

EXPERTISE

VON PROF. DR. FELIX RAUNER

„SCHAFFUNG NEUER AUSBILDUNGSPLÄTZE“

VORWORT

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist alarmierend.

Nachdem in Baden-Württemberg im vergangenen Jahr, trotz steigender Schülerzahlen, 5,8 % weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden, wurden den Arbeitsämtern im Land bis Ende März d. J. 14,4 % weniger Ausbildungsstellen gemeldet als im Vorjahr.

Immer mehr Jugendliche bleiben ohne Ausbildung oder werden in Warteschleifen abgeschoben. Ein Großteil der sicherlich gut gemeinten schulischen und außerbetrieblichen Maßnahmen erweist sich dabei als Sackgasse. Beispielsweise erhalten nur knapp über 10 % der Schülerinnen und Schüler des Berufsvorbereitungsjahres im Anschluss tatsächlich eine Ausbildungsstelle.

Es ist schon schizophoren und gefährlich zugleich: Trotz des beklagten und prognostizierten Mangels an Fachkräften geht die Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben zurück. Die Ausbildungsquote ist nach Einschätzung aller Experten schon heute mit ca. 4 % viel zu gering. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung drohen nun die Facharbeitsmärkte zu kollabieren. Damit wird auch das auf Qualifikation basierende Produktionsmodell in Deutschland nachhaltig gefährdet.

Es ist also in mehrfacher Hinsicht ein dringender Handlungsbedarf angezeigt. Mit unverbindlichen Appellen alleine ist der dramatischen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt nicht beizukommen. Dafür gibt es keinen stärksten Beleg, als die Praxis selbst: Trotz aller Appelle hat sich die

Ausbildungsplatzsituation weiter verschärft. Was wir brauchen sind belastbare Zusagen. Insofern begrüßen wir die Aussage, die der Bundeskanzlers in der „Agenda 2010“ getroffen hat: Für den Fall, dass die Wirtschaft ihre Ausbildungsplatz-Zusage im Jahr 2003 erneut nicht einhält, soll es zu einer gesetzlichen Ausbildungsabgabe kommen.

Die qualifizierte Berufsausbildung für alle bleibt unser vorrangiges Ziel. Deshalb haben wir bei Professor Dr. Felix Rauner, Institut für Technik und Bildung an der Universität Bremen, eine Expertise zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsstellen in Auftrag gegeben. Darin finden sich unserer Meinung nach viele gute Ideen, wie zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen werden können und gleichzeitig das duale System der Berufsausbildung stabilisiert werden kann. Dabei kommt es zu einer sinnvollen Verschränkung mit dem Thema „Ausbildungsqualität“.

Unabhängig wie man zu den einzelnen der vorgestellten Positionen auch stehen mag, liefert dieses Gutachten von Prof. Rauner eine wichtige Anregung für die Diskussion. Wir sind uns sicher: Vieles wird Zustimmung und manches auch Widerspruch erfahren, aber auf jeden Fall, wird es die Diskussion und hoffentlich auch die Praxis fruchtbar bereichern. Es kommt auch hierbei darauf an, was man daraus macht.

Berthold Huber, Bezirksleiter

Martin Allespach, Bezirkesekretär

Expertise
„Schaffung neuer Ausbildungsplätze“

Im Auftrag der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
Prof. Dr. Felix Rauner
Institut Technik & Bildung
Universität Bremen
Am Fallturm 1
28359 Bremen

Tel.: (04 21) 2 18-46 34
Fax.: (04 21) 2 18-46 37
e-mail: itbs@uni-bremen.de

Herausgegeben von der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg
Verantwortlich: Martin Allespach

Gestaltung: Sabine Bucher
Druck: Druckerei Weimann, Filderstadt

Bremen, im April 2003

INHALT

1.	DER MANGEL AN FACHKRÄFTEN UND AN AUSBILDUNGSPLÄTZEN	7
2.	GRUNDSÄTZE FÜR EINE STÄRKUNG DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG	10
3.	MASSNAHMEN ZUR HÖHEREN AUSSCHÖPFUNG DES BETRIEBLICHEN UND ZWISCHENBETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSPOTENZIALS SOWIE ZUR ERHÖHUNG DER AUSBILDUNGSQUALITÄT	12
3.1	OFFENE DYNAMISCHE KERNBERUFlichkeit ZUR ERHÖHUNG DER LOKALEN GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN BEI DER AUSSCHÖPFUNG BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPOTENZIALE	12
3.2	REDUZIERUNG DES PRÜFUNGSaufWANDES	14
3.3	LErNFELDORIENTIERTE BERUFSBILDUNGSPLÄNE	15
3.4	ABBAU UND UMBAU DER AUSBILDUNG IN LEHRWERKSTÄTTEN	15
3.5	SCHAFFUNG ÜBERBETRIEBLICHER AUSBILDUNGSFUNKTIONEN DURCH AUSBILDUNGSPARTNERSCHAFTEN	16
3.6	EINFÜHRUNG DER VOR-LEHRE FÜR EINEN VERBESSERTEN ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DIE ARBEITSWELT	18
3.7	VERZÄHNUNG DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG MIT EINER DUALEN FACHSCHULAUSBILDUNG	20
4.	UMSETZUNG	21
5.	KOSTEN	22
6.	LITERATUR	24

1. DER MANGEL AN FACHKRÄFTEN UND AN AUSBILDUNGSPLÄTZEN

Trotz eines Mangels an Fachkräften besteht ein Mangel an Ausbildungsplätzen. Dies ist ein charakteristisches Merkmal des Zusammenspiels zwischen Beschäftigungssystemen – genauer: der Facharbeitsmärkte – und dem Berufsbildungssystem geworden. Die zu niedrige Ausbildungsquote von etwa vier Prozent unterliegt zwar den üblichen konjunkturellen Schwankungen, jedoch wirken sich diese Schwankungen auf dem Ausbildungsmarkt stärker aus als auf dem Arbeitsmarkt selbst, von dem aus sie sozusagen durchgereicht und dabei verstärkt werden:

Diese starke prozyklische Reaktion hat zu einem dramatischen Rückgang an Ausbildungsplätzen geführt. Ausbildung und Ausbildungsplätze werden häufig vorrangig als Potenzial zur Kostenreduktion angesehen, da hier die erzielbaren Einspareffekte wesentlich schneller und spürbarer eintreten (akute Wirksamkeit) als die Folgen, deren Beseitigung später Kosten verursacht (latente Wirksamkeit). Dieses betriebswirtschaftliche Verhalten entspringt einer Rationalisierungslogik, die typischerweise einem kurzfristigen ‚Return of Investment‘ verpflichtet ist. Die Rationalität dieses Verhaltens wird durch die Erfahrung gestützt, dass der Fachkräftebedarf in Zeiten andauernder und hoher Arbeitslosigkeit durch einen expandierenden Weiterbildungsmarkt sowie die große Zahl Arbeitssuchender gedeckt werden kann. Daher erweisen sich die Facharbeitsmärkte als stabil und kollabieren nicht, was angesichts der seit langem viel zu niedrigen Ausbildungsquote zu erwarten sein könnte.

Ein betont anti-zyklisches Qualifizierungsverhalten, wonach in Phasen wirtschaftlichen Abschwungs in die Qualifizierung der Beschäftigten und die Nachwuchsförderung investiert wird, findet sich nur selten. Statt dessen lässt sich das personalwirtschaftliche Handeln von der Annahme leiten, dass das duale Berufsbildungssystem durch seine Betriebs- und Arbeitsmarktnähe quasi automatisch zu einer Balance zwischen Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen – und damit zu funktionierenden Facharbeitsmärkten – führt.

Diese verbreitete These kann nicht generell bestätigt werden. Es bedarf hier einer sektorspezifischen Differenzierung. In Sektoren, in denen die Berufsausbildung zur Wertschöpfung mehr beiträgt als ihre Kosten ausmachen, gibt es seit jeher ein Überangebot an Ausbildungsplätzen. Dieser Effekt schwindet allerdings seit zwei Jahrzehnten, da die Ausbildungsattraktivität in diesen Ausbildungssektoren traditionell niedrig ist und daher unter den Schulabgängern hauptsächlich diejenigen erreicht werden, die nach den Untersuchungen der PISA-Studie überproportional zur Risikogruppe der Jugendlichen mit unzureichender Ausbildungsreife gehören. Dies hat dann eine relativ hohe Abbrecher-

quote zur Folge. Dieser Zusammenhang hat dazu beigetragen, dass es auch in den traditionell über den Bedarf ausbildenden Branchen zu einem deutlichen Rückgang von Ausbildungsplätzen gekommen ist.

