des BIBB am 10. März 2004 in Bonn

Stellungnahme des Hauptausschusses zum Entwurf  
des Berufsbildungsberichtes 2004 (Beilage)

► **REZENSIONEN**

► **ABSTRACTS**

► **IMPRESSUM / AUTOREN**

Diese Ausgabe enthält die ständige Beilage „BWPplus“,  
eine Stellungnahme des Hauptausschusses  
sowie einen Flyer des BIBB zu Modellversuchen.



## Mit der Planwirtschaft zum Ablasshandel?

► Endlich! Spätestens 2005 gibt es keine Probleme mehr am Ausbildungsstellenmarkt. Eine gesetzliche Ausbildungsplatzabgabe soll es – zumindest als Drohung „mit geladener Waffe“ – möglich machen. Im Hauruckverfahren hat die Bundesregierung im April 2004 ein Berufsausbildungssicherungsgesetz (BerASichG) in den Bundestag eingebracht und am 7. Mai 2004 beschlossen, das im Kern eine Sonderabgabe für einen bestimmten Adressatenkreis vorsieht. Betriebe, die zu wenig ausbilden, sollen zahlen. Betriebe, die besonders viel ausbilden, sollen finanziell belohnt werden. Das klingt auf den ersten Blick einfach und verständlich, zumindest für das Volk der Wähler. Die Jugend in Deutschland braucht mehr Ausbildungsplätze. Die Wirtschaft als Ganzes bietet nicht genug davon. Also nehme der Staat Geld von den bösen Unternehmen und gebe es den guten, die reichlich ausbilden. Umverteilung ist das Zauberwort, Gerechtigkeit der Anspruch und eine Quote der Maßstab. Herauskommen soll ein deutliches Mehr an Ausbildung, quasi frei Haus für den Bürger als Steuerzahler, seine Kinder und die Gesellschaft als Ganzes.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist das Ergebnis ein Desaster. Selten waren sich die namhaften Wirtschaftsinstitute mit den Lobbyisten dermaßen einig: Wenn der Staat für die Wirtschaft ein pauschales Ausbildungs-Soll festsetzt, entkoppelt er das duale Ausbildungssystem von der Beschäftigung. Berufsausbildung ist aber nur dann eine gute Perspektive für die spätere qualifizierte Arbeit, wenn sie den sektoralen Strukturwandel einbezieht. Nicht die Gesamtbeschäftigung ist das Maß der Dinge, sondern die Entwicklung von Beschäftigungspotenzialen in den vielen einzelnen, in ihrer Entwicklung völlig unterschiedlichen Branchen (und überdies Regionen).

Der Staat fördert folglich mit einem planwirtschaftlichen, da einheitlichen Ausbildungs-Soll das Risiko von Fehlqualifikationen für den Arbeitsmarkt erheblich. Gleichzeitig entfällt ein bisher wesentliches Korrektiv zu den arbeitsmarktfernen Wünschen der meisten Jugendlichen nach einer Handvoll Modeberufe.

Auch der Blick auf die Größenordnung der vorgesehenen Umverteilung ist erschreckend. Das vorgesehene Ausbildungs-Soll wird ab zehn Mitarbeiter pro Betrieb gelten, Damit sind von den über drei Millionen Betrieben in Deutschland mehr als eine halbe Million betroffen. Zwangsläufig sind Ausnahmeregelungen, wie sie derzeit in schnell wachsender Zahl gefordert werden, unumgänglich. Der absehbare Bürokratismus ist gigantisch, der Effizienzverlust für die deutsche Volkswirtschaft gravierend und nachhaltig. Mit der Umlage würden mindestens 3,4 Milliarden Euro dem direkten Wirtschaftskreislauf entzogen. Dabei sind die Steuerverluste von über 600 Millionen Euro aufgrund der Abschreibungsfähigkeit der Abgabe noch gar nicht berücksichtigt. Sonderabgaben sind in der marktwirtschaftlichen Geschichte der Bundesrepublik immer ein Fremdkörper gewesen. Als besonders unrühmliches Beispiel sei hier nur die Fehlbelegungsabgabe für öffentlich geförderten Wohnraum genannt. Staatliche Eingriffsinstrumente dieser Art führen zu einem Dschungel an Fehlanreizen und in der Folge immer zu den sogenannten Kobra-Effekten: Unternehmen werden lernen, die Ausbildungsplatzabgabe sogar zu „nutzen“. Sie werden z. B. an der Grenzschwelle der Abgabe den zehnten Mitarbeiter nicht einstellen oder ihn einsparen. Manche werden einen zehnten Mitarbeiter einstellen, nur um Subventionen für ein Paket an „billigen“ betrieblichen Ausbildungsgängen mitzunehmen. Und alle anderen Unternehmen jenseits der magischen Zehn werden per Rechner prüfen, ob die Abgabe als „Ablasshandel“ nicht preiswerter ist, als selbst teuer auszubilden.

Horst Siebert, der emeritierte Präsident des Instituts für Weltwirtschaft, hat diese Effekte der Ausbildungsplatzabgabe als „geradezu teuflische Anreize“ bezeichnet. Sie könnten sogar eine erhebliche Gefährdung auf der Ebene der Gesamtbeschäftigung auslösen.

Aus bildungspolitischer Sicht müsste daher die Kunst der Bundesregierung, aber auch der Länder anders angelegt sein. Sie sollten schnell die entscheidenden Rahmenbedingungen für eine gute und breite betriebliche Ausbildung verbessern. Dazu gehört die Qualität der schulischen Aus-

## Gerechtigkeit um jeden Preis?

bildung, damit deren Subsysteme zu guten Ausbildungs(platz)ergebnissen beitragen. Dazu gehören auch mehr Flexibilität im dualen System und die Vereinfachung von Verfahren. Der Abbau von Ausbildungskosten im Verbund mit den zuständigen Stellen und den Tarifpartnern würde darüber hinaus wichtige Signale setzen. Aus volkswirtschaftlicher Sicht sollten marktnahe Instrumente näher geprüft werden. Dazu gehört insbesondere die Investitionsabsicherung bei Unternehmen, denen Auszubildende gleich nach der Abschlussprüfung von der nicht ausbildenden Konkurrenz abgeworben werden. Stichworte sind z. B. Ablösesummen oder Rückzahlungsverpflichtungen als Bestandteile des Ausbildungsvertrages. Das könnte Mitnahmeeffekte verringern und ggf. sogar die Ausbildungsbereitschaft bei bisher „ausbildungsresistenten“ Unternehmen kraft einfacher „Rationalität der Kasse“ erhöhen. Die wirtschaftliche Erkenntnis ist dabei so simpel wie banal: Ausbildungsplätze mit echten Perspektiven für eine Beschäftigung entstehen nicht durch Gesetze mit pauschalen Zwangsinstrumenten.

All das ist in den vergangenen Wochen in den meisten wichtigen Medien und mehrfach gesagt worden. Eine nennenswerte Wirkung des Trommelfeuers der wirtschaftspolitischen Argumente auf die Bundesregierung bzw. die federführende SPD-Fraktion kann allerdings nicht festgestellt werden. Die politische Motivation und Entschlossenheit zur Abgabe liegt offensichtlich an anderer Stelle. SPD-Chef Müntefering selbst hat den Brennpunkt im FOCUS 15/04 in der ihm eigenen Weise kurz und knapp benannt: „Was ich mache, ist eine sehr moderne Politik, damit kein junger Mann, keine junge Frau von der Schulbank in die Arbeitslosigkeit fällt.“ Hier wird deutlich, dass der Entschlossenheit zur gesetzlichen Abgaberegulierung mit volkswirtschaftlichen und wirtschaftspolitischen Sachargumenten allein nicht zu begegnen ist. Es geht um eine Grundbastion sozialdemokratischer Überzeugung, die Ausformung von Jugend- und Bildungspolitik. Das meint nicht den engeren Bereich der fachlichen Berufsbildungspolitik mit ihren systemgetragenen Argumenten. Es geht vielmehr um tradierte Grundüberzeugungen der Sozialdemokraten, um das Prinzip der Chancengleichheit und mehr noch: um eine staatliche Bildungspolitik mit dem Anspruch auf soziale Gerechtigkeit und Ausgleich. Hieran muss sich die Argumentation der Gegner der Abgabe

messen lassen, und nur auf diesem Terrain wird die Zukunft der Abgabe entschieden werden.

Vorwürfe, die SPD halte an einem veralteten Gerechtigkeitsideal fest, helfen wenig. Sie schaden eher, weil sie von vornherein die Kommunikation in der Sache blockieren. Es mag die Aufgabe, das Recht oder das Anliegen von Kommentatoren in den Medien sein, der SPD vorzuhalten, sie benötige in der Jugend- und Bildungspolitik Zeit, um gescheiterte Ideale einer „merkwürdigen Gerechtigkeitstheorie“ (F.A.Z.) und einer Umverteilung um jeden Preis zu überwinden. Aufgabe der Arbeitgeber ist dies nicht. Auch die Gewerkschaften haben auf diesem Feld kein Mandat. Die Wirtschaft kann sich aber mehr und besser auf das dargestellte „Glaubensfundament“ in der Politik einstellen. Es geht der SPD beim Streit um die Abgabe auch um die grundlegende Frage, ob „die“ deutsche Wirtschaft heute noch ihr ökonomisches Denken im kulturellen Feld des Standortes Deutschland definiert oder sich hieraus löst. Damit eng verbunden ist die Frage nach der Identifikation von Unternehmen mit ihrem Umfeld. Hinterfragt wird mit der staatlichen Regelung der Abgabe als „Drohung“ auch die Verbindung von Unternehmen in Deutschland mit ihrem Standort, mit ihren Mitarbeitern und deren Familien, mit ihrer Einbindung und ihrem Bekenntnis plus Kontinuität im Feld des gesellschaftlichen Engagements im Land.

Die Wirtschaft sollte dieses gesellschaftliche Bekenntnis zur Ausbildung stärker einbinden. Die gesetzliche Sonderabgabe als Verhikel der SPD zu bezeichnen, um die Wirtschaft zur Rückkehr in eine „Ausbildungsethik“ zu bewegen, wäre wohl zu polemisch. Aber gleichwohl: Die Fähigkeit zum Dialog in Grundsatzfragen ist wieder einmal gefragt. Es reicht nicht aus, auf die drohende Abgabe nur mit Vorwürfen, etwa gegen die politische Willkür(lichkeit) einer Normung des Angebotsüberhangs von 15 Prozent gegenüber der Nachfrage, zu kontern. Die fehlende Validität einer solchen prozentualen Setzung ist sicherlich auch der SPD und ihren Fachleuten nicht verborgen geblieben.

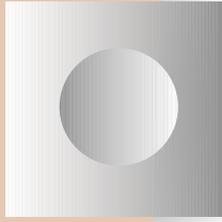
Der Jugend auch in schlechten Zeiten eine Zukunft zu geben und Wege zu weisen, ist ein Ansatz, hinter den sich die Wirtschaft stellen kann, um gegenüber der Mehrheit der Politiker auf der Bundesebene dialogfähig zu bleiben. Dieser Dialog erfordert vertrauensbildende Maßnahmen, bei denen sich die deutsche Wirtschaft mehr grundsätzlich erklären muss, ohne gleich eine unbeschränkte gesetzliche Ausbildungsverpflichtung zu „kassieren“.

Argumente für das Bekenntnis zur Bildungsarbeit in Deutschland hat die Wirtschaft zu Genüge. Seit PISA hat sie ihre Initiativen, Hilfen und ihr Engagement über das weiterführende Schulwesen hinaus in den Primar- bis tief in den Elementarbereich hinein ausgedehnt. Das kann man hervorragend deutlich machen. Dieses umfassende Engagement gegen eine verpflichtende Ausbildungsplatzversorgung im dualen System „einzutauschen“, wäre ein schlechtes Geschäft für Politik und Staat. ■



**JÖRG E. FEUCHTHOFEN**

Rechtsanwalt, Geschäftsführer der  
Vereinigung der hessischen Unternehmer-  
verbände (VhU), Frankfurt a. M., Publizist



## Ausbilden jetzt ist Zukunftssicherung – Ausbildungsoffensive 2004

► Die Diskussion über das duale System der Berufsausbildung in Deutschland, seine Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft sowie seine Zukunftsfähigkeit und nicht zuletzt seine Finanzierung ist nicht neu, wenn auch in 2004 von besonderer bildungspolitischer Brisanz. Deutschland befindet sich in einer schwierigen konjunkturellen Lage, dies bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigung und leider auch auf das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen. Unabhängig davon, das möchte ich an den Anfang stellen, halte ich das System der dualen Berufsausbildung – trotz aller gegenwärtigen Schwierigkeiten – für eine zukunftssichere Form der beruflichen Qualifizierung. Sie bietet nach wie vor für die weit überwiegende Zahl der Absolventen einen verlässlichen Weg in die qualifizierte Berufstätigkeit.

Berufsausbildung im dualen System sichert der Wirtschaft den benötigten Fachkräftenachwuchs, ohne den Innovation und Wertschöpfung nicht zu realisieren sind. Unsere Wirtschaft lebt vom Know-how und der Kreativität seiner Menschen. Das gilt nicht nur für Ingenieure und Wissenschaftler, das gilt auch für qualifizierte Fachkräfte. Die Bedeutung des dualen Systems ist vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der sich zunehmend verändernden Arbeitsstrukturen nicht hoch genug zu bewerten. Ausbilden jetzt ist Zukunftssicherung.

Ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen fällt in erster Linie in den Verantwortungsbereich der Wirtschaft. Unternehmen, die nicht oder nicht mehr ausbilden, entziehen sich ihrer sozialen und – im Sinne einer nachhaltigen Unternehmenspolitik – auch ökonomischen Verantwortung.

Ich möchte es offen ansprechen: Es kommt mir nicht in den Sinn, dass gerade ein Teil derjenigen, die aus ordnungspolitischen Gesichtspunkten dem Staat jegliche Legitimation zur Einflussnahme auf die Wirtschaft absprechen wollen, auf der anderen Seite ihre eigene Verantwortung gegenüber der Jugend nicht oder nicht ausreichend wahrnehmen und nicht genügend Ausbildungsplätze anbieten. Wer nicht ausbildet, schadet nicht nur seiner Branche, sondern letztendlich gerade seinem eigenen Unternehmen.

### ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNGSPLATZSITUATION IN 2003 UND 2004

Im Jahr 2003 ist das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen zum vierten Mal in Folge zurückgegangen. Parallel zum Rückgang der Ausbildungsplätze zum 30. September 2003 lag die Zahl der unvermittelten Bewerberinnen und Bewerber in der Größenordnung von 35.000. Dies muss uns wachrütteln, gerade weil es auch für 2004 alarmierende Signale gibt. Der negative Trend ist nicht gebrochen, so wurden im ersten Halbjahr des Vermittlungsjahres 2003/2004 der Bundesagentur für Arbeit im Vergleich zum Vorjahr rd. 25.000 betriebliche Ausbildungsplätze weniger gemeldet. Gleichzeitig sind die aktuellen



**EDELGARD BULMAHN, MdB**  
Bundesministerin für Bildung und  
Forschung

*Wirtschaft  
und Betriebe  
gezielt  
ansprechen*

Bewerberzahlen um über drei Prozent gestiegen. Ende April fehlen – wenn auch nur als Momentaufnahme – ca. 160.000 Ausbildungsplätze, um für alle Bewerberinnen und Bewerber einen Ausbildungsplatz anbieten zu können.

**AUSBILDUNG UNABHÄNGIG VON KONJUNKTURELLEN SCHWANKUNGEN SICHERN**

Diese Entwicklung zeigt deutlich: wir müssen Wege finden und realisieren, die Ausbildung unabhängig von konjunkturellen Schwankungen und demografischen Entwicklungen sichert. Es müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass auch in veränderten Wirtschaftsstrukturen die duale Ausbildung ihre Bedeutung behält. Der Deutsche Bundestag hat am 7. Mai 2004 das Berufsausbildungsplatzsicherungsgesetz verabschiedet. Anders als in manchen Medien dargestellt, ist damit nicht automatisch die viel diskutierte Umlage etabliert. So räumt das Gesetz freiwilligen Regelungen einen bewussten Vorrang ein. Ich hoffe sehr, dass durch engagiertes Handeln aller relevanten Kräfte, insbesondere aus der Wirtschaft und den Verbänden, die Anwendung des Gesetzes im Sinne einer Umlage letztendlich überflüssig wird. Die Entwicklung der Schulabgängerzahlen ist bekannt, so sind schon in wenigen Jahren in den neuen Ländern hier erhebliche Einbußen zu verzeichnen. In den alten Ländern werden die Zahlen bis zum nächsten Jahrzehnt noch ansteigen, danach folgt auch hier ein deutlicher Rückgang. Das heißt, wir müssen heute schon entgegensteuern, wenn wir unsere wirtschaftlichen Entwicklungschancen nicht verspielen wollen.

**DURCHLÄSSIGKEIT IM BILDUNGSSYSTEM VERBESSERT**

Das Nachfrageverhalten der Jugendlichen verändert sich, sei es innerhalb des dualen Systems, sei es, dass sie sich häufiger als in der Vergangenheit für Qualifizierungswege außerhalb des dualen Systems entscheiden. Dort wo die Berufsausbildung mittlerweile in schulischen Vollzeitformen stattfindet, muss die Möglichkeit der Zulassung zur Kammerabschlussprüfung gegeben sein, um eine bessere Direktbeschäftigung im Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es gibt verschiedene Wege, eine gute und zukunftssichere berufliche Qualifikation zu erlangen: Eine Berufsqualifizierung innerhalb des dualen Systems ist keine Sackgasse für die persönliche Karriereperspektive. Wir brauchen moderne Regelungen zum Übergang von Berufsausbildung zur Weiterbildung und zur Hochschulbildung. Dazu gehört, den beruflich Qualifizierten den Hochschulzugang zu erleichtern und bereits erworbene Qualifikationen auf die Studienleistungen anzurechnen, die berufliche Weiterbildung zu einer anerkannten Alternative zum Hochschulstudium auszubauen sowie Doppelqualifikationen zu ermöglichen.

**EINEN EUROPÄISCHEN BILDUNGSRAUM SCHAFFEN**

Der 1. Mai 2004 ist ein historisches Datum, das mich mit großer Genugtuung erfüllt. Die Grenze zu unseren Nachbarn in Polen und der Tschechischen Republik wird zur schlichten europäischen Binnengrenze. Im Bereich der beruflichen Bildung gibt es bereits erfolgreiche Kooperationen, z. B. im Rahmen des BMBF-Programms Regio-Kompetenz-Ausbildung. Diese gilt es zu intensivieren und auszubauen. Ich bin mir der Bedeutung einer europäischen Berufsbildungspolitik bewusst; das BMBF gestaltet daher die Brügge-Kopenhagen-Initiative aktiv mit und unterstützt die Stärkung der europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung. Nur mit der Internationalisierung und Europäisierung der Berufsbildung, der Schaffung eines europäischen Bildungsraums und der Reduzierung von Mobilitätshemmnissen werden wir mittel- und langfristig die Herausforderungen der Globalisierung erfolgreich bewältigen können. Zu den Zielen eines europäischen Bildungsraums gehören die Anerkennung, Anrechnung und Transparenz von Abschlüssen.

**DIE AUSBILDUNGSOFFENSIVE 2004 GEZIELT UMSETZEN**

Eine nachhaltige Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt ist nur durch entschlossenes und gemeinsames Handeln aller Beteiligten zu erreichen. Die Bundesregierung ergreift auch in diesem Jahr eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation. So beteiligt sich der Bund im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost im Jahr 2004 an der Finanzierung von 10.000 betriebsnahen Ausbildungsplätzen. Die Strukturförderprogramme „Fünf unter einem Dach“ werden intensiviert; die bundesweite Konferenz „Ausbilden jetzt – Ausbildungsstrukturen verbessern“ in Leipzig hat hier wichtige Impulse für eine weitere Profilierung dieser Programme gesetzt. Das Programm Ausbildungsplatzentwickler West eröffnet seit Jahresbeginn Fördermöglichkeiten auch in den alten Ländern, Das Programm STARegio zielt auf mehr Ausbildungsplätze und auf mehr Qualität, z. B. mit innovativen, kooperativen Ausbildungsformen. Schon bei der Auftaktveranstaltung im Oktober 2003 „Region – Betrieb – Kooperation – Chancen für mehr Ausbildung“ in Gelsenkirchen habe ich mich vom großen Potenzial innovativer Projektideen überzeugen können. Eine Zusammenkunft der 20 bereits gestarteten Projekte im April d. J. hat gezeigt, dass wir den richtigen Weg eingeschlagen haben. Mit der im April erfolgten Veröffentlichung der aktualisierten Förderrichtlinie ist die Basis für eine Programmweiterung gelegt. Generell erscheint es mir sinnvoll, in der Wirtschaft existierende Kooperationsbeziehungen auch für Ausbildungskooperationen bzw. für mehr Ausbildung zu erschließen.

Die Aktivitäten der Ausbildungsoffensive sind eingebettet in weitere berufsbildungspolitische Schwerpunkte und Ziele zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung (vgl. Kasten) und kommen auch in den Eckpunkten zur Novellierung der Reform des Berufsbildungsgesetzes zum Ausdruck.

## SCHWERPUNKTE DER AUSBILDUNGSOFFENSIVE

Die Ausbildungsoffensive 2004 ist im Kern auf die Gewinnung zusätzlicher Betriebe für die Ausbildung gerichtet, wobei eine bewusste Fokussierung auf drei Schwerpunkte vorgesehen ist:

- ausgewählte Regionen
- besondere Branchen
- bestimmte Personengruppen.

Zu den regionalspezifischen Aktivitäten gehört die gezielte Ansprache von Wirtschaft und Betrieben. Ich werde auch in diesem Jahr Ausbildungsreisen in verschiedene Regionen Ost- und Westdeutschlands unternehmen und persönlichen Kontakt mit den Entscheidungsträgern suchen.

Die Medienservicepakete des BMBF werden in 2004 bewusst auch gezielt regionalspezifische Aspekte einbeziehen. Schon im Juni nutze ich anlässlich eines Journalistenworkshop zum Thema Ausbildung die Möglichkeit, Chefredakteuren von regionalen und überregionalen Tageszeitungen aus dem gesamten Bundesgebiet die große Bedeutung des Themas Ausbildung und Ausbildungsplatzsituation zu erläutern.

Als Bildungs- und Forschungsministerin ist es mir ein besonderes Anliegen, die Potenziale innovativer, forschungsnaher Branchen für die berufliche Ausbildung noch effektiver zu erschließen. Warum sollten Forschungsnetzwerke nicht auch bei der Ausbildung kooperieren? Die Leistungen der von meinem Hause institutionell geförderten Forschungseinrichtungen bei der Ausbildung innerhalb des dualen Systems – exemplarisch die Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft – zeigen, dass Spitzenforschung und Ausbildung gut zusammenpassen. Auch die Verknüpfung der vielfältigen Aktivitäten und Veranstaltungen im Kontext „Jahr der Technik“ mit der Ausbildungsoffensive soll hier neue Felder und Handlungsoptionen erschließen. Es gibt aber auch Branchen, die angebotene Ausbildungsplätze nicht in vollem Umfang besetzen können. Hier will die Ausbildungsoffensive helfen, mit gezielten Informationen über Berufs- und Karrierechancen Ausbildungsverträge zu generieren.



Der dritte Schwerpunkt der Ausbildungsoffensive zielt auf konkrete Maßnahmen für Personengruppen. Hier sind insbesondere die Aktivitäten des Projekts KAUSA zu nennen. Auf den Erfolgen des Vorjahres aufbauend, gehen sie gezielt auf Unternehmerinnen und Unternehmer nicht deutscher Herkunft zu, um für die duale Berufsbildung zu werben und zusätzliche Ausbildungsangebote zu schaffen. Gerade in urbanen Ballungsräumen wie dem Ruhrgebiet, Berlin oder auch dem Kölner Raum gilt es hier erhebliche Potenziale für Ausbildung zu erschließen.

## Schwerpunkte und Ziele der aktuellen Berufsbildungspolitik

Mit der Integration der Ausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz und dem Angebot von Qualifizierungsbausteinen aus Ausbildungsberufen werden Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung besser aufeinander abgestimmt.

Mit dem Programm „Früherkennung“ werden neue Qualifikationserfordernisse in neuen bzw. wachsenden Beschäftigungsfeldern identifiziert, um sie möglichst frühzeitig in die betriebliche Aus- und Fortbildung zu integrieren.

Die Modernisierung der Ausbildungsberufe sichert der Wirtschaft den anforderungsgerechten Fachkräftenachwuchs und erhöht die mittel- und längerfristige Beschäftigungsfähigkeit des/der Einzelnen. Seit 1999 wurden in 130 Neuordnungsverfahren 101 Ausbildungsberufe modernisiert und 29 neue Berufe geschaffen. Im Jahr 2004/2005 sollen weitere 47 Berufe modernisiert und neun neue Berufe geschaffen werden.

Unter dem Stichwort „Ausbildung für Alle“ ist das BQF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ ein zentraler Eckpfeiler der Berufsbildungspolitik. Die Förderung wird qualitativ weiterentwickelt und effizienter gestaltet; hierbei ist die Konzentration auf vier Schwerpunkte vorgesehen:

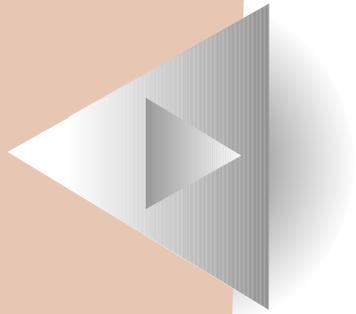
- Optimierung der Förderstrukturen
- Verbesserung der Arbeit der Bildungseinrichtungen
- Stärkung von Ansätzen zur Prävention von Arbeitslosigkeit bereits in der Schule
- Verbesserung der Ausbildungschancen von Migrantinnen und Migranten.

## AUSBILDUNGSREIFE ALS AUSBILDUNGHEMNNIS

Im Rahmen der Ausbildungsoffensive werde ich zu einer bundesweiten Konferenz zur Ausbildungsreife für den 31. August 2004 nach Berlin einladen. Auch hiervon erhoffe ich wichtige Impulse. Bei Diskussionen über Ausbildungshemmnisse wird häufig, nicht nur von Unternehmensseite, auf die fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen verwiesen. Ich möchte dies hier gar nicht bewerten, aber eines ist klar: Die berufliche Bildung ist Teil des Bildungssystems. Wenn wir in der Beruflichen Bildung zu Erfolgen kommen wollen, müssen wir bereits dort ansetzen, wo die Ausbildungswege beginnen, wo Lernen beginnt. Nicht erst die PISA-Studie hat dies deutlich gemacht. Mit dem Programm „Zukunft Bildung“, mit dem wir unter anderem 4 Mrd. € in den Ausbau des Ganztagschulangebotes investieren werden, unterstützen wir genau diese Ziele. Gute Bildung bedeutet individuelle Förderung, Zeit und Raum für Kreativität und eine höhere Qualität des Unterrichts und des gemeinsamen Lernens. Das zielt auch auf einen höhere Ausbildungsreife der Jugendlichen und somit auf den Abbau von potenziellen Ausbildungshemmnissen. Hiervon können wir alle nur profitieren.

## „JUGENDLICHE IN AUSBILDUNG!“

Die Sonderausgabe der BWP „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ zur aktuellen Ausbildungssituation erscheint unter dem Titel „Jugendliche in Ausbildung!“. Ich möchte diesen Titel bewusst aufgreifen und an die Verantwortlichen in den Verbänden, Unternehmen und Betrieben appellieren: Helfen Sie mit, ein ausreichendes und adäquates Ausbildungsangebot zu realisieren. Bilden Sie aus! Ausbilden jetzt ist Zukunftssicherung! ■



## Mögliche Wege zu mehr betrieblichen Ausbildungsplätzen

### Interview mit den Berufsbildungspolitikern Willi Brase und Uwe Schummer

AM 7. MAI 2004 HAT DER DEUTSCHE BUNDESTAG NACH MONATELANGEN HEFTIGEN POLITISCHEN KONTROVERSEN DAS „BERUFSAUSBILDUNGSSICHERUNGSGESETZ“ BESCHLOSSEN. DANACH SOLL DIE BUNDESREGIERUNG EINE ABGABE ERHEBEN KÖNNEN, WENN AM 30. SEPTEMBER EINES JAHRES DIE ZAHL DER UNBESETZTEN AUSBILDUNGSPLÄTZE NICHT UM MINDESTENS 15 PROZENT HÖHER LIEGT, ALS DIE ZAHL DER NOCH NICHT VERMITTELTEN BEWERBER.

ABGABEPFLICHTIG SIND DANN BETRIEBE MIT MEHR ALS ZEHN BESCHÄFTIGTEN, BEI DENEN DER ANTEIL DER AUSZUBILDENDEN AN DER GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN SIEBEN PROZENT UNTERSCHREITET. AUS DEN MITTELEN SOLLEN VOR ALLEM ZUSÄTZLICHE BETRIEBLICHE AUSBILDUNGSVERHÄLTNISS BEZUSCHUSST WERDEN.

IM VORFELD DER PARLAMENTARISCHEN ENTSCHEIDUNG SPRACH DIE BWP MIT ZWEI MITGLIEDERN DES DEUTSCHEN BUNDESTAGES ÜBER DIE NOTWENDIGKEIT EINES SOLCHEN GESETZES UND MÖGLICHE ALTERNATIVEN.



**WILLI BRASE, MdB**

Mitglied der Fraktion der SPD  
Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung  
und Technikfolgenabschätzung



**UWE SCHUMMER, MdB**

Mitglied der Fraktion der CDU/CSU  
Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung  
und Technikfolgenabschätzung

**BIBB\_** Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist bedrohlich. Trotz unterschiedlicher Parteizugehörigkeit werden Sie das ähnlich bewerten. Nur die Rezepte zur Lösung des Problems sind offensichtlich andere. Ihre Fraktion, Herr Brase, präferiert eine Ausbildungsumlage, mit der die Unternehmen, die nicht ausbilden, an den Ausbildungskosten beteiligt werden. Verspricht das eine umfassende Lösung des Problems?

**Brase\_** Es gibt mehr junge Leute als betriebliche Ausbildungsplätze, aber eine hohe Zahl von Unternehmen, die ausbildungsfähig sind und trotzdem nicht ausbilden. Das Bundesverfassungsgericht hat 1980 sehr deutlich zum Ausdruck gebracht, dass es so etwas wie eine gesellschaftliche Verpflichtung der Unternehmen zur Schaffung ausreichender Ausbildungsplätze gibt und dass der Staat berechtigt ist, auf dieser Grundlage eine Sonderabgabe zu erheben. Sie muss ziel- und zweckgerichtet sein und ist vor allem gruppennützig zu verwenden. Wir wollen zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze organisieren, und wir wollen gleichzeitig die Unternehmen ein Stück weit mit einem Leistungsausgleich belohnen, die über der Quote ausbilden. Das ist kurz gesagt, die Zielsetzung unseres Gesetzesentwurfs.

Weiter wollen wir, dass existierende tarifvertragliche Vereinbarungen anerkannt werden. Wir hoffen und wünschen uns, dass es zu zusätzlichen Vereinbarungen kommt, damit am 30.9. genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen.

**BIBB\_** Herr Schummer: Sie sehen die Ursachen nicht nur in dem restriktiven Ausbildungsverhalten der Unternehmen, sondern auch in Problemen der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen. Ist das richtig?

**Schummer\_** Das ist richtig. Im Ziel sind wir einig, dass jeder Schulabgänger eine berufliche Perspektive bekommt. Nur dafür gibt es nicht den einen Königsweg. Und zu glauben, dass mit einer Ausbildungsplatzabgabe eine Strukturreform der Berufsausbildung vorangetrieben werden kann, ist ein Irrglauben. Deshalb wollen wir ein Bündel von Maßnahmen. Dazu gehört u. a.: Wie können wir Einstiegskorridore für praktisch Begabte schaffen? Wir denken daran, dass man verstärkt die

dreijährigen Berufsbilder stufenweise organisiert. Jedes Jahr produzieren wir 100.000 berufslose junge Menschen. Da hilft keine Abgabe, sondern es müssen beschleunigt neue Berufsbilder geschaffen werden – auch für praktisch Begabte. Diese müssen stufenweise organisiert sein, damit sie nicht in Sackgassen enden. Mein Appell: Lasst uns über Maßnahmen mit den Kammern, mit den Gewerkschaften, mit der Wirtschaft, mit Bund und Ländern reden, einen wirklichen Pakt schließen, der nachvollziehbar und berechenbar ist.

**BIBB** Herr Brase, wie sehen Sie diese Alternativen von Herrn Schummer? Sind nicht gerade zweijährige Berufe angesichts der Prognosen über einen ständig wachsenden Qualifikationsbedarf der Wirtschaft problematisch?

**Brase** Wenn die Zahl der Einfacharbeitsplätze weiter sinken wird, frage ich mich, ob man über zweijährige Berufe oder angelernte Tätigkeiten das Niveau erreichen kann, das wichtig wäre. Auch erleben wir seit Jahren, dass es diese freiwilligen Verpflichtungen gibt. Tatsache ist jedoch, dass die Zahl der betrieblich angebotenen Ausbildungsplätze zurückgegangen ist. Tatsache ist auch, dass immer weniger Betriebe sich an der dualen Ausbildung beteiligen, und Tatsache ist schließlich, dass es nach wie vor junge Leute gibt, die sehr wohl in der Lage sind, eine voll qualifizierende betriebliche Ausbildung zu durchlaufen. Die jungen Leute, die wir in den letzten Jahren in Ersatzmaßnahmen gefördert haben, sind nicht immer ausbildungsunfähig. Insofern muss man schon überlegen, ob es mit den Warteschleifen so weiter gehen kann. Es geht kein Weg daran vorbei: Es gibt nach dem Grundgesetz und nach den Wertvorstellungen der SPD eine Verpflichtung von Unternehmen, sich auch an der nötigen Ausbildung von jungen Menschen zu beteiligen. Und wenn das nicht so geht, dann ist es unsere Aufgabe, zu überlegen, mit welchen Mitteln die Politik diesem Ziel ein Stück näher kommen kann.

**BIBB** Herr Schummer, es gibt ja in der Tat das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, das den gesetzlichen Auftrag der Unternehmen bestätigt hat, für ein qualitativ und quantitativ auswahlfähiges Angebot zu sorgen. Auch Betriebe bemängeln, dass nicht ausbildende Betriebe davon profitieren, von ihnen ausgebildete junge Menschen in eine Beschäftigung übernehmen zu können. Spricht das nicht für ein Umlagesystem?

**Schummer** Ich bin sehr dafür, dass man die Betriebe, die entsprechend der Verfassung agieren, auch unterstützt. Aber da wäre ein Bonussystem besser als eine solche Strafaktion. Ich bin auch sehr offen für regionale Bündnisse und für tarifliche oder regionale Umlagemodelle. Aber sie müssen von unten wachsen. Ich habe große Bedenken gegen eine staatliche Megabürokratie. Tatsache ist, Betriebe können nur dann ausbilden, wenn sie eine wirtschaftliche Zukunft haben. Handwerksmeister, die keine Aufträge bekommen, können keine 3jährigen Ausbildungsverträge unterschreiben. Klar ist natürlich auch, dass, wenn für die berufliche Zukunft herangebildet werden soll, der Staat substituierend gefordert ist. Aber nicht mit einem zentralistischen Moloch, sondern indem man mit



Im Gespräch (v. l.): Uwe Schummer, Folkmar Kath, Willi Brase

einer aktiven Arbeitsmarkt- und Ausbildungspolitik das korrigiert, was die Wirtschaft derzeit allein nicht schafft. Weder die Wirtschaft noch der Gesetzgeber werden es allein bewerkstelligen können. Es darf nicht wieder der Fehler wie im Bündnis für Arbeit gemacht werden, dass Vereinbarungen von sehr allgemeiner Art und nicht verlässlich nachrechenbar sind.

**Brase** Die Frage ist doch, wie schaffen wir es, auch zukunfts-fähig gerichtet genügend Ausbildungsplätze in diesem Land zur Verfügung zu stellen? Alle freiwilligen Vereinbarungen haben letztendlich dies nicht auf den Weg bringen können. Und wenn das so ist, dann muss der Gesetzgeber handeln.

Über Grundsatzfragen der beruflichen Bildung können wir jederzeit diskutieren. Wie reformieren gegenwärtig das Berufsbildungsgesetz. Es wird im Sommer einen Referentenentwurf geben, und da werden wir sehen, wo die unterschiedlichen politischen Positionen liegen und wo wir ein Stück nach vorn kommen. Wenn die Unternehmen über 14 Milliarden im Jahr für die Berufsausbildung ausgeben und der Anteil der durch die Bundesagentur für Arbeit und der öffentlichen Hand finanzierten Maßnahmen sich auf fast 7 Milliarden addiert, dann besteht die Gefahr der Verstaatlichung der Berufsausbildung.

Wir haben in den vergangenen Jahren vergessen, darüber zu diskutieren, ob das bestehende Finanzierungssystem der beruflichen Bildung noch adäquat und zukunftsgerichtet ist. Ich behaupte nicht, dass unser Gesetzesentwurf dieses Problem alleine lösen kann, es handelt sich höchstens um einen ersten Schritt, dem andere folgen müssen.

**BIBB** Herr Schummer, es fällt auf, dass die heftigen Kontroversen über eine kollektive Finanzierung durch alle Arbeitgeber einmalig ist. Ich erinnere an das Beispiel Dänemark, wo die Tarifvertragsparteien gemeinsam den Gesetzgeber ermuntert haben, eine derartige Regelung gesetzlich zu verankern. Wäre nicht durch Konsens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dem dualen System in dieser Frage besser gedient?

