

Klaus Meyer / Bernd Schwiedrzik

## Ausbildungsverbund – Schlagwort oder Perspektive

Ein Beitrag zur Verständigung über Probleme der Anpassung der beruflichen Bildung an wirtschaftliche, technische und organisatorische Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt

Zentrales Thema der Diskussion in der beruflichen Bildung ist und bleibt auf absehbare Zeit die Ausbildungsplatznot.

In bildungspolitischen Verlautbarungen, Vorschlägen, Absichtserklärungen, Empfehlungen und Maßnahmen zur Behebung des gegenwärtigen Mangels an Ausbildungsplätzen wird seit geraumer Zeit der Ausbildungsverbund als ein willkommenes Mittel zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze propagiert. Die eigentliche Tragfähigkeit der Verbundidee wird sich nach Überzeugung der Autoren jedoch daran erweisen, ob die Einbeziehung mehrerer Betriebe in ein Ausbildungsverhältnis solche Qualifikationspotentiale erschließt, die für eine zukunftsgerichtete Ausbildung unentbehrlich sind.

### Ausbildungsplatzmangel

Seit Mitte der siebziger Jahre steht die Bewältigung der stark gestiegenen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion. Auf den enormen Anstieg der Ausbildungsplatz-Nachfrage in den letzten Jahren hat das duale System mit einer erheblichen Steigerung der Ausbildungsleistungen reagiert. Diese Anstrengungen zur Versorgung geburtenstarker Jahrgänge mit Ausbildungsplätzen werden als Bewährungsprobe der dualen Berufsausbildung interpretiert und kommentiert.

Ob diese Bewährungsprobe bestanden worden ist, steht dahin. Der Run auf Ausbildungsplätze hält an: Zu den Schulabgängern aus Haupt- und Realschulen stoßen in zunehmender Zahl Abiturienten und außerdem noch Jugendliche, die unterschiedliche berufsvorbereitende Maßnahmen durchlaufen haben und nun die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen weiter verstärken.

Wenn vor diesem Hintergrund das Bemühen um Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze an Grenzen stößt, liegt es nahe, Wege zu suchen, vermehrt bisher nicht ausbildenden Betrieben eine Beteiligung an der Ausbildung nahelegen und eine Vollausbildung durch Zusammenfügung von Ausbildungsteilen zu erzielen. Solchen Überlegungen liegt die Vermutung zugrunde, daß zahlreiche Betriebe deshalb nicht ausbilden, weil die Rahmenbedingungen für eine Ausbildung sie – vermeintlich oder tatsächlich – vor allzu große Schwierigkeiten stellen oder weil sie infolge ihrer Organisations- und Fertigungsstrukturen nicht mehr oder nur noch bedingt den Anforderungen entsprechen, die für eine betriebliche Vollausbildung verlangt werden.

Was also liegt näher, als derartigen Betrieben zu empfehlen, die reklamierten Lasten der Ausbildung auf mehrere Schultern zu verteilen und betriebliche Kooperationsformen zu suchen, an denen sich – durchaus zu ihrem Vorteil – auch solche Betriebe beteiligen können, die allein keine vollständige Ausbildung anzubieten vermögen.

Der Gesetzgeber hat dergleichen auch ermöglicht. In § 22 BBiG, in dem die Eignung der Ausbildungsstätte definiert ist, heißt es u. a.:

*„Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird.“*

Von dieser Möglichkeit wird meist durch Einbeziehung überbetrieblicher Ausbildungsabschnitte, zunehmend aber auch

durch Inanspruchnahme von Ausbildungskapazitäten anderer Betriebe [1], Gebrauch gemacht. Derartige ergänzende Ausbildungsmaßnahmen werden im Ausbildungsvertrag genannt bzw. in der sachlichen und zeitlichen Gliederung ausgewiesen.