Konjunkturelle Abschwünge führen regelmäßig zu einer überproportionalen Zurückhaltung bei der Ausbildung und zum Abbau von Ausbildungsplätzen. Es handelt sich dabei nicht um temporäre, konjunkturell und demografisch bedingte Krisen. Tatsächlich haben wir es mit *Strukturkrisen* des Systems der Erstausbildung zu tun, in deren Folge sich andere Wege der Rekrutierung von Fachkräften herausbilden. Mittlerweile trägt zum Abbau von Ausbildungsplätzen erheblich bei, dass der Fachkräftebedarf auch anders als über eine duale Berufsausbildung abgedeckt werden kann. Und zwar durch

- die große Zahl der Studienabbrecher,
- Teilnehmer/Absolventen aus Umstellungs- und aus Weiterbildungsmaßnahmen (bei hoher Arbeitslosigkeit),
- die Einstellung von Fach- und Hochschulabsolventen auf Fachangestellten- und Facharbeiter-Arbeitsplätzen sowie
- Absolventen schulischer Ausbildungsgänge.

Diese Rekrutierungswege weisen ihrerseits Tendenzen auf, die den Abbau von Ausbildungsplätzen begünstigen. Durch:

- die Subventionierung „praktischer“ Berufsausbildung in Bildungsträgern.
- Vor dem Hintergrund einer an kurzfristigen Renditen orientierten Kostenrechnung erscheint das „Outsourcing“ der Berufsausbildung und die damit einher gehende Auslagerung der praktischen Berufsausbildung in außerbetriebliche Berufsbildungsstätten und ihre Finanzierung aus öffentlichen Mitteln rentabel.
- die Subventionierung der betrieblichen Berufsausbildung durch Prämien für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.

Durch Ausbildungszurückhaltung können Betriebe auf der Grundlage solcher Maßnahmen in den Genuss von Ausbildungszuschüssen gelangen. Bilden zwei benachbarte Betriebe aus, von denen der eine seine Ausbildungsplätze subventionieren lässt und der andere nicht, wird faktisch das betriebliche Ausbildungsengagement durch das Vorenthalten von Subventionen „bestraft“.

Der Ausbau außerbetrieblicher Ausbildungswege wie bei freien Trägern kann aber nicht mehr als eine sozial- und beschäftigungspolitische Notlösung sein. Unter Qualitätskriterien stellen diese zusätzlichen, eigentlich kompensatorischen Ausbildungswege keine wirklichen Alternativen zu

einer Erstausbildung in dualer Form dar. Verschiedene Untersuchungen z. B. des BIBB haben gezeigt, dass für außerbetrieblich qualifizierte Auszubildende die Schwelle zum Facharbeitsmarkt nur schwer zu überwinden ist. Dies liegt u. A. daran, dass hohe Ausbildungsqualität nur durch ihre Einbettung in eine betriebliche Berufsausbildung und damit in lernförderliche Arbeits- und Geschäftsprozesse erzielt werden kann.

Neben dem Qualitätsproblem macht sich auch ein Mengenproblem bemerkbar. Die in den letzten 20 Jahren erfolgte Ausweitung schulischer Formen der Berufsausbildung durch die Vermehrung bzw. Ausweitung von Berufsfachschulen, schulischen und außerbetrieblichen Formen der beruflichen Grundbildung, die Einführung von Berufsvorbereitungsklassen und ähnliche Maßnahmen hat die Verweildauer im (Aus)Bildungssystem in den letzten vier Jahrzehnten stetig erhöht (vgl. Reier 2001). Dies hat – so weit es um berufsvorbereitende Maßnahmen geht – nicht zu einer Verbesserung des Überganges von der Schule in die Berufsausbildung beigetragen. Vielmehr wurde häufig nur der Zeitpunkt verschoben, an dem die Ausbildungs- bzw. Beschäftigungslosigkeit eintritt. Der eigentlich wirksame Effekt dieser Maßnahmen jenseits des damit teilweise sicherlich erreichten sozialpolitischen Ziels besteht in der Etablierung von Strukturen, die heute einer bedarfsgerechten Lösung des Übergangsproblems im Wege stehen und in insoweit Teil des Problems wurden, dessen Lösung sie eigentlich dienen sollen.

Mit den Programmen zur Subventionierung von Ausbildungsplätzen wird implizit der Nachweis geführt, dass sich die betriebliche Berufsausbildung nur mit zusätzlicher öffentlicher Co-Finanzierung rentiert. Daher sind diese Programme ausbildungspolitisch problematisch. Dies gilt selbst für ihren Einsatz als kurzfristige Maßnahme zur Behebung landesweit oder regional drängender Notstände. Bei einem zu erwartenden anhaltenden Abbau von Ausbildungskapazitäten in der Wirtschaft – der ja durch diese Maßnahmen nicht beeinflusst wird – müssen solche eigentlich nur kurzfristig angelegten Programme zwangsläufig verstetigt werden. Das wiederum führt zu einem weiteren Sinken der betriebsseitigen Ausbildungsmotivation in den jeweiligen Regionen.

Ein weiterer Effekt ist zu beachten: Für die Besetzung von Ausbildungsplätzen in der gewerblich-technischen Berufsausbildung stehen vor allem in mittleren und kleinen Unternehmen oft keine geeigneten Bewerber zur Verfügung, so dass trotz Fachkräftebedarfs und Ausbildungsplatzmangels selbst in Regionen mit einer sehr hohen Arbeitslosigkeit Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Ein großer Teil der

Bewerber verfügt häufig nicht über eine hinreichende Ausbildungseife. Der Anteil von zwölf Prozent nicht-ausbildungsreifer Jugendlicher, wie er in den letzten Jahren nach allen einschlägigen Berufsbildungsstatistiken des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeit (BA) ausgewiesen wird, markiert nach der PISA-Studie die eher einen unteren Grenzwert. Die PISA-Studie weist für Deutschland 24 Prozent der 15jährigen als Risikogruppe aus. Danach verfügt nahezu ein Viertel der Jugendlichen nur über unzureichende Voraussetzungen für eine Berufsausbildung, während etwa in Finnland dieser Anteil bei lediglich 7 Prozent liegt. In Deutschland liegt mit dem unverhältnismäßig hohen Anteil von 24 Prozent ausbildungsunreifer Jugendlicher (PISA) eine Ausbildungsreserve vor, die bei dem sich verstärkenden Fachkräftemangel durch Reformen im Bildungssystem ausgeschöpft werden kann.

Diese Diagnose führt zur Annahme, dass der Schlüssel zur Erhöhung der Ausbildungsquoten in den Facharbeitsmärkten – eine Voraussetzung für die Aufrechterhaltung des Systems der dualen Berufsausbildung – in Maßnahmen liegt, die die Attraktivität und Rentabilität der Berufsausbildung für die Ausbildungsbetriebe erhöhen. Dies darf natürlich nicht als Einschränkung der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung dafür verstanden werden, allen Jugendlichen eine Chance auf Beschäftigung durch die prinzipielle Garantie einer beruflichen Qualifizierung zu bieten, wie es das Bundesverfassungsgericht (BVG) festgelegt hat. Unter Bezugnahme auf die Tradition der „praktischen Berufsausbildung“ verweist das BVG in diesem Zusammenhang auf die „gewachsene Aufgabenteilung zwischen staatlicher und privater Verantwortung im Berufsausbildungswesen“ und stellt dazu fest: „Wenn der Staat in Anerkennung dieser Aufgabenteilung den Arbeitgebern die praxisbezogene Berufsausbildung der Jugendlichen überlässt, so muss er erwarten, dass die gesellschaftliche Gruppe der Arbeitgeber diese Aufgabe nach Maßgabe ihrer objektiven Möglichkeiten und damit so erfüllt, dass grundsätzlich alle ausbildungswilligen Jugendlichen die Chance erhalten, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Das gilt auch dann, wenn das freie Spiel der Kräfte zur Erfüllung der übernommenen Aufgaben nicht mehr ausreichen sollte“ (BverfGE 55, 274 (313) 100/101). Trotz dieser eindeutigen Verfassungslage sieht die Verfassungswirklichkeit anders aus. Die vielfältigen Initiativen, Betriebe zur Berufsausbildung auf der Basis sozialen Engagements zu motivieren, Ausbildungsanreize durch die Subventionierung von Ausbildungsplätzen sowie die Schaffung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze unter quasi-realen Praxisbedingungen durch öffentliche Mittel zu realisieren, können als Nachweise dafür interpretiert werden, dass das duale Berufsbildungssystem aus eigenen

Kräften nicht mehr überlebensfähig ist. Es bedarf daher eines grundlegend anderen Ansatzes zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze.

