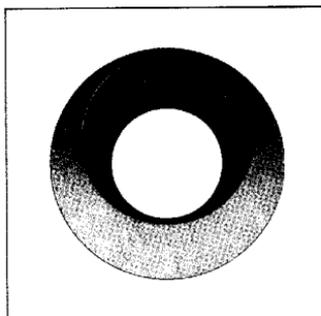


BERUFSAUSBILDUNG IN DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN



GESPRÄCHSKREIS
ARBEIT UND SOZIALES
NR. 42

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung

Gesprächskreis Arbeit und Soziales
Nr. 42

Berufsausbildung in den neuen Bundesländern

Eine Tagung
der Friedrich-Ebert-Stiftung
am 27. Oktober 1994 in Halle/Saale

ISBN: 3-86077-301-1

Herausgegeben vom
Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Layout: PAPHYRUS - Schreib- und Büroservice, Bonn
Druck: satz + druck GmbH, Düsseldorf
Mai 1995

Inhalt

Ruth Brandherm Vorbemerkung	5
Ulrich Degen Ausbildungsbeteiligung und -probleme der Betriebe und Praxen sowie Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung in den neuen Bundesländern	7
Günter Rixe Berufsausbildung in den neuen Bundesländern - Anforderungen an die Bildungspolitik	29
Arbeitsgruppe: Möglichkeiten zur Förderung und Stabilisierung der betrieblichen Berufsausbildung	
Claudia Borschinsky - Statement	41
Ingeborg Kuhne - Statement	49
Arbeitsgruppe: Vollzeitschulische oder außerbetriebliche Ausbildung: Lückenbüßer oder Alternative zur betrieblichen Berufsausbildung?	
Rainer Böttcher - Statement	57
Angela Rauch Ausbildungsverlauf und berufliche Eingliederung von außerbetrieblich ausgebildeten jungen Fachkräften in den neuen Ländern	67
Albert Rozsai - Statement	77

Arbeitsgruppe:

Ausbildungsmisere junger Frauen

Birgit Voigt

**Zur Situation von Mädchen und jungen Frauen auf dem
Ausbildungsstellenmarkt - Probleme und Handlungs-
bedarf**

83

Almut Kapper - **Statement**

89

Abschlußdiskussion:

**Perspektiven für die Berufsausbildung in den neuen
Bundesländern**

Volker Becherer - **Statement**

93

Helmuth Lehmann - **Statement**

99

Angela Rauch

**Perspektiven für die Berufsausbildung in den neuen
Bundesländern
Zur Abschlußdiskussion der hier dokumentierten
Fachtagung**

103

Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung

113

Vorbemerkung

Die Berufsausbildung in den neuen Bundesländern ist in den letzten Jahren insbesondere durch dramatische Zahlen über fehlende betriebliche Ausbildungsplätze immer wieder in die Schlagzeilen geraten.

In den vergangenen Jahren hat sich deutlich gezeigt, daß die betriebliche Berufsausbildung in hohem Maße abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung und der Lage der Betriebe sowie ihrem Interesse an der Sicherung eines ausreichenden fachlichen Nachwuchses ist. Die existentielle wirtschaftliche Krise, in die viele Unternehmen gerieten, hat die Ausbildungsbereitschaft und die Ausbildungsmöglichkeiten in den neuen Bundesländern deutlich eingeschränkt.

Junge Frauen, aber auch Hauptschulabsolvent/innen und Jugendliche, die über keinen schulischen Abschluß verfügen, haben beim Zugang zu betrieblichen Ausbildungsplätzen ganz besondere Schwierigkeiten. Ihr Anteil an den noch nicht vermittelten Bewerber/innen ist überproportional hoch. Ausdruck dieser Problemlage ist auch die hohe Eintrittsquote in außerbetriebliche und schulische Ausbildungsgänge. Aufgrund des anhaltenden Mangels an betrieblichen Ausbildungsplätzen werden seit Jahren von Bund und Ländern Förderprogramme für die Schaffung außerbetrieblicher Ausbildungsstellen finanziert.

Die Hoffnung, daß die Ausbildungsprobleme der neuen Bundesländer im Rahmen einer wirtschaftlichen Aufwärtsentwicklung quasi automatisch gelöst werden, wird von vielen Experten nicht geteilt. Gründe für ein sinkendes Interesse an der Ausbildung des fachlichen Nachwuchses sehen sie u.a. in der anhaltenden Beschäftigungskrise und der zunehmenden Tendenz zu einer Verschlankung von Produktionsprozessen und Arbeitsabläufen. Auch Befunde über eine sinkende Ausbildungsbereitschaft bisher ausbildender Betriebe stimmen im Hinblick auf eine Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes eher skeptisch.

Angesichts dieser Trends wollte der Gesprächskreis Arbeit und Soziales der Friedrich-Ebert-Stiftung Experten aus der Berufsbildungspolitik die Gelegenheit bieten, über die derzeitige Situation sowie über Perspektiven und Lösungsansätze zu diskutieren. Die Referate sowie die Statements eines abschließenden Podiumsgesprächs sind in der Broschüre abgedruckt. Darüber hinaus enthält die Broschüre einen Beitrag zu den Perspektiven der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern, der von Angela Rauch vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg als Zusammenfassung der Diskussion auf der Fachkonferenz verfaßt wurde.

Mein Dank gilt allen Referenten und Diskutanten, die sich kompetent und engagiert an der Veranstaltung beteiligt haben. Mein herzlicher Dank gilt auch meiner Kollegin Claudia Unkelbach, die die Veranstaltung organisiert und betreut sowie die Broschüre verfaßt hat.

April 1995

Ruth Brandherm

Ulrich Degen

Ausbildungsbeteiligung und -probleme der Betriebe und Praxen sowie Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung in den neuen Bundesländern

Im BIBB-Forschungsprojekt "Berufsbildung im Übergang - Analyse der Ausbildungsgestaltung in den neuen Ländern" werden seit 1991 - aufbauend auf qualitative und quantitative repräsentative Erhebungen - die wesentlichen Charakteristika und Probleme der Entwicklung der Berufsbildung in den neuen Ländern untersucht.

Ausgehend von qualitativen Befragungen der an der Berufsbildung beteiligten Personengruppen,¹ wurde im Zeitraum Herbst 1993 bis Frühjahr 1994 eine repräsentative schriftliche Befragung bei insgesamt rd. 3.000 ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben zum Stand der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern durchgeführt.²

Nachfolgend werden einige Ergebnisse der Befragung der ausbildenden Betriebe und Praxen - das waren mehr als die Hälfte aller Betriebe und Praxen - dargestellt.³

1 Vgl. Degen 1993a.

2 Nach einer ersten Überprüfung scheint die realisierte Stichprobe annähernd den Verhältnissen in der Grundgesamtheit zu entsprechen; eine eingehende Überprüfung der Repräsentativität ist allerdings erst dann möglich, wenn die Bundesanstalt für Arbeit entsprechende Angaben aus der Beschäftigtenstatistik in den neuen Ländern zur Verfügung stellen kann. Dies dürfte voraussichtlich bis zum Herbst 1994 der Fall sein.

3 Vgl. Degen, Walden 1994a, 1994b. Lediglich in der Schlußbemerkung werden unter dem Gesichtspunkt der möglicherweise noch vorhandenen Ausbildungs(platz-)potentiale auch nichtausbildende Betriebe und Praxen in die Betrachtung mit einbezogen.

Ich gehe hier nicht auf die quantitative Entwicklung der Lehrstellen in den neuen Bundesländern ein; diese ist im einzelnen sowohl in den Berufsbildungsberichten 1994 und 1995 der Bundesregierung sowie in den einschlägigen Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. insbesondere die Zeitschrift *Berufsberatung*) nachzulesen.

Das Design der schriftlichen Befragung im o.a. Forschungsprojekt war davon ausgegangen, daß die Phase des Überganges des ehemals zentral geleiteten Berufsbildungssystems insbesondere von folgenden Problemen begleitet wird:

- Die Entflechtung der Kombinate ließ kleinere und mittlere Betriebe entstehen, die aus ökonomischen Effizienzgesichtspunkten ihre Ausbildungsleistungen einzustellen drohten und nach Wegen einer sinnvollen Beteiligung an der Ausbildung suchen mußten.
- In Industrie und Landwirtschaft haben sich die Ausbildungsmöglichkeiten verschlechtert, Handwerk und Mittelstand sind sehr stark mit Fragen der Existenzgründung bzw. -erhaltung, der Zahlungs- und Ausbildungsfähigkeit befaßt; hier stellte sich die Frage, wo und welche Möglichkeiten zum Kapazitätsersatz für Ausbildung nach der Zersplitterung und teilweisen Auflösung von Ausbildungskapazitäten bestehen.
- Von allen Betrieben wurde ein zusätzliches Engagement bei Fragen der Organisation und Durchführung der Ausbildung auch deshalb verlangt, weil ihnen keine zentrale Lenkungsinstitution mehr die Arbeit bei diesen Fragen abnimmt.
- Im Zusammenhang mit der Ausbildung muß das gesamte gewandelte betriebliche Umfeld berücksichtigt werden: Neue Ausbildungsberufe nach bislang nicht gekannten inhaltlichen Anforderungen sind auszubilden, das ehemals hauptamtliche Ausbildungspersonal ist aus Kosten- und häufig aus organisatorischen Gründen künftig nebenberuflich einzusetzen und muß die Last einer weithin notwendigen fachlichen Zusatzqualifikation tragen: Ausbildungstätigkeit ausüben heißt für die nebenamtlichen Ausbilder, daß sie außer für Belange ihrer Fachabteilung auch für die der Auszubildenden verantwortlich sind (Selbstverständlich müssen

sich in diesem Zusammenhang auch die Berufsschullehrer für ihre künftigen Aufgaben qualifizieren.); die Betriebe haben die technischen und organisatorischen Voraussetzungen für die Anforderungen der Ausbildungsordnungen zu schaffen, und den Betrieben muß vermittelt werden, daß Ausbildung auch unter diesen erschwerten Bedingungen eine für die künftige Wettbewerbsfähigkeit dringend notwendige Investition ist.

- Der Umstrukturierungsprozeß in den Betrieben und das mit diesem einhergehende verstärkte Denken und Handeln in Kosten-Nutzen-Relationen wird die Relationen der Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaftssektoren verschieben und beispielsweise einen höheren Bedarf an Ausbildungsberufen im Banken- und Versicherungs- sowie im kaufmännischen, aber auch im Gaststätten- und Dienstleistungsbereich induzieren.
- Berufsausbildung nach dualem Muster wird auch bedeuten, daß eine sehr enge Verbindung von Berufsausbildung und Betrieb bzw. Unternehmen erfolgen und die Notwendigkeit zu einer praxisnahen Ausbildung mit modernsten Techniken und Methoden von den Betrieben realisiert werden muß und daß sehr viele Betriebe sich um die Ergänzung durch überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen Gedanken machen müssen. Die Betriebe haben darauf zu achten, daß sie die Vollständigkeit der Ausbildung gewährleisten und dementsprechende Anstrengungen auch bei der technischen und medialen Ausstattung machen müssen. Ebenso haben sie auf die möglichst enge Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung und der Arbeit von Lehrern und Ausbildern Wert zu legen.

Nachfolgend soll nun unter den oben erwähnten Aspekten auf den gegenwärtig erreichten Stand der Übernahme von Ausbildungsverantwortung durch die Betriebe und Praxen sowie auf mögliche Tendenzen eingegangen werden.

1. Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und Praxen und künftige Bereitstellung von Ausbildungsplätzen

Es liegen zur Zeit keine genauen Zahlen darüber vor, wieviele Betriebe insgesamt Ausbildungsverantwortung übernommen haben. Grobe Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeit gehen bei 300.000 Betrieben in den neuen Bundesländern davon aus, daß etwa jeder dritte Betrieb ausbildet. Dies wären insgesamt 100.000 Ausbildungsbetriebe. Im Vergleich zum Ausbildungssystem der DDR, in dem Ausbildung ausschließlich Aufgabe der Großbetriebe war, engagieren sich heute bereits sehr viele auch kleinere und mittlere Betriebe in der Ausbildung junger Menschen.

Von grundsätzlicher Bedeutung für die Stabilität des Ausbildungsengagements sind die wirtschaftlichen Rahmendaten und die Probleme, die von den Betrieben generell zu bewältigen sind. Als Hauptproblem wird von den befragten Betrieben auf eine hohe Kostenbelastung hingewiesen. Fast die Hälfte der Betriebe sieht dieses Problem, wobei dies gleichermaßen für die einzelnen Ausbildungsbereiche, Branchen und Betriebsgrößenklassen gilt.

Zur Abschätzung der Stabilität des Ausbildungsengagements wurden die Betriebe weiterhin danach gefragt, wie sich die Zahl ihrer Ausbildungsplätze in den nächsten drei Jahren voraussichtlich entwickeln wird. Bei dieser Frage wurde nach gewerblich-technischen, kaufmännischen und anderen Berufen differenziert (vgl. Abb. 1). Für alle Berufsbereiche geht zumindest eine relative Mehrheit vom Status Quo aus, das heißt, die meisten Betriebe werden die Zahl ihrer Ausbildungsplätze in den nächsten Jahren etwa beibehalten. Allerdings sind - wie man der Abbildung entnehmen kann - zwischen den verschiedenen Berufsbereichen durchaus Unterschiede vorhanden. Im Handwerk und in den Freien Berufen ist der Anteil der Betriebe, die die Ausbildung einschränken wollen, deutlich niedriger als im IHK-Bereich. Unabhängig von diesen berufs- und ausbildungsbereichsspezifischen Unterschieden gilt generell, daß ein erheblicher Teil der Ausbildungsbetriebe beabsichtigt, in Kürze die Ausbildungskapazitäten zu reduzieren! Dabei handelt es sich vor allem um größere Be-

triebe (ab 250 Beschäftigten), um solche des Verarbeitenden Gewerbes (wobei sehr viel günstiger die Situation im Baugewerbe ist), um Treuhand- und ehemalige Treuhandbetriebe sowie um Betriebe mit schlechter Auftragslage. Während beispielsweise kleinere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten nur zu knapp einem Viertel die Ausbildung reduzieren wollen, beabsichtigt dies bei den größeren Betrieben mehr als die Hälfte. Für kaufmännische und für andere Berufe ergeben sich tendenziell ähnliche Zusammenhänge.⁴

Eine Einschränkung ihres Ausbildungsengagements erwägen vor allem Großbetriebe und solche des Verarbeitenden Gewerbes. Dies korrespondiert mit der in diesen Betrieben generell vorhandenen ungünstigen Beschäftigungslage. Die größeren Betriebe ab 250 Beschäftigten bilden in unserer Stichprobe zwar nur eine Minderheit von 7%, sie stehen aber für einen weitaus höheren Beschäftigten- und Auszubildendenanteil und sind für die wirtschaftliche Entwicklung der neuen Länder insgesamt von nicht zu unterschätzender Bedeutung.⁵ Gleichzeitig kommt ihnen eine bedeutende Rolle bei der Herausbildung eines leistungsfähigen dualen Systems der Berufsbildung zu. Insofern muß der zu erwartende Rückgang an zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätzen als ausgesprochen problematisch eingestuft werden.

Von besonderem Interesse ist die Frage, warum der Anteil der Betriebe, die eine Einschränkung der Ausbildung vornehmen wollen, im Bereich der kaufmännischen Berufe auffallend hoch ist. Letztendlich ließ sich dies im Rahmen der statistischen Analysen nicht vollständig klären. Ein Grund für den betreffenden Sachverhalt dürfte darin zu suchen sein, daß die kaufmännischen Berufe stärker in solchen Betrieben ausgebildet werden, die Merkmale aufweisen, die generell für Betriebe mit Reduzierungsabsichten typisch sind. So finden sich

4 Allerdings läßt sich dies - vermutlich wegen der niedrigeren Stichprobengröße - statistisch nicht mehr hinreichend sichern.

5 Diese häufig mit dem Begriff des Verlusts der industriellen Kerne umschriebene Situation ist zum Beispiel besonders gut für den Bereich der Treuhand- und ehemaligen Treuhandbetriebe dokumentiert worden; vgl. z.B. Wahse, Dahms, Schäfe 1993.

kaufmännische Ausbildungsplätze in stärkerem Maße in Großbetrieben und in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes. Sie sind dagegen im Baugewerbe und im Handwerk unterrepräsentiert. Andererseits ergibt sich auch für gebildete Untergruppen, also z.B. für Kleinbetriebe, eine stärker ausgeprägte Reduzierungsabsicht im Bereich der kaufmännischen Berufe gegenüber gewerblich-technischen Berufen. Grundsätzlich neigen Betriebe auch bei einer schlechten Auftragslage dazu, die Ausbildung im Bereich der kaufmännischen Berufe stärker einzuschränken als bei den gewerblich-technischen. Dieses Ergebnis korrespondiert mit Entwicklungen, die auch im Bereich der alten Bundesländer zu beobachten sind. So besteht auch bei den Betrieben aus den alten Bundesländern die Absicht, die Ausbildung stärker in den kaufmännischen Berufen zu reduzieren. Allerdings liegen die von der Forschungsgruppe SALSS ermittelten Quoten mit z.B. 30% in der Industrie unter den von uns für die neuen Länder ermittelten Anteilen.⁶ Zusammenfassend ist festzustellen, daß das Ausbildungsengagement vieler Betriebe in den neuen Bundesländern instabil ist. Es besteht die Gefahr, daß die Ausbildungsbereitschaft vieler Betriebe in den nächsten Jahren zurückgehen wird. Von einer Verankerung des dualen Systems der Berufsbildung in den neuen Ländern kann also noch nicht die Rede sein. Absichten, die Ausbildung einzuschränken, gibt es dabei vor allem in größeren Betrieben und im Verarbeitenden Gewerbe. Die Berufsbildung stellt gewissermaßen ein Spiegelbild der insgesamt schlechten Ertrags- und Beschäftigungsperspektiven dieser Betriebe dar. Maßgebend für eine Reduzierung der Ausbildung sind vor allem ökonomische Gründe und ein geringer Arbeitskräftebedarf; die Betriebe könnten ihr bisheriges Ausbildungsengagement durchaus beibehalten, wenn die wirtschaftlichen Rahmendaten günstiger wären. Nur wenige Betriebe fühlen sich grundsätzlich von Ausbildungsaufgaben überfordert; ein Mangel an geeigneten Bewerbern wird von den allermeisten Betrieben ebenfalls nicht als Problem gesehen.

6 Vgl. Forschungsgruppe SALSS 1994, S. 29.

Abbildung 1: Schwierigkeiten von Ausbildungsbetrieben
(in Prozent)

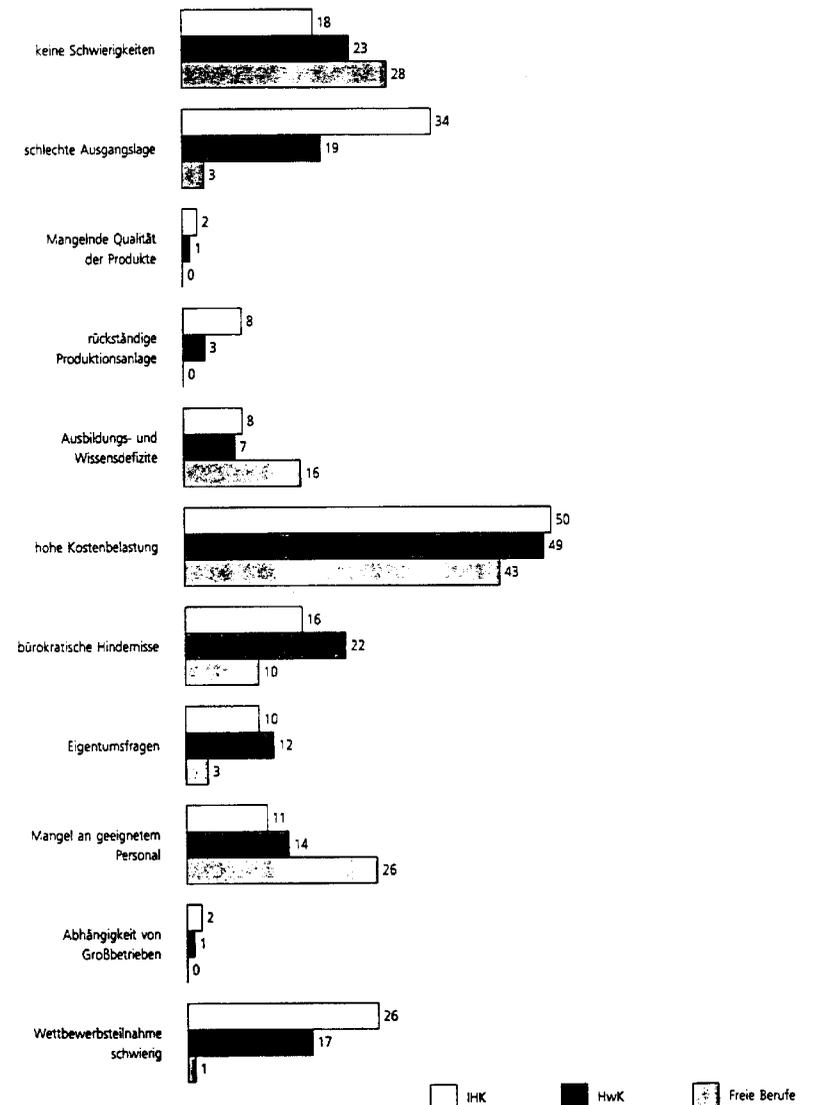
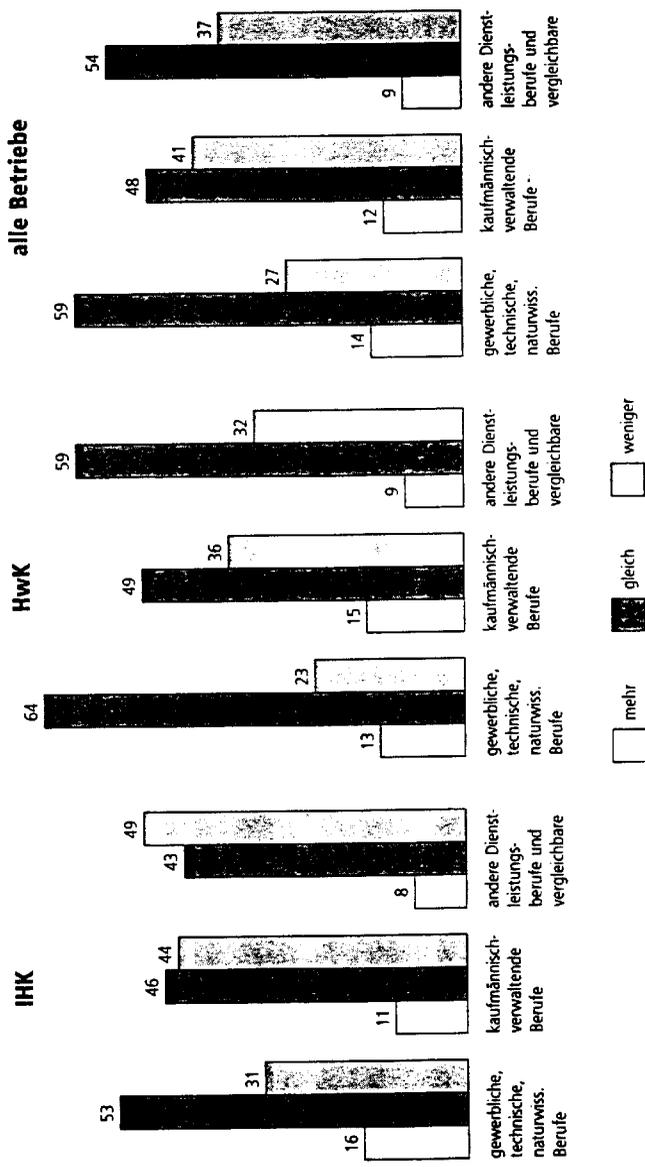


Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Ausbildungsplätze in den nächsten drei Jahren (in Prozent)



BIBB 1994

Übersicht 1: Bedarf an finanzieller Hilfe nach Kammerbereich (in Prozent)

Würde der Betrieb ohne finanzielle Unterstützung ausbilden?	IHK	HwK	Freie Berufe
Ja	73	66	81
Nein	27	34	19

Übersicht 2: Finanzielle Hilfe nach Betriebsgrößenklasse (in Prozent)

Würde der Betrieb ohne finanzielle Unterstützung ausbilden?	1 - 20	21 - 250	251 und mehr
Ja	64	75	80
Nein	36	25	20

Übersicht 3: Ausbildungsbetriebe und genannte Maßnahmen nach Kammerbereich (in Prozent)

Maßnahmen, damit Betriebe mehr ausbilden	IHK	HwK	Freie Berufe
Finanzielle Unterstützung	69	68	61
Kostenloses Lehrmaterial	17	23	24
Schulungen für Ausbilder	16	13	4
Ausbildungsbegleitende Hilfen	16	15	16
Mehr/bessere Ausbildungsberatung	16	19	17
Vom Arbeitsamt finanzierter Förder-/Zusatzunterricht	15	13	18
Ausstattung der Lehrwerkstatt	14	12	10
Mehr/besseres Informationsmaterial	12	14	10
Einrichtung eines betrieblichen Kooperations-/Ausbildungsverbundes	12	5	1
Bessere inhaltliche Abstimmung mit der Berufsschule	12	15	37
Bessere zeitliche Abstimmung mit der Berufsschule	10	19	20
Überbetriebliche ergänzende Unterweisung	9	9	9
Förderunterricht vor Prüfungen	6	10	18
Hilfe bei der sozialen Betreuung von Auszubildenden	6	4	4

Übersicht 3: Ausbildungsbetriebe und genannte Maßnahmen nach Kammerbereich (in Prozent)

(Fortsetzung)

Weniger Berufsschulunterricht	5	12	10
Bessere Aufgabenverteilung Betrieb - Berufsschule	4	6	6
Andere Maßnahmen	10	10	10

2. Gründe für die Reduzierung von Ausbildungsplätzen und Schwierigkeiten der Betriebe und Praxen

Wir wollen uns nun mit den Gründen beschäftigen, die die Betriebe selbst für eine beabsichtigte Reduzierung der Ausbildung angeben. Hierzu wurde den betreffenden Betrieben eine Liste mit in Frage kommenden Gründen vorgelegt, wobei natürlich Mehrfachnennungen möglich waren. Am häufigsten begründen Betriebe eine Einschränkung der Ausbildung damit, daß ein entsprechender Bedarf an Fachkräften nicht gegeben sei. 55% aller Betriebe mit Reduzierungsabsichten nennen diesbezügliche Gründe. Die ungünstige Beschäftigungslage in den neuen Bundesländern wirkt sich also unmittelbar negativ auf das Ausbildungsengagement aus. Ebenfalls häufig wird die Einschränkung der Ausbildung mit den schlechten ökonomischen Bedingungen (44%) begründet. Dabei wird im Handwerk (66%) hierauf häufiger abgestellt als im IHK-Bereich (45%). Insgesamt wollen Handwerksbetriebe die Ausbildung zwar seltener als solche des IHK-Bereichs einschränken, es gibt aber offensichtlich auch Handwerksbetriebe, die aufgrund schlechter wirtschaftlicher Perspektiven sich zu einer Einschränkung gezwungen sehen. 40% aller Betriebe geben an, daß die Ausbildung selbst zu aufwendig und zu teuer sei. Unterschiede zwischen Handwerksbetrieben und dem IHK-Bereich sind hier nicht festzustellen. Relativ selten (18%) beziehen sich die befragten Betriebe mit Reduzierungsabsichten auf Gründe, die mit der Gestaltung des Ausbildungsprozesses selbst zu tun haben. Hierzu zählen z.B. zu hohe Anforderungen in der Ausbildungsordnung, Mangel an geeigneten Ausbildern oder eine unzureichende technische Ausstattung. Dabei ist natürlich nicht zu leugnen, daß viele Betriebe auch mit solchen Problemen zu kämpfen haben,⁷ sie sind aber nur in seltenen Fällen ursächlich für Überlegungen zur Einschränkung der Ausbildung. Auch ein Mangel an geeigneten Bewerbern wird nur von relativ wenigen Betrieben (13%) als Begründung für eine Reduzierung der Ausbildung genannt. Dies stellt z.B.