### Ausbildungsverbund

Erst seit etwa zwei Jahren finden sich in bildungspolitischen Verlautbarungen unterschiedlicher Provenienz immer wieder – und immer häufiger – Hinweise auf ein zwischenbetriebliches Kooperationsmodell unter den Namen „Ausbildungsverbund“, „Ausbildung im Verbund“ oder „Verbundausbildung“.

Unter **Ausbildungsverbund** wird dabei ein mehr oder weniger enger Zusammenschluß von Betrieben verstanden – bisweilen unter Beteiligung auch anderer beruflicher Bildungseinrichtungen – mit dem Ziel der gemeinsamen Organisation und Durchführung der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen.

Zweck eines derartigen Ausbildungsverbundes ist die Nutzung sonst brachliegender Ausbildungskapazitäten, die Zusammenführung von Ausbildungs-Teilkapazitäten einzelner Betriebe zu einer Vollausbildung oder die gleichmäßigere Auslastung von nur teilweise genutzten Ausbildungskapazitäten. Kooperieren Betriebe (oder Verwaltungen) miteinander, so spricht man von einem **Betriebsverbund**; sind weitere Bildungseinrichtungen beteiligt (z. B. außerbetriebliche Berufsbildungsstätten und/oder Berufsschulen), so handelt es sich um einen **Lernortverbund**.

Im Zuge verstärkter Anstrengungen zur Minderung des Ausbildungsplatzmangels wird allenthalben – bisweilen allerdings noch sehr zurückhaltend – Ausbildungsverbund als Ausweg propagiert oder mindestens als möglicher Beitrag zur Mehrung von Ausbildungskapazitäten genannt [2].

So verständlich – und zur Linderung menschlicher Notsituationen auch erforderlich – die Suche nach Lösungen für die **quantitativen** Probleme auf dem Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt auch sind: Allzu oft noch läuft die Diskussion am „harten Kern“ des Verbundgedankens vorbei, spart sie die wesentliche Ziel-Dimension **Qualität** aus und begreift die Errichtung eines Ausbildungsverbunds nur als Ausbildungsplatzbeschaffungsmaßnahme auf Zeit.

### Qualitative Aspekte

Es verwundert nicht, daß bei quantitativen Engpässen bisweilen der Gesichtspunkt der Qualität der Ausbildung beiseite gedrängt wird. Es darf aber nicht länger übersehen werden, daß in dieser Zeit auch weitgreifende Schritte eines technologischen Strukturwandels spürbar geworden sind, daß neue Technologien in Fertigungstechniken, Produktionsverfahren, Verwaltungsabläufe und Dienstleistungen eingedrungen sind und die Anforderungen an die inhaltliche Gestaltung der beruflichen Bildungsgänge merklich verändert haben.

Beide Entwicklungen sind parallel gelaufen und haben die Probleme in der beruflichen Bildung verschärft: Demographische Entwicklung und (als Beispiel) Mikroprozessortechnologie (Mikroelektronik) haben uns vor Probleme gestellt, die nur im Zusammenspiel aller Kräfte und ohne Vernachlässigung qualitativer Aspekte angegangen werden können.

Dabei geht es um die zentrale Frage, wie sich der technische Wandel **quantitativ** auf das Ausbildungsplatzangebot und **quali-**

tativ auf Inhalte und Organisationsformen der beruflichen Bildung auswirkt.

Ausbildungsstrukturprobleme im Gefolge wirtschaftlicher Strukturwandlungsprozesse (technischer Fortschritt) sind im Kern nur lösbar durch eine „Qualifikationsoffensive“.

Heute bereits ist ein Drittel aller Berufe von der Mikroelektronik betroffen (Batelle). Ohne die Einbeziehung qualitativer Fragen zur bedarfsgerechten Anpassung der beruflichen Bildung an wirtschaftliche, technische, organisatorische und didaktische Entwicklungen schoben wir die Probleme weiter vor uns her, statt sie zu lösen.

Vermutlich können mehr Bildung und bessere Ausbildung im herkömmlichen Sinn allein das Beschäftigungs- und Ausbildungsproblem nicht lösen [3]. Hinter dieser Einschätzung steckt die Sorge, daß das traditionelle Berufsbildungssystem nicht ausreichend flexibel reagieren könne [4].