Es gilt, Maßnahmen zu entwickeln, die beiden Herausforderungen – sowohl dem Ausbildungsplatz- als auch dem Fachkräftemangel – gleichermaßen gerecht werden. So muss zum einen kurz- bis mittelfristig die Lücke an Ausbildungsplätzen geschlossen werden – und das nicht bloß auf der aggregierten Ebene bundesweiter, berufsunspezifischer Zahlen. Diese Zahlen verdecken die starken regionalen und branchenspezifischen Unterschiede bei der Nachfrage nach Fachkräften und dem Angebot an Ausbildungsplätzen. Zum anderen müssen diese Maßnahmen aber auch die Attraktivität des Berufsbildungssystems für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende erhöhen und nachhaltig stabilisieren, damit dem mittel- bis langfristig absehbaren Mangel an qualifizierten Berufsbewerbern begegnet werden kann. Das duale System der Berufsbildung muss seine Attraktivität im Vergleich zu anderen Karrieremöglichkeiten verbessern. Maßnahmen, die eines der beiden Ziele auf Kosten des anderen zu erreichen suchen, sind daher zu vermeiden. Dies gilt z. B. für die Forderung, die Ausbildungszeiten zu verkürzen, wie generell für alle Versuche, die Kosten der Ausbildung zu Lasten ihrer Qualität abzusenken.

Eine Verbindung der beiden Ziele ist an die primäre Bedingung geknüpft, dass sich alle notwendigen Ausbildungsleistungen für die Betriebe als rentable Investition darstellen. Einschlägige Studien des BIBB zeigen, dass sich unter Einbeziehung der Opportunitätskosten, die die Fachkräfte-Rekrutierung verursacht, Ausbildung letztlich rechnet. Dieses Ergebnis beruht allerdings auf Voraussetzungen, die ihrerseits qualifiziert werden müssen. Das BIBB berechnet die Ausbildungskosten, indem die Brutto-Vollkosten auf die Teilkosten zurückgeführt werden, die in der Ausbildung von den Betrieben zusätzlich zu erbringen sind. Dem stehen die Erträge durch den wertschöpfenden betrieblichen Einsatz der Auszubildenden gegenüber. Die Gesamtnettokosten (im Jahre 2000 7.344 Euro pro Auszubildendem pro Ausbildungsjahr) lassen sich mit 5.765 Euro eingesparten Kosten zur Fachkräfterekrutierung sowie nicht quantifizierbaren Nutzen wie z. B. niedrigeren Fluktuationsraten und Erhöhung des Ansehens von ausbildenden Betrieben in der Öffentlichkeit verrechnen. Entscheidend für die ja in jedem Fall zu steigemde betriebliche Ausbildungsberichtschaft sind solche Rechnungen augenscheinlich nicht. Die Ausbildungskosten variieren nicht nur zwischen Handwerk und Industrie bzw. Handel, sondern v. a. auch zwischen den einzelnen Branchen. Und

diese Schwankungen sind durchaus beachtlich. Neben der Lohnstruktur spielen hier auch Möglichkeiten eine Rolle, die Auszubildenden in realen Arbeitsprozessen (statt in Lehrwerkstätten) wertschöpfend einzusetzen und dabei zu qualifizieren. Eine höhere Beteiligungsquote der Betriebe an der Ausbildung ist dann zu erwarten, wenn schon während der Ausbildungszeit ein Gegenwert zu den notwendigen Investitionen greifbar wird.

Die Forschungsbefunde des ITB zur Realisierung einer qualifizierten dualen Berufsausbildung auf dem Niveau ausgeglichener Facharbeitsmärkte lassen sich zu der These zusammenfassen, dass die drei Ziele

- Erhöhung der Ausbildungsqualität,
- Reduzierung der Ausbildungskosten und
- eine höhere Ausschöpfung der betrieblichen Ausbildungspotenziale

gemeinsam zu erreichen sind. Im Folgenden soll gezeigt werden, dass diese Ziele miteinander korrespondieren und sich in ihrer Umsetzung wechselseitig bedingen. Das heißt, dass z. B. eine Erhöhung der Ausbildungsqualität nicht zwingend höhere Ausbildungskosten verursacht, sondern auch mit einer Reduzierung der Ausbildungskosten vereinbar ist.

Die im Folgenden zu begründenden Maßnahmen zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze basieren auf miteinander zusammenhängenden Grundsätzen. Damit wird gewährleistet, dass die in dieser Expertise vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen sich zu einer systemischen Innovation zusammenschließen. Isolierte Einzelmaßnahmen, die sich nicht zu einem konsistenten Reformkonzept zusammenfügen lassen, sind häufig von Nebenwirkungen begleitet, die in ihren negativen Auswirkungen die positiven Effekte neu geschaffener Ausbildungsplätze gelegentlich übertreffen. So haben nahezu durchgängig die Schaffung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze sowie andere Formen der staatlich subventionierten betrieblichen Berufsausbildung letztlich zum Nachlassen der Ausbildungsberichtschaft der Betriebe beigetragen.

Die folgenden Vorschläge folgen der Idee, dass eine Modernisierung der dualen Berufsausbildung den Anschluss ihres Systems und ihrer Inhalte an die außerhalb längst vollzogenen gesellschaftlichen, technologischen und ökonomischen Veränderungen finden muss. Dazu ist es notwendig, die Möglichkeiten, die der Einsatz neuer Techniken und Organisationsstrukturen in und zwischen den Betrieben mit sich bringt, für die Ausbildung zu nutzen.

2. GRUNDSÄTZE FÜR EINE STÄRKUNG DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG

Die seit Jahren viel zu niedrige Ausbildungsquote gefährdet das System der dualen Berufsausbildung in seiner Substanz. Eine Stärkung dieses Systems verlangt vor allem eine Modernisierung. Dabei geht es jedoch nicht um den Import von Modernismen. So könnte ein Missverständnis sein, etwa die Konzeption „Offene, dynamische Kernberuflichkeit“ auch als ein System von Kern- und Peripheriekompetenzen zu verstehen, die dann in modulare Qualifizierungs- und schließlich in modularisierte Zertifizierungssysteme einmünden könnten (siehe dazu das UK-System NVO). Letzteres wäre nicht nur aus didaktischen Gründen fragwürdig. Die Auflösung des dualen Systems der beruflichen Bildung zu Gunsten eines modularen Zertifizierungssystems ist auch gesellschaftspolitisch problematisch, da damit das Recht bzw. die Chance auf eine Berufsausbildung ausgehöhlt würde. Entscheidungen über konkrete Qualifikationen würden privatisiert und damit scheinbar in das Belieben der Individuen gestellt werden, die dann allerdings dafür auch die volle Verantwortung und vor allem das Risiko tragen. Dies muss zwangsläufig die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten erhöhen, wobei diejenigen, die aus unterschiedlichen Gründen ein geringeres Maß an vermarktungsfähigen Kompetenzen erwerben, tendenziell ausgegrenzt werden.

Mit dem System der dualen Berufsausbildung gelingt es nach wie vor am ehesten, den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt auf einem relativ niedrigen Niveau der Jugendarbeitslosigkeit zu gestalten. Die Ausbildung von Fachkräften durch die Betriebe vermindert die Risiken der Personalrekrutierung für Betriebe und Beschäftigte. Moderne entwicklungsoffene Berufsbilder, die sich an Geschäftsprozessen und weniger am Verrichtungsprinzip und an spezifischen betrieblichen Funktionen orientieren, bieten das Potenzial für

- hohe berufliche Leistungsfähigkeit,
- hohe betriebliche Flexibilität und
- übersichtliche und funktionierende Facharbeitsmärkte.

Moderne Berufsbilder benötigen als Basis ihrer Entwicklung entsprechende Kriterien. Vor allem dürfen sie nicht selbst zum mehr oder weniger offenen Ausbildungshindernis werden. Dies ist grundsätzlich dann der Fall, wenn durch eine zunehmende Spezialisierung („Fachkraft für Verkehrswirtschaft, Fachrichtung Ruhender Verkehr“) zwar die Zahl der Berufe und damit scheinbar ihre Passgenauigkeit steigt, aber dafür die Verwendung des Berufsbildes drastisch abnimmt: Immer weniger Betriebe und Unternehmen können mit solchen Berufen etwas anfangen. Die richtige Antwort auf die Spezialisierung vieler Unternehmen ist nicht die Ver-

mehrung immer enger zugeschnittener Berufe, sondern deren Verringerung bei gleichzeitiger Öffnung der Berufsbilder selbst („offene Kernberuflichkeit“).

