

Wissenschaftliche Diskussionspapiere

Heft 18

Rob van Hattem

AUSBILDUNGEN FÜR UNTERNEHMER IN MITTEL-
UND KLEINBETRIEBEN

**Projekt im Rahmen des wissenschaftlichen Austauschprogramms
zwischen der Bundesrepublik Deutschland und den Niederlanden**

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung • Der Generalsekretär

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers/der Herausgeber wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des ehemaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (Förderungskennzeichen: G 5023.00) gefördert. Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Zentrum Innovation Berufsausbildungen Betriebsleben (CIBB) in 's-Hertogenbosch, Niederlande.

Vertriebsadresse
Bundesinstitut für Berufsbildung
10702 Berlin



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Copyright by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin
Textgestaltung: Gabriele Lange
Umschlag: Hoch Drei, Berlin
Druck: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



1996/271

Printed in Germany
ISBN 3-88555-593-X

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100 % Altpapier.

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN. [urn:nbn:de:0035-0056-6](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0056-6)

VORWORT

Das Thema

Der wirtschaftliche Zusammenschluß innerhalb von Europa und das Streben nach einem gemeinsamen europäischen Markt ist ein vielbesprochenes und aktuelles Thema. Zukünftige Handelsstrukturen nehmen in der Diskussion gegenwärtig einen hohen Stellenwert ein. Die Annahme, daß der Handelsbereich einer der ersten Bereiche ist, der tatsächlich mit einem europäischen Charakter konfrontiert wird, scheint berechtigt. Es liegt denn auch auf der Hand, daß der europäische Zusammenschluß auch seine Auswirkung auf die (Berufs-)Ausbildungen in diesem Bereich haben wird. Bis heute bekommt der Handelsbereich innerhalb der Berufsbildung nicht die Aufmerksamkeit, die er verdient.

In mehreren Veröffentlichungen und auf internationalen Symposien und Konferenzen wird der Mittel- und Kleinbetrieb als einer der wichtigsten Kernpunkte in der zukünftigen europäischen Politik bezeichnet. Im Mittel- und Kleinbetrieb nimmt der Unternehmer eine sehr zentrale Stelle ein; er ist die Achse in dem wirtschaftlichen Prozeß und von ihm hängt schließlich ab, ob und in wie fern der europäische Handelsmarkt in der Praxis Gestalt gewinnt.

Das Unternehmertum im Mittel- und Kleinbetrieb hat in den verschiedenen europäischen Mitgliedstaaten daher auch die nötige Aufmerksamkeit bekommen. Ein systematischer Vergleich z. B. des Inhaltes von Ausbildungen für das Unternehmertum hat jedoch noch kaum stattgefunden, weil die Unterschiede in Regelung und Struktur zwischen den verschiedenen Mitgliedstaaten einen dergleichen Vergleich erschwerten. Dieser Bericht versucht dies zu ändern.

Der Bericht

Bedingung für das Zustandekommen dieses Berichts ist natürlich die Bereitschaft, den Nutzen und die Notwendigkeit einer europäischen Zusammenarbeit und die Abstimmung auf dem Gebiet der Berufsausbildungen zu erkennen. Dieser Bericht ist an erster Stelle gemeint für diejenigen, die an Berufsausbildungen in Deutschland oder den Niederlanden beteiligt sind. Auch für Beteiligte aus anderen europäischen Ländern kann die vorgelegte Information wertvolle Angaben enthalten. Außerdem kann die angewandte Arbeitsweise beispielhaft sein für neu zu entwickelnde bilaterale oder multilaterale Initiativen auf dem Gebiet der vergleichenden Untersuchung innerhalb des berufsbildenden Unterrichts.

Ziel dieses Berichts ist denn auch, einen besseren Einblick zu gewinnen in die Bereitschaft zum Investieren in europäische Berufsausbildungen von allen, die daran beruflich beteiligt sind, und das Erwecken einer größeren Neugier.

Auf bilateraler Ebene haben das Bundesinstitut für Berufsausbildung (BIBB) in Berlin und das Zentrum Innovation Berufsausbildungen Betriebsleben (CIBB) in 's-Hertogenbosch 1989 mit der Konkretisierung dieses Vorhabens angefangen. Beide Institute haben ihre Absichten in einem Vertrag zur Zusammenarbeit festgelegt. Ein Aspekt aus diesem Vertrag zur Zusammenarbeit ist das Auswechseln von Mitarbeitern zwischen beiden Instituten. 1990 hat ein Mitarbeiter des BIBB für Studienzwecke die Niederlande besucht und, anlässlich dieses Besuches, einen Bericht vorgelegt (Berufsausbildung in den Niederlanden, Strukturprobleme, Reformdiskussion und Entwicklungslinien, BIBB/CIBB 1991). Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis eines Aufenthaltes des Verfassers in Deutschland im Herbst 1991. Mit dieser gemeinsamen Herausgabe zeigen BIBB und CIBB nach außen hin die fruchtbare Zusammenarbeit.

Der Besuch des Verfassers in Deutschland wurde durch das internationale Auswechslungsprogramm der Carl Duisberg Gesellschaft in Köln, das aus den Mitteln des ehemaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft finanziert wird, ermöglicht.

Außerdem ist für alle, die uneigennützig ihre Zeit und ihr Sachverständnis der Untersuchung zur Verfügung gestellt haben, ein Dankeswort angebracht. Eine vollständige Liste aller Gesprächspartner ist aufgenommen als Anlage I.

Drs. Rob van Hattem

Anmerkung: Der Lesbarkeit halber wurde dieser Bericht in der männlichen Form geschrieben.

Wenn in diesem Bericht von Deutschland gesprochen wird, wird damit das Gebiet der ehemaligen Bundesrepublik gemeint. Die neuen Bundesländer bleiben dabei außer Betracht.

INHALT

Seite

Vorwort

Kapitel 1	Einführung	7
Kapitel 2	Fragestellung und Untersuchungsmethoden	7
2.1	Beschränkung des Untersuchungsgebietes	8
2.2	Untersuchungsfragen	8
2.3	Untersuchungsmethoden	9
2.4	Planung	9
2.5	Realisierung	9
Kapitel 3	Mittel- und Kleinbetriebe in Deutschland	11
3.1	Ein allgemeiner Überblick	11
3.2	Regelgebung und Politik	15
Kapitel 4	Ausbildungssysteme: ein allgemeiner Überblick	18
4.1	Das deutsche Bildungssystem	18
4.2	Das niederländische Bildungssystem	19
Kapitel 5	Ausbildungen zum Unternehmertum	28
5.1	Deutschland	28
5.2	Die Niederlande	29
5.3	Ein Vergleichsmodell	30
Kapitel 6	Die Unternehmerkomponente in Berufsausbildungen zum Unternehmer	33
6.1	Deutschland	33
6.2	Die Niederlande	35
Kapitel 7	Schlußfolgerungen	40
	Zum Schluß	41
	Liste der Literatur	42

Anlagen

- Anlage I: Liste mit Gesprächspartnern
- Anlage II: Interviewbogen erste Periode
- Anlage III: Interviewbogen zweite Periode

Klein
23.5.96

1 EINFÜHRUNG

International vergleichende Untersuchung ist ein schwieriges Thema. Dies gilt auch, und vielleicht wohl gerade, für einen internationalen Vergleich von Berufsausbildungssystemen und die Konsequenzen der Wahl von Systemen für die Organisation und Ausführung von Berufsausbildungen auf nationaler Ebene.

Kennzeichnend für einen internationalen Vergleich von Berufsausbildungen ist, daß beide Blickwinkel (also das System wie die Ausführung) nur im Verhältnis zu einander ihre Bedeutung bekommen (können). Es ist, mit anderen Worten, sinnlos, den Inhalt von Berufsausbildungen miteinander zu vergleichen, ohne dabei den nationalen, gesellschaftlichen, sozio-kulturellen und schulpädagogischen Kontext zu berücksichtigen. Es ist jedoch genauso falsch, anzunehmen, daß ein Vergleich auf Systemebene von Nutzen sein kann für eine internationale Abstimmung von Berufsausbildungen, wenn die konkreten Konsequenzen von der Wahl eines Systems nicht in die Beurteilung einbezogen werden. Dazu ist es notwendig, die Berufsausbildungsinitiativen im Detail zu betrachten. In diesem Bericht wurde versucht, eine Kopplung zwischen beiden Blickwinkeln zu machen. Aus dem Entwurf des Aufbaus dieser Veröffentlichung wird einiges deutlich.

Kapitel 2 bis 4 behandeln die Systemseite der Veröffentlichung. In Kapitel 2 wird dem Untersuchungsaufbau und der Verantwortung methodischer und untersuchungstechnischer Entscheidungen Aufmerksamkeit gewidmet. In Kapitel 3 wird der Mittel- und Kleinbetrieb in Deutschland an Hand einer begrenzten Anzahl von Aspekten einer näheren Betrachtung unterworfen; zwischenzeitlich wird auf mehreren Punkten der Vergleich mit der niederländischen Situation gemacht. Kapitel 4 ist im allgemeinen Sinne den Ausbildungssystemen von Deutschland und den Niederlanden gewidmet.

Die übrigen Kapitel beziehen sich mehr auf den Inhalt der Ausbildungen, die zum Unternehmertum im Mittel- und Kleinbetrieb ausbilden. So handelt Kapitel 5 z.B. von den Ausbildungen für das Unternehmertum im Mittel- und Kleinbetrieb in beiden Ländern.

Kapitel 5 wird abgeschlossen mit einem Vergleichsmodell, anhand dessen in der Zukunft ein gezielter, inhaltlicher Vergleich von Berufsausbildungen in verschiedenen Ländern möglich wird. In Kapitel 6 wird global eingegangen auf die Unterschiede qua Ausbildungsinhalt zwischen drei Berufen aus verschiedenen Bereichen. Dabei wird die Unternehmerkomponente aus drei niederländischen Ausbildungen mit dem Unternehmerteil aus dem Meisterlehrgang verglichen.

Als beispelmäßige Ausarbeitungen wurden gewählt:

Elektro-Installateur; ein Beispiel aus dem industriellen Bereich;

Maurer; ein Beispiel aus dem handwerklichen Bereich;

Einzelhandelskaufmann/-frau; ein Beispiel aus dem Bereich Einzelhandel.

In Kapitel 7 werden die Schlußfolgerungen aus der Untersuchung gezogen. Der Bericht wird abgeschlossen mit einem Quellenverzeichnis und drei Anlagen.

2 FRAGESTELLUNG UND UNTERSUCHUNGSMETHODEN

Dieser Bericht ist die schriftliche Wiedergabe einer Untersuchung der "Ausbildungen für Unternehmer in Mittel- und Kleinbetrieben" die im Rahmen eines wissenschaftlichen Auswechslungsprogramms im Herbst 1991 ausgeführt wurde. Die Ausgangspunkte und Ziele der Untersuchung wurden im Detail festgelegt im gleichnamigen Projektvorschlag, welcher im April 1991 in 's-Hertogenbosch veröffentlicht wurde. In dem Projektvorschlag wurden auch der Untersuchungsauf-

bau und die -Verantwortung festgelegt. Dieses Kapitel geht kurz ein auf die wichtigsten Punkte aus diesem Projektvorschlag.

2.1 Beschränkung des Untersuchungsgebietes

Wegen des Umfangs des Untersuchungsgebietes, das alle Mittel- und Kleinbetriebe umfaßt, wurde beschlossen, eine Funktionsgruppe (eine Gruppe Berufstätiger, die alle dieselbe Funktion ausüben) detailliert zu untersuchen. Auf diese Gruppe ist die Untersuchung weiter konzentriert. Die Funktion des Unternehmers ist aus zwei Gründen die geeignetste:

- Der Unternehmer ist verantwortlich für das Einführen neuer Entwicklungen in die Berufspraxis; namentlich Unternehmer haben Einblick in die Veränderungen, die hervorgerufen werden durch den europäischen Zusammenschluß, und vor allem, welche Konsequenzen diese Veränderungen haben (oder: haben müßten) für das gute Funktionieren ihres Betriebes und das dazu benötigte Können.
- Die Schlüsselstellung, die der Unternehmer einnimmt; der Unternehmer ist wie kein anderer ein selbständig operierender Funktionär. Vom Blickwinkel der Ausbildung aus ist namentlich interessant, wie die Selbständigkeit in dem Ausbildungsangebot reflektiert wird. Außerdem nimmt der Unternehmer eine Schlüsselstellung in dem gesamten wirtschaftlichen Prozeß ein. Er hat im Mittel- und Kleinbetrieb sicherlich am meisten direkt zu tun mit den (wirtschaftlichen) Vorschriften.

2.2 Untersuchungsfragen

Entsprechend dem Untersuchungsplan (siehe 2.4: Planung) wurden zwei Untersuchungsfragen gestellt, die in Abschnitten beantwortet werden mußten.

1. *Welche Rahmen gibt es für das selbständige Unternehmertum im Mittel- und Kleinbetrieb in Deutschland?*

Um einen systematischen Vergleich zwischen Deutschland und den Niederlanden zu ermöglichen, war es notwendig, in der ersten Untersuchungsphase Informationen zu sammeln über die aktuellen Vorschriften in Deutschland. Viele Vergleichsversuche scheitern bereits in dieser Phase, weil sie die Einschränkungen und Möglichkeiten die die Vorschriften bieten, nicht oder zu wenig beachten. Dies gilt sicherlich für die Vorschriften hinsichtlich des selbständigen Unternehmertums. In der ersten Phase spielt die Untersuchung sich auf Makro-Ebene ab.

2a. *Welche Bildungswege für den Unternehmer im Mittel- und Kleinbetrieb gibt es in Deutschland?*

2b. *Welche Kennzeichen haben die verschiedenen Bildungswege?*

Nachdem in der ersten Phase der deutsche Kontext für Ausbildungen zum selbständigen Unternehmer beschrieben wurde, mußte die zweite Phase mehr Klarheit über den Inhalt dieser Ausbildungen verschaffen. Die zweite Phase der Untersuchung bewegt sich auf Meso- und Mikro-Ebene.

Die Beantwortung der Untersuchungsfragen 1 und 2 zusammen sollte einen Endbericht ermöglichen mit dem Titel "Ein Lehrplanvergleich von Unternehmerrausbildungen für den Mittel- und Kleinbetrieb in den Niederlanden und Deutschland". Außerdem sollte in den Niederlanden eine Konferenz mit demselben Namen durch das CIBB organisiert werden.

2.3 Untersuchungsmethoden

In der Untersuchung wurden zwei Untersuchungsmethoden verwendet:

- a. Desk-Research
- b. Gespräche/Interviews

A. Desk-Research

Bei der Beantwortung der beiden Untersuchungsfragen hat Desk-Research eine relativ große Rolle gespielt. Auf Grund der vorhandenen Literatur über den Unternehmer im Mittel- und Kleinbetrieb und dessen Ausbildungen in beiden Ländern, wurde auf die gestellten Fragen global eine Antwort erhalten.

B. Gespräche/Interviews

Die Ergebnisse des Desk-Researches bildeten den Ausgangspunkt für Gespräche, die als Ziel hatten, die Information weiter zuzuspitzen. Diese ergänzende Information wurde, bei Untersuchungsfrage 1 wie 2, erhalten durch vorstrukturierte Interviews. Als Gesprächspartner haben bei der Beantwortung von Untersuchungsfrage 1 vor allem Vertreter von Behörden und Organisationen, die tätig sind auf dem Gebiet des Unternehmers im Mittel- und Kleinbetrieb, fungiert.

Interviews haben auch eine wichtige Rolle gespielt bei der Beantwortung von Untersuchungsfrage 2. Für die Beantwortung von Untersuchungsfrage 2 wurden Gespräche geführt mit Vertretern von Instanzen, die direkt an den Ausbildungen für das Unternehmertum im Mittel- und Kleinbetrieb beteiligt sind.

Die Namen von Gesprächspartnern und Informanten hat das CIBB in der Vorbereitung der Besuche in Deutschland nach Rücksprache mit dem BIBB aufgestellt.

2.4 Planung

Der Besuch in Deutschland fand in zwei Perioden von jeweils zwei Wochen statt. Die erste Periode Ende September/Anfang Oktober 1991; die zweite Periode Ende November/Anfang Dezember 1991.

2.5 Realisierung

Dem Projektvorschlag gemäß wurde der Besuch in Deutschland ausgeführt in zwei Perioden. Die erste Periode dauerte vom 22. September bis zum 5. Oktober und wurde bestimmt durch die Untersuchung des politischen Hintergrundes des Mittel- und Kleinbetriebes in Deutschland und (damit) der Beantwortung der Untersuchungsfrage 1 (siehe 2.2.: Untersuchungsfragen). Die erste Woche dieses Zeitraums wurde speziell verwendet für das Sammeln von Informationen durch Interviews. Mit diesem Ziel vor Augen wurde, dem Besuch vorabgehend, ein Interviewleitfaden erstellt. Dieser diente als Richtlinie für alle Gespräche in der ersten Periode.