Gleichwohl sind, trotz derartiger Beharrungstendenzen, Änderungstechniken denkbar, die diese Verhärtung auflösen könnten. Großbetriebe pflegen sich in solchen Situationen selbst zu helfen, indem sie bestimmte Produktionsbereiche zusätzlich für Ausbildungszwecke öffnen. Aber auch Mittel- und Kleinbetrieben, insbesondere dem Handwerk und dessen Ausbildungseinrichtungen, wird die notwendige Flexibilität und innovatorische Kraft bescheinigt [5].

Vor allem in stark spezialisierten und deshalb für die Ausbildung scheinbar ungeeigneten Klein- und Mittelbetrieben dürften sich Produktionsabläufe ausmachen lassen, die – etwa im Verbund mit nahegelegenen größeren Betrieben, denen sie zuarbeiten – für Ausbildungszwecke sehr wohl genutzt werden könnten. Damit wäre

- die Ausbildung um arbeitsmarktbezogene, verwertbare Qualifikationsanteile reicher,
- dem Verwertungsinteresse von Auszubildenden und Beschäftigungssystem Genüge getan und
- obendrein noch ein Weg gefunden, der innovatorische Technologieimpulse unmittelbar in die Ausbildungspraxis lenkt.

Statt dessen wartet ein Teil der Klein- und Mittelbetriebe, Hauptträger der betrieblichen Berufsausbildung, auf Signale der Förderung und Ermutigung in der Form eines Abbaus „ausbildungshemmender Vorschriften“ [6].

In diesem Rahmen kann nicht untersucht werden, warum im Katalog der Vorschläge des Handwerks zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots vorwiegend restaurative Forderungen gestellt werden, die eine Abkehr von bisherigen Qualitätsmerkmalen der Ausbildungsbedingungen bezwecken, statt **perspektivische Lösungen** zu suchen, die der Leistungsfähigkeit, Vitalität und Anpassungsfähigkeit handwerklicher Berufsausbildung im dualen System entsprechen.

#### Gemeinschaftsinitiativen

Obwohl gerade das Handwerk über ein gut ausgebautes und genutztes Netz von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten verfügt und z. B. auf Innungsebene Gemeinschaftsinitiativen kennt, bei denen zwischenbetriebliches Zusammenwirken nicht selten ist, also über Erfahrungen einer Ausbildungsergänzung durch andere Partner verfügt, sind echte betriebliche Ausbildungs-Kooperationsformen noch sehr spärlich vertreten, und erst allmählich findet der Gedanke eines Ausbildungsverbunds im Handwerk stärkere Beachtung [7].

Regelmäßig wechselt eine große Zahl handwerklich ausgebildeter Jugendlicher nach der Lehre in den Bereich von Industrie und Handel. Dieser Übergang ist nicht unproblematisch und oft von Unverträglichkeiten begleitet, die auf die Andersartigkeit von Arbeitsorganisation, Kommunikationsgepflogenheiten und Fertigungsprozessen zurückzuführen sind.

Hieran wird besonders deutlich, daß neue Konzepte der Ausbildungsorganisation in Verbundformen um so weniger als ein-dimensionale, quantitativ bestimmte Modelle der Ausbildungs-

platzvermehrung verstanden werden dürfen, je markanter die rasante Entwicklung technischer Innovationen und der Methodenvielfalt von Arbeitsorganisation, betrieblicher Kommunikation (Betriebsinformationstechnik) und Fertigungstechnik u. gradierenden Veränderungen der Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt führt.

Man muß nicht in Kategorien radikaler Änderung des Systems beruflicher Bildung denken [8], um weit illusionsärmere, dafür aber direkt umsetzbare Schritte der Anpassung des dualen Systems an die existentiellen Ansprüche der Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft zu unterstützen.