**Schummer** Sehen Sie, der Unterschied ist, dass in Dänemark die Arbeitgeber *und* die Gewerkschaften auf den Gesetzgeber zugegangen sind. Und hier wird der Gesetzgeber zum Büttel einer Tarifpartei. Tatsache ist, dass in Deutschland die Ausbildungsquote der Wirtschaft wesentlich höher ist als in Dänemark. Ge-

\* Das Interview führte Folkmar Kath, Leiter der Abteilung „Struktur und Ordnung der beruflichen Bildung“ im BIBB, am 28. 4. 2004 in Berlin

genüber dem Modell dort verfügt die Berufsausbildung in Deutschland trotz aller Schwierigkeiten über das bessere Konzept. Wir sollten nochmals darüber reden, ob man nicht diesen Gesetzesentwurf zurückzieht, um statt dessen untereinander ein Bündel pragmatischer Maßnahmen zu vereinbaren. Bei dem Gesetz sehe ich eine große Gefahr der Fehlsteuerung.

**Brase\_** Unternehmen werden sich nicht in großem Maße freikaufen, weil es durchaus ein Interesse gibt, den eigenen Nachwuchs auszubilden und weiterzuqualifizieren. Von daher handelt es sich mehr um ein Schreckensgemälde. Wir müssen die Ausbildungschancen der Jugendlichen durch ein erhöhtes Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze stärken. Zur Stärkung der Jugendlichen gehört auch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. Dabei möchte ich vor allem die Kernberuflichkeit vorantreiben.

**BIBB\_** Herr Schummer, auch ein Bonussystem muss sich aus einer Finanzierungsquelle speisen. Denken Sie dabei an Steuervorteile oder Prämien zu Lasten öffentlicher Haushalte?

**Schummer\_** Ich denke da an ein Bündel von Maßnahmen, über das man sich auf kommunaler, auf Landes- und auf Bundesebene unterhalten sollte: Erstens sollten bei öffentlichen Aufträgen bei gleichwertigen Angeboten Ausbildungsbetriebe bevorzugt werden. Weiterhin könnten die Prüfungsgebühren in den Kammerbeitrag einfließen, damit ausbildende Betriebe nicht allein die Gebühren bezahlen. Ein Konzept, das ohne organisatorischen Aufwand sofort umgesetzt werden könnte. Ein weiterer Punkt wäre, die für JUMP und andere Trainingsmaßnahmen ausgegebenen Mittel, von denen nachweislich 70% nicht in eine berufliche Perspektive führten, gezielt für die betriebliche Ausbildung einzusetzen. Wir würden die Gelder da effizient einsetzen, wo Brücken in den ersten Ausbildungsmarkt bestehen.

**Brase\_** Sehr spannend finde ich, ausbildende Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bei gleichwertigen Angeboten zu prämiieren. Es ist noch gar nicht lange her, da wurde dieser Vorschlag massiv kritisiert, weil darin eine Einschränkung freien unternehmerischen Handelns gesehen wurde. Ich finde es gut, dass auch die Oppositionsfraktion hier eine ethische Verantwortung sieht. Unser Entwurf für ein Berufsbildungssicherungsgesetz ist ein erster Schritt. Auch künftig müssen wir öffentliche Mittel einsetzen, wie z.B. berufsvorbereitende Bildungsaktivitäten. Man kann junge Menschen nicht von Warteschleife zu Warteschleife schicken. Aber wir sehen die Vorschläge der Unionsfraktion durchaus als eine sinnvolle Ergänzung an, die wir im Herbst mit ihr diskutieren wollen. Wenn wir es gemeinsam schaffen, im Laufe des Sommers mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu organisieren, wird dieses Gesetz nicht zur Anwendung kommen. Offensichtlich war dieser Druck notwendig, denn erst jetzt kam es zu einem Angebot von der Arbeitgeberseite. Darin sind bekannte Aspekte, die deshalb nicht falsch sein müssen.

**BIBB\_** Von dem Gesetzesentwurf soll ja offensichtlich eine Drohwirkung ausgehen, weil es bisher nicht zu den von Ihnen geforderten Bündnissen gekommen ist?

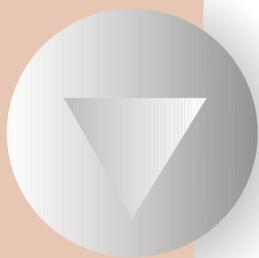
**Schummer\_** Dieses Bündnis ist ja gerade als Ausbildungspakt angeboten worden. Nun muss man sich zusammensetzen und darüber reden. Die Vorschläge könnten bis September umgesetzt werden. Ich kann nur appellieren, dass man diesen Pakt auf seine Verlässlichkeit hin überprüft und testet. Wenn man sich auf die Abgabe verlässt, dann wird es ein Debakel geben. Wir sollten die wichtigsten Kräfte bündeln, und nicht meinen, dass wir mit einem solchen Gesetz letztendlich die Wirtschaft dirigieren könnten.

**Brase\_** Wir wollen keine Wirtschaft dirigieren. Wir wollen sie nur berechtigt an Pflichten und Aufgaben erinnern und, wenn es freiwillig nicht geht, über eine Handlungsmöglichkeit durch den Gesetzgeber verfügen. Wenn wir es schaffen, dass die vertragliche Vereinbarung in der großen verarbeitenden Industrie kommt, dann sind wir ein schönes Stück weiter. Ich könnte mir ebenso vorstellen, wenn der DIHK und andere zwischen 15.000 und 25.000 Plätze zur Ausbildungsvorbereitung in den Betrieben und Unternehmen organisieren, dann sind wir ebenso auf einem guten Weg. Auch mit der Weiterführung des Programms STARegio und damit über die Bündelung von Maßnahmen werden noch Verbesserungen möglich. Das sind drei konkrete Dinge, die man überprüfen kann. Bei freiwilligen Absichtserklärungen sind wir vorsichtig geworden. Würden allein die ausbildungsfähigen Betriebe ausbilden, hätten wir die notwendige Zahl betrieblicher Ausbildungsstellen weitestgehend im Griff. Deshalb bin ich dafür, dass wir dieses Instrument auf den Weg bringen.

**BIBB\_** Das Bundesinstitut für Berufsbildung befasst sich mit dem Thema, kann aber gleichwohl keine empirischen Ergebnisse über Umlagefinanzierungsregelungen vorweisen. Als Forschungs- und Dienstleistungseinrichtung liefert es der praktischen Politik Erkenntnisse, die ihr bei politischen Entscheidungen hilfreich sein könnten. Welchen konkreten Beitrag sollte das Bundesinstitut zu diesem Thema leisten?

**Schummer\_** Ich würde mir wünschen, dass das Bundesinstitut Alternativen entwickelt. Ich sehe zwei Problembereiche: erstens Hilfe bei der Lösung der Probleme von der schulischen Ausbildung in die Berufsausbildung. Hier gibt es Defizite auf Länderebene, was sich besonders auf Hauptschulabgänger ohne Abschluss auswirkt. Der zweite Problembereich ist der Übergang von der beruflichen Ausbildung zur permanenten Weiterbildung. Hier geht es insbesondere um die Entwicklung eines aussagefähigen Ausbildungspasses und die Erarbeitung von modularisierten Qualifizierungskonzepten.

**Brase\_** In der Stellungnahme des BIBB bei der Anhörung im zuständigen Bundestagsausschuss ist deutlich geworden, dass es so etwas wie eine Gerechtigkeitslücke gibt, die mittel- und langfristig zu schließen ist. Ich glaube, dass die Anregungen des BIBB hier und bei weiteren Problemen durch Forschung sehr hilfreich sind. Ob es um die Fragen geht, die Herr Schummer schon angesprochen hat, oder um weitergehende Ansätze. Im Zusammenhang mit der Bildungsreform erwarten wir uns in einem gemeinsamen Diskussionsprozess Unterstützung bei der Suche nach sachgerechten Lösungen.



## Keine Besserung in Sicht? Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

► 2003 war kein gutes Jahr für den Ausbildungsstellenmarkt. Offiziell standen nur etwa 97 Ausbildungsplatzangebote 100 Lehrstellennachfragern gegenüber. Dabei ist dieses Ergebnis nur die halbe Wahrheit. Denn es spiegelt lediglich das Endergebnis eines durch zahlreiche Stabilisierungsmaßnahmen und Ausgleichsprozesse überformten Marktes wider. Ohne diese Überformungen hätte sich noch ein deutlich dramatischeres Bild ergeben. Leider ist für 2004 mit keiner durchgreifenden Besserung zu rechnen.

### Rückblick auf 2003

Im Jahr 2003 wurden 2,6 % weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr. Die 557.612 neu abgeschlossenen Lehrverträge markieren somit einen weiteren Tiefstand. Mit den 14.840 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum 30.9.2003 noch unbesetzten Ausbildungsstellen und den 35.015 noch unvermittelten Bewerbern bezifferte sich das offiziell ausgewiesene Ausbildungsplatzangebot auf 572.452 und die Nachfrage auf 592.627.<sup>1</sup>

Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), die traditionell als eine der wichtigsten Kenngrößen zur Beschreibung der Ausbildungsmarktsituation Verwendung findet, lag 2003 bei 96,6. Dies bedeutet, dass rein rechnerisch knapp 97 Ausbildungsangebote auf 100 Nachfrager entfielen. Damit erscheint der Lehrstellenmarkt trotz des starken Angebotsrückgangs in Folge der schwierigen wirtschaftlichen Situation immer noch einigermaßen ausgeglichen. Die ANR vermag die tatsächlichen Probleme allerdings nicht abzubilden. Denn sie spiegelt lediglich die abschließenden Verhältnisse auf einem Markt wider, der von zahlreichen Ausgleichsprozessen überformt wurde. Zum rechnerischen Ausgleich von Angebot und Nachfrage trugen im Wesentlichen folgende Faktoren bei:

- Überbedarfsausbildung der Wirtschaft,
- außerbetriebliche Zusatzangebote durch Bund, Länder und Arbeitsverwaltung,
- Mobilität der Ausbildungsplatznachfrager,
- Jugendliche, die zwar weiterhin auf Lehrstellensuche sind, sich wegen fehlenden Bewerbungserfolgs aber um eine Alternative oder zwischenzeitliche Überbrückung bemühen und offiziell dann nicht mehr zu den Nachfragern gezählt werden.



#### ELISABETH M. KREKEL

*Dr. phil., Soziologin, M. A., Leiterin des Arbeitsbereichs „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB*



#### KLAUS TROLTSCH

*Politikwissenschaftler, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB*



#### JOACHIM GERD ULRICH

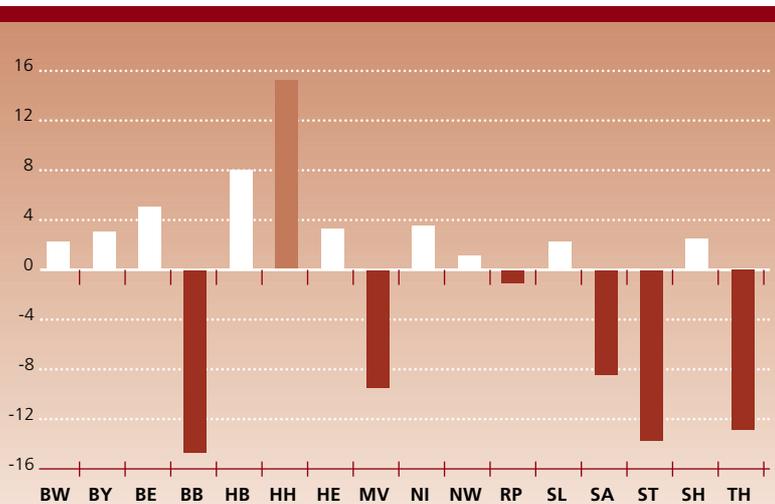
*Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB*

Tabelle 1 Realisiertes Ausbildungsplatzangebot 2003

	Betriebliches Angebot	Außerbetriebliches Angebot	Realisiertes Angebot insgesamt	Proz. Anteil des außerbetrieblichen Angebots
<b>BW</b> Baden-Württemberg	67.482	3.322	70.804	4,7
<b>BY</b> Bayern	89.085	2.840	91.925	3,1
<b>BE</b> Berlin	14.102	5.050	19.152	26,4
<b>BB</b> Brandenburg	11.446	7.046	18.492	38,1
<b>HB</b> Bremen	5.732	429	6.161	8,1
<b>HH</b> Hamburg	11.172	742	11.914	6,2
<b>HE</b> Hessen	35.880	1.932	37.812	5,1
<b>MV</b> Meckl.-Vorpommern	11.257	5.386	16.643	32,4
<b>NI</b> Niedersachsen	48.098	3.102	51.200	6,0
<b>NW</b> Nordrhein-Westfalen	105.399	5.647	111.046	5,1
<b>RP</b> Rheinland-Pfalz	25.524	1.414	26.938	5,2
<b>SL</b> Saarland	7.713	465	8.178	5,7
<b>SA</b> Sachsen	22.054	8.611	30.665	28,1
<b>ST</b> Sachsen-Anhalt	11.941	7.192	19.133	37,6
<b>SH</b> Schleswig-Holstein	17.654	1.115	18.769	5,9
<b>TH</b> Thüringen	12.704	6.076	18.780	32,4
<b>Alte Länder</b>	<b>413.739</b>	<b>21.008</b>	<b>434.747</b>	<b>4,8</b>
<b>Neue Länder und Berlin</b>	<b>83.504</b>	<b>39.361</b>	<b>122.865</b>	<b>32,0</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>497.243</b>	<b>60.369</b>	<b>557.612</b>	<b>10,8</b>

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Angaben der Länder

Abbildung 1 Prozentualer Anteil der Nettoeinpender an der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2003



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, BIBB, eigene Berechnungen

### ÜBERBEDARFS-AUSBILDUNG DER WIRTSCHAFT

Viele Betriebe haben sich auch im letzten Jahr bereit erklärt, trotz schwieriger wirtschaftlicher Lage über den eigenen Bedarf hinaus weitere Auszubildende einzustellen. Leider liegen hierzu keine Statistiken vor. Die Aktionen der zuständigen Stellen und der Arbeitsverwaltung zur Akquisition zusätzlicher Lehrstellen deuten jedoch darauf hin, dass es sich hierbei um ein beträchtliches Volumen handelt.

### AUSSERBETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Auf der Angebotsseite wurden von Bund, Ländern und den Arbeitsverwaltungen in gleicher Höhe wie im Vorjahr rund 60.000 außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt. Die Plätze stammten im Wesentlichen aus dem Bund-Länderprogramm Ost inkl. Ergänzungsmaßnahmen der Länder (14.800), aus dem Sofortprogramm (2.500), aus der Benachteiligtenförderung nach § 242 SGB III (28.000) und aus Reha-Maßnahmen (14.900). Somit ist der Rückgang an neu abgeschlossenen Verträgen ausschließlich auf eine *Vermin-derung der betrieblichen Ausbildungsplätze* zurückzuführen. Der Anteil des betrieblichen Angebots am Gesamtangebot schwankte 2003 in den einzelnen Ländern zwischen 62% in Brandenburg und 97% in Bayern (Tabelle 1).

### REGIONALE MOBILITÄT DER NACHFRAGER

Ein rechnerischer Ausgleich von Angebot und Nachfrage wird auch durch die regionale Mobilität der Ausbildungsplatznachfrager begünstigt. Hierzu liegen zumindest für die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierten Lehrstellenbewerber Daten vor. Denn die Arbeitsverwaltung registriert, wie viele der von ihr unterstützten Bewerber in einem anderen als ihrem Heimatbundesland mit einer Lehre beginnen. Auf dieser Basis lässt sich der rechnerische Anteil der Nettoeinpender an der Gesamtzahl aller Neuverträge bestimmen (Auspendler werden hierbei von der Zahl der Einpendler abgezogen). Wie Abbildung 1 zeigt, war er 2003 in Hamburg mit über 15% am höchsten. Die negativen Werte in Ostdeutschland signalisieren, dass diese Länder weiterhin zu großen Teilen Jugendliche an die alten Länder verloren haben.<sup>2</sup>

### ALTERNATIV VERBLIEBENE BEWERBER

Nach der klassischen Definition setzt sich die Ausbildungsplatznachfrage aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2003: 557.612) und der Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber (2003: 35.015) zusammen. Im Jahre 2003 wurden nach dieser Definition 592.627 Ausbildungsplatznachfrager ausgewiesen. Ausbildungsstellenbewerber, die bei erfolgloser Suche auf Alternativen ausweichen (z. B. Jobben, Arbeit, berufsvorbereitende Maßnahme, Schule), werden nicht mehr berücksichtigt („latente Nachfrager“). Dies gilt auch dann, wenn sie ihren Vermittlungswunsch nach einer Lehrstelle offiziell aufrecht erhalten. Die Zahl dieser Jugendlichen, die trotz weiteren Vermittlungswunsches statistisch nicht mehr zu den Nachfragern gezählt werden, lag 2003 bundesweit bei 46.703, dies sind 5.518 mehr als im Jahr zuvor. Seit Anfang der neunziger Jahre ist ihre Zahl von ursprünglich unter 10.000 stetig angestiegen.

Diese Jugendlichen entlasten zwar nicht den Ausbildungsstellenmarkt, dafür aber die Statistik. Diese sollte allerdings

den geänderten Gegebenheiten angepasst werden. Die definitorische Beschränkung der erfolglosen Nachfrageanteile allein auf die unvermittelten Bewerber hat traditionelle Gründe und war in Zeiten eines relativ entspannten Lehrstellenmarktes wie etwa Anfang der neunziger Jahre auch angemessen. Inzwischen ist sie nicht mehr zeitgemäß. Dies gilt umso mehr, als nach den Ergebnissen der BA/BIBB-Lehrstellenbewerber-Befragungen die Zahl der Bewerber, die nicht unbedingt freiwillig, sondern vor allem wegen mangelnden Bewerbungserfolges auf Alternativen oder Überbrückungsmaßnahmen ausweicht, noch höher liegt, als sie sich in der amtlich ausgewiesenen Größe von 46.703 Personen niederschlägt. Danach dürfte die Gesamtzahl aller erfolglosen Lehrstellenbewerber, die im Herbst 2003 weiterhin an der Aufnahme einer Lehre interessiert war, selbst bei vorsichtiger Schätzung mindestens 100.000 betragen haben.<sup>3</sup>

### ANGEBOTS-NACHFRAGE-RELATION VOR DEM MARKTAUSGLEICH

Wie wäre eigentlich die Angebots-Nachfrage-Relation 2003 in den sechzehn Bundesländern ausgefallen, wenn man:

1. nur die betrieblichen Ausbildungsplatzangebote berücksichtigen würde,
2. die Nachfrage der Ausbildungspendler ihrem Heimatbundesland zurechnen würde (und nicht wie bisher der Region des Ausbildungsbetriebs) und
3. die alternativ verbliebenen Bewerber, die weiterhin suchen, zu den Nachfragern dazugezählt hätte?

Die resultierende Größe könnte man im Gegensatz zur traditionell ausgewiesenen ANR als Angebots-Nachfrage-Relation *vor* dem Marktausgleich bezeichnen. In Abbildung 2 sind beide Größen mit ihren Ergebnissen für die sechzehn Länder gegenübergestellt. Wie man sieht, fallen die Werte „vor dem Ausgleich“ im Schnitt nicht nur deutlich niedriger aus, sondern sie variieren auch wesentlich stärker: Die Spanne reicht von 45,9 (Brandenburg) bis 97,7 (Hamburg). Die Daten auf der linken Seite der Abbildung 2 geben ein wesentlich realistischeres Bild von den gegenwärtig schwierigen Verhältnissen auf dem Lehrstellenmarkt, auch wenn sie an die tatsächlichen Ausgangsbedingungen immer noch nicht herankommen. Denn in den Berechnungen werden auf der Nachfragerseite – wie wir oben gesehen haben – die Zahlen der Pendler und der Jugendlichen unterschätzt, die wegen fehlender Lehrstellen auf Alternativen ausweichen. Und auf der Angebotsseite sind weiterhin die betrieblichen Ausbildungsplätze enthalten, welche die Unternehmen aus sozialpolitischen Gründen über ihren eigenen Bedarf hinaus anbieten.

Abbildung 2 **Angebots-Nachfrage-Relation in den sechzehn Bundesländern vor und nach dem Marktausgleich**

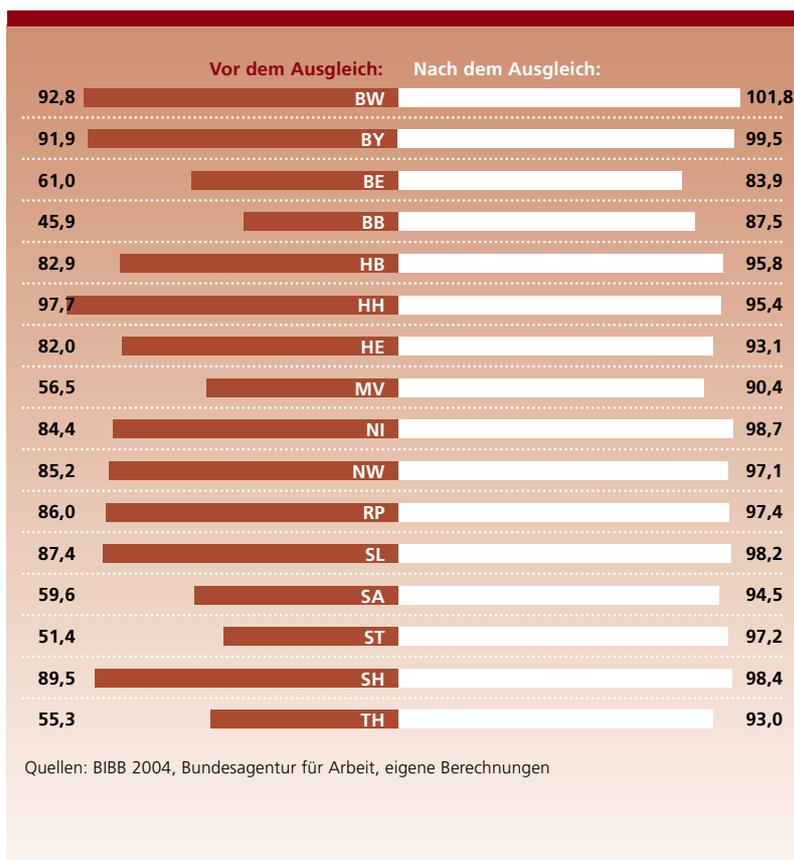


Abbildung 3 **Die Zahl der noch offenen Plätze, der noch nicht vermittelten Bewerber und das Saldo zwischen beiden Größen 1995 bis 2003 (Ist-Werte) und 2004 (Vorausschätzung auf Basis der bisherigen Entwicklung im aktuellen Vermittlungsjahr)**



## Literatur zum Thema

ALTHOFF, H.; BROSI W.; TROLTSCH, K.; ULRICH, J.G.; WERNER, R.: Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch. Problemaufriss und Untersuchungen der methodisch-statistischen Grundlagen. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2003, S. 49–58

BEICHT, U.; TROLTSCH, K.; WALDEN, G.; WERNER, R.: Technische Ausbildungsberufe im Wandel, Strukturen und Chancen eines Berufsbereichs des dualen Systems. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2003

BEICHT, U.; WALDEN, G.: Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 31 (2002) 6, S.38–43

BEICHT, U.; WALDEN, G.; HERGET, H.: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2003

BIBB; BA (Hrsg.): Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche. Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung 2002/2003. In: ibv 13/03, Nürnberg 2003

BROSI, W.; TROLTSCH, K.: Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft – Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2004

KREKEL, E. M.; TROLTSCH, K.; ULRICH, J. G.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage. In: BWP 32 (2003) Sonderausgabe, S. 13–16

ULRICH, J. G.; TROLTSCH, K.: Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Bedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungsstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2003

WALDEN, G.; BEICHT, U.; HERGET, H.: Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In: BWP 31 (2002) 2, S. 35–39

WALDEN, G.; HERGET, H.: Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: BWP 31 (2002) 6, S. 32–37

Weitere Beiträge finden Sie in der Sonderausgabe der BWP zur Ausbildungsinitiative 2003 „Jugend in Ausbildung“ [www.bibb.de](http://www.bibb.de) →Publikationen →BWP

## Ausschau auf die Entwicklung im Jahr 2004

Die Geschäfts- und Vermittlungsstatistik der BA deutet noch nicht auf eine Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt hin: Bis Ende April wurden der Arbeitsverwaltung 26.910 Ausbildungsplätze weniger (-6,5%) zur Vermittlung angeboten, während die Zahl der Bewerber um 11.251 (+2,0%) anstieg. Deshalb fiel auch die rechnerische Lücke zwischen den bis dato noch offenen Plätze und den noch nicht vermittelten Bewerbern größer aus. Bis September wird sich die Zahl der noch nicht Vermittelten jedoch wieder deutlich verringert haben, nicht zuletzt wegen der großen Zahl von Jugendlichen, die notgedrungen auf Alternativen ausweichen.

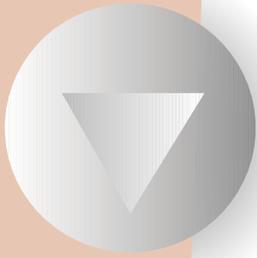
Nichtsdestotrotz droht die rechnerische Lücke, die im letzten Jahr 20.175 unterschüssige Plätze umfasste (= 14.840 noch offene Ausbildungsstellen abzüglich 35.015 unvermittelte Bewerber), weiter anzuwachsen. Dies ist das Ergebnis einer Regressionsgleichung auf Basis der Entwicklungen der vergangenen zwölf Jahre. Demnach ist nach der bisherigen Entwicklung mit einem weiteren Anstieg der Lücke um 5.000 bis 10.000 auf 25.000 bis 30.000 zu rechnen (vgl. Abbildung 3).

Dieses Datum ist insofern von besonderer Relevanz, als nach dem vom Bundestag am 7. Mai beschlossenen Berufsausbildungssicherungsgesetz (BerASichG) die Zahl der offenen Plätze um mindestens 15% über der Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber liegen muss, wenn auf eine Ausbildungsplatzabgabe verzichtet werden soll. Zwischen beiden Größen darf also keine Lücke bestehen, sondern es muss im Gegenteil ein Überschuss erreicht werden. Danach sieht es zur Zeit allerdings nicht aus; das Gegenteil ist leider der Fall.

Der fortgesetzt negative Trend auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird auch durch die Frühjahrsumfrage des DIHK zur Ausbildungssituation 2004 bestätigt. Danach wollen die meisten Betriebe ihr Ausbildungsengagement lediglich beibehalten, aber nicht ausbauen. Nur 9% der Betriebe rechnen mit mehr Ausbildungsanfängern, während 12% beabsichtigen, weniger Auszubildende einzustellen.<sup>4</sup> ■

## Anmerkungen

- 1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge Stand März 2004
- 2 Das ist eine Teilerfassung, denn über die Mobilität der mehr als 200.000 Jugendlichen, die ihre Lehrstelle ohne Unterstützung der BA suchten, gibt es keine bundesweiten Informationen. Die tatsächlichen Mobilitätsquoten dürften noch viel höher ausfallen (vgl. ULRICH „Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere?“ in diesem Heft).
- 3 Vgl. Ulrich, J. G.: Ergänzende Hinweise aus der Lehrstellenbewerberbefragung. Interpretation der Berufsbildungsstatistik: das Problem der latenten Nachfrage. In: ibv 13/03 vom 25. Juni 2003. S. 1775–1784
- 4 DIHK: Ausbildungssituation 2004. Daten – Fakten – Prognosen. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, März 2004



# Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere?

## Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht

► Über die Ursachen der Probleme auf dem Lehrstellenmarkt wird zur Zeit heftig gestritten. Die Konfliktlinie verläuft mitten zwischen den Anbietern und Nachfragern von Ausbildungsplätzen bzw. ihren Repräsentanten, den Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften. Die Wirtschaft kritisiert vor allem die mangelnde Mobilität und fehlende Reife der Jugendlichen, die Gewerkschaft die kurzfristige Personalpolitik der Betriebe. Diese Argumente sind nicht neu und bereits aus vergangenen Krisenzeiten bekannt. Gleichwohl scheint die Debatte nicht so recht voranzukommen. Warum fällt eine Annäherung eigentlich so schwer? Sozialpsychologische Forschungsansätze zu den spezifischen Sichtweisen von Konfliktparteien bieten hierfür eine verblüffende Erklärung.

### Zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Im letzten Jahr wurden nur noch 557.612 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, so wenig wie noch nie seit der Wiedervereinigung. Entfielen zehn Jahre zuvor rechnerisch noch deutlich mehr als 70 Neuabschlüsse auf 100 Schulabgänger, sind es jetzt nur noch 60. Insgesamt 35.015 Lehrstellenbewerber konnten nicht vermittelt werden; weitere 46.703 begannen eine Alternative zu einer Lehre, hielten ihren Vermittlungswunsch jedoch weiter aufrecht. Ohne die massive Unterstützung von Bund, Ländern und Arbeitsverwaltung, die rund 60.400 außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitstellten, wäre die Versorgungssituation noch schwieriger gewesen. Die Zahl der rein betrieblichen Lehrverträge fiel unter die 500.000-Marke (vgl. dazu auch KREKEL, TROLTSCH, ULRICH: Keine Besserung in Sicht? in diesem Heft).

### Keine Einigung im Streit über die Ursachen

Politik und Sozialparteien sind sich darüber einig, dass die Entwicklung alles andere als erfreulich ist, doch wird über ihre Ursachen heftig gestritten. Die Gewerkschaften reden als Interessenvertreter der Ausbildungsplatznachfrager von einem mangelnden Ausbildungsengagement und von einer kurzfristigen Personalpolitik der Wirtschaft. Dies sei der Grund, warum viele Jugendliche bei ihrer Suche leer ausgingen. Dem widersprechen die Betriebe: Sie sehen die Ursachen in der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Situation. Zugleich verweisen sie auf eine mangelnde Mobilität und fehlende Reife der Jugendlichen.

Die Argumente beider Seiten sind nicht neu und bereits aus vergangenen Krisenzeiten bekannt; gleichwohl scheint die Debatte nicht so recht voranzukommen. Warum fällt eine Annäherung eigentlich so schwer? Vielleicht hängt



**JOACHIM GERD ULRICH**

*Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB*

die Antwort hierauf nicht allein mit der Komplexität des Sachverhaltes zusammen. Dies legen zumindest spezielle Forschungsansätze aus der Sozialpsychologie nahe, die sich mit der Hartnäckigkeit unterschiedlicher Sichtweisen von Konfliktparteien beschäftigen.

## Ergebnisse der Attributionsforschung

Diese Ansätze sind Teil der sog. Attributionsforschung. Das Wort „Attribution“ steht dabei für Ursachen-*Zuschreibung*<sup>1</sup>

### Attributionstheorie

(Attribution = Ursachen-Zuschreibung)  
Eine Theorie der Sozialpsychologie, die sich damit beschäftigt, wie wir uns das Verhalten der anderen und unser eigenes Handeln erklären. Hier gibt es offenbar Unterschiede: Eigenes Verhalten wird eher situativ begründet, das Verhalten unseres Gegenüber eher personenbezogen. Das wirkt bei Konflikten streitfördernd.

tung anderer Leute dazu, ihr Verhalten auf ihre besondere *Persönlichkeit* bzw. ihren spezifischen Charakter zurückzuführen. Vereinfacht und beispielhaft ausgedrückt: Fahren wir selbst bei grüner Ampel nicht sofort los, wurden wir von irgendetwas abgelenkt; ist es aber das Auto vor uns, das einfach nicht losfährt, wird es zweifelsohne von irgendeinem „Sonntagsfahrer“ gesteuert.

Dieser je nach Selbst- oder Fremdbeobachtung unterschiedliche Erklärungsansatz hat u. a. wahrnehmungspsychologische Wurzeln. Wenn wir uns durch den Alltag bewegen, sehen wir niemals uns selbst; was wir aber wahrnehmen und was stets mit unserem Verhalten einhergeht, sind die sich wandelnden äußeren Umstände. Dieser *situative Eindruck* bestimmt dementsprechend auch unser Erleben. Wenn wir nun andere Menschen beobachten, dann kennen wir die Umstände ihres Verhaltens zumeist nicht im Detail. Was uns aber auffällt, ist, dass selbst bei identischer Situation die eine Person etwas völlig anderes macht als die andere.<sup>2</sup> Daraus folgern wir: Unterschiedliches Verhalten bei identischer Situation – dies lässt sich eigentlich nur auf unterschiedliche *Persönlichkeitsmerkmale* zurückführen.

Hinter diesem je nach Selbst- oder Fremdbeobachtung unterschiedlichen Erklärungsansatz stecken auch selbstwert-schützende Motive. So ist die Neigung, die Ursache für das eigene Verhalten primär in den äußeren Umständen zu suchen, umso größer, je misslicher der Sachverhalt ist, den es zu erklären gilt. Allein wenn Gutes zu vermehren ist, sind

wir gerne bereit, vom üblichen Schema abzuweichen und uns selbst als Ursache des Erfolges mit ins Spiel zu bringen.

Unsere Neigung, eigenes Verhalten situativ zu begründen, fremdes Verhalten dagegen eher personenbezogen, wirkt bei Konflikten streitfördernd:

Denn aus Sicht der Person A hat ihr eigenes Verhalten keinesfalls mit irgendeinem Charaktermangel zu tun (wie Person B hartnäckig behauptet), sondern ist ausschließlich auf die besonderen Umstände zurückzuführen. Und diese sind in diesem Fall das fehlerhafte Verhalten der Person B, welches wiederum zweifelsohne als ein untrügliches Symptom einer bedenklichen Persönlichkeitsschwäche zu werten ist: Und passt zu diesem Mangel der Person B nicht, dass sie sich so uneinsichtig zeigt und weiterhin partout davon überzeugt ist, der ganze Ärger läge allein an A? Ist dies nicht als ein eindeutiges Indiz dafür zu werten, dass B große Schwierigkeiten hat, eigene Fehler und Schwächen zuzugestehen und die Schuld stattdessen immer beim anderen suchen muss?

Das Tragische ist natürlich, dass Person A von exakt denselben Vorstellungen getrieben wird. Der Konflikt verläuft dann wie der Streit um die Henne und das Ei.

Aber was hat das Ganze nun mit der Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt zu tun?

## Was heißt das für die Ausbildungsplatzsituation?

Wenn wir genau hinschauen, sehen wir, dass alle Voraussetzungen für das Auftreten des attributionstheoretischen Phänomens gegeben sind. Da ist zunächst die unerwünschte Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt. Und da gibt es die beiden Seiten, die zugleich Selbst- und Fremdbeobachter der Entwicklung sind: die Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten (oder auch nicht), und die Jugendlichen, die diese Plätze nachfragen. Flankiert werden beide Gruppen von ihren jeweiligen Interessenvertretern, den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden bzw. den Gewerkschaften. Beschäftigt man sich nun damit, wie beide Seiten die schwierige Lage auf dem Lehrstellenmarkt erklären, so entdeckt man das typische Grundmuster: situative Begründungen für das eigene Verhalten, personenbezogene für das der Gegenseite.

So verweisen die Arbeitgeber darauf, dass sie allein schon aufgrund der schwierigen konjunkturellen Lage kaum mehr Ausbildungsplätze anbieten können (*situative Begründung*). Bei der Gegenseite, den Jugendlichen, entdecken sie jedoch substantielle *personenbezogene* Mängel, welche die Aufnahme einer Ausbildung erschweren oder gar unmöglich machen. Dazu zählen sie vor allem mangelnde regionale und berufliche Flexibilität sowie fehlende Ausbildungsreife.

Aus Sicht der Jugendlichen bzw. der Gewerkschaften stellt sich das Problem anders da. Sie führen die eigenen Probleme bei der Lehrstellensuche vor allem auf ein mangelndes Angebot zurück (*situative* Begründung). Dies resultiere aus einer Kurzsichtigkeit oder gar Verantwortungslosigkeit der Betriebe. Die Betriebe orientierten sich zu sehr an kurzfristigen Interessen. Sie seien deshalb nicht in der Lage oder willens, die für eine langfristige Zukunfts- und Nachwuchssicherung erforderlichen Schritte zu tun (*personenbezogene* Begründung). Deshalb müssten sie notfalls mit staatlichen Zwangsmaßnahmen gezwungen werden. Die Forderungen nach einer Ausbildungsplatzabgabe bauen genau auf dieser Sichtweise auf.

Es verwundert nicht, dass sich weder die Anbieter noch die Nachfrager nach Ausbildungsplätzen durch die Ursachendeutungen der Gegenseite verstanden fühlen. Doch welche Perspektive ist nun jeweils die „richtige“? Eine klare Antwort lässt sich nicht geben, aber festzustehen scheint, dass Fremdbeobachter die *situativen* Einflüsse auf das Handeln der von ihnen Beobachteten oft *massiv* unterschätzen. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass sie diese gar nicht im Detail kennen und insofern bei ihrer Analyse auch nicht richtig berücksichtigen können. Die Attributionsforschung spricht hier vom „fundamentalen Zuschreibungsirrtum“.