Punkte der Aufmerksamkeit waren unter anderem:

- Die wirtschaftliche Umrahmung des Unternehmertums im Mittel- und Kleinbetrieb (zum Beispiel in der Form einer Gesetzgebung für die Niederlassung.)
- Die Sozialpartner, die eine Rolle spielen für die Politik hinsichtlich des Unternehmertums im Mittel- und Kleinbetrieb.
- Die Vorschriften, die für das Unternehmertum im Mittel- und Kleinbetrieb gelten.
- Die allgemeinen Trends und Entwicklungen, die hinsichtlich des Unternehmertums im Mittel- und Kleinbetrieb sichtbar sind.

- Existenz und Inhalt von Berufsprofilen für das Unternehmertum im Mittel- und Kleinbetrieb.

Der komplette Interviewleitfaden ist aufgenommen als Anlage III. Die zweite Woche des ersten Besuches wurde vor allem gebraucht, um die Informationen zu analysieren und zu ordnen. Vertiefung in das Forschungsthema hat durch Gespräche mit Vertretern des BIBB stattgefunden.

In der ersten Periode hat im allgemeinem Sinne auch eine Orientierung stattgefunden hinsichtlich Untersuchungsfrage 2. In jedem Interview wurde das Bestehen und der Inhalt von Berufsprofilen für Unternehmer im Mittel- und Kleinbetrieb besprochen.

Nach der ersten Periode ergab sich aus dem Befund, daß der ursprüngliche Untersuchungsaufbau für die zweite Periode zu ehrgeizig und umfassend war. Erstens zeigte sich, daß das ursprünglich geplante Untersuchungsgebiet für eine genaue und abgesteckte Fortsetzung zu global definiert war. Aus den Gesprächen in der ersten Periode ergab sich sehr deutlich, daß es große Unterschiede gibt zwischen Unternehmer im mittelgroßen Betrieb und im Kleinbetrieb. Vor allem im Hinblick auf Ausbildungsinhalte - der Untersuchungsbereich für die zweite Periode des Aufenthaltes in Deutschland - gab es beträchtliche Definitionsprobleme. Angesichts der Erfahrungen aus der ersten Periode wurde eine weitere Beschränkung auf den kleineren Betrieb gewählt (das heißt mit weniger als 10 Arbeitnehmern), weil bei dieser Betriebsgröße die Essenz des Unternehmertums am deutlichsten hervortritt.

Außerdem stellte sich heraus, daß das Beschreiben des gesamten Angebots für Unternehmerausbildungen für den Mittel- und Kleinbetrieb in Deutschland eine unmögliche und ziemlich sinnlose Tätigkeit wäre. Wichtigster Grund dafür war die Feststellung, daß Ausbildungen für Unternehmer in Deutschland zum größeren Teil zur Weiterbildung gerechnet werden. Durch die Tatsache, daß in Deutschland Kurse für Unternehmerqualifikationen in starkem Maße von den auf regionaler und lokaler Ebene operierenden Kammern angeboten werden, wäre es nur möglich, einen sehr globalen Überblick des gesamten Angebotes aller Kammern zu präsentieren. Dies würde in der Praxis heißen, daß man das Inhaltsverzeichnis des Jahrprogramms jeder Kammer kopierte. In den folgenden Kapiteln wird übrigens weiter auf diese Problematik eingegangen.

Aus obenstehenden Gründen wurde nach der ersten Periode die Entscheidung getroffen, sich in der zweiten Periode auf drei Berufe aus verschiedenen Bereichen zu beschränken und diese exemplarisch (das heißt als Case-Study) weiter auszuarbeiten. Auch wurde der Entwicklung eines Vergleichsmodells für Ausbildungsinhalte Aufmerksamkeit gewidmet.

Die zweite Periode vom 23. November bis zum 11. Dezember kannte einen ähnlichen Aufbau als der des ersten Besuches. Das Untersuchungsthema handelte nun jedoch über den Inhalt von Ausbildungen für den Unternehmer im Mittel- und Kleinbetrieb (Untersuchungsfrage 2). Sowohl in der ersten als auch in der zweiten Woche sind durch Gespräche Information gesammelt worden. Zuerst wurde inventarisiert, welche Ausbildungsmöglichkeiten es in Deutschland für den Unternehmer im Mittel- und Kleinbetrieb gibt. Danach wurde anhand gezielter Fragen der Inhalt des Unternehmerteils aus den verschiedenen Ausbildungen beschrieben.

Für diese Gespräche wurden, für jeden ausgewählten Beruf, Interviewbögen entwickelt. Als Beispiel wurde der Interviewbogen für den Maurer als Anlage III aufgenommen. Die Fragebögen für die übrigen Berufe haben einen ähnlichen Aufbau. Zwischen den Gesprächen wurden die Informationen geordnet und analysiert, so daß sie als Input für spätere Gespräche verwendet werden konnten.

Anfang 1992 wurden die in Deutschland gesammelten Daten geordnet und für Berichterstattung fertig gemacht. Außerdem wurde alte Literatur erneut studiert und wurden der Literaturliste einige

neue Veröffentlichungen zugefügt. Danach wurde mit der Zusammenstellung dieses Berichtes begonnen.

3 MITTEL- UND KLEINBETRIEBE IN DEUTSCHLAND

3.1 Ein allgemeiner Überblick

Obwohl, im Vergleich zwischen Deutschland und den Niederlanden, im absoluten Sinne ein großer Unterschied besteht im Hinblick auf Oberfläche, wirtschaftlicher Aktivität und Erträge, gibt es auf dem Gebiet der Mittel- und Kleinbetriebe viele Ähnlichkeiten. Wie in den Niederlanden nimmt der Bereich Mittel- und Kleinbetrieb einen wichtigen Platz in der Wirtschaft ein. Eine offizielle und uniforme Einteilung in Betriebsgrößen gibt es in Deutschland nicht. Wie in den Niederlanden ist die Definierung des Mittel- und Kleinbetriebes und die Trennungslinie zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen abhängig vom Zweck und dem Kontext, innerhalb deren das eine und andere besprochen wird. In dieser Berichterstattung verwende ich die geläufige Beschreibung von 10 Arbeitnehmern oder weniger für den Kleinbetrieb und von 10 bis 499 Arbeitnehmer für den mittelgroßen Betrieb. Die Absteckung des Mittel- und Kleinbetriebes nach Umsatzklassen kann Abbildung 1 entnommen werden.

Abbildung 1: Begrenzungskriterien Mittel- und Kleinbetriebe nach Umsatzklassen

Bereich/Abgrenzungskriterien	Großbetriebe DM	Mittelbetriebe DM	Kleinbetriebe DM
HANDELSBETRIEBE			
Jahresumsatz oder steuerlicher Gewinn	über 9 Mio. über 300.000	über 1 Mio über 60.000	über 190.000 über 36.000
SONSTIGE LEISTUNGSBETRIEBE			
Jahresumsatz/Betriebseinnahmen oder steuerlicher Gewinn	über 6 Mio. über 300.000	über 800.000 über 60.000	über 190.000 über 36.000
FERTIGUNGSBETRIEBE			
Jahresumsatz oder steuerlicher Gewinn	über 5 Mio. über 250.000	über 500.000 über 60.000	über 190.000 über 36.000
FREIE BERUFE			
Gesamtumsatz oder steuerlicher Gewinn bzw. Betriebseinnahmen aus freiberuflicher Tätigkeit oder steuerlicher Gewinn	über 5 Mio. über 700.000	über 900.000 über 150.000	über 190.000 über 36.000

Quelle: Unternehmensgrößenstatistik 1989/1990 - Daten und Fakten. Bundesministerium für Wirtschaft.

Aus Abbildung 2 und 3 geht die Bedeutung, sowohl qua Anzahl Arbeitnehmern als auch qua Umsatz, von Mittel- und Kleinbetrieben für die deutsche Wirtschaft hervor.

Abbildung 2: Mittel- und Kleinbetriebe in der Deutschen Wirtschaft

Betriebsgröße	-50	50 - 500	+ 500	total
Betriebe	97%	2,8%	0,2%	100%
Arbeitnehmer in Millionen	12,8	8,4	5,6	26,8
Anzahl aus zu bilden Arbeitnehmer in Millionen	0,9	5	0,3	6,2
auf Jahrbasis				

Quelle: Untermensgrößenstatistik 1989/1990 - Daten und Fakten. Bundesministerium für Wirtschaft.

Abbildung 3: Regionaler Überblick Unternehmensgrößen nach Umsatzklassen

	Bundesrepublik		Baden-Württemberg		Bayern		Berlin	
Umsatzgrößenklassen von ... bis unter ... DM	Unternehmen	Umsatz	Unternehmen	Umsatz	Unternehmen	Umsatz	Unternehmen	Umsatz
20.000bis 50.000	286779	9923.0	44995	1552.9	54328	1885.1	8908	313.4
50.000bis100.000	327010	23862.1	49760	3629.4	62163	4533.3	11220	812.5
100.000bis500.000	792618	189833.1	125591	30369.1	151008	36282.4	24961	5948.4
500.000bis1 Mio.	224839	158158.5	38525	27145.0	44148	31055.8	6739	4733.4
1 Mio.bis5 Mio.	227363	467400.8	38378	78726.4	44232	90234.9	6425	13081.4
5 Mio.bis25 Mio.	55913	576478.6	9334	97012.9	10291	105041.4	1397	13945.5
25 Mio.bis100 Mio.	11722	539139.4	2032	92795.9	1926	88693.2	318	14744.7
100 Mio.und mehr	3616	1964568.4	632	293541.7	569	280655.2	87	37262.0
Insgesamt	1929860	3929063.9	309247	624773.4	305	638381.5	60055	90841.2
	Bremen		Hamburg		Hessen		Niedersachsen	
Umsatzgrößenklassen von ... bis unter ... DM	Unternehmen	Umsatz	Unternehmen	Umsatz	Unternehmen	Umsatz	Unternehmen	Umsatz
20.000bis 50.000	2903	100.8	9709	336.0	25984	902.8	27404	947.5
50.000bis100.000	3468	252.8	10377	756.1	30639	2237.4	31363	2289.6
100.000bis500.000	7768	1831.5	23734	5679.7	74470	17767.2	80505	19514.2
500.000bis1 Mio.	2058	1453.8	6841	4831.8	21116	14857.0	23847	16758.4
1 Mio.bis5 Mio.	2523	5308.9	7897	16696.2	21066	43548.4	23395	47605.4
5 Mio.bis25 Mio.	720	7630.4	2249	23780.2	5142	51856.3	5567	57389.9
25 Mio.bis100 Mio.	205	9563.6	557	25655.9	1086	50453.8	1077	49753.0
100 Mio.und mehr	59	24198.4	247	202561.2	375	223325.6	296	140779.2
Insgesamt	19704	50340.4	61611	280297.2	179878	404948.6	193454	335037.5

Umsatzgroßenklassen von ... bis unter ... DM	Saarland				Schleswig-Holstein			
	Unternehmen	Umsatz	Unternehmen	Umsatz	Unternehmen	Umsatz	Unternehmen	Umsatz
20.000bis 50.000	78857	2715.4	18322	634.5	5009	173.9	10360	360.6
50.000bis100.000	87835	6417.3	22276	1630.0	5724	416.3	12185	887.4
100.000bis500.000	211211	50017.4	49971	11743.4	12035	2823.6	31364	7556.1
500.000bis1 Mio.	56992	40075.1	12612	8829.5	3111	2184.2	8850	6234.2
1 Mio bis5 Mio.	59478	123411.5	12306	25129.7	3136	6273.8	8527	17384.2
5 Mio.bis25 Mio.	15685	164262.7	2830	27870.9	666	7033.6	2032	20654.4
25 Mio bis100 Mio.	3445	157977.7	519	23778.9	150	7026.9	407	18695.3
100 Mio und mehr	1042	618544.0	147	66046.5	53	26951.7	107	31513.0
Insgesamt	514545	1163421.0	118983	165663.4	29884	52884.1	73832	103285.7

1) Einschließlich der Angaben der Deutschen Bundespost und Deutschen Bundesbahn, die nicht auf die Länder aufgeteilt sind.

Quelle: Umsatzsteuerstatistik, Aufbereitungsmaterial des Statistischen Bundesamtes

Wenn wir die Zahlen aus Abbildung 2 und 3 etwas genauer betrachten, ergibt dies folgendes Bild:

Abbildung 4: Aufbau der deutschen Mittel- und Kleinbetriebe

Betriebsgröße	Anzahl Betriebe in Tausenden	Anzahl Arbeitnehmer in Millionen	Anzahl Lehrlinge in Millionen
groß (>1000)	1,6	3,6	0,17
groß (100-999)	32,0	7,9	0,45
mittel (20-99)	152,0	6,0	0,4
klein (10-19)	212,0	2,8	0,27
klein (2-9)	1533,0	6,0	0,45
Einmann	650,0	0,6	0

Quelle: interne Veröffentlichung BIBB

Auffällig ist die sehr große Anzahl von Betrieben in der Kategorie zwei bis neun Arbeitnehmer, sowie die Menge Arbeitnehmer, die in Betrieben dieser Größenordnung beschäftigt sind. Die Betriebsgröße zwei bis neun enthält prozentgemäß auch eine hohe Anzahl von Betrieben, die Lehrlinge ausbilden.

3.2 Regelung und Politik

A allgemeine Kennzeichnung der Politik

Als Fortsetzung der EIM-Veröffentlichung "Die MKB-Politik in den Ländern der EG", kann gesagt werden, daß die Position der Mittel- und Kleinbetriebe und die politischen Ziele in diesem Bereich in den Niederlanden und Deutschland sich nicht viel von einander unterscheiden. Wie gesagt ist auch die relative Bedeutung des Bereiches in der nationalen Wirtschaft in beiden Ländern vergleichbar, obwohl die absoluten Zahlen sich voneinander unterscheiden.

Wenn man die Politik in beiden Ländern charakterisieren will, kann man sagen, daß sie günstige Voraussetzungen schafft, um den Marktmechanismus so natürlich wie möglich funktionieren zu lassen. Ein deutlicher Unterschied zwischen beiden Ländern ist jedoch, daß in den Niederlanden im Prinzip nur die nationalen Behörden Richtlinien und Gesetze erlassen dürfen, während in Deutschland auch niedrigere Behörden (z.B. die Länder) dazu berechtigt sind. Die Teilung in Bund einerseits und Länder andererseits ist sehr kennzeichnend für das deutsche föderale System. Fast auf jedem wirtschaftlichen Gebiet kommt die Teilung zentral-dezentral zurück. Das Verhältnis zwischen der Politik der zentralen Behörden und der Autonomie der verschiedenen Bundesländer ist ein Phänomen, daß in diesem Bericht des öfteren zurückkehrt; namentlich wenn über die Implikationen dieser Teilung für die Ausbildung gesprochen wird.

B. Trends in der Politik

In Deutschland hat man wie übrigens auch in den Niederlanden in den vergangenen zehn Jahren den neu beginnenden Unternehmern relativ viel Aufmerksamkeit gewidmet. Auch für diese Gruppe lautet das strukturelle Ziel der Regierungspolitik, "die Verbesserung der Produktivität und der Konkurrenzfähigkeit". Andere Schwerpunkte der Politik sind:

- Eine strukturelle Politik hinsichtlich der Angebotsseite der Wirtschaft.
- Stimulierung der Forschung und Entwicklung für und durch den Mittel- und Kleinbetrieb.
- Maßnahmen für den Umweltschutz.

- Förderung der Beratung von Dritten.
- proportionale und gerechte Verteilung finanzieller Mittel für die verschiedenen Länder.

C. Organisationen und Instanzen

Soweit die MKB-Politik die Ausbildung zum Unternehmer betrifft, so stützt sie sich auf die Organisationen und Instanzen, die für die Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung verantwortlich sind. Die folgenden Informationen sind teilweise der CEDEFOP-Schrift "Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung: Bundesrepublik Deutschland" entnommen. Diese Schrift ist in unserem Zusammenhang deshalb interessant, da in ihr nicht nur auf die Berufsausbildung, sondern auch auf die schwieriger zu übersehende Situation in der beruflichen Weiterbildung eingegangen werden.

Man kann sicherlich behaupten, daß die die Berufsbildung betreffende Situation und Politik in Deutschland relativ stabil ist. Das Berufsbildungssystem ist stark in der deutschen Gesellschaft verwurzelt. Ein Kennzeichen ist die starke Verbundenheit zwischen Berufsausbildung und Wirtschaft. Wesentlich ist hier die intensive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften. Besondere Bedeutung hatte in diesem Zusammenhang das Berufsbildungsgesetz von 1969, das den Gewerkschaften paritätische Mitwirkungsrechte in den relevanten politischen Ausschüssen und Gremien einräumte.