Das Prinzip Kernberuf impliziert einige weitere Grundsätze. Berufsbilder orientieren sich nicht mehr am Verrichtungsprinzip sowie an der Oberfläche der technologischen Entwicklung, sondern an beruflichen Arbeitszusammenhängen. Die Erfordernisse der Spezialisierungen bei einer großen Zahl von Unternehmen begrenzen das Potenzial der Ausbildung. Dem kann nur durch eine Ausbildungsorganisation begegnet werden, die Anschluss findet an die Entwicklung der zwischenbetrieblichen Kooperation, wie sie sich in der modernen Ökonomie vielfältig herausgebildet hat.

In den entwickelten Industriekulturen und -regionen ist die strategische Bedeutung zwischenbetrieblicher Kooperation entlang der Wertschöpfungsketten weit fortgeschritten. Die duale Berufsausbildung ist davon noch weitgehend ausgeschlossen, sie wird nach wie vor überwiegend einzelbetrieblich organisiert. Neue Berufsbilder zielen stärker als bisher auf die zwischenbetriebliche Kooperation.

- Ausgangspunkt moderner Berufsbilder sind Geschäfts- und Arbeitsprozesse, Vorgänge also, die der Produkt-erstellung oder der Organisation von Dienstleistungen dienen und den Gebrauchswert der Arbeitskraft ausmachen. Dadurch gewinnen die Berufe eine Stabilität zurück, die sie durch die direkte Verkopplung mit Technologien verloren haben.
- Moderne Berufe sind in oder nahe der Wertschöpfungskette verortet. Das heißt sie werden konkret durch die jeweiligen Produkte, den Markt oder die Region.

Eine entscheidende Dimension bei der Konkretisierung offener, dynamischer Berufsbilder ist deren *Lokalisierung*. Moderne Berufsbilder müssen einen breiten Spielraum für die Adaption durch diejenigen bieten, die auf die durch die Ausbildung zu vermittelnden Qualifikationen angewiesen sind. Lokalisierung als Gestaltungsprinzip trägt der Tatsache unterschiedlicher lokaler/regionaler Ausprägungen von Qualifikationsanforderungen und -inhalte (etwa im Schiffbau) Rechnung.

Damit steht auch die Forderung nach einer stärkeren Dezentralisierung und damit der *Deregulierung* der Ausbildung. Deregulierung, die hier angestrebt wird, ist kein Selbstzweck, sondern erlaubt es, die regionalen Ausbildungsprozesse in einem deutlich höheren Maße auszuschnüpfen und erhält durch das Prinzip der *Lokalisierung* den präzisen Sinn einer Adaption regional konkretisierter Qualifikations-

anforderungen anstelle der Definition abstrakter Prüfungs- und Ausbildungsinhalte. Deregulierung in diesem Sinne bedeutet mithin nicht, Ausbildungsorganisation und -inhalte in das Belieben der Betriebe zu stellen, sondern eröffnet Spielräume, um Ausbildung stärker an den realen, lokal verteilten Geschäfts- und Arbeitsprozessen zu orientieren – gerade zur Sicherung qualitativ hoher Standards. Eine so verstandene Deregulierung stärkt die Selbstregulierung durch eine Verlagerung von Verantwortung auf die lokale/regionale Ebene. Die Stärkung der regionalen bzw. lokalen Akteure kann am besten in einem regionalen Berufsbildungsdialog geschehen, an dem alle an der Berufsbildung Beteiligten mitwirken.

Die Etablierung des lokalen/regionalen Berufsbildungsdialoges resultiert im einzelnen aus

- der Weiterentwicklung berufsbildender Schulen und anderer Träger beruflicher (Weiter)Bildung zu regionalen Berufsbildungszentren sowie der daraus resultierenden größeren Selbstständigkeit bei der Ausgestaltung der Bildungsangebote in Abstimmung mit der lokalen Wirtschaft,
- der lokalen Ausgestaltung offener Ordnungsmittel und Prüfungsnormen unter Ausschöpfung der Ausbildungsprozesse der durch die lokalen/regionalen Wirtschaft gegebenen Geschäftsfelder,
- der Umsetzung der tarifvertraglichen Regelung zur Berufsbildungsentwicklung,
- dem Ausbau des externen Ausbildungsmanagements zur Verstärkung der zwischenbetrieblichen Ausbildungs-koperationen (auch Ausbildungspartnerschaften) und der Verbesserung der Lernortkooperation sowie der Entlastung neuer Ausbildungsbetriebe im Bereich der Ausbildungsorganisation beim Einstieg in die Berufsausbildung.

Eine lokal adaptierte, möglichst auch kooperativ organisierte Ausbildung verlangt ein verändertes Prüfungsmodell. Wenn die Qualität der Ausbildung durch die Orientierung an betrieblichen Wertschöpfungsketten, die ihrerseits dicht an die betrieblichen Kerngeschäfte und -kompetenzen anschließen, signifikant erhöht und die Ausbildung damit insgesamt attraktiver gemacht werden soll, dann müssen die Prüfungsmodalitäten entsprechend angepasst werden.

Dies bietet die erste von zwei Möglichkeiten zur Senkung der Ausbildungskosten:

- Prüfungsinhalte, -gegenstände und -aufgaben sind grundsätzlich für die betriebliche Facharbeit bedeutsam und daher auch betrieblich nützlich.

– Der Qualifizierungsanteil der Berufsschule wird entsprechend ihrer Verantwortlichkeit für das Qualifizierungsergebnis bei der Berufsabschlussprüfung berücksichtigt.

Die bisher angeordneten Maßnahmen können die Ausbildungsberufsbereitschaft der Betriebe fördern und heben. Allerdings wird noch ein Element benötigt, das direkt die Ausbildungs-kosten beeinflusst und sie spezifisch senkt und zwar so, dass sich für erheblich mehr Betriebe als bislang eine Beteiligung an der Ausbildung rechnet. Diese zweite Möglichkeit der Kostenbeeinflussung bietet sich durch die Bildung eines tarifvertraglich geregelten externen Ausbildungsmanagements, zu dessen Finanzierung grundsätzlich alle Betriebe – also auch die nichtausbildenden – herangezogen werden.

Durch tarifvertragliche Regelungen zur Berufsausbildung können, unter Berücksichtigung des branchen- und regional-spezifischen Bedarfs an Ausbildungsplätzen, angemessene Ausbildungsquoten festgelegt werden. Das Ziel dieser tarifvertraglichen Regelung ist es, das externe Ausbildungsmanagement und die Ausbildungsberatung durch tarifvertragliche Finanzierungsregelungen zu verstärken und auszuweiten, so dass deutlich mehr Betriebe als bisher für die Beteiligung an der Berufsausbildung gewonnen werden können.

Damit wird ein grundsätzlichliches Ausbildungshindernis beseitigt: Für Betriebe, die nur unter erheblichem Mehraufwand – Lehnwerkstätten und hauptberufliche Ausbilder – eine vollständige Ausbildung leisten könnten, wird die Beteiligung an Ausbildung nicht nur machbar, sondern auch sinnvoll.

Die hier vorgeschlagene, tarifvertraglich geregelte lokale Installation eines in Kooperation mit vorhandenen Einrichtungen der Selbstorganisation wie Kammern auszugestalteten externen Ausbildungsmanagements, auf dessen Basis sehr viel mehr Betriebe für Ausbildungstätigkeiten herangezogen werden können, stellt auch die Frage nach der regionalen wirtschaftlichen Belastung und ihrer Verteilung auf die Beteiligten. Diese Frage kann am besten tarifvertraglich geregelt werden.

3. MASSNAHMEN ZUR HÖHEREN AUSSCHÖPFUNG DES BETRIEBLICHEN UND ZWISCHENBETRIEBLICHEN AUSBILDUNGSPOTENZIALS SOWIE ZUR ERHÖHUNG DER AUSBILDUNGSQUALITÄT

Die Maßnahmen zur höheren Ausschöpfung der Ausbildungspotenziale der Betriebe werden vom Konzept einer modernen Beruflichkeit geleitet, das es den Fachkräften ermöglicht, auf den technologischen Wandel nicht nur zu reagieren, sondern ihm mitzugestalten und dabei ihre Kompetenzen fortlaufend zu entwickeln. Eine Ausbildung, die dazu die Voraussetzungen schafft, muss sich daran orientieren, auch die Möglichkeiten, die modern organisierte Wertschöpfungsketten z. B. mit ihrer Vielzahl an Kooperationen zwischen spezialisierten Betrieben bieten, für die Ausbildung zu erschließen. Dies erfordert eine *Lokalisierung* der Ausbildung. Ausbildung muss den jeweils lokal vertorten realen Geschäfts- und Arbeitsprozessen der Betriebe gerecht werden. Indem Ausbildungs Kooperationen sich an

vorhandenen betrieblichen Kooperationen oder Wertschöpfungsketten orientieren, werden sie auch für die betrieblichen Akteure einseitig.