## Zuschreibungsirrtümer zu Lasten der Jugendlichen

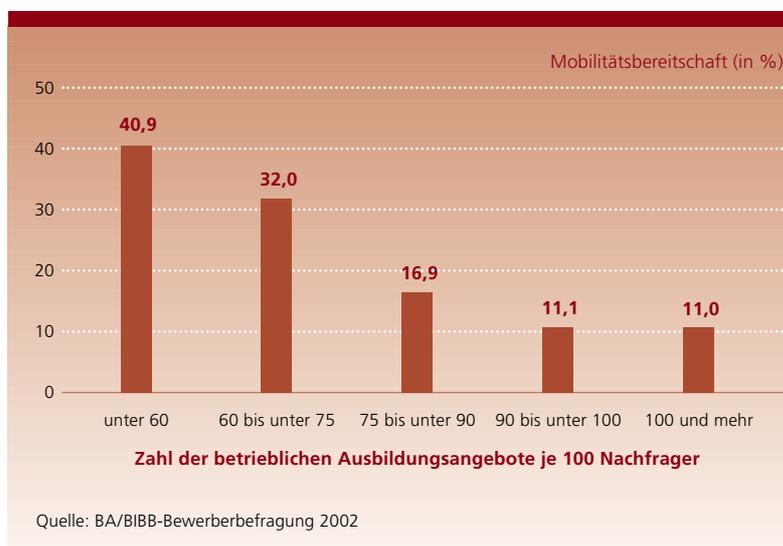
### „FEHLENDE ANSTRENGUNGSBEREITSCHAFT“

Lassen sich solche „Irrtümer“ in der Diskussion um die Ursachen für die Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt identifizieren? Wahrscheinlich schon. Ein Beispiel ist der Vorwurf, die Jugend sei insgesamt nicht mobil genug. Ausgangsbasis dieser Kritik ist, dass nur wenige der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber eine Lehrstelle außerhalb des eigenen Bundeslandes antreten (2002: 3,6%). Aber allein aus dieser Information lässt sich keine Schlussfolgerung zur Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen ableiten. Wichtige Randbedingungen sind zu untersuchen: War die Lehrstellensuche überhaupt erfolgreich? Vielleicht wurde ja überregional gesucht, doch ohne Erfolg? Bestand überhaupt die individuelle Erfordernis für eine überregionale Bewerbung? Oder gab es vor Ort ausreichend viele Ausbildungsplätze? Waren die persönlichen Mobilitätsvoraussetzungen gegeben, sei es im materiellen oder immateriellen Sinne? Verfügte die Familie über ausreichend finanzielle Mittel für eine externe Unterkunft? Lebte vielleicht Verwandtschaft in der Nähe des anvisierten Ausbildungsortes? Gab es gute Verkehrsverbindungen, um – falls ein Auszug von zu Hause nicht möglich ist – weite Entfernungen durch tägliches Pendeln zu überbrücken? Besaßen die Bewerber bereits den Führerschein?

Es gibt keine Studie in Deutschland, die all diese Fragen zu beantworten vermag. Für das Jahr 2002 lässt sich aber nachweisen, dass sich in Regionen mit schwieriger Lehrstellensituation 41% der Ausbildungsplätze suchenden Bewerber überregional in einem Umkreis von mehr als 100 km vom Wohnort entfernt bewarben (vgl. Abb. 1).

Dabei sind viele weitere Randbedingungen noch gar nicht eingerechnet. Handelt es sich bspw. um ländliche Regionen mit geringer Einwohnerdichte, fällt die Quote noch höher aus; ebenso, wenn es um ältere Bewerber geht, denen bereits eine Fahrerlaubnis zugeteilt werden kann. Und interessanterweise zeigten sich junge Frauen noch mobiler.<sup>3</sup>

Abbildung 1 Zusammenhang zwischen der gezeigten Mobilitätsbereitschaft der Lehrstellenbewerber des Jahres 2002 und der Lage auf dem heimatischen Ausbildungsmarkt



### „FEHLENDE NACHFRAGE“

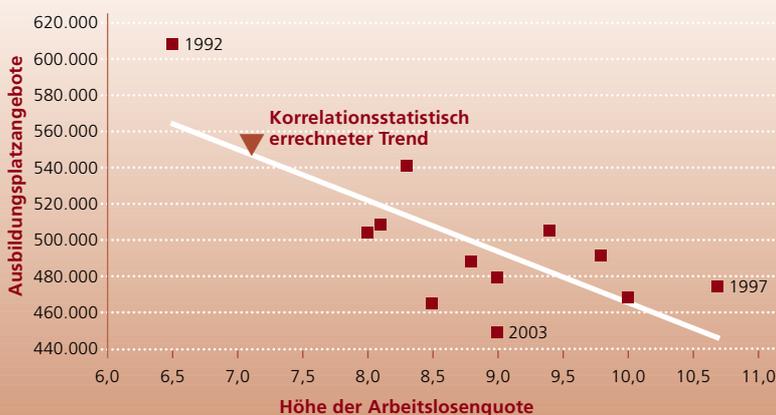
Somit empfinden viele Jugendliche den Vorwurf wohl zu Recht als unzutreffend, sie würden sich bei ihrer Lehrstellensuche nicht genügend „anstrengen“. Dass dennoch so viele scheitern, ist aus ihrer Sicht Folge eines im Vergleich zur Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen viel zu geringen Ausbildungsplatzangebots. Selbst dies wird aber zum Teil bestritten, weil rechnerisch immerhin noch 97 Ausbildungsangebote auf 100 Nachfrager fallen. Dieses vermeintliche Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage entsteht aber nur, weil nach der traditionellen Nachfragedefinition all diejenigen erfolglosen Bewerber aus der Statistik herausfallen, die notgedrungen auf eine Alternative ausweichen.<sup>4</sup> Mit dieser Definition wird aus attributionstheoretischer Sicht ebenfalls eine unzulässige „Personalisierung“ für die Ausbildungslosigkeit des Jugendlichen betrieben: Denn die Statistik suggeriert, der Nichtbeginn einer Lehre habe damit zu tun, dass die Jugendlichen gar nicht „nachgefragt“ hätten!

### „FEHLENDE AUSBILDUNGSFÄHIGKEIT“

Aus attributionstheoretischer Perspektive ist der Sachverhalt in Bezug auf die Ausbildungsfähigkeit etwas komplizierter, da hier selbstwertschützende Motive eine besonders große Rolle spielen. Hinzu kommt, dass die *Eignung* immer auch situationsgebunden als Fähigkeit für eine bestimmte Klasse von Anforderungen zu definieren ist und Jugendliche aufgrund fehlender Erfahrungen häufig gar nicht beurteilen können, ob sie die Voraussetzungen für eine bestimmte Ausbildung mitbringen. Insofern sind für eine fundierte Beurteilung immer auch diejenigen (z. B. Betriebe, Berufsberater) einzubeziehen, die über die spezifischen Ausbildungsanforderungen vor Ort Auskunft geben können.

Allerdings gibt es auch hinsichtlich der Ausbildungsfähigkeit fragwürdige Zuschreibungen. Dazu zählt, dass in Ostdeutschland 15% der Ausbildungsanfänger in Anlehnung an § 242 SGB III zu sozial Benachteiligten bzw. Lernbeeinträchtigten erklärt werden, die für eine normale Lehre gar nicht geeignet seien und deshalb außerbetrieblich ausgebildet werden müssten. Der wesentlich niedrigere Vergleichswert für die alten Länder (2%) lässt an der Richtigkeit dieser Zuschreibung zweifeln. Es ist zwar verständlich, dass in Regionen mit sehr geringem betrieblichen Angebot auf diese unmittelbarste Form der „Personalisierung der Ursache für den fehlenden Bewerbungserfolg“ zurückgegriffen wird, denn sie eröffnet zusätzliche Lehrstellen. Doch ist damit zwangsweise eine Stigmatisierung von Jugendlichen verbunden, die bei günstigerer Ausbildungsmarktlage ohne Probleme eine betriebliche Lehre durchlaufen könnten.<sup>5</sup>

Ein weiterer Punkt: Wenn der Durchschnitt der Bewerber immer schlechter wird, so ist dies skurrilerweise nicht nur Ursache, sondern auch *Folge* des schrumpfenden Ausbildungsplatzangebots (und hat damit auch *situative* Gründe).



Messzeitraum: 1992 bis 2003 in Westdeutschland; Stärke des Zusammenhangs:  $r = -0,73$   
 Quellen: BIBB, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Abbildung 2 Die Höhe des Ausbildungsangebots in Abhängigkeit von der allgemeinen Lage im Beschäftigungssektor, hier gemessen an der Arbeitslosigkeit

## Enger Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beschäftigungslage

Denn bei chronischem Lehrstellenmangel erfolgt Bestenauslese. Die übrig gebliebenen, leistungsschwächeren Jugendlichen müssen es in den nächsten Jahren wieder versuchen, und damit senkt sich zwangsläufig das durchschnittliche Qualifikationsniveau der nachfolgenden Bewerberjahrgänge.

### Zuschreibungsirrtümer zu Lasten der Betriebe

Nicht nur die Jugendlichen sind „Opfer“ von Zuschreibungsirrtümern, sondern auch die Betriebe. Dass es in Deutschland an der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen mangle, ist aus ihrer Sicht nicht nachvollziehbar. Denn fast alle Betriebe sind vom Nutzen einer eigenen Nachwuchsausbildung überzeugt. Sie wissen um die großen Chancen, Jugendliche im Rahmen der Lehre „prägen“ zu können und ihnen diejenigen fachlichen und überfachlichen Fertigkeiten zu vermitteln, die speziell in ihrem Betrieb von besonderer Relevanz sind.<sup>6</sup> Allerdings handelt es sich bei der konkreten Entscheidung für oder gegen Ausbildung um ein relativ komplexes Bedingungsgefüge von Einflussgrößen. Die mittel- und langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs stellt dabei nur einen Aspekt dar. Müssen Betriebe sogar daran zweifeln, ob sie in einigen Jahren überhaupt noch existieren, wachsen ihre Vorbehalte gegenüber einer Einstellung von Auszubildenden noch weiter an – nicht zuletzt auch aus Verantwortung gegenüber den Jugendlichen. Tatsächlich lässt sich statistisch ein enger Zusammenhang zwischen der allgemeinen Entwicklung im Beschäftigungssystem und der Angebotsentwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt nachweisen (vgl. Abb. 2). Dies verwundert auch nicht. Denn bei der beruflichen Ausbildung in Deutschland handelt es sich um ein integratives System, das *zwei* Teilsysteme, Bildung und Beschäftigung, miteinander vereinigt. Unter diesen Umständen müssen sich die großen Beschäftigungsprobleme, die gegenwärtig den Arbeitsmarkt in Deutschland beherrschen, zwangsläufig in einem niedrigeren Lehrstellenangebot niederschlagen. *Die Betriebe haben somit Recht, wenn sie auf die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als wichtigsten Grund für die derzeitige Angebotsentwicklung verweisen* und sich gegen den Vorwurf mangelnder Bereitschaft verwahren. Umso mehr empfinden sie Zwangsmaß-

nahmen, die ihnen mit dem Argument eigener Uneinsichtigkeit angedroht werden, als unverständlich. Aus ihrer Sicht reicht die Politik den „Schwarzen Peter“ für die Lehrstellenmisere einfach nur an die Betriebe weiter.

Die Betriebe und ihre Interessenvertreter zeigen sich allerdings auch nicht müde und reichen einen Großteil der Verantwortung zu den Jugendlichen und Schulen durch. Diese beschwerten sich wiederum über die Politik und die Betriebe. Und so schließt sich der Kreis der Ursachendeutungen.

## Auch die Forschung trägt zu den Zuschreibungsirrtümern bei

An den Zuschreibungsirrtümern im Zusammenhang mit der Analyse des Lehrstellenmarktes und sonstigen Themen ist die Forschung auch nicht unschuldig. Dies gilt insbesondere für standardisierte, quantitative Untersuchungsansätze. Denn es ist wesentlich einfacher, im Rahmen von Fragebögen einige Fragen zu personen- bzw. betriebsbezogenen Merkmalen zu entwickeln als eine Itematterie, die alle situativen Besonderheiten einfängt, welche auf das Verhalten der Befragten (Jugendliche, Betriebe) Einfluss nehmen können. Allein aus Platzgründen kann nicht für jeden einzelnen Punkt ein ausdifferenziertes Fragenreperoire reserviert werden, das sich allen möglichen Randbedingungen widmet. Dies würde außerdem umfangreiche Vorstudien erforderlich machen, die zeitlich aufwändig und teuer sind. Zudem sind quantitative Studien stark an generalisierbaren Schlussfolgerungen interessiert, und da wirken allzu individuelle Besonderheiten, die nur für einzelne Untersuchungsteilnehmer zutreffen, eher störend.

Deshalb haben wir es oft mit Erhebungsinstrumenten zu tun, die situativen Einflussgrößen längst nicht den Raum geben, der ihnen tatsächlich zustehen müsste. *Die Forschung konzentriert sich folglich zu einseitig auf die personenbezogenen Merkmale.* Dass die Varianzanteile, die hierüber erklärt werden, zwar vielleicht statistisch hoch signi-

fikant, aber von ihrer absoluten Größe eher klein sind, spielt in der Außendarstellung der Ergebnisse dann oft keine Rolle mehr. In der Praxis führt dies letztlich dazu, dass die Forschung die Vor-Urteile, die durch den fundamentalen Zuschreibungsirrtum ausgelöst werden, nicht nur nicht auszuräumen vermag, sondern sie noch verstärkt.

## Schlussfolgerungen

Welche Schlussfolgerungen sind nun zu ziehen? Bei der Fremdbeobachtung sollte stets Vorsicht geboten sein vor raschen, personenbezogenen Ursachenerklärungen. Expertenstatus hat zunächst immer der Akteur selbst und nicht der Außenbeobachter. Der Fremdbeobachter kann ein sachkundiges Urteil eigentlich nur dann für sich beanspruchen, wenn er sich in differenzierter Form über die situativen Randbedingungen des Handelns der Gegenseite kundig gemacht hat. Dies verlangt, zunächst zuzuhören, eigene Hypothesen von der Gegenseite überprüfen zu lassen und erst dann zu einem vorsichtigen Urteil zu gelangen.

Die Akteure selbst zum Experten für die eigene Lage zu machen, heißt in Hinblick auf die jetzige Lehrstellensituation: Geht es um das Bewerbungs- und Nachfrageverhalten der Jugendlichen, so dürften *diese* am ehesten in der Lage sein, verlässliche Auskunft zu geben. Fragt man dagegen nach den Ursachen für die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots, sind vor allem Betriebe zu kontaktieren.

Für die Forschung gilt, dass auch sie sich der besonderen Bedeutung der attributionstheoretischen Phänomene bewusst sein muss. Denn Sozialwissenschaftler sind von Beruf wegen Außenbeobachter, und die Identifikation von Zusammenhängen ist für sie ein wichtiges Erfolgskriterium ihrer Arbeit. Umso mehr unterliegen aber auch sie bisweilen der Gefahr, ein allzu rasches Urteil der Urteilsenthaltung vorzuziehen. ■

### Anmerkungen

1 Eine praktische Einführung in die Attributionsforschung und ihre Konsequenzen für den betrieblichen Alltag bietet VOLLMER, G. R. (1991): *Ursachen von Erfolg und Misserfolg im Betrieb (Arbeitshefte Führungspsychologie; Bd. 17). Für eine ausführlichere Erörterung der Attributionstheorie im Zusammenhang mit dem Verhalten von Ausbildungstellenbewerbern siehe* ULRICH, J. G. (1996): *Attributionstheoretische Anmerkungen zur Evaluierung*

*beruflicher Lernorte und Beratungsinstitutionen durch Jugendliche.* In: SCHÖBER, K.; GAWOREK, M. (Hrsg.): *Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle (BeitrAB 202). Nürnberg.* S. 269–285

2 *Zum Beispiel am Strand: Während der eine immer nur müßig in der Sonne liegt, treibt der andere Bodybuilding, und der nächste isst unentwegt.*

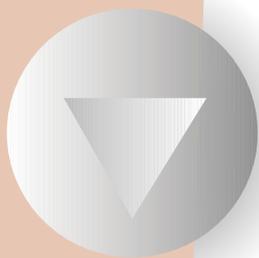
3 Vgl. ULRICH, J. G.; EHRENTHAL, B.; HÄFNER, E.: *Regionale Mobilitätsbereitschaft und Mobilität der Ausbildungsstellenbewerber.* In: TROELTSCH, K.; ULRICH, J. G. (Hrsg.): *Berufsausbildung in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen des dualen Ausbildungssystems aus Sicht der Struktur-forschung.* Bielefeld 2004

4 Vgl. ULRICH, J. G.: *Ergänzende Hinweise aus der Lehrstellenbewerberbefragung 2002 zur Interpretation der Berufsbildungsstatistik: das Problem der latenten Nachfrage.*

*In: ibv 13/03 vom 25. 6. 2003, S. 1.775–1.784*

5 Vgl. ULRICH, J. G.: *Benachteiligung – was ist das? Theoretische Überlegungen zu Stigmatisierung, Marginalisierung und Selektion.* In: LAPPE, L. (Hrsg.): *Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben.* München 2003, S. 21–35

6 Vgl. WALDEN, G.; BEICHT, U.; HERGET, H.: *Warum Betriebe (nicht) ausbilden.* In: BWP 32 (2003) Sonderausgabe, S. 35–39



## Sind die Ausbildungsvergütungen zu hoch? – Eine pauschale Antwort ist nicht möglich

► **Angesichts des gegenwärtigen Mangels an betrieblichen Ausbildungsplätzen wird von Vertretern aus Wirtschaft und Politik häufiger Klage über zu hohe Ausbildungsvergütungen geführt. Neben der Forderung nach einer generellen Absenkung wird dabei z. B. auch eine Bezahlung nach Leistung der Auszubildenden oder nur für die tatsächliche Anwesenheit im Betrieb gefordert. Von einer Umsetzung dieser Vorschläge verspricht man sich – durch die damit verbundene Kostenentlastung der Betriebe – eine positive Wirkung auf die Ausbildungsbereitschaft. Der vorliegende Beitrag will zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen, indem die Höhe der Ausbildungsvergütungen und maßgebliche Einflussgrößen anhand empirischer Daten beleuchtet werden.**



**URSULA BEICHT**

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich  
„Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und  
-nachfrage“ im BIBB



**GÜNTER WALDEN**

Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung  
„Sozialwissenschaftliche und ökonomische  
Grundlagen der Berufsbildung“ im BIBB

Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen einer der größten Kostenfaktoren bei der Berufsausbildung: Nach einer repräsentativen Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)<sup>1</sup>, auf deren Daten der vorliegende Beitrag basiert, nehmen die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt mehr als ein Drittel (37%) der Ausbildungskosten (Bruttokosten) ein. Werden die Ausbildungsvergütungen einschließlich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen betrachtet, so beträgt der Anteil an den Bruttokosten sogar 50%. Dadurch erklärt sich, weshalb bei Diskussionen um die Kostenbelastung der Ausbildungsbetriebe meist die Ausbildungsvergütungen im Mittelpunkt stehen.

Im Folgenden wird zunächst darauf eingegangen, inwieweit die Zahlung der Ausbildungsvergütungen auf tarifvertraglichen Regelungen beruhen, d. h., in welchem Umfang die Ausbildungsbetriebe tarifgebunden sind oder sich freiwillig an den Tarifen orientieren. Anschließend werden die tatsächlich gezahlten Vergütungen und ihre starke Differenzierung dargestellt. Weiterhin wird untersucht, wie hoch die Ausbildungsvergütungen im Vergleich zu den Löhnen und Gehältern von Fachkräften und zu den produktiven Leistungen der Auszubildenden im Betrieb sind.

### Bedeutung der Tarife für die Vergütungszahlungen

In den meisten Wirtschaftszweigen werden in den Tarifverhandlungen zur Festsetzung der Löhne und Gehälter auch Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen getroffen. Die tariflichen Vergütungssätze stellen für tarifgebundene Betriebe<sup>2</sup> verbindliche Mindestbeträge dar, d. h., niedrigere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zahlungen dagegen möglich. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe zahlen häufig freiwillig die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätze. Nach derzeitiger Rechtsprechung können sie die tariflichen Ausbildungsvergütungen

jedoch auch um bis zu 20 % unterschreiten. Sofern es in einer Branche oder Region keine tarifliche Vereinbarung gibt, müssen die Betriebe die ortsübliche Ausbildungsvergütung im betreffenden Bereich als Maßstab heranziehen und können dann ebenfalls 20 % weniger zahlen.

In Deutschland sind die Ausbildungsvergütungen für 62 % der Ausbildungsbetriebe durch Tarifvertrag festgelegt, und 72 % der Auszubildenden werden in diesen Betrieben ausgebildet (vgl. Tab. 1). 18 % der Betriebe sind nicht an einen Tarif gebunden, zahlen jedoch freiwillig die tarifliche Ausbildungsvergütung. In den betreffenden Betrieben sind 14 % der Auszubildenden vertreten. Insgesamt wird damit die Vergütungshöhe für 80 % der Betriebe und 86 % der Auszubildenden durch die Tarife bestimmt.<sup>3</sup> Keine Orientierung an einem Tarif gibt es in 17 % der Ausbildungsbetriebe, hier sind 12 % der Auszubildenden anzutreffen.

Die Differenzierung nach Ausbildungsbereichen zeigt, dass im Öffentlichen Dienst, im Handwerk und in der Landwirtschaft die Tarife eine besonders große Bedeutung bei den Ausbildungsvergütungen haben. Dagegen erfolgen die Vergütungszahlungen vor allem bei den Freien Berufen, aber auch in Industrie und Handel relativ häufig nicht auf tariflicher Grundlage. Ausgeprägte Unterschiede gibt es nach der Betriebsgröße: Während über 90 % der großen Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten die tarifliche Vergütung zahlen, richtet sich immerhin ein Fünftel der Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten nicht nach einem Tarif.

Die Betriebe mit Tarifbindung oder mit tariflicher Orientierung wurden zusätzlich danach gefragt, ob sie die Ausbildungsvergütungen entsprechend dem Tarif oder über Tarif zahlen. Immerhin insgesamt 5 % der Betriebe gewähren demnach allen Auszubildenden oder einem Teil von ihnen übertarifliche Zuschläge. Die Bereitschaft zu übertariflichen Zahlungen weicht kaum zwischen den Ausbildungsbereichen und Betriebsgrößen ab. Nur im Öffentlichen Dienst kommen Vergütungen über Tarif seltener vor.

## Höhe und Unterschiede der Ausbildungsvergütungen

Die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen betragen im Jahr 2000 durchschnittlich 504 € pro Monat. Für das gleiche Jahr wurde vom BIBB ein Durchschnitt der tariflichen Vergütungen von 555 € ermittelt.<sup>4</sup> Die Abweichung zwischen den beiden Durchschnittswerten weist darauf hin, dass die Vergütungszahlungen der nicht tariforientierten Betriebe merklich unter den Tarifen liegen.

Zwischen den tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen gibt es – ebenso wie zwischen den tariflichen Vergütungen – beträchtliche Unterschiede. Am höchsten ist das Vergütungsniveau im Öffentlichen Dienst, am niedrigsten im

Tabelle 1 **Betriebe und Auszubildende nach Tarifbindung bzw. Tariforientierung bei den Ausbildungsvergütungen im Jahr 2000 insgesamt, nach Ausbildungsbereichen und Betriebsgrößenklassen** – Anteile der Betriebe und Auszubildenden in Prozent

Ausbildungsbereich bzw. Betriebsgröße	Betriebe bzw. Auszubildende insgesamt*					
	mit Tarifbindung		ohne Tarifbindung, aber mit Orientierung am Tarif		ohne Tarifbindung, ohne Orientierung am Tarif	
	Betriebe in %	Auszubildende in %	Betriebe in %	Auszubildende in %	Betriebe in %	Auszubildende in %
Industrie und Handel	57	69	19	15	22	14
Handwerk	68	77	20	14	9	6
Landwirtschaft	65	70	24	17	6	6
Freie Berufe	58	55	12	11	25	28
Öffentlicher Dienst	87	97	8	2	5	0,4
bis 9 Beschäftigte	56	60	19	15	21	20
10 bis 49 Beschäftigte	66	71	19	15	13	11
50 bis 499 Beschäftigte	73	76	12	13	13	9
500 u. mehr Beschäftigte	88	90	4	6	8	1
<b>Insgesamt</b>	<b>62</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>12</b>

\* Für insgesamt jeweils 3 % der Betriebe bzw. Auszubildenden liegen keine Angaben zur Tarifbindung vor, daher ergeben die Prozentanteile in der Summe nicht 100 %.

Tabelle 2 **Relationen von Ausbildungsvergütung zu Fachkraftlohn/-gehalt sowie Personalkosten zu Erträgen der Auszubildenden im Jahr 2000 insgesamt nach Ausbildungsbereichen und nach Betriebsgrößenklassen** – Durchschnittliche monatliche Beträge

Ausbildungsbereich bzw. Betriebsgröße	Ausbildungsvergütung in Euro	Fachkraftlohn/-gehalt in Euro	Ausbildungsvergütung in % von Fachkraftlohn/-gehalt	Personalkosten der Auszubildenden in Euro	Erträge der Auszubildenden in Euro	Personalkosten der Auszubildenden in % der Erträge
Industrie und Handel	555	2.231	25	769	685	112
Handwerk	428	1.905	22	573	565	101
Landwirtschaft	493	1.833	27	672	736	91
freie Berufe	486	1.975	25	663	757	88
öffentlicher Dienst	647	2.292	28	892	533	167
bis 9 Beschäftigte	451	1.925	23	602	641	94
10 bis 49 Beschäftigte	477	1.940	25	646	631	102
50 bis 499 Beschäftigte	553	2.279	24	760	682	112
500 u. mehr Beschäftigte	593	2.451	24	859	602	143
<b>Insgesamt</b>	<b>504</b>	<b>2.081</b>	<b>24</b>	<b>689</b>	<b>644</b>	<b>107</b>

Handwerk (vgl. Tab. 2). Die Ausbildungsvergütungen nehmen mit der Betriebsgröße deutlich zu: In den Großbetrieben liegen sie um 31 % höher als in den Kleinbetrieben. Auch innerhalb der Ausbildungsbereiche variieren die Ausbildungsvergütungen stark, wie die Unterscheidung nach einzelnen Berufen zeigt (vgl. Tab. 3). Im Bereich Industrie und Handel sind die Ausbildungsvergütungen für die angehenden Bankkaufleute recht hoch, für die Hotelfachleute dagegen niedrig. Im Handwerk erhalten die künftigen Maurer/-innen auffallend hohe Vergütungen, während die Beträge für Elektroinstallateure/-innen und Bäcker/-innen

sehr niedrig ausfallen. Die starke Differenzierung der Ausbildungsvergütungen lässt eine pauschale Beurteilung ihrer Höhe somit kaum zu.

## Vergleich mit Löhnen und Gehältern der Fachkräfte

Ein wichtiger Maßstab für eine Bewertung der Ausbildungsvergütungen ist das Niveau der Löhne und Gehälter der Fachkräfte. In der Erhebung wurden neben den Vergütungen der Auszubildenden auch die Löhne und Gehälter von entsprechenden Fachkräften erfasst. Danach liegen die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt bei einem Viertel der Fachkraftentgelte (vgl. Tab. 2).<sup>5</sup> Während im Öffentlichen Dienst die betreffende Relation mit 28 % am höchsten ist, beträgt sie im Handwerk nur 22 %. Nach Betriebsgröße sind keine nennenswerten Unterschiede im Verhältnis von Ausbildungsvergütungen zu Fachkraftlöhnen und -gehältern festzustellen.

Auch bei Betrachtung einzelner Berufe halten sich die Abweichungen in relativ engen Grenzen (vgl. Tab. 3): Bei den ausgewählten Berufen von Industrie und Handel schwankt die Relation nur wenig. Im Handwerk fällt allerdings der

Beruf Maurer/-in auf, in dem die Ausbildungsvergütungen immerhin einen Anteil von 31 % des Fachkraftlohns erreichen. Der Grund hierfür liegt darin, dass sich die Tarifpartner im Bauhauptgewerbe vor vielen Jahren dazu entschieden, sehr hohe Ausbildungsvergütungen zu zahlen, um Jugendliche zu einer Ausbildung in Bauberufen zu motivieren und so einen hohen Fachkräfteanteil zu sichern.

Die Ergebnisse zeigen, dass trotz der erheblichen Unterschiede in der Höhe der Ausbildungsvergütungen ihr Verhältnis zu den Fachkraftentgelten meist ähnlich ist. Es kann von einem deutlichen Zusammenhang zwischen Ausbildungsvergütungen und Fachkraftentgelten ausgegangen werden. Bezogen auf die entsprechenden Werte für die 52 insgesamt in die Erhebung einbezogenen Einzelberufe ergibt sich mit einem Koeffizienten von  $r = 0,68$  eine relativ hohe Korrelation. Die Ausbildungsvergütungen werden somit in starkem Maße durch das jeweilige Lohn- und Gehaltsniveau der Fachkräfte bestimmt.

## Vergleich mit den Ausbildungserträgen

Während der betrieblichen Ausbildungszeit werden die Auszubildenden in der Regel auch für produktive, d. h. für den Betrieb wirtschaftlich verwertbare Arbeiten eingesetzt. Die Erträge aus diesen produktiven Leistungen mindern die Kostenbelastung der Ausbildungsbetriebe. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, in welchem Umfang die Auszubildenden durch die von ihnen erwirtschafteten Erträge einen Beitrag zur Abdeckung der ihnen unmittelbar zufließenden finanziellen Leistungen der Betriebe erbringen. Dabei werden die Ausbildungsvergütungen zuzüglich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen, also die gesamten Personalkosten der Auszubildenden, betrachtet.

Insgesamt ergibt sich für die Relation von Personalkosten der Auszubildenden zu den von ihnen erwirtschafteten Erträgen ein Wert von 107 % (vgl. Tab. 2). Die Personalkosten liegen also im Durchschnitt nur leicht über den Erträgen. Dies bedeutet, dass die Auszubildenden zu einem erheblichen Teil die für sie anfallenden Personalkosten durch ihre eigene Arbeitsleistung selbst finanzieren. Allerdings gibt es zwischen den Ausbildungsbereichen deutliche Unterschiede: Im Öffentlichen Dienst sind die Personalkosten wesentlich höher als die Erträge. Auch in Industrie und Handel übersteigen die Personalkosten die Erträge, während im Handwerk das Verhältnis ausgeglichen ist. In der Landwirtschaft und bei den Freien Berufen liegen die Personalkosten sogar merklich niedriger als die Erträge.

Die Relation von Personalkosten der Auszubildenden und Erträgen hängt deutlich von der Betriebsgröße ab. Je größer ein Betrieb ist, umso ungünstiger ist für ihn in der Regel

Ausbildungsberufe	Ausbildungsvergütung in Euro	Fachkraftlohn/-gehalt in Euro	Ausbildungsvergütung in % von Fachkraftlohn/-gehalt	Personalkosten der Auszubildenden in Euro	Erträge der Auszubildenden in Euro	Personalkosten der Auszubildenden in % der Erträge
Bankkaufmann/-frau (IH)	665	2.523	26	946	719	132
Chemielaborant/-in (IH)	620	2.692	23	905	421	215
Hotelfachmann/-frau (IH)	481	2.056	23	656	803	82
Industriemechaniker/-in – Betriebstechnik (IH)	597	2.265	26	847	577	147
IT-System-Kaufmann/-frau (IH)	549	2.263	24	716	665	108
Bäcker/-in (Hw)	430	1.827	24	568	674	84
Bürokaufmann/-frau (Hw)	522	2.021	26	705	914	77
Elektroinstallateur/-in (Hw)*	428	1.873	23	583	526	111
Kraftfahrzeugmechaniker/-in (Hw)*	455	2.032	22	620	517	120
Maurer/-in (Hw)	677	2.162	31	892	649	137

IH = Industrie und Handel  
Hw = Handwerk

\* Alte Berufsbezeichnungen. Diese Berufe wurden nach der Neuordnung 2003 durch die Berufe „Kraftfahrzeugmechatroniker/-in“ bzw. „Elektroniker/-in – Energie- und Gebäudetechnik“ ersetzt.



Tabelle 3 Relationen von Ausbildungsvergütung zu Fachkraftlohn/-gehalt sowie Personalkosten zu Erträgen der Auszubildenden im Jahr 2000 in zehn ausgewählten Ausbildungsberufen – Durchschnittliche monatliche Beträge

auch das betreffende Verhältnis. Großbetriebe haben wesentlich höhere Personalkosten der Auszubildenden als Ausbildungserträge. In kleineren Betrieben unter 50 Beschäftigten gleichen sich Personalkosten und Erträge dagegen aus, und in den Kleinstbetrieben liegen die Erträge sogar höher. Maßgebend für dieses Ergebnis ist vor allem, dass die Personalkosten der Auszubildenden mit der Betriebsgröße erheblich zunehmen, die Erträge sich jedoch kaum verändern und in den Großbetrieben sogar am niedrigsten sind.

*Eine pauschale Diskussion um die Höhe der Ausbildungsvergütungen ist nicht angemessen*

Ausgeprägte Abweichungen im Verhältnis von Personalkosten der Auszubildenden und Erträgen gibt es auch zwischen den einzelnen Berufen (vgl. Tab. 3). Im Bereich Industrie und Handel verursachen die angehenden Chemielaboranten/-innen mehr als doppelt so hohe Personalkosten, wie sie Erträge erwirtschaften. In den Berufen Bankkaufmann/-frau und Industriemechaniker/-in – Betriebstechnik übersteigen die Personalkosten die Erträge ebenfalls deutlich, im Beruf IT-System-Kaufmann/-frau nur leicht. Bei den Hotelfachleuten sind die Personalkosten dagegen wesentlich geringer als die Ausbildungserträge. Im Handwerk sind insbesondere bei den Maurern/-innen die Erträge in Relation zu den Personalkosten niedrig, während bei den künftigen Bäckern/-innen und Bürokaufleuten deutlich höhere Erträge als Personalkosten zu verzeichnen sind.

Eine für die Betriebe ungünstige Relation entsteht häufig durch überdurchschnittlich hohe Personalkosten der Auszubildenden. Selbst relativ hohe Erträge, wie bei den Bankkaufleuten, können das Verhältnis dann nicht mehr ausgleichen. Oft kommen allerdings niedrige Erträge hinzu, wie bei den Berufen Chemielaborant/-in und Industriemechaniker/-in. Auch durchschnittliche Personalkosten können durch sehr niedrige Erträge nicht gedeckt werden, wie beim Beruf Kraftfahrzeugmechaniker/-in. Zwischen den Personalkosten der Auszubildenden und den Erträgen existiert – bezogen auf die Werte für die insgesamt untersuchten 52 Einzelberufe – statistisch kein Zusammenhang. Wie bereits gezeigt, orientiert sich die Höhe der Ausbildungsvergütungen in starkem Maße am Lohn- und Gehaltsniveau der Fachkräfte, während die Erträge wesentlich von der Ausbildungsorganisation bzw. den grundsätzlich vorhandenen Spielräumen für einen produktiven Arbeitsinsatz der Auszubildenden abhängen.

## Fazit

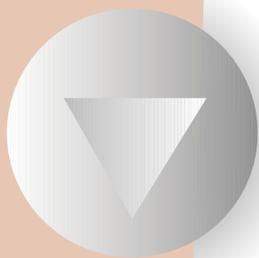
Die präsentierten Ergebnisse zeigen große Unterschiede zwischen den von den Betrieben gezahlten Ausbildungsvergütungen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Ausbildungsvergütungen eng an das jeweilige Lohn- und Gehaltsniveau der betreffenden Branche gekoppelt sind. Auffällig ist, dass auch relativ viele Betriebe ohne Tarifbindung sich an den tariflich vereinbarten Vergütungen orientieren. In jedem zwanzigsten Betrieb wird sogar ein höherer Betrag als die tariflich festgelegte Ausbildungsvergütung gezahlt. Offensichtlich folgt die Höhe der Ausbildungsvergütungen spezifischen Konstellationen in den einzelnen Branchen. Durch besonders hohe Ausbildungsvergütungen sollen auch Anreize gegeben werden, um einen leistungsfähigen Nachwuchs zu gewinnen. Die Ausbildungsvergütungen einschließlich Personalnebenkosten werden in vielen Fällen durch die von den Auszubildenden erwirtschafteten Erträge refinanziert.

Aufgrund der Abhängigkeit der Ausbildungsvergütungen von branchenspezifischen Faktoren ist u. E. eine pauschale Diskussion um die Höhe der Vergütungen der Sache nicht angemessen. So ist beispielsweise zu beachten, dass die durchschnittlichen Vergütungen bereits heute im Handwerk deutlich niedriger sind als in anderen Ausbildungsbereichen. Bei einer pauschalen Senkung von Ausbildungsvergütungen bestünde die Gefahr einer Fehlsteuerung in Bereiche mit hoher Ausbildungs-, aber niedriger Übernahmequote der Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis.

Für eine Beurteilung der Angemessenheit von Ausbildungsvergütungen müssen die jeweiligen besonderen Verhältnisse und Gesichtspunkte in den einzelnen Branchen berücksichtigt werden. Über die erforderlichen Informationen verfügen nur die Tarifpartner, die regelmäßig im Rahmen der Lohn- und Gehaltsverhandlungen auch die Höhe der Ausbildungsvergütungen zum Verhandlungsgegenstand machen. ■

### Anmerkungen

- 1 Gegenstand der Untersuchung waren Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung. Es wurden rund 2.500 Betriebe aller Ausbildungsbereiche (außer Hauswirtschaft und Seeschifffahrt) befragt. Vgl. BEICHT, U.; WALDEN, G.; HERGET, H.: *Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland*. Hrsg. BIBB, Heft 264. Bielefeld 2004
- 2 Betriebe sind tarifgebunden, wenn sie dem Arbeitgeberverband angehören, der einen entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen hat. Ist ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt worden, müssen ihn alle Betriebe der betreffenden Branche und Region anwenden.
- 3 In Westdeutschland ist die Orientierung an den Tarifen mit 84% der Betriebe und 87% der Auszubildenden etwas stärker, in Ostdeutschland mit 67% der Betriebe und 80% der Auszubildenden dagegen geringer ausgeprägt.
- 4 Vgl. *Ausbildungsvergütungen 2000*. In: BIBB-aktuell 1/2001, S. 2. Es handelt sich um ein Ergebnis der Datenbank „Ausbildungsvergütungen“. Datenbasis bilden hier die tariflichen Ausbildungsvergütungen aus über 600 Tarifbereichen in Deutschland.
- 5 Bei den Angaben zu den Löhnen und Gehältern der Fachkräfte ist zu berücksichtigen, dass nur Ausbildungsbetriebe befragt wurden. Die Ergebnisse geben daher nicht Auskunft über das allgemeine Lohn- und Gehaltsniveau von Fachkräften.