Ohne abzuwarten, ob tatsächlich der augenblickliche Ausbildungsplatz-„Nachfragemarkt“ in wenigen Jahren in einen „Angebotsmarkt“ umschlägt (Facharbeiterlücke), in dem die Betriebe im Wettbewerb um die Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs stehen, haben daher vorausschauend disponierende Betriebe von sich aus die Initiative ergriffen [9]. Statt auf Beseitigung vermeintlich hinderlicher Reglementierungen zu sinnen, haben sie Mittel und Wege gesucht und gefunden, um in **betrieblichen Ausbildungsverbundsystemen** zukunftsorientierte, qualitativ hochwertige Ausbildungsgänge zu organisieren, die

- die **Versorgung** des eigenen Unternehmens mit vielseitig und zukunftsorientiert ausgebildeten **Fachkräften** sicherstellen,
- die **Attraktivität** regional **schwacher Wirtschaftsräume** oder schwach besetzter Ausbildungsberufe steigern,
- notwendige Schritte in **neue Technologiefelder** ohne die üblichen Personalschwierigkeiten ermöglichen und
- damit die **Wettbewerbsfähigkeit** des Unternehmens, der Branche oder ganzer Regionen stärken.

Aber auch in der öffentlichen Verwaltung läßt sich eine Verbundausbildung organisieren. In einem Ausbildungsverbund mit zur Zeit zehn Bundesbehörden, einer Landesbehörde und einem gemeinnützigen Unternehmen des Wohnungsbaus koordiniert und betreut das Bundesinstitut für Berufsbildung die Ausbildung von 41 Verwaltungsfachangestellten [10]. Die Jugendlichen erhalten auf diese Weise eine sehr vielseitige Ausbildung, wie sie eine einzelne Behörde kaum leisten könnte. Gleichzeitig verbessert die Beteiligung von Verwaltungen, die sonst nicht ausbilden würden, die zukünftigen Beschäftigungschancen der Jugendlichen.

#### Öffentliche Förderung

Bund und Länder fördern seit Jahren auf vielfältige Weise Maßnahmen zur Behebung qualitativer und quantitativer Mängel. Ein Schwerpunkt der Förderung durch den Bund liegt in der Schaffung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten, die die betriebliche Ausbildung ergänzen. Über die Förderung von Modellversuchen der ausbildenden Wirtschaft, z. B. im Bereich neuer Technologie, Unterstützung der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher und Förderung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten in kleinen und mittleren Betrieben reicht der Katalog bis hin zu Beiträgen zur Mobilisierung der Betriebe und Stärkung der Ausbildungsbereitschaft in der Form von Werbemaßnahmen vor Ort, Beteiligung an Ausbildungsplatzbörsen, Regionalkonferenzen und „Aktionen Lehrstelle“.

Alle diese Maßnahmen, so offenkundig auch momentan auf Vermehrung des Ausbildungsplatzangebotes angelegt, unterstützen die Betriebe bei ihrer Aufgabe, für die Heranbildung qualifizierten Nachwuchses an Fachkräften zu sorgen und dabei eine hochwertige Berufsausbildung sicherzustellen.

Alle diese Maßnahmen können zugleich als Beleg dafür interpretiert werden, daß zunehmend auch Kooperationsmodelle für geeignet erkannt und in die Ausbildungspraxis aufgenommen werden, sofern Ausbildungsstrukturprobleme gesellschaftspolitisch ausreichend hohe Priorität erlangen und wirtschaftlich/technische Wandlungsprozesse erhöhte Anforderungen an betriebliche Ausbildungsleistungen stellen.

In genau diesen Zusammenhang und Hintergrund paßt die Idee einer Zusammenarbeit von Betrieben in der Form eines Ausbil-

dungsverbundes. Es nimmt daher nicht wunder, daß die Bildungspolitik Anregungen der Ausbildungspraxis aufgreift und immer deutlicher die Förderung von Ausbildungsverbundmodellen in ihre Überlegungen einbezieht [11].