Dazu muss die Ausbildung stärker dezentral *restrukturiert* werden. Dies bedeutet für die Berufsbildungsplanung eine Ausweitung der dezentralen Gestaltungsspielräume. Auf systemischer Ebene verbessert die mit diesen Maßnahmen eingeführte zusätzliche Flexibilität die Durchlässigkeit an der ersten Schwelle und erhöht die Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, was wiederum die Attraktivität des dualen Systems für potenzielle Auszubildende steigert. Letzteres ist wegen des mittelfristig absehbaren Fachkräftemangels dringend geboten.

3.1 OFFENE DYNAMISCHE KERNBERUFLICHKEIT ZUR ERHÖHUNG DER LOKALEN GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN BEI DER AUSSCHÖPFUNG BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPOTENZIALE

Die Berufsform der Arbeit ist überbetrieblich definiert und konstitutiv für Facharbeitsmärkte. Sie ist die Basis für Mobilität, betriebliche Flexibilität und Innovationsfähigkeit. Moderne Berufsbilder sind daher entwicklungs- und anwendungssoffen zu normieren. Durch die Rücknahme von vorderer Spezialisierung und die Betonung des Prinzips der Exemplarizität für die betriebliche Berufsausbildung werden sowohl breitere Aufgabenbereiche zur Grundlage für eine moderne Beruflichkeit als auch die anwendungsspezifischen, d. h. betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Umsetzung entwicklungsöffener Ordnungsmittel realisiert. Die Kriterien für eine moderne, international wettbewerbsfähige Beruflichkeit sind

- Betonung des Arbeitszusammenhangs und des Arbeitsprozesses;

ARBEITZUSAMMENHANG

Als Arbeitszusammenhang wird in Anlehnung an ein handwerkliches Berufsverständnis ein klar abgrenzbares und erkennbares Arbeitsfeld verstanden, das aus umfassenden und zusammenhängenden Arbeitsaufgaben besteht, und das einen im Kontext gesellschaftlicher Arbeitsteilung klar identifizierbaren und berufliche Identität stiftenden Arbeitsgegenstand aufweist. Zugleich kann so der Grad der horizontalen Aufgabenteilung zurückgenommen werden.

- Rücknahme horizontaler Spezialisierung durch die Einführung von Kernberufen;

- Erhöhung des Lebenszyklus von Berufen durch ihre Ablösung von der Oberfläche technologischer Entwicklungen;
- Ausrichtung an offenen, dynamischen Berufsbildern;

OFFENE DYNAMISCHE BERUFSBILDER MÜSSEN

- im Qualifizierungs- und Bildungsprozess als exemplarisch für die beruflichen Arbeitsaufgaben von Fachkräften erfahbar werden;
- sich ausweiten können im Zuge technologischer und arbeitsorganisatorischer Innovationen;
- neue, auch berufs- und berufsübergreifende Aufgaben aufnehmen können.

- attraktive und allgemein verständliche Berufsbezeichnungen (vgl. 1.1.6 in Curriculum-Design I, Kleiner/Rauner/Reinhold/Röben 2002).

Bei der Berufsentwicklung konkurrieren mithin zwei Ordnungsprinzipien miteinander, die unterschiedliche Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität, die Mobilität der Beschäftigten und vor allem auf die Ausschöpfung der betrieblichen Ausbildungspotenziale haben.

Variante 1 orientiert sich am Prinzip der Spezialisierung, der Rücknahme von Ausdifferenzierungen nach Fachrichtungen auf der Ebene der Ordnungsmittel und eröffnet zugleich den ausbildenden Betrieben größere Gestaltungsspielräume bei der Einbeziehung ihrer konkreten Geschäftsfelder in die Berufsausbildung. Die Neuordnung der fahrzeugtechnischen

Berufe, der Elektro- und Metallberufe sowie z. B. der Beruf des Prozessleitelektronikers folgen diesen Prinzipien. So kann die Ausbildung zum Prozessleitelektroniker sowohl im anwenderspezifischen Kontext von Betrieben der Lebensmittelproduktion, der Stahlproduktion oder auch der chemischen Industrie erfolgen. Sowohl das Berufsprofil als auch der Ausbildungsrahmenplan sind offen für die anwenderspezifische Implementation dieses branchenunabhängigen Berufes.

Variante 2 orientiert sich am Prinzip der anwenderspezifischen Spezialisierung. So wurden in den letzten Jahren eine Reihe von kaufmännischen Berufen für spezifische Anwendungsbereiche neu entwickelt. Kaufleute für den Nahverkehr,

das Gesundheitswesen, den Tourismus etc. repräsentieren ein Ordnungskonzept, nach dem eine nahezu unbegrenzte Zahl von „Berufen“, Fachrichtungen und Ausbildungsschwerpunkten definiert werden kann.

Die Vor- und Nachteile dieser Varianten, mit denen höchst divergente Konzepte der Berufsentwicklung, der Ausbildungspraxis sowie der Berufsbildungsverwaltung und -planung verbunden sind, liegen auf der Hand. Sie sind in Tab. 1 zusammengefasst. In der Summe führt nur die Variante 1, das Berufskonzept der offenen dynamischen Kernberuflichkeit, zu einer Erhöhung der Ausbildungsqualität und zu mehr Ausbildungsplätzen.

KRITERIEN ZUR BEWERTUNG DER PRINZIPIEN ZUR ENTWICKLUNG MODERNER BERUFE	AUSBILDUNGSQUALITÄT	
	VARIANTE 1 Prinzip der offenen, dynamischen Kernberufe	VARIANTE 2 Prinzip der Spezialisierung von Berufen
Betriebliche Gestaltungsspielräume	↑	↓
Ausschöpfen der betrieblichen Ausbildungspotenziale	↑	↓
Zentraler Ordnungsaufwand	↓	↑
Prüfungsaufwand	↓	↑
Planungs- und Verwaltungsaufwand	↓	↑
Mobilität der Beschäftigten	↑	↓
Flexibler betrieblicher Einsatz	↑	↓
Übersichtliche Facharbeitsmärkte	↑	↓
Berufliche Handlungskompetenz	↑	↓
Weiterbildungskosten bei Betriebswechsel	↓	↑
Ausbildung in Fachklassen der Berufsschule	↓	↑

Tab. 1: Kriterien zur Bewertung der Ausbildungsqualität von Berufen

↓ ≙ reduziert ↑ ≙ erhöht

- Das Konzept der Spezialisierung auf der Ebene der Berufsentwicklung sowie in der Berufsausbildung
- mindert die Qualität der Berufsausbildung,
 - schränkt die berufliche Mobilität der Beschäftigten und die Flexibilität der Betriebe ein,
 - verursacht einen sehr hohen zentralen Planungs- und Verwaltungsaufwand (Bürokratisierung der zentralen, betriebsternen Berufsbildungsplanung),
 - verursacht einen sehr hohen Prüfungsaufwand mit entsprechend hohen Kosten und
 - schließt Betriebe und Branchen von der Berufsausbildung aus, für die noch keine Spezialberufe entwickelt wurden.

Für die Variante 1 (entwicklungs- und anwenderoffene Beruf- und Ordnungsmittel) gilt in allen Punkten das Gegenteil. Wichtige Voraussetzung für die Implementation dieses zukunftsweisenden Berufskonzeptes sind:

3.2 REDUZIERUNG DES PRÜFUNGSaufwandes

- Berufliche Prüfungen verursachen dann sehr hohe Kosten, wenn
- spezielle Materialien (z. B. Geräte) für die Durchführung von Prüfungen angeschafft werden müssen und
 - die Prüfungsaufgaben von den betrieblichen Ausbildungs-inhalten abstrahieren und die betriebsfremden Prüfungs- und damit auch die Ausbildungsinhalte einer arbeits- und geschäftsprozessorientierten Berufsausbildung entgegenwirken.

Dies erhöht die Ausbildungskosten und mindert die Ausbildungsqualität.

Mit einer angemessenen Dokumentation und evaluierenden Begleitung der betrieblichen Berufsausbildung durch die Auszubildenden (z. B. in Form eines „Logbuches“) und die Ausbildungsbetriebe sowie die Einbeziehung der Zeugnisse der berufsschulischen Ausbildung ist eine hinreichende Grundlage zur Feststellung einer erfolgreichen Berufsausbildung gegeben.