⁷ Vgl. hierzu den Sammelband von Degen, 1993a sowie Wolfinger 1993; Schober 1994.

einen wesentlichen Unterschied zur Situation in den alten Bundesländern dar. Hier wird z.B. von 40% aller Handwerksbetriebe und von 34% der IHK-Betriebe ein Mangel an Bewerbern als Begründung für einen Rückgang der Ausbildungsaktivitäten genannt.⁸

Zur Zeit liegen weder zuverlässige Angaben zur Zahl der Betriebe in den neuen Ländern insgesamt vor, noch gibt es Angaben zur Zahl der Ausbildungsbetriebe.⁹ Auch aus unserer Stichprobe von befragten Ausbildungs- und nicht ausbildenden Betrieben lassen sich entsprechende Hochrechnungen nicht ableiten. Aus den Befragungsergebnissen können für die Gruppe der Ausbildungsbetriebe aber Hinweise zur Stabilität des Ausbildungsengagements gewonnen werden. Von grundsätzlicher Bedeutung für die Stabilität des Ausbildungsengagements sind dabei die wirtschaftliche Situation der Betriebe und die Probleme, die von den Betrieben generell zu bewältigen sind. In unserer Erhebung wurden die Betriebe nach ihren hauptsächlichen Schwierigkeiten gefragt (vgl. Abb. 2). Als Hauptproblem wird von den Betrieben auf eine hohe Kostenbelastung hingewiesen. Fast die Hälfte der Betriebe sieht dieses Problem, wobei dies gleichermaßen für die einzelnen Ausbildungsbereiche gilt. Alle anderen im Fragebogen vorgegebenen Kategorien erhalten deutlich weniger Zustimmung: Ein Viertel der Betriebe nennt eine schlechte Auftragslage als eine wesentliche Schwierigkeit, wobei es hier deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen gibt. Während etwa ein Drittel der Betriebe des IHK-Bereichs eine schlechte Auftragslage nennt, sind es im Handwerk nur knapp 20% und bei den Freien Berufen sogar nur eine kleine Minderheit von drei%. Ein Fünftel der Betriebe sieht die Wettbewerbsteilnahme als schwierig an, wobei dies kaum auf die Freien Berufe zutrifft. Ebenfalls rund ein Fünftel der Betriebe nennt bürokratische Hindernisse, die die wirtschaftliche Entwicklung beeinträchtigen. Erwähnenswerte Schwierigkeiten von

Betrieben sind darüber hinaus Eigentumsfragen (10%) und ein Mangel an geeignetem Personal (13%).

3. Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung

Bund und Länder sowie die Bundesanstalt für Arbeit haben seit der Wiedervereinigung jährlich für die Unterstützung der Berufsausbildung insbesondere in den neuen Ländern Finanzmittel in Millionenhöhe aufgewandt.

Der Bund hat in den Jahren 1991/92 bis 1994 für die Förderung der betrieblichen Berufsausbildung in den neuen Ländern und in Berlin (Ost) durch das jeweilige Ausbildungsplatzförderungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft¹⁰ und andere Förderungsmaßnahmen des Bundes mehrere hundert Millionen DM aufgewandt.¹¹ Die Finanzierung bestand einerseits aus - einmaligen -

10 Leistungen des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) für die berufliche Aus- und Weiterbildung seit 1990: 138 Mio. DM Sofortmaßnahmen 1990 (Modernisierung von Berufsschulen, Personalqualifizierung, Lehrstellenvorsorgeprogramm); 235 Mio. DM Aus- und Aufbau überbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen (zusammen mit Förderung des Bundesministeriums für Wirtschaft: 450 Mio. DM); 64 Mio. DM Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung; 10 Mio. DM Gemeinschaftsinitiative Ausbildungsstellen Ost '93; insgesamt 500 Mio. DM, davon 375 Mio. DM Bundesmittel (Finanzanteil 1993; zusammen mit den Mitteln des ESF: 30 Mio. DM); 36 Mio. DM Gemeinschaftsinitiative Ost '94; insgesamt 670 Mio. DM (Finanzanteil 1994; zusammen mit Ländermitteln: 70 Mio. DM). Vgl. Antwort (Ziff. 15 S. 18 BT Drucksache 12/8481) auf die Große Anfrage (BT Drucksache 12/6327) der PDS/Linke Liste (Die Verwirklichung des Vertrages zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands - Einigungsvertrag - vom 31. August 1990.)

11 "Für die Jahre 1994 bis 1997 sollen für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten weitere rd. 270 Mio. DM und für die Qualifizierung von Ausbildungspersonal weitere rd. 47 Mio. DM eingesetzt werden. Für die weitere Finanzierung der Gemeinschaftsinitiativen Ausbildungsstellen Ost '93 und '94 sind rd. 645 Mio. DM an Haushaltsmitteln des Bundes vorgesehen" (BT Drucksache 12/8481, S. 18, Spalte 2). Erläuterungen zu den Fördermaßnahmen des Bundes finden sich in den jährlichen Berufsbildungsberichten der Bundesregierung (BBB) seit BBB 1992 in gesonderten Kapiteln.

8 Vgl. Forschungsgruppe SALSS.

9 Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Bundesanstalt für Arbeit erst im Laufe des Jahres die Beschäftigtenstatistik in entsprechender Weise aufbereiten kann.

Jahresprämien pro (zusätzlich) abgeschlossenen Ausbildungsvertrag für kleinere und mittlere Betriebe und andererseits aus Mitteln zur Finanzierung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze (Gemeinschaftsinitiative Ost), wenn die betrieblichen Ausbildungsplatzangebote nicht ausreichen. Die Bundesanstalt für Arbeit finanzierte in diesen Jahren ebenfalls in erheblichem Umfang über- und außerbetriebliche Stellen. Insgesamt erstreckten sich die Fördermaßnahmen des Bundes auf

- die Förderung von (50.000) Auszubildenden in Klein- und Mittelbetrieben,
- die Einrichtung überbetrieblicher Plätze,
- die Finanzierung außerbetrieblicher Stellen,
- die Qualifizierung des Aus- und Weiterbildungspersonals und
- die apparative Ausstattung von Industriebetrieben mit Aufgaben in der überbetrieblichen Ausbildung und im Bereich der Prüfungsvorbereitung und -durchführung.

Im Jahre 1994 wurde vom Bundeskabinett auf Vorschlag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft erneut eine Gemeinschaftsinitiative des Bundes, der Länder und des Landes Berlin zur Förderung von bis zu 12.000 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen für noch nicht vermittelte Bewerber zugestimmt. "Am 6. Juli 1994 sind die erforderlichen Richtlinien und die Vereinbarung mit den Ländern und am 7. Juli 1994 die Vereinbarung mit der Bundesanstalt für Arbeit unterzeichnet und in Kraft gesetzt worden. Am 30. September wurde das Programm nochmals um 2.000 auf 14.000 Plätze ausgeweitet. Das Programm wird von der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt".¹²

12 Vgl. Berufsbildungsbericht 1995 (Entwurf). Bund (Programme/Ausbildungsförderung), Länder (Ausbildungsförderung) und Bundesanstalt für Arbeit (individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung) haben 1993 (für das Bundesgebiet insgesamt) DM 2.990,65 Mio. aufgewandt (vgl. ebd., Tabelle 3.7.5/1, Teil II).

Angesichts der erheblichen Unterstützung der betrieblichen Berufsausbildung in den neuen Ländern durch die öffentliche Hand, wollten wir von den befragten Ausbildungsbetrieben wissen, ob sie auch ohne finanzielle Unterstützung ausbilden würden. Immerhin 30% aller befragten Betriebe erklären, daß sie ohne finanzielle Unterstützung nicht ausbilden würden. Der von den Betrieben zum Ausdruck gebrachte Bedarf an finanzieller Unterstützung unterscheidet sich dabei in deutlichem Maße zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen. Die Freien Berufe und die dem IHK-Bereich zugehörigen Betriebe sind nach eigener Aussage in geringerem Umfang auf finanzielle Hilfestellungen für die Ausbildung angewiesen als die Handwerksbetriebe (vgl. Übersicht 1).

Offenbar haben sich die Praxen und Betriebe der Freien Berufe, die sich zur Ausbildung entschieden haben, weitgehend auch finanziell konsolidiert, so daß sie die Kosten der Ausbildung in der Mehrheit ohne Probleme tragen können. Vor allem vielen Handwerksbetrieben dürften durch die Ausbildung dagegen große Belastungen auferlegt werden. Wie wir oben dargestellt haben, neigen Handwerksbetriebe zwar weniger stark als IHK-Betriebe dazu, ihr Ausbildungsengagement einzuschränken, dieses Engagement ist aber aufgrund der starken Abhängigkeit von öffentlicher finanzieller Förderung relativ labil. Differenziert man den Bedarf an finanzieller Unterstützung nach der Betriebsgröße, so wird erhärtet, was sich bei der Betrachtung der Unterschiede nach Kammerzugehörigkeit bereits angedeutet hatte. So melden die kleineren Betriebe einen deutlich höheren Bedarf an finanzieller Unterstützung an als die größeren. Bei einer Differenzierung nach Branchen zeigt sich, daß insbesondere das Baugewerbe (36% im Vergleich zu 30% für alle Betriebe) die Ausbildungsaktivitäten von einer weiteren finanziellen Unterstützung abhängig macht. Dieses Ergebnis ist insofern nicht selbstverständlich, als die Beschäftigungs- und Auftragssituation im Baugewerbe im Vergleich zu anderen Branchen relativ günstig ist. So neigen Betriebe des Baugewerbes, wie oben ausgeführt wurde, ja auch weniger dazu, ihre Ausbildungsaktivitäten zu reduzieren. Zu beachten ist also, daß eine relativ hohe Stabilität des Ausbildungsengagements häufiger von

einer finanziellen Unterstützung durch die öffentliche Hand getragen wird. Betrachtet man die Betriebe, die im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich ihre Berufsausbildung beibehalten oder sogar ausweiten, gegenüber solchen Betrieben, die ihre Ausbildung reduzieren wollen, so ergibt sich hinsichtlich des Bedarfs an finanzieller Unterstützung ein signifikanter Unterschied. Betriebe, die die Ausbildung nicht reduzieren wollen, machen die Durchführung der Ausbildung grundsätzlich weniger von einer finanziellen Unterstützung abhängig (gewerblich-technisch: 28%, kaufmännisch: 19%) als solche Betriebe, die die Ausbildung einschränken wollen (gewerblich-technisch: 36%, kaufmännisch: 28%). Bei der ersten Gruppe handelt es sich offenbar um Betriebe, die sich längerfristig von der Ausbildung eigener Fachkräfte Vorteile wie kürzere Einarbeitungszeiten und schnelleren Zugriff auf Fachqualifikationen erhoffen. Wie wir gesehen haben, spielt die finanzielle Unterstützung der Ausbildungsbetriebe in den neuen Bundesländern zur Stützung der Ausbildungsaktivitäten eine nicht unerhebliche Rolle. Die Förderung der betrieblichen Berufsausbildung darf hierauf nicht reduziert werden.

Wichtig sind auch Maßnahmen, die auf eine erfolgreiche Durchführung des Ausbildungsprozesses selbst abzielen. So sagen 36% aller befragten Betriebe, daß sie nicht genügend Unterstützung bei der Vorbereitung der Auszubildenden auf die Zwischen- und Abschlußprüfung erhielten. Häufiger wird dies von den Handwerksbetrieben (41%) und den freien Berufen (37%) zum Ausdruck gebracht als von den Ausbildungsbetrieben aus dem Bereich von Industrie und Handel (28%). Hier dürfte eine Rolle spielen, daß für die Ausbildungsverantwortlichen im Bereich des Handwerks und der Freien Berufe die Aufgabe der Ausbildung häufiger neu und ungewohnter ist als im IHK-Bereich.

Die Betriebe wurden schließlich danach gefragt, welche Maßnahmen insgesamt dazu beitragen könnten, die Ausbildung zu stützen und weiter zu verbessern. Nach unseren bisherigen Ausführungen überrascht es nicht, daß die finanzielle Unterstützung von den Betrieben am häufigsten als wichtige Maßnahme genannt wird. Aber auch anderen Hilfen zur Förderung der Berufsausbildung kommt durchaus eine

nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. Zu nennen sind hier beispielsweise neben Qualifizierungsmaßnahmen für das Ausbildungspersonal, eine intensive Beratung während der Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, Förderunterricht, aber auch eine engere inhaltliche und zeitliche Abstimmung mit der Berufsschule. Diese Maßnahmen sind dabei in ihrer Gesamtheit wichtig, wobei sie auf unterschiedliche, jeweils spezifische Problemkonstellationen von Betrieben abstellen. Beispielsweise scheint die Zusammenarbeit mit der Berufsschule vor allem in den Freien Berufen ein Problem zu sein. 37% aller befragten Betriebe wünschen sich hier eine bessere inhaltliche Abstimmung mit der Berufsschule.

Schlußbemerkungen

In einer Situation, in der die Ausbildungsstellensituation in den neuen Bundesländern als gespannt bezeichnet werden muß und zur Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen von der öffentlichen Hand auch weiterhin außerbetriebliche Ausbildungsplätze gefördert werden müssen, besteht die Gefahr, daß viele Betriebe in den kommenden Jahren ihre Ausbildungsaktivitäten reduzieren. Dies gilt insbesondere für größere Betriebe in der Industrie, die für die Entwicklung eines leistungsfähigen und qualitativ anspruchsvollen dualen Systems der Berufsausbildung von unverzichtbarer Bedeutung sind. Von einer Verankerung des dualen Systems der Berufsbildung kann in den neuen Ländern noch nicht die Rede sein. Und die Berufsbildung stellt gewissermaßen ein Spiegelbild der insgesamt schlechten Ertrags- und Beschäftigungsperspektive auch der ausbildenden Betriebe dar. Der weitere Personalabbau in größeren Betrieben muß aus berufsbildungspolitischer Sicht als ausgesprochen problematisch eingeschätzt werden. Hier ist anzumerken, daß in den alten Bundesländern Personalabbau stärker in größeren als in kleineren Betrieben zu finden ist. In den alten Bundesländern dürfte dies vor allem Ausdruck der sich in Großbetrieben verstärkt vollziehenden Rationalisierungsaktivitäten sein, in den neuen Bundesländern ist demgegenüber für viele Großbetriebe die wirtschaftliche Basis selbst weggefallen.

Maßgebend für eine Reduzierung der Ausbildung sind vor allem ökonomische Gründe. Die Betriebe könnten ihr bisheriges Ausbildungsengagement durchaus beibehalten, wenn die wirtschaftlichen Rahmendaten günstiger wären. Nur wenige Betriebe fühlen sich grundsätzlich von Ausbildungsaufgaben überfordert, ein Mangel an geeigneten Bewerbern wird von den allermeisten Betrieben ebenfalls nicht als Problem gesehen. Was die Einschränkung des Ausbildungsengagements angeht, so erwägen besonders Großbetriebe des Verarbeitenden Gewerbes und hier vor allem solche, die von der Treuhand verwaltet wurden oder noch werden eine solche Einschränkung. Im Handwerk, den Freien Berufen und im Baugewerbe ist der Rückgang der Ausbildungsbereitschaft deutlich geringer.

Die Hauptgründe für die Einschränkung der Berufsausbildung sind der Reihe nach der fehlende zukünftige Bedarf an Fachkräften, die schlechte Wirtschaftslage, zu hohe Ausbildungskosten, Schwierigkeiten in der Durchführung der Ausbildung und schließlich der Mangel an geeigneten Bewerbern.

30% der von uns Anfang 1994 befragten Ausbildungsbetriebe erklären, daß sie ohne öffentliche finanzielle Unterstützung, vergleichbar der der vorangegangenen Jahre, nicht ausbilden werden. Das betriebliche Ausbildungsengagement in den neuen Bundesländern ist in hohem Maße von der Gewährung öffentlicher finanzieller Hilfen abhängig und noch nicht hinreichend tragfähig. Zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsstellenangebotes in den neuen Bundesländern ist deswegen die öffentliche Hand auch weiterhin in starkem Maße gefordert. Neben direkten finanziellen Hilfen müssen dabei auch eine Vielzahl von anderen Maßnahmen ergriffen werden, die den Betrieben die Wahrnehmung von Ausbildungsverantwortung erleichtern. Hier geht es insbesondere um Maßnahmen, die auf eine erfolgreiche Durchführung des Ausbildungsprozesses selbst zielen. Dazu gehören insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen für das Ausbildungspersonal, intensive Beratung während der Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, Förderunterricht und eine engere inhaltliche und zeitliche Abstimmung mit den Berufsschulen.

Literatur

Degen, U. (Hrsg.): Berufsausbildung im Übergang. Ausbildungsgestaltung in den neuen Bundesländern. Bundesinstitut für Berufsbildung, Tagungen und Expertengespräche zur Beruflichen Bildung, Heft 18, Berlin, Bonn 1993a.

Degen, U.: Was könnte die nichtausbildenden Betriebe in den neuen Ländern zur Ausbildung motivieren?, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), H. 4/1993a, S. 30-32.

Degen U., G. Walden: Situation, Organisation und Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung in den neuen Bundesländern. Berufsausbildung im Übergangsprozeß - Ausgewählte Ergebnisse einer schriftlichen Befragung 1993/94, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), H. 23/1994a, S. 2055 - 2078.

Degen, U., G. Walden: Betriebliches Ausbildungsengagement in den neuen Bundesländern, in: BWP 5/1994b, S. 3-9.

Degen, U., G. Walden: Ausbildungsengagement der Betriebe, Qualifikation des Ausbildungspersonals und Unterstützungsmöglichkeiten für Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern, in: Wirtschaft und Berufs-Erziehung. Zeitschrift für Berufsbildung, 11/1994c, S. 336-349.

Degen, U., G. Walden, K. Berger (Hrsg.): Berufsbildung in den neuen Bundesländern. - Daten, Analysen, Perspektiven, Berichte zur beruflichen Förderung, H. 180, Bonn 1995.

Degen, U.: Was könnte nichtausbildende Betriebe in den neuen Ländern unter besonderer Berücksichtigung Thüringens zum Einstieg in die und Ausbildungsbetriebe zur Verstärkung der Ausbildung motivieren? Kurzvortrag in der Arbeitsgruppe 2 "Die Berufsausbildung aus der Sicht des Unternehmers" anlässlich des "Südthüringer Ausbildungstages" der IHK Südthüringen am 03.12.1994 (Veröffentlichung in Vorbereitung).

Forschungsgruppe SALSS: Qualifizierung und Personalgewinnung. Befragung von Klein- und Mittelbetrieben. Endbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Bonn, Januar 1994.

Schober, K.: Von der Lehrstellenbilanz zum Lehrstellenmarkt. Auswirkungen der "Wende" auf das Ausbildungsverhalten von Jugendlichen und Betrieben und auf Strukturen der betrieblichen Erstausbildung, in: R. Jansen (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Berufsausbildung in den neuen Bundesländern, Bericht zur beruflichen Bildung, Heft 176, Berlin/Bonn 1994, S. 33ff.

Wahse, J., V. Dahms, R. Schäfe: Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen und Ex-Treuhandfirmen, Umfrage 10/92, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 160.3, Nürnberg 1993.

Wolfinger C.: Der schwierige Weg ins duale System. Fallstudien zur Ausbildungsbereitschaft ostdeutscher Betriebe, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung, H. 2/1993, S. 176-191.

Günter Rixe

Berufsausbildung in den neuen Bundesländern - Anforderungen an die Bildungspolitik

Vier Jahre nach Herstellung der staatlichen Einheit steht die Berufsbildungspolitik in den neuen Ländern weiterhin vor folgenden drei Aufgabenfeldern:

1. der Sicherung eines ausreichenden, auswahlfähigen betrieblichen Ausbildungsplatzangebots für alle Bewerberinnen und Bewerber,
2. Anschluß finden an die für die alten Länder entwickelten Mindestnormen der Qualität der beruflichen Bildung an den Lernorten Betrieb, Berufsschule und ergänzend für Handwerk, kleine und mittlere Betriebe in überbetrieblichen Ausbildungsstätten,
3. mit eigenen Erfahrungen und Vorstellungen beitragen zur Weiterentwicklung des in die Krise geratenen Berufsbildungssystems.

Ich kann mir vorstellen, daß viele von Ihnen, soweit Sie aus der Ausbildungspraxis kommen, gerade über den dritten Themenbereich die Nase rümpfen werden. Mit der ersten Aufgabe, der quantitativen Versorgung, haben Sie schon genug zu tun. Hinzu kommt die zusätzliche Belastung, vor allem in schwer erkämpften Freistellungen oder in Abendkursen, sich mit den in den alten Ländern entwickelten Qualitätsstandards der Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne vertraut zu machen oder mit neuen berufspädagogischen Konzepten zu versuchen, die individuelle Vielfalt der Lernmotivationen und Lernvoraussetzungen der Auszubildenden "in den Griff zu bekommen". Hinzu kommt der ständige Kampf mit den Betriebs- bzw. Schulleitungen und Schulaufsichtsbehörden um eine Modernisierung der Ausbildungsstätten und um die notwendigen Sachmittel zur Durchführung einer diesen Mindestnormen entsprechenden qualifizierten Ausbildung.

Meine erste Aufforderung und Sorge gilt gleichwohl der dritten Aufgabe: Ich appelliere an die berufsbildungspolitisch Verantwortlichen in den alten Ländern und insbesondere in der Bundesregierung, Ihre Anregungen zur Reform der beruflichen Bildung einzufordern und zu berücksichtigen. Ich appelliere an Sie selbst, an die Landesregierungen, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und besonders an die Praktiker unter Ihnen, sich entschieden mit eigenen Vorstellungen und Anregungen zur Reform der beruflichen Bildung in der gesamten Bundesrepublik zu Wort zu melden. Geschieht dies nicht, so wird ein weiteres Mal der vom niedersächsischen Kultusminister Rolf Wernstedt bereits Ende 1989 für die gesamte SPD formulierte Grundsatz "voneinander lernen" über Bord geworfen.

Die Aufzählung dieser drei Hauptaufgaben weist noch auf ein weiteres allgemeines Problem hin: Das Tempo der notwendigen Reformen muß so zügig wie möglich und so behutsam wie notwendig sein. Ich warne jedoch davor, angesichts der erkennbaren Schwierigkeiten der beruflichen Bildung in den neuen Ländern auch das Jahr fünf nach der Einheit zu mißbrauchen, um auf der einen Seite eine sorgfältige Bestandsaufnahme des bisher Erreichten zu unterlassen und andererseits die gemeinsame Entwicklung von Zielen und Maßnahmen für eine mittel- und langfristige Reform der beruflichen Bildung nicht in Angriff zu nehmen. Zwar hat sich der Strukturwandel der Wirtschaft offenbar beschleunigt, zu planlosem Aktionismus eignet sich aber die berufliche Bildung überhaupt nicht!

Über die Krise des dualen Systems ist schon viel geredet worden. Die Analysen reichen vom grundsätzlichen Infragestellen des unkoordinierten Nebeneinanders verschiedener Lernorte und des für die Zukunft der Arbeitsgesellschaft unzureichenden traditionellen Berufskonzepts bis hin zu Zweifeln an einem einzelbetrieblich finanzierten, marktwirtschaftlich gesteuerten Ausbildungsplatzangebot. Verlangt werden neben vielem anderen eine stärkere Kontrolle der Qualität der Ausbildung einerseits, weniger staatliche Aufsicht andererseits. Befürworter einer stärker am Bedarf der Wirtschaft orientierten Berufsbildungs- bzw. Bildungspolitik finden sich ebenso wie Verfechter einer rigorosen Entkoppelung von Bildung und Beschäftigung. Über

Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung und Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den weiterführenden Bildungsgängen gibt es halbherzige Vereinbarungen der Kultusministerkonferenz, die aber nicht umgesetzt werden. Und meistens werden Analysen und Empfehlungen mit Vorwürfen an jeweils andere berufsbildungspolitisch Verantwortliche garniert.