Noch zielen diese Verlautbarungen und Absichtserklärungen vornehmlich auf den quantitativen Effekt einer Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Aber immer deutlicher werden auch qualitative Aspekte einer Verbundausbildung in die Argumentation einbezogen [12].

Gewiß sind die Gründe für die Betriebe, sich nicht mehr – oder noch nicht – an der Ausbildung des Nachwuchses zu beteiligen, sehr vielschichtig. Auch wäre es fahrlässig, diese Gründe nur bei den Betrieben zu suchen – wie es auch leichtfertig ist, „Ausbildungshemmnisse“ nur in Reglementierungen der beruflichen Bildung und in einschlägigen Jugendschutzbestimmungen zu entdecken. Ergiebige Untersuchungen fehlen leider noch.

### Ausbildungseignung

Zu den objektiven Sachverhalten, die zu mangelnder Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung geführt haben und noch führen, zählen jedoch ohne Zweifel **qualitative** Merkmale moderner Produktions- und Betriebsinformationstechnik. Im Zuge gesamtgesellschaftlicher Arbeitsteilung, betrieblicher Spezialisierung, Mechanisierung und Automation sowie der Aufnahme hochgezüchteter technologischer Schübe in die betriebliche Verfahrens- und Produktionspalette verlieren viele Betriebe die Ausbildungseignung oder erreichen sie gar nicht erst. Daher können unter Umständen bestimmte Teile der Grund- oder Fachausbildung nicht (mehr) vermittelt werden, der Betrieb ist selbst nicht (mehr) voll für die Ausbildung geeignet und droht als Ausbildungsbetrieb auszuschneiden.

Angesichts solcher Konstellation, die sich in Zukunft noch verschärfen dürfte, muß die Frage erlaubt sein, wie weit Normen beruflicher Bildung und betriebliche Realität ohne die Gefahr ernster Defekte auseinanderlaufen dürfen.

Unlängst hat der Gesprächskreis Bildungsplanung beim BMBW in einer Empfehlung wieder darauf hingewiesen, daß Lernziele und Ausbildungsinhalte mit Blick auf die im Berufsleben benötigten Qualifikationen ständiger Aktualisierung bedürfen.

Dabei sind vornehmlich solche Inhalte von zentraler Bedeutung, die die Anpassung an veränderte Qualifikationsanforderungen ermöglichen. Deren Identifizierung wird aber wohl am ehesten festzumachen sein an Einblicken in unterschiedliche und hochentwickelte Arbeitsorganisationsformen und Fertigungsprozesse, wenn wirklich zuverlässige Voraussagen über zukunftssträchtige Berufe ebensowenig möglich sein sollten wie Abgrenzungen von Berufen mit schlechten Zukunftsaussichten [13].

Aus diesen Überlegungen läßt sich unschwer der Gedanke ableiten, auf ganz andere Weise Konsequenzen aus der Einführung neuer Technologien für die Berufsbildung zu ziehen und aus einer Haltung „nachträglicher Bedarfsdeckung“ zum Prinzip einer „vorausschauenden Bedarfserfüllung“ [14] zu gelangen:

Die **Qualität der betrieblichen Berufsausbildung** und ihre Ausrichtung auf die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt können gesichert werden,

- wenn es gelingt, den **Arbeitsplatz** als „Lernort“ zu erhalten und zu nutzen,
- wenn zu diesem Zweck kapazitive Gegebenheiten, strukturelle Bedingungen und dispositive Fähigkeiten potentieller Ausbildungsbetriebe vor allem im Bereich **neuer Technologien** für Ausbildungszwecke voll erschlossen werden und
- wenn Einschränkungen der Ausbildungsfähigkeit mancher Betriebe aufgefangen werden durch ihre Beteiligung an geeigneten zwischenbetrieblichen Kooperationsmodellen im **Ausbildungsverbund**.