Gesonderte Zwischenprüfungen, zusätzlich zu den in der Berufsausbildung bereits implementierten Benotungen und Bewertungen, sind nicht erforderlich und bewirken eher die Verstärkung einer praxisfernen und kosten treibenden Berufsbildung. Abschlussprüfungen sollten nur dann durchge-

(1) Die zentrale Berufsbildungsplanung wird auf die strategischen Aufgaben beschränkt. Dazu gehört die Entwicklung von Berufsbildern auf der Basis einer domänenspezifischen Qualifikationsforschung sowie darauf bezogener nationaler und europäischer Aus- und Weiterbildungsstandards.

(2) Die operativen Aufgaben der Implementation und Durchführung der Berufsbildung werden auf die lokale Ebene verlagert. Dieser Prozess der Lokalisierung der operativen Aufgaben setzt einen entwickelten lokalen (regionalen) *Berufsbildungsdialog* voraus sowie ein Qualitätssicherungssystem mit leicht handhabbaren Instrumenten der Evaluation und der berufspädagogischen Diagnostik vor Ort.

Das Berufsbildungsgesetz lässt dies zu. Die programmatischen Stellungnahmen der an der Berufsbildung Beteiligten (siehe dazu vor allem das Bündnis für Arbeit) zur Berufsentwicklung weisen bereits in diese Richtung.

führt werden, wenn die schulischen und betrieblichen Ausbildungsleistungen Zweifel am Ausbildungserfolg aufkommen lassen. Die Zeugnisse für den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung sollten in einer Anlage die in der Berufsausbildung erworbenen fachlichen Kompetenzen und die entsprechenden Aufgabenfelder ausweisen. Das vom BIBB in Zusammenarbeit mit Sachverständigen im Rahmen von Neuordnungprojekten realisierte Konzept der integrierten Prüfungen ist ein Schritt in die Richtung einer *ausbildungsunterstützenden Prüfungspraxis*.

Die Einbeziehung der berufsschulischen Leistungen in das Überprüfen der beruflichen Kompetenzentwicklung und das Erreichen des Berufsabschlusses sollte rasch realisiert werden. Gute Voraussetzungen für die Beteiligung der Berufsschule an der Prüfung und Evaluation bietet das von der KMK eingeführte Lernfeldkonzept als eine lernortübergreifende Konzeption für die Gestaltung von Berufsbildungsplänen. Mit einer *ausbildungsunterstützenden Prüfungspraxis* können zugleich die Ausbildungsqualität erhöht und die Ausbildungskosten reduziert werden.

Die hierzu nötigen Schritte sind möglich, wenn die Spielräume ausgeschöpft werden, die das Berufsbildungsgesetz bietet. Noch günstigere Voraussetzungen würde ein entsprechendes novelliertes Berufsbildungsgesetz bieten.

3.3 LERNFELDORIENTIERTE BERUFSBILDUNGSPLÄNE

Die Vereinbarung der KMK, berufliche Curricula zwischen den Lernorten im Sinne eines Gesamtcurriculums in der Form von Lern- und Handlungsfeldern zu entwickeln und aufeinander abzustimmen, schafft die pädagogisch-didaktische Voraussetzung zur Entwicklung von Ordnungsmitteln, mit denen die vom Bündnis für Arbeit aufgenommene wegweisende Berufsbildungsprogrammatisierung umgesetzt werden kann.

(1) Das Leitbild: Befähigung zur Mitgestaltung der Arbeitswelt in sozialer, ökonomischer und ökologischer Verantwortung stützt eine Berufsausbildung, in der das Arbeitsprozesswissen zum didaktischen Dreh- und Angelpunkt wird sowie

(2) eine berufliche Bildung, die als berufliche Kompetenzentwicklung definiert wird, die sich

(3) im Kontext „bedeutsamer“ (entwicklungsförderlicher) Arbeitsaufgaben vollzieht.

Daraus resultiert ein an Lernfeldern und der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz orientierter gemeinsamer Berufsbildungsplan, in dem die Lernförderlichen, für die berufliche Kompetenzentwicklung bedeutsamen Arbeits-situationen und -prozesse zum Dreh- und Angelpunkt der dual-kooperativen Berufsausbildung werden. Die Auswahl und Definition der zugleich wertschöpfenden und qualifizierenden Arbeitsaufgaben und -aufträge erfordert eine Berufs- und Arbeitspädagogik, die gewährleistet, dieses höchst effektive Berufsbildungskonzept umzusetzen. Der vom ITB herausgegebene berufs- und arbeitspädagogische „Werkzeugkasten“ bietet sich dafür an. Wertschöpfende Arbeit und effektive Berufsausbildung sind in diesem Konzept kein Widerspruch, wenn die berufsbildenden Arbeitsaufgaben und -aufträge kompetenzfördernd ausgewählt und gestaltet

3.4 ABBAU UND UmbAU DER AusBILDUNG IN LEHRWERKSTÄTTEN

Lehr- und Ausbildungswerkstätten galten beinahe ein Jahrhundert lang als eine arbeits- und berufspädagogische Errungenschaft zur Erhöhung der Ausbildungsqualität. Anders als in der Tradition des Handwerks bestimmte bei der Herausbildung der industriellen Produktion das Leitbild geteilter Zuständigkeiten für die planenden und arbeitsvorbereitenden Aufgaben durch das Management und die ausführenden Tätigkeiten durch Facharbeiter den organisatorischen Rahmen für eine ausgeprägte horizontale und vertikale Arbeitsteilung. Dies schlug sich in einer auf ausführende Tätigkeiten ausgerichteten Berufsausbildung nieder.

werden. Zugleich sind lernfeldorientierte Bildungspläne ein zentrales Instrument zur Etablierung einer *kooperativen Berufsbildung*, bei der sich beide Lernorte mit ihren aufeinander Bezug nehmenden Ausbildungsbeiträgen auf dieselbe berufliche Wirklichkeit beziehen und diese zugleich mit komplementären Zielen zum Gegenstand einer gemeinsamen Berufsausbildung machen.

Durch Gesetze, Verordnungen und eine verkrustete und dicht geregelte Abgrenzungstradition wird die Umsetzung des Kooperationspostulates untergraben. Daran ändern auch Modellversuche und Modellversuchsprogramme zur Verbesserung der Lernortkooperation nichts, so lange die Abgrenzungs- und Abschottungsstrukturen nicht beseitigt werden. In einem ersten Schritt kann dies bereits auf dem Wege der Selbstbindung der dualen Partner gelingen, wie das Beispiel Baden-Württemberg bei der verantwortlichen Einbindung der Berufsschule in das Prüfungswesen zeigt.

Mit dem Konzept der lernfeldorientierten Berufsbildungspläne wird die Grundlage für eine kooperative duale Berufsausbildung geschaffen. Damit kann die Attraktivität der Berufsausbildung für die Auszubildenden, die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen ganz wesentlich gesteigert werden. Die Erhöhung der Attraktivität vor allem für die gewerblich-technische Berufsausbildung ist eine ganz entscheidende Voraussetzung zur Realisierung weiterer Ausbildungsplätze und zur Behebung des Arbeitskräftemangels.

Im Sinne der von der KMK vereinbarten Regelung zur Entwicklung von Lernfeldern kann bereits jetzt auf die vom ITB entwickelten Handreichungen zurückgegriffen werden (Reinhold/Haasler/Howe/Kleiner/Rauner 2002).

Daraus resultierte das Konzept der systematischen Vermittlung von Grundfertigkeiten in der Form von Lehrgängen und kontextfreien Ausbildungsprojekten. Bei fortschreitender Automatisierung und der Erhöhung der technologischen Komplexität industrieller Prozesse setzte sich die Einschätzung durch, dass eine in die Arbeitsprozesse integrierte Ausbildung nur noch sehr eingeschränkt möglich ist und eine systematische, durch Ausbildungsmittel und -systeme gestützte praktische Berufsausbildung eine höhere Ausbildungsqualität verspricht.