Was die Festlegung von Zielen, Inhalten und Anforderungen der Ausbildungstätigkeit betrifft, so können wir feststellen, daß hier Institutionen auf nationaler, sektoraler und regionaler Ebene verantwortlich sind. Darüber hinaus spielt, soweit es speziell die Berufsausbildung betrifft, die Länderebene eine wichtige Rolle. Auf nationaler Ebene ist der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung das gesetzliche Gremium, in dem Bund, Länder, Arbeitgeber und Gewerkschaften mit gleicher Stimmenzahl vertreten sind. Aufgabe des Hauptausschusses ist die Beratung der Bundesregierung in grundlegenden Aspekten der Berufsbildungspolitik. Wichtig ist seine Rolle auch bei der Neuordnung von Berufen. Denn er empfiehlt mit den Voten der Sozialpartner dem zuständigen Bundesminister, eine Ausbildungsordnung zu erlassen. Obwohl der Hauptausschuß formal nur für die betriebliche Seite der Berufsbildung zuständig ist, so stellt er auch ein Forum für den Meinungsaustausch zwischen Bund und Ländern dar, die für die schulische Seite der Ausbildung verantwortlich sind. Auf Länderebene gibt es in jedem Bundesland Landesausschüsse für berufliche Bildung, die mit Vertretern der obersten Landesbehörden sowie Beauftragten der Arbeitgeber und Arbeitnehmern besetzt sind. Generelle Aufgabe dieser Ausschüsse ist, die jeweiligen Landesregierungen in Fragen der Berufsbildung zu beraten. Auf Sektorebene spielen Arbeitgeberverbände und Einzelgewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen. Bei Fortbildungsordnungen jedoch, zu denen die Meisterausbildungsgänge gehören, spielen sie weniger eine aktive Rolle. Hier sind häufig Fachverbände und/oder nichtgewerkschaftliche Berufsverbände aktiv, um durch eine Fortbildungsordnung einen Weiterbildungsgang anerkannt zu bekommen. Um zu diesem Ziel zu gelangen, sind die Fachverbände und Berufsverbände letztlich dann wieder auf die Spitzenorganisationen auf sektoraler und nationaler Ebene angewiesen (Streeck u.a. 1987, S. 42). Auf regionaler Ebene sind Berufsbildungsausschüsse bei den Kammern eingerichtet. Ihnen gehören je sechs Beauftragte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie sechs Vertreter der Berufsschulen an. Letztere haben allerdings nur beratende Stimme, da die Ausschüsse allein für die betriebliche Berufsausbildung zuständig sind. Was die Berufsausbildung betrifft, hat diese regionale Ebene weniger Bedeutung für die Festlegung von Zielen, Inhalten und Anforderungen der Ausbildungstätigkeit, sondern insbesondere für deren Finanzierung, ihre Durchführung und Verwaltung sowie für ihre Überwachung. Anders ist es hingegen in der Weiterbildung. Die Kammern können im Bereich der

außerschulischen Weiterbildung Regelungen für Fortbildungsprüfungen erlassen, die entweder nur in einem Kammerbezirk oder (im Extremfall) auch im gesamten Bundesgebiet angeboten werden können (Streeck u.a. 1987, ebenda). So werden im Verzeichnis von Regelungen für die berufliche Fortbildung und Umschulung für das Jahr 1993 nicht weniger als 1895 Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen ausgewiesen. Darüber hinaus sind die Kammern sehr aktiv in der Durchführung von Lehrgängen der Aufstiegsfortbildung, zu der auch die Ausbildung zum Unternehmer zählt, wobei solche Lehrgänge als (nationale) Fortbildungsberufe anerkannt sein können, häufiger aber darunter angesiedelt sind.

Wichtigstes Grundmuster der Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den bildungspolitischen Akteuren ist die 'Konsenspolitik', die im übrigen auch ein Kennzeichen der politischen Kultur der Bundesrepublik ist. Diese Politik kommt nicht nur in der Einbeziehung der sozialen Gruppen zum Ausdruck, sondern auch in dem sogenannten Konsensprinzip bei der Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Danach überläßt der Bund als Verordnungsgeber in Selbstbindung den an der Berufsbildung Beteiligten (Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kultusminister der Länder) die Regelung ihrer Angelegenheiten, solange sie nicht gegen die Interessen des Bundes handeln. Dieses Konsensprinzip gewährleistet in der Berufsbildungspraxis die weitgehende Akzeptanz der staatlich verordneten Aus- und Fortbildungsregelungen.

D. Gebiete der Politik und Intervention des Staates

Auch, weil sie im Rahmen dieser Studie nicht relevant sind, geht diese Studie nicht weiter ein auf gesetzliche Vorschriften und Maßnahmen, die im allgemeinen wichtig sind für Mittel- und Kleinbetriebe. Das EIM hat darüber im Detail eine vorzügliche Beschreibung gegeben (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Vergleich der MKB-Politik in Deutschland und den Niederlanden auf zehn politischen Gebieten

Politische Gebiete	die Niederlande	West-Deutschland
Steuerpolitik	+	+
Bezirkspolitik	++	++
Unterricht	++	+
Niederlassungspolitik	++	+++
Finanzierung	+	+
Aufklärung und Beratung	++	++
Technologie und R&D	++	++
Anlieferung und Beauftragung	++	0
Exportpolitik	++	++
Arbeitsmöglichkeit	+	0

Legenda: 0 = keine oder nahezu keine politischen Maßnahmen
 + = relativ wenige politische Maßnahmen
 ++ = relativ viele politische Maßnahmen
 +++ = relativ sehr viele politische Maßnahmen
 (nur gewerblich)

Zwei Teilgebiete, die wichtig sind für das Unternehmertum und außerdem noch direkt auf einander bezogen sind, werden im folgenden weiter ausgearbeitet. An dieser Stelle gehen wir näher auf die Niederlassungspolitik ein, während die Regelungen auf dem Gebiet der (Berufs)Ausbildung in Kapitel 4 an die Tagesordnung kommen.

E. Niederlassungspolitik

Unternehmer in den Bereichen Industrie und Handel dürfen sich in Deutschland im Prinzip frei niederlassen. Die einzige Bedingung, die formell gestellt wird, ist, daß der Unternehmer im Besitz von einem sogenannten Gewerbeschein oder von einer Gewerbeerlaubnis ist. In der Praxis rät der Betriebsberater der Kammer, bei der der Gewerbeschein beantragt wird, dem angehenden Unternehmer, einen kurzen Unternehmerkurs bei der Berufskammer zu absolvieren. Auch hinsichtlich der Fortbildung haben die Kammern eine wichtige beratende Rolle für den Unternehmer. Im handwerklichen Bereich muß der Unternehmer den Titel "Meister" tragen und bei einer Handwerkskammer eingetragen sein.

Im allgemeinen gilt, daß die Gesetzgebung hinsichtlich der Niederlassungspolitik bei verschiedenen Instanzen geregelt ist. Als allgemeine Basisgesetzgebung gelten die Gewerbeordnung und das Handelsgesetzbuch. Spezifischere Regelungen pro Bereich findet man in der Handwerksordnung und in der Gesetzgebung hinsichtlich des fachlichen Könnens im Kleinhandel.

Notiz:

In den Niederlanden gilt bislang (noch) eine viel stringenteren Niederlassungspolitik, namentlich hinsichtlich der Bereiche (Einzel-)Handel und Industrie. Zur Zeit der Untersuchung geriet die heutige Niederlassungsgesetzgebung unter großen Druck, unter anderem durch den Einfluß der europäischen Zusammenschlusses und durch das Entfallen der Grenzen im europäischen Binnenmarkt. Die Diskussion auf diesem Punkt neigt zu einer Lockerung der Niederlassungsgesetzgebung hin. Die Anzahl und die Festlegungen der Niederlassungsbedingungen im einzelnen werden wahrscheinlich in den Niederlanden in der nahen Zukunft beträchtlich beschränkt.

Es wird übrigens deutlich sein, daß die veränderte Niederlassungsgesetzgebung in den Niederlanden zur Zeit der Untersuchung ein komplizierender Faktor gewesen ist bei der Ausführung der Untersuchung, der Analyse der Ergebnisse und beim Formulieren der Schlußfolgerungen.

4 AUSBILDUNGSSYSTEME: EIN ALLGEMEINER ÜBERBLICK

4.1 Das deutsche Ausbildungssystem

Für den deutschen Leser ist es nicht notwendig, das deutsche Ausbildungs- und Weiterbildungssystem hier ausführlich darzustellen. Aus niederländischer Perspektive sind folgende Merkmale interessant:

- Im Gegensatz zum niederländischen 'leerlingswezen' hat das duale System der Berufsausbildung ein weitaus höheres gesellschaftliches Ansehen. Dies spiegelt sich auch in den Anteilen von Schulabgängern wider, die in das duale System einströmen. Überraschend ist auch, daß eine Ausbildung im dualen System für Abiturienten eine gewissen Anziehungskraft hat.
- Wie im niederländischen 'leerlingswezen' konzentrieren sich die Auszubildenden in Deutschland vor allem auf Klein- und Mittelbetriebe. Überraschend ist aber, daß sich rund zwei Drittel der Auszubildenden auf 30 Ausbildungsberufe konzentrieren. Daraus ist zu schließen, daß die Ausbildung im dualen System eine beachtliche Breite haben muß.

- Das Durchschnittsalter der Auszubildenden in Deutschland beträgt 19 Jahre.
- Im Gegensatz zu den Niederlanden gibt es im dualen System praktisch kaum eine vertikale Differenzierung von beruflichen Ausbildungen, sondern ein formal einheitliches Fachkräfteniveau, das in der Regel durch eine drei bis dreieinhalbjährige Ausbildung erreicht werden kann.
- Zentral im Konzept des dualen Systems steht die Idee, daß der Betrieb die Endverantwortung für die berufliche Ausbildung trägt und damit die Kopplung zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt wesentlich enger ist als in den Niederlanden.
- Nach der erfolgreich absolvierten Berufsausbildung und einer anschließenden Tätigkeit als Fachkraft im erlernten Beruf kann eine Aufstiegsfortbildung angeschlossen werden. Für alle Handwerke gibt es Meisterprüfungsordnungen, und es werden Fortbildungslehrgänge angeboten, die auf die Meisterprüfung vorbereiten. Nach bestandener Meisterprüfung ist der Absolvent befugt, einen entsprechenden Handwerksbetrieb zu führen und Lehrlinge auszubilden.
- Anders als in den Niederlanden gibt es im dualen System hauptberufliche Ausbilder, die eine Ausbildereignungsprüfung ablegen müssen (soweit sie nicht eine Meisterausbildung abgeschlossen haben).

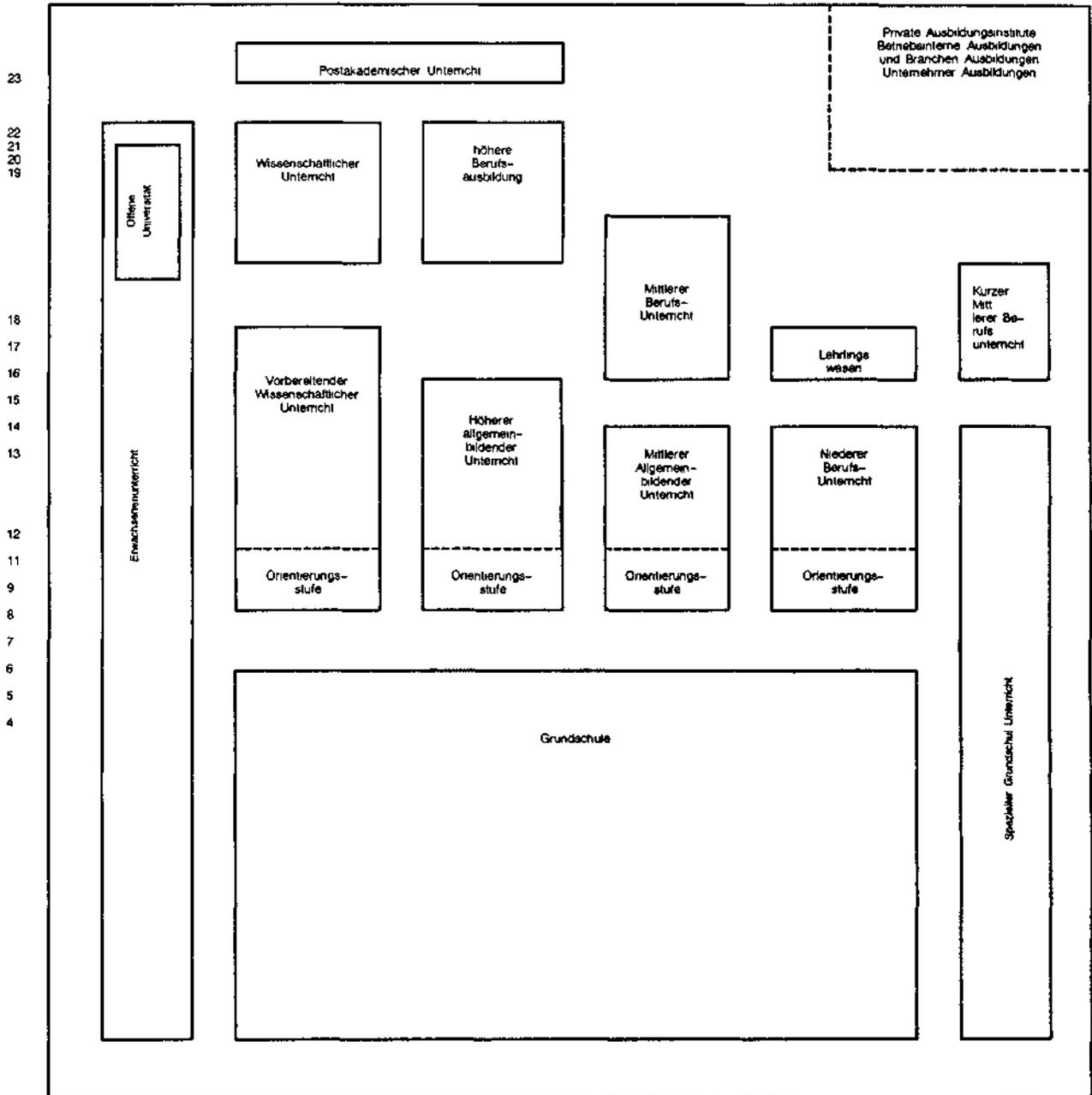
4.2 Das niederländische Bildungssystem

Die untenstehende Information wurde für einen wichtigen Teil der "Berufsausbildung und Schulung in den Niederlanden" entnommen (L. Römken, CIBB, 1992).

Wir geben zuerst eine Übersicht des niederländischen Bildungssystems.

4.2.1 Übersicht

Abbildung 6: Das niederländische Bildungssystem



Grundschule

Die Grundschule ist bestimmt für Schüler von 4 bis 12 Jahre; der Unterricht umfaßt acht geschlossene Jahre.

Sonderunterricht

Spezieller Unterricht ist eingerichtet für Schüler, die infolge geistiger, sinnlicher oder körperlicher Handikaps mehr und andere Hilfe beim Lernen brauchen.

Sekundarunterricht

Der sekundäre Unterricht umfaßt den Unterricht, der gegeben wird nach der Grundschule; Schüler in dem Alter von 12 bis ca. 18 Jahre besuchen die Schulen im weiterführenden Unterricht. Zum Teil findet der Sekundarunterricht statt in der schulpflichtigen Zeit (bis 16 Jahre), und teils darüber hinaus. Nach der Grundschule kann man aus vier Schultypen wählen.

Ziel ist es, Anfang der neunziger Jahre den Sekundarunterricht nach der Grundschule neu zu strukturieren. Die nun noch zu unterscheidenden Schultypen müssen während der ersten drei Jahre (12-15jährige) integriert werden. Die Basisbildung umfaßt dann die Grundschule und die ersten Jahre des Sekundarunterrichts; das gemeinsame Unterrichtsprogramm umfaßt 14 Fächer. Danach kann der Schüler in den höheren Sekundarunterricht oder den berufsvorbereitenden Unterricht einmünden.

Die vier Schultypen nach der Grundschule, die zusammen die erste Hauptströmung im Sekundarunterricht bilden, sind:

- Der Vorbereitende Wissenschaftliche Unterricht (VWO)
Die Unterrichtsdauer dieses Schultyps ist sechs Jahre. Er gibt eine Vorbereitung auf ein Studium an einer Universität oder innerhalb der höheren Berufsbildung.
- Der Höhere Allgemeine Sekundarunterricht (HAVO)
Die Unterrichtsdauer dieses Schultyps ist fünf Jahre; er ist vor allem gedacht als Vorbereitung auf die höhere Berufsbildung.
- Der Mittlere Allgemeine Sekundarunterricht (MAVO)
Der Mittlere Allgemeine Sekundarunterricht hat eine Unterrichtsdauer von vier Jahren. Die MAVO-Schulen sind eine Vorbereitung auf die mittlere Berufsbildung. Viele, die diese Ausbildung beendet haben, machen jedoch den Schritt zum Höheren Allgemeinen Sekundarunterricht (viertes Lehrjahr), oder sie landen im "leerlingswezen".
- Die vorbereitende Berufsbildung (VBO)
In den ersten zwei Jahren dieses Schultyps werden allgemeine Fächer unterrichtet, während in den letzten zwei Jahren, neben allgemeinen Fächern, vorbereitende Fächer gegeben werden. Mit einem VBO-Zeugnis kann der Schüler dem "leerlingswezen" und der mittleren Berufsbildung zuströmen.