Sie *gesehen ist mangelnde Ausbildungseignung kein Makel, sondern geradezu eine Empfehlung für Beteiligung in einem betrieblichen Ausbildungsverbund*, und Ausbildungsverbundmodelle

wären, als harmonische Organisationsformen einer anpassungsfähigen, modernen betrieblichen Ausbildung im dualen System, ein probates Handlungskonzept zur Bewältigung quantitativer und qualitativer Probleme in demographischen, wirtschaftlichen und technischen Strukturwandlungsprozessen.

### Realisierungschancen

Es ist nicht zu verkennen, daß die Aktivierung – unter Umständen auch Reaktivierung – von Ausbildungskapazitäten mittels eines Zusammenschlusses spezialisierter Betriebe zu einem Ausbildungsverbund den zur Zeit besonders erwünschten Effekt hätte, nämlich eine Vermehrung der Zahl der Ausbildungsplätze. Insofern gehen jene Appelle, Teilausbildungsplätze zu bündeln, nicht fehl – weder, was das gewünschte Ergebnis betrifft, noch was die Bereitschaft der Wirtschaft angeht, das ihr Mögliche für die Bereitstellung ausreichend vieler Ausbildungsplätze zu tun.

Bisherige Erfahrungen haben allerdings gezeigt, daß zu dieser generellen Bereitschaft, die Ausbildungsnot lindern zu helfen, ein **betriebsbezogenes Interesse** hinzutreten muß, damit in ausreichend großer Zahl Betriebe sich entschließen, den erforderlichen organisatorischen und finanziellen Aufwand zu treiben.

Ein solches Eigeninteresse ist vor allem dann gegeben, wenn die Bevölkerungs- und die Wirtschaftsstruktur einer Region erwarten oder befürchten lassen, daß in absehbarer Zukunft nicht genügend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen werden. Um Jugendliche, die später oder auch schon jetzt diesen Fachkräftebedarf decken helfen könnten, an die Region zu binden, empfiehlt es sich, ihnen möglichst schnell attraktive Ausbildungsangebote zu machen. Wenn Ausbildungsplätze nicht oder nicht im erforderlichen Umfang und in der gebotenen Vielfalt zur Verfügung stehen, eröffnet möglicherweise die Kopplung von Teilkapazitäten in einem Verbund die Chance, hier für Abhilfe zu sorgen.

Die Attraktivität der „Konstruktion“ derartiger Ausbildungsgänge mittels Einbindung mehrerer Betriebe in ein Ausbildungsverhältnis liegt vor allem darin, daß für die Dauer der gesamten Ausbildung eine überdurchschnittliche Breite und Vielfalt an Erfahrungen und Einsichten ermöglicht wird, die insbesondere einem reibungslosen „Einstieg“ in das Beschäftigungssystem generell wie auch einem flexiblen Einsatz innerhalb des einzelnen Betriebs zugute kommen dürfte. (Daß diese Aussagen noch der Differenzierung nach Berufen oder Branchen bedürfen, versteht sich von selbst.)

Zweifelloso wäre es von Vorteil, wenn die zuständigen Stellen sich in der Lage sähen, derartige Bestrebungen auf seiten interessierter Betriebe zu unterstützen – und sei es „nur“ dadurch, daß sie bei der Koordination Hilfestellung geben und daß sie an eine betriebsübergreifende Ausbildungsplanung dieselben Maßstäbe anlegen wie üblicherweise an die einzelbetriebliche.

Das Nachdenken über Perspektiven und Implikationen der Verbundidee enthebt Theoretiker wie Praktiker nicht der Notwendigkeit, auch die ganz **praktischen Probleme** anzugehen, die sich ergeben, wenn es gilt, einen Verbund zu gründen oder sich an ihm zu beteiligen. Das Bundesinstitut entspricht dieser Bedarfslage (teilweise in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft) und bietet folgende **Informationsmaterialien** an:

Broschüre: „**Alle brauchen eine Ausbildung**. Maßnahmen und Vorschläge für zusätzliche Ausbildungsplätze“.

Broschüre: **Das „Berliner Modell“**. Ausbildung im Ausbildungsverbund. Der Ausbildungsverbund des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten,

Faltblatt: „**Ausbildungsverbund – was ist das? – Praktische Hinweise für Verbundinteressenten**“.