Heute gilt diese Entwicklung hin zu einer kontextfreien Ausbildung in Lehrwerkstätten als Fehler, unter dem die Ausbildungsqualität leidet. Das umfangreiche Modellversuchsprogramm zum dezentralen Lernen, das erfolgreiche didaktische Konzept der „Lern- und Arbeitsaufgaben“ (Howe u. A. 2001) sowie die Ergebnisse der internationalen empirischen Bildungsforschung zum situierten Lernen besträtigen, dass das praktische Lernen in Lehrwerkstätten, auBerhalb realer Arbeitsprozesse, die Ausbildungsqualität mindert. Die

Herausbildung beruflicher Identität als einer zentralen Grundlage für das berufliche Lernen wird beeinträchtigt. Lernpotenziale realer Arbeitsprozesse wurden bzw. werden arbeitspädagogisch weit unterschätzt. Es ist daher zu empfehlen, das Lernen in inner- und auBerbetrieblichen Lehrwerkstätten umzuwandeln in Service-Abteilungen, in denen unter arbeitspädagogischen Gesichtspunkten betriebliche Aufgaben durch die Auszubildenden bearbeitet werden. Alle anderen Formen des experimentierenden und lehrgangsförmigen Lernens sollten dem Lernort Berufsschule überlassen bzw. zugeordnet werden. Durch die Rücknahme verschulter Formen der betrieblichen Berufsausbildung und ihre Rückverlagerung in wertschöpfende Arbeit können die Ausbildungskosten deutlich gesenkt und die Ausbildungsqualität erhöht werden.

3.5 SCHAFFUNG ÜBERBETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPARTNERSCHAFTEN DURCH AUSBILDUNGSPARTNERSCHAFTEN

Da die einzelbetrieblichen Ausbildungspotenziale durch die begrenzten Geschäftsfelder in einer hoch arbeitsteiligen Ökonomie in der Tendenz weiter abnehmen, nimmt der Bedarf an überbetrieblicher Ausbildung zu.

Die einzelbetriebliche Spezialisierung und Profilierung im sich verschärfenden Qualitätswettbewerb auf den Zuliefermärkten sowie die Rücknahme der Fertigungstiefe in der produzierenden Industrie bringt es mit sich, dass das Spektrum betrieblicher Geschäftsfelder enger wird und zugleich einem größeren Wandel ausgesetzt ist. Branchen und Facharbeitsmärkte sind daher auf das Konzept einer breit angelegten, offenen und dynamischen Kernberuflichkeit angewiesen. Die Umsetzung dieses modernen Berufskonzeptes legt es nahe, die zwischenbetrieblichen Kooperationsbeziehungen in der Form von Zulieferbeziehungen, Anbietergemeinschaften, Arbeitsgemeinschaften des Handwerks zur Realisierung von „Dienstleistungen aus einer Hand“, Sub-

Diese Maßnahme stützt sich vor allem auf die nebenamtlichen Ausbilder und ihre Qualifizierung. Deren Professionalität entspringt einerseits ihrem beruflichen Können, ihrer Einbeziehung in die betrieblichen Geschäfts-, Arbeits- und Organisationsentwicklungsprozesse sowie andererseits einer Qualifizierung, die primär darauf zielt, das Lernen der Auszubildenden in entwicklungsförderlichen Arbeitsprozessen zu organisieren und zu begleiten.

Ein wesentliches Element dieser Korrektur besteht in der Realisierung einer modernen Berufsfeldstruktur. Diese ist sowohl für die Organisation des Bildungssystems, die Professionalisierung der Berufspädagogen, die Etablierung von Facharbeitsmärkten sowie die Realisierung einer hohen vertikalen und horizontalen Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem von grundlegender Bedeutung. Industrieländer, die über keine oder nur unterentwickelte Berufsfeldstrukturen verfügen, versuchen diese mit großem Aufwand zu etablieren (vgl. das Beispiel USA mit der Etablierung eines „National Skill Standard Board“, das unter anderem zur Lösung dieser Aufgabe eingerichtet wurde). Die Etablierung einer berufsfeldbreiten Grundbildung stellt dagegen eine Fehlentwicklung dar, die zur Erhöhung von Ausbildungskosten und der Minderung der Ausbildungsqualität und damit zuletzt zum Abbau von Ausbildungsplätzen ganz entscheidend beigetragen hat.

kontraktor-Beziehungen sowie die zwischenbetriebliche Kooperation bei der Organisation von Wertschöpfungsprozessen für eine hinreichend breite Berufsausbildung zu nutzen. Diese Kooperationsbeziehungen sowie die durch Innungen und Fachverbände gegebenen zwischenbetrieblichen Kooperationspotenziale stellen eine wünschenswert breite Ausbildungsbasis für eine hohe Ausbildungsqualität dar. Das Konzept der Ausbildungspartnerschaft basiert auf der einzelbetrieblichen Berufsausbildung und nutzt die zwischenbetriebliche Kooperation auf der Basis eines unbürokratischen Gebens undnehmens zur Ausweitung der qualifizierenden Geschäfts- und Ausbildungsprozesse auf die Ausbildung. Dieses Modell unterscheidet sich deutlich von einer Verbundausbildung, in der überbetriebliche Bildungseinrichtungen oder Leitbetriebe mit ihren überdimensionierten Lehrwerkstätten Ausbildungsleistungen vermarkten (vgl. dazu ausführlich Rauner 2002).

Als arbeitspädagogisches und didaktisches Instrument für die Organisation der Ausbildungspartnerschaften empfiehlt das ITB:

- (1) das Instrument für die Bilanzierung der Ausbildungsaufgaben und ausbildungsrelevanten Geschäftsfelder der miteinander kooperierenden Betriebe (Abb. 2) sowie
- (2) die Durchführung von Lern- und Arbeitsaufgaben (wertschöpfende Projekte/Aufträge unter Einbeziehung der Berufsschule, vgl. Howe u. A. 2001).

Analysiert man die betrieblichen Geschäftsfelder kleiner und mittlerer Unternehmen unter dem Aspekt ihrer Ausbil-

dungsrelevanz für definierte Berufsbilder, dann wird eine der Hauptursachen für die relativ geringe und in der Tendenz rückläufige Ausbildungsquote der kleinen und mittleren Unternehmen sichtbar: Es werden unvollständig abgedeckte Aufgaben- bzw. Ausbildungsprofile deutlich (s. Abb. 1). Nur zwei bis vier der 14 für eine qualifizierte Berufsausbildung erforderlichen betrieblichen Aufgabenbereiche sind in einer angemessenen Ausprägung gegeben. Für solche Betriebe ist es naheliegend, eine Ausbildungspartnerschaft mit anderen Betrieben einzugehen, die andere bzw. weitere berufliche Ausbildungspotenziale mit ihren Geschäftsfeldern abdecken (s. Abb. 2).

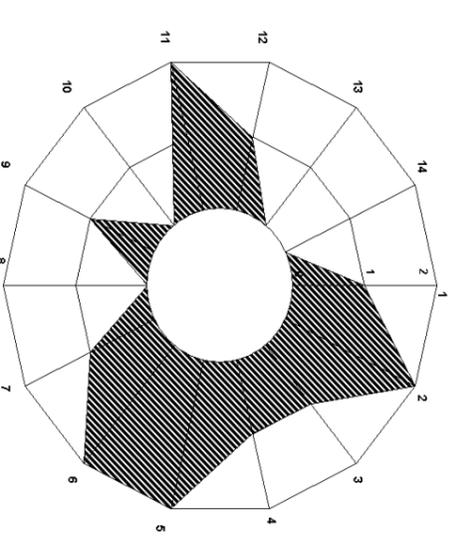
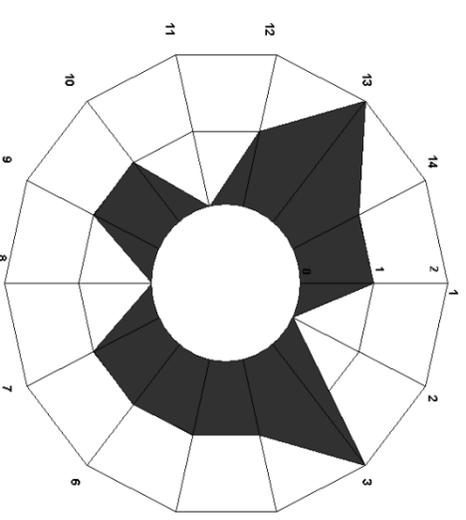


Abb. 1: Zwei Ausbildungsbetriebe mit verschiedenen Aufgabenprofilen (mit den Ziffern 1 bis 14 sind die für den Ausbildungsberuf charakteristischen Arbeitsaufgaben bezeichnet). (GAP-Projektinformation Nr. 1, 02/01)