Zunächst zur quantitativen Entwicklung: Der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit hat am 11. Oktober 1994 Eckzahlen der Berufsberatungsstatistik 1993/94 vorgelegt. Danach haben sich in den neuen Ländern von Oktober 1993 bis Ende September 1994 171.100 Jugendliche bei den Arbeitsämtern um einen qualifizierten Ausbildungsplatz bemüht. Viele vergeblich, denn dieser Nachfrage standen lediglich 87.500 besetzbare betriebliche Ausbildungsplätze gegenüber. Die Bundesregierung und die Landesregierungen der neuen Ländern haben auf Druck der SPD in diesem Jahr frühzeitig 14.000 außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitgestellt. Die Bundesanstalt für Arbeit hat insgesamt 9.100 Plätze für "benachteiligte Jugendliche" nach dem AFG anfinanziert.

Nimmt man das Recht auf freie Wahl der Ausbildungsstätte ernst, führt kein Weg an der Erkenntnis vorbei, daß dies soziale Grundrecht den Jugendlichen in den neuen Ländern vorenthalten wird. Auch in den alten Ländern verschärfen sich die Ausbildungsplatzprobleme der Jugendlichen zusehends: Dort standen im Vermittlungsjahr 1993/94 gut 450.000 BewerberInnen nur noch 560.000 betriebliche Ausbildungsplätze gegenüber. Der sogenannte Lehrstellenüberhang ist in den letzten Jahren immer mehr geschrumpft, so daß in vielen Arbeitsamtsbezirken von einem auswahlfähigen, qualifizierten Ausbildungsplatzangebot für alle Jugendlichen nicht mehr die Rede sein kann: Ende September standen in den alten Ländern etwa 53.000 offenen Ausbildungsplätzen immer noch 17.500 unversorgte Bewerber und Bewerberinnen gegenüber.

Die Berufsberatungsstatistik weist nicht aus, wieviele Hoffnungen auf einen Berufsstart in den neuen Ländern erneut bitter enttäuscht wurden. Geradezu zynisch mutet die Beschwichtigung des Präsi-

dentem der Bundesanstalt für Arbeit an, wenn er sich für das "flexible Verhalten" der Jugendlichen und derer Eltern bedankt. Über den Verbleib von rd. 60.000 Bewerberinnen und Bewerbern in den neuen Ländern teilt er ohne Zahlenangabe lediglich mit: Auch in diesem Jahr wird wieder eine größere Zahl von Jugendlichen aus dem Osten eine Ausbildung im Westen aufgenommen haben. Außerdem haben sich Bewerberinnen und Bewerber "wegen der Schwierigkeiten, einen entsprechenden Ausbildungsplatz zu finden", für einen längeren Schulbesuch oder eine schulische Ausbildung entschieden. Herr Jagoda erwähnt in seiner Presseerklärung noch nicht einmal die Zahl der Jugendlichen, die die Arbeitsämter in berufsvorbereitende Maßnahmen gesteckt haben. Alle diese Jugendlichen werden nach der erzwungenen Warteschleife in den nächsten Jahren wieder als Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt auftreten. Wir schieben eine immer größere Bugwelle an enttäuschten Erwartungen und zusätzlicher Nachfrage nach qualifizierter Ausbildung vor uns her.

Ich prognostiziere auch, daß die Bundesregierung sich auch in Zukunft erneut darüber aufregen wird, daß die Dauer der Ausbildung zunimmt und das Alter der Absolventen unseres Bildungssystems steigt. Für die Ursachen ist die Bundesregierung wesentlich mitverantwortlich.

In den neuen Ländern, so hat auch die Bundesregierung festgestellt, sind rd. 60% aller Ausbildungsplätze staatlich subventioniert. Trotz des auch in den neuen Bundesländern vom Statistischen Bundesamt und der Bundesregierung konstatierten Aufschwungs ist in diesem Jahr das betriebliche Ausbildungsangebot nicht nennenswert gestiegen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat kürzlich mitgeteilt, daß auch hier mehr Betriebe in Zukunft ihr Ausbildungsplatzangebot einschränken als ausweiten wollen. Die "Lehrstellenhilfen" der Bundesregierung und Programme der Landesregierungen haben sich bisher nicht in einer ausreichenden Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes niedergeschlagen. Es führt aber kein Weg daran vorbei, daß endlich damit begonnen werden muß, in den neuen Ländern das betriebliche Ausbildungsplatzangebot wirksam zu erhöhen, statt die immer weiter anwachsende Lücke mit außerbetriebli-

chen Ausbildungsplätzen teilweise zu füllen. Offenbar wird auch eine Ausweitung vollzeitschulischer oder gar doppelqualifizierender Bildungsgänge nicht vorangetrieben. Was steht dem im Wege?

Außerdem muß darüber nachgedacht werden, wie die außerbetrieblichen Ausbildungskapazitäten künftig besser genutzt werden können. Sie sind mit rd. 15.000 DM pro Jahr und Platz nicht nur sehr teuer. Sie weisen auch eine Reihe von Mängeln auf, was nicht an dem Engagement der Träger und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt:

- Vielfach müssen die Jugendlichen überhaupt erst an eine geordnete Lernsituation herangeführt werden. Damit sind auch berufspädagogisch versierte Ausbilderinnen und Ausbilder überfordert.
- Nicht in allen außerbetrieblichen Einrichtungen in den neuen Ländern wird nach meiner Einschätzung auch dem künftigen Bedarf des Beschäftigungssystems entsprechend ausgebildet. So hat die Arbeitsgruppe Bildung und Wissenschaft der SPD-Bundestagsfraktion vor einiger Zeit in Mecklenburg-Vorpommern erfahren müssen, daß dort auch hochqualifizierte Technikerinnen zu Hauswirtschaftlerinnen umqualifiziert wurden, weil dies angeblich dem erwarteten Bedarf der Tourismusbranche entspricht.
- Das dritte große Problem ist der Übergang der in den außerbetrieblichen Ausbildungsstätten ausgebildeten Jugendlichen in den Beruf. Bei aller Notwendigkeit der außerbetrieblichen Ausbildung hat sie gegenüber der betrieblichen Ausbildung die Schwäche, daß die Jugendlichen nicht in der sogenannten Ernstsituation am Arbeitsplatz ausgebildet werden. Auch wenn in den alten Ländern lediglich 60% nach der Ausbildung im erlernten Beruf bzw. im Ausbildungsbetrieb eine Beschäftigung finden, und sei sie nur befristet, so haben die Jugendlichen, die in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten ausgebildet werden, keine vergleichbare Chance auf Beschäftigung nach der Ausbildung.

Die Ausbildung "benachteiligter Jugendlicher" in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten wurde 1979 in den alten Ländern entwickelt. Das damalige "Benachteiligtenprogramm" des Bundesministeriums für

Bildung und Wissenschaft sah die enge Kooperation zwischen dem Träger der Ausbildungsstätte und den Betrieben im Kammerbezirk vor. Es wurde mit anfänglich großem Erfolg versucht, die Jugendlichen bereits während der außerbetrieblichen Ausbildungszeit in betriebliche Ausbildungsverhältnisse zu überführen. Nachdem das Programm Ende der achtziger Jahre von der Bundesregierung abgestoßen und in die Verantwortung der Bundesanstalt für Arbeit überführt wurde, wurde diese Zielsetzung des Benachteiligtenprogramms zunehmend außer Acht gelassen.

Wenn es uns gelänge, Jugendliche nicht für die Dauer von drei bis dreieinhalb Jahren, sondern von nur noch ein bis zwei Jahren in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten zu halten und sie anschließend ohne Zeitverlust in betriebliche Ausbildungsverhältnisse zu überführen, so wäre dies systemkonform - und für alle Beteiligten günstig.

Ich habe bereits erwähnt, daß die Bundesregierung in diesem Jahr frühzeitiger als in der Vergangenheit angekündigt hat, daß sie die erkennbare Ausbildungsplatzlücke mit insgesamt 14.000 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen füllen wolle. Die Vereinbarung mit den Ländern wurde Anfang Juli getroffen. Der Grund für die jährlich wiederkehrende Zögerlichkeit der Bundesregierung liegt nicht allein in fehlendem Geld oder fehlendem guten Willen, wie ich gern bestätigen will. Die Bundesregierung wird auch von der Sorge getrieben, daß ein zu frühzeitiges Programm der Wirtschaft signalisiert, daß sie ihre vom Bundesverfassungsgericht festgeschriebene berufsbildungspolitische Verantwortung nicht allzu ernst nehmen muß. Außerdem befürchtet die Bundesregierung, daß es zu sogenannten Mitnahmeeffekten kommen könnte, wenn ein Programm zur Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze frühzeitig bekanntgegeben wird. Die SPD-Bundestagsfraktion hat deshalb bereits 1991 vorgeschlagen, in einem solchen Programm nur besondere Ausbildungsleistungen zu honorieren. Hierzu zählen wie in entsprechenden Programmen der Landesregierungen zusätzliche Ausbildungsverhältnisse mit lernschwächeren Jungen und mit Mädchen. Wir haben darüber hinaus gefordert, nur solche zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätze zu

fördern, die oberhalb einer Mindestausbildungsquote von z.B. 5% der Beschäftigten liegen. Denkbar wäre es auch, daß neu gegründete Betriebe im Handwerksbereich eine zusätzliche Startfinanzierung für ihre Ausbildung erhalten, gegebenenfalls in Form von Ausbildungsverbänden. Hier sollten auch die Kammern vielmehr Initiative ergreifen als bisher. Die Bundesregierung ist bisher auf alle diese Vorschläge mit keinem Wort eingegangen.

Der zweite Aufgabenbereich, die Sicherung der für die alten Länder entwickelten Qualitätsnormen auch für die Berufsausbildung in den neuen Ländern, ist schwieriger zu beschreiben: Die Bundesregierung hat es bisher versäumt, im jährlichen Berufsbildungsbericht eine ehrliche Bestandsaufnahme der Probleme zu liefern. Es ist daher auch völlig unmöglich, den Erfolg der in diesem Bereich bisher ergriffenen Maßnahmen zu beurteilen. Wir haben - ebenfalls seit 1991 - unter anderem gefordert:

- Entwicklung einer Gesamtplanung zum Aufbau eines den alten Ländern vergleichbaren Netzes an überbetrieblichen Ausbildungsstätten mit einer Kapazität von etwa 25.000 Plätzen,
- Auflage eines Programms zur Modernisierung der Berufsschulen in den neuen Ländern, wobei wir daran erinnert haben, daß für die alten Länder ein entsprechendes Programm 1977 aus Bundesmitteln durchgeführt wurde,
- Aufstockung der Mittel zur Qualifizierung der Ausbilder und der Berufsschullehrerinnen und -lehrer,
- Aufstockung der Mittel für Modellversuche, und zwar nicht lediglich nur mit dem Ziel des "Transfers" von Modellversuchsergebnissen aus den alten Ländern in die neuen Länder.

An diesen Forderungen halten wir fest. Ich würde es allerdings auch begrüßen, wenn wir hierin durch entsprechende Entschließungen von Landtagen, Jahrestagungen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaftstagen aus den neuen Ländern entschiedener als bisher unterstützt würden.

Von der Bundesregierung erwarte ich, daß sie im Berufsbildungsbericht 1995 deutlicher als bisher eine Bestandsaufnahme der in den neuen Ländern noch bestehenden Probleme der beruflichen Bildung gibt und daß sie ihre weiteren Förderungsabsichten in mittelfristigen Handlungskonzepten beschreibt. Hierzu können im übrigen auch die Vertreter der Landesregierungen in den neuen Ländern und die Vertreter der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung selbst beitragen. Dabei müssen sie bedenken, daß der Haushalt des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft unter starkem Einspardruck steht. Gelingt es uns allen gemeinsam nicht, unsere berufsbildungspolitischen Interessen für die neuen Länder zu artikulieren, so geraten wir auf die Verliererstraße!

Dies gilt auch und nicht zuletzt für den dritten Bereich, die Modernisierung der beruflichen Bildung insgesamt: "Zur Lage der beruflichen Bildung und daraus abzuleitende vordringliche Maßnahmen" heißt der Titel eines Papiers der Arbeitsgruppe "Berufliche Bildung" vom 10. Februar 1994. Dieser Arbeitsgruppe gehörten Bund, Länder und Sozialparteien an. Ihre Analyse und Empfehlungen wurden von den Regierungschefs von Bund und Ländern zustimmend zur Kenntnis genommen und von der Bundesregierung im Berufsbildungsbericht 1994 als "Durchbruch" gefeiert.

Richtig ist zunächst, daß in diesem Dokument erstmals seit vielen Jahren wieder eine gemeinsame Handlungsposition von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, Bund und Ländern beschrieben wird. Ich stimme auch gern zu, daß die Ausgangslage und die Herausforderungen für die berufliche Bildung in diesem Papier weitgehend zutreffend beschrieben werden. Der Maßnahmenkatalog ist jedoch nicht vollständig, er beschreibt die Zuständigkeiten nicht immer korrekt, und er enthält keinerlei Finanzierungszusagen. Bis heute wird dieses Papier daher im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft wie eine "heiße Kartoffel" behandelt. Im Entwurf des Bundeshaushalts 1995 finden sich keine Ansatzpunkte dafür, daß die Bundesregierung bereit ist, den Maßnahmenkatalog tatsächlich auch finanziell abzusichern, soweit sie hierfür zuständig ist. - Meine Skep-

sis und Sorge über die fehlende Tragfähigkeit des Papiers der Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Berufliche Bildung" möchte ich exemplarisch an drei weiteren Punkten festmachen:

Erstens hat sich offenbar die Bundesregierung zusammen mit den Arbeitgeberverbänden mit der Forderung nach "Differenzierung" der dualen Berufsausbildung durchgesetzt. Zwar heißt es, daß das Ausbildungsangebot hierdurch aufgewertet und auch inhaltlich anzureichern sei, "ohne den Grundsatz des offenen Zugangs zu einer an bundeseinheitlichen Mindestanforderungen orientierten dualen Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu gefährden", aber was heißt das schon? Ist es tatsächlich möglich, "auf der Grundlage des geltenden Berufsbildungsrechts ein Konzept für die Einführung eines Angebotes ausbildungsbegleitender und zertifizierbarer Zusatzqualifikationen" zu entwickeln, die dem Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften entsprechen und jungen Berufstätigen attraktive Berufs-, Weiterbildungs- und Karrierechancen eröffnen? Wird hierdurch nicht tatsächlich eine äußere Differenzierung betrieben, die die Einheitlichkeit der Berufsausbildung zum Gesellen bzw. Facharbeiter unabhängig von den schulischen Eingangsqualifikationen der Auszubildenden gefährdet? Ist ein solches Angebot an Zusatzqualifikationen tatsächlich ohne Einführung eines zweiten Berufsschultages möglich, gegen den sich vor allem die Arbeitgeberverbände sperren? Wie soll die "Europatauglichkeit" der Berufsbildung tatsächlich im überkommenen System der Berufsausbildung verwirklicht werden? Hierzu fordert das Bund-Länder-Papier die verstärkte Einführung des Fremdsprachenunterrichts in die duale Berufsausbildung als Zusatzqualifikation oder in den Fällen, in denen die Beherrschung von Fremdsprachen "unverzichtbarer Bestandteil" der Berufsausbildung ist, als verpflichtender Bestandteil der Ausbildungsordnung. Dies erfordert eine Verstärkung der Rolle der Berufsschulen und hier des Teilzeitunterrichts.

Meine große Sorge ist, daß bei einer solchen äußeren Differenzierung Lernschwächere noch weniger Aufmerksamkeit als bisher erfahren. Ihre Probleme lassen sich nur durch Verstärkung der inneren Differenzierung der Berufsausbildung in den Griff bekommen - wenn

überhaupt. Innere Differenzierung heißt für mich: Intensivierung der sozialpädagogischen Betreuung, Stützunterricht und andere Fördermaßnahmen für sogenannte Benachteiligte in Zusammenarbeit mit der Jugendpolitik vor Ort. Wenn insbesondere das Handwerk, das in den letzten Jahren in seinen Ausbildungsanstrengungen im Vergleich zur Industrie und zum Handel vorbildlich war, nicht weiter in die Rolle des Lückenbüßers und Restbereichs klassischer dualer Berufsausbildung zurückfallen soll, muß über seine Möglichkeiten und Grenzen der Verbesserung der Attraktivität der beruflichen Bildung stärker nachgedacht werden als bisher.

Zweitens vermisse ich in dem Konzept der Bund-Länder-Arbeitsgruppe jeden Hinweis auf neue Finanzierungsformen für die berufliche Bildung. Ein überbetrieblicher Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben wäre gerecht. Nur auf diesem Wege läßt sich die in der Marktwirtschaft unausweichliche Abhängigkeit des Ausbildungsplatzangebots von einzelbetrieblichen Interessen auflösen. Wir müssen über neue Formen eines solchen Ausgleichs und der vom Konjunkturverlauf und Strukturwandel unabhängigen Sicherung eines qualifizierten Ausbildungsplatzangebots nachdenken. Was in der Bauindustrie möglich ist, muß auch in anderen Branchen verwirklicht sein, am besten ohne Staat aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen.

Drittens basieren die Vorschläge der Bund-Länder-Arbeitsgruppe auf dem geltenden Recht, das schon vor 25 Jahren bei der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes Schwächen aufwies.

Die SPD-Bundestagsfraktion beabsichtigt, in dieser Legislaturperiode den Entwurf einer Novellierung des Berufsbildungsgesetzes einzubringen. Dies geht nicht ohne Mitwirkung der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und der SPD-geführten Länder. In einem Antrag, den wir Ende August im Zusammenhang mit der abschließenden Beratung des Schlußberichts der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000" eingebracht haben, haben wir die Eckwerte einer solchen Reform der gesetzlichen Grundlagen der Berufsbildung skizziert. Wir unterstellen also, daß das duale Sy-

stem der Berufsausbildung reformfähig, zugleich aber auch reformbedürftig ist:

- Verankerung eines Bildungsauftrags für die Berufsbildung, der über die berufsbezogene Qualifizierung hinausgeht,
- Regelungen für die Rolle der verschiedenen Lernorte in einem pädagogischen Gesamtkonzept,
- Sicherung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Berufsbildung,
- Einbeziehung bisher nicht geordneter Berufe (Gesundheitsberufe),
- Aufnahme ökologischer Kompetenzen in den Katalog der Ausbildungsinhalte,
- Verbesserung der Ausbilderaus- und -weiterbildung,
- Einbeziehung von Berufsschulleistungen in die Kammerprüfungen,
- Stärkung der Rolle der Berufsschullehrer in den Prüfungs- bzw. Berufsbildungsausschüssen, Stärkung der Berufsbildungsausschüsse gegenüber den Kammern und Stärkung der Rolle der Ausbildungsberater in den Kammern,
- Berichterstattung über die Lage der Berufsschulen im jährlichen Berufsbildungsbericht.

Die Reform der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung muß in der 13. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages mit an die Spitze der vordringlichen Aufgaben gestellt werden. Berufliche Bildung ist auf der einen Seite Bildung, aber auch Qualifikation. Auf der anderen Seite ist berufliche Bildung ein soziales Grundrecht und wichtiges Element einer Politik, die den sozialen Frieden und Zusammenhalt in der Demokratie zum Ziel hat. Hierfür lohnt jede - gemeinsame - Anstrengung aller Beteiligten!

Arbeitsgruppe: Möglichkeiten zur Förderung und Stabilisierung der betrieblichen Berufsausbildung - Statement

Claudia Borschinsky

Nach dem in der Bundesrepublik Deutschland geltenden dualen System der betrieblichen Erstausbildung liegt die Verantwortung für die Rekrutierung und Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses in erster Linie bei den Betrieben selbst.

Die Einführung des Berufsbildungsgesetzes und die damit verbundene Neuordnung der Berufsausbildung in den neuen Ländern führte zu gravierenden Veränderungen. Neue Ausbildungsberufe, andere und neue Ausbildungsinhalte, neue Ausbildungsorte, neue Anforderungen an die Ausbilder verlangten von Betrieben und Ausbildern ein Abgehen vom bisher Gewohnten und eine rasche Umstellung auf neue Anforderungen.

Dem Verlust an Ausbildungskapazitäten, besonders die hohe Zahl von Plätzen in den bisherigen industriellen Ausbildungsstätten, stand eine hohe Zahl von Jugendlichen gegenüber, die nach Abschluß ihrer Schullaufbahn eine betriebliche Erstausbildung anstrebte.

1. Problemanalyse

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern seit 1990 läßt sich daher wie folgt zusammenfassen:

- Verringerung des bisherigen Angebots an Ausbildungsplätzen,
- infolge Umstrukturierung der Wirtschaft wenige Angebote in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen,
- starke Ausbildungsjahrgänge, d.h. hohe Zahlen in den Schulentlassklassen,

- hoher Mädchenanteil an den Bewerbern um eine betriebliche Ausbildungsstelle,
- erhöhte Nachfrage von Abiturienten.

Die Ursachen für die Ausbildungsplatzlücken lassen sich im einzelnen an folgenden Defiziten beschreiben:

- quantitative Defizite,
- qualitative Defizite,
- regionale Defizite,
- berufsstrukturelle Defizite,
- Defizite am Bewerberprofil, insbesondere
 - schulische Vorqualifikation
 - Berufswahlverhalten
 - Handlungskompetenz.

2. Aufgabenbereiche staatlicher Maßnahmen

Folgende Aspekte müssen für eine Landesregierung wichtig sein, um einen Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt herbeizuführen.

2.1 Jugend braucht berufliche Perspektiven

Jugendliche brauchen eine berufliche Perspektive für ihre Lebensplanung. Das Erlernen eines Berufes ist eine fundamentale Voraussetzung für die Verteilung sozialer Chancen und zur Erlangung von Lebensqualität. In einer arbeitsteiligen Industriegesellschaft, wie in der Bundesrepublik Deutschland, ist der Arbeits- und Berufsbereich mit seinen Erfahrungen, Erlebnissen und Eindrücken der zentrale Lebensbereich und formt durch Denk-, Entscheidungs- und Verhaltensstile in entscheidendem Maß die Inhalte, Möglichkeiten und Grenzen sozialer Kommunikation sowie die individuellen Lebensperspektiven.

Eine Landesregierung muß daher bei Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt Maßnahmen einleiten, damit ihren Jugendli-

chen der Einstieg ins Berufsleben ermöglicht wird. Nach der Landesverfassung in Sachsen-Anhalt hat das Land die Verpflichtung, dafür zu sorgen, daß jeder Jugendliche seinen Beruf und seine Ausbildungsstätte frei wählen kann, daß er eine seiner Begabung und seine Fähigkeiten fördernde Ausbildung erhält und seinen Beruf erlernen kann.

2.2 Wirtschaft braucht Fachkräfte

Die Zukunft einer florierenden Wirtschaft ist im wesentlichen abhängig von gut qualifiziertem Fachpersonal. Wissen und Können der Mitarbeiter sind für ein Unternehmen entscheidende Produktionsfaktoren. Die Leistungsfähigkeit der Betriebe ist umso höher, je höher der Ausbildungsstand seiner Beschäftigten ist. Zur Sicherung eines leistungsfähigen Wirtschaftsstandortes ist es daher wichtig, das Potential an Nachwuchskräften rechtzeitig zu gewinnen und betriebsnah auszubilden.

Sofern und solange betriebliche Ausbildungen nicht in ausreichendem Umfang durchgeführt werden können, muß ein Land daher im Rahmen seiner Wirtschaftspolitik seinen Betrieben entsprechende Anreize geben.

2.3 Bedarfsgerechte Subventionierung

Zielsetzung aller staatlichen Maßnahmen muß es aber sein, die Subventionierung auf dem Ausbildungsstellenmarkt so zu gestalten, daß das System der dualen betrieblichen Ausbildung dadurch gestärkt wird und zukünftig mit eigenen Mechanismen den Ausgleich von Nachfrage und Angebot erreicht.

Die Gewährung von Fördergeldern darf nur eine Anschubfinanzierung sein, aber nicht dazu führen, den Betrieb von der Verantwortung der Ausbildung, auch der finanziellen Tragfähigkeiten, zu befreien.

3. Lösungsmöglichkeit - Ausbildungsplatzförderung am Beispiel Sachsen-Anhalt

3.1 Förderinhalte

Die Ausbildungsplatzförderung im Land Sachsen-Anhalt zielt seit 1991 darauf, das duale System der betrieblichen Berufsausbildung auf- und auszubauen. Als Anreiz für Betriebe, Ausbildungsplätze bereitzustellen, werden einmalige Zuschüsse gewährt, die dazu beitragen sollen, die Gesamtausgaben je Auszubildenden herabzusetzen.

Überwiegend ging es zunächst darum, eine quantitative Verbesserung der Stellensituation zu erzielen. Dazu werden Betriebe unterstützt, die zusätzliche Ausbildungsplätze dadurch bereitstellen, daß sie überhaupt erstmalig ausbilden oder im Verhältnis zu früher mehr Ausbildungsplätze einrichten.

Darüber hinaus ging es darum, Betriebe zu fördern, die ganz bestimmten Jugendlichen Ausbildungschancen eröffnen. Diese gezielte Förderung gilt der Schaffung von Ausbildungsplätzen für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen, sie gilt für Arbeitgeber, die Jugendliche aus überbetrieblichen Einrichtungen in betriebliche Auszubildendenverhältnisse übernehmen oder sogenannten "Konkurs-Lehrlingen" den Abschluß ihrer Ausbildung ermöglichen. Gezielt gefördert werden außerdem Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche, wie Ausländer, Spätaussiedler, lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche. Um das Spektrum für die Berufswahl vielfältiger zu gestalten, wurden außerdem bestimmte seltene Handwerksberufe in die Förderung einbezogen.