### Anmerkungen

- [1] Siehe Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.); Berlin 1983; vgl.: **BIBLIOGRAPHIE** – Literatur zum Thema –

- [2] Siehe Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.); 1982/83; vgl.: **BIBLIOGRAPHIE** – Literatur zum Thema –
- [3] Tessaring, M.: Arbeitslosigkeit und Bildungsexpansion. In: Berufsbildung und Beschäftigung, Jg. 8 (1982), Heft 5, S. 17 ff, und Haefner, K.: Die neue Bildungskrise. Herausforderung der Informationstechnik an Bildung und Ausbildung. Basel 1982
- [4] Belbin, R. Meredith: Eine neue Richtung – wie muß die Ausbildung in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit verändert werden? In: Berufsbildung und Beschäftigung, Jg. 8 (1982), Heft 5, S. 12 ff
- [5] Beinke, L.: Muß die Berufsbildung sich Konjunkturveränderungen anpassen? In: Beruf und Bildung, Jg. 30 (1982), Heft 11, S. 15
- [6] Vgl. hierzu z. B. Schötz, W.: Warum gibt es in Klein- und Mittelbetrieben zu wenig Ausbildungsstellen? In: Wirtschaft und Erziehung, Jg. 35 (1983), Heft 6, S. 191–194
- [7] Spelberg, K.: Ein Schritt nach vorn. In: Beruf und Bildung, Jg. 30 (1982), Heft 11, S. 2
- [8] Friebel, H.: Lehrstellenmangel. Die Ausbildungskatastrophe. In: betrifft: erziehung, Jg. 16 (1983), Heft 6, S. 33 ff
- [9] Siehe Müller, W.-J., und Brehmeier, B.: Bonn 1982 sowie Bundesverband junger Unternehmer; Bonn 1983; vgl.: **BIBLIOGRAPHIE** – Literatur zum Thema –
- [10] Siehe Bergmann, M.; Busch, J.; Eichstädt, H.; Berlin 1982; vgl.: **BIBLIOGRAPHIE** – Literatur zum Thema – sowie Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Mehr Ausbildung auch in Verwaltungen möglich. Ausbildungsverbund des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Berliner Behörden. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 12 (1983), Heft 1 (thema: berufsbildung, Nr. 1, S. 1/6)
- [11] Vgl. hierzu z. B. Aussagen des BMBW gegenüber dem Ausschuß für Bildung und Wissenschaft des Bundestages (Okt. '82) und vor dem Hauptausschuß des BIBB (Dez. '82), aber auch in der bildungspolitischen Debatte zur Regierungserklärung (Mai 1983), oder Aussagen der BLK zur Konkretisierung der Förderbereiche für Modellversuche im Bildungswesen (August 1983)
- [12] Schmidt, H.: Alle brauchen Ausbildung. Qualifikation von heute ist Produktivität von morgen. In: Wirtschaft und Produktivität, Jg. 34 (1983), Heft 5, S. 3
- [13] Raddatz, R.: Berufsbildung bleibt Basis. In: IHK München (Hrsg.): Industrie und Handel, Jg. 39 (1983), Heft 3, S. 44
- [14] Bähr, W.: Internes Planungspapier zur wissenschaftlichen Begleitung von Modellversuchen. IFA-Institut, Bonn 1982

**BIBLIOGRAPHIE** – Literatur zum Thema –

BERGMANN, M.; BUSCH, J.; EICHSTÄDT, H.: Das „Berliner Modell“. Ausbildung im Ausbildungsverbund. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berlin 1982

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Möglichkeiten der Ausbildung im Beruf des Verwaltungsfachangestellten. Berlin 1982 und

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Alle brauchen eine Ausbildung. Maßnahmen und Vorschläge für zusätzliche Ausbildungsplätze. Berlin 1983