## Vernetzung von Projekten schafft zusätzliche Ausbildungsplätze „Unter einem Dach“ – eine Initiative des BMBF

KATHARINA KANSCHAT, REINHARD SELKA

► Im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 haben sich Bundesregierung und die Sozialpartner auf neue Maßnahmen und Schwerpunkte zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation verständigt. Dazu gehört u. a. die Initiative „Ausbildungsstrukturprojekte – Unter einem Dach“. Mit ihr werden verschiedene vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Strukturprojekte vernetzt, die auf unterschiedlichen Wegen und mit unterschiedlichen Instrumenten das gemeinsame übergeordnete Ziel verfolgen, Potenziale für zusätzliche Ausbildungsplätze zu erschließen.

Seit 1995 entwickelt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Projekte und Programme, mit denen der regionalen Unterversorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen entgegengewirkt wird. Mit der Ausbildungsoffensive 2003 wurde eine neue Qualität in der Förderung von Ausbildungsplätzen erreicht: Mittlerweile sind fünf Ausbildungsstrukturprojekte „Unter einem Dach“ tätig (vgl. Übersicht). Dabei geht es vorwiegend um eine engere

Kooperation der einzelnen Programme/Projekte zur Erhöhung ihrer Wirksamkeit und um eine bessere Abstimmung der jeweiligen Programmplanungen, insbesondere auf regionaler Ebene.

Die Projekte sind darauf angelegt, bestehende Angebote zu vernetzen, Erfahrungen zu übertragen und so Synergien sowohl zwischen den Strukturprojekten selbst als auch innerhalb der einzelnen Projekte, Programme und Initiativen zu fördern, um so die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze zu erhöhen. Vorhandene Strukturen und Institutionen werden aktiv in die Arbeit eingebunden, und gemeinsam werden innovative Ideen für betriebliche Ausbildungsstellen entwickelt. Zugleich wird eine bessere öffentliche Präsenz durch gemeinsames Auftreten und gemeinsame Marketingmaßnahmen, z. B. bei Veranstaltungen und bei Publikationen, angestrebt.

### Gemeinsame Prinzipien

Allen fünf Ausbildungsstrukturprojekten geht es darum, die regionalen Ressourcen gezielt für die Schaffung von Ausbildungsplätzen zu entwickeln. Dabei steht die Vernetzung der jeweiligen Partner stark im Vordergrund. Die Strukturprojekte sind Informations- und Servicestellen für ihre Partner, geben regelmäßige Informationen heraus, führen zahlreiche Regionaltreffen durch und betreiben eine intensive Öffentlichkeitsarbeit, um die Ergebnisse und Erfahrungen der regionalen Partner möglichst breit zugänglich zu machen. Insgesamt umfasst das Partnernetzwerk der fünf Projekte „Unter einem Dach“ knapp 140 regionale Projekte und Initiativen in ganz Deutschland, die durch die Dachkoordinierung regional und überregional für eine verstärkte Zusammenarbeit gewonnen werden.

Innerhalb der Einzelprojekte oder über deren Grenzen hinaus ist in allen Projekten der Transfergedanke in unterschiedlicher Weise integriert. Der im Beitrag Regio-Kompetenz-Ausbildung dargestellte Wettbewerb mit seiner jährliche Veröffentlichung aller eingereichten Beiträge ist hier ein gutes Beispiel. Das Patenschaftsprogramm hat durch seine Konzentration auf die öffentliche Würdigung der Einzelbeispiele das Good-Practice-Prinzip zum Projektgegenstand gemacht, und auf den Internetseiten von KAUSA finden sich Portraits von fast allen regionalen Partnerprojekten.

Weiterhin gemeinsam ist den Strukturprojekten, dass keine direkten Zuwendungen für Ausbildungsplätze erfolgen. Stattdessen werden regionale Agenturen oder Stellen mit konkreten Aufgaben oder auch einzeln beauftragte Dienstleistungen gefördert, oder es werden regionale Einzelprojekte eingerichtet. Zusätzlich bemühen sich alle fünf Strukturprojekte um zentrale Dienstleistungen, so beispielsweise Handbücher über Verbundausbildung (STARegio), Hand-

### APE – Ausbildungsplatzentwickler

Über die Dachverbände, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks und Bundesverbandes der Freien Berufe läuft seit 1995 das Programm APE - Ausbildungsplatzentwickler in den neuen Bundesländern. Die Ausbildungsplatzentwickler werden in den regionalen Kammern eingesetzt und werben direkt in Betrieben für Ausbildungsplätze. Ab 2004 wird es auch in den westlichen Bundesländern Ausbildungsplatzentwickler geben.

[www.dihk.de](http://www.dihk.de); [www.zdh.de](http://www.zdh.de); [www.freie-berufe.de](http://www.freie-berufe.de)



### Regio-Kompetenz-Ausbildung

In den vergangenen fünf Jahren konnte durch Regio-Kompetenz ein umfassendes Netzwerk von rund 60 Kooperationspartnern in den neuen Bundesländern aufgebaut werden. Beispielsweise im Bereich der Implementierung von neuen Berufen und für Ausbildungskooperationen in den Grenzregionen konnten Initiativen angestoßen und verfestigt werden. Träger des Projekts ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (vgl. auch den Beitrag von MÜLLER-TAMKE/ULMER in diesem Heft).

[www.regiokom.de](http://www.regiokom.de)



### KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen

Seit 1999 vernetzt KAUSA bundesweit rund 35 Projekte und Initiativen, die sich um die Ausbildungsbeteiligung von Unternehmern ausländischer Herkunft bemühen. Zahlreiche regionale und überregionale Konferenzen, eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit und das Erstellen von Materialien in verschiedenen Sprachen sind die Kernbereiche der Arbeit der Koordinierungsstelle. Träger des Projektes ist der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

[www.kausa.de](http://www.kausa.de)



### Patenschaftsprogramm für Ausbildung

Viele Unternehmen nutzen innovative Möglichkeiten, um mit Geld, Personal- und Sachleistungen zusätzliche Lehrstellen im eigenen und in anderen Betrieben einzurichten. Das Patenschaftsprogramm spricht Unternehmen an, diese Ideen aufzugreifen, zeichnet vorbildliche Initiativen öffentlich aus und beteiligt sich an Veranstaltungen und Publikationen, um gute Beispiele publik zu machen. Getragen wird das Patenschaftsprogramm von der Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung (SBB).

[www.patenschaftsstelle.de](http://www.patenschaftsstelle.de)



### STARRegio

Im Rahmen von STARRegio werden regionale Ausbildungsnetzwerke in den alten Bundesländern gefördert. Dabei werden zusätzliche Ausbildungsverbünde eingerichtet, innovative Ausbildungskooperationen entwickelt und externes Ausbildungsmanagement ermöglicht. Das Programm ist bereits im Jahr 2003 mit Einzelprojekten gestartet und wird 2004 weitere regionale Projekte einrichten. Träger von STARRegio ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (vgl. auch den Beitrag von RASKOPP in diesem Heft).

[www.staregio.de](http://www.staregio.de)



bücher zu den neu geordneten Berufen (Regio-Kompetenz) oder Fachglossare in verschiedenen Sprachen (KAUSA). Alle Materialien können über die jeweiligen Projekte bestellt werden.

### Gemeinsame Aktivitäten

Die gemeinsamen Prinzipien waren eine gute Grundlage, um die Zusammenarbeit der Projekte zu intensivieren und sie durch eine Projektkoordinierung unter ein gemeinsames Dach zu stellen. Damit erfährt die bisher schon erfolgte punktuelle Zusammenarbeit eine Systematisierung, deren Ergebnisse über die einzelnen Projekte hinausweist. Neben

dem regelmäßigen Informationsaustausch hat ein gemeinsamer Kongress im Mai in Leipzig die Aktivitäten der Projekte einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt.

Darüber hinaus nehmen alle fünf Projekte mit ihren Aktivitäten auch an der Ausbildungsoffensive des BMBF teil. Zusätzlich werden die Ausbildungsstrukturprojekte „Unter einem Dach“ sich im Rahmen des vom BMBF initiierten Jahrs der Technik mit dem Themenbereich Ausbildung präsentieren. Die Industriemesse in Hannover war dazu der Auftakt. Weitere gemeinsame Aktionen zum Jahr der Technik finden in Dresden und Düsseldorf statt.

Im Folgenden werden konkrete Kooperationen an einigen realisierten und geplanten Beispielen verdeutlicht.

## Ausbildung von Sport- und Fitness-Kaufleuten

Bei der schwierigen Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern ist es nahe liegend, zusätzliche Ressourcen dort zu erschließen, wo neue Ausbildungsberufe für Branchen geschaffen wurden, in denen bisher keine Branchenberufe existiert haben. Sport- und Fitnesskaufleute sind hierfür ein typisches Beispiel – die Erfahrungen ließen sich übrigens gut auf den Sektor Schutz/Sicherheit übertragen. Zur Erschließung neuer Ausbildungsplätze arbeiteten die beiden Projekte *Regio-Kompetenz-Ausbildung* und *Ausbildungsplatzentwickler* zusammen: Gemeinsam mit dem Deutschen Sportbund wurde vom Projekt Regio-Kompetenz-Ausbildung ausgelotet, in welchen Regionen im Ver-

einssport Ausbildungsplätze für Sport- und Fitnesskaufleute möglich wären. Durch die dabei entwickelten Strategien – Zusammenführen der Akteure auf (in diesem Falle) überregionalen Veranstaltungen und Bereitstellen einer Informationsschrift – entstanden erste regionale Netzwerkstrukturen, in denen dann die Ausbildungsplatzentwickler (zweites Projekt) wirksam unterstützt werden konnten. In gemeinsamer Arbeit wurden Zusatzqualifikationen definiert und deren Vermittlung organisiert. Sie waren

von Seiten der privaten Fitnesscenter als Ergänzung der Ausbildung gewünscht worden. Auch die Problematik, dass eine Zielgruppe von Ausbildungsbetrieben – die Sportvereine – nicht Mitglieder der Industrie- und Handelskammern und damit für Ausbildungsplatzentwickler schwer identifizierbar sind, konnte durch die Kooperation gelöst werden. Zudem wurden in gemeinsamen Tagungen Erfahrungen ausgetauscht und Ideen entwickelt, die zu weiteren Ausbildungsplätzen führten.

### Ausbildungs-Netzwerk Altmark

Im nördlichen Sachsen-Anhalt – der Altmark – wurde zu Anfang des Jahres 2001 ein IT-Ausbildungsnetzwerk entwickelt, das sich inzwischen zu einer stabilen Einrichtung entwickelt hat: Drei Berufsschulen, fünf Bildungsträger und mehr als zwanzig Unternehmen haben sich zu Teil-Netzwerken zusammengeschlossen, die gemeinsam die Ausbildung organisieren. Diese Initiative ging vom Projekt *Regio-Kompetenz-Ausbildung* aus, das auch die Unterstützung durch das Kultusministerium, das staatliche Schulamt, die

Landkreise und die Arbeitsagentur sicherte. Zudem wurde für die Startphase ein externes Coaching eingerichtet, um diese ungewöhnliche Kooperation sonst teilweise konkurrierender Partner zu sichern.

Nach den guten Anfängererfahrungen – es kann jährlich eine Berufsschulklasse eingerichtet werden, die früher nicht zustande kam – soll diese Kooperation auch für andere Berufe und Branchen nutzbar gemacht werden.

Hierbei hat nun das *Patenschaftsprogramm* durch die ihm eigene öffentliche Hervorhebung guter Beispiele und des Engagements von Institutionen und Betrieben den neu entstandenen Verein ANA (Ausbildungsnetzwerk Altmark) dabei unterstützt, seine Arbeit in der Region zu konsolidieren. Dabei sind Ausbildungsplätze in den Berufen des Hotel- und Gaststättenwesens, aber auch eine Gruppe von Veranstaltungskaufleuten entstanden.

### Ausbildung in Grenzregionen

Ein wichtiger Bestandteil des Projektes *Regio-Kompetenz* ist die Förderung der Ausbildung in den Grenzregionen der östlichen Bundesländer. Hier besteht eine besondere Beschäftigungschance bei Unternehmen, die mit den Nachbarländern Geschäftskontakte unterhalten. Sie brauchen mehrsprachiges Personal, das sich mit den Gepflogenheiten des jeweiligen Nachbarlandes auskennt. Ausbildung im eigenen Betrieb mit der besonderen Maßgabe der Sprachförderung und integrierter Auslandsaufenthalte macht Sinn. Zusätzlich bieten diese Unternehmen für Jugendliche aus Aussiedlerfamilien gute Ausbildungschancen, da sie einen Teil der sprachlichen und kulturellen Kenntnisse bereits mitbringen. Auf einer gemeinsamen Veranstaltung von *Regio-Kompetenz* und *KAUSA* wird mit Vertretern aus Unternehmen und Institutionen diskutiert, wie man die Bedarfe der Unternehmen besser mit den Fähigkeiten der Jugendlichen zusammenbringen kann. Die Veranstaltung wird im Herbst 2004 stattfinden.

### Zukünftige Aktivitäten

Die erfolgreiche Zusammenarbeit der Ausbildungsstrukturprojekte wird über deren gesamte Laufzeit fortgesetzt. Dabei steht neben der internen Kommunikation im Rahmen regionaler Tagungen die Veröffentlichung guter Praxisbeispiele im Vordergrund. Alle diese Schriften werden über das Portal des BMBF – aber natürlich auch über die einzelnen Partner – verfügbar sein. ■

#### Literatur zum Thema

Das BMBF berichtet auf seinem Portal über wichtige Entwicklungen im Zusammenhang mit der Ausbildungsinitiative. [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

Ein vom BIBB im Jahre 2003 eingerichtetes Portal ([www.ausbildungsinitiative2003.de](http://www.ausbildungsinitiative2003.de)) stellt umfangreiche Informationen rund um dieses Thema zur Verfügung.

Die Ausbildungsstrukturprojekte stellen sich gemeinsam auf einem Flyer und in einer Broschüre vor. Beides kann über den BMBF (Portal) oder die einzelnen Projekte angefordert werden.

Die Dokumentation „Berufsausbildungskonferenz ‚Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle‘“ berichtet über eine bundesweite Fachkonferenz, die am 14./15. Juli 2003 in Schwerin stattfand. Hrsg.: BMBF, E-Mail: [books@bmbf.de](mailto:books@bmbf.de)

## Regio-Kompetenz-Ausbildung – ein erfolgreiches Ausbildungsstrukturprojekt in den neuen Bundesländern

WOLFGANG MÜLLER-TAMKE, PHILIPP ULMER

► Das Projekt „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“ (Regio-Kompetenz-Ausbildung) ist Bestandteil der BMBF-Initiative „Ausbildungsstrukturprojekte – Unter einem Dach“.

Ziel von Regio-Kompetenz-Ausbildung ist die Initiierung und Begleitung regionaler Projekte sowie die Vernetzung bestehender Aktivitäten regionaler und lokaler Akteure, um eine Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes und einer engeren Verbindung von Qualifizierung und regionaler Wirtschaftsentwicklung zu erreichen.

Zusammen mit der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH (GEBIFO) in Berlin ist in den letzten Jahren durch zielorientierte Projektarbeit eine solide Basis für erfolgreich arbeitende Netzwerke aller für die Berufsbildung verantwortlichen Akteure in verschiedenen Regionen, Branchen bzw. Berufsgruppen und Berufen entstanden. Seit dem vergangenen Jahr ist Regio-Kompetenz-Ausbildung auch Bestandteil der Ausbildungsoffensive der Bundesregierung, in deren Rahmen sich Bundesregierung und die Sozialpartner auf neue Maßnahmen und Schwerpunkte zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation verständigt haben. Dazu gehört u. a. die Initiative „Ausbildungsstrukturprojekte – Unter einem Dach“, mit der verschiedene vom BMBF geförderte Projekte miteinander verbunden werden (vgl. dazu den Beitrag von KANSCHAT/SELKA in diesem Heft).

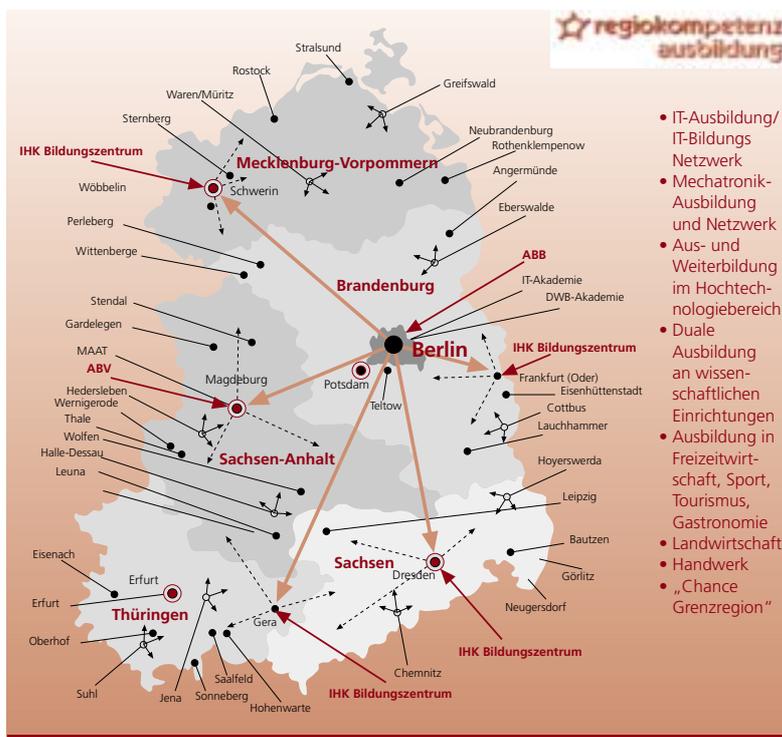
### REGIONALE KOMPETENZZENTREN – GRUNDLAGE DER NETZWERKARBEIT IN REGIO-KOMPETENZ-AUSBILDUNG

In jedem der neuen Länder und Berlin sind so genannte Landesstützpunkte vertraglich als regionale Kompetenzzentren damit beauftragt, die lokalen und regionalen Initiativen zum Aufbau von Netzwerken zu koordinieren und zu unterstützen. Im Verlauf der Projektarbeit ist ein breit gefächertes und stabiles Netz von rund 60 Kooperationspartnern entstanden, die in den Regionen und auf lokaler Ebene verankert sind. Sie haben eine Vielzahl von Kooperationen zwischen den für die Berufsausbildung relevanten Akteuren initiiert, um neue Potenziale für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu erschließen. Dazu gehören zum Beispiel

- die gezielte Ansprache von Unternehmen und Betrieben sowie Informations- und Beratungsangebote über neue bzw. modernisierte Ausbildungsberufe. Im vergangenen Jahr wurden dazu mit Experten des BIBB Veranstaltungen zu den neu geordneten Elektroberufen in Rostock, Magdeburg, Schwerin, Berlin, Bautzen, Frankfurt (Oder) und Gera durchgeführt. In diesem Jahr sind Informationstagen zur Einführung der neuen Metallberufe vorgesehen.
- Informations- und Beratungsangebote zur Berufsfrühorientierung, Berufsinformation und Berufsvorbereitung der Jugendlichen.
- Unterstützung der Betriebe im Rahmen der Ausbildungscooperation. Viele Unternehmen sind nur unter diesen Voraussetzungen bereit und in der Lage, Jugendliche auszubilden. Darüber hinaus greifen immer mehr Ausbildungsbetriebe auf den Service einer vollständigen Übernahme des Ausbildungsmanagements durch einen Ausbildungsverbund zurück (vgl. dazu auch den Beitrag von SCHLOTTAU).

In den vergangenen Jahren hat sich vielfach ein enges Vertrauensverhältnis zwischen den Netzwerkpartnern entwickelt. Regio-Kompetenz-Ausbildung ist damit ein fester Bestandteil der Bemühungen um eine Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern geworden.

Neue Ausbildungspotenziale existieren insbesondere in wirtschaftlichen Entwicklungsfeldern, in denen bisher nur unterdurchschnittlich ausgebildet wurde oder von denen nachhaltige Entwicklungen zu erwarten sind. Dabei han-



Struktur und Schwerpunkte des Netzwerkes

delt es sich neben dem IT-Bildungsnetzwerk Neue Länder (seit 2001 ein eigenständiges vom BMBF gefördertes Projekt) vor allem um die Bereiche Freizeitwirtschaft/Sport/Tourismus, Mechatronik, Hochtechnologie und die grenzüberschreitende Kooperation in der Berufsbildung.

**LOKALE UND REGIONALE LEITINSTITUTIONEN**

Die bisherige Projektarbeit hat deutlich gemacht, dass Entwicklung und Aufbau von Kooperationsformen auf der Grundlage einer differenzierten Betrachtung der regionalen Wirtschaftsstruktur und -entwicklung eng mit dem Engagement von lokalen und regionalen Leitpersonen und Leitinstitutionen verbunden sind:

- So hat sich z. B. in der Oberlausitz ein Firmen-Ausbildungsring etabliert, der die Ausbildungsplätze der mehr als 130 Mitglieder gemeinsam anbietet. Damit wird die Auswahlprozedur für alle Beteiligten vereinfacht, mit der Folge, dass in den ersten drei Jahren des Bestehens 59 Unternehmen für die Erstausbildung gewonnen werden konnten. Der Ausbildungsring organisiert ein zentrales Personal -und Ausbildungsmanagement, das die Mitgliedsbetriebe von dem für Aufnahme und Durchführung der Ausbildung erforderlichen Verwaltungsaufwand befreit. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Unterstützung insbesondere der KMU im Bereich der Personalplanung und -entwicklung. Dieser Ausbildungsring hat in den vier Jahren seines Bestehens insgesamt 921 Lehrstellen initiiert.
- Ein anderes Beispiel liefert das BWAW Bildungswerk für berufsbezogene Aus- und Weiterbildung Thüringen gGmbH, das beispielhaft zur Umsetzung der Ausbildungsoffensive 2003 der Bundesregierung beigetragen hat. Dieser Erfurter „Bildungsdienstleister“ unterstützt aktiv die Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze und die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten in den Kompetenzfeldern der IT-Aus- und Weiterbildung, der Mikrotechnologie und Mikrosystemtechnik und im kaufmännischen Bereich. Im Jahre 2003 hat das BWAW

60 betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen und als Initiator der Ausbildungsbörse 300 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen.

**WETTBEWERB „REGIONALE KOOPERATION FÜR AUSBILDUNGSPLÄTZE“**

Neben diesen vielfältigen Netzwerkaktivitäten vor Ort bildet der jährlich vom BIBB ausgeschriebene Wettbewerb „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze in den neuen Ländern“ einen wichtigen Bestandteil von Regio-Kompetenz-Ausbildung. Er verfolgt das Ziel, innovative Beispiele für lokale und regionale Kooperationen aufzudecken und zu verbreiten.

Bei den Wettbewerben der Jahre 2000 bis 2003 gab es durchweg eine hohe Beteiligung; zugleich wurde deutlich, dass es eine Vielzahl von Ideen und Projekten zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation gibt, die vom Prinzip der Netzwerkarbeit geprägt sind. Insgesamt ist in den letzten Jahren damit eine Praxissammlung von fast 300 Good-Practice-Beispielen entstanden, die in einer Publikationsreihe des BIBB dokumentiert sind (vgl. Literatur zum Thema).

**POSITIVE WIRKUNG DER NETZWERKAKTIVITÄTEN**

Der Abschluss eines einzelnen Ausbildungsvertrages kann sicherlich nicht allein nur den Aktivitäten des Projekts zugerechnet werden; dennoch gibt es deutliche Hinweise darauf, dass der Aufbau neuer Netzwerkstrukturen und die Tätigkeit regionaler Leitinstitutionen eine maßgebliche Rolle bei der Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern gespielt haben.

Welches Potenzial dabei ein gezieltes Berufemarketing für neue oder modernisierte Ausbildungsberufe bietet, zeigen z. B. die Netzwerkaktivitäten im Bereich des neuen Berufes „*Fachkraft für Schutz und Sicherheit*“. Hier haben sich weiterreichende Netzwerke gebildet, in denen die IHK-Bildungszentren Frankfurt/O. und Schwerin als Bildungsdienstleister fungieren. Sie haben die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze, die Gewinnung von Auszubildenden sowie die Ausgestaltung der gesamten Ausbildung in einem Netzwerk von Sicherheitsunternehmen, IHK, beruflichen Schulen und fachkompetenten Bildungseinrichtungen geplant, koordiniert, umgesetzt und evaluiert. Des weiteren konnte durch die Initiativen von Regio-Kompetenz-Ausbildung die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den 2001 neu geordneten *kaufmännischen Dienstleistungsberufen* weiter erhöht werden. Dazu gehören die Berufe *Veranstaltungskaufmann/-frau*, *Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen* und *Sport- und Fitnesskaufmann/-frau*.

Auch mit Blick auf einige andere Ausbildungsberufe können die neuen Länder erfreuliche Ergebnisse vorweisen, wie die Erhebungen des BIBB über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse zeigen: Während der Anteil der

	Gesamtes Bundesgebiet			Neue Bundesländer			Prozentualer Anteil der neuen Bundesländer		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Sport- und Fitness-Kaufleute	397	941	1.065	157	276	310	39,5	29,3	29,1
Kaufleute im Gesundheitswesen	177	672	728	56	167	202	31,0	24,9	27,7
Mechatronik	5.648	5.428	5.824	1.264	1.110	1.263	22,4	20,4	26,5
Mikrotechnologie	211	224	197	129	137	117	61,1	61,2	59,4
Fachkraft für Schutz und Sicherheit		113	492		50	147		44,2	29,9
<b>Alle Berufe</b>							<b>21,8</b>	<b>21,8</b>	<b>21,9</b>

Quelle: BIBB, Erhebungen zum 30. September 2001, 2002 und 2003

**Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse in ausgewählten Berufen**

neuen Länder über alle neu abgeschlossenen Ausbildungsberufe hinweg bei rund 22 % liegt, gab es in einzelnen Ausbildungsberufen fast durchweg eine höhere Ausbildungsbeteiligung, wie die Übersicht deutlich macht. All diese Ergebnisse waren in Ausbildungsbereichen zu verzeichnen, in denen sich die Netzwerkpartner von Regio-Kompetenz-Ausbildung in besonderer Weise engagierten. Die Entwicklungen und Ergebnisse der Projektarbeit werden kontinuierlich anhand umfassender Informationsangebote dokumentiert (vgl. Literatur zum Thema).

#### AUSBLICK

Bei der weiteren Projektarbeit in diesem Jahr wird es schwerpunktmäßig um die folgenden Punkte gehen:

1. Fortführung und Konsolidierung der einzelnen Netzwerkarbeiten mit dem Ziel einer stärker netzwerk- und länderübergreifenden Kooperation.
2. Weiterentwicklung der Modelle einer engeren Verknüpfung von Qualifizierung und Regionalentwicklung in der Berufsbildung (Mechatronik, Mikro- und Biotechnologie).
3. Intensivierung der Beratungs- und Informationsarbeit für Betriebe zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft.
4. Erneute Durchführung des Wettbewerbs „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze in den neuen Ländern“ zur Identifizierung von innovativen Beispielen lokaler und regionaler Kooperationen. Auf diese Weise kann auch ein Beitrag dazu geleistet werden, erfolgreich arbeitende Projekte einer Region auf ihre Transfermöglichkeiten hin zu überprüfen.
5. Ergebnissicherung der Netzwerkarbeit unter dem Gesichtspunkt der Verstetigung und Nachhaltigkeit.
6. Ausbau der Verknüpfung und Kooperation mit den anderen BMBF-Ausbildungsstrukturprogrammen im Rahmen der Ausbildungsoffensive. ■

#### Literatur zum Thema

BIBB (Hrsg.): *Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze, Good Practice in den neuen Ländern, Bonn 2000, desgl. 2001; 2002; 2003*

BIBB (Hrsg.): *Chance Grenzregion – Brücken bauen. Good Practice in den neuen Ländern, Bonn 2002*  
MÜLLER-TAMKE, W.: *Der Wettbewerb „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze“, In: KOM-PETENZ Nr. 37, Berlin/Bonn 2003, S. 5*

SELKA, R.; ALBRECHT, G.: *Gemeinsam zum Ziel: Ausbildungsinitiative Altmark. Good Practice in den neuen Ländern: IT-Berufe. Hrsg. BIBB, Bonn 2004*

MÜLLER-TAMKE, W.; SELKA, R.: *Regionale Netzwerke für mehr Ausbildungsplätze und nachhaltige Regionalentwicklung. In: BWP 31 (2002) 4, S. 22 ff.*

EBERHARDT, CH.; WÖLFFLING, P.: *Regio-Kompetenz-Ausbildung auf dem Weg nach Europa. In: BWPplus 2/2004, S. 3*

*www.regiokom.de – die Informations- und Kommunikationsplattform bietet den lokalen und regionalen Akteuren eine Vielzahl von Informationen und Good-Practice Beispielen und nennt mögliche Kooperationspartner vor Ort.*

## STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen

KORNELIA RASKOPP, CHRISTOPH ACKER

► Im April 2003 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung das Programm STARegio („Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“) ins Leben gerufen. Ziel des Programms ist es, die Wirtschaft, d. h. ausbildende und auch bislang nicht ausbildende Betriebe, durch gezielte regionale Projekte und Maßnahmen für die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze zu gewinnen. Offizieller Starttermin des Programms war die Konferenz „Region – Betrieb – Kooperation“ im Oktober 2003 in Gelsenkirchen. Die erste Auswahlrunde ist inzwischen abgeschlossen, und 20 Projekte haben ihre Arbeit aufgenommen.

#### ZIELE DES PROGRAMMS

Mit dem Ziel „Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“ hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im April 2003 das Programm STARegio ins Leben gerufen. STARegio fördert Projekte und Maßnahmen, die sich die Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots durch nachhaltige Strukturverbesserung zum Ziel gesetzt haben. Das Programm wird die Organisation und Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbänden ebenso unterstützen wie das Ausbildungscoaching – d. h. die gezielte Beratung und Unterstützung von Ausbildungsinitiativen zu bestimmten Themen und Fragestellungen – sowie die Beratung von Betrieben durch externes Ausbildungsmanagement. In den von STARegio geförderten Ausbildungsprojekten sollen möglichst viele der relevanten Akteure einer Region (Kammern, Betriebe, Sozialpartner, Wirtschaftsfördergesellschaften, Vertreter der Gebietskörperschaften, Bildungsträger u. a.) zusammenarbeiten. Aufbau, Koordination und Organisation von regionalen Ausbildungsnetzwerken werden durch das Programm gefördert.



### FÖRDERRICHTLINIEN DES PROGRAMMS

Wegen der vergleichsweise überproportionalen Verschlechterung der Ausbildungsangebote liegt der Förderschwerpunkt des STARRegio-Programms in den alten Bundesländern. Es werden in erster Linie Initiativen in Regionen gefördert, in denen zwar ein ungenügendes Ausbildungsangebot besteht, zugleich aber auch ein wirtschaftliches Entwicklungspotenzial ausgemacht werden kann. Förderungsfähig sind deshalb Projekte, die eine fortschreibbare Analyse der regionalen Ausbildungsplatz- und Branchenentwicklungspotenziale beinhalten. Auf der Basis dieser Informationen sollen bedarfsgerechte, auf die jeweilige Region zugeschnittene Konzepte und Strategien zur Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots von den Projekten entwickelt werden. Die ersten Förderrichtlinien zum Programm STARRegio, die am 24. September 2003 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurden, sahen für die erste Förderrunde Zuwendungen an Projekte in ausgewählten Regionen Westdeutschlands vor, in denen die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von Ausbildungsplätzen ungünstig ist. Es wurde festgelegt, dass diese regionale Unausgewogenheit immer dann anzunehmen ist, wenn die ANR von Ausbildungsplätzen mit einem Wert von  $< 99$  und/oder ein Rückgang in der ANR von 10 Prozentpunkten für das dem Antrag vorangegangene Jahr gegeben war. Im Durchschnitt betrug 2002 die ANR in der gesamten BRD 99,1 (100,9 im Westen und 93,1 im Osten). Für das Programm stehen – kofinanziert mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds – bis 2007 insgesamt rund 25 Millionen Euro bereit. Auf der Basis der in den Richtlinien für 2003 festgelegten Förderhöchstsumme von 250.000 Euro werden voraussichtlich rund 70 Projekte im Rahmen des Programms gefördert werden können. Die Laufzeit der Projekte beträgt 18 Monate mit der Möglichkeit, eine Verlängerung zu beantragen.

### ERGEBNIS DER ERSTEN AUSWAHLRUNDE

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), beauftragt mit der Durchführung von STARRegio, hat gemeinsam mit dem BMBF aus den bis November 2003 eingegangenen rund 90 Projektanträgen 20 Projekte für eine Förderung ausgewählt, die inzwischen ihre Arbeit aufgenommen haben. Diese verteilen sich wie folgt auf die alten Bundesländer:

Bayern:	2 Projekte
Bremen (Land):	1 Projekt
Hamburg:	1 Projekt
Hessen:	4 Projekte
Niedersachsen:	2 Projekte
Nordrhein-Westfalen:	7 Projekte
Rheinland-Pfalz:	1 Projekt
Schleswig-Holstein:	1 Projekt
Saarland:	1 Projekt

### PROJEKTBEISPIELE

Fünf Projekten wurde bereits im Dezember 2003 das Startzeichen gegeben. Ein Beispiel ist das Projekt LEA! des Verbandes Spedition und Logistik Niederrhein. LEA! hat sich das Ziel gesetzt, die vielen kleinen Unternehmen der Transportbranche davon zu überzeugen, dass sich Ausbildung lohnt. Der Verband verfügt über intensive Kontakte zu seinen Mitgliedern in der Region Niederrhein. Diese Kontakte haben gezeigt, dass viele Unternehmen – insbesondere kleinere und mittelständische Speditionsunternehmen – durchaus eigene betriebliche Ausbildung anbieten möchten, sich aber häufig dazu nicht in der Lage sehen oder aber den Verwaltungsaufwand scheuen. Gerade hier sieht der Verband ein hohes Potenzial für neue Ausbildungsplätze, das mit dem Projekt LEA! erschlossen werden soll. Hierzu ist unter anderem die Gründung eines „Ausbildungsvereins Logistik“ geplant, der den Verbandsmitgliedern bedarfsgerechte Unterstützung anbietet und so den Ausbildungsbetrieb durch Übernahme organisatorischer Aufgaben deutlich entlastet.

Ebenfalls in Nordrhein-Westfalen, jedoch in der Region Ostwestfalen-Lippe (OWL), wird sich das Gewerbe- und Innovationszentrum Lippe-Detmold (Gilde) GmbH in den kommenden Monaten in Kooperation mit den Technologiezentren in der Region für zusätzliche Ausbildungsplätze einsetzen. Eine Potenzialanalyse des Instituts für Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen aus dem Jahr 2003 hat die unterschiedlichen Entwicklungspotenziale für die Region aufgezeigt, die zu einem nachhaltigen Strukturwandel beitragen können. An diesen Entwicklungspotenzialen möchte die Gilde GmbH ansetzen und u. a. zu einer verstärkten Ausbildung im Gesundheitsbereich beitragen. Ein von der Gilde GmbH gemeinsam mit der Stadt Detmold erprobtes Verbundkonzept, das nach dem Modell einer Public-Private-Partnership (PPP) organisiert ist, soll im Rah-

men des STARegio-Projekts auch auf andere Verbundmodelle in der Region übertragen werden. Das Projekt möchte alle relevanten Partner in der Region vernetzen und zu einem „Regionalen Aus- und Weiterbildungsmanagement OWL“ zusammenfassen.

Als weiteren Projektträger konnte mit der Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (gpdm) ein in der Ausbildungsplatzakquise bereits erfahrendes und in diesem Kontext erfolgreiches Unternehmen gewonnen werden. Die gpdm ist ein überregional tätiges Beratungsunternehmen, das seit 1998 zahlreiche Ausbildungsnetzwerke in Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen aufgebaut hat. Im Rahmen von STARegio wird die gpdm in den hessischen Arbeitsagenturbezirken Göttingen, Kassel und Korbach zum einen in bisher wenig ausbildenden (jungen) Branchen und Unternehmen mit Zukunftspotenzial neue Ausbildungsstellen schaffen und zum anderen besonders Handwerksbetriebe, die sich aus der Ausbildung zurückgezogen haben, wieder als Ausbilder gewinnen. Darüber hinaus ist ein Ausbildungsverein im Metallbereich geplant, der mittelständischen Unternehmen ein Angebot von Verbundausbildung anbietet. Ein viertes Handlungsfeld der gpdm wird im Bereich der Umwelttechnologien liegen. Angesprochen werden sollen Unternehmen, Institute und öffentliche Einrichtungen, die sich mittel- und unmittelbar mit dem Thema Umwelt befassen. Ziel ist es hier, duale Ausbildungsbedarfe zu eruieren und zu generieren.



Diese drei Projekte sind als Beispiele für die im Rahmen des neuen Ausbildungsplatzprogramms gestarteten Initiativen und Maßnahmen zu verstehen. Sie, ebenso wie die anderen 17 Projekte, die mit der ersten Ausschreibungsrunde in STARegio auf den Weg gebracht wurden, haben sich das Motto der Ausbildungsinitiative des BMBF zum gemeinsamen Ziel ihrer Arbeit gemacht: Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle! Weitere Projekte werden ihnen bis 2007 an die Seite gestellt.