Seit 1993 wurden die Förderangebote erweitert: Da von den Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt besonders Mädchen betroffen sind, wurden die Anreize, Mädchen einzustellen, dadurch erhöht, daß ein höherer Förderbetrag angeboten wird.

In Regionen Sachsen-Anhalts, in denen das Verhältnis der angebotenen Ausbildungsstellen je Bewerber besonders niedrig ist, werden Zuschläge zur Grundförderung gewährt.

Für die Einstellung von benachteiligten und, als neue Förderzielgruppe, behinderten Jugendlichen werden erhöhte Zuschüsse angeboten.

Über die vorgenannten Angebote des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit hinaus bietet das Ministerium für Wirtschaft und Technologie Zuwendungen zu den Investitionskosten zusätzlicher Ausbildungsplätze. Dies umfaßt die Neuanschaffung von Maschinen und Werkzeugen für betriebliche Ausbildungszwecke.

Für Berufsausbildungsverhältnisse, deren Ausbildungsinhalte teilweise in einem anderen Ausbildungsbetrieb oder bei einem Bildungsträger vermittelt werden, können für die Zeit der Fremdausbildung Zuschüsse gezahlt werden.

3.2 Zuwendungsempfänger

Empfänger der Ausbildungsplatzförderung sind private Betriebe, vorrangig kleine und mittlere Unternehmen. Ausgeschlossen sind öffentlich-rechtliche Unternehmen sowie Unternehmen, an denen die öffentliche Hand eine Kapitalbeteiligung hält. Teilweise nicht förderfähig sind Unternehmen in den Branchen Banken und Versicherungen bzw. Unternehmen, die mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigen.

3.3 Förderhöhe

Die einmaligen Zuschüsse nach den Programmen des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit betragen für ein Auszubildendenverhältnis mit einem Jungen 3.000,- DM, mit einem Mädchen 5.000,- DM. Für ein Auszubildendenverhältnis mit einem benachteiligten oder behinderten Jugendlichen beträgt der Fördersatz 8.000,- DM.

Bei Vorliegen mehrerer Fördervoraussetzungen kann der jeweilige Förderbetrag bis zur Gesamthöhe von 15.000,- DM je Ausbildungs-verhältnis bzw. bis zu 25.000,- DM je benachteiligtem oder behinder-tem Jugendlichen mehrmals gewährt werden.

3.4 Flankierende Maßnahmen

Das Erlassen der jeweiligen Förderrichtlinien allein kann jedoch noch nicht den gewünschten Erfolg, das Angebot beruflicher Chan-zen für Jugendliche zu erweitern und Betrieben ihren Nachwuchs an qualifiziertem Fachpersonal zu sichern, bringen. Die Förderangebote müssen ihren Adressaten auch erreichen.

Nur durch ein gemeinsames Vorgehen aller an der betrieblichen Ausbildung beteiligten Institutionen kann das Ziel erreicht werden. In Sachsen-Anhalt tagte während der besonders schwierigen Zeit im Ausbildungsstellenjahr, jeweils von April bis September, ein "Arbeitskreis Ausbildung". Beteiligt daran waren das Landesar-beitsamt, die Kammern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie die Landesministerien Kultus, Wirtschaft und Arbeit. Durch abgestimmte Aktivitäten und mit gemeinsamen Erklärungen sowie mit gemeinsamer Öffentlichkeitsarbeit wurde die "Ausbildungsinitia-tive Sachsen-Anhalt" begleitet. Auch die Medien des Landes haben sich durch Beiträge dieser "Ausbildungsinitiative" angeschlossen. Eine gute und kontinuierliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. schafft Aufmerksamkeit und motiviert über das finanzielle Angebot von Fördermitteln hinaus Betriebe dazu, sich der Aufgabe Ausbil-dung zu stellen.

3.5 Finanzierung

Zur Finanzierung der Ausbildungsplatzprogramme des Arbeitsmini-steriums wurden verausgabt:

1991	10,75 Mio. DM,	geförderte Ausbildungsplätze	3.900
1992	45,66 Mio. DM,	geförderte Ausbildungsplätze	7.359
1993	45,89 Mio. DM,	geförderte Ausbildungsplätze	8.255

Im Durchschnitt kostete die Förderung eines Ausbildungsplatzes 1993 das Land 5.500,- DM.

Als Vergleich dazu sei angemerkt, daß die Kosten für einen außerbe-trieblichen Ausbildungsplatz nach der Gemeinschaftsinitiative Ost/'93 50.000,- DM, nach der Gemeinschaftsinitiative Ost/'94 56.000,- DM betragen.

4. Bilanzierung

Die Wirksamkeit eines Förderprogramms kann nicht allein danach gemessen werden, wie stark die Nachfrage nach Fördermitteln ist und wie hoch der Mittelabfluß ist, sondern auch danach, ob sie ihr Ziel er-reicht hat.

Die Bekanntgabe der Förderprogramme erfolgte in den Jahren 1992 bis 1994 jeweils im April. In diesem Monat betrug die jeweilige Aus-bildungsplatzlücke, d.h. die Differenz zwischen unvermittelten Be-werbern und unbesetzten Berufsausbildungsstellen:

1992:	5.569
1993:	8.304
1994:	10.186.

Die angebotenen Ausbildungsstellen konnten von April bis Septem-ber (Abschluß des Vermittlungsjahres) gesteigert werden:

1992	um 6.695	= 45%
1993	um 6.738	= 53%
1994	um 8.797	= 69%.

Am Ende des Vermittlungsjahres konnte von 1992 bis 1994 jedem Bewerber in Sachsen-Anhalt eine betriebliche Erstausbildung ange-boten werden. Die unbesetzten Stellen überwogen jeweils die un-vermittelten Bewerber:

	unvermittelte Bewerber	unbesetzte Stellen
1992	150	691
1993	214	363
1994	143	198

Diese letztlich sehr zufriedenstellenden Ergebnisse sind sicher zu einem wesentlichen Teil auf die angebotenen Fördermittel zurückzuführen. Ohne die flankierenden Maßnahmen aber wären sie nicht zustande gekommen.

5. Außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Unerwähnt geblieben sind bei der bisherigen Betrachtung die Einrichtung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze nach den Gemeinschaftsinitiativen Ost (GI/Ost) 1993 und 1994. Nach den Vereinbarungen mit dem Bund und der Bundesanstalt für Arbeit beteiligt sich das Land Sachsen-Anhalt an der Finanzierung der GI/Ost '93 zu 25% und an der GI/Ost '94 zu 50%.

Unter dem Aspekt, den Jugendlichen Sachsen-Anhalts, die auf dem normalen betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt keine beruflichen Startmöglichkeiten erhalten hatten, Chancen zu geben, beteiligte sich das Land an den Gemeinschaftsinitiativen.

Außerbetriebliche Ausbildungen sollten jedoch nur bei großen Ungleichgewichten auf dem Ausbildungsstellenmarkt durchgeführt werden. Allein unter fiskalischen Gesichtspunkten können sie nicht zu Dauerlösungen etabliert werden.

Die Versorgung von ca. 700 Jugendlichen des Ausbildungsjahrgangs 1993 mit außerbetrieblichen Ausbildungsstellen kostet das Land Sachsen-Anhalt bis zum Jahr 1997 10,8 Mio. DM, zur Versorgung von 1.808 Jugendlichen des Ausbildungsjahrgangs 1994 wird das Land bis zum Jahr 1998 mit 50,6 Mio. DM gebunden.

Die Kosten für einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz betragen das Zehnfache von der Förderung eines betrieblichen Ausbildungsplatzes.

Arbeitsgruppe: Möglichkeiten zur Förderung und Stabilisierung der betrieblichen Berufsausbildung - Statement

Ingeborg Kuhne

Der Run auf die betriebliche Ausbildung ist unbenommen hoch - mit der Tendenz steigend. Das ist gut so. Zeugt doch dieses Bildungswahlverhalten der Jugendlichen davon, daß die Ausbildung im dualen System angenommen ist und Eltern und Jugendliche Zukunftschancen und Sicherheit in der gewerblichen Wirtschaft sehen.

Damit wird natürlich die Wirtschaft in die Pflicht genommen - weiter und zusätzlich Ausbildungsplätze anzubieten. Und die Wirtschaft läßt sich in die Pflicht nehmen. Nur allein - ohne die dazugehörigen Rahmenbedingungen - wird sie den Start in den selbsttragenden Aufschwung nicht schaffen. Doch zunächst möchte ich Ihnen einen kurzen Einblick in die Genesis der Kammer und der Ausbildungsplatzsituation geben.

Seit ihrer Wiedergründung am 8. Februar 1990 engagierte sich die Industrie- und Handelskammer für die beruflichen Ausbildungsprobleme. Wohl wissend, daß der spontane demokratische Aufbruch des Volkes in einer freiheitlich demokratischen Staatsform münden wird, nämlich in der sozialen Marktwirtschaft.

Damit wird die Industrie- und Handelskammer als Selbstverwaltungsorganisation der Wirtschaft und als besondere Form "organisierter Staatsferne" unweigerlich neue Aufgaben zu übernehmen haben. Per Gesetz erfolgte dann auch folgerichtig im August 1990 die Übertragung der Pflichtaufgaben in der Berufsbildung: Die neugegründeten Kammern auf dem Gebiet der ehemaligen DDR wurden zuständige Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz. Über Nacht mußte das duale Ausbildungssystem auf den Weg gebracht werden.

Für die IHK Halle-Dessau bedeutete das, über 9.000 Auszubildende aus 600 Ausbildungsbetrieben zu übernehmen und eine

völlig neue Organisationsstruktur zu schaffen. Das Experiment gelang dank des uneingeschränkten Engagements der Ausbilder und Lehrer und aller, die in der Ausbildung Verantwortung trugen. Viel zu wenig wird diese fast reibungslose Umstrukturierung gewürdigt, und hier werfe ich ketzerisch ein - möglicherweise deshalb, weil greifbar für alle gezeigt wurde, was bewegt werden kann, wenn miteinander und nicht gegeneinander gearbeitet wird.

Was sich 1990 zunächst bei der Übernahme als Vorteil erwies, nämlich Konzentration der Ausbildung in nur 600 Betrieben, sollte sich in der Folge als der neuralgische Punkt herausstellen. Über Stabilität in der Berufsausbildung sprechen heißt für uns heute: Wie ist es gelungen, in den Jahren 1990 bis 1994 die Ausbildung auf breite Schultern zu verlagern und damit alle Wirtschaftszweige einzubeziehen? **Das Ergebnis ist:** 1990 gingen wir von ca. 600 Betrieben aus. Heute sind in unserer Kammer 3.854 Ausbildungsbetriebe registriert mit insgesamt 16.000 Auszubildenden. Die Zahlen sind respektabel, doch gemessen am zu erwartenden Bewerberboom '95 ist das immer noch zu wenig. Was sind nun aus der Sicht der Kammer die markanten Meilensteine zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildung?

1. Eine stabile Wirtschaft sorgt für Stabilität in der Ausbildung

Unbenommen hat die Ausschöpfung von betrieblichen Ausbildungsplätzen in den neuen Bundesländern den absoluten Vorrang. Wir würden heute auch nicht über die Förderung oder Stabilität der Ausbildung sprechen, wenn die Basis - eine stabile Wirtschaft - in den neuen Bundesländern gegeben wäre.

Längst ist der Umstrukturierungsprozeß nicht abgeschlossen und der Neuanfang ist in der mitteldeutschen Industrie mit ihren großen Betriebsanlagen der Chemie, der Metallurgie und des Schienenfahrzeugbaus viel schwieriger als im Durchschnitt der anderen neuen Bundesländer. Die Ergebnisse um die Filmfabrik Wolfen und den Waggonbau, um nur wenige Beispiele zu nennen, zeigen, daß noch

immer mit Entlassungen, Produktions- und Umsatzeinbußen sowie Exportrückgang zu rechnen ist. Und dennoch sehen wir Licht: Denn nirgendwo wird mehr investiert als im Wirtschaftsraum Halle-Leipzig. Klein- und mittelständische Unternehmen sprießen wie Pilze aus dem Boden und darauf bauen wir auch in der Ausbildung. Einige wenige Zahlen sollen das verdeutlichen:

Aus den vormalig 100.000 Unternehmen umfassenden Restbestand an Selbständigen in der DDR sind fast eine Million geworden. Im IHK-Bereich Halle-Dessau selbst expandierten die Unternehmen von ca. 3.800 auf mittlerweile 50.000. Jetzt kommt es darauf an, diese Unternehmen "wetterfest" zu machen. Das geschieht natürlich nicht im Selbstlauf, hier ist auch die Politik gefragt, um die Rahmenbedingungen unternehmensorientiert zu gestalten, die u.a. sind:

- Existenzsicherungsprogramme;
- Darlehen des Landes für Klein- und mittlere Betriebe mit Zahlungsproblemen einrichten;
- Förderungen vereinfachen;
- Beschleunigung von Planungsverfahren;
- endlich ein Investitionsbeschleunigungsgesetz bestätigen und
- Ausbau der Infrastruktur ohne Wenn und Aber.

Das Schlüsselwort heißt selbsttragender Aufschwung und wettbewerbsfähige Unternehmen. Wettbewerbsfähigkeit ist nur zu erreichen mit gut ausgebildetem Fachpersonal, das in der Lage ist, schnell, flexibel und kreativ auf sich ändernde Bedingungen zu reagieren und damit ist der Bogen zur Ausbildung geschlagen.

2. Den Ausbildungswillen der Unternehmen in den neuen Bundesländern weiter stärken und festigen

Die Ausbildungsplatzsituation hat das Ehrenamt in der IHK zur Hauptsache erklärt. In allen Ehrenamtsgremien ist sie zentraler Arbeitsschwerpunkt. Die persönliche, sachgemäße Beratung der Unter-

nehmen durch die um Ausbildungsplätze Ringenden wird nach unserer Erfahrung mit der Ausbildungsbereitschaft im Unternehmen honoriert. Priorität hat immer die Ermöglichung der Ausbildung, selbst dann, wenn auf Grund des Betriebsprofils eine umfassende Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten lt. Ausbildungsordnung in Frage gestellt ist. Denn hier können begleitend Hilfen angeboten werden. Eine Möglichkeit kann die kooperative Ausbildung sein. Aber unser Petition ist: soviel und solange wie nur möglich die Ausbildung direkt an das Unternehmen binden.

Die Symbiose von erfolgreichem Unternehmertum und erfolgreicher und umfassender Ausbildung im Unternehmen muß für beide Seiten erlebbar sein, vor allem natürlich mit Blick auf die Kostendiskussion. Integration der Ausbildung in die Betriebsabläufe ist angesagt, nicht Isolation und Ausgliederung. Dafür sehen wir in den neuen Bundesländern große Chancen, sie müssen zupackend genutzt werden.

3. Die nebenberuflichen Ausbilder - Unternehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen qualifizieren

Förderlich auf die Ausbildungsbereitschaft und die Stabilität wirkt sich aus, daß durch die IHK den neuen Ausbildern tätigkeitsbegleitend "Ausbildungshilfen" in Form von Seminaren, Erfahrungsaustauschen und Branchengesprächen angeboten werden.

Diese Möglichkeiten werden in Zukunft ausgebaut, neue Konzepte erarbeitet, die sich auf das Wesentlichste konzentrieren und sichern, daß neue effiziente methodische Konzepte Einzug halten. Die IHK nimmt sich hier selbstverständlich in die Pflicht.

4. Mitgift aus der Allgemeinbildung sichern

Die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen wird maßgeblich davon bestimmt, wenn sie wissen, auf welche Mitgift aus der Allgemeinbildung sie aufbauen können. Definierte Inhalte der Schulabschlüsse sind gefordert. Sowohl Ausbilder als auch Berufsschulen sind chan-

cenlos überfordert, wenn sie beginnen sollen, Defizite aus der Allgemeinbildung zu kompensieren. Hier sehen wir möglicherweise eine Gefahr. Eben erst eine tiefgreifende Umstrukturierung im schulischen Bereich beendet, wartet auf die Sachsen-Anhaltiner ab 1995 erneut eine Umstrukturierungsphase. Fraglich ist, ob mit der Einführung der Gesamtschule eine sachgerechte Differenzierung der Schulformen und Bildungsgänge erreicht wird.

Kann den Begabungen und Neigungen des Einzelnen als auch den vielfältigen Möglichkeiten des Beschäftigungssystems entsprochen werden? Für die Diskussion - gebe ich nur als Stichwort "Leistungskriterien setzen" und "Leistungen meßbar machen"! Nur ein differenziertes Schulsystem kann den individuellen Besonderheiten am besten entsprechen. Stärkung des differenzierten Schulsystems und nicht **Absage** kann die Schieflage bereinigen.

5. Berufsschulen als Partner im dualen System stärken

Wie zuverlässig und wie sicher ist die Berufsschule als verantwortlicher Partner im dualen System? Die Beantwortung dieser Frage wirkt sich nachhaltig auf die Ausbildungsbereitschaft aus. Ein Unternehmen, das darauf bauen kann, daß die theoretisch zu vermittelnden Inhalte auch tatsächlich vermittelt werden, wird sich eher und immer wieder erneut zur Ausbildung bekennen.

Unsere Erfahrungen in den vier Jahren haben gezeigt, daß wir es hier mit einem sehr ehrgeizigen Partner Berufsschule zu tun haben, der sehr wohl weiß, daß er an der Qualität und Quantität des Unterrichts gemessen wird. Beanstandungen, die erfreulicherweise selten sind, gehen weitestgehend auf ordnungspolitische und bürokratische, administrative Zwänge zurück. Deshalb fordern wir, den Berufsschulen größere Gestaltungsräume und mehr Autonomie in personeller, sachlicher und finanzieller Sicht einzuräumen. Gemeint ist nicht inhaltliche Zersplitterung. Von den Leitern wird erwartet, daß sie die guten Fachlehrer nicht permanent in die Vollzeitgänge abziehen. Denkbar wären auch die Einrichtung von speziellen Klassen, die den

unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen und Begabungen entsprechen. Differenzierung im Interesse der Förderung der Jugendlichen!

In der Wiederbelebung von gemeinsamen Weiterbildungsveranstaltungen von Berufsschullehrern und Ausbildern sehen wir eine konsequente Förderung der betrieblichen Ausbildung. Erste Schritte werden in der Kammer in gemeinsamen Ausbilderarbeitskreisen getan. **Kurzfristige Sicherung des Fachlehrerpotentials** durch diplomierte Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler mit pädagogischer Anpassung. Gleichzeitig plädiere ich für den Meistereinsatz als Fachlehrer. Generell sollte die Ausbildung der Fachlehrer überdacht werden.

6. Schaffung neuer Ausbildungsmodelle für Abiturienten

Mit Sorge betrachten wir den Run der Abiturienten auf die duale Ausbildung. Waren es 1992 9%, sind es 1994 bereits mehr als 15% der Bewerber, die um eine betriebliche Ausbildung nachsuchen. Zum einen führt das zu einem Verdrängungswettbewerb auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zum anderen zu Herausforderungen in den Berufsschulen, die pädagogisch und methodisch kaum zu leisten sind. Deshalb ist es unerlässlich, daß diesen Abiturienten, die nicht den Weg zur Hochschule einschlagen, ein Bildungsgang angeboten wird, der auf die erworbene Hochschulreife aufbaut.

Ich denke dabei an Berufsakademien. Die Landesregierung erteilte diesem Modell über die Medien eine Absage. Dennoch ist es Realität: Unternehmen orientieren sich nach Sachsen. Eine Abwanderung ist vorprogrammiert. Eine praxisnahe Hochschulausbildung ist verspielt und damit eine konsequente Wirtschaftsförderung. Das nimmt die Wirtschaft so nicht hin.

7. Einbeziehung der Eltern und Lehrer in die Vorbereitung der Berufswahl

Eltern und Lehrer bestimmen in hohem Maße die Berufswahl. Wie können sie optimal beraten und informieren, wenn sie nur auf die eigenen Erfahrungen zurückgreifen sollen? Einen möglichen Ansatzpunkt sehen wir in der Öffentlichkeitsarbeit und in einer engen Zusammenarbeit mit den Elternvertretern und den Schulen. Die Devise muß sein "Jede betriebliche Ausbildung ist besser als keine". An die Adresse der Betriebe ist die Aufforderung gerichtet, Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten für Jugendliche mit Berufserfahrung transparenter machen. Was kann ich mit der Berufsausbildung werden? Mit der offensiven Beantwortung dieser Frage kann erreicht werden, daß alle betrieblichen Ausbildungsplätze besetzt werden, vor allem im gewerblich-technischen Bereich.

Weitere Maßnahmen, die jetzt nicht weiter abgehandelt werden sollen, sind:

- Hochschulzugang über die Berufsausbildung sichern!
- Lehrer zur Berufsorientierung befähigen;
- Festlegung eines verbindlichen Betriebspraktikums in der 2. Phase der Ausbildung;
- verstärkte verbindliche Lehrerweiterbildung in und mit der Wirtschaft;
- die Weiterbildung, die die IHK gemeinsam mit der Arbeitgeberorganisation und Lehrern durchführt, ist künftig auf alle Bereiche und Branchen auszuweiten.

8. Straffung und Entfrachtung der Ausbildungsordnungen

Aus den Klein- und mittelständischen Unternehmen kommen die Signale, daß vor allem Inhalte in den neugeordneten Metall-, Elektro- und Chemieberufen zu hoch und zu breit angelegt sind und eigentlich am Bedarf des Klientels vorbeigeht. Die Interessen der

Großbetriebe dominieren. Für deren Produktionsprofil stimmen die Ausbildungsordnungen. Bei den Neuordnungsverfahren müssen die Belange der gesamten Unternehmerschaft berücksichtigt werden, hinsichtlich des Inhalts und der Zeiten. Gleichermaßen sind Ausgrenzungen möglicherweise für schwache Jugendliche zu vermeiden. Für diesen Personenkreis sind neue Ausbildungsprofile (2jährige) zu schaffen.

Erlauben Sie mir ein kurzes **Resümee**.

Das duale System bietet Chancen die Ausbildung für Betriebe und Jugendliche attraktiv zu machen. Einige Punkte versuchte ich aufzuzeigen. Wir sind der Überzeugung, daß sich mit der Stabilität der Wirtschaft auch die Ausbildung stabilisieren wird. Indizien sind vorhanden. Im Selbstlauf geht nichts. Hier sind die Wirtschaftsorganisation, die Arbeitsverwaltung und die Politik gleichermaßen gefragt.

Arbeitsgruppe: Vollzeitschulische oder außerbetriebliche Ausbildung: Lückenbüßer oder Alternative zur betrieblichen Berufsausbildung? - Statement

Rainer Böttcher

So lautet das vorgegebene Thema - und das ist für einen Berufspädagogen, der die beruflichen Schulen vertritt, bereits eine problematische Formulierung.

Es sollte besser heißen: **Vollzeitschulische oder außerbetriebliche Ausbildung: Lückenbüßer oder Alternative zur dualen Berufsausbildung als Einheit der Lernorte Betrieb und Berufsschule!**

Die Diskussion zum "dualen Ausbildungssystem" ist nicht neu. Diese "duale Ausbildung" behält aber ihre Attraktivität für denjenigen, der auf hohem Niveau ausbilden will **auch** aus finanziellen Gesichtspunkten, dies vor allem wegen der geringeren Kosten gegenüber der **vollzeitschulischen Ausbildung**.

Wir sehen in der dualen Ausbildung vor allem folgende **Vorteile**:

- die Verbindung von Lernen und Arbeiten ist gegeben,
- die Einbeziehung der Sozialparteien in Entscheidungsprozesse bzw. Strukturen der Ausbildung ist vorhanden,
- der Wettbewerb der Unternehmen wird erkennbar und nachvollziehbar für Lernende,
- die Nähe aktueller Entwicklungen und Innovationen, die einen großen Überblick ermöglichen, ist nutzbar.

Ehrlicherweise nennen wir aber auch die **Nachteile und Probleme**; diese sind:

- die oft unzureichende Abstimmung der Lernorte,
- die Konjunktur - und Strukturabhängigkeit der Ausbildungsplätze,

- die unzureichenden Möglichkeiten der Einflußnahme der Berufsschule,
- die mangelhafte Ausstattung einzelner Betriebe für die Ausbildung.

Das Ergebnis dieser Gegenüberstellung lautet: Der gedankliche Ausgangspunkt nur von den jeweiligen Lernorten aus ist Ursache von Fehleinschätzungen. Eine Gesamtsicht ist notwendig.

Was geschieht derzeit in deutschen Ländern: Lassen Sie mich aus dem Mitteilungsblatt des Bundesverbandes der Lehrer an Beruflichen Schulen e.V. (BLBS), LV Baden-Württemberg zitieren:

"Allmählich verfestigt sich der Eindruck: Viele reden von der beruflichen Bildung - aber keiner will sie bezahlen.

Da wäre zunächst die Industrie zu nennen, vor allem die Großbetriebe fallen auf. Da wird gespart, egal was es kostet - und vor allem die Ausbildungsabteilungen werden reduziert, oft sogar geschlossen. Wir erinnern uns an das Geschrei, als nach dem Beitritt der Ostdeutschen die dortigen Fabriken aus Kostengründen die werkseigene Berufsausbildung abschafften: "Verantwortungslos - Versündigung an der Zukunft", war das geringste, was man hören konnte. Und heute machen die Wessis ganz genau dasselbe! ... Dabei ist schon jetzt abzusehen, daß sich bald eine große Facharbeiterlücke auftun wird - wer soll denn eigentlich die hochwertigen Produkte fertigen, mit denen die deutsche Wirtschaft den Aufschwung bewerkstelligen will? Kaputtsparen ist kein Weg!