Die zweite Hauptströmung im Sekundarunterricht wird gebildet durch die kurze und lange Berufsbildung und dem "leerlingswezen". Unter 4.2.2. gehen wir weiter auf die niederländische Berufsbildung ein.

Höherer Unterricht

Der höhere Unterricht kennt zwei Komponenten:

- Die Höhere Berufsbildung (HBO)
Die HBO ist ein Anschluß an die höheren Formen vom weiterführenden Unterricht: vorbereitender wissenschaftlicher Unterricht, höherer allgemeiner Sekundarunterricht; (langer) mittlerer Berufsbildung. Später in diesem Kapitel gehen wir etwas näher auf die HBO ein.

- Der Wissenschaftliche Unterricht (WO)

Diejenigen, die ein Zeugnis des vorbereitenden wissenschaftlichen Unterrichts und der höheren Berufsbildung haben, können zur Universität zugelassen werden.

Erwachsenenbildung

Die Erwachsenenbildung umfaßt eine Vielfalt an Bildungseinrichtungen, nämlich:

- Elementarbildung

Die Elementarbildung besteht aus Bildungsaktivitäten für Erwachsene die es ihnen ermöglichen sollen, persönlich und im gesellschaftlichen Leben funktionieren zu können. Die Verantwortung für die Programmierung der Elementarbildung liegt auf lokaler Ebene.

- Sekundäre Allgemeine Erwachsenenbildung (VAVO)

Diese Ausbildung hat das Ziel, Erwachsenen eine zweite Chance zu bieten. Es wird ihnen ermöglicht, nachträglich ein Zeugnis des allgemeinen Sekundarunterrichts (MAVO-HAVO) oder des vorbereitenden wissenschaftlichen Unterrichts zu erwerben. Auch ist es möglich, kurze orientierende Ausbildungen zu besuchen, damit der Sprung zur Berufsbildung für Erwachsene gemacht werden kann.

- Berufsbildung

Die Berufsbildung für Erwachsene umfaßt eine Skala an Vorkehrungen, gedacht für Arbeitssuchende, Arbeitnehmer und Unternehmer.

- Fernuniversität (OU)

Die OU ist gedacht für Erwachsene, die nicht imstande sind, dem regulären wissenschaftlichen Unterricht beizuwohnen, oder weil sie einen Arbeitsplatz kombinieren mit einem Studium.

4.2.2 Formen von Berufsbildung

Das Lehrlingswesen

Jugendliche ab ihrem sechzehnten Lebensjahr und Erwachsene können eine Ausbildung innerhalb des Lehrlingswesens mitmachen. Teilnehmer am Lehrlingswesen bekommen als Lehrling eine praktische Ausbildung in einem Betrieb, wo sie als Arbeitnehmer angestellt sind. Außerdem empfangen sie ergänzenden und unterstützenden Unterricht an einer Schule für Berufsbildung innerhalb des Gebietes, in dem sie wohnen und arbeiten. In der Praxis heißt dies, daß man von Lehrlingen und Arbeitnehmern sprechen kann: in dem Lehrstellenvertrag wird festgelegt, daß die Fachausbildung in dem Betrieb stattfindet und in dem Arbeitsvertrag wird festgelegt, welche Rechte und Pflichten Arbeitnehmer haben.

Organisatorisch wird die Praxisausbildung dem Arbeitgeber überlassen. Der Lehrbetrieb verpflichtet sich, den Lehrling/Arbeitnehmer eine Ausbildung in dem Betrieb für den betreffenden Beruf zu geben. Der Lehrmeister oder Praxisausbilder als gesetzlich ansprechbare Person innerhalb des Lehrbetriebes gibt acht, daß der Lehrling/Arbeitnehmer die Praxisaufgaben aus dem Praxis-/Arbeitsheft ausführt. Der Lehrling muß von dem Betrieb die Gelegenheit bekommen, ergänzende Schulbildung zu belegen. Dieser Unterricht findet oft während eines Tages in der Woche statt. Innerhalb der Schule wird sowohl dem Lehrstoff "Fachtechnik" (Anteil ca. 2/3) wie allgemeinen Fächern Aufmerksamkeit gewidmet.

Jede Branche kennt ein nationales Organ, mit dem der Lehrling/Arbeitnehmer zu tun hat. In den Niederlanden gibt es deren momentan noch über dreißig. Das nationale Organ pro Branche wird verwaltungsmäßig getragen von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie von den Vertretern der Schulen.

Die Aufklärung über das Lehrlingswesen und die sozial-pädagogische Betreuung des Lehrling/Arbeitnehmers erfolgt durch die regional operierenden Organisationen.

Das Lehrlingswesen ist eine konjunkturabhängige Ausbildungsform. Diese Konjunkturabhängigkeit läßt sich direkt ablesen an der Anzahl Teilnehmer an dem Lehrlingswesen. Infolge des wirtschaftlichen Konjunkturrückgang war am Anfang der achtziger Jahre die Rede von einem Tief. Durch das Betonen der gemeinsamen Verantwortung von Regierung und Sozialpartnern für Berufsausbildung und Fachbildung, durch eine Vielfalt von finanziellen Förderungsmaßnahmen und durch das Verschwinden der gesetzlichen Höchstaltersgrenze von 27 Jahren hat sich die Zahl der Teilnehmer in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre verdoppelt. Die Anzahl beträgt momentan etwa 130.000.

Die Mittlere Berufsbildung

Die mittlere Berufsbildung (Tagesunterricht mit Praktika) schließt an die vorbereitende Berufsbildung oder den mittleren Sekundarunterricht an. Die lange Variante dieses Unterrichtstyps hat eine Kursdauer von maximal 4 Jahren.

Innerhalb der mittleren Berufsbildung unterscheidet man vier Bereiche:

- Der Bereich Technik
Dieser Bereich umfaßt den mittleren technischen Unterricht, den mittleren Laborunterricht und den mittleren nautischen Unterricht.
- Der Bereich Dienste und Gesundheitspflege
In diesem Bereich werden neun Ausbildungen gegeben.
- Der Bereich Verwaltung und Wirtschaft
Hierzu rechnet man den mittleren Unterricht für das Gaststättengewerbe, die mittlere touristische und rekreative Ausbildung, die mittlere Mittelstandsausbildung und die mittlere wirtschaftliche und Verwaltungsausbildung.
- Die mittlere landwirtschaftliche Ausbildung

Die kurze Variante innerhalb der mittleren Berufsbildung, die 1979 zustande kam, bietet Jugendlichen ab 16 Jahre eine Möglichkeit, zum beginnenden Berufstätigen ausgebildet zu werden. Die Abschlußebene der berufsausbildenden Programme kann man vergleichen mit der Ebene der primären Ausbildungen im Lehrlingswesen. Die Ausbildungsdauer beträgt zwei bis drei Jahre. Das Sammeln von Erfahrungen in der Praxis mittels Praktika ist ein wichtiger Teil dieser Ausbildung.

Die lange Variante der mittleren Berufsbildung hat in den achtziger Jahren im Vergleich zu der kurzen Variante und dem Lehrlingswesen ziemlich isoliert gearbeitet. In den Jahren 1990 und 1991 wurden in organisatorischer Hinsicht die kurze und lange Variante der mittleren Berufsbildung zusammengefügt (Sektorformung durch Zusammenschluß). Regierung und Sozialpartner wollen dem Lernen in der Praxis einen größeren Platz im Unterricht geben, damit die mittlere Berufsbildung mehr an die sozialen und technologischen Entwicklungen angepaßt wird.

Die Höhere Berufsbildung

Die höhere Berufsbildung ist zugänglich für diejenigen, die ein Zeugnis des vorbereitenden wissenschaftlichen Unterrichts besitzen, der höheren allgemeinen Sekundärbildung und der langen mittleren Berufsbildung. Dieser Bildungstyp kennt die folgenden Bereiche:

- landwirtschaftlicher Unterricht;
- Lehrerausbildungen;
- technische Bildung;
- Bildung für die Gesundheitspflege;

- sozial-pädagogische Bildung;
- Kunstbildung.

Die Ausbildungsdauer beträgt vier Jahre.

In den vergangenen Jahren haben in der höheren Berufsbildung wichtige Entwicklungen stattgefunden; genannt werden kann die Tatsache, daß sowohl mehrere Schulen als auch unterschiedliche Schultypen in Schulzentren zusammengefaßt wurden. Das Ergebnis davon ist, daß nun die Rede ist von 85, meist multisektoralen Hochschulen. Die HBO zielt primär auf die Vorbereitung auf eine zukünftige Berufstätigkeit, während die Universität das wissenschaftliche Studium besonders betont. Nicht auszuschließen ist, daß beide Hochschultypen in Zukunft stärker zusammen arbeiten werden.

Ausbildung von Arbeitsuchenden

Die Niederlande kennen relativ viele Formen der Bildung für Arbeitsuchende. Im folgenden gehen wir kurz auf die Instrumente und Einrichtungen ein, die stark bezogen sind auf die Entwicklung des Bildungswesens und der mittleren Berufsbildung.

- Zentren für (administrative) Fachausbildung
Die Zentren für Fachbildung bieten sowohl technische Ausbildungen als auch Ausbildungen auf dem Verwaltungsgebiet an. Die Zentren bilden Arbeitslose aus für Stellen, für die es Vakanzen gibt; auch Arbeitende können hier ausgebildet werden. Die praxisnahen Programme der technischen Bildungszentren können auch als Praktikumteil der gleichartigen Ausbildungen im Lehrlingswesen betrachtet werden.
- Zentren für Berufsorientierung und Berufstätigkeit (CBB)
Die 28 Zentren für Berufsorientierung und Berufstätigkeit sind Instanzen der Gemeinde, die mit staatlichen Geldern subventioniert werden. Diese Zentren sind gedacht für Gruppen mit einer besonders schwachen Position auf dem Arbeitsmarkt. Die Ziel des CBB ist, mit Teilnehmern eine Arbeitseinpassung (für ungeschulte Arbeit) oder die Zulassung zu Ausbildungen (Zentren für Fachbildung/Lehrlingswesen), die für die Arbeitseinpassung notwendig sind, zu erreichen.
- Primäre Berufsgezielte Erwachsenenbildung (PBVE)
Die PBVE ist kein Bildungsinstitut. Es ist eine Subventionsmaßnahme auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung. Beim Ausbilden werden bestehende, edukative Einrichtungen benutzt: Lehrlingswesen, Zentren für Fachbildung; Zentren für Berufsorientierung und Berufstätigkeit; Schulen für allgemeine Erwachsenenbildung.
Wichtigste Punkte der PBVE sind:
 - Gezielt auf Teilnehmer mit einer niedrigen Bildungsebene;
 - Die Ausbildungen sind darauf ausgerichtet, eine schnelle Arbeitseinführung zu realisieren;
- Die Ausbildungen kennen berufsorientierende, qualifizierende und verbindende Elemente. Den qualifizierenden Teil der Ausbildung kann man vergleichen mit den primären Ausbildungen im Lehrlingswesen.
- Fachschulen für Frauen
Die neun Fachschulen für Frauen sind teils eine Initiative des Frauenbundes innerhalb des größten Arbeitnehmervereins in den Niederlanden. Die Schulen sind gemeint für Frauen mit wenig oder keiner Berufsausbildung. Die Ausbildungen sind zugänglich für Frauen ab 25 Jahre, die noch nicht am Arbeitsprozeß teilgenommen haben, oder in diesen Prozeß zurückkehren wollen.
- Beitragsregelung Fachausbildung Lehrlingswesen
Diese Beitragsregelung ist gedacht als Unterstützung und Verstärkung des Praktikumkomponenten des Lehrlingswesens.

Die Regelung besteht daraus, daß Ausbildungsfonds die von den sozialen Partnern verwaltet werden Subventionen verschafft werden. Diese Fonds können Geld an Arbeitgeber weiterschleusen, die eine Lehr-/Arbeitsstelle im Lehrlingswesen zur Verfügung stellen wollen oder an eine Gruppe von Arbeitgebern, die Ausbildungseinrichtungen durch alternative Praktikumslehrstellen innerhalb des Bildungswesens für Jugendliche und arbeitssuchende Erwachsene schaffen können.

Seit dem 1. Januar 1991 sind Regierung und Sozialpartner gemeinsam verantwortlich für die Arbeitsbeschaffung. Auf nationaler Ebene ist das Zentrum Verwaltung Arbeitsbeschaffung (CBA) verantwortlich für politische Entwicklungen und die Zuweisung von Mitteln; auf Bezirksebene ist eine Regionale Verwaltung Arbeitsbeschaffung (RBA) verantwortlich für die Operationalisierung und Ausführung der Arbeitsbeschaffungspolitik. Dies bedeutet auch, daß die Instanzen, die von der Regierung und Arbeitsbeschaffung subventioniert werden, so viel wie möglich die Ausbildung für die Arbeitsbeschaffung übernehmen.

Schulung für Arbeitnehmer und Unternehmer

Die niederländischen Unternehmer geben jährlich Milliarden Gulden für Ausbildungen und Training aus. Dieser Betrag steigt noch immer wegen der Zunahme von Abmachungen über Ausbildung und freie Tage für Ausbildung in den Tarifverträgen. Insgesamt boten 1990 1.200 Institute ca. 15.000 Betriebsausbildungen an. Neue Untersuchungsergebnisse ergeben, daß die Kosten dieser Ausbildungen über 7.5 Milliarden Gulden betragen; 2.9% der Bruttolohnsumme.

Die wichtigsten Anbieter auf diesem Markt sind:

- Unabhängige Ausbildungs- und Trainingsinstitute unterschiedlicher Größe und Spezialisierungsgrad
- subventionierte Ausbildungsinstanzen

Diese Ausbildungsinstanzen (zum Beispiel für höhere und mittlere Bildung; Lehrlingswesen) zielen auf die gewerbliche Wirtschaft mit "Vertragsausbildung".

Die Anzahl der Ausbildungsinstanzen wächst noch immer. Dies hängt unter anderem mit der Tatsache zusammen, daß Ausbildungen noch immer ohne Genehmigung stattfinden können. Da die Verbraucher jedoch preis- und qualitätsbewußter werden, beginnt ein Verdrängungswettbewerb. Die Aufmerksamkeit für "human resource development" in den neunziger Jahren wird den Wettbewerb in Ausbildungen noch verstärken.

4.2.3 Gesetzgebung in bezug auf die Berufsausbildung und Schulung

Lange Zeit ist eine zentralistische Politik, wobei die Regierung die Bildung durch Gesetzgebung und Regelungen lenkt, kennzeichnend gewesen für die niederländische Bildung. Zwischen der nationalen Regierung und der befugten Behörden der Schulen für die Grund- und Sekundärbildung ist im Laufe der Jahre ein Modell gewachsen, bei dem die Regierung verantwortlich ist für die Instandhaltung eines ausreichenden Systems für die Bildung; durch die Inspektion und eine zentrale Prüfung führt sie diese Aufgabe aus. Die zuständige Behörde ist verantwortlich für den Lehrinhalt, das Lehrmaterial und die pädagogisch-didaktische Vorgehensweise.

Anfang der achtziger Jahren hat sich dieses Verwaltungsmodell herauskristallisiert. Das Ergebnis war eine Betrachtungsweise, aufgrund deren Instanzen einen möglichst großen eigenen Spielraum bei der Ausführung ihrer Aufgaben haben müssen. Die Rolle der Regierung soll sich bei dieser Betrachtungsweise konzentrieren auf das Formulieren von Zielen, das Festlegen von allgemeinen Bedingungen, Qualitätsbewachung und eine gezielte Anwendung der Mittel. Die Gesetzgebung muß

sich mehr auf den gewünschten Output der Bildung als auf die Weise, in der dieser Output erreicht wird, richten.