#### **BISHERIGE PROGRAMMDURCHFÜHRUNG UND WEITERE PLANUNG**

Das Programm STARegio wurde anlässlich der Konferenz „Region – Betrieb – Kooperation“ des BMBF am 21./22. Oktober 2003 in Gelsenkirchen von Bundesministerin Edelgard Bulmahn der Öffentlichkeit vorgestellt. Es nahmen ca. 250 Personen teil, die vorwiegend aus Betrieben, Politik und Verbänden kamen. Insgesamt wurden fünf Foren veranstaltet: Initiierung von neuen Ausbildungsverbänden; Schaffung

zusätzlicher Ausbildungsnetzwerke; Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe durch externes Ausbildungsmanagement; Regionale Analysen des Ausbildungsplatzpotenzials; Formelle Organisation und Rechtsfragen bei Ausbildungsverbänden und Netzwerken. Zur Konferenz konnten als erste Arbeitsergebnisse vier Informationsbroschüren präsentiert werden: Gestaltung von Ausbildungsverbänden; Rechtsratgeber für die Verbundausbildung; Öffentliche Programme zur Förderung der Ausbildung; Handbuch zum Coaching von Ausbildungsinitiativen.

Am 29. April 2004 hatten die Mitarbeiter der ersten 20 Projekte auf einer Auftaktveranstaltung im BIBB die Gelegenheit, sich gegenseitig kennen zu lernen und untereinander auszutauschen. Für den Herbst 2004 ist dann eine weitere Konferenz in Planung, auf der sich erstmals gemeinsam alle STARegio-Projekte der Öffentlichkeit präsentieren können.

Auf der Basis einer Verwaltungsvereinbarung mit dem BMBF übernimmt das BIBB im Rahmen der Programmdurchführung und wissenschaftlichen Begleitung folgende Aufgaben:

- Konzeption und Durchführung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens für die jährlich stattfindende Ausschreibungsrunde in Absprache mit dem BMBF;
- wissenschaftliche Begleitung und Beratung der Projekte;
- Konzeption, Aufbau und Durchführung der Projektevaluationen;
- Konzeption und Durchführung der jährlich stattfindenden STARegio-Konferenzen sowie
- Öffentlichkeitsarbeit und die Dokumentation des Programms.

Die zweite Auswahlrunde für STARegio-Projekte wurde am 15. 4. 2004 mit der Veröffentlichung der Förderrichtlinien im Bundesanzeiger gestartet. Bis zum 21. 5. 2004 konnten neue Förderanträge beim Bundesinstitut eingereicht werden. Aus den eingegangenen Anträgen werden voraussichtlich bis zu 15 Projekte ausgewählt, die gemeinsam zum 15. 7. 2004 ihre Arbeit in STARegio aufnehmen sollen. Eine weitere Ausschreibung 2005 ist geplant. ■

#### *Literatur zum Thema*

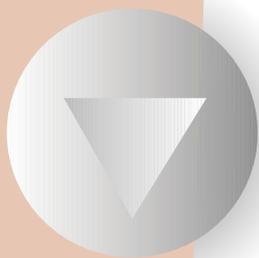
*BRAND, T.; MARKERT, W.: Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen (STAR) – neue Initiative zur betriebsbezogenen Ausbildung in Problemregionen. In: BWP 32 (2003) Sonderausgabe, S. 17–20*

#### *Weitere Publikationen unter [www.staregio.de](http://www.staregio.de):*

- *BIBB: STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. Rechtsratgeber für die Verbundausbildung, Bonn 2003*
- *BIBB: STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. Öffentliche Programme zur Förderung der Ausbildung, Bonn 2003*
- *BIBB: STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. Gestaltung von Ausbildungsverbänden, Bonn 2003*
- *BIBB: STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. Handbuch zum Coaching von Ausbildungsinitiativen, Bonn 2003*

*Dokumentation der Tagung „BMBF-Ausbildungskonferenz zu STARegio in Gelsenkirchen“*

*Weitere Informationen zum Projekt: [www.staregio.de](http://www.staregio.de)*



# Selbst finanzierte Verbände als Modelle konjunkturunabhängiger Ausbildung

## Ergebnisse aus Fallstudien

## erfolgreicher Ausbildungsverbände

► Das betriebliche Ausbildungsplatzangebot verringerte sich seit 1999 von Jahr zu Jahr. Von Arbeitgeberseite werden immer wieder die ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als wesentliche Ursachen dafür hervorgehoben. Um allen Jugendlichen ein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen unterbreiten zu können, sind Konzepte erforderlich, mit denen die Konjunkturabhängigkeit der Ausbildung verringert wird. In der berufsbildungspolitischen Diskussion spielen dabei Ausbildungsverbände eine besondere Rolle. Viele dieser Verbände werden nach wie vor staatlich gefördert. Seit einiger Zeit richtet sich die Aufmerksamkeit auch auf Ausbildungsverbände, die nicht auf eine öffentliche Förderung angewiesen sind. In diesem Beitrag werden Ergebnisse einer BIBB-Untersuchung von Verbänden dargestellt, die sich vollständig selbst finanzieren.



**WALTER SCHLOTTAU**

Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Bildungstechnologie, Bildungspersonal, Lernkooperation“ im BIBB

### Ausbildungsverbände: Von der staatlichen Förderung zur Selbstfinanzierung

Die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben auch im vergangenen Jahr wesentlich zum Rückgang des Ausbildungsplatzangebots beigetragen.<sup>1</sup> Der bereits seit mehreren Jahren geleistete finanzielle Beitrag aus Förderprogrammen des Bundes, der Länder und der Europäischen Union wird im Zusammenwirken mit weiteren Schwerpunkten neu akzentuiert. Für die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze spielt die Verbundförderung eine besondere Rolle.<sup>2</sup> Trotz der in beträchtlichem Umfang eingesetzten Fördermittel beträgt ihr Anteil an der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze nur rund drei Prozent. Um die Fördermittel effektiver einzusetzen, wird deshalb dem Prinzip der Anschubfinanzierung eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Zur staatlich geförderten Verbundausbildung liegen bereits umfangreiche Forschungsergebnisse aus dem BIBB vor.<sup>3</sup>

In einem Forschungsvorhaben ist das BIBB in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe SALSS Fragen hinsichtlich der Strukturmerkmale und Entwicklungsperspektiven selbst finanzierter Ausbildungsverbände nachgegangen. Dazu sind in 20 Verbänden Fallstudien in Form telefonischer Interviews durchgeführt worden, aus denen wichtige Ergebnisse nachfolgend vorgestellt werden. Dabei sind nicht nur Verbände berücksichtigt worden, die noch nie Zuschüsse aus Bundes- oder Länderprogrammen bezogen haben, sondern auch solche, die nach einer anfänglichen Unterstützung als Anschubfinanzierung anschließend ihre Arbeit selbst finanziert fortgeführt haben.<sup>4</sup>

### Ansatzpunkte zur Initiierung selbst tragender Ausbildungsverbände

Zu einem Verbundpartner wird ein Betrieb in erster Linie aufgrund einer starken Eigenmotivation. So bilden Betriebe vor allem aus drei Gründen im Verbund aus:

- da sie nicht alle Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans selbst vermitteln können,
- um die Ausbildungskosten zu reduzieren,
- um die Qualität der Ausbildung zu sichern oder zu erhöhen.

Meist werden kosteneffiziente und auch ansonsten mit möglichst wenig Aufwand verbundene Kooperationsformen gewählt, wie sie informelle Ausbildungskooperationen zwischen zwei oder auch mehreren Verbundpartnern oder auch die Auftragsausbildung bieten. Selbst aufwändigere Organisationsmodelle – bei denen in der Regel höhere Regiekosten anfallen – können sich offensichtlich finanziell selbst tragen, wenn damit die Ausbildung insgesamt kosteneffizienter wird. Förderlich für das Zustandekommen von Verbänden sind Persönlichkeiten, die sich in besonderer Weise in der Erstausbildung engagieren und bereits über ein gewisses Netzwerk an Kontakten verfügen.

Die Rahmenbedingungen erfolgreicher selbst finanzierter Ausbildungsverbände lassen sich unter drei Aspekten typisieren:

- *Der „naturwüchsige“ Ausbildungsverbund:* Für viele Kleinbetriebe ist es traditionell üblich, sich bei der Ausbildung gegenseitig zu unterstützen. Meist werden hierzu bereits bestehende persönliche Kontakte aus Prüfungsausschüssen, Arbeitskreisen sowie zu Kunden oder Zulieferern genutzt. Die Kooperation beschränkt sich meist auf informelle Absprachen. Diese Form des Verbundes gilt als selbstverständlich und wird nicht als ein besonderes Modell der Ausbildung empfunden. So wird hier auch kaum der Begriff „Verbundausbildung“ verwendet, sondern von Ausbildungskooperation gesprochen; denn mit der Bezeichnung Verbundausbildung werden eher komplexe, aufwändige Organisationsformen in Verbindung gebracht.
- *Ausbildungsverbände mit Krankenhäusern, Universitäten, oder in „themenzentrierten“ Gewerbegebieten:* Sie entwickeln sich bevorzugt dort, wo mehrere Betriebe räumlich nah beieinander liegen und bereits eine vorhandene Infrastruktur gemeinsam nutzen (z. B. in Technologie- und Innovationszentren). Auch Universitäten und Krankenhäuser eignen sich bei der Ausbildung betrieblicher Fachkräfte zur Initiierung von Verbänden, die sich ihre Partner auch im privatwirtschaftlichen Bereich suchen.
- *Unternehmen und Kommunen in Umstrukturierungsprozessen:* Diese zeigen dann eine besondere Aufgeschlossenheit für neue Ausbildungskonzepte, wenn z. B. öffentlich-rechtliche Betriebe privatisiert werden oder bei Großunternehmen ein Outsourcing von Bildungseinrichtungen stattfindet.

## Lösungsansätze bei der Suche nach Verbundpartnern

Besonders Existenzgründern, darunter gerade Firmen aus neuen Branchen, fällt es zumeist schwer, einen Verbundpartner zu finden. Es fehlt an Kontakten und der nötigen Zeit für die oft aufwändige Suche. Ebenfalls schwierig kann sich die Suche nach Partnern für die Anbieter einer Auftragsausbildung erweisen. Hier müssen die Umworbene(n) (z. B. durch eine entsprechende Beratung) zunächst davon überzeugt werden, dass sich die zusätzlichen Ausgaben lohnen, auch wenn sich der Kostenreduzierungseffekt erst mittelfristig auswirken wird. Zudem gibt es Partner, die eigentlich zur gemeinsamen Ausbildung prädestiniert wären, aber aus den unterschiedlichen Gründen ohne externe Hilfe zunächst einmal nicht zusammenkommen.

Hier könnten sich die betreffenden Firmen durch ein Ausbildungsprojekt unterstützen lassen, dessen Aufgabe in der Initiierung von Verbänden besteht. So gibt es z. B. die Möglichkeit, in Ausbildungsplatzkonferenzen andere Unternehmen mit ähnlichen Überlegungen kennen zu lernen. Die Praxis zeigt, dass diese Treffen dann besonders effektiv sind, wenn die Teilnehmerzahl nicht kleiner als zehn und nicht größer als 20 ist. Dabei ist der persönliche Kontakt besonders wichtig. Auch die Unternehmenskulturen sollten zueinander passen.

Erreicht werden muss, dass jedes einzelne Unternehmen seinen Bedarf an Unterstützung für bestimmte Ausbildungsanteile offen legt. Gelegentlich ist es auch notwendig, bestehende Vorurteile gegenüber den potenziellen Verbundpartnern abzubauen. Ein Erfolg versprechendes Konzept, um Partner in einem Verbund dauerhaft aneinander zu binden, ist der Einstieg über eine „passive“ Partnerschaft. Verbundpartner, die noch nicht dazu bereit sind, die volle eigene Verantwortung für Auszubildende zu übernehmen, betätigen sich vorerst nicht als Stammbetrieb, sondern übernehmen in einem ersten Schritt die Jugendlichen für bestimmte eingegrenzte Ausbildungsabschnitte.

Die Wahl des richtigen Verbundpartners spielt vor allem dann eine besondere Rolle, wenn ein Betrieb den Gast-Auszubildenden so weit wie möglich in seinen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozess integrieren will. Dann nämlich ist es wichtig, dass die zeitlichen Vorstellungen und Geschäftsfelder zusammenpassen. Es wird bereits schwierig, wenn zwei zum Austausch vorgesehene Auszubildende zwar in demselben Beruf ausgebildet werden, aber in unterschiedlichen Fachrichtungen.

### Typisierung selbst finanzierter Ausbildungsverbände:

- Der „naturwüchsige“ Ausbildungsverbund
- Ausbildungsverbände mit Krankenhäusern, Universitäten, oder in „themenzentrierten“ Gewerbegebieten
- Unternehmen und Kommunen in Umstrukturierungsprozessen

Doch gibt es auch ideale Voraussetzungen, um ohne viel Aufwand den richtigen Verbundpartner zu finden: Viele Ausbildungskooperationen entstehen praktisch eher beiläufig in Zusammenhang mit bereits bestehenden Kontakten. Grundsätzlich ist festzustellen, dass günstige Bedingungen, um die Möglichkeiten einer Verbundausbildung auszuschöpfen, immer dann gegeben sind, wenn in einer Region traditionell enge Kommunikations- oder Kooperationsbeziehungen zwischen den Betrieben bestehen.

### Zur Organisation der Ausbildung im selbst finanzierten Verbund

Wie bei den staatlich geförderten Ausbildungsverbänden sind auch bei den selbst finanzierten die vier klassischen Organisationsformen anzutreffen.<sup>5</sup> (vgl. Kasten) Entgegen der vorherrschenden Meinung bei *geförderten* Verbänden wird von Verbundpartnern *selbst finanzierten* Verbände immer wieder die Auffassung vertreten, dass kein besonderer Aufwand erforderlich ist, um einen Verbund zu organisieren. Ein erhöhter Organisationsaufwand besteht allenfalls in der Phase der Verbundinitiierung und -gründung. Der Abschluss formaler Kooperationsverträge, der eine Voraussetzung für die staatliche Förderung von Verbänden darstellt, ist bei den selbst finanzierten Verbänden keinesfalls die Regel. Viele Verbände arbeiten auf der Basis informeller Absprachen. Hier erweist sich die Idee der Anschubfinanzierung überwiegend als Erfolgskonzept. Nach Ablauf der Förderung funktioniert der Austausch – wie von betroffenen Verbänden berichtet wird – vor allem über die

#### Organisationsformen von Ausbildungsverbänden

- Leitbetrieb mit Partnerbetrieben
- Ausbildungskonsortium
- Auftragsausbildung
- Ausbildungsverein

dies ohne formelle Regelungen abgewickelt werden. Bei der Organisationsform „Ausbildungsverein“ erfolgt die Kostenbeteiligung in der Regel über die Vereinsbeiträge.

Ebenfalls als „Selbstläufer“ funktionieren nach Einschätzung der Befragten Verbände auf der Basis von Auftragsausbildung, und das vor allem dann, wenn Großunternehmen beteiligt sind. Das Eigeninteresse an dem lukrativen Ausbildungsgeschäft ist so groß, dass das betreffende Großunternehmen von sich aus die erforderlichen Schritte unternimmt, um den Bestand des Verbundes zu bewahren. Die Kooperationsbeziehungen zwischen Verbundpartnern können grundsätzlich alle Aspekte einschließen, die in Zusammenhang mit der Erstausbildung stehen: Bewerberauswahl, Übernahme von Formalitäten, Grundausbildungslehrgänge, gemeinsamer theoretischer Unterricht, gegen-

## Verbände arbeiten häufig auf der Basis informeller Absprachen

seitiger Austausch von Auszubildenden, Auftragsausbildung, Ausbildungsmodule sowie Prüfungsvorbereitung.

Die Befragten gaben eine Reihe wichtiger Hinweise und nannten darüber hinaus Lösungswege für spezielle Probleme in der Verbundpraxis:

- Immer wieder kommt es zu Unstimmigkeiten zwischen Stammbetrieb, Berufsschule und Bildungsträger im Hinblick auf den jeweils aktuellen Ausbildungsstand der Auszubildenden. Diesem Problem kann durch engere Kontakte und intensiveren Informationsaustausch zwischen den Beteiligten begegnet werden.
- Um spätere Abstimmungsprobleme zu vermeiden, sollten die Einsatzzeiten der Auszubildenden im Partnerbetrieb bereits vor dem Ausbildungsbeginn festgelegt werden; insbesondere sollten die Partnerbetriebe im Vorfeld die besten Zeiten zur Aufnahme der externen Auszubildenden benennen.
- Die besondere Situation von kleinen Unternehmen kann zu Schwierigkeiten bei der Kontinuität in der Zusammenarbeit bei den Verbundpartnern führen; z. B., wenn der Firmeninhaber häufiger außerhalb seines Unternehmens arbeiten muss und der geplante Verbund-Ausbildungsplatz deswegen trotz einer Zusage doch nicht eingerichtet werden kann. In diesen Fällen ist rechtzeitig für einen Ersatzpartner Sorge zu tragen.
- Hält sich der eigene Auszubildende gerade am Beginn der Ausbildung lange beim Verbundpartner auf, kann das späte Kennenlernen des eigentlichen Stammbetriebs zum Problem werden. Die Aufenthaltsdauer außerhalb des Stammbetriebes sollte deshalb insgesamt nicht mehr als sechs Monate betragen. Zudem sollte bedacht werden, dass es auch bei einer Verbundausbildung immer darauf ankommt, dass der Auszubildende auch im Partnerunternehmen auf seinen Stammbetrieb zugeschnittene Qualifikationen vermittelt bekommt, da er bei der Abschlussprüfung seine Fertigkeiten im Stammbetrieb unter Beweis stellen muss.
- Gerade für kleinere Unternehmen ist es bedeutsam, dass der eigene Auszubildende auch dann im Stammbetrieb ist, wenn seine Arbeitskraft – etwa in Stoßzeiten – besonders benötigt wird.
- Schließlich ist auch eine zu große Entfernung der verschiedenen Lernorte nicht immer günstig für eine län-

gerfristige Verbundkooperation. Auf jeden Fall sollten die Wege für Auszubildende von vornherein so angelegt sein, dass sie in akzeptabler Zeit zu bewältigen sind.

kommunale Einrichtungen. Den Partnern entstehen so für die Beteiligung am Verbund keine zusätzlichen Kosten. In anderen Fällen zahlen die jeweiligen Stammbetriebe dem ausführenden Verbundpartner einen für sie günstigen Kostenbeitrag.

## Finanzierung von Ausbildungsverbänden ohne öffentliche Fördermittel

Selbst finanzierte Ausbildungsverbände sind von ihrer Konzeption her darauf angelegt, dass alle Verbundpartner gleichermaßen Vorteile aus dem Arrangement ziehen. Sie bringen deshalb gute Voraussetzungen mit, auch auf Dauer zu existieren. Sie sind nicht auf eine bestimmte Organisationsform festgelegt. Ein Großteil der Ausbildungsvereine finanziert sich allein über Mitgliedsbeiträge. Die jeweilige Höhe der Beiträge ist dabei abhängig vom Organisationsgrad. So erhebt z. B. ein Ausbildungsverein, der sich als „Selbsthilfverein“ versteht, lediglich einmal im Jahr 25 € pro Person und 75 € pro Unternehmen, um daraus nicht kostendeckende Veranstaltungen zu finanzieren.

Oft werden organisatorische Aufgaben ehrenamtlich übernommen. Die Leistungen, die die Verbundpartner erbringen, basieren entweder auf dem Gegenseitigkeitsprinzip oder werden entgolten. Zum Teil entstehen selbst bei einseitigem Auszubildendenaustausch für den Partnerbetrieb keine weiteren Kosten. Auch bei Ausbildungskooperationen und Konsortien verlangen Unternehmen, die Auszubildende ihrer Partner mit ausbilden, oft keine Kostenbeteiligung.

Bildungsträger mit Lehrwerkstatt finanzieren sich häufig nicht nur aus den Dienstleistungen rund um die Erstausbildung, sondern übernehmen darüber hinaus kleinere Auftragsarbeiten – meist für die eigenen Verbundpartner, was zum einen die Einnahmen erhöht, zum anderen den Auszubildenden die Gelegenheit gibt, im Rahmen einer realen Auftragsabwicklung seine Qualifikationen zu erwerben. Diese Finanzierungsquelle findet sich vor allem bei Bildungsträgern, die aus ehemaligen Lehrwerkstätten größerer Unternehmen hervorgegangen sind.

Manche Verbände werden von einem finanzstarken Verbundinitiator als Stammbetrieb alleine getragen. Dies können Betriebe sein, Universitätsverwaltungen oder auch

## Fazit

Die Ergebnisse der Untersuchungen des BIBB haben gezeigt, dass sich typische Rahmenbedingungen identifizieren lassen, unter denen Ausbildungsverbände erfolgreich initiiert werden können und welche Wege es für eine tragfähige dauerhafte Selbstfinanzierung für diese Verbände gibt. Vor dem Hintergrund knapper werdender Fördermittel und um Mitnahmeeffekte und abwartendes Verhalten (auf neue Förderprogramme) zu vermeiden, hat ein Umdenken bei der staatlichen Förderung von Verbundausbildung stattgefunden. An die Stelle der Bezuschussung von Sach-, Verwaltungs- und Personalausgaben je zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplatz tritt zunehmend die pauschale Förderung verbundbedingter Zusatzkosten. Parallel dazu wird das Prinzip der Anschubfinanzierung konsequenter angewendet mit dem Ziel, dass Verbände sich nach einer geförderten Anlaufphase in der Folge vollständig selbst finanzieren. In der Praxis erweist sich dieses Vorgehen überwiegend als erfolgreiches Konzept. Verbundinitiativen, die beabsichtigen, ihre Verbände von der Startphase an selbst zu finanzieren, werden institutionelle Beratungsleistungen angeboten (z. B. von Ausbildungsberatern, Ausbildungsplatzentwicklern und bei der Bundesagentur für Arbeit), um so Lösungen zur Überwindung von Anfangsschwierigkeiten zu finden. Bildungspolitisch angestrebt wird, bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes die Verbundausbildung als eigenständige konjunkturunabhängige Säule der Berufsausbildung zu verankern.<sup>6</sup> ■

### Verbundfinanzierung ohne staatliche Fördermittel

- Ausbildungsvereine finanzieren sich allein über Mitgliedsbeiträge
- Organisatorische Aufgaben werden ehrenamtlich übernommen
- Bildungsträger übernehmen kleinere Auftragsarbeiten
- Ein finanzstarker Stammbetrieb übernimmt die verbundbedingten Zusatzkosten

### Anmerkungen

1 Vgl. dazu den Beitrag von KREKEL, TROLTSCH und ULRICH in diesem Heft

2 Vgl. BIBB (Hrsg.): STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. Band 1: Rechtsratgeber für die Verbundausbildung. Band 2: Gestaltung von Ausbildungsverbänden. Band 3: Öffentliche Programme zur Förderung der

Ausbildung. Band 4: Handbuch zum Coaching von Ausbildungsinitiativen. Bonn 2003 (als Downloads im Internet: <http://www.af-bibb.de/links>)

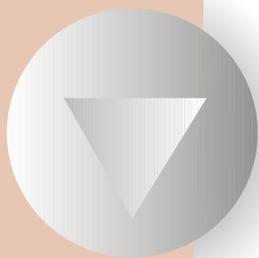
3 Vgl. SCHLOTTAU, W.: Verbundförderung: Anschubfinanzierung für betriebliche Ausbildungsplätze. Ergebnisse einer Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren. In: BWP 32 (2003) Sonderausgabe, S. 28–30

4 Vgl. DRINKHUT, V.: Selbst finanzierte Verbände: Ansatzpunkte zur Initiierung von Verbänden. In: Dokumentation zur Konferenz „Region – Betrieb – Kooperation“ am 21./22. Oktober 2003 in Gelsenkirchen. Bonn 2004, S. 40–42

5 Vgl. zu den einzelnen Organisationsmodellen für Verbände z. B. SCHLOTTAU, W.: Qualifizierter Fachkräftenachwuchs durch

Verbundausbildung. In: Cramer, G. (Hrsg.): Jahrbuch Ausbildungspraxis 2004. Erfolgreiches Ausbildungsmanagement. München/Unterschleißheim 2004, S. 65–70

6 Vgl. BMBF: Eckwerte Reform berufliche Bildung. Bonn 2004



## Girls'Day – ein wichtiges Instrument in der Berufsfrühorientierung

### Ein Erfahrungsbericht



► Am 22. April 2004 ging der bundesweite „Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag“ in die vierte Runde. Folgt man den aktuellen Zahlen auf der Aktionslandkarte für diesen Tag auf [www.girlsday.de](http://www.girlsday.de), so gab es über 5.000 Veranstaltungen mit mehr als 108.000 Angeboten für Mädchen in verschiedenen Orten Deutschlands. Das war neuer Rekord. Die IHK-Bildungszentrum Dresden gGmbH beteiligte sich in diesem Jahr zum zweiten Mal am Girls'Day. Der Andrang war groß. 381 Schülerinnen und Schüler nahmen in diesem Jahr die Möglichkeit wahr, sich über Berufe rund um den PC zu informieren. Es ist kein Schreibfehler: Mädchen und Jungen. Im Beitrag wird über die Erfahrungen dieses Bildungszentrums bei der Gestaltung des Girls'Day berichtet.

#### GIRLS'DAY – NUR EIN ASPEKT DER BERUFSFRÜHORIENTIERUNG IN SACHSEN

Der Girls'Day ist ein besonderer Tag der Berufsorientierung für Mädchen und Jungen, ein spannender Projekttag außerhalb der Schule. Als Berufsfrühorientierung ist er eine komplexe Herausforderung an viele Betroffene regional und überregional. Er braucht die Vernetzung von Schule, Wirtschaft, Unternehmen, Eltern und vielen anderen Partnern. Jeder Mitveranstalter ist eine inspirierende und aktivierende Kraft und vermittelt wichtige Sichtweisen auf Berufe – Berufsfelder – Berufswahl – Berufstätigkeit.

Das Projekt *Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag* gibt es seit 2001. Er stand 2004 im Zeichen des „Jahres der Technik“. Der Schwerpunkt lag daher auf naturwissenschaftlichen und informationstechnologischen, technischen und technikhnen Berufsbildern. In Werkstätten, Büros, Laboren und Redaktionsräumen bot sich eine hervorragende Möglichkeit, Einblick in die Praxis verschiedenster Bereiche der Arbeitswelt zu gewinnen und Kontakte herzustellen. Die Koordination des Projektes hat das Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie. Frauen geben Technik neue Impulse e. V., E-Mail: [info@frauen-technik-impulse.de](mailto:info@frauen-technik-impulse.de), Internet: [www.girlsday.de](http://www.girlsday.de)

Der Wiederhall auf die bundesweite Initiative „Girls'Day“ war in den ersten beiden Jahren von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Als eher verhalten kann man die Reaktion im Freistaat Sachsen bezeichnen. Ganz anders im vergangenen Jahr: Das Sächsische Staatsministerium für Kultus startete genau zu dem Zeitpunkt eine neue Aktion im Rahmen der Berufsfrühorientierung: die 1. Sächsische Berufsorientierungsinitiative „*Neugier wecken – Berufe entdecken*“ vom 5. bis 10. Mai 2003 – *Mädchenberuf – Jungenberuf, wen interessiert's? Du wirst, was du willst!* In diese Initiative ordnete sich der Girls'Day 2003 ein. Die Bereitschaft zur Teilnahme war bei Behörden, Institutionen, Unternehmen und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen groß. Von Vorteil war auch, dass es keine Begrenzung auf



**RENATE KAPPLER**  
Dr. paed. habil.  
IHK-Bildungszentrum Dresden gGmbH



Hereinspaziert ...; die Mädchen werden am Check-In erwartet

einen Tag gab. Im Hintergrund stand das Bemühen, Berufsorientierung aus einer aspekthaft-punktuellen Betrachtung in Verbindung mit lehrplanbezogenen Aufgabenstellungen in den Klassen acht und neun zu einer komplex-prozesshaften und die Fächer verbindenden Aufgabe zu führen. Der Dresdner Arbeitskreis Wirtschaft – Schule unterstützte diese Entwicklung.

Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang auch: Mit Beginn des Schuljahres 2003/2004 wurde in Sachsen in Klasse 7 der Mittelschulen das Fach „Wirtschaft – Technik – Haushalt/Soziales“ eingeführt. In diesem Unterrichtsfach geht es um eine allgemeine und berufsvorbereitende Bildung, um Voraussetzungen für eine berufliche Qualifizierung, um das Recht jedes jungen Menschen auf eine seinen Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Erziehung und Bildung, um Chancengleichheit für alle Schüler.<sup>1</sup> Das neue Fach wird künftig zur Stundentafel der Klassen 7 bis 9 gehören, in Klasse 10 kann ein Vertiefungskurs gewählt werden. Mit dieser Maßnahme wird der Bedeutung der „Berufsfrühorientierung“ von Jugendlichen Rechnung getragen. Das hatte viele Gründe – u. a. das ungünstige Verhältnis von vorhandenen Ausbildungsplätzen und Bewerbern, von Nichtübernahme Ausgebildeter gerade im IT- und Medienbereich, von Ausbildungsabbrüchen, von Jugendarbeitslosigkeit. Immer mehr Schulabgänger suchten ihre Ausbildungschance in einem der alten Bundesländer. Ein Aspekt, diesem Trend entgegenzuwirken, setzt bei der Berufswahl von Mädchen und von Jungen an. Es scheint, als bliebe die Zeit still stehen: Mädchen wünschen sich – wie in alten Zeiten – vorrangig traditionelle „weibliche“ Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich mit unter dem Durchschnitt liegenden Verdienstmöglichkeiten sowie meist nur geringen Aufstiegschancen. In den IT-Ausbildungsberufen und in den Informatikstudiengängen bleiben die Mädchen unterrepräsentiert.

Jungen wünschen sich – auch wie in alten Zeiten – Berufe im Umfeld von Kraftfahrzeugen, Haus und Straße, von Flugzeug und Maschinen. Dazu kommen zunehmend Poli-

zei, Bundesgrenzschutz und Bundeswehr. Der Anteil von Jungen in sozialen und erzieherischen Berufen, wo sie dringend gebraucht werden, ist sehr klein.

Das neue Fach soll ebenfalls helfen, Informationen zur vermitteln und falschen Vorstellungen zu begegnen.

#### ERFAHRUNGEN DES IHK-BILDUNGSZENTRUMS DRESDEN MIT DEM GIRLS'DAY

Schüler/-innen waren bis zum Jahr 2001 nicht direkt Zielgruppe des IHK-Bildungszentrums Dresden. Das änderte sich mit dem Angebot zur Organisation und Durchführung von PC-Kursen für Mädchen „Mädchen macht euch fit für Technik“, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziell gefördert wurden. Der große Zulauf bestätigte die Konzeption. Vor diesem Hintergrund wurde für 2003 die Teilnahme am Girls' Day geplant. Eltern hatten uns direkt angesprochen, weil wir ein so offenes und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Mädchen aufgebaut hätten.

Wichtigster Eckpunkt in der konzeptionellen Phase waren die Fragen: Wie schaffen wir es, dass sich die Schülerinnen an diesem Tag bei uns wohl fühlen? Wie können sie möglichst viele Informationen erhalten? Wie gestalten wir unsere eigene Vorbereitung auf diese Zielgruppe – ihre Erwartungen, ihre Sichten, ihre Fragen?

Die Rolle des Bildungszentrums konnte nur die des Ratgebers und nicht die des Ausbildungsberaters oder Vermittlers von Ausbildungsplätzen sein. Wir wollten vieles demonstrieren, erklären und zeigen, mit ihnen unvoreingenommen diskutieren, ihnen viele Möglichkeiten des Selbstaushausprobierens, Testens bieten und ihnen Hilfestellungen empfehlen. Fremde Ratgeber haben oft mehr Chancen als vertraute Lehrer. Dabei waren wir uns der Probleme durchaus bewusst: Die Schülerinnen werden Bestätigung auf ihre Sichtweise auf das Leben erhoffen und ihre von Interessen geleiteten Anfragen mehr als Imperativ stellen. Es ist anzunehmen, dass ihnen viele Antworten nicht gefallen werden. Also muss es um maßvolle Hilfestellungen gehen beim Erkennen der eigenen Ich-Realität (was sie wirklich können), beim Erklären, dass Arbeitswelt, Medienwelt und Traumwelt keine Harmonie eingehen können, dass das tägliche Umfeld eher eine Arbeits- und Wissensgesellschaft als eine Spaßgesellschaft ist und dass die Arbeitswelt nur anfangs als eher fremde und manchmal

---

Die **IHK-Bildungszentrum Dresden gGmbH** wurde 1995 gegründet. Sie unterstützt die sächsischen Unternehmen mit Bildungsmaßnahmen im Bereich der überbetrieblichen Ausbildung für technische, kaufmännische und Büroberufe und fördert mit maßgeschneiderten Bildungsangeboten Berufswahl- und Aufstiegschancen sowie den Einstieg in neue und interessante Berufsfelder. Das Bildungszentrum verfügt über sehr gut ausgestattete Fachräume und Werkstätten, eine DVS-Kursstätte, ein CNC-Trainingzentrum, ein Bildungs- und Informationszentrum Umweltschutz sowie eine WirtschaftsAkademie. Es ist Landesstützpunkt für den Freistaat Sachsen im BMBF-Ausbildungsstrukturprojekt Regio-Kompetenz-Ausbildung und organisiert in diesem Rahmen Formen der überbetrieblichen Ausbildung in einem von ihr initiierten Ausbildungsverbund.

Mitmachaktion 1	PC-Technik, die begeistert – der gläserne PC In Werkstätten nachfragen, mitmachen, sich ausprobieren; Innenleben eines PCs kennen lernen. Können auch Mädchen einen PC „verstehen“ und vielleicht aufbauen?
Mitmachaktion 2	Mädchen, Metall und Mechatronik Mechatroniker – ein Beruf für Mädchen? Was hat ein Staubsauger mit Mechatronik zu tun?
Mitmachaktion 3	Elektrotechnik und Elektronik konkret Bestücken und Löten von Leiterplatten
Mitmachaktion 4	Internetkompetenz – Berufsorientierung leicht gemacht Internet-Info-Netz zu Ausbildungsberufen und Studium, zu Lehrstellenbörsen und zum Bewerbungsprocedere
Mitmachaktion 5	Internetkompetenz – ICH im Internet Gestalten einer eigenen kleinen Homepage – neue Wege der Selbstdarstellung
Mitmachaktion 6	Kreativ am PC und die Technik dahinter kennen Souverän mit Standardsoftware arbeiten – eine Basis für viele Berufe
Mitmachaktion 7	Schnell am PC – 10-Finger-Schreib-System Kennen lernen einer Lernsoftware für das 10-Finger-Schreib-System
Mitmachaktion 8	Bewerbertraining vor der Kamera Mit Medienfachleuten die eigene Präsentation diskutieren – das andere Casting
Mitmachaktion 9	Wege der Berufsorientierung und Eignungstests Welcher Beruf „passt“ wirklich zu mir?

vielleicht gefürchtete „Insel“ (Ortswechsel, Arbeitszeit, Unterordnung, Stress, Angst vor Aufgaben und Konflikten ...) erfahrbar wird.

Auch die Seite der Unternehmer, ihre Erwartungshaltung an Schulabgänger, musste beachtet werden. Unternehmer haben klare Vorstellungen von den beruflichen Tätigkeiten und möglichen Stellen und genau davon ausgehend wissen sie, welches Verhalten, welche Einstellungen, welche Leistungsbreite sie erwarten müssen. Da spielen z. B. die „Kopfnoten“ des letzten Halbjahreszeugnisses eine große Rolle. Es würde sich wohl ein weites Feld für Diskussionen auftun.

Bezogen auf die vermuteten Erwartungshaltungen der Jugendlichen wurden neun Mitmachaktionen vorbereitet, die jeweils ca. 80 Minuten dauern und dreimal an dem Tag durchgeführt werden sollten. (vgl. Übersicht) Damit waren die Aktivitäten auf keinen „Tourismus“, kein „bloßes Zuhören“ ausgerichtet, vielmehr sollten die Mädchen/Jungen an diesem Tag selbst Akteure sein. Entsprechend der sächsischen Gesamtkonzeption wurden natürlich auch Schüler eingeladen und der Titel so geändert in: *Girls'Day 8. Mai 2003 – Berufsorientierung konkret für girls und boys.*“

Die Vorbereitung auf diese Mitmachaktionen war sehr aufwändig. Unterstützung gaben vor allem die „Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung & Qualifizierung mbH (GEBIFO)“ im Rahmen des BMBF-Ausbildungsstrukturprojektes Regio-Kompetenz-Ausbildung sowie das „Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie. Frauen geben Technik neue Impulse e. V.“ unter [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de).

Dann war es soweit: Alle Werkstätten waren bereit für neugierige Fragen zu Maschinen, Berufen und Tätigkeiten. Die Ausbilder, Trainer und Dozenten waren zur Moderation in den Mitmachaktionen der 78 Teilnehmer, darunter acht Jungen, bestens gerüstet. Der Check-in war durchkomponiert. Der Countdown lief.

#### FAZIT

Es geht an dem Tag nicht vordergründig um einen Ausbildungsplatz. Vielmehr geht es um Umsicht und Weitsicht in dem weiten Feld der Berufsorientierung. Wer noch nie eine CNC-Maschinen in Aktion gesehen hat, aber in den Stellenangeboten darauf aufmerksam wird, sollte die Chance bekommen, eine entsprechende Werkstatt zu besuchen, nachzufragen, welche Berufe mit der Maschine „in Verbindung“ stehen.