Man sieht es kommen: da sollen wieder die Bestände des Handwerks abgegrast werden, wie schon öfter vorher, nach dem Prinzip: wir zahlen eine Mark mehr Stundenlohn, dann können wir uns die Ausbildung sparen!"¹

Was ist zu tun? Der Streit bzw. die Auseinandersetzung über duale Ausbildung bzw. vollzeitschulische Ausbildung sollte bei allen Beteiligten zu folgenden Überlegungen führen, um einen Konsens zu erreichen: Die **duale Ausbildung** sollte favorisiert werden, da hier eine

1 Kerber 1994, S. 1.

vollständige Fachkraft entsteht. Diese Ausbildung ist nach curricular hochwertigen Richtlinien vorzunehmen, die zu hoher Berufskompetenz und anwendungsbereitem und ausbaufähigem Basiswissen bis hin zur Studierfähigkeit führen kann. Ist an eine berufliche Qualifikation eine formale Studienberechtigung auch als schriftlicher Nachweis möglich, sollte man diese Möglichkeit nutzen.

Aber das ist nicht die zentrale Frage der dualen Ausbildung. Eher besteht das Problem darin, daß Auszubildende darüber klagen, daß Handlungen in der Praxis auseinanderfallen gegenüber dem Lernstoff in der Schule, damit ist nicht eine Unfähigkeit des dualen Systems signalisiert, sondern das Unvermögen von Personen, die Ausbildungsanforderungen mit den Lehrplänen der Berufsschule richtig abzustimmen und umgekehrt.

Schwerwiegender ist da schon der Vorwurf, der sowohl von der Wirtschaft als auch von den Bundesverbänden der Berufsschullehrer erhoben wird: Die derzeitigen Ausbildungsordnungen richten sich nach herkömmlichen, um nicht zu sagen veralteten Berufsbildern aus. Sie gehen davon aus, daß der erlernte Beruf lebenslang ausgeübt wird. Typisch ist aber heute für die meisten Berufe eine Aktualitätsdauer von vier bis sechs Jahre (Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks Späth) bzw. ein Umlernen auf Grund veränderter Wirtschaftsstrukturen.

"Das Festhalten an starren Ausbildungszeiten und Inhalten ist hinsichtlich der differenzierten Anforderungen in der Arbeitswelt nicht länger vertretbar."²

Wenn Auszubildende also Tätigkeiten und Probleme ihrer betrieblichen Praxis im Lehrstoff der Schule nicht, unzureichend oder theoretisiert als Reflexion wiederfinden, dann ist dies nur ein Beweis für eine notwendige Abstimmung, für überholte oder schlecht eingesetzte Unterrichtsmittel bzw. auch für eventuellen Fortbildungsbedarf der Lehrenden.

2 Sauerwein 1994, S. 14.

Wenn andererseits Auszubildenden von seiten der betrieblichen Ausbildung "angeblich unnötiges Fach- und Allgemeinwissen" einge-redet wird, diese Lernenden im Sinne eines Jobsystems als Arbeitskräfte **ohne** Ausbildungsschwerpunktsetzung im Bereich fachlicher, allgemeinbildender, sozialer und humaner Kompetenz ausgebildet werden sollen, ist auch dies keine Krise des dualen Systems, sondern konkrete und subjektive Bildungsfeindlichkeit in einem Ausbildungsbereich.

Der Auftrag für die Berufsschule ist, daß die Schüler bei Berücksichtigung ihrer betrieblichen Ausbildung für die berufliche Tätigkeit zu bilden und zu erziehen sind und ihre Allgemeinbildung gefördert wird.

Nochmals: Das duale System sollte favorisiert werden. Der Berufspädagoge befürchtet zusätzlich ein weiteres Öffnen der Schere zwischen allgemeinbildend hochwertig und langzeitlich ausgebildeten Schülern und den einseitig ausgebildeten, nicht flexiblen und disponiblen Arbeitnehmern, denen vor allem die Allgemeinbildung beschnitten wird.

Die Berufswelt geht zugegebenerweise zur Dienstleistungswirtschafts- und Arbeitswelt über. Die Produktion wird vielfach vollautomatisiert. Der Bediener alter Maschinen wird zum Nutzer moderner Technik. Aber dies verlangt geradewegs solides Grundwissen und hohe Flexibilität - kurz die Beherrschung der Schlüsselqualifikationen. Bei den Dienstleistungsbereichen, bei Wirtschaft und Verwaltung ist eine hohe allgemeine Bildung bis hin zu wirtschaftsethischen bzw. fremdsprachlichen Kenntnissen und kommunikativen Fähigkeiten eine Voraussetzung für die Reaktion auf die veränderte Arbeitswelt, die zwar von Strukturen ausgeht aber letztendlich Personen betrifft.

Vollzeitschulische Ausbildung als Ausbildungsgänge sollten erhalten bleiben, wenn sie Lücken des dualen Systems füllen können (z.B. Assistenten).

Vollzeitschulen mit Berufsbildungscharakter (Berufsfachschulen/BFS) in den neuen Bundesländern können drei Gründe haben, bei deren Vorhandensein ihre Etablierung sinnvoll ist:

- Wie bereits ausgeführt, es gibt keine duale Ausbildung im jeweiligen Bereich.
- Die hohen "Schulungsanteile" sprechen dafür, daß eine vollzeitschulische Ausbildung attraktiver bzw. nützlicher ist.
- Die **gegenwärtige** Bereitstellung von dualen Ausbildungsplätzen ist nicht ausreichend.

Wenn aber vollzeitschulische Ausbildung, dann nur unter Nutzung der personellen und materiellen Voraussetzungen der Berufsschule, des BSZ. Eine Aufsplitterung der Mittel und die Ausstattung sogenannter **freier Träger** in Bereichen, wo die Berufsschule mit entsprechender Ausgestaltung tätig werden kann, ist falsch.

Wir sagen es nochmals und verstärkt: Die Alternative vollzeitschulische oder gar außerbetriebliche Ausbildung ist Verschleuderung von Ressourcen und mißachtet die Vorzüge des dualen Systems bewußt.

Die **Besinnung** auf die hohe Organisationsleistung der Berufsschule, die ihr möglich ist, ist eine Grundbedingung für Effektivität, Attraktivität und Kosten-Nutzen-Denken und muß von überlegt Handelnden erwartet werden.

Sicher, die Berufsfachschule (BFS) ist eine berufsbildende Schulart, wie die Berufsschule eine tragende Säule der dualen Ausbildung ist. Sie leistet gleiches oder kann es leisten bei der systematischen und theoretischen Fundierung jeder beruflichen Ausbildung. Sicher ist ihre öffentliche Akzeptanz abhängig von der Leistung und dem Können der Lehrenden, aber mit Sicherheit auch in umfassender Hinsicht von den zur Verfügung stehenden Mittel und technischen Möglichkeiten. Da aber Mittel nicht unendlich teilbar sind, gehören sie als Ganzes dahin, wo sie am effektivsten sind.

Das gilt nicht nur für den technischen bzw. materiellen Bereich, sondern auch für den kognitiven und affektiven Bereich. Techniken der

geistigen Arbeit sind zu vermitteln und sie lassen sich am besten und wirklich handlungsorientiert in der dualen Berufsausbildung mit dieser Verbindung Betrieb-Schule anwendungsbereit machen.

Stellen wir noch einmal Vor- und Nachteile der dualen Ausbildung und der vollzeitschulischen Ausbildung im Sinne der Berufsfachschulen (BFS) gegenüber, dies als Hinweis auf Wertigkeit und Einsatz dieser Schularten:

- Wenn das duale System als ein staatlich gesteuertes Marktmodell (Greinert) bezeichnet wird, dann ist hinzuzufügen, daß zwei Lernorte miteinander kooperieren, die rechtlich unterschiedlichen Regelungsinstanzen unterliegen. Die Privatrechtssphäre des Marktes wird im Betrieb widergespiegelt und so sind wir vielfach den Struktur- und Beschäftigungskrisen, sowohl bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen als auch bei der Übernahme in das Arbeitsverhältnis, ausgesetzt. Alle Vorteile der dualen Ausbildung wurden genannt.
- Andererseits steht die öffentlich-rechtliche Sphäre des Staates, mittels der berufsbildenden Schulen auch Vollzeitausbildung anbieten zu können. Hier ist es möglich, mit Hilfe entsprechender Analysen von einer spontanen Marktlage abzugehen und auch höhere Bildungsgänge mit beruflichen Richtungen bzw. überlegte, attraktive und im Sinne einer Übernahme in Arbeits- und Beschäftigungssysteme gefragte Berufe auszubilden, bzw. Voraussetzungen für diese Übernahme zu schaffen.

Noch eine Erklärung zur sogenannten **außerbetrieblichen Ausbildung**. Sie haben mit Sicherheit bemerkt, daß ich mich bis zu diesem Zeitpunkt erfolgreich vor einer Stellungnahme gedrückt habe. Nun muß es aber sein, das Schweigen muß gebrochen werden. In Korrespondenz mit den Verbandsvorsitzenden der neuen Länder, aber auch aus einschlägigen Erfahrungen der alten Bundesländer kann aus der Sicht des Berufsschullehrerverbandes (BLBS) diese Form in keiner Weise favorisiert werden.

Begründung und Zusammenfassung:

1. Die Vorzüge des dualen Ausbildungssystems greifen nicht.
2. Die vollzeitschulische Ausbildung in öffentlicher Hand ist nicht von privatem Interesse überlagert. **Dagegen:** Die außerbetrieblichen Ausbildungsträger unterliegen in starkem Maße privatem Interesse.
3. Aus Aussagen ergibt sich, daß selten Strukturfragen, kaum pädagogische Gesichtspunkte und nur in geringem Maße hochwertige fachliche und soziale Ideen und Schwerpunkte zugrundeliegen. In vielen Einrichtungen müssen auch die personellen Voraussetzungen angezweifelt werden.
4. Die jetzige Notlösung in den neuen Bundesländern, mit außerbetrieblichen Trägern auszubilden, ist bei weitem nicht in jedem Fall notwendig und darf, wenn gar nicht anders möglich, nur über einen äußerst kurzen Zeitraum gelten. In dieser Weise ist auch die Aufforderung des Verbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen (VLW) zu verstehen:

*"Der VLW fordert die Bundesregierung und die Landesregierungen auf, angesichts der partiellen Funktionsunfähigkeit der betrieblichen Ausbildung im dualen System die Berufsschulen im kaufmännischen Bereich als Träger außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen vorzusehen und zu finanzieren."*³

5. Zu favorisieren ist aber die Suche nach **auszubildenden Betrieben**. Der BLBS sucht und führt dazu in allen Bereichen und Territorien Gespräche mit den Kammern und den Betrieben bzw. Unternehmen. Verstärkte Aktionen sind auch in den Mittelschulen geplant, um den Jugendlichen bei ihrer Berufsentscheidung zu helfen. Die Hoffnung, daß es noch etwas schneller gehen könnte, empfinden wir beim Lesen folgender Zeilen:

"Die Finanzierungsgarantie der öffentlichen Hand für die außerbetrieblichen Bildungsstätten gilt jetzt bis 1998. Industrie, Handel

3 VLW Verbandszeitschrift 1994, S. 18.

und Handwerk, die freien Berufe und der öffentliche Dienst sind aufgerufen, im Interesse der jungen Menschen in Ostdeutschland bis zu diesem Zeitpunkt die außerbetriebliche Ausbildung überflüssig zu machen."⁴

6. Ein weiterer Schwerpunkt für die Bereitstellung von Mitteln: Der stürmische technologische Wandel führt dazu, daß die **berufliche Weiterbildung** ständig an Bedeutung gewinnt. Auf einem soliden Fundament könnte die Weiterbildung im Sinne fachlich spezifischer Bausteine (Module) die Berufsausbildung in der Berufsqualifikation bedarfsgerecht und zeitgemäß abrunden, ergänzen bzw. erweitern.
7. **Das ist am leichtesten mit der Berufsschule zu machen.** Für diese Aufgaben stünde sie mit entsprechendem technischen, vor allem aber mit personellen Mitteln zur Verfügung. Berufspädagogen sind Diplomingenieure bzw. Diplomwirtschaftler mit Hochschulstudium und meistens einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Bei den "Technischen Lehrern" ist eine Meister- bzw. Ingenieurausbildung gekoppelt mit einer pädagogischen Ausbildung vorhanden.

Die Lehrer der allgemeinbildenden Bereiche sind ebenfalls eng mit der beruflichen Bildung verbunden und können dadurch anwendungsbereit und zielorientiert unterrichten, denken wir an naturwissenschaftliche, technische, sprachliche oder politisch-wirtschaftsorientierte Bereiche.

8. Der grundsätzliche Gedanke, der insbesondere für die Berufsausbildung bedeutsam ist, lautet:

"Nicht schlechthin die Lerninhalte sind berufsqualifizierend, sondern ihre Anwendbarkeit, ihre Verwertbarkeit im Beruf und im täglichen Leben sind entscheidend, Voraussetzungen zu schaffen für Eigenorientierung, Kommunikation, Ausdrucksfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Mobilität, Disponibilität. Kurz gesagt: Techniken der geistigen Arbeit insgesamt, die zu bekannten und angestrebten

4 Schmidt 1994, S. 2.

Schlüsselqualifikationen führen sollen und müssen, dies muß unser zentrales Anliegen sein."⁵

Zum Schluß nochmals:

In der Gleichwertigkeitsdiskussion unserer Tage zur beruflichen und allgemeinen Bildung darf uns eine Oberflächlichkeit in dieser Frage, die auch zu einer sozialen Problemlage führen kann, weder aus politischen noch aus pädagogischen, sozialen, wirtschaftlichen noch aus fachlichen Gründen heraus passieren.

Was not tut, ist Einigkeit aller Betroffenen bzw. Verantwortlichen für eine solide und niveauvolle Ausbildung. Dies als Abschlußappell an die Politiker, die Wirtschaft und die in erster Linie Anzusprechenden und Verantwortlichen: die Arbeitsämter, die Kammern, die Innungen, die Betriebe und Unternehmen und die beruflichen Schulen, insbesondere die Berufsschulen.

Literatur

Bader, R.: Berufliche Weiterbildung im dualen System, in: Die berufsbildende Schule, H. 11/1990.

Bader, R.: Denken macht den Meister, in: Die berufsbildende Schule, H. 4/1992.

Bader, R.: Berufliche Schule - innovativ und flexibel, Einführungsreferat zur Landesdezentralenkonferenz des Kultusministers von Nordrhein-Westfalen am 25./26. Januar 1994 in Soest.

Berufsbildungsbericht 1994, BMBW: Berlin/Bonn, 25.2.1994.

Böttcher, R.: Modern unterrichten - ein großes Ziel!, in: Mitteilungsblatt des BLBS Sachsen, H. 7/8, Dresden 1994.

Böttcher, R.: Fachdidaktik oder "Berufliche Didaktik"?, in: Mitteilungsblatt des BLBS/LV Sachsen, H. 10/94, Dresden 1994.

Dörflinger, R.: Berufsbildung in der Krise?, in: Schulintern 10/93.

Eichhorn, P. u.a.: Privatisierungsdogma widerspricht Sozialer Marktwirtschaft, in: Beiträge zur öffentlichen Wirtschaft, H. 13, Berlin 1994.

5 Böttcher 1994, S. 1.

Isberner, D.: Referendare im Vorbereitungsdienst, Staatliches Seminar für das Höhere Lehramt berufsbildende Schulen im Freistaat Sachsen, Dresden 1993.

Isberner, D.: Positionen zum handlungsorientierten Unterricht, in: Mitteilungsblatt des BLBS, LV Sachsen, H. 11/1994, Dresden 1994.

Kerber, G.: Wer rettet das duale System?, in: Mitteilungsblatt des BLBS Baden-Württemberg, H. 4, Stuttgart 1994.

Reihe "Gesprächskreis Arbeit und Soziales" Nr. 26: Das Duale System der Berufsbildung in der Sackgasse?, Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, April 1994.

Ruhland, H.-J.: Berufsschule vernachlässigt, überfordert, gebraucht, Statement auf dem 1. DIHT Ausbildungskongreß 1994.

Sauerwein, H. u.a.: Berufliche Bildung im Umbruch, in: Dokumentation des Verbandes der Lehrer an beruflichen Schulen in Bayern e. V., München Oktober 1994.

Schmidt, H.: Außerbetriebliche Ausbildung in den neuen Bundesländern - nur eine Notlösung?, in: BWP-Zeitschrift des BiBB, H. 4/1994.

VLW-Verbandszeitschrift in Sachsen "Die Wirtschaftsschule", H. 3, Leipzig 1994.

Arbeitsgruppe: Vollzeitschulische oder außerbetriebliche Ausbildung: Lückenbüßer oder Alternative zur betrieblichen Berufsausbildung?

Angela Rauch

Ausbildungsverlauf und berufliche Eingliederung von außerbetrieblich ausgebildeten jungen Fachkräften in den neuen Ländern

Der tiefgreifende Umbruch im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen System in den neuen Ländern nach der Wende führte zu erheblichen quantitativen und strukturellen Engpässen am Ausbildungsstellenmarkt. So reduzierte sich die Zahl der Ausbildungsplätze um mehr als ein Drittel innerhalb von zwei Jahren nach der Wende.¹ Ebenso ging das jährliche Neuangebot an betrieblichen Lehrstellen auf etwa die Hälfte des Angebots zu DDR-Zeiten zurück.² Bis zum Ausbildungsjahr 1992/93 erfolgte ein Ausgleich dieses Defizit durch die Förderung nach § 40 c Absatz 4 AFG (Arbeitsförderungsgesetz).³ 1993 und 1994 wurde das Programm der Gemeinschaftsinitiative Ost⁴ zur Ergänzung des unzureichenden Lehrstellenangebotes aufgelegt.

1 Wolfinger 1993.

2 Schober 1994.

3 Das in den alten Bundesländern praktizierte Konzept der Förderung ausländischer oder lernbehinderter, sozial benachteiligter deutscher Jugendlicher nach § 40 c 2 AFG wurde mit dem Absatz 4 auf "marktbenachteiligte" Jugendliche in den neuen Ländern ausgeweitet - mit einer zeitlichen Befristung bis zum Ausbildungsjahr 1992/93.

4 Gemeinschaftsinitiative des Bundes, der neuen Länder und des Landes Berlin zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Bewerber/innen (aufgelegt im Herbst 1993 und im Sommer 1994).

Seit Beginn der Fördermaßnahmen im Jahr 1991 geht der Anteil der über- bzw. außerbetrieblichen Ausbildungsplätze⁵ an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zwar kontinuierlich zurück (von rund 46% im Ausbildungsjahr 1991/1992 auf rund 14% 1993/1994), dürfte aber 1994 - auch aufgrund der zusätzlich zur Verfügung gestellten 14.000 Plätze in der Gemeinschaftsinitiative Ost - wieder steigen (auf voraussichtlich 23.000).⁶

Vor dem Hintergrund der nach wie vor erheblichen betrieblichen Ausbildungsplatzlücke wird die über-/außerbetriebliche Ausbildung noch über längere Zeit hinweg ein wichtiges Standbein in der Berufsausbildung der neuen Länder bleiben.

Im September 1994 befanden sich in den neuen Ländern insgesamt knapp 54.000 Jugendliche in über- bzw. außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, die nach § 40 c Absatz 2 und 4 AFG und der Gemeinschaftsinitiative Ost 1993 und 1994 gefördert wurden, was einem Prozentsatz von 18% aller Auszubildenden in den neuen Ländern entspricht.

Sowohl das beachtliche Fördervolumen dieser Maßnahmen als auch die Tatsache, daß 1995 erneut mit einer hohen Ausbildungsnachfrage (voraussichtlich etwa 180.000 Jugendliche) zu rechnen ist, die mit betrieblichen Ausbildungsstellen (1994: 87.500) alleine nicht zu befriedigen ist, macht eine Evaluation der außerbetrieblichen Berufsausbildung unerlässlich. Dabei können sehr unterschiedliche Aspekte im Vordergrund stehen, wie z.B. die Qualität der Maßnahmen, ihre Akzeptanz bei Jugendlichen oder bei potentiellen Arbeitgebern, pädagogische Konzepte, Ziel- und Zielgruppenerreichung, oder die berufliche Integration der Jugendlichen.

5 Zur Definition: Die Begriffe außer- und überbetrieblich werden hier synonym verwendet. Gemeint ist die Berufsausbildung, die mangels betrieblicher Ausbildungsplätze in über- oder außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt wird, und nach § 40 c Absatz 2 und 4 AFG oder den Sonderprogrammen der Gemeinschaftsinitiative Ost finanziert werden (vgl. auch Schober 1994).

6 Vgl. Schober 1994.

Letzteres ist Gegenstand eines laufenden, mehrjährigen Forschungsprojektes im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), in dem sowohl der unmittelbare Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach der Maßnahme als auch deren längerfristige berufliche Integration untersucht wird. Dabei wird den spezifischen Problemlagen junger Frauen und benachteiligter Jugendlicher besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Eine zentrale Annahme ist, daß neben der jeweiligen Arbeitsmarktlage und den individuellen und sozialen Merkmalen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch Art und Inhalt der Maßnahme - wie Berufsfelder, Gestaltung, Organisationsform und Durchführungsaspekte - den Maßnahmeerfolg und den Verlauf der beruflichen Integration der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entscheidend mitbeeinflussen.

Die Ergebnisse dieses Projektes sollen unter anderem für die Praxis der Arbeitsämter Hinweise zur künftigen Planung und Gestaltung solcher Maßnahmen sowie Anhaltspunkte für eventuell notwendige Anschlußmaßnahmen an der zweiten Schwelle geben.

Befragung der Ausbildungsstätten und den Auszubildenden - zur Methode

Basis der Untersuchung ist eine repräsentative Stichprobe (33%) von überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen nach § 40 c AFG (BüE) in 12 ausgewählten Arbeitsamtsbezirken der neuen Länder. Zum Befragungszeitpunkt (Frühjahr 1993) befanden sich gut 3000 Jugendliche in den ausgewählten Maßnahmen. Das entspricht rund einem Viertel aller BüE-Auszubildenden in diesen Arbeitsamtsbezirken zu diesem Zeitpunkt.⁷

Die erste Erhebungswelle fand im Frühjahr/Sommer 1993 statt. Befragt wurden alle rund 3.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem schriftlichen Fragebogen, sowie in einem ausführlichen münd-

7 Bundesanstalt für Arbeit 1993.

lichen Interview die jeweilige Ausbildungsstätte, in der die Ausbildung durchgeführt wurde (also in der Regel nicht der Träger).

Eine erste Wiederholungsbefragung der (ehemaligen) Auszubildenden (Prüfungsjahrgang 1993) erfolgte in den Monaten Juli-September 1994. Darüberhinaus fand im September/Oktober 1994 eine Kurzbefragung unter den Auszubildenden der Prüfungsjahrgänge 1994 und später statt. Für 1995 ist eine zweite Wiederholungserhebung geplant, um den Verbleib der weiteren Prüfungsjahrgänge zu ermitteln.

In der ersten Wiederholungsbefragung im Sommer 1994 wurden Auszubildende, die 1993 ihre Ausbildung beendet haben, nach ihrer beruflichen Integration 1 Jahr nach Ausbildungsende (Sommer 1994) befragt.

Betriebe und überbetriebliche Einrichtungen - Ergebnisse

Wegen der schwierigen Lage am Ausbildungsstellenmarkt mußte in den Jahren 1991 und 1992 sehr schnell eine sehr große Anzahl überbetrieblicher Ausbildungsplätze bei den verschiedenen Trägern und Einrichtungen geschaffen werden. Bislang gibt es keine systematischen Informationen über Träger- und Maßnahmestrukturen. Hierüber mehr zu erfahren, war ein Ziel dieser Studie.

Betriebe

Wir fanden heraus, daß - obwohl überbetrieblich genannt und finanziert - de facto mehr als ein Drittel der Maßnahmen vollständig in und von Betrieben durchgeführt wurden. 23% dieser Betriebe gehören den sogenannten Ausbildungsringen, 12% der Treuhand an. In der Mehrzahl handelt es sich um kleinere und mittlere ostdeutsche Betriebe, unter denen der Handel, gefolgt von der Industrie, die größte Gruppe stellt, und die zu zwei Dritteln neben den Lehrlingen der überbetrieblichen Ausbildung auch noch eigene Lehrlinge beschäftigen.

Überbetriebliche Einrichtungen

Gut die Hälfte der an der Durchführung von BüE beteiligten überbetrieblichen Einrichtungen (Ausbildungsstätten) sind nach 1989 entstanden, die übrigen existierten bereits zu DDR-Zeiten, zum Teil als Betriebs-/Kombinatsausbildungsstätten, zum Teil als Berufsschulen. Etwas über ein Drittel der Ausbildungsstätten ist aus Bildungsträgern der alten Länder hervorgegangen, und die Mehrzahl der befragten Ausbildungsstätten gehört zu überregional tätigen Bildungsträgern.

Befragung der Jugendlichen - Ergebnisse

Die Mehrzahl der von uns untersuchten Jugendlichen gehört dem Personenkreis der nach § 40 c Abs. 4 AFG geförderten Jugendlichen, den sogenannten "Marktbenachteiligten" an. Dies erklärt sich daraus, daß anfänglich alle Jugendlichen gleichermaßen von den auf die Vereinigung folgenden Wirtschafts- und Ausbildungsproblemen betroffen waren, insbesondere sogenannte "Konkurslehrlinge", die nach der Schließung von Betrieben oder betrieblichen Ausbildungsstätten in außerbetriebliche Maßnahmen übernommen werden mußten. Sogenannte "originär benachteiligte" Jugendliche mit einer Förderung nach § 40 c Absatz 2 AFG waren zum damaligen Zeitpunkt in den Maßnahmen kaum vertreten.

Daher erklärt sich auch, daß über zwei Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmern den Abschluß der 10. Klasse POS (Realschule) erreicht haben - Mädchen in deutlich höherem Umfang als Jungen. Ein Drittel der Auszubildenden hatte zuvor schon einmal eine Ausbildung begonnen, diese aber mehrheitlich aus betrieblichen Gründen nicht weitergeführt.

Von den insgesamt 71 Ausbildungsberufen, in denen die Jugendlichen ausgebildet werden, lernt die Hälfte der Jugendlichen in nur sechs Berufen: Maurer, Köche, Tischler, Einzelhandelskaufleute, Bürofachkräfte und Hauswirtschaftlerinnen, mit eindeutiger ge-

schlechtsspezifischer Konzentration der Jungen auf die ersten drei, der Mädchen auf die zuletzt genannten Berufe.