In verschiedenen Bereichen der Bildung sehen wir diese Verwaltungsauffassung immer mehr Gestalt annehmen. Ganz explizit ist dies der Fall in der Berufsbildung. Diese Entwicklung wird in starkem Maße unterstützt von dem 1990 abgegebenen Gutachten des zeitweiligen Beratungsausschusses Bildung-Arbeitsmarkt (der Ausschuß Rauenhoff). Die Verbesserung des Verhältnisses zwischen Bildung und Arbeitsmarkt wird nach Meinung des Ausschusses verbunden sein müssen mit einer fundamentalen Veränderung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten der beteiligten Parteien: Kursteilnehmer, Betriebe, Schulen und Regierung. Eine größere Autonomie für Bildungsinstitute erachtet er als eine Bedingung, mehr strukturelle Formen der Zusammenarbeit mit dem gesellschaftlichen Umfeld (u.a. dem Arbeitsmarkt) zu erreichen. Weniger Regeln in Kombination mit einer auf den Markt gezielten Politik der Bildungsinstanzen soll es ihnen ermöglichen, ihre Aufgaben zu erfüllen.

Die von der Regierung in Gang gesetzte Bildungspolitik entwickelt sich sehr nachdrücklich in die angedeutete Richtung. Für die mittlere Berufsbildung ist schon auf den Prozeß der Sektorbildung und Erneuerung hingewiesen worden, welcher auf (weitere) Maßstabsvergrößerung, Konzentration des (regionalen) Bildungsangebotes, Vergrößerung der Autonomie von Bildungsinstanzen und Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Unterricht und gesellschaftlichem Umfeld zielt.

Gesetzlicher Rahmen für die mittlere Berufsbildung

Die Struktur, die Planung und die Finanzierung der MBO sind festgelegt in dem Gesetz zur sekundären Bildung. Die SVM-Gesetzgebung regelt sowohl die neue Struktur der MBO als auch die einmalige Planungsprozedur, notwendig um die Maßstabsvergrößerung zu realisieren. Die Instanzen bekommen die Freiheit, innerhalb der national festgelegten Endergebnisse selbst ihre Ausbildungen zu bestimmen. Die Sozialpartner sind stark an dem Feststellen der Endergebnisse beteiligt. Der Minister entscheidet letztendlich. In der Zukunft werden die MBO-Kollegien die Prüfungen größtenteils selbst durchführen. Man arbeitet an einer Harmonisierung der verschiedenen Prüfungsregelungen, die zu einer einzigen Prüfungsregelung für die gesamte MBO führen wird.

In Übereinstimmung mit der vergrößerten Autonomie hat die MBO eine neue Art der Finanzierung, die ausgeht von einem staatlichen Beitrag (Pauschalsumme), der in eigener Regie verwendet werden kann. Verschiebungen zwischen personalen und materiellen Rechnungsposten sind dabei möglich.

Gesetzlicher Rahmen für das Lehrlingswesen

Der Zusammenhang zwischen Lernen in der Schule (Schulkomponente) und Lernen in der Praxis (Praxiskomponente) ist in dem Gesetz zum Lehrlingswesen geregelt. Die Verantwortlichkeiten für beide Komponenten sind geteilt: für die Schulkomponente (die berufsbegleitende Bildung) liegt diese bei den Schulen, verantwortlich dafür ist der Bildungsminister. Für den Praxisteil liegt diese bei dem Arbeitgeber oder der Rechtsperson, die den Lehrvertrag unterschreibt. Dies kann zum Beispiel ein Zusammenschluß mehrerer Betriebe sein. Damit verpflichtet dieser sich dazu, daß der Lehrling gemäß der fraglichen Berufspraxis in dem betreffenden Beruf ausgebildet wird; er achtet darauf, daß der Lehrling die Praktikumaufgaben ausführt; er muß es dem Lehrling ermöglichen, an dem allgemeinen und an den auf den Beruf gerichteten Unterricht teilzunehmen und die damit verbundenen Prüfungen zu machen. Schließlich muß er dafür sorgen, daß die gesetzlich festgelegten Verordnungen, insbesondere auch die Sozialversicherung des Lehrlings und die Sicherheitsmaßnahmen in dem Betrieb, gemäß dem Lehr- und Arbeitsvertrag, eingehalten werden. Das Lehrlingswesen ist ein Teil der kursorischen Berufsbildung. Das Gesetz zur kursorischen Berufsbildung ist

am 1. August 1993 in Kraft getreten. Dieses Gesetz nimmt eine zentrale Stelle im gesamten Gesetzgebungsprozeß in der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung ein. Das Gesetz verbindet das Lehrlingswesen mit der mittleren Berufsbildung; es verbindet den Teilzeit- und Vollzeitunterricht mit Schulungsaktivitäten, indem es an dem Muster der Arbeitsbeschaffungsorganisationen anschließt. Das Gesetz verbindet mit anderen Worten die Einrichtungen in der normalen Bildung mit dem Arbeitsmarkt und den Schulungsfragen die daraus hervortreten.

Gesetzlicher Rahmen für die Erwachsenenbildung

Auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung wird momentan vorgegriffen auf eine Anzahl wichtige politische Veränderungen. Die wichtigsten Gesetze auf diesem Gebiet sind das Rahmengesetz Erwachsenenbildung (KVE), das Arbeitsbeschaffungsgesetz (ARBVO-Gesetz), die gesetzliche Maßnahme für die sekundäre allgemeine Erwachsenenbildung (VAVO) und das Gesetz zur kursorischen Berufsbildung (WCBO). Diese Gesetze sind mittlerweile alle vom Parlament verabschiedet worden.

Gesetzlicher Rahmen für die höhere Berufsbildung

Die Planungsoperation, die unter dem Namen Maßstabsvergrößerung, Aufgabenverteilung und Konzentration in der höheren Berufsbildung in den achtziger Jahren durchgeführt wurde, hatte als Ziel, ihre Position zu verstärken, damit die höhere Bildung einen gleichwertigen Partner der wissenschaftlichen Bildung werden würde. Ausgangspunkt war eine getrennte Verantwortung der Regierung und der höheren Berufsbildung selbst. Die Regierung deutete die Randbedingungen an und machte sich verantwortlich für:

- den gesetzlichen Rahmen (Gesetz zur Höheren Berufsbildung, 1986),
- das neue Budgetsystem;
- die soziale Politik;
- das Rechtspositionssystem.

v

4.2.4 Finanzierung

In den Niederlanden finanziert die Regierung den größten Teil der Kosten für die Bildungseinrichtungen; Kosten für Personal, Wohnraum und materielle Instandhaltung der Einrichtungen. Nirgendwo ist gesetzlich festgelegt worden, was in finanzieller Hinsicht als Aufgabe der Regierung, Aufgabe des Individuums oder Aufgabe von Dritten betrachtet wird. Diese Abgrenzung wird ständig diskutiert. Besonders für die Finanzierung des niederländischen Unterrichts ist der Aspekt der Unterrichtsfreiheit, wie sie in der Verfassung festgelegt worden ist, von Bedeutung. Gemäß § 23 des Grundgesetzes ist das Vermitteln von Unterricht frei. Dies heißt, daß die Einrichtung und die Verwaltung von Bildung einschließlich des Teils der Bildung, der vom Staat finanziert wird, nicht notwendig von den Behörden ausgeführt werden muß. Die Regierung kann sich in der Praxis darauf beschränken, Aufsicht zu führen und nähere Anforderungen zu stellen.

Hinsichtlich der Finanzierung von Bildung muß ein Unterschied gemacht werden zwischen der von der Regierung finanzierten und der nicht von der Regierung finanzierten Bildung. Von der von der Regierung finanzierten Bildung übernimmt das Ministerium für Bildung und Wissenschaft den größten Teil. Das Ministerium für Landwirtschaft Naturverwaltung und Fischerei finanziert die Agrarbildung. Das Arbeitsministerium finanziert spezifische Schulungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik, das Ministerium für Soziales, Volksgesundheit und Kultur Teile der Erwachsenenbildung und der In-Service-Bildung im Gesundheitsbereich und das Ministerium für Wirtschaft die Unternehmerbildung. Die benötigten finanziellen Mittel für die Finanzierung der Bildung sind hauptsächlich Steuergelder und ein kleiner Teil stammen von der Einnahme von Kurs- oder Studi-

engebühren. Die nicht von der Regierung finanzierte Bildung umfaßt die private Bildung, die Betriebsausbildungen und die reguläre Bildung, die nicht den von der Regierung gestellten Bedingungen entspricht. Die Kosten der privaten Bildung gehen auf Rechnung der Teilnehmer. Für Arbeitnehmer, die Bildung brauchen, um sich im Arbeitsprozeß zu behaupten, kann man sich berufen auf die "Rahmenregelung Schulung" des Ministeriums für Soziales. Weiterbildung im Betrieb wird meistens von den Arbeitgebern bezahlt. Die nicht für Finanzierung in Betracht kommende Bildung wird bezahlt aus Beiträgen der Eltern, Kursgeldern und Spenden.

Die Erwachsenenbildung nimmt eine Zwischenstellung ein: die Finanzierung findet statt durch die Ministerien für Bildung und Wissenschaft und durch das Arbeitsministerium. Das Erstgenannte übernimmt die Finanzierung der Schulkomponente des Lehrlingswesens und der mittleren Teilzeiterberufsbildung (für Menschen, die nicht nur die Berufsschule besuchen, sondern gleichzeitig beschäftigt sind), während die Bildung für Arbeitsuchende das Arbeitsministerium übernimmt. Die Praxiskomponente von Bildungen wird im Prinzip vom Arbeitgeber übernommen, obwohl das Arbeitsministerium hier durch die Beitragsregelung Fachausbildung Lehrlingswesen zum Teil beiträgt.

In den achtziger Jahren haben sich in der Berufsbildung in den Niederlanden wichtige Entwicklungen vollzogen. In einer Zeit des wirtschaftlichen Konjunkturrückgangs Anfang der achtziger Jahre ist in zunehmendem Maße die Einsicht gewachsen, daß die Berufsbildung ein Mittel ist, das zum wirtschaftlichen Fortschritt beiträgt. Dies hat zu einer Situation geführt, in der Erneuerung und Verstärkung der Berufsbildung als eine gemeinsame Verantwortlichkeit der Regierung und der Sozialpartner betrachtet wird. Das Interesse an der Berufsbildung wurde auch verstärkt durch die Veränderungen innerhalb der Arbeit als Folge der Anwendung neuer Technologien.

Die Berufsbildung hat in den achtziger Jahren eine gewaltige Expansion erlebt. Diese Expansion war verbunden mit einer starken Steigung der Regierungsausgaben für die Berufsbildung. Im Rahmen der Debatte um die Senkung der kollektiven Lasten des Staates wird zusammen mit der Wirtschaft darüber nachgedacht, wie man die Wirtschaft an diesen Kosten stärker beteiligen kann.

5 AUSBILDUNGEN ZUM UNTERNEHMER

5.1 Deutschland

So einfach es sein mag, eine informative Geschichte über das deutsche Bildungssystem zu schreiben, so schwer ist es, inhaltlich auf die Unternehmergeausbildungen einzugehen. Die Art und Weise, wie über das Unternehmertum gedacht wird, unterscheidet sich im deutschen Bildungssystem beträchtlich von der niederländischen Auffassung. Bevor wir auf den Aufbau der Unternehmergeausbildungen in Deutschland eingehen, ist es gut, einige Vorbemerkungen zu machen.

Im großen und ganzen können wir sagen, daß in Deutschland die Berufsfähigkeit eines Unternehmers offenbar vorausgesetzt wird, während in den Niederlanden die Handelsfähigkeiten und das Unternehmertum zentral stehen. Dies geht unter anderem auch hervor aus der Tatsache, daß es in Deutschland keine "Ausbildung zum Unternehmer" gibt, die auch diesen Namen hat.

Ein anderer, markanter Unterschied mit der Situation in den Niederlanden ist, daß es keine Niederlassungsregelung für die Bereiche Industrie und Handel gibt. Dies ist lediglich im Handwerk gesetzlich geregelt. Namentlich im handwerklichen Bereich kann man deutlich beobachten, daß die fachspezifische Ausbildung der Leitgrundsatz in der gesamten Gestaltung des dualen Systems ist. Die Unternehmergefähigkeiten kommen meistens erst am Ende der Lehrlingsphase an die Reihe; viel stärker sind sie vertreten in den auf die Meisterprüfung vorbereitenden Fortbildungslehrgängen. Der

Inhalt und der Aufbau all dieser Ausbildungen werden in wichtigem Maße von der Handwerkskammer geprägt.

Für Kleinhandel und Industrie unterscheidet sich die Situation beträchtlich von der im Handwerk. "Jeder" darf sich im Prinzip in diesen Bereichen selbständig machen, eine gezielte Unternehmergeausbildung ist jedenfalls nicht erforderlich. Das einzige, was der künftige Unternehmer tun muß, ist, daß er den sogenannten Gewerbeschein oder die Gewerbeerlaubnis bei der zuständigen Kammer abholt. Der Berater der betreffenden Kammer kann dem künftigen Unternehmer nur raten, an einem Unternehmerkurs bei der Kammer teilzunehmen.

Ein Ausbildungsproblem ergibt sich bei den Ausbildungen im dualen System im industriellen Bereich. Der Abwanderung zum Kleinbetrieb (und oft also auch zum "wirklichen, selbständigen Unternehmer") ist dort äußerst gering. Die meisten Kursteilnehmer, die die Ausbildung abgeschlossen haben, wandern ab oder bleiben weiter beim Großbetrieb, wo sie eine Funktion einnehmen als Produktionsplaner oder inhaltlich/fachtechnischer Berater. Aus diesem Grund ist es wohl weniger angebracht, den industriellen Bereich zu identifizieren als "ausbildend zum Unternehmer", es sei denn, daß die Einschränkung zu den wirklich kleinmaßstäblichen Berufsgruppen gemacht wird.

Auch muß etwas gesagt werden über den "übrigen" Zustrom zum Unternehmer. Was regelmäßig vorkommt ist, daß (vor allem) Kinder von Unternehmern im Handwerk zuerst eine Ausbildung an einer Hochschule oder Universität absolvieren, und anschließend Unternehmer werden. Sie kompensieren das Fehlen theoretischer Unternehmerkenntnisse durch die praktische Erfahrung, die sie von Hause aus haben.

Dies alles heißt übrigens nicht, daß in den deutschen Ausbildungen keine Unternehmerelemente zurückzufinden sind; sie werden jedoch meistens nicht als solche bezeichnet. Das Lehren von Unternehmerfähigkeiten wird am deutlichsten in den Fortbildungslehrgängen, die zum Meister in einem bestimmten Beruf ausbilden, beschrieben. In Kapitel 6, in dem einzelne Berufe näher untersucht werden, wird hierauf eingegangen.

5.2 Die Niederlande

Nach der ziemlich ausführlichen Beschreibung des niederländischen Bildungssystems und seiner Gesetzgebung und Finanzierung können wir uns über die Ausbildungswege zum Unternehmertum kurz fassen. Die Ausbildungswege sind:

- a. Die branchen-kursorische Unternehmerbildung.
- b. Das Lehrlingswesen.
- c. Der Ganztagsunterricht (Mittlere Mittelstandbildung).

Daneben gibt es in den Niederlanden viele private Ausbildungen, die, teilweise verbunden mit einer bestimmten Branche oder einem bestimmten Sektor, Lehrlinge auf die Unternehmerprüfung vorbereiten. Auch der Fernunterricht darf in diesem Falle nicht unerwähnt bleiben. Unternehmergeausbildungen variieren qua Ebene von mittlerer Berufsausbildung und wissenschaftlichen Niveau. Auf diese besonderen Unternehmergeausbildungen gehen wir hier nicht weiter ein. Von den drei großen Ausbildungswegen nennen wir kurz die wichtigsten Kennzeichen:

- a. *die branchen-kursorische Unternehmerbildung*
 - Ausbildungsdauer: 3 bis 5 Jahre
 - theoretischer Unterricht, Praxiserfahrung erwünscht, nicht verpflichtet
 - keine Praktika
 - Abendunterricht

- bildet aus zu Branchendiplomen

b. Das Lehrlingswesen

- Ausbildungsdauer: 3 Jahre
- 4 Tage Praktikum pro Woche, 1 Tag Theorie
- viele Praktika
- Kombination von Ganztagsunterricht und Arbeit
- berufsspezifische Diplome
- Fortsetzung der primären und sekundären Lehrlingswesenausbildungen

c. Der Ganztagsunterricht

- Ausbildungsdauer: 3 bis 4 Jahre
- meistens Theorieunterricht
- relativ kurze Praktikumperioden und Praxis
- Ganztagsunterricht
- allgemeine Diplome

Wie schon erwähnt, haben die Niederlande momentan mit einer ziemlich strengen, regulierenden Niederlassungsgesetzgebung zu tun. In der Praxis führt dies dazu, daß von künftigen Unternehmern in den Bereichen Handwerk, Industrie und Kleinhandel gefordert wird, daß sie im Besitz von Diplomen sind. Dies hat in den vergangenen Jahrzehnten im Prinzip zu einer Schulungspflicht für künftige Unternehmer geführt.