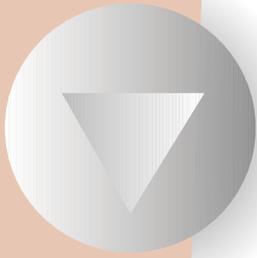
Berufsorientierung ist Aufgabe vieler Partner. Deshalb ist Vernetzung groß geschrieben: Kleine Unternehmen haben objektiv ihre Grenze; größere mit eigenständigen Verantwortungsbereichen für Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung können mehr Möglichkeiten nutzen. Einrichtungen der überbetrieblichen Ausbildung mit einem entsprechenden materiellen und technischen Hintergrund sind besonders gefragt. Sie haben eine besondere Nähe zu den Ausbildungsberufen und allen damit verbundenen Neuerungen, zu jungen Leuten und ihren Einstellungen, zur Situation um Ausbildungsplätze, zu den Anforderungen an Prüfungen in der Erstausbildung.

Unser Vorgehen wurde in folgenden Punkten bestätigt:

- Der Girls'Day sollte inhaltlich so dimensioniert sein, dass IT-, Internet- und Technikkompetenz *sowohl* als Zeichen von Lebensqualität und Alltagserleben *als auch* als Chance für die breite Palette an Ausbildungsberufen erlebt werden kann: *Keine Angst vor ... dafür ... Lust auf Technik!*
- Mitmachaktionen sollten im Mittelpunkt stehen. Dabei geht es um Vielfalt, um Einfaches und Schwierigeres. Sie sollten zum Nachdenken anregen und auf Nachhaltigkeit (für Gespräche mit Eltern, Lehrern u. a.) fokussiert sein.
- Mitmachaktionen müssen in ihrem Anspruchsniveau, in ihrem Aufbau und in ihrem Umfang die Mädchen und Jungen (Alter!) dort „abholen“, wo sie „stehen“.
- Mitmachaktionen sollten sehr unterschiedlicher Art sein und von offenen Gesprächsrunden zu Berufen, beruflichem Alltag u. a. flankiert werden.

Inzwischen hat der vierte Girls'Day stattgefunden. Es gab 381 Teilnehmer. Da nicht alle Teilnahmewünsche umgesetzt werden konnten, wurde ein 4-Stundenprogramm für Schulklassen geplant, das den Schulen einen kostenfreien Projekttag im Bildungszentrum und seinen Werkstätten ermöglicht.

Das Feedback auf die ersten Veranstaltungen war gut. ■



## Ausbildungsbetriebsquoten: welche Aussagekraft haben sie?

► Die Ermittlung von Ausbildungsbetriebsquoten gehört zum festen Repertoire der quantitativen Analyse betrieblicher Ausbildungsleistungen. Ob das angesichts unterschiedlicher Betriebsgrößen zu rechtfertigen ist, wird mittels empirischer Daten und einzelner Fallbeispiele untersucht. Ergebnis ist, dass unter bildungspolitischem Aspekt Ausbildungsbetriebsquoten nur begrenzte Rückschlüsse auf die quantitativen Ausbildungsleistungen und Ausbildungsplatzreserven zulassen. Im Beitrag werden die Unterschiede zwischen Ausbildungsquoten und Ausbildungsbetriebsquoten erläutert und an Beispielen illustriert.

In Zeiten eines akuten Mangels an Ausbildungsplätzen, in denen die Bundesregierung die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe plant, wächst auch in der Öffentlichkeit das Interesse an den Ergebnissen quantitativer Messungen von Ausbildungsleistungen. In den Medien werden entsprechende Quoten nicht immer richtig interpretiert und geben damit Anlass zu Missverständnissen. Das trifft vor allem für die Interpretation von *Ausbildungsbetriebsquoten* zu.<sup>1</sup>

Ausbildungsbetriebsquoten werden definiert als *Anteil der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt*. Sie geben also darüber Auskunft, wie viele Betriebe zu einem bestimmten Zeitpunkt als ausbildende Betriebe tatsächlich tätig sind. Dabei kann der Bezugspunkt sowohl eine bestimmte Gruppe von Betrieben (Betriebsgrößenklassen), ein einzelner Wirtschaftsbereich aber auch die gesamte Wirtschaft sein. Ausbildungsbetriebsquoten sagen noch nichts über die quantitative Ausbildungsleistung einer *bestimmten Gruppe von Betrieben* aus. Das wiederum leistet die *Ausbildungsquote*. Sie bezieht die Zahl der Auszubildenden auf die Zahl der jeweils versicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Kasten).

### Ausbildungsbetriebsquote:

Anteil der ausbildenden Betriebe an den Betrieben insgesamt

### Ausbildungsquote:

Anteil der Auszubildenden an der Gesamtzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Zur Charakterisierung des Ausbildungsverhaltens der Wirtschaft werden in der Regel beide Quoten herangezogen. Wo dabei die Grenzen der Aussagekraft der *Ausbildungsbetriebsquote* liegen, soll im Folgenden hinterfragt werden.

## Ausbildungsbetriebsquoten und Ausbildungsquoten im Vergleich

Übersicht 1 weist die Berechnungsergebnisse für die *Ausbildungsbetriebsquote* und die *Ausbildungsquote* nach einzelnen Betriebsgrößenklassen aus.<sup>2</sup> Auffallend ist zunächst,



### HEINRICH ALTHOFF

Dipl.-Soz., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Früherkennung, neue Beschäftigungsfelder, Berufsbildungsstatistik“ im BIBB

dass die Ausbildungsbetriebsquote mit zunehmender Betriebsgröße sehr deutlich ansteigt. Bei Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten erreicht sie über 90 Prozent. Offenbar gibt es hier besonders viele Betriebe, die ausbilden. Das Gegenteil gilt für Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, von ihnen bilden nur 17 Prozent aus. Das ist nicht einmal ein Fünftel des für Großbetriebe geltenden Wertes.

Übersicht **Die quantitativen betrieblichen Ausbildungsleistungen gemessen in Ausbildungsbetriebsquoten und Ausbildungsquoten**

**Betriebe und Ausbildungsbetriebe<sup>1</sup> nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern im Jahr 2002**

	Beschäftigte				gesamt
	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 499	500 und mehr	
Betriebe insgesamt	1.308.283	254.767	64.209	4.131	1.631.390
Ausbildungsbetriebe	229.982	118.879	43.920	3.779	396.560
Beschäftigte insgesamt	3.835.683	5.061.622	8.068.136	5.071.212	22.036.653
Auszubildende	326.195	353.098	434.164	249.293	1.362.750
Ausbildungsbetriebsquote <sup>2</sup>	<b>17,6</b>	<b>46,7</b>	<b>68,4</b>	<b>91,5</b>	24,3
Ausbildungsquote <sup>3</sup>	<b>8,5</b>	<b>7,0</b>	<b>5,5</b>	<b>4,9</b>	6,2

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

1 Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)  
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember

2 Ausbildungsbetriebsquote = Ausbildungsbetriebe/Betriebe insgesamt

3 Ausbildungsquote = Auszubildende/sozialversicherungspflichtige Beschäftigte insgesamt

Werden statt der Ausbildungsbetriebsquoten die Ausbildungsquoten betrachtet, dann gilt das Gegenteil: Kleinbetriebe weisen hier eine annähernd doppelt so hohe Rate auf (8,5%) wie Großbetriebe (4,9%). – Augenscheinlich verlaufen die Ergebnisse beider Quoten genau konträr, und es fragt sich, wie derartig divergierende Ergebnisse zu interpretieren sind. Denn sicher ist es erklärungsbedürftig, dass Klein- und Mittelbetriebe in Bezug auf ihre Beschäftigtenzahlen zwar erheblich mehr Jugendliche ausbilden als Großbetriebe, aber in Hinblick auf den Anteil der Ausbildungsbetriebe an den Betrieben insgesamt dennoch wesentlich ungünstiger abschneiden.

## Warum sind die Quoten so unterschiedlich?

Großbetriebe sind unabhängig davon, ob sie bedarfsgerecht ausbilden oder nicht, beinahe notwendig Ausbildungsbetriebe, auch wenn sie im Extremfall nur einen Lehrling ausbilden. Für Klein- und Kleinstbetriebe gilt das Gegenteil. Obgleich sie gemessen an der Zahl der Beschäftigten überproportional viele Jugendliche ausbilden, gibt es mit

abnehmender Betriebsgröße (vgl. Übersicht) in wachsendem Umfang Betriebe, die keine Ausbildungsbetriebe sind. Die Feststellung, dass ein Betrieb Ausbildungsbetrieb ist, besagt also über den tatsächlichen Ausbildungsumfang tendenziell umso weniger, je mehr Beschäftigte er aufweist.

Dieser Zusammenhang lässt sich an folgendem Beispiel besser nachvollziehen: Angenommen, die Zahl der Beschäftigten sei für zwei Gruppen von Betrieben identisch. Dabei soll die eine Gruppe aus fünf Betrieben mit je 1000 Beschäftigten bestehen, die zweite aus 1000 Betrieben mit je fünf Beschäftigten. Bilden beide Gruppen annähernd durchschnittlich aus, also etwa 300 Jugendliche, und werden diese 300 Jugendlichen per Zufall über jede der beiden Gruppen verteilt, dann werden mit nahezu hundertprozentiger Wahrscheinlichkeit alle fünf Großbetriebe zu Ausbildungsbetrieben. Unter den 1000 Kleinbetrieben aber werden es höchstens 300 Betriebe sein, also maximal 30 Prozent. Obwohl die Ausbildungsquote für beide Gruppen gleich ist, ergeben sich also höchst unterschiedliche Ausbildungsbetriebsquoten.

Die tatsächlich erbrachten Ausbildungsleistungen – also das, was einerseits für die einen Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen, andererseits aber auch für die auf den Nachwuchs angewiesene Wirtschaft maßgebend ist – spiegelt sich wegen dieser Zusammenhänge nicht in der Ausbildungsbetriebsquote, sondern allein in der *Ausbildungsquote* wider.

*Was besagt dann aber die Ausbildungsbetriebsquote?* Eine hohe Ausbildungsbetriebsquote signalisiert, dass sich im jeweiligen Erfassungsjahr relativ viele Betriebe an der Berufsausbildung beteiligen. Welche quantitativen Ausbildungsleistungen diese Betriebe tatsächlich erbringen, kann aus der Ausbildungsbetriebsquote prinzipiell nicht erschlossen werden. Die Auswertungen nach Betriebsgrößenklassen (vgl. Übersicht) lassen zwar einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsbetriebsquote und Ausbildungsquote erkennen, nur verläuft der genau umgekehrt wie eigentlich zu erwarten wäre, denn *mit wachsenden Ausbildungsbetriebsquoten fallen die Ausbildungsquoten*. Hohe Ausbildungsbetriebsquoten verweisen also – im Mittel – nicht etwa auf überdurchschnittliche, sondern tendenziell eher auf das Gegenteil, auf unterdurchschnittliche quantitative Ausbildungsleistungen. Ausbildungsbetriebsquoten, führen also leicht zu Fehleinschätzungen – bspw., dass Großbetriebe, weil sie besonders hohe Ausbildungsbetriebsquoten aufweisen, im Schnitt auch besonders hohe quantitative Ausbildungsleistungen erbringen.

Bei *niedrigen Ausbildungsbetriebsquoten*, wie sie für kleinbetriebliche Strukturen typisch sind, ist die Bewertung der Ausbildungsbetriebsquote als Indikator für unausgeschöpfte Ausbildungsplatzreserven ebenfalls fragwürdig:

## Aussagekraft von Quoten hinterfragen

Denn auch wenn Kleinbetriebe aktuell nicht ausbilden, können sie vergleichsweise hohe quantitative Ausbildungsleistungen erbringen. Das leuchtet unmittelbar ein, wenn von recht kleinen Betrieben mit zwei Beschäftigten ausgegangen wird, die nur alle sechs Jahre jeweils einen Jugendlichen für eine dreijährige Ausbildung einstellen. Hier errechnet sich eine Ausbildungsquote von 20 Prozent. Trotz der vergleichsweise hohen quantitativen Ausbildungsleistung erreichen solche Betriebe – obgleich sie in unserem Beispiel alle ausbilden – im Schnitt nur eine Ausbildungsbetriebsquote von 50 Prozent.<sup>3</sup>

Ursache ist, dass sie aufgrund ihres alternierenden Ausbildungsverhaltens nur in drei von sechs Jahren von der Beschäftigtenstatistik als Ausbildungsbetrieb erfasst werden.<sup>4</sup> Der Versuch, solche Betriebe zu weiteren Ausbildungsanstrengungen aufzufordern, mag zwar erfolgreich verlaufen, doch anzunehmen, Kleinbetriebe erbrächten zu geringe quantitative Ausbildungsleistungen, weil dort die Ausbildungsbetriebsquoten besonders niedrig sind, wäre zweifellos ein typischer Fehlschluss und verweist erneut auf den leicht zu Irrtümern führenden Charakter der Ausbildungsbetriebsquote.

Soll ein alternierendes Ausbildungsverhalten in einer Ausbildungsbetriebsquote berücksichtigt werden, so müsste an die Stelle einer zeitpunktbezogenen Betrachtung ein sich über mehrere Jahre erstreckender Zeitraum treten, in dem abgefragt wird, ob ein Betrieb innerhalb dieses Zeitraums ausgebildet hat. Das ist notwendig, weil die Chance, als Ausbildungsbetrieb erfasst zu werden, bei einer zeitpunktbezogenen Betrachtung für Großbetriebe ungleich günstiger ist.

Es bleibt indes anzumerken, dass auch bei der Interpretation von *Ausbildungsquoten* Schwierigkeiten auftreten können. Denn für einen Kleinbetrieb mit fünf Beschäftigten ist es sicher leichter, die Ausbildungsquote von 20% auf 40% zu erhöhen, als für einen Betrieb mit 100 Beschäftigten. Im ersten Fall müsste ein Auszubildender mehr ausgebildet werden, im zweiten Fall wären dagegen 20 Auszubildende zusätzlich auszubilden.<sup>5</sup> Die Ausbildungsquote kann also nicht völlig losgelöst vom zugrunde liegenden quantitativen Niveau interpretiert werden.

### Fazit

Indikatoren haben stets Stärken und Schwächen und können letztlich nicht mehr Informationen erbringen als ihre Konstruktion erlaubt. Bei einem bildungspolitisch so brisanten Thema wie der Ausbildungsleistung von Betrieben ist also genau auf die Möglichkeiten und Grenzen der Aussagekraft der jeweiligen Quoten zu achten. Die *Ausbildungsbetriebsquote* gibt keine klaren Hinweise auf Ausbildungsplatzreserven und fällt aufgrund ihrer Struktur umso günstiger aus, je mehr Beschäftigte die untersuchten Betriebsgrößen aufweisen. Kleinbetriebe haben daher trotz ihrer bemerkenswert hohen quantitativen Ausbildungsleistungen recht geringe Ausbildungsbetriebsquoten. Die Folge ist häufig ein in der Öffentlichkeit und den Medien vergleichsweise negatives Bild ihres tatsächlich besonders hohen Ausbildungsengagements, weil die genannten Unterschiede einer breiten Öffentlichkeit nicht präsent sind.

Die mangelnde Berücksichtigung dieser Einschränkungen führt leicht zu einer wenig realitätsgerechten Beurteilung des Ausbildungsstellenmarktes. Nur wenn die den jeweiligen Bewertungen und Urteilen zugrunde liegenden Quoten in Hinblick auf ihre Aussagekraft hinterfragt werden, lassen sich Fehlurteile vermeiden. ■

#### Anmerkungen

1 Vgl.: „Süddeutsche Zeitung“ vom 1. 3. 04: „Umlage vernichtet Arbeit“. Die zugeordnete Grafik (Lehrstellen – Ausbildungsreserven) suggeriert, dass gerade bei Kleinbetrieben besonders hohe Ausbildungsplatzreserven bestehen. Das ist aber aus der Ausbildungsbetriebsquote nicht herleitbar. Vgl. auch „Focus“ Nr. 12. vom 15. 3. 04: „Lehrstellenabgabe“. Die zugeordnete Graphik (Großbetriebe vorn) behauptet, dass Großbetriebe einen besonders hohen Anteil von Ausbildungsplätzen ausweisen, obwohl tatsächlich das Gegenteil der Fall ist.

2 Die Angaben wurden dem Berufsbildungsbericht der Bundesregierung entnommen. BMBF (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2004, Übersicht 52 und 53, S. 114 f.

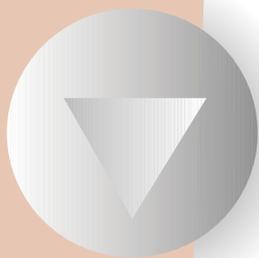
3 Wenn 20 Kleinbetriebe mit zwei Beschäftigten alle sechs Jahre jeweils einen Jugendlichen für eine dreijährige Lehre einstellen, dann errechnet sich im Schnitt eine Ausbildungsquote von 20 Prozent (0,5 Jugendliche pro Erfassungsjahr/2,5 Beschäftigte = 0,2). Da von den 20 Ausbildungsbetrieben aber im Schnitt nur 10 Betriebe aktuell ausbilden, beträgt die Ausbildungsbetriebsquote nur 50 Prozent,

obwohl alle Betriebe ihre Aufgabe bei der Nachwuchsausbildung weit über ihren Eigenbedarf hinaus erfüllen.

4 Hier ist weiter zu berücksichtigen, dass es vor allem unter den Kleinbetrieben (1–9 Beschäftigte) einen sehr hohen Anteil von nicht ausbildungsberechtigten Betrieben gibt. Das können beispielsweise Werbeagenturen, Kantinen oder auch Ingenieurbüros sein. Prinzipiell tritt dies Phänomen natürlich auch bei Großbetrieben auf, nur sind es hier Arbeitsbereiche innerhalb der Großbetriebe, die nicht ausbilden, z. B. Ent-

wicklungs- und Forschungsabteilungen oder auch Rechtsabteilungen. Solche nicht ausbildungsfähigen Bereiche senken bei Groß- und Kleinbetrieben die Ausbildungsquote. Das gilt jedoch nicht für die Ausbildungsbetriebsquote; die sinkt nur bei den Kleinbetrieben, weil hier das Ingenieurbüro oder die eigenständige Kantine als nicht ausbildungsfähiger Betrieb gewertet wird, der als solcher in den Nenner der Ausbildungsbetriebsquote eingeht.

5 Bei konstanter Beschäftigungszahl



## Kein Abschluss ohne Anschluss – zur Gestaltung zweijähriger Ausbildungsberufe in der Schweiz

► Das BIBB untersucht die „Akzeptanz von zweijährigen betrieblichen Ausbildungsgängen“, um so das Potenzial an zusätzlich zu gewinnenden Ausbildungsplätzen abzuschätzen. Dass damit besondere bildungspolitische und pädagogische Fragestellungen verbunden sind, zeigt ein Blick in die Schweiz, wo in Pilotprojekten nach Antworten gesucht wird. Drei Kernelemente kennzeichnen alle Projekte in der Schweiz: die Anschlussfähigkeit aller beruflichen Abschlüsse, ein Rechtsanspruch auf besondere Förderung für Jugendliche mit schlechten Startchancen und berufsspezifische Lösungen.



**EDITH BELLAIRE**

M. A., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Forschungs- und Dienstleistungsplanung“ im BIBB



**HARALD BRANDES**

Dipl. Soz., Leiter des Arbeitsbereichs „Forschungs- und Dienstleistungsplanung“ im BIBB

### Zur Situation in Deutschland

In Deutschland verbleiben derzeit ca. 15% der Jugendlichen eines Jahrgangs ohne beruflichen Abschluss; Tendenz: steigend. Sie gelten als „benachteiligt“ und stehen im Zentrum einer kontrovers geführten Diskussion um die Einführung von theoriegeminderten, zweijährigen Ausbildungsgängen, die diesem Personenkreis Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und zu nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit eröffnen sollen. Deshalb hatte die Hartz-Kommission vorgeschlagen, mehr differenzierte, arbeitsmarktfähige Ausbildungsberufe zu entwickeln, um zusätzlich Betriebe in die berufliche Ausbildung einzubeziehen. In den Koalitionsvereinbarungen der damals neuen Bundesregierung vom 16. 10. 2002 wurde dieser Vorschlag aufgegriffen und angekündigt, „differenziertere, zweijährige Ausbildungsberufe ein(zu)führen“ (Koalitionsvertrag, S. 15). In Verbindung mit weiteren Maßnahmen und einer Reform des Berufsbildungsgesetzes soll so „mehr Jugendlichen eine echte Chance auf eine Ausbildung (ge)geben“ werden. Im Papier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Eckwerte Reform berufliche Bildung“ vom 9. 2. 2004 heißt es schließlich: „Soweit hierfür nachhaltige Beschäftigungs- und Entwicklungschancen auf dem Arbeitsmarkt bestehen, sollen deshalb in Zukunft auch weniger komplexe, darunter zweijährige und gestufte Ausbildungen geordnet werden.“ Zwischenzeitlich ist mit der Arbeit an Ausbildungsordnungen für mehrere zweijährige Ausbildungsberufe begonnen worden, wobei die Arbeitnehmervertreter ihre Mitwirkung aufgekündigt haben. Denn, so der DGB, „Wir halten nichts von den zweijährigen Berufen.“<sup>1</sup>

### Das Schweizer Beispiel

Anders stellt sich die Situation in der Schweiz dar. Die Schweiz steht am Ende eines langjährigen Diskussionsprozesses, der auch die Möglichkeiten und Bedingungen von Ausbildungsgängen für Lernbeeinträchtigte umfasst. Mit der Überführung der beruflichen Bildung in die Gesamtverantwortung des Bundes und die damit verbundene Ent-

wicklung eines neuen Berufsbildungsgesetzes (nBBG), das am 1. 1. 2004 in Kraft getreten ist, wurden auch neue Konzepte für die Berufsbildung in zweijährigen Ausbildungsgängen entwickelt, konkret: die Ablösung der bisherigen ein bis zweijährigen „Anlehre“ durch eine „Attestausbildung“, die systematisch in ein abgestimmtes Aus- und Weiterbildungskonzept von schulischer und betrieblicher Bildung eingebettet ist. In 21 Pilotprojekten (vgl. Abb. 1) werden gegenwärtig die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Umsetzung dieser Attestausbildung in die Praxis erprobt.

#### **VON DER „ANLEHRE“ ZUR „BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG MIT ATTEST“**

Seit 1980 gab es (und wird es für eine Übergangszeit noch geben) für „vorwiegend praktisch Begabte“ die Anlehre. Anlehrlinge werden ein- bis zweijährig wie Lehrlinge in Betrieben ausgebildet und besuchen an einem Tag in der Woche die Berufsschule in speziellen Klassen. Die Ausbildungsinhalte werden auf die spezifischen Möglichkeiten der Jugendlichen zugeschnitten. Die Stärke dieses Verfahrens ist zugleich seine Schwäche: Die intensive Berücksichtigung des individuellen Arbeits- und Leistungsvermögens verhindert(e) eine gesellschaftlich anerkannte Wertschätzung, da fehlende allgemeine und vergleichbare Standards den Anlehren den Geruch von Sackgassenberufen verleihen.

Das neue Berufsbildungsgesetz will mit der Einführung einer in der Regel zweijährigen „berufspraktischen Bildung mit Attestabschluss“ zu einer anerkannten gesamtschweizerischen Qualifikation führen. Der Artikel 17,1 des schweizerischen Berufsbildungsgesetzes schafft zeitlich allerdings einen weiten Rahmen: „Die berufliche Grundbildung dauert zwei bis vier Jahre,“ und konkretisiert dies im Artikel 18,1: „Für besonders befähigte oder vorgebildete Personen sowie für Personen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen kann die Dauer der beruflichen Grundbildung angemessen verlängert oder verkürzt werden.“ Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, die Ausbildungsdauer zu verlängern bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten zu eröffnen, was beides eine starre Grenzziehung verhindern soll.

#### **DIE KERNELEMENTE**

Die wesentlichen Punkte sind einvernehmlich in neun Kernelementen festgelegt, die die gesetzlichen Vorgaben beachten, die sozialpolitischen und pädagogischen Anforderungen an die berufliche Grundbildung konkretisieren und nicht zuletzt die bildungspolitischen Postulate integrieren. Sie sind das Ergebnis „eines Konsensbildungsprozesses und verstehen sich als Richtlinien für die Umsetzung der Attestausbildung in die Praxis.“<sup>2</sup> Dies ist also kein „von oben“ verordneter Vorgang, sondern stellt sich als langjähriger, sorgfältig geplanter und abgestimmter Prozess dar,

der mittels Pilotprojekten in den Kantonen unterschiedliche Wege erprobt, auf denen das Ziel „kein Abschluss ohne Abschluss“ erreicht werden kann.

##### **1. Standardisierung, Ausbildungs- und Prozesseinheiten**

Das erste Kernelement definiert die Attestausbildung zu einem integralen Modell, das für die Grundausbildung und die Weiterbildung gleichermaßen geeignet ist. Erreicht werden soll ein modulares System, das rasch auf Veränderungen des Arbeitsmarktes reagiert und auch die Bedürfnisse von Behinderten berücksichtigt, weil einzelne Einheiten situationsadäquat und in der individuell benötigten Zeit abgeschlossen werden können.

##### **2. Fachkundige individuelle Begleitung**

Hier findet sich der gesetzliche Anspruch auf individuelle Förderung, also kostenträchtige Maßnahmen, die Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten zugute kommen. Klargestellt wird auch, dass das Personal hierfür in besonderer Art und Weise geschult werden und dass eine passgenaue Förderdidaktik entwickelt werden muss.

##### **3. Betriebliche Ausbildung**

Die Attestausbildung im Betrieb orientiert sich an den Inhalten und Zielen der dreijährigen Ausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis-(EFZ-)Abschluss. Die vermittelten Lerninhalte werden unmittelbar im Betrieb angewendet. Funktionale Voraussetzung hierfür ist eine enge Kooperation der Ausbildungspartner.

##### **4. Überbetriebliche Kurse (üK)**

Die überbetrieblichen Kurse vermitteln den systematisch-praktischen Teil einer Ausbildung. Sie waren bisher nur in den EFZ-Ausbildungen obligatorisch, werden aber nun auch fester Bestandteil der Attest-Ausbildung.

##### **5. Schulische Ausbildung**

In der Berufsschule erfolgt die Förderung der Grundkompetenzen, der Kulturtechniken und der Persönlichkeitsbildung. Die Vermittlung erfolgt integriert mit dem fachkundlichen Unterricht und setzt bei den Lehrern fundiertes Wissen über lernpsychologische Grundlagen, didaktische Kenntnisse und ein besonderes methodisches Repertoire voraus.

##### **6. Attestabschluss**

Der Abschluss erfolgt anhand von Nachweisen über schulische und betriebliche Teilabschlüsse und dokumentiert den Ausbildungsstand mit Blick sowohl auf den Arbeitsmarkt als auch die Integration in das Weiterbildungssystem. Es ist ein anerkanntes, standardisiertes und vergleichbares Zeugnis.

##### **7. Durchlässigkeit und EFZ-Abschluss**

Die Durchlässigkeit zwischen zweijähriger Attest- und dreijähriger EFZ-Ausbildung ist in beiden Richtungen nach je-

dem Ausbildungsjahr gewährleistet. Wegen der consequenten Kompatibilität beider Ausbildungsgänge ermöglicht die Attestausbildung einen Zugang zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis unter Anrechnung der absolvierten Module. Auch ist bei Schwierigkeiten während der EFZ-Ausbildung ein Umstieg in die Attestausbildung mit Anspruch auf zusätzliche Förderung möglich.

8. Weiterbildung/Erweiterte Grundausbildung

Neben der Möglichkeit, einen EFZ-Abschluss im Rahmen einer anschließenden betrieblichen Ausbildung zu erreichen, bietet sich den Attestlehrlingen auch die Chance, weitere Module mit abschließender Zertifizierung als Zusatzqualifikationen zu absolvieren.

9. Trennung von Bildungsweg und Abschluss sowie Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Das System der Lerneinheiten dient auch der Nachqualifizierung ehemaliger Anlernlinge und von Ungelernten. Hierbei werden über Assessment-, Gleichwertigkeits- und Portfolioverfahren auch informell erworbene Fachkompetenzen anerkannt.

ZWEI DIESER KERNELEMENTE BEMERKENSWERT

- Für jede Attestausbildung gibt es einen weiterführenden dreijährigen Ausbildungsberuf. In Deutschland ist dies nicht gewährleistet.
- Die Rahmenbedingungen für die Ausbildung von Lernbeeinträchtigten eröffnen diesem Personenkreis gute Chancen, denn: „Der gesetzliche Anspruch auf fachkundige individuelle Begleitung für Personen mit Lernschwierigkeiten ist auf Grund der persönlichen und gesellschaftlichen Realitäten ein Generalanspruch aller Lehrlinge auf Atteststufe. Es handelt sich um ein zusätzliches Förderangebot, das den Lern- und Entwicklungsprozess unterstützt und eng mit den schulischen und förderdidaktischen Maßnahmen koordiniert ist. Die fachkundige Begleitung setzt die spezifische Qualifizierung der Begleiter/-innen und die Bereitstellung zusätzlicher Mittel voraus.“

Die praktische Umsetzung im Pilotprojekt „Verkauf Kanton Schwyz“ lautet dann z. B. so: „Die Fachlehrerin Verkaufskunde übernimmt die Coachingfunktion. Die Unterstützung umfasst alle Beteiligten, die Auszubildenden, die Betriebe, die Lehrpersonen und die Eltern. ... Zudem können die Jugendlichen eine externe psychologische Erstberatung beanspruchen.“

Die deutsche Diskussion um zweijährige Ausbildungsgänge lässt diese wichtigen Aspekte vermissen. Ein gesetzlicher Anspruch auf besondere Förderung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen besteht nicht.

DIE PILOTPROJEKTE

Abbildung 1 zeigt die Berufe/Berufsfelder, die derzeit auf ihr Gestaltungspotenzial und auf unterschiedliche Möglichkeiten des Übergangs bzw. des Anschlusses modellhaft geprüft werden.

Anhand von zwei Pilotprojekten soll verdeutlicht werden, wie sich die Qualifikationsprofile der Attestausbildung von der dreijährigen EFZ-Ausbildung unterscheiden, wie sie sich überlappen und wie die Übergänge gestaltet werden können. Ziel ist nicht ein für alle Berufe formal-einheitliches Modell, sondern sind unterschiedliche, im Diskurs befindliche, optimale Wege der Aus- und Weiterbildungsgestaltung.

BEISPIEL 1: KOMPETENZEN – PROFIL ZIMMERMANN/ ZIMMERIN

In diesem Pilotprojekt sind Kompetenzprofile entwickelt worden, die sowohl für das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis als auch für das Attest die Ausbildung strukturieren. Abbildung 2 zeigt beispielhaft ein Leerformular zum Ausbildungsfeld Tragkonstruktion, das für jeden Lehrling vom Betrieb auszufüllen ist.

Basel-Landschaft	Berufsattest Metall Berufsattest Gastronomie
Bern	Bäcker-Konditor-Confiseur, Bäckerin-Konditorin-Confiseurin Hauswirtschaft Kompetenzen Profil Holz Landwirtschaft Verkauf Maler, Malerin
Bildungsnetz Zentralschweiz: • Schwyz • Luzern • Oberwalden / Nidwalden	Verkauf Ausbaumonteur, Ausbaumonteurin Verkauf, Köche, Metallberufe
Valais	Formation pratique / Maçon, Maçonne
Vaud	Formation au niveau attestation/ Peintre en bâtiment
Zürich	Fahrzeugwart, Fahrzeugwartin Hauswartung Maschinen- und Gerätewart, Maschinen- und Gerätewartin Holzpraktiker, Holzpraktikerin
Die Post / SVBL (Schweizer. Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik) / SBB (Schweizer. Bundesbahnen)	Logistikpraktiker, Logistikpraktikerin
SVM, Schweizerischer Milchwirtschaftlicher Verein	Milchpraktiker, Milchpraktikerin

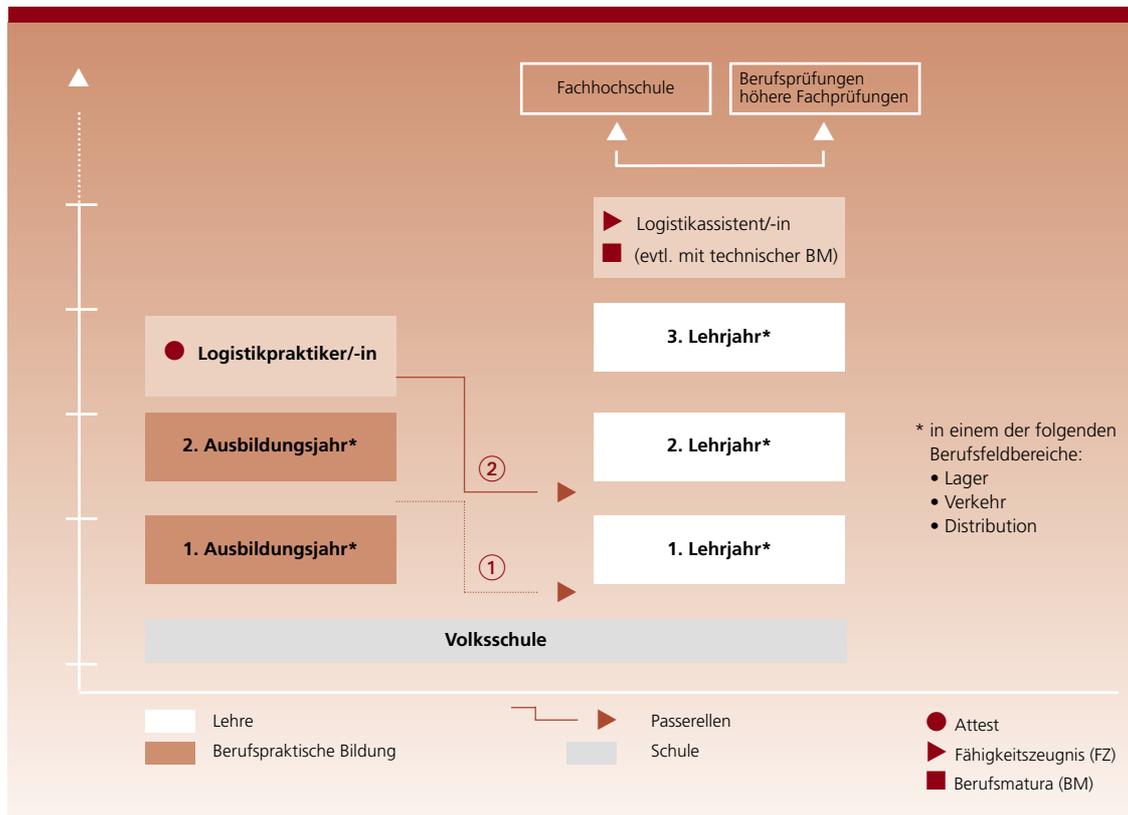
Quelle: Schweizerische Berufsbildungsämter Konferenz (SBBK), Handbuch für Modellentwicklung – Zweijährige berufliche Grundbildung mit Attest, Bern 2003, S. 41

Abbildung 1 Liste der Pilotprojekte einer zweijährigen Berufsausbildung in der Schweiz

Abbildung 2  
**Formular zur Bestimmung von Kompetenzprofilen im Ausbildungsfeld Tragkonstruktion**  
 Quelle: Pilotprojekt Holz (Bern)

Kompetenzen	7. Tragkonstruktion																	
	Zimmermann/Zimmerin																	
BBT-Beruf	EFZ (Eidg. Fähigkeitszeugnis)																	
Berufliche Grundbildung	Attest (minimaler Standard)																	
Kompetenzen	im Lehrbetrieb				im Einführungskurs				im beruflichen Unterricht									
	Begriffe kennen	Anforderung/Funktion kennen	Planungsvorgaben verstehen	Material auswählen	Materialliste erstellen	Qualitätsmerkmale kennen	Reissen	Abbinden	Aufrichten	Einbauen	Begriffe kennen	Anforderung/Funktion kennen	Material auswählen	Materialliste erstellen	Qualitätsmerkmale kennen	Planungsvorgaben verstehen	Werkzeichnung erstellen	Austragen
Pfosten, Riegel, Strebe																		
Balken, Wechsel																		
Sparren, Schifter																		
Pfette, Unterzug																		
Grat, Kehle, Kehlblett																		
Holzverbindungen																		

Abbildung 3  
**Struktur der Attestausbildung zum Logistikpraktiker**  
 Quelle: Pilotprojekt Logistikpraktiker/-in



Die grau hinterlegten Felder markieren die Mindestausbildungsinhalte, die zum Erwerb des Attestes notwendig sind. In Abstimmung zwischen allen Partnern ist es aber möglich, dass Auszubildende zusätzliche Kompetenzen erwerben, die eigentlich für das EFZ vorgesehen sind (weiße Felder). Alle während der zweijährigen Grundausbildung erworbenen Kompetenzen werden bei einer möglichen Ausbildung zum EFZ angerechnet.

**BEISPIEL 2: LOGISTIKPRAKTIKER/-IN UND LOGISTIKASSISTENT/-IN**

Ein anderes Modell, das eine von vielen möglichen Übergangsarten zeigt, wird in der Attestausbildung zum Logistikpraktiker erprobt. Hier ist das erste Lehrjahr zum dreijährigen Logistikkassistenten auf zwei Jahre Ausbildung zum Logistikpraktiker gestreckt worden. (vgl. Abb. 3) Auch bei diesem Pilotprojekt gilt, dass eine weiterführende

Ausbildung möglich sein wird, sofern der Jugendliche einen Betrieb findet, der bereit ist, mit ihm einen entsprechenden Ausbildungsvertrag für das zweite und dritte Jahr zum Logistikassistenten abzuschließen.