Dabei gaben 55% der Auszubildenden an, daß ihr Ausbildungsberuf nur teilweise ihren Vorstellungen entspricht. Das sind mehr als unter vergleichbaren betrieblichen Auszubildenden, von denen rund 45% einen Beruf erlernen, der nur teilweise oder gar nicht ihren Wünschen entspricht (Ergebnisse aus dem IAB-Arbeitsmarkt-Monitor, Zusatzerhebung Ausbildung, November 1993).⁸

37% haben die überbetriebliche Ausbildung gewählt, weil sie überhaupt keine Stelle gefunden haben, weitere 30% hatten keine Stelle in ihrem Wunschberuf bekommen. Gut 30% gaben an, auf Anraten des Arbeitsamtes in die überbetriebliche Ausbildungsstätte gekommen zu sein.

Insgesamt zeigten sich die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer während ihrer Lehrzeit mit der Ausbildung sehr zufrieden bis zufrieden, wobei sich kaum Unterschiede im Hinblick auf einzelne Aspekte (Theorie oder Praxis, Betrieb oder Schule) ergeben. Danach würden 30%, wenn sich eine Möglichkeit dazu bietet, auf jeden Fall in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis überwechseln, 45% wären "vielleicht", ein knappes Viertel wäre nicht dazu bereit.

Betrachtet man den Grad der Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Ausbildung in der überbetrieblichen Einrichtung und bedenkt, daß trotzdem 75% unter bestimmten Umständen in eine betriebliche Ausbildung wechseln würden, deutet sich an, daß die genannte Wechselbereitschaft nicht etwa auf Unzufriedenheit mit der Lehre in der überbetrieblichen Einrichtung zurückzuführen ist, sondern vermutlich dadurch zu erklären ist, daß sie sich bei einem Wechsel in einen Betrieb bessere Übernahmechancen nach der Lehre ausrechnen.

Ähnlich zufrieden mit der Ausbildung äußert sich auch rückblickend die überwiegende Mehrheit der befragten ehemaligen Teilnehmerin-

8 Vgl. Schober 1994.

nen und Teilnehmer im Sommer 1994. Dabei läßt sich feststellen, daß junge Männer etwas häufiger nicht ganz so zufrieden sind wie die jungen Frauen, obwohl sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für junge Frauen tatsächlich schlechter darstellt. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, daß sie ihre ungünstigeren Arbeitsmarktchancen nicht der Ausbildung, sondern anderen Faktoren zuschreiben.

Obwohl 70% der 1993 auslernenden Jugendlichen eine Arbeit aufnehmen wollten, hatten sich zum Befragungszeitpunkt (Frühjahr/Sommer 1993) 41% noch nicht um eine Stelle beworben, 30% hatten eine Stelle in Aussicht, aber lediglich 3% schon einen unterschriebenen Arbeitsvertrag.

Unterstützung bei der Stellensuche erhalten die Jugendlichen sowohl von den überbetrieblichen Einrichtungen (bei diesen fast zu 100%) als auch von den Betrieben, wobei Firmenkontakte, die gezielte Ansprache von Firmen und Bewerbungstraining im Vordergrund stehen.

Die Chance, nach der Ausbildung eine Arbeitsstelle zu finden, schätzen 55% als gut oder sehr gut ein, 38% als weniger gut oder schlecht, mit einer steigenden Tendenz zu weniger gut oder schlecht mit fortschreitender Lehrzeit. Deutlich mehr junge Frauen als Männer beurteilen ihre Aussichten ungünstiger, was angesichts der Integrationsprobleme in den Arbeitsmarkt als realistisch angesehen werden darf.

Fast alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Prüfungsjahrganges 1993 hatten zum Befragungszeitpunkt (Sommer 1994) die Ausbildung auch beendet, wobei ein Fünftel die Abschlußprüfung wiederholen mußte.

Ein bis eineinhalb Jahre nach Abschluß der Ausbildung sind 44% der Jugendlichen erwerbstätig, ein Drittel von ihnen im Alt-Bundesgebiet; 60% derer, die eine Stelle haben, arbeiten in ihrem erlernten Beruf.

Der Prozeß der beruflichen Eingliederung weist deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf: Zwar sind junge Frauen und Männer zu gleichen Teilen berufstätig, doch ist die Arbeitslosenrate der jungen Frauen dreimal so hoch wie die der jungen Männer, wobei

sich bei den jungen Männern der Wehr- und Zivildienst, in dem sich fast 30% der männlichen Auszubildenden befinden, arbeitsmarkt-entlastend auswirkt.⁹

Tabelle: Auszubildende aus Maßnahmen nach § 40 c AFG in den neuen Ländern, die 1993 ihre Ausbildung beendet haben, nach ihrem Verbleib im Sommer 1994, in Prozent (n = 312)

Verbleib	Insgesamt	Frauen	Männer	darunter (v. Sp. 1)	
				bis einschl. Hauptschul- abschluß	Abschluß 10. Klasse/ Abitur
erwerbstätig	44	45	43	35	47
Lehre/Schule o.ä.	14	12	15	17	13
arbeitslos	25	35	12	35	22
nicht erwerbstätig aus sonstigen Gründen	*	*	*	--	*
Mutterschutz/ Erziehungsurl. Wehr-/Zivildienst	16	6	29	13	17
Summe	100	100	100	100	100

(* zu geringe Besetzung der Felder)

Quelle: IAB-Projekt 4-441; Ausbildungsverlauf und berufliche Integration von Auszubildenden aus Maßnahmen nach § 40 c AFG in den neuen Ländern

⁹ Eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführte Befragung junger ostdeutscher Fachkräfte kommt teilweise zu ähnlichen Ergebnissen. Die Arbeitslosenrate ein Jahr nach Ausbildungsabschluß liegt bei 25%, und 16% der Jugendlichen befinden sich zum Befragungszeitpunkt in einer weiteren Lehre, Fortbildung oder Umschulung. Vgl. Ulrich, Westhoff 1994.

Auch wenn aufgrund der geringen Fallzahlen bei Jugendlichen ohne 10. Klasse Abschluß nur eine vorsichtige Interpretation erfolgen kann, deutet sich aus den Ergebnissen dennoch an, daß die berufliche Integration dieses Personenkreises erheblich schwieriger ist. Nur ein vergleichsweise geringer Anteil von ihnen hat ein bis eineinhalb Jahre nach Beendigung der Ausbildung eine Arbeitsstelle.

Soweit erste Ergebnisse dieses laufenden Forschungsprojektes. Weitere detaillierte Auswertungen und Analysen werden folgen, insbesondere auch über den Zusammenhang von Maßnahmestrukturen und -charakteristika mit der beruflichen Integration.

Literatur

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufsberatung. Statistik über die Förderung der Berufsausbildung gem. § 40 c AFG - St 71, Berichtsjahr 1993.

Schober, K.: Der schwierige Weg ins duale System. Berufsausbildung in den neuen Bundesländern. MatAB 3/1994.

Ulrich, J.G., G. Westhoff: Die Ausbildung absolviert, den Umbruch auch? Zum Verbleib junger Fachkräfte aus den neuen Bundesländern; in: BWP 23; Nr. 4, 1994.

Wolfinger, C.: Der schwierige Weg ins duale System. Fallstudien zur Ausbildungsbe-
reitschaft ostdeutscher Betriebe, in: MittAB H. 2, 1993.

Arbeitsgruppe: Vollzeitschulische oder außerbetriebliche Ausbildung: Lückenbüßer oder Alternative zur betrieblichen Berufsausbildung? - Statement

Albert Roszai

Eine kritische Betrachtung und gewerkschaftliche Positionsbeschreibung

1. Die Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern ist auch im fünften Jahr der deutschen Einheit - entgegen vieler beschönigender öffentlicher Verlautbarungen regierungsamtlicher Stellen - weiterhin schwierig. Nach wie vor gibt es einen erheblichen Mangel an **betrieblichen** Ausbildungsplätzen, insbesondere in den kaufmännischen- und Dienstleistungsberufen. Damit fehlt eine entscheidende Voraussetzung für das Funktionieren des dualen Berufsausbildungssystems, nämlich prosperierende Wirtschaftszweige, die in der Lage sind, ein ausreichendes und auswahlfähiges betriebliches Ausbildungsplatzangebot sicherstellen zu können. Von einem betriebsbezogenen dualen Ausbildungssystem kann deshalb in weiten Bereichen der neuen Bundesländer keine Rede sein.
2. Vor diesem Hintergrund stellt sich nahezu zwangsläufig die generelle Frage, wie - möglichst rasch - das Ziel erreicht werden kann, daß alle ausbildungsfähigen Betriebe sich an der Berufsausbildung beteiligen bzw. alle ausbildungswilligen Betriebe sich beteiligen können? Auf jeden Fall muß verhindert werden, daß Betriebe ihren Bedarf an (Nachwuchs-)Fachkräften in erster Linie preiswert mit Umschülern decken, die allein auf Kosten der Bundesanstalt für Arbeit qualifiziert worden sind.
3. Hier und heute stellt sich jedoch erst einmal die konkrete Frage, was geschieht mit den Jugendlichen, die im Moment keinen betrieblichen Ausbildungsplatz haben finden können? Um es deutlich zu sagen: In der derzeitigen Situation ist ein Angebot an

schulischer Vollzeit- und außerbetrieblicher Ausbildung dringend notwendig und sind entsprechende finanzielle Sonderprogramme, wie z.B. die sog. "Gemeinschaftsinitiative Ost '94", zu begrüßen.

4. Dennoch ist und kann außerbetriebliche Berufsausbildung nicht viel mehr als eine gegenwärtig notwendige Hilfsmaßnahme oder momentane Notlösung sein. Einerseits ist als Manko festzustellen, daß außerbetriebliche Ausbildung vielfach lediglich den Charakter von Sozialarbeit hat (nämlich Jugendliche "von der Straße zu holen") und nicht als möglicher Teil einer aktiven und perspektivisch angelegten Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik begriffen wird. Hilfreich und angebracht wäre hier eine stärkere Verzahnung und Vernetzung der Maßnahmeträger mit all denjenigen (Arbeitgeber, Gewerkschaften, Ministerien, Kommunen, Arbeitsamt, Kammern usw.), die in der Region politische Entscheidungsträger oder Akteure der Wirtschaftspolitik sind.
5. Andererseits fällt insbesondere unter berufsbildungspolitischen Gesichtspunkten negativ ins Gewicht, daß bei der außerbetrieblichen Ausbildung die Auszubildenden zu wenig mit realen Arbeitsabläufen in Berührung kommen und damit konkrete und handfeste Ausbildungs- und Arbeitsalltagsrealität nicht erfahrbar wird: ein wesentlicher Mangel, denn unbestritten gehört die betriebliche Praxisnähe zu den wesentlichen Vorzügen des dualen Berufsausbildungssystems.
6. Dennoch muß außerbetriebliche Berufsausbildung nicht zwangsläufig heißen, daß die Ausbildung nur in theoretischer Form durchgeführt werden kann oder muß. Zwar stellen einige Berufsbildungsexperten (insbesondere des Deutschen Industrie- und Handelstages) in Frage, daß über eine ausschließliche Simulation von betrieblichen Abläufen eine (vollwertige) Berufsqualifikation überhaupt erreicht werden kann. Erfahrungen belegen jedoch, daß gerade in der kaufmännischen Ausbildung z.B. das Instrumentarium einer "Übungsfirma" sich eignet, die Berufsausbildung auch hier praxisnah anzulegen und abzubilden.

Für die kaufmännische Berufsausbildung erscheint es in diesem Zusammenhang notwendig, eine weitere Differenzierung vorzunehmen: Jugendliche, die in ihrer Berufstätigkeit viel mit Menschen umgehen müssen, sind sicherlich nur schwer per Simulation auszubilden. Hingegen sind Jugendliche, die in erster Linie kaufmännische Tätigkeiten mit verwaltendem Charakter ausüben, relativ leicht simulativ auszubilden.

Bemerkenswert ist im übrigen, daß bei den Trägern außerbetrieblicher Ausbildung häufig ein überaus motiviertes Ausbildungspersonal vorzufinden ist, obwohl dieses vielfach nur befristet beschäftigt ist.

7. Generell gilt, daß die Qualität in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten sich an den Standards der dualen Ausbildung, wie sie in Ausbildungsordnungen festgelegt sind, ausrichten und auch messen lassen muß.
8. In dem Umfang, wie mit öffentlicher Förderung vorrangig außerbetriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, ist jedoch bereits heute das nächste Problem vorprogrammiert: Nach Abschluß der Ausbildung werden viele junge Menschen nur schwer einen qualifizierten Arbeitsplatz finden, weil sie keine betriebliche Anbindung haben. Selbst regelmäßige Betriebspraktika mit dadurch entstehenden Betriebskontakten werden dieses Problem nur unwesentlich lindern.
9. Zwei weitere, insbesondere aus Arbeitnehmersicht wesentliche Mängel sind darüber hinaus: Zum einen erhalten die Jugendlichen in außerbetrieblicher Ausbildung keine tarifvertragliche Ausbildungsvergütung. Zum anderen haben hier die Auszubildenden nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes keinen Arbeitnehmerstatus, was zur Folge hat, daß weder ein Betriebsrat noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet werden kann. Bei diesem Urteil geht es für die Gewerkschaften jedoch nicht nur um eine rechtliche Frage. Entscheidend ist, ob Jugendliche bei Angelegenheiten, die sie betreffen, selbst mitbestimmen können und damit ein wesentliches

Lernziel der beruflichen Bildung - nämlich die Erlangung von Sozialkompetenz - in der Praxis erlernt werden kann.

10. Zwar kommt die Wirksamkeit finanzieller Programme für außerbetriebliche Ausbildungsstätten nur dann voll zum Tragen, wenn sie frühzeitig beschlossen und bekannt sind, und die Maßnahmeträger damit rechtzeitig in die Lage versetzt werden, die entsprechenden Vorbereitungen treffen zu können. Dies hat andererseits jedoch auch zur Folge, daß Betriebe sich weiterhin zurückhalten können und ihre Ausbildungsanstrengungen gerade deshalb nicht verstärken. Verschärfend hinzu kommt, wenn solche Programme aufgrund der Ausbildungsmarktsituation über viele Jahre fortgeführt werden, daß es zukünftig in einigen, insbesondere industriellen Branchen möglicherweise keine betriebliche Berufsausbildung mehr gibt und auch keine neue entsteht, weil damit Betriebe systematisch "entwöhnt" werden, eigene Ausbildung zu finanzieren und zu betreiben. Unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten liegt es nämlich auf der Hand, daß dann Betriebe das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen nicht ausweiten, wenn Fachkräfte auf diesem Weg erheblich kostengünstiger zu bekommen sind.
11. Es ist deshalb notwendig, in diesem Zusammenhang noch einmal an das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes von 1980 zu erinnern, nach dem die Arbeitgeber die spezifische Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen zugesprochen bekamen. Statt diesem Urteil Folge zu leisten, halten stattdessen viele Arbeitgeber anscheinend lieber dem Staat die offenen Hände hin und lassen Berufsausbildung lieber außerbetrieblich und subventioniert durchführen. Eine an Qualitäts- und Quantitätskriterien orientierte Berufsausbildung ist jedoch viel zu wichtig, daß sie dem "freien Spiel marktwirtschaftlicher Kräfte" allein überlassen bleiben darf.
12. Deshalb treten die Gewerkschaften für eine gesetzliche Ausbildungspflicht ein, die von einer Finanzierungsregelung begleitet wird. Eine solche Regelung kann z.B. wie folgt aussehen: Alle öf-

fentlichen und privaten Arbeitgeber werden gesetzlich verpflichtet, qualifizierte Ausbildungsplätze entsprechend einer festgelegten Ausbildungsquote zu besetzen. Für jeden nicht besetzten Ausbildungsplatz muß eine Berufsausbildungsabgabe in einen Fonds geleistet werden. Aus diesem Fonds werden zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen gefördert. D.h., derjenige Arbeitgeber, der über seine festgelegte Quote ausbildet, kann Mittel aus dem Fonds erhalten. Jedoch nur, wenn die Qualität der Ausbildung stimmt. Qualitätsmerkmale sind u.a. die Anzahl der AusbilderInnen, die Freistellung für Fortbildungsmaßnahmen der AusbilderInnen und die sachliche und technische Ausstattung der Ausbildungsstätten. Daneben können durch die Fondsmittel auch Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbänden gefördert werden.

13. Aus gewerkschaftlicher Sicht, aber auch aus arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Gründen sind betrieblichen Ausbildungsplätzen grundsätzlich Vorrang einzuräumen. Ein recht kurzfristig realisierbarer Ansatz könnte z.B. darin bestehen, daß der öffentliche Dienst seine Ausbildungsanstrengungen - auch über den eigenen derzeitigen Bedarf - steigert. Gerade unter dem Aspekt, daß für eine Reihe von Berufen, die im öffentlichen Dienst ausgebildet werden können, auch in der privaten Wirtschaft Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten denkbar und möglich sind, sollten die hierfür politisch Verantwortlichen mehr in die Pflicht genommen werden.
14. Vordringlich und als eine echte Alternative zu der bisherigen außerbetrieblichen Ausbildung sollten aber Finanzmittel vor allem für betriebliche Ausbildungsverbände zur Verfügung gestellt werden. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch, betriebliche Ausbildung mit überbetrieblicher Ausbildung zu ergänzen, wobei hier bewährte außerbetriebliche Träger bestimmte Funktionen übernehmen könnten.

Damit wäre auch den Betrieben geholfen, die allein (noch) nicht in der Lage sind, qualitätsgerechte Ausbildungskapazitäten zu

schaffen. Denn, trotz des angespannten Ausbildungsstellenmarktes ist im Interesse der Jugendlichen darauf zu achten, daß nicht irgendeine ("Schmalspur"-)Ausbildung in wenig zukunftsträchtigen Berufen durchgeführt wird, sondern während der Berufsausbildung vor allem solche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die breit angelegt und langfristig verwertbar sind.

15. Abschließend ist noch einmal festzuhalten, daß vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Situation am Ausbildungsstellenmarkt eine Förderung der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern auch weiterhin notwendig ist. Dabei wird das Hauptaugenmerk primär darauf zu richten sein, ausbildungswillige Betriebe ausbildungsfähig zu machen. Diese Hilfestellung muß und sollte sich aber nicht nur auf finanzielle Fördermittel beschränken. Ebenso wichtig sind unterstützende praktische Hilfestellungen bei der konkreten Durchführung der Berufsausbildung in den Betrieben.

Arbeitsgruppe: Ausbildungsmisere junger Frauen

Birgit Voigt

Zur Situation von Mädchen und jungen Frauen auf dem Ausbildungsstellenmarkt - Probleme und Handlungsbedarf

1. Situationsbeschreibung - Thesen -

- Mädchen werden bereits in der Schule per Geschlecht benachteiligt. Einige Untersuchungen haben sich mittlerweile auch in den neuen Bundesländern des Themas "(un)heimlicher Lehrplan" (zur Einübung geschlechtsspezifischen Verhaltens) angenommen.¹
- Das Berufswahlverhalten von Mädchen verändert sich entscheidend mit zunehmendem Schulalter. Beeinflusst durch Familie, Schule und gesellschaftliche Zwänge, u.a. auch die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt, gehen sie häufig von ihren ursprünglichen Berufswünschen ab und konzentrieren sich auf einige wenige frauentypische Berufe. Aktuelle Untersuchungsergebnisse in den neuen Bundesländern bestätigen damit die bereits in den alten Bundesländern gemachten Erfahrungen.
- Trotz besserer schulischer Leistungen haben Mädchen größere Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Mädchen sind in der betrieblichen Ausbildung unterrepräsentiert. Betriebe stellen bevorzugt Jungen ein. Förderrichtlinien zur Erstausbildung greifen für Mädchen nicht in dem notwendigen Maße.
- Mädchen werden dagegen zu einem erheblichen Anteil über Sonderprogramme (z.B. sind im Land Sachsen-Anhalt 79% der über die Gemeinschaftsinitiative Ost in Ausbildung vermittelten Mäd-

1 Andrae, Honig, Ponitka, Steinwerth 1992; Andruschow, Mersmann 1994.

chen) ausgebildet, dabei insbesondere im Dienstleistungs- und kaufmännischen Bereich. Damit wird zwar den Berufswünschen der Mädchen entsprochen, ihre Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt dürften auch angesichts der starken Konkurrenz aus der Fortbildung und Umschulung sehr gering sein.

- Als Alternative zur betrieblichen Ausbildung wählen Ausbildungsplatzbewerberinnen häufig eine schulische Form der Ausbildung (von insgesamt 3.729 "übriger Schulbesuch" sind 2.618 Mädchen) oder ziehen sich vom Ausbildungsmarkt, z.B. in die Familie zurück.
- Das Berufsspektrum von Mädchen in der sogenannten Benachteiligtenförderung konzentriert sich auf einige wenige Berufe. Bereits jetzt besteht in bestimmten Ausbildungsberufen ein Überangebot (Hauswirtschaft, Floristik).² Eine langfristige Integration auf dem Arbeitsmarkt zu angemessenen Bedingungen ist damit in höchstem Maße gefährdet.

Die Beschreibung der Situation von Mädchen und jungen Frauen hinsichtlich ihrer Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt konnte an dieser Stelle nur verkürzt erfolgen. Eine aktuelle Analyse liegt mit dem Bericht von Karen Schober (IAB) vor.³ Sie macht jedoch ausreichend deutlich, daß in allen genannten Bereichen - Schule, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, dem Übergang von Schule in Ausbildung und in der Ausbildung selbst - dringender Handlungsbedarf besteht. In den folgenden Thesen sollen daher Forderungen und mögliche Lösungsansätze vorgestellt werden.

Den Ausgangspunkt für diese Überlegungen bildet zum einen das vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft entwickelte Handlungskonzept zur Qualifizierung von Jugendlichen, die bisher ohne abgeschlossene Berufsbildung bleiben.⁴ Dieses Handlungskonzept bietet insofern eine gute Grundlage, als es alle wesentlichen Be-

2 Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1993.

3 Schober 1994.

4 Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1994.

reiche der beruflichen Integration - von Schule bis zur sogenannten zweiten Schwelle - erfaßt und bereits weitreichende Lösungsvorschläge unterbreitet.

Eine explizite geschlechtsspezifische Differenzierung erfolgte im Handlungskonzept nicht. Sie entspricht jedoch, nach Aussage von Herrn Peter Sacks auf einer Fachtagung im Mai d.J. in Magdeburg, den Intentionen des Bundesministeriums und ist in allen Bereichen mitzudenken bzw. bei der konkreten Umsetzung des Handlungskonzepts von Anfang an zu berücksichtigen.

Des weiteren fließen in diese Thesen die Ergebnisse einer Fachtagung ein, die am 12. und 13. Oktober 1994 in Magdeburg zum Thema "Berufliche und soziale Integration von Mädchen und jungen Frauen in Sachsen-Anhalt" stattgefunden hat.

2. Handlungsbedarf, Forderungen und Lösungsansätze

- Thesen -

Generelle Forderung für alle Bereiche:

- In allen Statistiken, Erhebungen, Berichten etc. ist eine konsequente geschlechtsspezifische Differenzierung notwendig, um auf die besondere Situation von Mädchen und jungen Frauen aufmerksam zu machen und frühzeitig entsprechenden Handlungsbedarf ableiten zu können. Es sind die entsprechenden technischen Voraussetzungen dafür zu schaffen.

Allgemeinbildende Schulen:

- Die Bildungs- und Erziehungsziele sollten in der Form verändert werden, daß eine gleichberechtigte Geschlechterbeziehung möglich wird.
- Es sollte eine Überarbeitung der Rahmenrichtlinien und Lehrmittel erfolgen mit dem Ziel, Mädchen und Frauen in nichtsexisti-

scher und nichtdiskriminierender Weise darzustellen und weibliche Identifikationsmöglichkeiten zu schaffen.

- Die Thematik "Geschlechtsspezifische Erziehung und Diskriminierung von Mädchen und jungen Frauen" ist in die Aus- und Fortbildung aller Lehrkräfte einzubeziehen.
- Zielstellung sollte sein, sich mit der eigenen Rolle kritisch auseinanderzusetzen und Mädchen zu befähigen, selbstbestimmt ihr Leben, also auch ihre Berufswahl - zu planen (Elternarbeit und soziales Umfeld).
- Es sind verstärkt Möglichkeiten des Lernens in geschlechtshomogenen Gruppen zu schaffen, z.B. Computer.
- Es sollten grundsätzlich in allen Bereichen die weibliche und männliche Sprachform verwendet werden.
- Die Angebote einer geschlechtsspezifischen Berufswahlvorbereitung und Berufsorientierung sind zu verstärken, z.B. durch Einrichtung von Probierwerkstätten für Mädchen schon ab Klasse 4/5, Betriebspraktika und "Schnupperkurse" für Mädchen auch in gewerblich-technischen Bereichen, Begleitung dieser Praktika.

(Im Handlungskonzept wird in diesem Zusammenhang allgemein auf die breitere Umsetzung der Ergebnisse von Modellversuchen hingewiesen.)

Berufsberatung:

- Geschlechtsspezifische und umfassende Beratung von Mädchen auf der Grundlage regionaler Arbeitsmarktanalysen.
- Erweiterung der Palette von Ausbildungsberufen für Mädchen, insbesondere für Mädchen mit besonderen Problemlagen (BNF).
- Es sind entsprechende Angebote für die Aus- und Fortbildung von BerufsberaterInnen und MitarbeiterInnen des Psychologischen Dienstes zu entwickeln.

Vorbereitung auf eine Berufsausbildung:

- Schulische Berufsvorbereitungsangebote für Mädchen sind attraktiver zu gestalten (s. Handlungskonzept S. 19ff.).
- In regionalen Verbundsystemen zur beruflichen Integration junger Menschen (Institutionenverbund und Maßnahmeverbund) sind die Interessen von Mädchen und jungen Frauen von Anfang an zu berücksichtigen, z.B. durch die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie der Mädchen- und Frauenprojekte.