BUNDESVERBAND JUNGER UNTERNEHMER (Hrsg.): Ausbildung im Verbund. Neue Chancen für Unternehmer und Auszubildende. Bonn 1983

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSTAG (Hrsg.): Ausbildungsplätze: Mehr Kapazität durch Kooperation. In: Berufs- und Weiterbildung 1982/83, Heft 211, S. 19 ff

MÜLLER, W.; und BREHMEIER, B.: Ausbildungsverbund schafft Ausbildungsplätze. Beispiel Minden. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Bonn 1982, (BMBW Werkstattberichte, Heft 38)

Hermann Herget

## Abiturienten in der Berufsausbildung – Studienaufschub oder Studienverzicht? \*)

### Problemstellung

Seit 1970 hat sich die Zahl der Schulabgänger mit Hochschul- oder Fachhochschulreife um über das Dreifache auf heute rund 300 000 Studienberechtigte erhöht. Dieser gewaltige Anstieg ist das Resultat zweier sich verstärkender Effekte. Der demographische Einfluß der geburtenstarken Jahrgänge der frühen 60er Jahre wurde durch die seit Mitte der 60er Jahre ungebrochene Wertschätzung der Eltern begleitet, ihre Kinder auf eine höhere Schule zu schicken. Die Frage nach dem zweiten Ausbildungsschritt – akademische Ausbildung oder berufliche Ausbildung außerhalb der Hochschule – stellt sich für die Abiturienten der geburtenstarken Jahrgänge anders als für ihre Vorgänger.

Die Aufnahmefähigkeit des staatlichen Sektors für Akademiker reduziert sich aus Gründen der Haushaltskonsolidierung und der verjüngten Altersstruktur von Akademikern im Staatsdienst auf den Ersatzbedarf. Die Chancen von Akademikern, einen angemessenen Arbeitsplatz im Produzierenden Gewerbe, im Dienstleistungssektor oder in den Freien Berufen zu finden, werden enger. Angesichts dieser veränderten Berufsperspektiven orientiert sich die Ausbildungsentscheidung um, was zunächst anhand der jährlichen Totalerhebungen des Statistischen Bundesamtes zu den Studienabsichten der Abiturienten gezeigt wird.

\*) In diesem Aufsatz werden die Begriffe „Studienberechtigte“ und „Abiturienten“ synonym verwendet. Sie umfassen die Schulabgänger der Sekundarstufe II, die die (allgemeine und fachgebundene) Hochschulreife oder die Fachhochschulreife erworben haben.

Die vielfältigen Möglichkeiten alternativer Berufseinmündung für Studienberechtigte (Ausbildung im dualen System, Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft, Assistentenberufe, nichtakademische Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich und im Staatsdienst, in Fachschulen oder Akademien) werden von Abiturienten immer öfter wahrgenommen. Diese Einschätzung lassen die repräsentativen Panelerhebungen der Abiturjahrgänge 1976, 1978 und 1980 zu, die von der Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover [1] und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (Abiturjahrgang 1976), durchgeführt wurden.

Wir greifen auf diese Studien zurück, um den Prozeß der Ausbildungseinmündung und die Ausbildungswege zu verschiedenen Zeitpunkten sichtbar zu machen. Wir interessieren uns primär für die berufliche Ausbildung außerhalb der Hochschule. Besonderes Augenmerk liegt auf dem „jüngsten“ erfaßten Abiturjahrgang 1980 und den geschlechtsspezifischen Unterschieden des Ausbildungsverlaufs. Da wir die Entlassjahrgänge über mehrere Jahre verfolgen, läßt sich die Frage beantworten, in welchem Ausmaß die Ausbildung im dualen System lediglich als Durchgangsstadium für ein späteres Studium gesehen wird. Diese doppelte Qualifizierung könnte eine Strategie des einzelnen sein, seine Arbeitsmarktchancen durch einen Studienaufschub ohne Studienverzicht zu verbessern. Ziel des Beitrags ist es darzustellen, in welchem Umfang verschiedene Wege in den Beruf von Abiturienten eingeschlagen werden.