### Fazit

Das Berufsbildungssystem der Schweiz ist neu geordnet worden, was auch neue Angebote für lernbeeinträchtigte Jugendliche und Nachqualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene beinhaltet. Die einjährige „Anlehre“ für lernschwache Jugendliche wird durch eine kompetenz- und arbeitsmarktorientierte, auf Durchlässigkeit angelegte, zumindest zweijährige „berufliche Grundbildung mit Attest“ ersetzt, die auf volle Kompatibilität mit der Ausbildung zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis und auch mit schulischen Berufsbildungsgängen angelegt ist. Sie erfordert zusätzliche, finanzielle Mittel für die individuelle Förderung der Jugendlichen in Kleinstgruppen durch hierfür speziell ausgebildetes pädagogisches Personal und Coachingangebote für alle Beteiligten. Die Schweiz setzt auf Konsens zwischen den Beteiligten und der Bildungspolitik des Bundes, den Berufsverbänden und den Berufsschulen als Koordinierungszentren.

In ihrer Einbettung in das Gesamtsystem der beruflichen Bildung unterscheidet sich die Schweiz deutlich von den deutschen Überlegungen zu zweijährigen Ausbildungsgängen. Bei der deutschen Diskussion steht die Reduktion von Ausbildungsinhalten im Vordergrund, was zu zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen führen soll. Nur am Rande werden die Rahmenbedingungen diskutiert, die lernschwachen Jugendlichen den gewünschten Erfolg bringen könnten: didaktische Förderkonzepte, zusätzliche Qualifizierung des Ausbildungs- bzw. Lehrpersonals, gezielte überbetriebliche Ausbildungsanteile, systematisch angelegte, attraktive Möglichkeiten der Einmündung in die dreijährige Regelausbildung bzw. vielfältige Übergänge zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen etc. Damit sind weder Geld noch Aufwand einzusparen, im Gegenteil: der steigende Anteil von Jugendlichen ohne Berufsabschluss bedarf der besonderen Aufmerksamkeit der Bildungspolitik und besonderer, auch finanzieller Zuwendungen. Es ist damit zu rechnen, dass eine richtig verstandene, gezielte Ausbildung von Jugendlichen mit schlechten Schulabschlüssen in zweijährigen Ausbildungsgängen teurer als eine „normale“ dreijährige Ausbildung sein wird. Auf lange Sicht am teuersten aber wird es, gar nichts zu tun. ■

#### Anmerkungen

1 So wird das Vorstandsmitglied des DGB, Ingrid Sehrbrock, in einem Artikel „Neuer Streit um kurze Lehrberufe“ am 22. 10. 2002 in der Berliner Zeitung zitiert

2 Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK), Handbuch für Modellentwicklung – Zweijährige berufliche Grundbildung mit Attest, Bern 2003, S. 19

## Ausbildung und Umschulung behinderter Menschen Ergebnisse eines Modellversuchs<sup>1</sup>

CARMEN BERGMANN, SASKIA KEUNE, HERBERT SCHLÄGER

► Die Ausbildungsplatzoffensive der Bundesregierung bezieht selbstverständlich auch behinderte junge Menschen ein. Sie bedürfen jedoch unter dem Gesichtspunkt des Diskriminierungsverbots noch zusätzlich besonderer Förderung zum Nachteilsausgleich ihrer Behinderungsauswirkungen in Ausbildung und Prüfung.

Es ist allgemeines Ziel des Diskriminierungsverbots des Grundgesetzes, behinderten Menschen ein selbst bestimmtes Leben zu ermöglichen. Hierfür ist die Ausbildung von entscheidender Bedeutung. Ausbildung und Beruf sind wesentlich mitbestimmend für die gleichberechtigte Teilhabe dieser Personengruppen am Leben in der Gesellschaft. Der Beruf sichert vor allen Dingen auch die eigenständige materielle Lebensgrundlage und macht somit frei von Abhängigkeit und Bevormundung.

### EMPFEHLUNG DES HAUPTAUSSCHUSSES DES BIBB ZUR AUSBILDUNG UND UMSCHULUNG BEHINDERTER IN ELEKTROBERUFEN

Zur Unterstützung dieser Zielsetzung wurde im Rahmen eines Modellversuchs am Beispiel des Elektrobereichs erprobt, ob durch die konsequente Anwendung der „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ausbildung und Umschulung Behinderter in Elektroberufen“ spezielle Ausbildungsgänge für behinderte Auszubildende (nach § 48b BBiG) wesentlich reduziert werden könnten.

Kernziel dieser Empfehlung ist das folgende Postulat: „Die dauerhafte Eingliederung behinderter Menschen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft ist eine zentrale sozial- und bildungspolitische Aufgabe, an deren Erfüllung alle Teile unserer Gesellschaft mitwirken müssen.

Es ist dabei erforderlich, für die besonderen Bedürfnisse dieser Jugendlichen geeignete Maßnahmen zu entwickeln und einzusetzen. Vorrangiges Ziel solcher Maßnahmen muss es sein, auch behinderte Jugendliche zu einem berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu führen.“

Die Empfehlung enthält konkrete Hinweise für die mit der Ausbildung und Umschulung von behinderten jugend-

lichen und erwachsenen Menschen beauftragten Personen und Institutionen. Als Kernaufgaben für diese Institutionen nennt sie:

- Verbesserung der Diagnose hinsichtlich der Leistungsfähigkeit behinderter Jugendlicher und der Berufsorientierung,
- geeignete pädagogische Konzepte (z. B.: Förderung von Basiskompetenzen, der Handlungsorientierung und der Verbindung von Theorie und Praxis),
- einen Personalschlüssel, der kleine Gruppen und sozialpädagogische Betreuung gewährleistet,
- Fortbildungsmaßnahmen und Betriebspraktika für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- wenn notwendig, individuelle Ausbildungszeitverlängerung (bei Jugendlichen bis zu viereinhalb Jahren),
- ausbildungs- bzw. umschulungsbegleitende Beratung und Betreuung,
- Abweichungen von der Ausbildungsordnung im Einzelfall (nach § 48b BBiG),
- behindertengerechte Prüfungen.

Die Anwendung und Umsetzung dieser Empfehlung wurde an den Modellversuchsstandorten Hannover, Neckargemünd und Volmarstein (Berufsbildungswerke) sowie in Frankfurt, Hamburg und Hamm (Berufsförderungswerke) erprobt. Die ersten Modellversuchsteilnehmer/-innen wurden im August 1995 aufgenommen, die wissenschaftliche Begleitung begann im Oktober 1996.

#### MODELLVERSUCHSDURCHFÜHRUNG UND -ERFOLG

Es bestanden einige grundsätzliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Modellprojekt-Standorten. Die Berufsbildungswerke machten alle Gebrauch von dem in der Empfehlung genannten Instrument der Ausbildungszeitverlängerung – der Standort Volmarstein verlängerte von vornherein die Ausbildung auf 4 1/2 Jahre, die beiden anderen Berufsbildungswerk-Standorte verlängerten auf der Grundlage der jeweils individuellen Entwicklung der Jugendlichen während der Ausbildung. In den Berufsförderungswerk-Standorten wurden solche Verlängerungen von Seiten der Kostenträger nicht genehmigt, ermöglicht wurde nur die ohnehin übliche Verlängerung im Zusammenhang mit der Wiederholung einer (Teil-)Prüfung. Die Berufsförderungswerke Hamburg und Frankfurt haben nach zwei Modellversuchs-Durchläufen nicht mehr teilgenommen; dies vor allem deshalb, weil zeitweise kaum noch Anmeldungen für den Elektrobereich vorlagen. In Hamm wurde noch eine weitere Gruppe zum Abschluss geführt (neun Personen). Der besseren Vergleichbarkeit wegen wurden für alle drei beteiligten Berufsförderungswerke deshalb nur (die ersten) zwei Modellgruppen in die Auswertung einbezogen. Insgesamt haben (in regulärer oder verlängerter Ausbildungszeit) ca. 77% aller Modellversuchsteilnehmer/-innen der Berufsbildungswerke die Ausbildung in einem nach

## Bei Bedarf Ausbil- dungszeit verlängern

§ 25 BBiG<sup>2</sup> (d. h. staatlich anerkannten Ausbildungsberuf) mit Erfolg absolviert. Die Abbruchquote lag bei knapp 9%; dies waren fast ausschließlich (fünf von sieben) Teilnehmer/-innen des Berufsbildungswerks

Hannover, die keine Möglichkeit hatten, auf einen Ausbildungsgang nach § 48 BBiG<sup>2</sup> auszuweichen. Einen Abschluss nach § 48b BBiG (d. h. Abweichungen von der Ausbildungsordnung für behinderte Menschen) machten knapp 14% der Teilnehmer/-innen.

Von den sechs beschriebenen Modellgruppen der Berufsförderungswerke (je zwei aus jeder Einrichtung) haben knapp drei Viertel der Umschüler/-innen die IHK-Abschlussprüfung nach § 25 BBiG bestanden, gut ein Viertel hat abgebrochen bzw. die (nicht bestandene) Prüfung nicht wiederholt. Zu berücksichtigen ist bei der Zahl der „Abbrecher/-innen“, dass bedingt durch den Personenkreis starke gesundheitliche Probleme (oder sogar Todesfälle) Abbrüche erzwungen haben können.

#### MODULARISIERUNG DER AUSBILDUNG

Im Rahmen eines EU-Projektes wurde im Berufsbildungswerk Neckargemünd (in Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungswerk Bigge für den kaufmännischen Bereich) ein Modulsystem entwickelt. Ausgehend von der Ausbildungsordnung und dem Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf der Industrieelektronikerin/des -elektronikers, Fachrichtung Gerätetechnik, wurden verschiedene Module entwickelt, die nach vollständigem Durchlaufen den erfolgreichen Abschluss des o. g. Berufs ermöglichten. Ergänzt wurden diese Basismodule durch diverse Förder- und Zusatzbausteine. Die Besonderheit in der Umsetzung dieses Konzepts bestand darin, dass sowohl Jugendliche, die nach § 48b BBiG, als auch jene, die nach § 25 BBiG angemeldet worden waren, über einen längeren Zeitraum ihre Ausbildung gemeinsam absolvieren konnten und gleichzeitig beide Lerngruppen eine sehr individuelle Förderung auf der Grundlage der Förder- und Zusatzbausteine erhielten. Dies führte in vielen Fällen dazu, dass die ursprünglich nach § 48b BBiG gemeldeten Jugendlichen, die alle für den anerkannten Ausbildungsberuf notwendigen Module erfolgreich durchliefen, zur Abschlussprüfung zugelassen wurden und diese auch bestanden. Das Berufsbildungswerk Hamburg hat dieses System für den Bürobereich als integratives Modell weiter entwickelt.<sup>3</sup>

#### ZUSAMMENFASSUNG DER RESULTATE

Zirka drei Viertel der Teilnehmer/-innen konnte durch gezielte Förderungsmaßnahmen eine Facharbeiterinnen-/Facharbeiterprüfung nach § 25 BBiG mit Erfolg ablegen.

Vergleicht man Teilnehmer/-innen der Berufsbildungswerke, die ursprünglich nach § 48b BBiG angemeldet worden waren (n = 25) mit solchen, die nach § 25 BBiG angemeldet waren (n = 31), ergibt sich folgendes Bild:

Von der ersten Gruppe haben 60% die Prüfung nach § 25 BBiG mit Erfolg bestanden, von der zweiten Gruppe 90%. Der Chi-Quadrat-Test bestätigte, dass es sich hierbei um eine hochsignifikante Abweichung handelt.

### SCHLUSSFOLGERUNGEN

Obwohl sich der besondere Personenkreis für einen Beruf mit relativ hohem Anforderungs- und Abstraktionsgrad<sup>4</sup> entschieden hat, konnte unter den Bedingungen der Empfehlung eine große Zahl erfolgreich eine Ausbildung/Umschulung nach § 25 BBiG absolvieren.

Trotz der intensiven Fördermaßnahmen im Rahmen der Empfehlung blieben ca. 15% der Teilnehmer/-innen übrig, die eine Prüfung nach § 48b BBiG absolvierten.

Für körperlich stark beeinträchtigte Personen, die zudem sprachlich wenig kompetent waren, gab es kaum berufliche Alternativen zum Elektrobereich, da aufgrund beispielsweise einer Rechtschreibschwäche auch die kaufmännischen Berufe entfallen sind.

Alle Forderungen der Empfehlung sind untrennbar mit der Gewährleistung entsprechender personeller Ressourcen in den Berufsbildungs- und Berufsförderungswerken verbunden, die im Verlauf des Modellversuchs immer wieder Schwankungen unterlagen. Deutlich wird aus dem (insgesamt erfolgreich umgesetzten) hohen Anforderungsprofil der Empfehlung:

- Eine Verengung auf Kostenaspekte kann den von der Empfehlung gesetzten Maßstäben nicht gerecht werden.
- Mit einer intensiven Förderung sind weitaus mehr Personen in der Lage, einen Abschluss nach § 25 BBiG zu erlangen, als zum Teil sogar von den beteiligten Standorten zunächst angenommen.

- Trotz dieser sehr intensiven Förderung verbleibt jedoch auch dann eine Gruppe von Personen, denen ein Abschluss nach § 25 BBiG nicht gelingt. Es ist notwendig, auch für diesen benachteiligten Personenkreis bundesweit anerkannte Ausbildungsabschlüsse mit entsprechender Rechtssicherheit und Akzeptanz zu gewährleisten.

### AUSBLICK

Die bildungspolitische Diskussion über die Ergebnisse des Modellversuchs im Ausschuss für Fragen behinderter Menschen<sup>5</sup> zeichnet ein schwieriges Bild der derzeitigen Problemlagen der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Einbrüche. Insofern bleibt zu hoffen, dass die Ausbildungsplatzoffensive der Bundesregierung auch für behinderte Jugendliche das betriebliche und außer- bzw. überbetriebliche Ausbildungsplatzangebot quantitativ und qualitativ weiter verbessern hilft. Denn trotz knapper werdender Mittel gibt es zu einer qualifizierten Berufsausbildung keine Alternative. Berufliche Bildung ist und bleibt die wichtigste Voraussetzung für die Integration behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Allerdings sollte mehr Zeit und Aufmerksamkeit auf eine fundierte Diagnose hinsichtlich der Leistungsfähigkeit behinderter Jugendlicher eingeplant werden, um ineffiziente Maßnahmekarrieren zu vermeiden. Eine intensive Förderung mit dem Ziel höchstmöglicher Abschlüsse hat sich durch den bildungspolitisch bedeutsamen Modellversuch als erstaunlich erfolgreich erwiesen. Hierbei spielte auch die Entwicklung von curricularen Bausteinsystemen, die eine stärkere Binnendifferenzierung der Ausbildungen ermöglichten, eine wichtige Rolle. Insofern sollte der in dem Modellversuch erfolgreich durchgeführte Weg systematisch ausgebaut und gerade bei einem enger werdenden Arbeitsmarkt bevorzugt eingeschlagen werden. ■

#### Anmerkungen

- 1 Modellversuch des BMBF, Laufzeit: 1. 10. 1996–30. 06. 2002, Wissenschaftliche Begleitung: Institut für angewandte Bildungsforschung GmbH
- 2 § 25 BBiG regelt anerkannte Ausbildungsberufe. § 48 BBiG regelt Ausbildungsgänge für behinderte Menschen.
- 3 GAB (Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung): Integrative Ausbildung für Büroberufe. Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Hamburg 2002

- 4 „Knapp zwei Drittel der Ausbildungsanfänger/-innen 1999 dieses Ausbildungsberufes verfügen über einen mittleren Bildungsabschluss. Ein weiteres knappes Fünftel kann den Hauptschulabschluss vorweisen, und 8 Prozent haben die Hochschul- oder Fachhochschulreife.“ Quelle: BERUFENet des Arbeitsamtes: [www.arbeitsamt.de/berufenet](http://www.arbeitsamt.de/berufenet)
- 5 Der Ausschuss berät das Bundesinstitut für Berufsbildung in allen Fragen der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (§ 12 BerBiFG).

#### Literatur zum Thema

- BORCH, H., KEUNE S., MÖTZING, F. & WEISSMANN, H.: *Ausbildung und Umschulung Behinderter in Elektroberufen*. Hrsg. BIBB, Bonn/Berlin 1992
- KEUNE, S.: *Perspektiven behinderter Menschen in der Berufsausbildung*. In: *Wirtschaft und Berufserziehung*. Zeitschrift für Berufsbildung, 12/01, S. 24
- KEUNE, S.: *Prüfungen für Behinderte: Individualisierung und Differenzierung*. In: *Durchblick*. Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration des heidelberger instituts beruf und arbeit (hiba), 3/2001
- LENNARTZ, D.: *Die Zukunft der Prüfungen in der beruflichen Bildung*. In: *Personalführung* 1/2003
- Bundesministerium für Gesundheit und Sicherung (HRSG): *BBW – Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung – Erstausbildung*, Berlin 2002
- Berufsförderungswerke – Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Behinderter*, Berlin 2002
- SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*, Berlin 2002



## Ein neuer Weg der Sicherung des dualen Prinzips

### Der neue Bachelor-Studiengang „Sozialversicherung“

► **Das Beispiel des Bachelor-Studienganges Sozialversicherung – einer neuartigen Kombination von Theorie und Praxis – entstammt dem gesellschafts- und wirtschaftspolitisch bedeutsamen Sektor der Gesetzlichen Unfallversicherung. Es geht darin um Fragen der didaktischen Modernisierung der Dualität wie um die Durchlässigkeit von Personalentwicklung und Qualifizierungssystemen. Der neue Bachelor-Studiengang enthält u. E. interessante Anregungen für das duale System; speziell dann, wenn es darum geht, vollschulische Ausbildungsgänge zu konzipieren und dabei das duale Prinzip zu wahren. Entsprechend konzipiert, brauchten wir nämlich vor vollschulischer Ausbildung nicht zurückzuschrecken.**

Der folgende Beitrag stellt die Anregungen aus dem Bachelor-Studiengang Sozialversicherung in den Diskurs. Könnte, so fragen wir, das Modell dieses Studienganges einen innovativen Weg weisen, den Kern des dualen Systems durch Neugestaltungen des dualen Prinzips besser zukunftsfähig zu machen? Wir können dabei nicht auf die oftmals ausschlaggebenden Details eingehen. Die Internet-hinweise des Literaturverzeichnisses zeigen Pfade zu genaueren Informationen.

#### Der Paradigmenwechsel in der berufsgenossenschaftlichen Ausbildung

Die Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg in Sankt Augustin bietet in Kooperation mit dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften seit dem Wintersemester 2003 am Standort Hennef einen neuen dreijährigen dualen Bachelor-Studiengang mit eigenem Fachbereich an. Das Studium soll dazu befähigen, in der Sozialversicherung, speziell in der Unfallversicherung, gehobene Funktionen des nichttechnischen Verwaltungsdienstes wahrzunehmen. Bei erfolgreichem Studium wird der akademische Grad des Bachelor of Arts (B. A.) mit dem Zusatz „in Social Security Management“ verliehen.

Der Studiengang löst die bisherige interne Berufsgenossenschafts-Ausbildung nach der Fortbildungs-Prüfungsordnung ab, deren Grundlagen mit den Sozialpartnern abgestimmt waren. Die Studierenden haben einen Arbeitsvertrag/Studienvertrag mit einer Berufsgenossenschaft abgeschlossen.

Ein Paradigmenwechsel in der berufsgenossenschaftlichen Ausbildung war notwendig geworden, weil die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für anspruchsvolle Aufgaben in der Verwaltung fachlich und persönlich angemessener auf technischen Wandel, Strukturprozesse und Rahmenbedingungen in der Wirtschaft, auf Veränderungen in den Erwartungen von Gesellschaft und Wirtschaft, aber auch Ein-



**INGRID LISOP**

*Prof. Dr. rer. pol.,  
Prof. em. für Wirtschaftspädagogik  
Johann-Wolfgang-Goethe-Universität  
Frankfurt am Main*



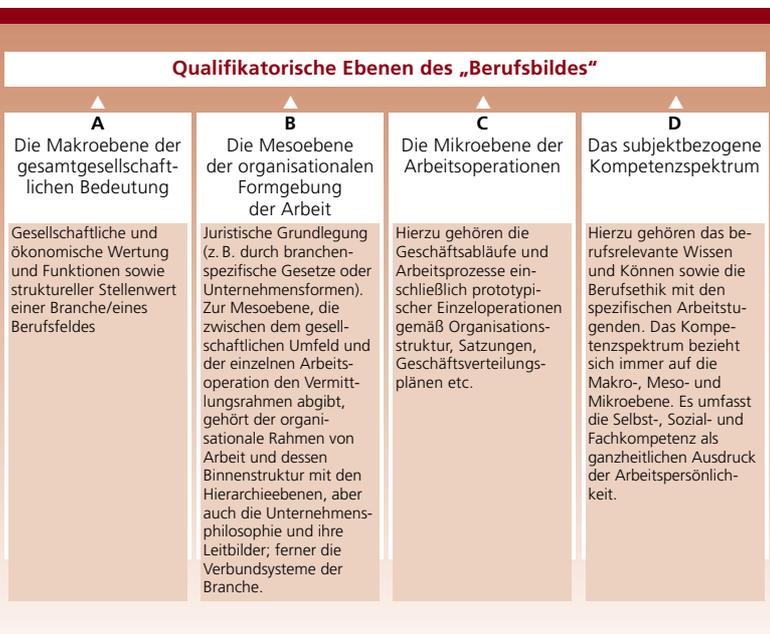
**RICHARD HUISINGA**

*Prof. Dr. phil.,  
Prof. für Berufspädagogik an der  
Universität/Gesamthochschule Siegen*

zelter an soziale sowie gesetzgebundene Dienstleistungen vorbereitet werden müssen. Allgemeiner Strukturwandel und Rationalisierungsdruck, New Public Management, Strukturveränderungen des Gesundheitssektors und nicht zuletzt die Europäisierung der Ausbildung für gehobene Funktionen sind der zwingende Hintergrund hierfür.

Generell ist der Strukturwandel heute durch Informatisierung und Standardisierung einerseits, Verwissenschaftlichung und Komplexitätssteigerung andererseits gekennzeichnet. Hinzu kommen Branchenverschiebungen und organisationale Veränderungen sowie veränderte berufliche bzw. professionelle Leitbilder. Neben breiterem Fachwissen sind stärker auch Managementfähigkeiten sowie Sozial- und Selbstkompetenz zu entwickeln. Zielsetzung der Ausbildung ist daher – und darin liegt der Paradigmenwechsel

Abbildung 1 Referenzrahmen für zwei neue Funktionsgruppen im Bachelor-Studiengang „Sozialversicherung“



– nicht mehr primär die Vermittlung von Berufsfertigkeiten, sondern die Entwicklung der Befähigung, auf wissenschaftlicher Grundlage und unter Berücksichtigung juristischer, ökonomischer, technischer und politischer Rahmenbedingungen ganzheitlich zu denken und zu entscheiden sowie kundenorientierte Individuallösungen zu kreieren. Damit wird, soziologisch formuliert, der Schritt vom Beruf auf die Ebene der Professionalität getan; qualifikations-theoretisch formuliert von wissens- und fertigkeitsbasierter Ausbildung hin zur Kompetenzorientierung.

Zum Konzept des neu gegründeten Studiengangs gehört es, die wissenschaftliche Kapazität des Fachbereichs im Laufe der Zeit auch für die Entwicklung der Forschung auf den berufsgenossenschaftlichen Aufgabenfeldern (z. B. Prävention, Rehabilitation, Entschädigung, Finanzierung) zu nutzen.

## Das neuartige Berufsbild und sein Qualifizierungsziel

Für die neuen Funktionsgruppen, nämlich das „Case- und Care-Management mit komplexen Einzelfall-Lösungen“ sowie das „Sozioökonomische Informationsmanagement“ war ein neues Berufsbild zu entwickeln. Der Terminus „Berufsbild“ stellt in diesem Kontext einen Hilfsbegriff da. Es geht nicht um ein Berufsbild im Sinne der Berufsordnungsmittel nach BBiG, sondern um einen Referenzrahmen für die Entwicklung von Curricula, speziell eines Hochschulcurriculums. Der Referenzrahmen umfasst vier Ebenen. Er lässt sich generell für die Konstruktion berufsbezogener Ausbildungs- und Lehrpläne nutzen. Auch hier könnte eine interessante Anregung liegen. In der Ausdifferenzierung des Curriculums war auf vier „Eckpunkte“ zu achten:

- deutlicher Bezug zur Bewältigung komplexer Aufgaben und deren Wissenschaftsbasierung;
- systemische Kompetenz (Arbeit in Netzwerken; interdisziplinäre Kooperation mit den Bereichen Medizin, Rehabilitation und Prävention sowie mit anderen Sozialversicherungsträgern; ganzheitliches Arbeitsverständnis);
- Integration von leitenden und ausführenden Tätigkeiten sowie
- Kombination von Sozialethos und Befähigung zu ökonomischen Abwägungen.

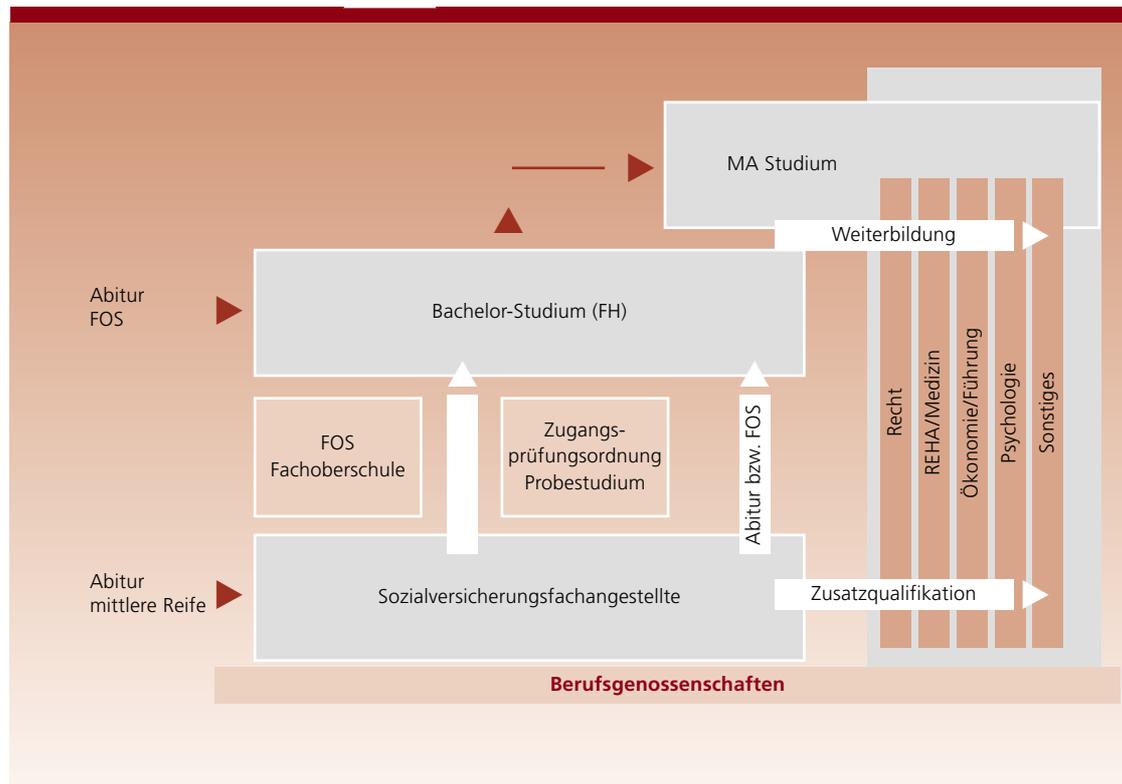
Die zentrale Kategorie Management beinhaltet die ausführende und organisierende Seite komplexer Einzelfall-Lösungen, speziell als Arbeit im Netzwerk. Sie bezieht sich nicht auf strategische Leitungsfunktionen der Geschäftsführung.

Als Konstruktions- bzw. Konstitutionsprinzip für Berufsbild und Curriculum ergab sich aus speziell durchgeführten empirischen Studien ein von den Verfassern dieses Beitrags entwickelter Referenzrahmen (vgl. Abbildung 1).

## Das modernisierte Dualprinzip der Ausbildung/des Studiums

Zur Charakterisierung dualer Studiengänge wird in der Regel auf die Art der Integration von Beruf, Praktika oder Ausbildung nach BBiG verwiesen (vgl. Kerstin MUCKE 2003). Die ursprüngliche Effizienz der Dualität durch Kombination von Ausbildungsarten („Lehre“ und Studium) oder Lernorten leidet heute aber aufgrund der immer komplexer und dynamischer werdenden Arbeitsprozesse an dem, was man als Dualitäts-Paradox bezeichnen könnte: Die praktische Ausbildung wird weniger als eine Ausbildung von Grund auf begriffen denn häufig als mehr oder minder anwendend übende, hier und da auch immer noch als produktive Arbeitsleistung. Dem liegt die irriige Ausfassung zugrunde, Theorie vermittele unmittelbare Handlungsanlei-

Abbildung 2  
**Modernisiertes berufsgenossenschaftliches Qualifizierungssystem**



tion, weshalb die theoretische Seite der Ausbildung in der Praxis nur durch anwendende Übung ergänzt zu werden brauchte. Auf der „Praxisseite“ resultierten aus dieser Auffassung die Anforderungen an die Theorie, mehr oder minder „fertige Sachbearbeiter“ auszubilden, die höchstens bezüglich des Arbeitstempos oder einiger Feinheiten noch Defizite aufweisen. Wird die Praxis auch in den Prüfungen berücksichtigt, dann fordert die Theorieseite, dass die Praxis in der Ausbildung prüfungskonforme Übungsfelder zur Verfügung stellt. Konformität zwischen Theorie und Praxis gibt es nun aber nicht als real existierendes Phänomen, sondern nur als immer wieder herzustellende Vermittlungsleistung der arbeitenden, lehrenden und lernenden Subjekte. *Das Paradox besteht deshalb darin, dass die Erwartungshaltungen der Praxis an die Theorie und der Theorie an die Praxis einander ausschließen.*

Dieses weit verbreitete, wechselseitige Zuschreibungsmuster zwischen Theorie und Praxis war zu überdenken. *Das verlangte vor allen Dingen, die unverzichtbare Ergänzung von Theorie durch Praxis und umgekehrt inhaltlich und didaktisch neu zu fassen.* Dazu mussten die Theorie- wie die Praxisinhalte in ihrer Ausbildungsfunktion anders konzipiert werden. Auch die zeitliche Organisation und Abfolge der Praxisphasen sowie ihre Inhalte waren neu zu formulieren.

Die Lösung sieht, kurz gefasst, so aus:

- Die theoretischen Lehr-/Lerneinheiten (Module) sind ausdrücklich auf primär eine der vier Ebenen des Berufsbildes hin fokussiert worden. Dadurch wurden in Bezug auf das Praxisfeld die Erkenntnisfunktion einerseits und die

Handlungsfunktion andererseits klarer. Die Rolle von Theorie bzw. Wissenschaft bleibt funktional, ist aber nicht wie ein Rezept angelegt.

- Die *Zielformulierungen* der Module und die Anregungen zur Methodik weisen darauf hin, welche konkrete Art und welche Gewichtung der Theorie-Praxis-Verschränkung angestrebt werden sollte.
- Der *Fallstudienarbeit* wird breiter Raum gewährt.
- Vier inhaltlich und methodisch unterschiedliche vierwöchige *Praktika* im Gesamtfeld berufsgenossenschaftlicher Arbeit, auch in medizinischen Einrichtungen und in Betrieben der Versicherten sowie eine 5-monatige Projektphase am Ende des Studiums binden das Theoriewissen didaktisch gezielt, nicht nur formal, in ganzheitliche Praxiskontexte ein. Durch Vor- und Nachbereitung der Praxisphasen und deren unterschiedliche Ausrichtung auf entweder vorlaufende Veranschaulichung, anwendendes Üben und Vertiefen, erweiterndes Lernen im operativen Bereich oder auch Recherchieren und Problemlösen erhalten die Praxisphasen eine ebenso pointierte wie je differente Funktion. Damit sind freilich auch die Praxis-Lernorte didaktisch herausgefordert und können nicht länger darauf vertrauen, dass Mitarbeiten oder Zuarbeiten an sich hinreichend qualifizieren oder gar trainieren.
- Alle Module sind nach den bündelnden, implikativen Prinzipien der „Arbeitsorientierten Exemplarik“ angelegt, die mithilfe von Referenzrahmen theoretische und praktische Belange verschränkt.
- Für diejenigen Praktikerinnen und Praktiker, welche die Praktikanten/-innen und Trainees betreuen werden, ist an eine ausführliche Einführung in das neue Curriculum

gedacht. Auch dadurch lässt sich mit den paradoxen Aufgaben- und Schuldzuweisungen, wie sie in dualen Systemen häufig zu finden sind, brechen.

- Fachbereichsleitung und Fachbereichsrat werden zum Wechseltransfer Wissenschaft/Praxis von einem paritätisch besetzten Beirat beraten.

## Die Dualität innerhalb des Curriculums

Wenn die Dualität über eine additive Form der Kombination von Lernorten hinausreichen soll, dann sind die Curricula durch ein *didaktisches Dualprinzip* zu konstituieren. An dieser Stelle kann dies nur durch eine grobe Skizze der Curriculum-Gliederung angedeutet werden (vgl. hier speziell die Literaturangaben im Anhang). Den Ebenen des Berufsbildes entsprechend gliedert sich das Curriculum in sechs Modulegruppen:

- Orientierungshilfe für das gesellschaftliche Praxisfeld und die professionelle Identität;
- Orientierungshilfen im System angewandter Wissenschaft I  
(Recht und Wirtschaftswissenschaft einschließlich Fachsprache, -logiken und Regeltechnik);
- Orientierungshilfen im System angewandter Wissenschaft II  
(Medizin einschließlich Fachsprache);
- Professionsbezogene Qualifizierung: Interne Systeme und Strukturen der gesetzlichen Unfallversicherung;
- Professionsbezogene Qualifizierung auf der operativen Ebene des „Case-Managements“ (Arbeitsunfälle mit Berufskrankheiten);
- Professionsbezogene Qualifizierung auf der operativen Ebene „Beitrag“.

Diese Gruppen werden ergänzt durch zwei Modulegruppen „Orientierungshilfen im System angewandter Wissenschaften/fachspezifische Kernausbildung“, durch eine Modulegruppe zur professionellen Spezialisierung und Vertiefung sowie durch Übungen bezüglich kognitiver Flexibilität und sozialer Kompetenz beim Umgang mit hochkomplexen Konstellationen. Kompetenztheoretisch besehen umfasst das Curriculum Module zur Fach- und zur Methodenkompetenz, ergänzt um solche zur Sozialkompetenz und zur Selbstkompetenz. Die Verwirklichung jeder Kompetenzart ist von der Mitwirkung der übrigen Kompetenzen abhängig.

In den Grenzen des Freiheitsgebotes von Forschung und Lehre und trotz seiner Offenheit für weitere Entwicklungen wurde das Curriculum relativ stark ausdifferenziert. Es reicht weit über die bloßen „Hausnummern“ für Stoffgebiete hinaus, die im Wissenschaftsbetrieb vielfach üblich sind (z. B. Allgemeine BWL I und II). Hochschuldidaktisch ist dies ein Novum, das jedoch sowohl von der FH Bonn-Rhein-Sieg als

auch von der Akkreditierungsagentur als Innovation begrüßt wurde. Es erklärt sich dies daraus, dass im Curriculum deutlich bleiben sollte, welche Ergebnisse der vorausgegangenen gezielten Qualifikationsbedarfsforschung bei den Berufsgenossenschaften (schriftliche Umfragen, Expertenbefragungen, Arbeitsplatzrecherchen vor Ort) das Fundament des Curriculums gebildet hatten. Curriculumtheoretisch waren darüber hinaus die Erträge der Curriculumforschung sowie die kombinierte Bildungstheorie und Didaktik der „Arbeitsorientierten Exemplarik“ von LISOP und HUISINGA, vor allem die darauf beruhenden Erfahrungen aus der Personal- und Organisationsentwicklung, genutzt worden.

Insgesamt handelte es sich um ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt, das auch als Forschungsprozess mehrfach dual konstituiert und organisiert war. Als Träger fungierte der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Dachverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften). Die Mehrzahl der gewerblichen Berufsgenossenschaften war jedoch auch einzeln direkt und aktiv am Entwicklungsprozess beteiligt. Nicht zuletzt waren die Sozialpartner und staatliche Stellen durch regelmäßige Berichterstattung, Anhörungen und offene Gespräche in den Prozess einbezogen.

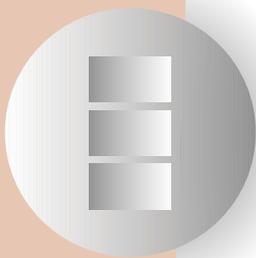
## Garantie für Durchlässigkeit

Aufgrund der erwähnten Strukturveränderungen und dem Qualifikationsbedarf entsprechend war dem Praxisbedarf auch mittels *Durchlässigkeit* zu entsprechen. Alle auch juristisch bestehenden Möglichkeiten eines Studiums ohne Abitur blieben erhalten. Eine Ergänzungsausbildung für Sozialversicherungs-Fachangestellte (intern: „SoFa plus“) wurde als neues Förderinstrument implementiert. Insgesamt ergab sich ein modernisiertes berufsgenossenschaftliches Qualifizierungssystem (vgl. Abbildung 2). ■

### Literatur

HUISINGA, R.; LISOP, I.: *Qualifikationsbedarf, Personalentwicklung und Bildungsplanung. ANSTÖSSE Band 14. Frankfurt 2002*  
 HUISINGA, R.; BUCHMANN, U. (Hrsg.): *Curriculum und Qualifikation: Zur Reorganisation von Allgemeinbildung und Spezialbildung. ANSTÖSSE Band 15. Frankfurt 2003*  
 LISOP, I.; HUISINGA, R.: *Arbeitsorientierte Exemplarik. Theorie und Praxis subjektbezogener Bildung. Frankfurt 1994*  
 LISOP, I.; HUISINGA, R. UND VERWALTUNGS-AUSSCHUSS BILDUNG DES HVBG: *Schluss-*

*bericht „Weiterentwicklung der Ausbildung für gehobene Funktionen im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften“.* Sankt Augustin 2002, ([www.hvbg.de/bga](http://www.hvbg.de/bga)), Stichworte: *Ausbildung und Fortbildung ... für gehobene Funktionen ... Evaluation*).  
 LISOP, I.; HUISINGA, R. UND CURRICULUMKOMMISSION DES VAB BACHELOR-CURRICULUM (FH): *Gesetzliche Unfallversicherung.* Sankt Augustin 2003, ([www.hvbg.de/bga](http://www.hvbg.de/bga)), Stichwort: *Fachhochschulausbildung*.  
 MUCKE, K.: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Eine Übersicht.* Hrsg. BIBB, Bielefeld 2003



## Bericht über die Sitzung 1/2004 des Hauptausschusses des BIBB am 10. März 2004 in Bonn

GUNTHER SPILLNER

Die erste Sitzung des Hauptausschusses im Jahr 2004 stand ganz im Zeichen der aktuellen Ausbildungsplatzsituation und der Beratung des Berufsbildungsberichts sowie der kritischen Haushaltslage des Bundesinstituts. Weiteres wichtiges Thema war die bevorstehende Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG).