Unter dem Einfluß einer Anzahl gesellschaftlicher Entwicklungen steht die heutige Niederlassungsgesetzgebung unter beträchtlichem Druck. Die wichtigsten Entwicklungen sind:

- die im Vergleich zu früher weitaus besseren allgemeinen Vorausbildungen der meisten künftigen Unternehmer. Dies führt zu einem geringeren Bedürfnis nach speziell auf den Unternehmer gerichtete und gesetzlich verankerter Bildung, sowie zu einem größeren Bedürfnis nach maßgeschneiderter Nachbildung, daß heißt, abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der künftigen Unternehmer.
- der Zweifel, der entstanden ist in bezug auf das unterstellte (kausale) Verhältnis zwischen Schulung einerseits und erfolgreichem Unternehmertum andererseits.
- die Konsequenzen der Einteilung in der Niederlassungsgesetzgebung für die Einrichtung der Unternehmerbildung. Die Einteilung in der Niederlassungsgesetzgebung führt manchmal zu unverantwortlichen didaktischen Entscheidungen in den drei Ausbildungswegen (Lehrlingswesen, Ganztagsunterricht und kursorische Bildung). Dadurch, daß die Ausbildungswege sich aufgrund gesetzlicher Verpflichtung stark auf die Niederlassungsbedingungen richten, werden in dem Unterricht regelmäßig Lehrinhalte künstlich zerlegt, die von der Sicht der Betriebsführung aus gerade zusammengehören.

Dies bedeutet, daß die Niederlassungsregelungen und damit die Unternehmerausbildungen vor großen Veränderungen stehen. Die oben angeführten Tendenzen in der Diskussion wurden im übrigen nicht von allen geteilt. Jedoch wird auch die europäische Entwicklung eine Aufweichung der Regelungen nahelegen.

5.3 Ein Vergleichsmodell

In den Kapiteln 3 und 4 wurden die Ausbildungssysteme von Deutschland und der Niederlande im allgemeinen Sinne verglichen. In den Abschnitten 5.1. und 5.2. sind allgemeine Aussagen über Unternehmerausbildungen für den Mittel- und Kleinbetrieb in beiden Ländern gemacht worden. Bevor

zu Kapitel 6 hinübergewechselt wird, in dem der Vergleich weiter auf drei Berufe zugespitzt wird, ist es notwendig, nachzudenken über die Art und Weise, in der dieser Vergleich am besten stattfinden kann.

Wie eher schon betont wurde, gibt es aus meiner Optik zwei Möglichkeiten, diesen Vergleich stattfinden zu lassen. In beiden Varianten wird ausgegangen von einer Beschreibung des Ausbildungssystems in dem betreffenden Land. Wesentlich ist der nächste Schritt. Es gibt zwei Möglichkeiten. Die erste ist eine erschöpfende und sehr detaillierte Analyse von Ausbildungsinhalten. Die zweite basiert auf das Formulieren einer beschränkten Menge an Kernkriterien, die konzentrierte und relevante Information in bezug auf den Vergleich von Berufsausbildungen liefern.

Meiner Meinung nach muß ein Vergleich an erster Stelle der Praxis dienen. Zentrale Frage dabei ist, welches Maß an (Detail-)Information notwendig ist, um sinnvolle Aussagen über den Vergleich und die Austauschbarkeit von Ausbildungsinhalten, Diplomen und Berufsqualifikationen machen zu können. Anders gesagt: auf welche Weise kann der Vergleich transparent und praktisch brauchbar, das heißt gezielt auf das Realisieren europäischer (Arbeitsmarkt)Mobilität, gemacht werden.

Unter anderem auf Grund anderer Studien (CEDEFOP), aber auch auf Grund der eigenen Erfahrungen beim Schreiben von Kapitel 6, ergibt sich, daß ein sehr detaillierter Vergleich keinen fundamentalen Erkenntnisbeitrag liefert. Dies hat zwei Gründe:

1. Die Ausführung der Untersuchung lehrt, daß beim Vergleich deutscher und niederländischer Berufsausbildungen das Problem nicht in der Verfügbarkeit der Information liegt. Das Gegenteil ist eher wahr: es gibt sehr ausreichende Information, es geht gerade um die Reduktion der Information bis zum Punkt, auf dem der Vergleich immer noch sinnvoll ist (Bemerkung dabei ist, daß der Vergleich Deutschland - Niederlande meines Erachtens relativ einfach ist. Beide Ausbildungssysteme gleichen einander in groben Zügen. Möglich ist, daß ein Vergleich zwischen anderen europäischen Mitgliedsstaaten andere Schlußfolgerungen ergeben würde). Die Erfahrung lehrt weiter, daß bei jedem detaillierten Vergleich dennoch zu viele Fragen unbeantwortet bleiben, um zu wertvollen Schlußfolgerungen zu kommen. Man denke zum Beispiel an die Qualität der Ausbilder, Inhalte von Praktika, die Qualität von Begleitungsinstrumentarien im Lehrlingswesen, den gesellschaftlichen Wert von Diplomen, den Status von Ausbildungen und so weiter. Eine Antwort auf all diese Fragen wäre notwendig, um einen minuziösen Vergleich von Berufsausbildungen zu verwirklichen. Bleibt die Frage, ob es sinnvoll ist, und ob es den praktischen Problemen, vor die momentan europäische Ausbildungssysteme gestellt werden, einen Beitrag liefert. Ich glaube nicht (eine Schlußfolgerung die übrigens in den heutigen Trend im Vergleich der (Berufs)Ausbildungen paßt).
2. Spezifischer wird ein sehr detaillierter Vergleich in dieser Studie erschwert durch die Unterschiede in Ausbildungswegen. Während Deutschland im Grunde genommen ein uniformes System innerhalb der Berufsausbildung kennt, gibt es in den Niederlanden drei bis vier Ausbildungswege. An sich braucht das kein Problem zu sein, wäre es nicht, daß die niederländische Ausbildungswege qua Struktur, Didaktik, Verhältnis Praxis-Theorie und Diplomierung sich untereinander wesentlich unterscheiden. Der detaillierte Vergleich für einen bestimmten Beruf muß deshalb eigentlich drei- bis viermal ausgeführt werden.

Aufgrund der obenstehenden Schlußfolgerungen habe ich beschlossen, in diesem Bericht einen globalen Vergleich der selektierten Berufen zu präsentieren (siehe Kapitel 6). Für künftige vergleichende internationale Untersuchungen habe ich anschließend ein Modell aufgestellt. Anhand dieses Modells können Unternehmerausbildungen in verschiedenen Ländern (in diesem Fall Deutschland und die Niederlande) anhand einiger Kernkriterien verglichen werden. In Abbildung 15 werden die niederländischen Unternehmerausbildungen in den verschiedenen Lehrwegen verglichen mit der

Unternehmerkomponente aus dem Fortbildungslehrgang, der zum Meisterstatus ausbildet. Die Kernkriterien sind teils der studierten Literatur, teils auch eigener Erfahrungen entnommen worden. Zusammen liefern sie untenstehende Basis für ein Beschreibungsmodell, gerichtet auf das Schaffen von Transparenz. Natürlich kann das Modell angepaßt werden, sowohl auf der horizontalen Achse (Berufe, Lehrwege), als auch auf der vertikalen Achse (Kriterien).

Abbildung 7: Das Vergleichsmodell

Vergleich Unternehmenskomponente Berufsausbildungen	Niederlande Lehrlingswesen			Niederlande M.B.O.			Niederlande C.B.O.			Deutschland Fortbildungslehrgang
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1. Zulassungsforderungen										
2. Dauer										
3. Verhältnis Theorie-Praxis										
4. Prüfungsmethode										
5. gesellschaftlicher Wert										
6. Legitimation										
7. Prüfungsforderungen/globaler Inhalt Lehrplan										

Erläuterung:

- Die Ziffern 1, 2 und 3 auf der horizontalen Achse stehen für verschiedene Berufe, zum Beispiel Elektro-Installateur, Maurer und Einzelhändler.
- Die Kriterien 1 bis 7 auf der vertikalen Achse sind wie folgt beschrieben:

Abs.1. Zulassungsbedingungen: Unter Zulassungsbedingungen wird die Vorbildung verstanden, an der Aspirant-Kursist teilgenommen haben muß, um an der Ausbildung teilnehmen zu dürfen.

Abs.2. Dauer: Unter Dauer wird die Standarddauer verstanden, die die Ausbildung für das Ausbilden des Kursisten zum Examen beansprucht.

Abs.3. Verhältnis Theorie-Praxis: Bei diesem Kriterium wird beschrieben, wieviel Zeit in der Ausbildung verwendet werden muß für theoretische, beziehungsweise praktische Bildung.

Abs.4. Prüfungsmethode: Beschrieben wird, auf welche Weise geprüft wird; das heißt mündlich und/oder schriftlich und/oder praktisch.

Abs.5. Gesellschaftlicher Wert: Bei dieser Kategorie wird beschrieben, welchen gesellschaftlichen Status das erworbene Diplom oder Zertifikat hat.

Abs.6. Legitimation: Beschrieben wird, unter wessen Aufsicht die Ausbildung fällt und wer die Ausbildung verwaltet.

6 DIE UNTERNEHMERKOMPONENTE IN AUS- UND FORTBILDUNGEN IN AUSGEWÄHLTEN BERUFEN

Im folgenden wird anhand der Ausbildungsphasen 'Grund- und Fachbildung', 'Fortbildung' und 'Nach der Meisterausbildung' in drei ausgewählten Berufen gezeigt, wie man sich die Fähigkeiten zum Unternehmer oder (beim Industriemeister in der Regel) zum Leiter größerer Unternehmenseinheiten erwerben kann.

6.1 Deutschland

Elektroinstallateur

Elektroinstallateur ist ein Beruf, der in der Deutschen Berufsausbildung zwei Erscheinungsformen hat; eine handwerkliche und eine industrielle. Obwohl in der Ausbildung zu beiden Formen eine nennenswerte Überlappung besteht, richten wir uns in diesem Kapitel auf die industrielle Variante. Elektroinstallateur ist einer der sechs, bei Verordnung geregelte, "staatlich" anerkannten Berufe in dem Elektro-Bereich. Seit Anfang 1986 sind diese Berufe durch eine neue Ausbildungsordnung geregelt. Die vorgeschriebene Vermittlung fachübergreifender Kompetenzen kann als erster Beitrag zur Vermittlung von Unternehmerfähigkeiten gewertet werden.

Wenn er die Ausbildung nach dem dualen System abgeschlossen hat, kann er sich anschließend vorbereiten auf die sogenannte Meisterprüfung. Um an dieser Prüfung teil zu nehmen, muß der Kandidat-Meister drei Jahre als vollwertige Arbeitskraft in einem Betrieb tätig sein. Während dieser Zeit kann er einen sogenannten "Industriemeisterlehrgang" durchlaufen. In diesem Lehrgang gibt es einen Unterschied zwischen einem fachspezifischen und einem fachüberschreitenden Teil. Auf den fachspezifischen Teil gehen wir hier nicht ein; es betrifft den Ausbau der fachtechnischen Fähigkeiten, die der Elektroinstallateur durch die Ausbildung gemäß dem dualen System erworben hat. Der fachübergreifende Teil ist aus Sicht dieses Berichtes viel interessanter, weil der Meisterkandidat nun viel nachdrücklicher solches Wissen und solche Fähigkeiten erlernen muß, die notwendig sind, um zumindest größere Bereiche wenn nicht sogar ganze Abteilungen von Industriebetrieben mit Erfolg leiten zu können. Die Industriemeisterausbildung zielt also nicht unmittelbar darauf ab, um selbst einen Industriebetrieb leiten zu können. Gleichwohl enthält sie viele Unternehmer-Elemente, wie sie auch für die Meisterausbildung im Elektrohandwerk vorgeschrieben sind¹. Zur Information und Illustration ist am Ende dieses Kapitels ein Überblick des Abschnitts "Grundlagen für kostenbewußtes Handeln" aus den Fortbildungslehrgängen aufgenommen. Inhaltlich zeigt dieser Abschnitt viele Übereinstimmungen mit dem Inhalt der Unternehmergebildungen und -kursen in den Niederlanden.

Das Erlernen zusätzlicher Unternehmerfähigkeiten fällt fast ohne Ausnahme unter den Namen Weiterbildung. Nach dem Bestehen der Meisterprüfung kann der Elektroinstallateur sich natürlich noch durch spezifische Kurse weiterbilden/spezialisieren. Diese werden von der Industrie- und Handelskammer angeboten und haben keinen verpflichtenden Charakter. Weil das Angebot der Kammer sich stark in Umfang und Art der Kurse unterscheidet, ist es nicht möglich und sinnvoll, einen Überblick zu geben.

¹ Falls ein Industriemeister selbst einen Elektrohandwerksbetrieb eröffnen will, so muß er die Meisterprüfung für das Elektrohandwerk ablegen. Auf Grund der Überlappungen von Industrie- und Handwerksmeisterausbildung können aber relevante Teile der Industriemeisterausbildung und -prüfung für die Meisterprüfung im Handwerk anerkannt werden.

Maurer

Maurer ist ein Beruf, der von je her innerhalb der handwerklichen Welt einen Platz gehabt hat. Er ist das letzte Mal in den siebziger Jahren neu geordnet.

Wenn der Lehrling die Ausbildung nach dem dualen System abgerundet hat, kann er sich, wie bei dem Elektroinstallateur, vorbereiten auf die Meisterprüfung. Um an dieser Prüfung teilnehmen zu können, muß der Lehrling drei Jahre als vollwertige Arbeitskraft in einem Betrieb tätig sein. Während dieser Zeit kann er einen den Meisterlehrgang verfolgen. Auch für den Maurerberuf wird ein Unterschied gemacht zwischen einem fachspezifischen und einem fachüberschreitendem Teil. Wir stellen also dasselbe fest wie bei der Industriemeisterausbildung im Elektrobereich. Der Unterschied ist, daß die Maurermeisterausbildung darauf abzielt, den Maurermeister zu befähigen, selbst als Unternehmer einen eigenen Betrieb leiten zu können. Vor allem in dem fachübergreifenden Teil des Meisterlehrganges werden entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten aufgelistet.

Wenn der Maurer einen Beruf sucht außerhalb der Grenzen seiner ursprünglichen Ausbildung, kann er zum Beispiel bautechnischer Berater werden. Bedingung ist, daß er die Facharbeiterprüfung bestanden hat, mindestens zwei Jahre als Maurer in der Praxis gearbeitet hat, und eine passende Ausbildung an einer Fachschule folgt. Die Ausbildung zum bautechnischen Berater dauert 4 Semester.

Eine andere Möglichkeit ist das Folgen von einer Ausbildung zum diplomierten Bauaufseher. Bedingungen dafür sind, er muß die Meisterprüfung bestanden haben, danach 1,5 Jahre Praxiserfahrung haben und die Ausbildung Bauleiter an einer Fachoberschule folgen. Die Ausbildung dauert zwei Semester. Eine Möglichkeit, die auch des öfteren gebraucht wird, ist das Folgen einer Ausbildung zum Diplom-Ingenieur an einer Fachhochschule. Für kurze Nachbildungskurse haben auch die Handwerkskammern in den verschiedenen Bundesländern ein ausgebreitetes Angebot.

Einzelhändler

Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel ist in gewissem Maße ein Beruf, der einigermaßen abweicht von den übrigen Berufen. Dies wird einerseits befördert dadurch, daß der gesetzliche und gesellschaftliche Status der Handelsberufen abweicht von den Berufen im Handwerk und (in geringerem Maße) von den industriellen Berufen mit einem handwerklichen Charakter. Auf Grund organisatorischer und technischer Veränderungen, aber auch durch Veränderungen in Sortimenten und Branchenverflechtung ist auch für den Bereich Kleinhandel eine neue Ausbildungsstruktur entstanden. Diese ist außerdem stärker als vorher abgestimmt auf die zugenommenen Verwaltungsaufgaben und auf bewußtere und besser informierte Kunden. Die wichtigsten Unterschiede mit der alten Ausbildungsstruktur sind:

- eine Spezialisierung der Ausbildungsinhalte nach 20 Fachgebiete
- eine Reduktion von mehr Verwaltungsaufgaben zu Gunsten der Aufmerksamkeit für die Beratung von Kunden;
- das Erlernen von sozialen Fähigkeiten in Form einer praktischen Übung eines Verkaufsgespräches;
- eine Vorbereitung auf Unternehmerfähigkeiten wie Planung, Verwaltung und Kontrolle;
- konkrete Formulierung von Lehrinhalte durch die Lehrziele direkt mit dem Ausbildungsbetrieb und dem geführten Sortiment zu verbinden;
- eine bessere Abstimmung in der Zeit zwischen Praxisausbildung und den Lehrinhalten der Berufsschule.

Im Prinzip ist es dem Kaufmann/Kauffrau nach dem Gesetz erlaubt, einen Laden oder Betrieb anzufangen. Obwohl es mit der Einführung der Neuordnung sicher mehr Aufmerksamkeit gibt für Un-

temehmerfähigkeiten, kann ruhig behauptet werden, daß sich die Ausbildung für einen wichtigen Teil stützt auf fachtechnische, vor allem aber auf Aufgaben, die auf den Verkauf abzielen.