Berufliche Erstausbildung

- Der Anteil von Mädchen in betrieblicher Ausbildung ist zu erhöhen, z.B. durch gezielte Beratung und Begleitung von Betrieben neben der Aufrechterhaltung bereits bestehender Förderrichtlinien zur betrieblichen Erstausbildung von Mädchen, Reduzierung der Förderangebote für Jungen, durch eine Quotierung entsprechend dem Anteil der Mädchen an den BewerberInnen.
- Die außerbetriebliche Ausbildung ist als ein festes und langfristiges Angebot der Berufsausbildung für eine bestimmte Gruppe von jungen Menschen einzurichten und weiterzuentwickeln, die unabhängig von der konjunkturellen Lage aufgrund ihrer individuellen Problemlagen besonderer Unterstützung bedürfen.
- Quotierung bei der Vermittlung in außerbetriebliche Ausbildungsplätze.
- Förderung von Mädchenspezifischen Ansätzen in der außerbetrieblichen Ausbildung (Benachteiligtenförderung), z.B. durch entsprechende Fortbildungsangebote für MitarbeiterInnen.
- Das Angebotsspektrum für Mädchen in der Benachteiligtenförderung ist zu erweitern, um entstandene "Monokulturen" in den Ausbildungsberufen "Hauswirtschafterin", "Hauswirtschaftliche HelferIn" und "Floristin" abzubauen.
- Entwicklung von Frauenförderprogrammen.

Literatur

Andrae, R., D. Honig, H. Ponitka, R. Steinwerth: Bahn frei - auch für mich! Eine Studie des Forschungsprojektes "Mädchen und Frauen in der Bildung". Hrsg. vom Amt für Gleichstellungsfragen, Magistrat der Stadt Magdeburg 1992.

Andruschow, K., R. Mersmann.: "Ich globe, die wollten lieber einen Mann ..." Berufsorientierung und Ausbildungssituation der Mädchen und Jungen im Land Brandenburg. Eine Studie des Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrums Berlin-Brandenburg e.V. im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, 1994.

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Ausbildung für alle: Förderkonzept für benachteiligte Mädchen und junge Frauen, Bonn 1993.

Schober, K.: Junge Frauen beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem: Die Lage in den neuen Bundesländern, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, IAB, Nürnberg 1994.

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Abgeschlossene Berufsausbildung für alle Jugendlichen - Ein Handlungskonzept zur Qualifizierung von Jugendlichen, die bisher ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben, Bonn 1994.

Arbeitsgruppe: Ausbildungsmisere junger Frauen - Statement

Almut Kapper

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich auch im Jahr 1994 keineswegs entspannt. Trotz verbesserter schulischer Ausbildung hat sich die Situation junger Frauen am Ausbildungsmarkt kaum verändert - Lehrstellenmangel und Arbeitslosigkeit treffen sie wesentlich stärker als männliche Jugendliche und sie drohen zunehmend aus der betrieblichen Berufsausbildung und qualifizierter Erwerbsarbeit abgedrängt zu werden.

Ein Ausbildungsberuf, so neuere Untersuchungen, ist für die meisten jungen Frauen selbstverständlich. Auch wünschen sie sich häufig Berufe, die bisher nicht frauentypisch waren.

Berufswahl ist allerdings ein Prozeß, der durch widersprüchliche Anforderungen, Möglichkeiten und Gefährdung der Berufs- und Arbeitswelt bestimmt ist, aber auch dadurch, wie junge Frauen die vorgefundene Wirklichkeit wahrnehmen und interpretieren, sich ihr anpassen oder sie ihren Wünschen und Interessen entsprechend zu gestalten suchen.

Junge Frauen in den neuen Bundesländern werden jetzt mit einem veränderten Frauenbild in dieser Gesellschaft konfrontiert. Früher war eine Vollerwerbstätigkeit für Frauen sozusagen normal, zwar durch Arbeitskräftemangel in der DDR und Beitrag zum Familieneinkommen erzwungen, jedoch lernten Frauen ihre Erwerbstätigkeit zu schätzen.

Frauen haben jetzt mit einer Reihe von mehr Vorurteilen und Schwierigkeiten bei Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kämpfen.¹

1 Schober 1994, S. 2425.

Mehr und mehr zeichnet sich eine Geschlechterkonkurrenz auf dem Stellenmarkt ab. Sowohl in den ohnehin männlich dominierten Berufen als auch in den typischen Frauenberufen werden vielfach männliche Bewerber bevorzugt.

Die Mehrheit der jungen Frauen sucht einen Ausbildungsplatz in einem Dienstleistungsberuf und besonders im kaufmännisch verwaltenden Bereich - Berufe, die sehr viel weniger angeboten werden als im gewerblich-technischen Bereich. Teilweise gibt es nur für ein Drittel bis ein Viertel der Bewerberinnen Ausbildungsstellenangebote (einschl. außerbetrieblicher Ausbildungsstellen). Entsprechend ist im Dienstleistungsbereich die Verdrängung junger Frauen in vollen Gänge.

Auf gewerblich-technische Berufe auszuweichen, in denen die Angebotslage besser ist, ist für junge Frauen nicht naheliegend, begründet auch damit, daß Jugendliche insgesamt wenig Zukunftsvertrauen in Betriebe haben, die von Massenarbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen sind. Zum anderen hat sich in der Vergangenheit gezeigt, daß eine qualifizierte Ausbildung - auch in einem zukunftssträchtigen gewerblich-technischen Beruf - nicht zwangsläufig einen qualifizierten Einsatz nach der Ausbildung zur Folge hat.

"Gleiche Chancen gibt es nicht", diese Erfahrung mußten viele junge Frauen auch in der DDR machen. Trotz des hohen Ausbildungsstandes wurden viele häufig nicht ausbildungsgerecht eingesetzt. Unbestritten ist, daß eine intensive Wirtschafts- und Strukturpolitik und damit ein ausreichendes wirtschaftliches Wachstum in den neuen Ländern eine Voraussetzung darstellt, um Geschlechterkonkurrenz auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt abzubauen.

Sicher ist, daß sich damit allein in den Köpfen der Menschen, bezüglich der geschlechterspezifischen Einteilung in den Berufssparten, nichts ändern wird. Es wird in Zukunft weiterhin viel Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit auf allen gesellschaftlichen Ebenen von Nöten sein, um das Einordnen von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern in ein "typisches Rollenverhalten" abzubauen. Dies fängt

bereits im Kindergarten, in der Schulzeit an und setzt sich in der beruflichen Ausbildung und dem Berufswahlverhalten fort.

Ein aus gewerkschaftlicher Sicht kaum genutzter Handlungsbereich ist die betriebliche Frauenförderung/Gleichstellungspolitik. Es gibt in den neuen Bundesländern in vielen Unternehmen nur wenige oder noch keine Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Frau und Mann. Hierbei könnte in der Frage der Personalentwicklung und damit auch auf die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen und die betrieblichen Einsatzstrategien Einfluß genommen werden. Hier haben Betriebsräte eine Mitwirkungsmöglichkeit, die, würde sie genutzt werden, dazu beitragen könnte, die betrieblich vorhandene Spaltung in Männer- und Frauenarbeitsplätze, aufzuheben.

Erfreulich ist die Tendenz, daß immer mehr Frauen für die Wahl in den Betriebsrat kandidieren und auch gewählt werden, jedoch oftmals fast allein in einem männerdominierten Gremium vertreten sind. Dies macht es nicht leicht, Mädchen- und Fraueninteressen durchzusetzen.

Um der Ausbildungsmisere von jungen Frauen zu begegnen wird es notwendig sein, gezielte frauenspezifische Maßnahmen zu ergreifen, die das betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebot für junge Frauen quantitativ erhöhen und qualitativ verbessern. Dies wird man mit "Kopfprämien, Fördergeldern" allein nicht erreichen können. Hier muß Frauen- und Berufspolitik ansetzen, hier ist die Gesetzgebung gefragt mit einer konkreten Gleichstellungspolitik.

Literatur

Schober, K.: Ausbildungs- und Beschäftigungsintegration junger Frauen in den neuen Bundesländern, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Bochum 1994.

Damm-Rüger, S.: Ausbildung und Berufssituation erwerbstätiger Frauen und Männer in Ost und West; Ergebnisse aus der BiBB/IAB-Erhebung 1991/92, in: ibv, Nr. 28 vom 13. Juli 1994.

Abschlußdiskussion: Perspektiven für die Berufsausbildung in den neuen Bundesländern - Statement

Volker Becherer

Daß der bildungspolitische Stellenwert der beruflichen Ausbildung in den neuen Bundesländern einen sehr hohen Stellenwert einnimmt, haben in diesem Jahr wiederum alle an der betrieblichen Erstausbildung beteiligten Institutionen unter Beweis gestellt. Die nunmehr erreichte positive Bilanz auf dem Ausbildungsstellenmarkt über die vergangenen letzten drei Jahre in Sachsen-Anhalt ist auch darauf zurückzuführen, daß sich das Handwerk in dieser schwierigen Zeit erneut als außerordentlich wirksamer Stabilisator auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt bewährt hat.

Die Bilanz, die durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Sachsen-Anhalt am 30.9.1994 gezogen werden konnte, unterstreicht meine einleitenden Worte: Den nur 143 unvermittelten Bewerbern stehen noch 198 freie Ausbildungsplätze zur Verfügung. Waren 1989 in die Handwerksrolle der Handwerkskammer Halle (Saale) nur 5.800 Betriebe eingetragen, so sind es heute über 14.500 Betriebe. Die Zahl der in die Lehrlingsrolle eingetragenen Berufsausbildungsverträge hat sich auf über 12.000 über alle Ausbildungsjahrgänge entwickelt, und zusätzlich sind derzeit über 4.600 Umschulungsverträge in unserem Haus registriert. Auch in diesem Jahr wird sich die Zahl der für das erste Ausbildungsjahr eingetragenen Berufsausbildungsverträge gegenüber dem Vorjahr um 15% auf mehr als 4.500 Verträge steigern.

Auf der zweiten europäischen Konferenz für Handwerk und kleine Unternehmen am 26. September 1994 stellte Handwerkspräsident Späth fest, "in den vier Jahren seit der formellen Vollendung der deutschen Einheit ist das Handwerk beschäftigungspolitisch der wichtigste Wirtschaftsfaktor in den neuen Bundesländern geworden." Auch als Ausbilder liege das Handwerk in den neuen Ländern vorn. Die Zahl der Ausbildungsplätze werde in diesem Jahr noch einmal

gesteigert. Er zog den Vergleich zu 1990, wo es insgesamt lediglich rund 32.000 Lehrlinge in den neuen Ländern im Handwerk gab. Ende 1993 bildete allein das Handwerk fast 114.000 Jugendliche aus. Zusätzlich kommen eine Vielzahl Umschüler dazu.

Präsident Späth formulierte u.a. bei den Wünschen und Forderungen des Handwerks an den neuen Bundestag, daß das gesamte Bildungssystem auf den Prüfstand müsse. Der einseitige Trend zugunsten von Gymnasium und Hochschule zu Lasten der beruflichen Bildung ist zu korrigieren. Die Bildungswege müssen durchlässiger werden. Auch Meister sollten Zugang zum Studium haben. Den jungen Handwerkerinnen und Handwerkern sollte bewußt werden, "daß sie, wie es der Bundeskanzler kürzlich im Rahmen einer Meisterfeier sagte - zur Leistungselite in Deutschland zählen", betonte Herr Späth.

Wir benötigen jedoch auf beiden Feldern, sowohl im beruflichen als auch im allgemeinbildenden Sektor, wieder Eliten. Wie das Handwerk versucht, diesen Gedanken gerecht zu werden, sehen Sie an den folgenden Zahlen: Das Handwerk betreibt in den neuen Bundesländern 75 Berufsbildungszentren. Dahinter verbirgt sich nicht nur ein hohes Engagement der öffentlichen Hand auf der Ebene des Bundes, der Arbeitsverwaltung und der jeweiligen Länder, sondern auch des Handwerks, denn 10% der Investitionen in diese Bildungsstätten sind Eigenleistungen des Handwerks. In den neuen Ländern wurden von 1990 bis 1993 440 Millionen DM in überbetriebliche Zentren des Handwerks investiert. Die öffentliche Hand beteiligte sich daran mit rund 400 Millionen DM.

Wie auf der internationalen Fachmesse für berufliche Qualifizierung "Qualifikation 94" in Hannover festgestellt werden konnte, ist der Bedarf an beruflich qualifizierten Fachkräften in der Zukunft weiterhin sehr groß. Heute sind in Deutschland 63% der im Betrieb Beschäftigten qualifizierte Fachkräfte. Dieser Bedarf wird im Jahr 2010 bei mindestens 72% in den Betrieben liegen. Gleichzeitig wird sich der Bedarf an ungelernten Beschäftigten - heute sind rund 26% der in den Betrieben beschäftigten An- bzw. Ungelernte, und im Jahr 2010 werden es nur noch 13% sein - weiter stark rückläufig ent-

wickeln. Auch unter diesem Hintergrund ergibt sich die Forderung der Wirtschaft an die Regierung, für die Betriebe alles zu tun, um es ihnen zu erleichtern, Ausbildungsplätze auch in der Zukunft in ausreichendem Maße zur Verfügung zu stellen.

Kurskorrekturen im gesamten Bildungswesen sind dringend erforderlich, wenn die berufliche Qualifikation der Mitarbeiter für den Standortvorteil Deutschlands bleiben soll. Hier gilt es, nicht nur Zukunftschancen im Hinblick auf neue Technologien zu eröffnen, sondern endlich die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung tatsächlich herzustellen. Hierzu gehört auch eine verlässliche Förderpolitik für die Einrichtung eines flächendeckenden Netzes überbetrieblicher beruflicher Bildungsstätten, sowie für deren Modernisierung.

Die Berufsausbildung in den neuen Bundesländern ist weiterhin auf die öffentliche Unterstützung angewiesen. Betriebliche Berufsausbildung hat sich nach Ansicht von befragten Betrieben, trotz erheblicher Ausbildungsanstrengungen der Wirtschaft und der öffentlichen Hand, noch nicht hinreichend stabilisiert. Ein Teil der Betriebe schließt nicht aus, daß sie ihr Ausbildungsengagement in den kommenden Jahren einschränken müssen. Eine öffentliche Förderung zur Stützung der Berufsausbildung wird auch weiterhin für notwendig gehalten. Zu diesem Ergebnis kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) nach Auswertung der ersten Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei 1.575 Ausbildungsbetrieben, die in den neuen Bundesländern durchgeführt wurde. Das Fazit der Untersuchungen, daß die öffentliche Förderung der Berufsausbildung weiterhin notwendig ist, sollte sich aber nicht nur auf eine finanzielle Unterstützung beschränken. Ebenso wichtig sind Maßnahmen, die auf eine erfolgreiche Durchführung des Ausbildungsprozesses selbst zielen. Dazu gehören insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen für das Ausbildungspersonal, intensive Beratung während der Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, Förderunterricht und eine engere inhaltliche und zeitliche Abstimmung mit den Berufsschulen.

Wie die duale Berufsausbildung für die Anforderungen von morgen weiter zu entwickeln ist, unterstreicht auch das 10-Punkte-Programm beim ersten Ausbildungskongreß des Deutschen Industrie- und Handelsstages, auf das ich aber jetzt nicht weiter eingehen möchte.

Die Probleme, die das duale System der Berufsausbildung in den nächsten Jahren auch belasten werden, sind in vier Schwerpunkten zusammengefaßt:

1. Beachtung der demographischen Entwicklung: 1984 gab es den Höhepunkt der Geburten, seither nimmt die Zahl der Geburten stetig ab. Prognostiker erwarten im Jahr 2020 erste ähnliche Geburtenzahlen wie in den achtziger Jahren. Daraus resultiert eine Verschiebung der Altersstruktur - über die Hälfte der Bevölkerung wird in der Zukunft über 60 Jahre alt sein.
2. Es ist ein verändertes Bildungsverhalten der Jugendlichen zu verzeichnen: Strebten 1990 noch 63% der Jugendlichen in eine Ausbildung im dualen System, waren es bundesweit 1993 nur noch 55%. Gründe dafür sind auch: Fehlende Motivation der Jugendlichen und persönliche Haltung zur Schule. Dieses Problem, was sich auch in den neuen Ländern abzeichnet, ist nicht nur ein bildungspolitisches Problem, sondern auch ein gesellschaftliches.
3. Kostendenken in den Betrieben spielt eine große Rolle: Es ist ein Rückgang angebotener Ausbildungsstellen in Industrie und Handwerk im Gesamtmaßstab Deutschlands zu verzeichnen.
4. Es ist eine wachsende Immobilität zu verzeichnen: Die Mobilität der Verantwortlichen auf dem bildungspolitischen Sektor ist gefordert. Wir dürfen nicht zu "Weitermachern" werden.

Es gilt, die Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung weiter zu verbessern. Die Gewinnung von leistungsschwachen und leistungsstarken Jugendlichen wird dabei in der Zukunft der Maßstab im dualen System der Berufsausbildung sein. Optionen müssen als Beitrag zur Attraktivität der beruflichen Bildung verbessert werden, wie z.B. der Zugang zu den Hochschulen. Karrieredenken spielt dabei ebenso eine Rolle, wie eine sichere Perspektive für die Zukunft. Da-

bei sollten wir uns nicht von dem derzeitigen Überhang an Ausbildungsplatzsuchenden in den neuen Ländern leiten lassen. Wenn wir es heute verpassen, betriebliche Ausbildung attraktiv zu gestalten, werden auch wir in der Zukunft um Lehrlinge in den Betrieben zur Ausbildung des notwendigen Fachkräftenachwuchses ringen, so, wie es in den alten Ländern seit einigen Jahren zu verzeichnen ist.

Um den Standortfaktor Berufsausbildung nicht zu gefährden, ist es notwendig, die Kosten-Nutzen-Diskussion zu intensivieren und für die Unternehmensentscheidungen zugänglich zu machen. Wer über Kosten spricht, muß auch über den Nutzen sprechen. Die Kostendiskussion allein bringt die Verantwortlichen betrieblicher Bildungsarbeit in die Defensive, aus der heraus schwer zu gewinnen ist. Nach aktuellen Ermittlungen, die in der Elektroindustrie durchgeführt wurden, ist überzeugend belegt, daß rund 50% der durch Berufsausbildung entstehenden Kosten durch die von Auszubildenden erbrachten Produktivleistungen während der Betriebsausbildung kompensiert werden können.

Die betriebliche Bildungsarbeit steht auf dem Prüfstand. Die Berufsausbildung wird die Prüfung nur bestehen können, wenn auch deren Finanzierung kontinuierlich gesichert werden kann.

Berufliche Bildung ist zwar reklamierter Anspruch der Wirtschaft, den sie mit hohen Aufwendungen finanziert, der Nutzen hieraus wird aber von unserer Gesellschaft insgesamt in Anspruch genommen. Gerade der jetzige Zeitpunkt im europäischen Prozeß gibt durch das Näherrücken unterschiedlicher und konkurrierender Bildungs- und deren Finanzierungssysteme Anlaß, über die Sicherung und den sicherlich größer werdenden Finanzbedarf der Berufsbildung intensiv nachzudenken.

Diese Überlegungen könnten unbeachtet bleiben, wenn es gelingt, die einzelbetriebliche Finanzierung für die Berufsausbildung langfristig sicherzustellen. Dazu wird es jedoch notwendig sein, den Nutzen plausibler als bisher darzustellen und mit dem Aufwand zu saldieren. Mit der Kostendiskussion allein ist diese gesellschaftliche Herausforderung nicht mehr zu bestehen. In diesem Zusammenhang ist auch

darauf hinzuweisen, daß der Politik Handlungszwang auferlegt wird, wenn die Wirtschaft nicht wie bisher den erforderlichen finanziellen Beitrag zur Sicherung der Berufsausbildung leisten kann oder will.

Die derzeitige wirtschaftliche Situation ist auch für die Berufsausbildung in den neuen Bundesländern schwierig. Wir werden diese Phase nur mit sehr viel Kreativität und mit Fachkräften bestehen und sichern können. Wir brauchen mehr qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nicht weniger. Die Berufsausbildung wird auch diese Herausforderung bestehen. Insofern brauchen wir die derzeitige Situation auf dem Prüfstand nicht zu fürchten.

Initiative ist gefordert, stellen wir uns selbstbewußt den Aufgaben und nehmen wir mehr als bisher Einfluß auf das, was mit Nachwuchssicherung umschrieben werden kann. Nehmen wir Einfluß auf die berufliche Entwicklung der Fachkräfte, die wir herangeführt haben, die anspruchsvoll gegenüber sich selbst und gegenüber ihrem Umfeld sind. Sorgen wir dafür, daß die Qualifikationen auch abgefordert werden, so daß Nutzen entsteht.

Die Berufsausbildung ist auch aufgefordert, auf Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe Einfluß zu nehmen. Die für die Berufsausbildung Verantwortlichen können dabei wertvolle Schrittmacherfunktionen leisten. Allerdings müssen wir kompetent aus einem zu engen Funktionsverständnis heraustreten, um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Berufsausbildung immer wieder aufs neue unter Beweis zu stellen. Deutschland wird auf den weltweiten Märkten nur bestehen, wenn es sich auch in Zukunft auf ein breites Reservoir qualifizierter Mitarbeiter in allen Bereichen der Wirtschaft stützen kann.

Literatur

Späth, H. (Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks): Statement für die Pressekonferenz zur Hannover-Messe am 21.04.1994.

Bildungsbrief 5/95 Informationen für die Personalarbeit/ein Service der Verlagsgruppe Deutscher Wirtschaftsdienst.

Berufsausbildung auf dem Prüfstand: Fachtagung 1993 der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter/Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung.

Abschlußdiskussion: Perspektiven für die Berufsbildung in den neuen Bundesländern - Statement

Helmuth Lehmann

Die Zukunft der dualen Ausbildung in den neuen Bundesländern wird in den nächsten Jahren maßgeblich dadurch bestimmt, ob es gelingt, die wachsenden Disproportionen zwischen Angebot und Nachfrage beim Übergang vom Schul- in das Ausbildungssystem sowie vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem zu bewältigen.

Zwar kann nunmehr seit vier Jahren (1991-1994) Ende September jedesmal insofern Entwarnung gegeben werden, daß fast allen Jugendlichen, die die Dienste der Berufsberatung in Anspruch nahmen, ein Start ins Berufsleben ermöglicht wurde. Aber auch 1993/94 fehlte ein auswahlfähiges betriebliches Stellenangebot und erneut mündeten 17,7% in Sachsen-Anhalt und Thüringen in außerbetriebliche Plätze ein (bezogen auf die Lernanfänger in Berufen gemäß Berufsbildungsgesetz).

Unbestritten ist: Seit 1990 hat die betriebliche Berufsausbildung in den neuen Bundesländern einen massiven Verlust an Ausbildungsplätzen erfahren. Das jährliche Neuangebot an betrieblichen Lehrstellen verringerte sich auf weniger als die Hälfte des zu DDR-Zeiten üblichen Umfangs. Trotz des nach 1992 wieder einsetzenden Aufwärtstrends liegt die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse in den neuen Bundesländern mit rd. 100.000 noch immer deutlich unter dem früheren Niveau in der DDR (rd. 140.000). Angesichts der wirtschaftlichen Lage kann kurzfristig nicht davon ausgegangen werden, daß die Berufsausbildung in den neuen Bundesländern allein durch die Marktprozesse einen Stand wie im alten Bundesgebiet erreichen wird. Der Übergangsprozeß muß durch Hilfestellungen des Bundes und der Länder weiter begleitet werden. Die Einrichtung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen und Förderprogramme zur Schaffung zusätzlicher betrieblicher Berufsausbildungsstellen haben allerdings auch zur Konsequenz, daß wesentlich

mehr Jugendliche ausgebildet werden, als aktuell Fachkräfte in der Wirtschaft und in anderen Bereichen benötigt werden. Beim Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem treten diese Probleme offen zu Tage:

- als "Quantitätsproblem", weil die globale Anzahl der Ausgebildeten von der Höhe des Bedarfs an Facharbeitern abweicht;
- als "Qualitätsproblem", wenn die Qualifikations- und Erwartungsprofile der Ausbildungsabsolventen nicht mit den Anforderungsprofilen der Arbeitsplätze übereinstimmen;

und schließlich

- als "Verteilungsproblem", wenn die Ausgebildeten in anderen sozialen Orten (Berufen, Sektoren, Positionen) beschäftigt werden als denen, für die sie ausgebildet wurden.

So fanden in der Vergangenheit beispielsweise immer mehr Facharbeiter außerhalb der Facharbeiterarbeitsplätze Verwendung, vor allem als Anlern- und Hilfsarbeiter, was oftmals zur Folge hatte, daß die in der Lehre erzeugten Facharbeiterqualifikationen später gar nicht mehr verwendet oder sogar wieder gelöscht wurden.

Von den Problemen an der ersten und zweiten Schwelle sind Mädchen und junge Frauen im besonderen Maße betroffen. Mangel an betrieblichen Ausbildungsstellen und Arbeitslosigkeit treffen sie wesentlich stärker als die männlichen Jugendlichen. Es besteht die Gefahr ihrer Abdrängung aus der dualen Berufsausbildung. Die überbetriebliche Ausbildung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Ost war - wie schon 1993 - zu fast 80% für junge Frauen wegen fehlender betrieblicher Ausbildungsstellen erforderlich.

Die Akzeptanz und das Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung ist in den neuen Bundesländern ungebrochen hoch. Dem widerspricht auch nicht der Wunsch vieler Eltern und Jugendlicher, das Gymnasium zu besuchen, denn auch die Nachfrage von Abiturienten nach dualer Ausbildung ist bemerkenswert hoch. Die Hitliste der nachgefragten Berufe wird angeführt von: Maurer/-in, Hochbaufach-

arbeiter/-in, Bürokaufleute, Einzelhandelskaufleute, Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Bankkaufleute.