Zunächst nahmen Sprecher der Gruppen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder Stellung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts.

Nach Ansicht der *Arbeitgeber* ist die vorgelegte Ausbildungsstellenbilanz das Ergebnis des insgesamt umfassenden Engagements von Wirtschaft und Bundesregierung. Die gerade auch in den neuen Ländern hohe überbetriebliche Ausbildungsquote sei im Wesentlichen auf die Erblast der DDR zurückzuführen. 2004 werde ein schwieriges Jahr mit wachsender Nachfrage ohne Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Dennoch werde die Wirtschaft so viele Ausbildungsplätze wie möglich zur Verfügung stellen. Zur Verwirklichung dieses Ziels sei die Umlagediskussion äußerst kontraproduktiv und erschwerend. Die Betriebe seien über die demotivierende Diskussion verunsichert. Es gehe auch gar nicht um sachliche Argumente. Die Bundesregierung trage die Verantwortung, wenn aufgrund der fortgesetzten Umlagediskussion die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zurückgehe. Die Arbeitgeber bevorzugen flexible Lösungen für Ausbildungsbündnisse mit offeneren tariflichen Regelungen und einer neuen Definition des Begriffs der angemessenen Ausbildungsvergütung durch den Gesetzgeber. In Bezug auf Ausbildungsvergütungen gebe es für die Arbeitgeber eine tarifvertrag-

liche Schiene, nach der die Höhe der Ausbildungsvergütungen eingefroren und nicht weiter gesteigert werden dürfe und darüber hinaus Übernahmeverpflichtungen – gerade auch im Metallbereich – einvernehmlich ausgesetzt werden sollten. Außerdem müsse die Möglichkeit geschaffen werden, Vergütungsklauseln für betriebliche Lösungen zu öffnen. Auf einer zweiten Schiene sollte bei einer Novellierung des BBiG der Begriff der „Angemessenheit“ neu interpretiert werden. Die Sozialisation junger Menschen und die Herstellung der Ausbildungsreife liege neben der betrieblichen auch in einer allgemeingesellschaftlichen Verantwortung. Besondere Anstrengungen müssten zur Verbesserung der Situation an den Hauptschulen und zur Ausweitung der Berufsvorbereitung unternommen werden.

Die *Arbeitnehmer* warnen vor einer schleichenden Verstaatlichung der dualen Ausbildung und einer Aushöhlung des Systems, die im Prinzip niemand wolle. Dies zeige sich nachdrücklich im Gesamtvolumen der staatlichen Förderung, insbesondere aber auch durch die Förderung der Ausbildungsplätze durch die Länder pro Nachfrager mit 515 Euro in den alten und sogar 3.212 Euro in den neuen Ländern. Diese Verschiebung zu Lasten des dualen Systems wolle niemand, und doch sehe man dieser Entwicklung tatenlos zu. Der DGB fordere deshalb eine Umlagefinanzierung, für die es ein sehr gutes Modell im Baugewerbe gebe. Zwar solle der Staat eine gesetzliche Regelung schaffen, aber Vorrang sollten Branchenregelungen haben. Es sei jetzt an der Zeit zu handeln. Die Wirtschaft komme ihrer Pflicht, genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, nicht nach. Die zuständigen Stellen seien unterbesetzt, es gebe eine der höchsten staatlichen Ersatzfinanzierungen, mit enormen Mitteln würden sonst nicht vermittelte junge Menschen in Maßnahmen der Benachteiligtenförderung gedrängt. Auch die Aussetzung der AEVO habe an der Ausbildungsplatzsituation nichts geändert. Viele junge Menschen würden in das berufsfachschulische System abgedrängt. Die Bundesregierung habe durch die Einführung von zweijährigen Berufen das Konsensprinzip ausgehebelt.

Das Gros der *Länder* spricht sich ganz klar gegen eine Ausbildungsplatzabgabe aus. Diese führe eindeutig zu einer Demotivierung der Wirtschaft. Besonders in den neuen Ländern sei eine Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsplatzsituation dringlich und der außerbetriebliche Anteil der Ausbildung zu hoch. Die Länder bedauern, dass die Diskussion im Hauptausschuss abgekoppelt vom Gesamtbeschäftigungssystem geführt werde. Der Rückgang bei der Zahl der Erwerbstätigen sei deutlich höher als der bei den Auszubildenden. Wenn man bedenke, dass die Ausbildung wirtschaftsnah und am Fachkräftebedarf orientiert erfolge, sei die Bilanz in Anbetracht der wirtschaftlichen Gesamtsituation besser, als man hätte befürchten müssen. Gäbe es mehr Beschäftigung in Deutschland, sei die Situation bei der Ausbildung und bei den Sozialversi-

cherungssystemen eine andere. Da in den neuen Ländern die Wirtschaftsstruktur und das betriebliche Ausbildungsniveau schlechter seien als in den alten, appelliert man an die Bundesregierung, die Gesamtförderzahl Ost wenigstens aufrechtzuerhalten.

Die *Bundesseite* hält es für nicht redlich, wenn die Arbeitgeber zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation forderten, die Regelung einer Angemessenheit der Ausbildungsvergütung aus dem BBiG zu streichen. Die Tarifparteien trafen die Vereinbarungen über die Ausbildungsvergütungen im Rahmen ihrer Tarifautonomie. Dies müssten auch die Spitzenverbände zur Kenntnis nehmen. Im Übrigen versteckte sich die Bundesregierung nicht hinter dem Gesetzentwurf zur Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe, sondern leiste den Regierungsfractionen die gebotene Formulierungshilfe. Klar sei, dass eine Ausbildungsplatzabgabe nur dann komme, wenn das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen nicht ausreiche. Insofern müsse die Botschaft der Wirtschaft an die Betriebe sein, dass genügend Ausbildungsplätze die Ausbildungsplatzabgabe verhindere. Darüber hinaus werde die Bundesregierung ernsthaft prüfen, wie sich die Ausbildungslage in den neuen Ländern entwickeln werde. Es gelte die Vereinbarung der Staatssekretäre, diese Prüfung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt und dem Stand der einzelnen Ergänzungsprogramme der Länder vorzunehmen.

Der *Generalsekretär* informiert mit Bezug auf den Berufsbildungsbericht über Korrekturen der beiden Handwerkskammern Konstanz und Stuttgart zu den Ergebnissen über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, denen zufolge sich für den Erhebungszeitraum 1. 10. 2002 bis 30. 9. 2003 ein bundesweiter Rückgang von 2,6 Prozent ergibt. Vor den Korrekturen wurde von einem bundesweiten Rückgang von 2,1 Prozent ausgegangen. Das Handwerk verzeichnet bundesweit einen Rückgang um 4,7 Prozent bei den Neuabschlüssen zum 30. 9. 2003. In Baden-Württemberg ist nach den Korrekturen ein Rückgang im Handwerk um 2,3 Prozent zu verzeichnen statt eines Plus von 9,5 Prozent, im Ländervergleich statt plus 1 Prozent ein Rückgang von 2,4 Prozent. Bereits Anfang Dezember habe man der HWK Stuttgart mitgeteilt, dass nach Auffassung des Bundesinstituts deren gemeldete Zahlen nicht stimmen könnten. Es sei höchst erstaunlich, dass es bis zum Vorabend dieser Sitzung gedauert habe, bis die Korrekturen mitgeteilt worden seien. Die gesamte Neuberechnung werde noch in die Vorlage des Berufsbildungsberichts 2004 eingefügt.

Die Stellungnahme der Länder wird mit Mehrheit als gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses zum Entwurf des Berufsbildungsberichts beschlossen. Die Stellungnahmen der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer werden als Minderheitsvoten veröffentlicht. Für die

Länder Berlin, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein werden Erklärungen zu Protokoll gegeben. Die Stellungnahme des Hauptausschusses und die Minderheitsvoten liegen dieser BWP-Ausgabe im Wortlaut bei und sind als BIBB-Pressemitteilung 8/2004 vom 10. März 2004 veröffentlicht worden.

Frau *Pahl, BMBF*, erläutert im Anschluss Eckpunkte der Reform von BBiG und BerBiFG, die vornehmlich das Bundesinstitut sowie die Arbeit von Hauptausschuss und Ständigem Ausschuss betreffen:

- Der Hauptausschuss und der Ständige Ausschuss sollen zu einem verkleinerten Hauptausschuss (geplant sechs Mitglieder pro Bank) zusammengeführt werden. Der neue Hauptausschuss soll dann auch über alle bisher vom Ständigen Ausschuss wahrgenommenen Geschäfte beschließen.
- Der Länderausschuss soll abgeschafft werden.
- Die Fachausschüsse zur fachlichen Beratung (§ 11 BerBiFG) sollen abgeschafft werden.
- Der neue Hauptausschuss soll künftig das Forschungsprogramm des Bundesinstituts beraten. Für die Beratung der einzelnen Forschungsprojekte soll nicht mehr der Unterausschuss 1 zuständig sein, sondern ein wissenschaftlicher Beirat gebildet werden, der zugleich auch eine kontinuierliche Evaluierung gewährleisten soll. Ein solcher Beirat diene keinesfalls dazu, die Forschung im Bundesinstitut zu schwächen, soll aber auch die dringend erforderliche Verknüpfung zu anderen Forschungsbereichen gewährleisten.
- Zur besonderen Beratung der Bundesbildungsministerin in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung soll ein Nationaler Berufsbildungsrat geschaffen werden, der bei Bedarf ad hoc zusammentreten und nach den derzeitigen Überlegungen eher nicht als gesetzliches Gremium im Gesetz verankert werden soll.

Durch die BerBiFG-Reform soll die Servicefunktion des Bundesinstituts gestärkt werden unter Festschreibung weiterer Aufgaben im Tätigkeitskatalog des Bundesinstituts. Weisungsgebundene Aufgaben und Forschung sollen klarer gegliedert werden, was sich auch in der Gremienstruktur widerspiegeln soll. Es sei nicht geplant, dass das Bundesinstitut ein „Blaue-Liste-Institut“ werde. Gerade um zu vermeiden, dass das Bundesinstitut unter einem falschen Etikett evaluiert werde, sei die auf den Forschungsteil beschränkte Evaluation geplant. Der zeitliche Verfahrensweg sehe vor, dass nach Ostern ein Referentenentwurf vorgelegt und die Anhörungen durchgeführt werden. Noch vor der Sommerpause soll der Gesetzentwurf dem Kabinett vorgelegt und das Gesetz möglichst zum 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt werden.

Der *Generalsekretär* erklärt, dass das Bundesinstitut den Eckpunkten der Reform ausdrücklich zustimmt. Von der Neuorganisation der Forschung verspreche er sich eine Stärkung der praxis- und anwendungsorientierten Forschung.

*Beide Sozialparteien* betrachten mit großer Sorge die in der Reform der Bundesregierung angelegte Gleichsetzung des dualen mit dem schulischen System. Für beide Bänke hat die duale berufliche Bildung eindeutig Vorrang. Zur Stärkung des dualen Systems sollte der Anteil an schulischen Ausbildungsgängen möglichst niedrig gehalten werden. Die Pläne der Bundesregierung bedeuteten einen kompletten Systemwechsel in Deutschland, so dass in Zukunft dann der Weg zum Abschluss – schulisch oder dual – bei einheitlicher Abschlussprüfung keine Rolle mehr spiele. Dadurch würde das duale System kaputtgemacht, wie die Erfahrung in anderen Ländern eindeutig zeige. Im Übrigen sei völlig offen, welche Kosten durch ein zweigleisiges Ausbildungsangebot im schulischen und im dualen System entstünden. Nicht einsichtig sei die vom Gesetzgeber geforderte Praxisorientierung der schulischen Ausbildung, die sicherlich durch die dann erforderlichen Betriebspraktika negative Auswirkungen auf den dualen Ausbildungsstellenmarkt hätten. Wenn man sich am Ende einer Systemdiskussion für ein paralleles schulisches Angebot entscheiden sollte – was beide Sozialparteien für grundsätzlich falsch hielten –, sollte man dieses auch umfassend schulisch regeln und nicht mit einer Kammerprüfung verbinden. Die Eckpunkte des Gesetzes müssten massiv korrigiert werden.

Frau *Pahl* erwidert, dass zur Zeit ca. 50 Prozent aller Teilnehmer an einem schulischen Ausbildungsgang nach zwei Jahren ins duale System wechselten und damit eine insgesamt 5-jährige Ausbildung bis zum Abschluss absolvierten. Die Frage sei doch, ob man sich dieses leisten und den Jugendlichen zumuten wolle oder ob Steuermittel nicht effizienter eingesetzt werden sollten. Insofern habe man den Ländern angeboten, in geeigneten, sinnvollen regionalen Fällen schulische Ausbildungsgänge anzubieten, die dann auch von den Betrieben akzeptiert würden. Ein solcher regionaler Dialog biete die Möglichkeit, sich über die Kamergrenzen hinaus auf Berufe zu verständigen, die sinnvoll auch in der Region schulisch ausgebildet werden könnten. Eine Kammerprüfung sei in Berufen, die im dualen System ausgebildet würden, unumgebar und müsse deshalb auch als Abschluss einer entsprechenden schulischen Ausbildung angeboten werden, weil auch sehr gute Schulberufe in den Betrieben nicht ohne ein entsprechendes Zertifikat akzeptiert würden.

Der Hauptausschuss beschließt nach § 14 Abs. 1 des Berufsbildungsförderungsgesetzes den Haushaltsplan des Bundesinstituts für das Haushaltsjahr 2005, der in Einnahmen und Ausgaben mit 53.972 T€ abschließt. In dem Entwurf

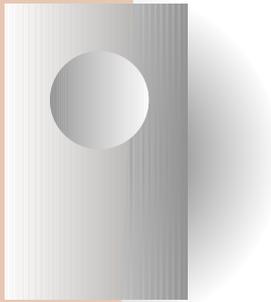
des Haushaltsplans sind der Vorbehalt des Bundes aus der Sitzung des Unterausschusses 2 vom 10./11. Februar 2004 unter anderem hinsichtlich einer Überrollung der Bundeszuweisung aus 2004 nach 2005 und die sich daraus ergebenden Kürzungen in Höhe von insgesamt 1,496 Millionen Euro umgesetzt:

- ca. 873.000 Euro durch Bildung von Ausgabenresten für die Altersteilzeit,
- ca. 300.000 Euro durch Verschiebung der Einführung eines digitalen Dienstaussweises,
- ca. 323.000 Euro, die durch eine globale Minderausgabe erwirtschaftet werden müssen.

Frau *Pahl* bestätigt, dass der BIBB-Haushalt auf der Basis der Koch-Steinbrück-Vorschläge zum Subventionsabbau in diesem Jahr zusätzlich mit einer Sperre in Höhe 1.145 T€ zu rechnen habe. In dem Genehmigungsschreiben des BMBF zur Bundeszuweisung 2004 werde diese Sperre ausgebracht. Dabei soll das Bundesinstitut gebeten werden, entsprechende Einsparungspotenziale aufzuzeigen. Offen sei, ob die Sperre reduziert werden könne – zumal das Bundesministerium für Finanzen eine titelscharfe Sperre vorsehe. Sie könne nicht ausschließen, dass diese Sperre Auswirkungen auf den hier zu verabschiedenden Haushalt 2005 haben werde. Zur Überraschung des BMBF beträfen die Kürzungen auch Tatbestände, die aus Sicht des BMBF – und wohl auch des BMWA – keine eigentlichen Subventionstatbestände seien: das BIBB, die Förderung der überbetrieblichen Ausbildung und die Aufstiegsfortbildung (nur im Haushalt des BMWA). Die Koch-Steinbrück-Liste sehe in den kommenden Jahren weitere Kürzungen vor.

Im Anschluss an den Haushalt erfolgt eine Präsentation über die Einführung der Kosten- und Leistungsrechnung im Bundesinstitut in Verbindung mit einem Zielsystem. Außerdem beschließt der Hauptausschuss, die Forschungsprojekte FP 3.5.101 „Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung: Erfahrungen und Auswirkungen“ und 3.4.106 „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) – im Kontext lebensbegleitenden Lernens“ in den vorgelegten Fassungen in das Forschungsprogramm aufzunehmen. Er beschließt das Forschungsprogramm 2004 auf der Basis der vorgenommenen Einzelbeschlüsse über die in Teil I Nr. 1 des Arbeitsprogramms enthaltenen Forschungsprojekte und nimmt die Vorhabenplanung (Teil II des Arbeitsprogramms) zur Kenntnis.

Neue Mitglieder im Hauptausschuss sind der neue stellvertretende Vorsitzende und Beauftragte der Arbeitgeber, *Wolf-Rainer Lowack*, Nachfolger von Dr. Bernd Söhnngen, und der Beauftragte der Länder, *Wolfgang Beck*, Vertreter des Landes Sachsen-Anhalt, Nachfolger von Frank Teichert. Auf Vorschlag der Länder entsendet der Hauptausschuss Herrn Beck in den Unterausschuss 4 – berufliche Weiterbildung und internationale Berufsbildung. ■



## Erziehungswissenschaft

WILFRIED BRÜGGEMANN

### Ein verschlungenes Feld – Eine Einführung in die Erziehungswissenschaft

Hermann J. Forneck, Daniel Wrana  
W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2003, 173 Seiten, € 19,90

Einführungen in die Erziehungswissenschaft bzw. Pädagogik wurden in den letzten Jahren viele vorgelegt. Dabei handelte es sich vorwiegend um lehrbuchartig-systematische Darstellungen mit Kompendiumcharakter. „Ein verschlungenes Feld“ von FORNECK und WRANA ist eine *Einführung in die Erziehungswissenschaft* anderer Art: sie ist systematisch und situativ zugleich. Sie orientiert sich an einem wandelnden Feld von Diskursen und Praktiken in Erziehung und Bildung und unterstellt, dass sie alle gleichzeitig existieren. Mit anderen Worten geht es um die Vielfalt pädagogischer Strömungen, Positionen und Ansätze.

Dem Leser sollen die unterschiedlichen Konstitutionsbedingungen erziehungswissenschaftlicher Aussagen, Theorien und Interpretationen aufgezeigt werden, womit gleichzeitig die Verschlungenheit des (pädagogischen) Feldes beleuchtet und dargestellt wird. Dies geschieht in drei Kapiteln.

Das erste Kapitel beginnt mit der „*Stunde Null*“, dem Jahr 1945, und versucht darzulegen, wie im Spiel zwischen *Tradition* und *Neuorientierung* ein Anfang gemacht wird. Dazu wird aufgezeigt, dass der (pädagogische) Neuanfang im Wesentlichen aus Rückgriffen besteht, deren Grundlagen in der geisteswissenschaftlichen Pädagogik und Reformpädagogik liegen.

Kapitel zwei trägt den Titel „*Zwischen Reform und Kritik*“. Hierbei geht es um die Darstellung zweier neuer(er) Dis-

kurse: den der empirischen Erziehungswissenschaft und den der kritischen Erziehungswissenschaft im Hinblick als Reaktion auf Modernisierung.

In Kapitel drei „*Die Rückkehr der Lebenswelt*“ werden die Entwicklungen seit den 80er Jahren beschrieben, indem gesellschaftlich-kulturelle und erziehungswissenschaftliche Linien aufeinander bezogen und in einem Diskurs verortet werden, der sich inhaltlich auf den (pädagogischen) Alltag und die reale Lebenswelt und methodologisch auf qualitative Forschungsverfahren bezieht.

Abschließend werden die diskursiven Linien stichwortartig zu wissenschaftstheoretischen Überlegungen zusammengefasst, um die Veränderungen im Wissenschaftsverständnis der letzten Jahrzehnte evident zu machen. Damit schließt sich der Kreis; denn es geht noch einmal um den Diskurs von Zusammenhängen, Überblicken, Wissenschaftstransfer und die Diskussion von Theorie und Wissenschaft.

Die vorliegende Einführung in die Erziehungswissenschaft von H. J. FORNECK und D. WRANA ist im Kontext von Einführungsveranstaltungen an der Universität Gießen entstanden. Sie versteht sich in erster Linie als eine Anleitung für Studierende der Pädagogik bzw. Erziehungswissenschaft; gleichzeitig bietet sie Erziehungswissenschaftlern/-innen und Bildungsexperten/-innen eine gute Grundlage für weiterführende Fragestellungen in Theorie und Praxis, um die verschlungenen Pfade des Feldes möglichst genau zu erkennen und zu erkunden. ■

### Matthäuseffekt in der Bildung(sfinanzierung)?

ULRICH DEGEN

### Bildungsfinanzierung und soziale Gerechtigkeit

Christoph Ehmann  
W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2001, 2. überarb. Auflage 2003, 188 Seiten, € 16,90

Klappentexte zu guten Büchern sind die propagandistische Verdrehung von guten Inhalten: Jedenfalls ist dieses gute Buch nicht „die Bibel zum Thema Bildungsfinanzierung“, wie die taz glauben macht – zur ersten Auflage, die etwas zurückliegt; und zur zweiten gibt es keine Stimmen.

Wie dem auch sei, das eigentliche Anliegen des Autors und die zentrale Figur der Betrachtung – und Analyse – ist eine

gesamtgesellschaftlich orientierte Bildungsgesamtrechnung. Darauf weist bereits die argumentative Nutzung des Bildungsfinanzberichts 2000/2001 der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) eingangs zur Betrachtung der Geldströme im Bildungsbereich hin, die sich danach zusammensetzen aus vier großen Blöcken:

A. Ausgaben für den Bildungsprozess, B. Förderung von Bildungsteilnehmern, C. Ausgaben für Forschung und Entwicklung und D. Sonstige Bildungs- und Wissenschaftsinfrastruktur. Zu Recht kritisiert der Autor die nicht vollkommene Aufstellung und erinnert daran, dass insbesondere noch folgende „investive Positionen“ zu ergänzen bleiben, damit die Budgetbetrachtung einigermaßen der Realität der gesamten Faktoren der Investition in Bildung in Deutschland entspricht (vgl. im Detail S. 12 u. 13):

- Transfers und Steuervergünstigungen für den Lebensunterhalt der Studierenden, die der beruflichen Weiterbildung zufließenden Aufwendungen in öffentlichen Haushalten, die in anderen Etats als denen der Bildungsministerien enthalten sind,
- alle Aufwendungen von Privatpersonen für den Besuch privater Berufsschulen, für Nachhilfeunterricht und die allgemeine und berufliche Weiterbildung,
- und die Aufwendungen von Kirchen, Gewerkschaften, Verbänden und Vereinen.

Worauf der Autor hinauswill, ist, festzuhalten, dass in Deutschland bei einer Summe von rd. 220 Mrd. € Bildungsaufwendungen, was einem Anteil von 10 bis 11 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) entspricht, nicht die Frage ist, dass Deutschland zu wenig für Bildung ausgibt – viel mehr als beispielsweise das in der PISA-Studie gelobte Finnland (0,2 % des BIP!), sondern dass man auch einmal über „die Verteilung der Bildungsinvestitionen nachdenken (soll). In den ersten Schuljahren, wo wesentliche Grundlagen für Bildung gelegt werden, wird in Deutschland unterdurchschnittlich investiert, während in den letzten Schuljahren Spitzenwerte bei den Ausgaben pro Schüler erreicht werden“ (A. SCHLEICHER, Gesamtkoordinator der OECD für PISA, März 2002).

Alle diese komplexen Investitionsstrukturen und Finanzströme im Bildungswesen werden im Detail referiert und reflektiert und zugespitzt im bereits angedeuteten „Matthäus-Effekt“: Ungleichheit durch Gleichbehandlung – „Die Untersuchung der Bildungsfinanzierung zeigt über alle Bildungsbereiche, wie sie erstens dazu beiträgt, dass der Nutzen von Bildung im Verlauf des Lebens bei immer weniger Menschen kumuliert wird, und wie damit zweitens der Anspruch, jeden Einzelnen unabhängig von sozialer Herkunft zu fördern, von Bildungsstufe zu Bildungsstufe weniger erfüllt wird.“ (144)

Zurück zum Analyseband ...

Eine Bildungsgesamtrechnung, im Detail und vom empirisch-statistisch dazu notwendigen Handwerkszeug nicht ganz einfach, wird in der Bildungs- und Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung eigentlich in Deutschland nicht systematisch betrieben.

Insofern ist der Focus „Bildungsfinanzierung“ von EHMANN ein interessantes Surrogat einer solchen fehlenden deutschen Bildungsgesamtrechnung und kann viele Defizite der Analyse und Diskussion der „social exclusion“ aufdecken. Die Finanzierungsquellen, ihr Umfang und ihre Ziele werden auf das gesamte Bildungswesen bezogen offen gelegt und dann detailliert für die einzelnen Bereiche, vom Kindergarten über die Berufsausbildung und Hochschulbildung bis zur Weiterbildung auf allen Ebenen, durchleuchtet.

In die Analysefigur „Bildungsgesamtrechnung“ gehen bei ihm auch die privaten und familiären Investitionen in Bildung mit ein, die von der Wirtschaft gerne reklamiert, jedoch nicht eigentlich finanziert werden.

Von hier an interessiert natürlich, wie der Autor mit welchen Vorschlägen an die Auflösung der Probleme und die in Matthäus 13, Vers 12 festgestellten Effekte gehen will. Mit vier „Ecksteinen“ möchte er dies tun:

1. „Ganztagsunterricht: Wer mehr soziale Gerechtigkeit, wer gleiche Chancen für alle im Bildungswesen anstrebt, muss deshalb nicht nur zielgruppengerecht, sondern individuell und somit extrem ungleich fördern“ (155);
2. „Gebührenfreiheit bis zum Sek-I-Abschluss“. Die Bildungszeit bis zum Abschluss der Sekundarstufe I soll gebührenfrei sein (160);
3. „Dualisierung aller Berufsausbildungen: Nach der Sekundarstufe I sollte jede weitere Bildung weit gehend dem Prinzip der Dualisierung, d. h. sowohl der Verbindung von Theorie und Praxis als auch der Kostenteilung folgen, also den Nutznießer der vermittelten Qualifikationen an den Kosten beteiligen“ (163);
4. „Einkommen statt Alimentierung: Nach der Sekundarstufe I sollten Lernende in zunehmendem Umfang als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte behandelt werden. Dabei sollten die Förderung durch die Eltern, der Eigenverdienst und die Ausbildungsförderung zu einem Einkommen zusammengefasst werden.“ (167)

Nicht ganz gewohnte Anregungen, unkonventionelle Reflexionen und eine insgesamt an Generationeninteressen, sozialen Ausgleich und gesellschaftlicher Gerechtigkeit orientierte Darlegung des deutschen investiv und strukturell defizitären Bildungswesens reizen zur Lektüre – was Zweck dieser kleinen Rezension über den Klappentext hinaus ist. ■

ELISABETH M. KREKEL, KLAUS TROLTSCH, JOACHIM GERD ULRICH

**No improvement in sight?**

The current situation in the market for training positions

**Keine Besserung in Sicht?**

Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Vocational Training in Research and Practice - BWP 33 (2004) 3, p. 11  
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

2003 was not a good year for the training positions market in Germany. Officially there were only about 97 training positions available for every 100 persons seeking such positions. But this statistic is only half the picture, as it merely reflects the end result in a market which has been patched up by stop-gap measures and compensation processes. Without these stop-gap measures the picture would have been much more dire. The authors use empirical data to show that no significant improvement is to be expected in 2004, either.

JOACHIM GERD ULRICH

**Who is to blame for the disastrous situation in the training sector?**

Discussion on the problem with apprenticeships from the perspective of attribution theory

**Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere?**

Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht

Vocational Training in Research and Practice - BWP 33 (2004) 3, p. 15  
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

In Germany a fierce debate is currently raging over the causes of problems in the market for apprenticeship positions. The lines of conflict run right across providers and users of training positions or their representatives, the business associations and trade unions. Business is especially criticising the lack of mobility and maturity among young people, while the trade unions are attacking the short-term human resources policies of companies. These arguments are nothing new. At the same time it appears unlikely that the opposing sides will be reconciled in the future. Social-psychological research analysis of the specific views of the parties in the conflict offers a surprising explanation for this.

URSULA BEICHT, GÜNTER WALDEN

**Is remuneration for trainees too high? There is no "one-size-fits-all" answer to this question**

**Sind die Ausbildungsvergütungen zu hoch? – Eine pauschale Antwort ist nicht möglich**

Vocational Training in Research and Practice - BWP 33 (2004) 3, p. 20  
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

In view of the current shortage of training positions, complaints are increasingly being heard by representatives from business and the political arena about the high remuneration paid to trainees. In addition to demands for a general reduction in remuneration, some are also calling for e.g. performance-pegged remuneration of trainees or only for their actual presence at a company. It is believed that implementation of these demands would have a positive impact on willingness to offer trainee positions. This article aims at putting the discussion on a more objective footing by using empirical data to analyse remuneration for trainees and the most important variables involved.

KATHARINA KANSCHAT, REINHARD SELKA

**Networking projects creates additional training positions**

"Under One Roof" – an initiative of the Federal Ministry of Education and Research

**Vernetzung von Projekten schafft zusätzliche Ausbildungsplätze**

„Unter einem Dach“ – eine Initiative des BMBF

Vocational Training in Research and Practice - BWP 33 (2004) 3, p. 24  
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

The Federal Government and the social partners have agreed upon new measures and areas of focus to improve the situation with respect to training positions within the framework of the Training Offensive 2003. This includes inter alia the "Training Structure Projects – Under One Roof" initiative. In the initiative, various structural projects which are being funded by the Federal Ministry of Education and Research which pursue the same general objective in different ways and with different tools are being networked to exploit the potential for additional training positions.

WALTER SCHLOTTAU

**Self-financed affiliations: training models which are independent of the state of the economy**

Results of case studies on successful affiliations of training providers

**Selbst finanzierte Verbünde als Modelle konjunkturunabhängiger Ausbildung**

Ergebnisse aus Fallstudien erfolgreicher Ausbildungsverbünde

Vocational Training in Research and Practice - BWP 33 (2004) 3, p. 32  
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

In order to be able to offer all young people a sufficient number of viable training positions, strategies are needed to reduce dependence of training availabilities on the current state of the economy. Affiliations of training providers play a special role in the discussion over vocational training policy. Many of these affiliations continue to receive government funding. For some time now attention has also been directed to affiliations of training providers which are not dependent on public funding. The article presents results from a study of affiliations of training providers which completely finance themselves.

HEINRICH ALTHOFF

**Percentages of trainees at companies: how meaningful are such statistics?**

**Ausbildungsbetriebsquoten: welche Aussagekraft haben sie?**

Vocational Training in Research and Practice - BWP 33 (2004) 3, p. 39  
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

Determining percentages of trainees at companies is part of the fixed repertoire of quantitative analysis of company training performances. Whether this can be justified in view of different sizes of companies or not is examined using empirical data and individual case examples. The result is that the percentage of trainees at companies only allow limited conclusions to be drawn as to the quantitative training performance and training position reserves from a training-policy perspective. The article illustrates the differences in definitions for percentages of trainees at companies and training quotas.

EDITH BELLAIRE, HARALD BRANDES

**No dead-end careers**

The designing of two-year training occupations in Switzerland

**Kein Abschluss ohne Anschluss**

Zur Gestaltung zweijähriger Ausbildungsberufe in der Schweiz

Vocational Training in Research and Practice - BWP 33 (2004) 3, p. 42  
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

BiBB is examining the "acceptance of two-year company training programmes" in order to estimate the potential for additional training positions to be created. The fact that training policy and educational questions are particularly related to these questions is revealed by a look at Switzerland, where answers are sought in pilot projects. Three core elements characterise all projects in Switzerland: free interchange between educational pathways, a legal claim to special support for young people with poor start-up opportunities and occupation-specific solutions.

INGRID LISOP, RICHARD HUISINGA

**A new path to placing the dual principle on a secure footing**

The new "social insurance" bachelors programme

**Ein neuer Weg der Sicherung des dualen Prinzips**

Der neue Bachelor-Studiengang „Sozialversicherung“

Vocational Training in Research and Practice - BWP 33 (2004) 3, p. 49  
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

The example of the social insurance bachelors programme – a new type of programme combining theory and practice – comes from the area of statutory accident insurance. This programme focuses on questions relating to the educational modernisation of the dual system as well as the ability to move between programmes and areas of training and qualification systems. The new bachelors studies programme contains interesting suggestions for the dual system of vocational training; especially when the issue is designing training programmes which take place exclusively at schools while at the same time preserving the dual system. The article presents the occupation and discusses the dual nature of the curriculum.

## AUTOREN

- **CARMEN BERGMANN**  
Institut für angewandte Bildungsforschung  
Kaiser-Wilhelm-Str. 21, 67059 Ludwigshafen  
E-Mail: bergmann@ifab-online.de
- **WILLI BRASE, MdB**  
SPD-Bundestagsfraktion  
Platz der Republik 1, 11011 Berlin  
E-Mail: willi.brase@bundestag.de
- **EDELGARD BULMAHN, MdB**  
Bundesministerin für Bildung und Forschung  
Heinemannstr. 2, 53175 Bonn  
E-Mail: edelgard.bulmahn@bmbf.bund.de
- **JÖRG E. FEUCHTHOFEN**  
Unternehmerverbände – VhU  
Emil-von-Behring-Str. 4, 60439 Frankfurt a. M.  
E-Mail: jfeuchthofen@vhu.de
- **PROF. DR. RICHARD HUISINGA**  
Universität/Gesamthochschule Siegen  
Adolf-Reichwein-Str. 2, 57068 Siegen  
E-Mail: huisinga@berufspaedagogik.uni-siegen.de
- **KATHARINA KANSCHAT**  
KAUSA  
Unter Sachsenhausen 10–26, 50667 Köln  
E-Mail: info@kausa.de
- **DR. RENATE KAPPLER**  
IHK-Bildungszentrum Dresden gGmbH  
Christian-Morgenstern-Str. 9, 01257 Dresden  
E-Mail: kappler.renate@dresden.ihk.de
- **PROF. DR. INGRID LISOP**  
Am Eschbachtal 50, 60437 Frankfurt a. M.  
E-Mail: GAFB.mbH@t-online.de
- **HERBERT SCHLÄGER**  
Institut für angewandte Bildungsforschung  
Kaiser-Wilhelm-Str. 21, 67059 Ludwigshafen  
E-Mail: schlaeger@ifab-online.de
- **UWE SCHUMMER, MdB**  
CDU/CSU-Bundestagsfraktion  
Platz der Republik 1, 11011 Berlin  
E-Mail: uwe.schummer@bundestag.de

- **REINHARD SELKA**  
Schonensche Str. 8, 10439 Berlin  
E-Mail: selka@t-online.de

## AUTOREN DES BIBB

- **CHRISTOPH ACKER**  
E-Mail: acker@bibb.de
- **HEINRICH ALTHOFF**  
E-Mail: althoff@bibb.de
- **URSULA BEICHT**  
E-Mail: beicht@bibb.de
- **EDITH BELLAIRE**  
E-Mail: bellaire@bibb.de
- **HARALD BRANDES**  
E-Mail: brandes@bibb.de
- **DR. WILFRIED BRÜGGEMANN**  
E-Mail: brueggemann@bibb.de
- **ULRICH DEGEN**  
E-Mail: degen@bibb.de
- **DR. ELISABETH M. KREKEL**  
E-Mail: krekel@bibb.de
- **WOLFGANG MÜLLER-TAMKE**  
E-Mail: MuellerTamke@bibb.de
- **KORNELIA RASKOPP**  
E-Mail: raskopp@bibb.de
- **WALTER SCHLOTTAU**  
E-Mail: schlottau@bibb.de
- **KLAUS TROLTSCH**  
E-Mail: troltsch@bibb.de
- **PHILIPP ULMER**  
E-Mail: ulmer@bibb.de
- **DR. JOACHIM GERD ULRICH**  
E-Mail: ulrich@bibb.de
- **DR. GÜNTER WALDEN**  
E-Mail: walden@bibb.de

### IMPRESSUM

#### Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

33. Jahrgang, Heft 3/2004, Mai/Juni 2004

#### Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Generalsekretär

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

#### Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantwort.)

Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser

Telefon: 02 28 - 107-17 22/17 23/17 24

E-Mail: bwp@bibb.de, Internet: www.bibb.de

#### Beratendes Redaktionsgremium

Bettina Ehrenthal, Anja Hall, Ute Hippach-Schneider,

Prof. Dr. Werner Markert, Gisela Mettin,

Hannelore Paulini-Schlottau, Ulrike Schröder,

Dr. Gert Zinke

#### Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

#### Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefax: 0521 - 9 11 01 - 19,

Telefon: 0521 - 9 11 01 - 11

E-Mail: service@wbv.de

#### Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 7,90 €

Jahresabonnement 39,70 €

Auslandsabonnement 44,40 €

zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

#### Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

#### Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341–451