Die Weiterbildung für den Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel ist vor allem eine Angelegenheit der Industrie- und Handelskammer. Sie haben ein sehr ausgebreitetes Angebot für die Handelsberufe. Problematisch ist die Tatsache, daß das Angebot der verschiedenen Kammern inhaltlich und strukturell stark unterschiedlich sein kann. Dies gilt nicht nur für die Lehrinhalte der verschiedenen Kurse und Ausbildungen, aber auch zum Beispiel für die Zulassungsanforderungen. Im Allgemeinen kann man sagen, daß für Kurse, die für Unternehmerfähigkeiten ausbilden (Handelsfachwirt zum Beispiel) eine mehrjährige Praxis-Erfahrung erwünscht ist, verbunden mit der Möglichkeit, in einem Laden leitende- und verwaltungsmäßige Aufgaben auszuführen. Im Rahmen diese Berichts ist es nicht möglich und sinnvoll, einen Überblick über aller Weiterbildungsinitiativen zu geben. Das Bundesinstitut für Berufsbildung und die individuellen Kammern veröffentlichen jedes Jahr einen derartigen Überblick (siehe auch Literaturliste.)

6.2 Die Niederlande

Elektroinstallateur

Wenn wir den Ausbildungsweg des Niederländischen und Deutschen Elektroinstallateurs vergleichen, fallen sofort zwei Dinge auf. An erster Stelle ist in Deutschland die Rede von einem uniformen System das bis zur Meisterprüfung weiterläuft. In den Niederlanden ist die Zahl der Ausbildungswege größer. Elektroinstallateur kann man werden durch den schriftlichen Unterricht, durch das Lehrlingswesen, durch den Tagesunterricht (MTS) und durch die kursorische Unternehmergeausbildungen. Die letzte Variante gleicht im Aufbau noch am meisten dem Prinzip der oben geschilderten Industriemeisterlehrgängen.

An zweiter Stelle ist die Grenze zwischen initieller Bildung und Fortbildung in den Niederlanden viel weniger deutlich als in Deutschland. Dies gilt nicht nur im formellen Sinne, sondern auch beim Anbieten der Lehrthemen. In Deutschland bekommt der Kandidat-Elektro-Installateur erst und fast ausschließlich seine Fachausbildung. Danach folgt (eventuell) die Vermittlung von Unternehmerfähigkeiten. In den Niederlanden werden Unternehmerfähigkeiten bereits in der Ausbildung zu vermitteln gesucht, um später ausführlich darauf zurückzukommen.

Auf Grund der studierten Dokumentationen ist auch die Schlußfolgerung, daß es qua Ausbildungsinhalt **letztendlich** wenig Unterschiede zwischen dem deutschen und niederländischen Elektroinstallateur gibt, gerechtfertigt. Der Unterschied liegt vor allem in dem Gegensatz Uniformität-Pluriformität der Ausbildung und der Reihenfolge von Lehrthemen.

Maurer

Obwohl ein Unterschied im Status besteht zwischen dem industriellen Beruf des Elektroinstallateurs und dem handwerklichen Beruf des Maurers, fallen sofort die Übereinstimmungen zwischen den Ausbildungsstrukturen beider deutscher Ausbildungen auf. Bei einem Vergleich der Berufe des Elektroinstallateurs und des Maurers lautet die Schlußfolgerung dann auch, daß die Ausbildungsstrukturen sich stark ähneln.

Wenn wir die deutsche Maurerausbildung vergleichen mit den Ausbildungen, die in den Niederlanden zu diesem Beruf ausbilden, können wir zu einer gleichen Schlußfolgerung kommen wie bei dem Elektroinstallateur. Das deutsche System garantiert mehr Uniformität in der Ausbildung, sicher bis

zur Ebene der Weiterbildung. Außerdem ist auch bei der Ausbildung zum Maurer das deutsche System viel länger und strikter ausgerichtet auf fachtechnische Inhalte. Letztendlich, wenn die Unternehmerfähigkeiten in den Fortbildungslehrgängen vermittelt worden sind, unterscheidet sich die Startposition für die Berufsausübung zum Unternehmer wenig bis nicht von der von den niederländischen Kollegen.

Einzelhändler

Entsprechend der Art des Berufes wird in der dreijährigen Ausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel den Unternehmerfähigkeiten mehr Aufmerksamkeit gewidmet als in den zwei vorhergehenden Berufen. Doch steht auch die Ausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel stark im Zeichen der Fachtechnik. Die wirklichen Unternehmerfähigkeiten werden in der Weiterbildung behandelt. Angesichts der Tatsache, daß die Weiterbildung keinen verpflichtenden Charakter hat im Hinblick auf das Leiten eines eigenen Betriebes, muß die Schlußfolgerung sein, daß die Unternehmerfähigkeiten in den regulären Deutschen Ausbildungen innerhalb des deutschen Handelsbereiches, im Vergleich zur niederländischen Situation, untervertreten sind. Die Qualifikation und Ausbildung des Unternehmers wird der persönlichen Initiative und der Wirkung des Marktmechanismus überlassen. In den Niederlanden hat es bis heute einen Schutz in Form einer ziemlich weit ausgearbeiteten Niederlassungsgesetzgebung für den Einzelhandel gegeben. Die Gesetzgebung stellt für den Inhalt der Ausbildungen entsprechende Anforderungen.

Abbildung 8: Grundlagen für kostenbewußtes Handeln

1. Aus der Volkswirtschaftslehre

- a) Produktionsformen
 - 1) Grundbegriffe der Volkswirtschaftslehre
 - 2) Volkswirtschaft und Betrieb
 - 3) Weltwirtschaft, Volkswirtschaft und Betrieb
- b) Wirtschaftssysteme
 - 1) Grundbegriffe
 - 2) Frühformen des Wirtschaftens
 - 3) Marktwirtschaftliche Systeme
 - 4) Zentralverwaltungswirtschaft
 - 5) Mischformen des Wirtschaftens
 - 6) Vor- und Nachteile der Wirtschaftssysteme
 - 7) Weltmarkt, Industrienationen, Dritte Welt
- c) Nationale und internationale Unternehmens- und Organisationsformen und deren Zusammenschlüsse
 - 1) Grundbegriffe nach BGB und HGB
 - 2) Unternehmensformen
 - 3) Unternehmenszusammenschlüsse
- d) Nationale und internationale Organisationen und Verbände der Wirtschaft
 - 1) Ursachen und Ziele für Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Organisationen und Verbänden
 - 2) Organisationen der Arbeitnehmer
 - 3) Organisationen und Verbände der Arbeitgeber
 - 4) Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern u.a. Zusammenschlüsse
 - 5) Internationale Zusammenschlüsse unter wirtschaftlicher Zielsetzung

2. Aus der Betriebswirtschaftslehre

- a) Betriebsorganisation
 - aa) Aufbauorganisationen
 - 1) Der Industriebetrieb
 - 2) Begriff und Aufgaben der Organisation
 - 3) Formelle und informelle Organisation
 - 4) Ziele und Aufgaben der Aufbauorganisation
 - bb) Arbeitsplanung
 - 1) Personalplanung
 - 2) Betriebsstättenplanung
 - 3) Betriebsmittelplanung
 - 4) Werkstoffplanung
 - 5) Raum- und Transportplanung
 - 6) Fertigungsarten- und Produktplanung
 - 7) Arbeitszeitplanung
 - cc) Arbeitssteuerung
 - 1) Fertigungsprogramme
 - 2) Fertigungsaufträge
 - 3) Termin-, Material- und Betriebsmitteldisposition
 - dd) Arbeitskontrolle
 - 1) Aufgabe und Bedeutung der Arbeitskontrolle
 - 2) Organisatorische Eingliederung
 - 3) Auswirkungen der Arbeitskontrolle

- b) Organisations- und Informationstechniken
 - 1) System und Systemtechnik
 - 2) Organisationsmittel und -techniken
- c) Kostenrechnung
 - 1) Einführung in Aufgaben, Aufbau, Ziele und Teilgebiete des betrieblichen Rechnungswesens
 - 2) Kostenartenrechnung
 - 3) Kostenstellenrechnung
 - 4) Kostenträgerrechnung
 - 5) Wirtschaftlichkeitsrechnung

II Grundlagen für rechtsbewußtes Handeln

1. Aus dem Grundgesetz

- a) Grundrechte
 - 1) Historische Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland
 - 2) Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland
 - 3) Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
- b) Gesetzgebung
 - 1) Zuständigkeitsabgrenzung, ausschließlich Gesetzgebung, konkurrierende Gesetzgebung
 - 2) Verfahren der Gesetzgebung
 - 3) Untergesetzliche Rechtsnormen
- c) Rechtsprechung
 - 1) Allgemeines
 - 2) Bundesgerichte, Landesgerichte, Zuständigkeiten
 - 3) Arbeitsgerichtsbarkeit
 - 4) Sozialgerichtsbarkeit
 - 5) Verwaltungsgerichtsbarkeit

2. Arbeits- und Sozialrecht

- a) Arbeitsvertragsrecht
 - 1) Aufbau und Grundlagen des Rechts des Arbeitsverhältnisses
 - 2) Das Arbeitsverhältnis in individualrechtlicher und kollektivrechtlicher Hinsicht
- b) Arbeitsschutzrecht einschließlich Arbeitssicherheitsrecht
 - 1) Entstehung und Entwicklung
 - 2) Gesetze und andere Rechtsgrundlagen
 - 3) Einhaltung, Überwachung und Organisation
 - 4) Gesetze zum Schutz besonderer Gruppen
 - 5) Bedeutung der Arbeitssicherheit
- c) Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmungsrecht
 - 1) Betriebsverfassungsrecht
 - 2) Bundespersonalvertretungsgesetz sowie Personalvertretungsgesetze der Länder
 - 3) Mitbestimmungsrecht
- d) Tarifvertragsrecht
 - 1) Koalitionsrecht
 - 2) Tarifvertragsrecht
 - 3) Arbeitskämpfe
- e) Sozialversicherungsrecht
 - 1) System der sozialen Sicherung
 - 2) Leistungen und Finanzierung der Sozialversicherung
 - 3) Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit

3 *Umweltschutzrecht*

- 1) Allgemeines Umweltrecht
- 2) Gesetze und Rechtsgrundlagen
- 3) Organisation und Zuständigkeiten
- 4) Betriebsbeauftragte
- 5) Schadenshaftung
- 6) Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

III **Grundlagen für die Zusammenarbeit im Betrieb**

1. *Grundlagen des Sozialverhaltens der Menschen*

- a) Entwicklungsprozeß des einzelnen
 - 1) Persönliche Entwicklung und gesellschaftlicher Einfluß
- b) Gruppenverhalten
 - 1) Grundlagen der Gruppentheorie und 4s Gruppenverhaltens
 - 2) Betriebliche Organisation und Gruppenstruktur
 - 3) Besonderheiten im Verhalten von unterschiedlichen Gruppen von Arbeitnehmern

2. *Einflüsse des Betriebes auf das Sozialverhalten*

- a) Arbeitsorganisation und soziale Maßnahmen
 - 1) Menschliche Arbeit und Arbeitssystem
 - 2) Bedingungen industrieller Arbeit
 - 3) Elemente der Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter
 - 4) Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit
 - 5) Leistungsfähigkeit und -bereitschaft
- b) Arbeitsplatz- und Betriebsgestaltung
 - 1) Konzepte zur Planung der Arbeitswelt
 - 2) Bedingungsfaktoren menschengerechter Gestaltung der Arbeit
 - 3) Mitbestimmung und Mitwirkung bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit
- c) Führungsgrundsätze
 - 1) Begriffsdefinitionen
 - 2) Führungsgrundsätze und gesellschaftliche Bedingungen
 - 3) Umsetzung von Führungsaufgaben in die betriebliche Praxis

3. *Einflüsse des Industriemeisters auf die Zusammenarbeit im Betrieb*

- a) Rolle des Industriemeisters
 - 1) Stellung und Funktion des Industriemeisters im Betrieb
 - 2) Erwartungen an den Industriemeister als Führungskraft
 - 3) Industriemeister im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen
- b) Kooperation und Kommunikation
 - 1) Kooperation im Betrieb
 - 2) Kommunikation im Betrieb
- c) Führungstechniken und Führungsverhalten
 - 1) Psychologische Grundlagen der Mitarbeiterführung
 - 2) Entscheidung, Weisung und Kompetenz
 - 3) Spezielle Führungsprobleme
 - 4) Mitarbeiterbeurteilung
 - 5) Einführung neuer Mitarbeiter
 - 6) Leistungskontrolle
 - 7) Konflikte und Konfliktlösung

7 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Im konkreten Vergleich zwischen Deutschland und den Niederlanden gibt es an erster Stelle den Unterschied in der Zahl der Ausbildungswege. Kennt Deutschland im Grunde genommen ein uniformes System innerhalb der Berufsausbildung, so gibt es in den Niederlanden durchgehend drei bis vier Ausbildungswege. Hinsichtlich des Vergleichs der Unternehmergebildungen für Mittel- und Kleinbetriebe fällt folgendes auf:

1. Die letztendliche Qualifikation von Berufstätigen als Folge der von ihnen absolvierten Ausbildung in den untersuchten Berufen ergibt keine großen Unterschiede zwischen Deutschland und den Niederlanden.
2. Der Unterschied zwischen Deutschland und den Niederlanden liegt für die untersuchten Berufe speziell in der Reihenfolge, in der die Lehrthemen angeboten werden, und dem Zeitpunkt, zu dem Unternehmerfähigkeiten erlernt werden. Im Allgemeinen kann man sagen, daß Unternehmerfähigkeiten in den Niederlanden früher behandelt werden als in den deutschen Ausbildungen für dieselben Berufe. Die deutsche Ausbildung hat mehr und länger Aufmerksamkeit für die fachtechnische Bildung. In der Praxis heißt dies, daß die Trennung zwischen initieller Bildung und Weiterbildung für die untersuchten Berufe zwischen Deutschland und den Niederlanden verschieden ist.
3. Zusatzbemerkung zur Schlußfolgerung zwei ist, daß das Maß, in dem sich der Unterschied manifestiert, abhängig ist von zwei Faktoren:
 - der gesetzliche Rahmen, innerhalb dessen die betreffende Ausbildung ressortiert (man vergleiche zum Beispiel die Gesetzgebung hinsichtlich der Niederlassung für den Einzelhandel in den Niederlanden und dem Fehlen einer entsprechenden Regelung in Deutschland).
 - der Charakter des untersuchten Berufes. Wenn die Unternehmerfähigkeiten mehr zum zentralen Aufgabenpaket eines bestimmten Berufes gehören, wird der Unterschied Deutschland - Niederlande weniger stark (man vergleiche zum Beispiel den Beruf des Einzelhändlers).
4. Die letzte Schlußfolgerung dieser Untersuchung lautet, daß der Vergleich von Berufsausbildungen eine sehr dynamische Angelegenheit ist. Nicht nur ändern sich unter dem Einfluß der europäischen Zusammenarbeit viele Angelegenheiten auf nationaler Ebene (das beste Beispiel ist die Änderung bezüglich der Niederlassungsgesetzgebung in den Niederlanden zur Zeit der Untersuchung); auch werden immer mehr Maßnahmen getroffen, die Auswirkungen haben für mehrere europäische Länder zugleich. Dies sorgt für eine Situation, worin "Wahrheiten" nur kurz diesen Status besitzen. Für die erwünschte Flexibilität und gleichzeitig gezielt auf das Herstellen von Transparenz im internationalen Vergleich von Berufsausbildungen muß der Vergleich in Zukunft gerichtet sein auf eine beschränkte Anzahl von essentiellen Kernkriterien. Ein Vorschlag zu einem Vergleichsmodell für einen zukünftigen internationalen Vergleich von Berufsausbildungen wurden in Abschnitt 5.3. präsentiert

Zum Schluß

Bleibt nur noch die Frage, ob die vorliegende Untersuchung erfolgreich ist. Obwohl es während der Ausführung und dem Zustandebringen des Berichts Abänderungen und Anpassungen gegeben hat, denke ich trotzdem, daß eine positive Antwort auf diese Frage angesagt ist. Der internationale Vergleich von Berufsausbildungen ist nämlich auch eine Frage von Fallen und Aufstehen. Der Autor dieser Veröffentlichung hat diese Erfahrung persönlich erleben dürfen. Trotz, oder vielleicht gerade dank der widerspenstigen Materie denke ich, daß diese Veröffentlichung einerseits Information verschafft über Unternehmerausbildungen in Deutschland und den Niederlanden, und andererseits als Basis dienen kann, für einen effizienten und sinnvollen Vergleich von Berufsausbildungen in der Zukunft.