Als wichtigste Motive bei der Berufswahl werden Spaß am Beruf und Chancen am Arbeitsmarkt genannt. Die Hitliste macht deutlich, daß sich die Jugendlichen durchaus auch an der Entwicklung der Wirtschaft in ihren Regionen orientieren. Das bedeutet auch, daß weniger Interesse für Berufe in Schrumpfungsbranchen (Chemie, Metall, Elektro, Landwirtschaft) besteht. Chancen und Perspektiven für junge Fachkräfte in diesen Branchen aufzuzeigen, sollten sich die Unternehmen und Verbände verstärkt auf ihre Fahnen schreiben. Das kann nicht primär nur Aufgabe der Berufsberatung sein, denn die Berufsberatung orientiert objektiv und neutral über berufliche Realität und ihre absehbaren Veränderungen. Das heißt, sie gewährt den Berufswählern Hilfe zur Selbsthilfe im Berufsfindungsprozeß; keinesfalls orientiert sie zu einem bestimmten Ausbildungssystem oder Ausbildungsberuf hin oder weg. Spätestens in den Vorabgangsklassen werden den Mädchen und Jungen die Dienstleistungen der Berufsberatung vorgestellt und angeboten sowie grundlegende Fragen zur Berufswahl besprochen. Je besser die Jugendlichen und ihre Eltern über berufliche Möglichkeiten Bescheid wissen, desto höher ist der Grad an Selbstbestimmung und Eigenverantwortung, mit dem die Berufswahl getroffen wird. Die Schere zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt erfordert von den Bewerbern berufsfachlich ein hohes Maß an Flexibilität, d.h. sich ggf. auch für den Zweit- oder Drittberufswunsch zu entscheiden. Andererseits könnten berufsfachliche "Kompromisse" gemildert werden, wenn mehr Bewerber regional flexibler wären und auch eine Ausbildung im benachbarten Ort, Kreis oder Bundesland in Erwägung ziehen würden.

Für 1994/95 wird ein weiterer kräftiger Anstieg der Nachfrage erwartet. Nach Vorausschätzungen der Arbeitsämter werden ca. 20% mehr Mädchen und Jungen in Sachsen-Anhalt und Thüringen betriebliche Ausbildungsstellen nachfragen. Damit stehen noch größere Anforderungen an Ausbildungsbereitschaft und soziale Verantwortung gegenüber den Jugendlichen vor der hiesigen Wirtschaft. Da ab Ende

der neunziger Jahre ein rapider Rückgang der Schulabgänger einsetzt, besteht für die Wirtschaft jetzt die Chance, die Fachkräfte für die Zukunft heranzubilden. Die Berufsberatung wird in enger Kooperation mit den zuständigen Stellen, den Tarifpartnern und den Landesregierungen ihre Bemühungen fortsetzen, mehr betriebliche Ausbildungsstellen zur Vermittlung an die Bewerber zu gewinnen. Besondere Erwartungen werden an solche Betriebe geknüpft, die bisher nicht ausbilden, an Einrichtungen des öffentlichen Dienstes sowie an Betriebe, deren Auszubildende nach der Prüfung quasi Platz gemacht haben für einen neuen Bewerberjahrgang.

Angela Rauch

Perspektiven für die Berufsausbildung in den neuen Bundesländern

- Zur Abschlußdiskussion der hier dokumentierten Fachtagung -

Über die Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Gegenstand der Fachtagung waren Stand und Perspektiven der Berufsausbildung in den neuen Ländern, fünf Jahre nach der Wende und vier Jahre nach der Einführung des Berufsbildungsgesetzes.

Im ersten Teil der Veranstaltung ging es im Schwerpunkt um die Ausbildungsfähigkeit und -bereitschaft der Betriebe in den neuen Ländern, und um den Stellenwert der außerbetrieblichen Berufsausbildung.

Vertieft wurden die angesprochenen Themen in den Arbeitsgruppen:

- Möglichkeiten zur Förderung und Stabilisierung der betrieblichen Berufsausbildung.
- Vollzeitschulische oder außerbetriebliche Ausbildung: Lückenfüßer oder Alternative zur betrieblichen Berufsausbildung?
- Ausbildungsmisere junger Frauen.

In der Abschlußdiskussion wurden die in den Arbeitsgruppen aufgeworfenen Fragen und Anregungen aufgegriffen und im Plenum diskutiert.

Zur Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes in den neuen Ländern

Durch den tiefgreifenden, und immer noch nicht abgeschlossenen Umbruch im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen System in den

neuen Ländern nach der Wende, sowie durch den Konjunkturbruch und dem wirtschaftlichen Strukturwandel in den alten Ländern, verbunden mit Rationalisierungsmaßnahmen und veränderter Arbeitsorganisation in den Unternehmen hat sich die Situation in der Berufsausbildung deutlich verändert. Die Übergänge sowohl an der ersten als auch an der zweiten Schwelle sind für Jugendliche erheblich schwieriger geworden.

Trotz tendenziell sinkender Ausbildungsnachfrage auf seiten der Schulabgängerinnen und Schulabgänger bleibt die duale Ausbildung Hauptträger der Nachwuchsqualifizierung. Gut zwei Drittel der entsprechenden Altersjahrgänge treten in den alten und neuen Ländern - trotz wachsender Studentenzahlen - in diese Art der Ausbildung ein.¹

Die erhebliche Unterversorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern wird in Teilen durch außer- und überbetriebliche² Ausbildungsplätze kompensiert:

1994 haben sich 171.100 Jugendliche über die Arbeitsämter um eine betriebliche Ausbildungsstelle bemüht, 17,5% mehr als im Vorjahr. Demgegenüber wurden nur 87.500 betriebliche Ausbildungsplätze den Arbeitsämtern gemeldet. Mit Hilfe der Förderung durch § 40 c Absatz 2 AFG sowie der Gemeinschaftsinitiative Ost 1994 konnten zusätzlich 23.100 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden. Für 1995 und die folgenden Jahre wird, bei voraussichtlich nur mäßig expandierendem Stellenangebot, mit einer steigenden Ausbildungsnachfrage (über 180.000) gerechnet.³

1 Vgl. Parmentier, Schober, Tessaring 1994.

2 Zur Definition: Die Begriffe außer- und überbetrieblich werden hier synonym verwendet. Gemeint ist die Berufsausbildung, die mangels betrieblicher Ausbildungsplätze in über- oder außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt wird, und nach § 40 c Absatz 2 und 4 (zeitliche Befristung bis zum Ausbildungsjahr 1992/1992) AFG oder den Sonderprogrammen der Gemeinschaftsinitiative Ost 1993 und 1994 finanziert werden (vgl. Schober 1994a).

3 Vgl. Schober 1994a.

Im dualen System der Berufsausbildung liegt die Verantwortung für die Rekrutierung und Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses in erster Linie bei den Betrieben selbst. Da es in den neuen Ländern noch nicht gefestigt ist, wird nicht nur die außerbetriebliche, sondern auch die betriebliche Berufsausbildung nach wie vor von der öffentlichen Hand in hohem Maße gefördert. Gegenwärtig wird schätzungsweise jeder zweite Ausbildungsplatz in Form von Zuschüssen für Betriebe, die Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, oder in Form von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen subventioniert.

Es besteht, auf längere Sicht gesehen, die Gefahr, daß die Bereitschaft der Betriebe sinkt, die Ausbildung nach einer längeren Phase der staatlichen Mitfinanzierung auf eigene Kosten und Verantwortung (wieder) zu übernehmen. Manche Beobachter befürchten, daß auch im Westen der Republik Unternehmen ihre Ausbildungsaktivitäten verringern und sich mehr und mehr aus der Ausbildung zurückziehen und diese dem Staat überlassen.⁴

Angesichts des in Zukunft weiter steigenden Bedarfs an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben jedoch ungelernete Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt von morgen fast keine Chance mehr. Es müssen daher, insbesondere für die Jugendlichen, die keine Optionen auf weiterführende Bildung haben, Ausbildungs- und Erwerbschancen gesichert werden.

Berufswahlmöglichkeiten/-verhalten der Jugendlichen

Gelungene Integration der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt ist im besonderen eine Frage der Berufswahlfreiheit, des beruflichen Aufstiegs, der Weiterqualifizierung und beginnt mit dem Recht der freien Wahl einer Ausbildungsstätte.⁵ Durch die institutionellen und gesetzlichen Veränderungen im Bildungs- und Ausbildungssystem nach der Wende, und der immer noch verschärften wirtschaftlichen Krise

4 Vgl. Schmidt 1994.

5 Vgl. auch Westhoff 1994.

befinden sich viele Eltern selbst noch in einer Phase der Neu- und Umorientierung. So überfordert, können sie ihren Kindern kaum Ratschläge für deren weitere Lebensplanung geben.

Die Jugendlichen wie die Eltern müssen die Chance haben und erhalten, den Informationsstand zu erreichen, der ihnen Entscheidungsfreiheit sichert. Die Wahrnehmung der freien Berufswahl bedeutet auch, Wissen und Kenntnis über Alternativen zu haben und diese Kenntnisse während der Ausbildung weiter auszubauen.

Die Übernahme des im wesentlichen dreigliedrigen westdeutschen Schulsystems, die Abschaffung wesentlicher Elemente des DDR-Bildungssystems (z.B. die einheitliche 10klassige Polytechnische Oberschule, die Berufsausbildung mit Abitur) und die Möglichkeit der freien Berufswahl zogen stark veränderte Bildungsentscheidungen nach sich. Der neu eingeführte Hauptschulabschluß konnte sich bisher nicht durchsetzen, der 10. Klasse-Abschluß verlor gegenüber dem Abitur an Bedeutung.

Die Beliebtheit des Abiturs ist allerdings nicht nur Ausdruck der Befreiung von staatlich reglementierten Bildungsentscheidungen, sondern entspringt auch dem Bestreben, die individuellen Arbeitsmarktchancen zu verbessern.⁶

Verändert hat sich auch die Ausbildungsnachfrage der Jugendlichen. Heute wollen rd. 45% der 10. Klasse-Schülerinnen und -Schüler eine Lehre beginnen, während zu DDR-Zeiten über 80% der 10. Klasse-Absolventinnen und -Absolventen in eine betriebliche Lehrausbildung einmündeten.

Demgegenüber stieg das Interesse der Abiturientinnen und Abiturienten an einer Lehrausbildung an. Ein größerer Teil strebt in eine duale Ausbildung, und nur noch rd. ein Drittel plant, unmittelbar nach dem Abitur ein Studium zu beginnen (im Vergleich zu 55% im November 1991).⁷

6 Vgl. Schober 1994c.

7 Vgl. ebd.

Ausbildungsprobleme einzelner Personengruppen

Die über- und außerbetriebliche Ausbildung hat ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt, sowohl in der Förderung benachteiligter Jugendlicher als auch als "Ausfallbürge" bei der "Versorgung" der "Marktbenachteiligten". Angesichts der Lehrstellenknappheit wächst sie sich in den neuen Ländern zum dritten Standbein des dualen Systems aus: 54.000 oder 18% befanden sich im September 1994 in einer solchen Ausbildung.

Ziel der Maßnahmen ist nicht nur eine quantitative Entlastung des Ausbildungsmarktes, sondern vor allem sollen sie auch die Abdrängung bestimmter Personengruppen (junge Frauen, Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne 10. Klasse-Abschluß) aus der betrieblichen Ausbildung verhindern, und strukturelle und regionale Ausbildungsmarktungleichgewichte ausgleichen.⁸

Vor allem junge Frauen aus den neuen Ländern haben es schwer, im betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt Fuß zu fassen. Trotz besserer schulischer Leistungen haben sie größere Schwierigkeiten, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen als Jungen, daraus folgt auch der erhöhte Anteil von Mädchen in Sonderprogrammen. Am Lehrlingsbestand in Betrieben beträgt ihr Anteil nur noch 30%.⁹

Dabei spielt sowohl das Berufswahlverhalten von Mädchen, als auch das Rekrutierungsverhalten von Betrieben eine Rolle. Das Berufswahlverhalten verändert sich entscheidend mit zunehmendem Schulalter. Beeinflußt durch Eltern und andere Ratgeber und durch die angespannte Lage am Ausbildungsstellenmarkt gehen sie häufig von ihren ursprünglichen Berufswünschen ab und konzentrieren sich auf die wenigen frauentypischen Berufe (vgl. auch den Beitrag von B. Voigt in diesem Band).

Als Alternative wählen sie oft auch eine schulische Form der Ausbildung oder ziehen sich vom Ausbildungsmarkt zurück.

8 Vgl. Schober 1994a.

9 Vgl. Schober 1994c.

Auf seiten der ostdeutschen Betriebe ist eine deutliche Bevorzugung männlicher Bewerber festzustellen. Die Einstellung junger Frauen wird häufig mit Hinweis auf die geringe Produktivität aufgrund familienbedingter Fehlzeiten und der früher vorgegebenen Frauenquote abgelehnt- und dies nicht mehr nur in typischen Männerberufen, sondern zunehmend auch in den Mischberufen und den typischen Frauenberufen.¹⁰ Erforderlich ist daher ein Umdenken bei Unternehmen, Mädchen wieder eine Chance zu geben.

Das selektive Rekrutierungsverhalten ostdeutscher Betriebe betrifft aber auch Haupt- und Sonderschülerinnen und Sonderschüler. Die Neueinführung des Hauptschulabschlusses und der überwiegend nur noch neunjährigen Schulpflicht ist kaum zur Kenntnis genommen und zum Teil nicht akzeptiert worden. Bei der Mehrzahl der Unternehmen gilt als Eingangsvoraussetzung für eine Lehrausbildung der Abschluß 10. Klasse. Viele Unternehmen glauben - unter dem derzeitigen wirtschaftlichen Druck - es sich nicht leisten zu können, geringer qualifiziertere Schulabgängerinnen und Schulabgänger auszubilden, zumindest nicht ohne Lohnabschläge.¹¹

Bedarf an "intelligenten" Förderkonzepten

Bei der Diskussion um die Zukunft der dualen Berufsausbildung kann es nicht ausschließlich um einzelne Bereiche gehen, sondern um die Verzahnung von Bildung, Ausbildung, Weiterbildung in einem offenen durchlässigen Bildungssystem.¹²

Speziell in den neuen Ländern, aber nicht nur dort, geht es um die Sicherung eines ausreichenden, auswahlfähigen betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes für alle Bewerberinnen und Bewerber (vgl. auch den Beitrag von G. Rixe in diesem Band): Die Probleme des Erhalts wegbrechender Ausbildungskapazitäten und des damit einhergehen-

10 Vgl. Schober 1994c.

11 Vgl. ebd.

12 Vgl. Parmentier, Schober, Tessaring.

den Versorgungsengpasses der großen Zahl ausbildungssuchender Jugendlicher stehen hier derzeit noch im Vordergrund.

Es stellt sich auch die Frage, ob ein ausschließliches, einzelbetrieblich finanziertes und marktwirtschaftlich gesteuertes Ausbildungsplatzangebot für die Zukunft überhaupt ausreichend sein kann?

Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungsstellenmangel hat auch in den alten Ländern in den siebziger und achtziger Jahren mit zur Bildungsexpansion und zur Abwanderung vom dualen System hin zur Höherqualifizierung beigetragen.¹³ Daher können auch aus der bisherigen Entwicklung Anregungen und Strategien für die Weiterentwicklung in den neuen Ländern gezogen werden.

Bei dem aufgrund der demographischen Entwicklung zu erwartenden Anstieg der Ausbildungsnachfrage wird die außer- und überbetriebliche Ausbildung weiterhin ein wichtiges Standbein in der Berufsausbildung in den neuen Ländern bilden müssen. Die Verschiebung der Altersstruktur der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, das Bildungsverhalten der Jugendlichen, das wachsende Kostendenken der Betriebe, die wachsende Immobilität - auch unter den Jugendlichen (gewisses Maß an Bequemlichkeit, auch regional abnehmende Mobilität) - sind Probleme, die auf das duale System in den neuen Ländern in Zukunft verstärkt zukommen werden.

Im Hinblick auf den Ausbau und die Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung in Ostdeutschland werden in Zukunft vor allem "intelligente" Förderkonzepte benötigt, die das bisherige "Gießkannenprinzip" ersetzen. (Beispielsweise das Prinzip einer gestaffelten, mit den Lehrjahren abnehmenden finanziellen Förderung von Betrieben, oder der Förderung von Ausbildungsverbänden.) Eine verlässliche Förderpolitik ist als Grundlage unerlässlich, z.B. der Wunsch nach Sicherstellung der Finanzierung der Gemeinschaftsinitiative Ost für 1995, denn nach dem von U. Degen vorgestellten Befunden wird die Mehrzahl der Betriebe ihre Ausbildungskapazitäten nicht erhöhen.

13 Vgl. dies und folgendes: Schober 1994b.

Damit wird sich die Berufsausbildung in den neuen Ländern immer mehr zu einem kleinbetrieblich-handwerklichen Ausbildungssystem hin entwickeln, während die industrielle, großbetriebliche Ausbildung "wegbricht". Gegenwärtig werden bereits 50% der betrieblichen Azubis im Handwerk ausgebildet. Selbst bei unterstelltem Nachholbedarf in diesem Bereich gibt es die Gefahr einer zu einseitigen kleinbetrieblich-handwerklichen Förderung.

Welche Konsequenzen zieht die staatliche Förderpolitik daraus?

Neben solchen, eher grundsätzlichen Steuerungsfragen der Berufsausbildung bedarf es auch eines ganzen Bündels von Einzelmaßnahmen und -schritten zur Verbesserung der Lage in den neuen Ländern. Dazu gehören unter anderem:

- Beschäftigung von Ausbildungsberatern für Betriebe (Viele Betriebe in den neuen Ländern durften zu DDR-Zeiten nicht ausbilden, daher fehlt ihnen die Ausbildungserfahrung und -tradition.),
- Förderung von Ausbildungsverbänden,
- Tarifvertragliche Lösungen der Berufsausbildung, wie z.B. in der Bauwirtschaft,
- Unterstützung von Existenzgründern bei der Berufsausbildung,
- In der außerbetrieblichen Ausbildung: Verringerung der außerbetrieblichen Ausbildungszeiten und Koppelung mit betrieblicher Ausbildung,
- Modernisierung der Ausbildungsstätten, z.B. Sachmittel zur Durchführung einer den Mindestnormen entsprechenden qualifizierten Ausbildung,
- Verbesserung der Qualifikation des Lehrpersonals,
- Bessere Verzahnung und Kooperation der verschiedenen Lernorte,
- Verbesserung der zeitlichen und inhaltlichen Abstimmung zwischen Berufsschulen und Betrieben,

- Vermehrte Einrichtung von Berufsfachschulen mit anerkanntem Ausbildungsabschluß,
- Eventuell die Einführung einer Quote für Ausbildung von Mädchen,
- Förderung der Mobilität der Jugendlichen (nicht nur der "West"-Mobilität, sondern auch der Mobilität innerhalb der neuen Länder),
- Übergangs- und Integrationshilfen an der zweiten Schwelle, vor allem für Jugendliche aus außerbetrieblichen Einrichtungen. Reicht das Angebot der Finanzierung sozialpädagogischer Begleitmaßnahmen (bis zu sechs Monate) der Bundesanstalt für Arbeit aus?

Sind gezielte Subventionen, öffentlich geförderte Anschlußbeschäftigung erforderlich?

- Eine Intensivierung der Kosten-Nutzen-Diskussion der Ausbildung wäre wünschenswert: Nicht nur die Kosten der dualen Ausbildung sollten betrachtet werden, sondern vor allem auch der Nutzen, den die einzelnen Betriebe durch die Ausbildung erhalten.

Deutschland wird auf dem Weltmarkt nur dann konkurrenzfähig sein können, wenn genügend qualifiziertes Personal auf allen Ebenen und in allen Bereichen vorhanden ist. Daher ist es nötig, in die Zukunft der dualen Ausbildung zu investieren, sie attraktiver zu gestalten, beispielsweise durch ausbildungsadäquate Beschäftigung, durch mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung und mit besseren Aufstiegschancen in mittlere und höhere Führungsebenen.

Literatur

Parmentier, K., K. Schober, M. Tessaring: Zur Lage der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Neuere empirische Ergebnisse aus dem IAB, in: Liesering, S., K. Schober, M. Tessaring (Hrsg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit. BeitrAB 186, Nürnberg, 1994, S. 7-47.

Schmidt, H.: Außerbetriebliche Ausbildung in den neuen Ländern - nur eine Notlösung?, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23. Jg., H. 4, 1994, S. 1-2.

Schober, K.: Der schwierige Übergang zum dualen System. Berufsausbildung in den neuen Bundesländern, MatAB 3/1994a.

Schober, K.: Krise des dualen Systems? Berufliche Bildung im Spannungsfeld von Demographie, Bildungsverhalten und Beschäftigungsperspektive, in: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeits- und Sozialforschung (Hrsg.): Das duale System der Berufsausbildung in der Sackgasse? Modernisierungsdruck und Reformbedarf, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 26, Bonn, 1994b, S. 7-38.

Schober, K.: Junge Frauen beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem: Die Lage in den neuen Bundesländern, in: Beckmann, P., G. Engelbrech (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? BeitrAB 179, Nürnberg, 1994c, S. 523-566.

Westhoff, G.: Konzepte zur beruflichen Integration junger Fachkräfte, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23. Jg., H. 5, 1994, S. 18-25.

Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung

Volker Becherer, Handwerkskammer Halle (Saale), Halle

Rainer Böttcher, Bundesverband der Lehrer an beruflichen Schulen, Dresden

Claudia Borschinsky, Ministerium für Arbeit und Soziales, Magdeburg

Ruth Brandherm, Abt. Arbeits- und Sozialforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Ulrich Degen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Almut Kapper, IG Metall, Halle

Ingeborg Kuhne, Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau, Halle

Helmuth Lehmann, Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt/Thüringen, Halle

Klaus Luther, Referent der SPD-Bundestagsfraktion, Arbeitsgruppe Bildung und Forschung, Bonn

Angela Rauch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Günter Rixe, MdB, Mitglied des Ausschusses für Bildung und Forschung, Bonn

Albert Rozsai, Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen, Düsseldorf

Karen Schober, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Birgit Voigt, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Magdeburg

Reihe "Gesprächskreis Arbeit und Soziales"

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 1

Ausländer im vereinten Deutschland - Perspektiven der Ausländerpolitik (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 2

Industriebetriebe an der Schwelle zur Marktwirtschaft (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 3

Zuwanderungspolitik der Zukunft (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 4

Modernes Management in Unternehmen der alten und neuen Bundesländer (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 5

Zukunft des Gesundheitswesens in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 6

Multikulturelle Gesellschaft - Der Weg zwischen Ausgrenzung und Vereinnahmung? (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 7

Ursula Mehrländer, Günther Schultze

Einwanderungskonzept für die Bundesrepublik Deutschland - Fakten, Argumente, Vorschläge (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 8

Zukunft sozialer Einrichtungen und sozialer Dienste in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 9

Sicherung des Gesundheitswesens in den 90er Jahren (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 10
Branchenentwicklungen und Handlungsperspektiven betrieblicher Interessenvertreter in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 11
Der ostdeutsche Maschinenbau - Wege zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 12
Flüchtlingsbewegungen und das Recht auf Asyl (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 13
Verzahnung von Arbeitsmarkt-, Regional- und Wirtschaftspolitik - Eine dringende Aufgabe in den neuen Bundesländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 14
Einwanderungsland Deutschland: Bisherige Ausländer- und Asylpolitik - Vergleich mit europäischen Ländern (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 15
Fremdenfeindlichkeit und Gewalt - Ursachen und Handlungsperspektiven (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 16
Veränderung des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 17
Gesundheitsstrukturgesetz - Geeignet zur Lösung der Probleme im Gesundheitswesen?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 18
Neue Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik - Ist ein Gesamtkonzept für die neuen und alten Bundesländer erforderlich? (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 19
Deutsche und Polen - Zwischen Nationalismus und Toleranz (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 20
Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand - Sind neue Konzepte für alternde Belegschaften erforderlich?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 21
Entstehung von Fremdenfeindlichkeit - Die Verantwortung von Politik und Medien (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 22
Partizipationschancen ethnischer Minderheiten - Ein Vergleich zwischen Großbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 23
Fremdenfeindlichkeit und Rassismus - Herausforderung für die Demokratie (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 24
Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 25
Weiterentwicklung der Behindertenpolitik in Deutschland

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 26
Das duale System der Berufsausbildung in der Sackgasse? - Modernisierungsdruck und Reformbedarf (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 27
Den Zweiten Arbeitsmarkt fördern - Ein ökonomisch und sozial tragfähiges Konzept?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 28
Ausbildung und Beschäftigung - Übergänge an der zweiten Schwelle

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 29
Chancengleichheit für ausländische Jugendliche

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 30
Privatisierung von Gesundheitsleistungen - Die soziale Krankenversicherung auf Abwegen

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 31
Einwanderungspolitik Kanadas und der USA - Beispiele für die Bundesrepublik Deutschland?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 32
Von der Ausländer- zur Einwanderungspolitik

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 33
Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik - Mehr Weiterbildung bei veränderten Arbeitszeiten?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 34
Minderheiten- und Antidiskriminierungspolitik: Alternative zur Integration?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 35
Ost-West-Migration - Fluchtursachen und Handlungsperspektiven

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 36
Soziale Sicherung auf dem Prüfstand - Gerät die Rentenversicherung ins Wanken?

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 37
Gesundheitsstrukturgesetz - Bilanz und Perspektiven (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 38
Der Berliner Arbeitsmarkt im Umbruch

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 39
Bedeutung des demographischen Wandels - Frauenerwerbstätigkeit, Zuwanderung -

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 40
Bedeutung des demographischen Wandels - Erwerbsarbeit, Berufliche Qualifizierung, Weiterbildung

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 41
Zukunft der Pflege - Zukunft der Pflegeberufe

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 42
Berufsausbildung in den neuen Bundesländern

*Die Broschüren sind kostenlos zu beziehen bei:
Friedrich-Ebert-Stiftung
Abt. Arbeits- und Sozialforschung*

D-53170 Bonn