Ein jeder, der nach dem Lesen dieser Veröffentlichung die Herausforderung angehen will, wünsche ich viel Erfolg. In der Hoffnung, daß dieser Bericht Sie auf gute Ideen gebracht hat, **und** verdeutlicht **hat**, welche Fallen Sie vermeiden müssen.

R. van Hartem

LISTE DER LITERATUR

- Arbeitsgemeinschaft der
Handwerkskammern in
Baden-Württemberg
- Das ist Handwerk, Berufe mit Zukunft, 1991
- von Bardeleben, R.; Böll, G.;
Uppenkamp, E.; Waiden, G.
- Weiterbildungsaktivitäten von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu Großbetrieben. In: Fachbeiträge BWP, Juni 1989
- Bargmann, H.; Müller, K.;
Schickle, O.; Tippelt, R.
- Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel. Band 19 in der Schriftenreihe der Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung, Heidelberg, 1981
- Bartholomy, S.; Brülls, K.;
Hasl, R.
- 40 Fragen und Antworten zur IHK-Abschlußprüfung in der Berufsausbildung, Arbeitshilfen zur Berufsbildung, Heft 6, Düsseldorf, 1988
- Becker, .. (et al)
- Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn, 1991
- Benner, H.
- Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 48, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, 1982
- Bergmann, M... (et al)
- Begriffe der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, 1990
- Bildungszentrum der Handwerkskammer Düsseldorf
- Weiterbildung, Düsseldorf, 1992
- Borch, H.; Weißmann, H.;
Mielentz, M.
- Neuordnung der industriellen Elektroberufe; Verordnungstexte nebst schulischen Rahmenlehrplänen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Juli 1989
- Borch, H.; Weißmann, H.;
Mielentz, M.
- Neuordnung der handwerklichen Elektroberufe; Verordnungstexte nebst schulischen Rahmenlehrplänen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Juli 1989
- Bruins, A.
- Handelen over de grenzen. Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, Zoetermeer, april 1989
- Bruins, A.
- Handelen binnen een grote markt. Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, Zoetermeer, april 1989
- Bundesanstalt für Arbeit
- Maurer. In: Blätter zur Berufskunde, Nürnberg, 1986

- Bundesanstalt für Arbeit Informationen für Arbeitnehmer in Bauberufen. In: Ihre berufliche Zukunft, Heft 16, Nürnberg, 1986
- Bundesanstalt für Arbeit Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin. In: Blätter zur Berufskunde, Nürnberg, 1989
- Bundesinstitut für Berufsbildung Industrielle Metallberufe, Berlin, 19. Februar 1987
- Bundesinstitut für Berufsbildung Neue Entwicklungen in den kaufmännischen Berufen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, 1989
- Bundesinstitut für Berufsbildung Neue Berufe in der Elektrotechnik, Bundesinstitut für Berufsbildung, Nürnberg, 1989
- Bundesinstitut für Berufsbildung Die anerkannten Ausbildungsberufe, Bonn/Berlin, 1990
- Bundesinstitut für Berufsbildung Bildungsmarketing: Neue Chancen für die Weiterbildung von Problemgruppen des Arbeitsmarkts. Berlin, Oktober 1991
- Bundesinstitut für Berufsbildung
* Berufliche Bildung im Europa der 90er Jahre, BWP 2/1991, Berlin, März 1991
- Bundesinstitut für Berufsbildung Berufsbildung in den neuen Bundesländern, BWP Sonderheft, Berlin, November 1991
- Bundesinstitut für Berufsbildung Veröffentlichungsverzeichnis 1991, Berlin/Bonn, 1991
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft Aktuell, Bildung Wissenschaft, Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung, Bonn, Februar 1990
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft Ausbildung und Beruf. Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. Bonn/Berlin, 1990
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft Grundlagen Perspektiven, Bildung Wissenschaft, Berufsbildungsbericht, Bonn, 1991
- Bundesministerium für Justiz Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Kraftfahrzeugelektriker/zur Kraftfahrzeugelektrikerin (Kraftfahrzeugelektriker-Ausbildungsverordnung-KfzEAusbV) nebst Rahmenlehrplan, Bundesanzeiger, (Nummer 151a), August 1989
- Bundesministerium für Wirtschaft Bekanntmachung der Rahmenlehrpläne zur Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft, Bonn, Januar 1986
- Bundesministerium für Wirtschaft Unternehmensgrößenstatistik 1989/1990 - Daten und Fakten -, Studienreihe 68, Bonn, Januar 1990

- Carl Duisberg Gesellschaft
Berufliche Bildung des Auslands aus der Sicht von Ausbildern, Duisberg Heft 17/84, Keulen, 1984
- Clauß, T.
Daten und Interpretationen zu Berufsbildung und Beschäftigung im Einzelhandel, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Oktober 1988
- Clauß, T.
Zur beruflichen Situation von Meistern und Technikern. In: Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 113, Berlin/Bonn, 1990
- Deutscher Industrie- und Handelstag
Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1989/1990, Bonn, 1989
- Deutscher Industrie- und Handelstag
Industrie- und Handelskammern der Bundesrepublik Deutschland; Aufgaben und Gesetz, Bonn, 1991
- van Dorp, A.; van Opdorp, J.
The kingdom of the Netherlands, facts and figures. Netherlands Ministry of Foreign Affairs
- Drexel, J.
Vocational training problems in small and medium-sized enterprises: seminar report (2.1. Main characteristics of the vocational training System in the Federal Republic of Germany), Luxemburg, 1986
- van Dijk, C; Akkermans, T.; Hövels, B.
Social partners and vocational education in the Netherlands, CEDEFOP, Berlin, 1988
- Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf
Het MKB-Beleid in de landen van de EG: deel 1: in ventarisatie, Zoetermeer, 1990
- Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf
Het MKB-Beleid in de landen van de EG: deel 2: een vergelijkend onderzoek, Zoetermeer, 1990
- Edding F.
Der Ausbau der Weiterbildung verlangt eine Ordnung durch den Bund. In: der Ausbau der Weiterbildung, BWP 3/88, März 1988
- Forschungsstelle für den Handel Berlin
Arbeitsbericht 1990, Berlin, 1990
- Forschungsstelle für den Handel Berlin
Zukunftschancen kleiner und mittlerer Unternehmen im Einzelhandel, Berlin, Mai 1991
- Freibichler, H; Mönch. C. T.; Schenkel, P.
Computergestützte Aus- und Weiterbildung in der Warenwirtschaft. Band 2 der Reihe "Multimediales Lernen in der Berufsbildung" Verlag: BW Bildung und Wissen, Nürnberg, 1991
- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen im DGB
Betriebsverfassungsgesetz, Düsseldorf, Februar 1990

- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen im DGB
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel; Verordnungstext, Rahmenlehrplan, Kommentar. Arbeitshilfe 1, Düsseldorf, 1990
- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen im DGB
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel; Praxishilfen für eine neue Qualität in der betrieblichen Ausbildung. Arbeitshilfe 2, Düsseldorf, 1990
- Gravalas, B.; Meissner, V.
Financing of vocational training in the Federal Republic of Germany, Annotated bibliography, Bundesinstitut für Berufsbildung, CEDEFOP, Berlin 1986
- Handwerkskammer Berlin
Bildungs- und Technologiezentrum, Berlin, 1991
- Handwerkskammer Berlin
Jahresbericht 1990, Berlin, März 1991
- Handwerkskammer Berlin
Wirtschaftsberichte Quartal 1. bis 3., Berlin, 1991
- Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
43. Arbeitsbericht 1990, 1990
- Hövels, B... (et al)
Het Duitse duale systeem en het Nederlandse leerlingswezen. In: Naar een vernieuwd beroesponderwijs, Nijmegen, ITS, 1992
- Industrie- und Handelskammer zu Berlin
Berufliche Weiterbildung, Berlin, 1991
- Institut für Mittelstandsforschung
Arbeitsbericht 1990, Bonn, 1991
- Johannson, K.; Schuler, M.
Sozioökonomischer Strukturwandel und Innovationen in der Berufsausbildung in ausgewählten Wirtschaftszweigen: Das Beispiel des Baugewerbes, OECD-Studie, 1992
- Kailer, N.; Heimerl, P.; Katcher-Formaijer, W.
Unternehmer unternehmen; ein Instrument zur Entwicklung von Klein- und Mittelbetrieben, Wien, 1990
- Kammerer, G.; Stochdreher, P.
Supply and demand in the field of distance education for senior and middle management in small and medium-sized enterprises in the Federal Republic of Germany, Luxemburg, 1989
- Lemke, H.
Die Arbeitnehmerorganisationen und ihr Beitrag zur Entwicklung der Berufsbildungspolitik in der Europäischen Gemeinschaft, Luxemburg, 1987
- Lexikon-Institut Bertelsmann
Tatsachen über Deutschland, Die Bundesrepublik Deutschland, Gütersloh, 1978

- Seilin, B... (et al) The social dialogue in the member states of the European Community in the field of vocational training and further training - synthesis report, Luxemburg, 1989
- Streeck, W... (et al) The role of social partners in vocational training and further training in the Federal Republic of Germany, CEDEFOP, Berlin, 1987
- Vianen, J. van Innovation in small and medium-sized enterprises: the transformation of information and Organisation; Lezing tijdens European Conference, Katholieke Universiteit Brabant, Tilburg, 19 en 20 juni 1989
- Vink, B. Meester en gezelschap, Het succes van het Duitse leerlingswezen, Intermediair, 28e jaargang nummer 19, 8 mei 1992
- Wejrich, K.D. Zusammenfassung der Ergebnisse der 1. Durchführungsphase des Modellversuches 'Industriemeister'¹. In: Zwischenbilanz des Modellversuches 'Industriemeister'; Evaluation von Lehrgangunterlagen zur Industriemeisterqualifikation, Heft 19, Modellversuche zur beruflichen Bildung, Berlin, 1984
- Zentrale Weiterbildung Handwerk Weiterbilden. Und die Zukunft meistern, Düsseldorf, 1991
- Zentralverband des Deutschen Handwerks Standpunkte zur Berufsbildung, Schriftenreihe Heft 33, Bonn, Januar 1983
- Zentralverband des Deutschen Handwerks Weiterbildung sichert Zukunft, Schriftenreihe Heft 41, Bonn, August 1988
- De lange mars naar Europees Beroepsonderwijs. In: Com' in, juni 1989
- Leidraad voor het Midden- en kleinbedrijf: Europa 1993. In: Wegvervoer 1990

Anlagen

Anlage I

Liste mit Gesprächspartnern

Datum	Institut/Gesprächspartner
23-09-91	Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Frau Stockmann, Herr von Bardeleben
24-09-91	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, Frau Haugg, Herr Maslankowski
25-09-91	Carl Duisberg Gesellschaft, Köln Frau Krüger, Frau Nijsten
26-09-91	Zentralstelle für Berufsbildung im Deutschen Einzelhandel, Hauptstelle des Deutschen Einzelhandels, Köln, Herr Malcher, (Herr Schellenberger)
27-09-91	Institut für Mittelstandsforschung, Bonn, Herr Clemens
30-09-91	Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Herr Reuling
01-10-91	Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Herr Walter-Lezius
02-10-91	Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Herr Pütz
04-10-91	Forschungsstelle für den Handel, Berlin Herr Spannagel
17-10-91	Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Herr Reuling
25-11-91	Deutsche Industrie- und Handelstag Bonn, Frau Kümmerlein
	Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Institutssitzung Forschungsschwerpunkte

26-11-91 Industrie- und Handelskammer zu Berlin,
Berlin,
Frau Lötsch, Herr Klein

27-11-91 Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin,
Herr Reuling

28-11-91 Handwerkskammer zu Berlin,
Berlin,
Herr Babel, Herr Blunk

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin,
Herr Blötz

29-11-91 Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin,
Frau Ramlow

Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin,
Herr Weiß

03-12-91 Bundesinstitut für Berufsbildung,
Berlin,
Herr Reuling

05-12-91 Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen,
Düsseldorf,
Herr Glaubitz

06-12-91 Carl Duisberg Gesellschaft,
Köln,
Frau Krüger, Frau Nijsten

09-12-91 Deutsche Handwerkskammertag,
Bonn,
Herr Brüggeman

Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk
Düsseldorf,
Frau Kramer, Frau Mehnert

10-12-91 Handwerkskammer Düsseldorf
Düsseldorf,
Herr May

Anlage II Interviewbogen erste Periode

Fragen in bezug auf die Rolle des Institutes in Hinsicht auf den Klein- und Mittelbetrieb in Deutschland

1. Mit welchen Kriterien hantiert das Institut für die Definierung des Klein- und Mittelbetriebes?
2. Welche Rolle spielt das Institut im Feld des Klein- und Mittelbetriebes ?
 - Aufgabe?
 - Theoretisch oder praktisch beschäftigt?
3. Welche Spezialgebiete gibt es innerhalb des Institutes in Hinsicht auf die Dienstleistung zum Feld des Klein- und Mittelbetriebes?
4. Welche Regeln und Gesetze sind relevant in Hinsicht auf Unternehmer im Klein- und Mittelbetrieb und in bezug auf die Aufgaben des Institutes?
5. In welcher Weise wird das Institut vom Feld des Klein- und Mittelbetriebes (verwaltungsmäßig) legitimiert?

Allgemeine Fragen in bezug auf Unternehmer im Klein- und Mittelbetrieb in Deutschland

6. Welche Regeln und Gesetze sind im allgemeinen relevant für Unternehmer im Klein- und Mittelbetrieb in Deutschland?
7. Welche Organisationen (Arbeitgeber-, Arbeitnehmerverbände) spielen eine Rolle in der politischen Lenkung von Klein- und Mittelbetrieben?
8. Welche Strukturen und Institutionen sind beschäftigt mit der Beratung im Rahmen von Klein- und Mittelbetrieben?
9. In welcher Weise findet die relative Autonomie der Bundesländer zurück in die Führung des Staatsgeschäftes für den Klein- und Mittelbetrieb.
 - Praktische Beispiele?
 - Konsistenz oder Verzettelung?
 - Vorzug für Geschäftssitz? ,
10. Welche allgemeinen Entwicklungen signalisieren Sie in bezug auf Unternehmer (in bestimmten Branchen oder Sektoren) im Klein- und Mittelbetrieb?
11. In welcher Weise ist der Berufsinhalt vom Unternehmer im Klein- und Mittelbetrieb festgelegt (z.B. Ausbildungs- oder Berufsprofile)?

Anlage III Interviewbogen zweite Periode

Allgemeine Fragen in bezug auf die Rolle der Kammer in Hinsicht auf den Klein- und Mittelbetrieb im Bundesland

- a. Mit welchen Kriterien hantiert das Institut für die Definierung des Klein- und Mittelbetriebes?
- b. Welche Rolle spielt das Institut im Feld des Klein- und Mittelbetriebes?
 - Aufgabe?
 - Theoretisch oder praktisch beschäftigt?
- c. Welche Spezialgebiete gibt es innerhalb des Institutes in Hinsicht auf der Dienstleistung zum Feld des Klein- und Mittelbetriebes?
- d. In welcher Weise wird das Institut vom Feld des Klein- und Mittelbetriebes (verwaltungsmäßig) legitimiert?

Spezielle Fragen zu den ausgewählten Branchen/Berufen

B. BEREICH HANDWERK: MAURER

- e. Für welche Berufe bilden Sie aus? Welches Berufsprofil oder Berufsbild liegt der Aus- oder Weiterbildung zugrunde?
- f. Welche Inhalte der Ausbildungsordnung für den Beruf Maurer beziehen sich mehr oder weniger direkt auf Unternehmerfertigkeiten?
- g. Gibt es für die Aus- oder Weiterbildung einen Ausbildungsrahmenplan? Wenn ja, wie ist der aufgebaut?
- h. Welche Inhalte haben die Weiterbildungslehrgänge, die im Rahmen der Weiterbildung durch die Kammern angeboten werden?
- i. Auf welche Zielgruppen sind die Weiterbildungslehrgänge gerichtet?
- j. Welche Voraussetzungen müssen die Teilnehmer mitbringen?
- k. Welche Inhalte bietet die Aus- oder Weiterbildung?
- l. Wo findet die Aus- oder Weiterbildung statt?
- m. Wie lange dauert die Aus- oder Weiterbildung?
- n. Wie ist das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis in der Ausbildung?
- o. Welche Inhalte hat die praktische Ausbildung?
- p. Können mit der Aus- oder Weiterbildung Diplome oder Zertifikate erworben werden?
- q. Sind irgendwelche Berechtigungen mit dem Bildungsabschluß verbunden (z.B. Zugang zu weiteren Weiterbildungsgängen? Zugang zu bestimmten Berufspositionen)?
- r. Wie hoch ist die Abbruchquote bei Ihren Aus- oder Weiterbildungslehrgängen?
- s. Welche Veränderungen im Aus- oder Weiterbildungsangebot haben in den letzten Jahren stattgefunden? Welche sind für die Zukunft angestrebt?