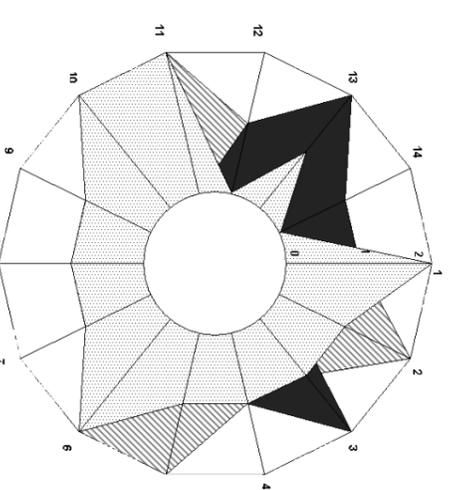


Abb. 2: Das kumulierte Aufgabenprofil einer Ausbildungspartnerschaft aus drei Betrieben

Dieses Modell der Ausbildungskooperation verfügt über eine gewisse Tradition in der Ausbildungspraxis und wurde mit beachtlichem Erfolg in Pilotprojekten erprobt (vgl. Bauernmeister/Howe/Rauner 2000). Es verfügt über vielfältige Vorteile:

Durch die Ausbildungskooperation werden überbetriebliche Ausbildungsfunktionen geschaffen, die durch die Summe der Geschäftsfelder der miteinander kooperierenden Betriebe gegeben sind. Dies ist ein doppelter Gewinn, da die Finanzierung überbetrieblicher (außerbetrieblicher) Ausbildungsfunktionen entfällt und die überbetrieblichen Ausbildungsfunktionen, die durch zwischenbetriebliche Ausbildungskooperationen realisiert werden, zugleich in die Wertschöpfungsprozesse der einzelnen Betriebe integriert sind.

1 GAPA ist ein vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifizierung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen geförderter Modellversuch, der in den drei Regionen Dortmund, Emspetal und Köln/Bonn durchgeführt wird. Projektträger von GAPA ist der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau, Landesverband Nordrhein-Westfalen (VDMA NRW), die wissenschaftliche Begleitung liegt beim Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen.

Die Realisierung zusätzlicher Ausbildungsplätze gelingt natürlich auch auf dem Wege der Verschulung der Berufsausbildung (Berufsfachschule) und durch eine Ausweitung der durch öffentliche Mittel subventionierten Ausbildungsplätze und Ausbildungsanteile in überbetrieblichen Berufsbildungseinrichtungen.

Qualitativ konkurrenzfähig sind diese Modelle jedoch nicht. Sie verstärken den Abbau von betrieblichen Ausbildungsplätzen und bergen das Risiko, dass sich schrittweise ein schulisches Berufsbildungssystem durchsetzt – mit allen seinen Nachteilen, die oben bereits dargestellt wurden.

3.6 EINFÜHRUNG DER VOR-LEHRE FÜR EINEN VERBESSERTEN ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DIE ARBEITSWELT

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ist an der ersten Schwelle (am Übergang in die Berufsausbildung) problematisch geworden. In der Summe schlägt sich dies in einer deutlichen Ausweitung der „Staatsquote“ bei der Bereitstellung von Bildungsressourcen für die berufsschulpflichtigen Jugendlichen nieder. Waren es in den 1950er Jahren nur 5,2 % der Jugendlichen, die staatliche Angebote nachfragten, so sind dies 1999 bereits 30 % der berufsschulpflichtigen Jugendlichen Westdeutschlands (vgl. Reier 2001, S. 12). Ein großer Teil dieser Jugendlichen nutzt solche berufsvorbereitenden Maßnahmen wie die Berufsfachschule mit ihren berufsqualifizierenden Abschlüssen, um danach eine duale Berufsausbildung aufzunehmen.

Die umfangreichen Investitionen in die Förderung dieser Formen des Übergangs von der Schule in die arbeitsmarktnahe Berufsausbildung basieren vor allem auf einer stufenbezogenen Analyse und Ausgestaltung des Übergangsproblems. Die Ursachen für eine unzureichende Berufsorientierung und Berufsvorbereitung werden von den Akteuren des Berufsbildungssystems in Mängeln der schulischen Bildung gesehen, deren Behebung darüber hinaus als „Bringschuld“ der Sek. I definiert wird. Eingangstests der Unternehmen und der Arbeitnehmerorganisationen, aber auch der einschlägigen Bildungsforschung bestätigen die abgesunkenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die traditionell als Ausbildungsreife vorausgesetzt werden.

Die angestiegene Abbrecherquote ist ein weiteres Indiz für Probleme des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt.

Fasst man die Vor- und Nachteile dieser drei Varianten überbetrieblicher Ausbildung zusammen, dann lassen sich durch die Etablierung der dritten Variante „Ausbildungspartner-schaft“ die Ausbildungsqualität deutlich erhöhen, das Ausbildungspotenzial der Betriebe zu einem höheren Grade ausschöpfen und die Ausbildungskosten deutlich reduzieren (siehe Tab.2 auf Seite 22).

Damit bietet sich ein zukunftsweisendes Ausbildungsmodell an, das die einzelbetriebliche Berufsausbildung stützt und erweitert, die Ausbildungskosten senkt und deutlich mehr Betriebe mit begrenzten Geschäftsfeldern in die Lage versetzt, auszubilden.

Als eine Ursache wird hier auf eine mangelnde Berufsorientierung und Berufsvorbereitung in der Sekundarstufe I hingewiesen. Unrealistische und falsche Vorstellungen von der Berufsausbildung und der beruflichen Arbeitswelt sowie damit einhergehende Unter- und Überforderungen bei einem insgesamt sehr viel unübersichtlicher gewordenen Beschäftigungssystem – haben zum Anstieg der Abbrecherquote beigetragen.

Die Verlängerung der Schulzeit hat offenbar ebenso wenig zur Lösung dieses Problems beigetragen wie die in den berufsbildenden Schulen etablierten berufsvorbereitenden Maßnahmen und Schulformen.

Eine wesentliche Ursache zur Verstärkung des Übergangsproblems liegt im Rückgang der Ausbildungsplätze in den 1990er Jahren. Der Staat musste mit Ersatzmaßnahmen einspringen, die von den Schulabgängern als solche identifiziert und dadurch weitgehend entwertet wurden. Analysiert man die Übergangsproblematik jedoch über einen längeren Zeitraum, so zeigt die Herausbildung der Schulformen und Maßnahmen, die sich zwischen Schule und einer qualifizierter (dualen) Berufsausbildung geschoben haben, dass zunehmend Ausbildungsplätze mangels geeigneter Bewerber nicht besetzt werden konnten und können, obwohl ein beachtlicher Mangel an Ausbildungsplätzen bestand und besteht. Die in der Schule vermittelten Kompetenzen und Orientierungen weichen offenbar immer weiter von den von Seiten der Ausbildungsbetriebe erwarteten Eingangsvoraussetzungen für eine duale Berufsausbildung für zahlreiche Berufe und Berufsfelder ab. Die Ausbildungstreife wird von

einer außerordentlich großen Zahl von Schülern nicht erreicht (siehe die PISA-Studie).

Ein weiterer Grund für den problematisch gewordenen Übergang von der Schule in die Berufsausbildung wird in einer beruflichen Grundbildung gesehen, die auf die Forderung des Bildungsrates und zahlreicher Berufsbildungsexperten zurückgeführt wird, Berufsbildung stärker zu theoretisieren (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 64). Mit der Etablierung der berufsfeldbreiten Grundbildung, der Umsetzung des didaktischen Leitkriteriums der „Wissenschaftsorientierung jeglicher Bildung“ und der Bestrebungen zur Integration beruflicher und allgemeiner Bildung wurde der Umfang an formaler Bildung verstärkt und – komplementär dazu – die Orientierung an den beruflichen Arbeits- und Geschäftsprozessen in der beruflichen Grundbildung weitgehend zurückgedrängt. Insbesondere für die an einer praktischen Berufsausbildung interessierten Jugendlichen und für jene, die einen beruflichen Karriereweg einzuschlagen beabsichtigen, entsteht aus einer Theoretisierung der beruflichen Grundbildung eine teilweise massive Barriere beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Für Absolventen der Sek. I, die ein ausgeprägtes Interesse am praktischen (kontextbezogenen) Lernen und an einer beruflichen Karriere haben, dürfte sowohl eine Verlängerung der Verweildauer in der Schule als auch eine Theoretisierung beruflicher Bildung zu einem deutlichen Motivationsverlust und schließlich auch zu einer Beeinträchtigung ihres Bildungs- und Ausbildungserfolges führen. Damit korrespondieren zusätzliche Belastungen für (potenzielle) Ausbildungsbetriebe.

Die KMK hat mit ihrer Handreichung zur Entwicklung lernfeldbasierter Lehrpläne (KMK 1999) ganz entscheidende

Voraussetzungen geschaffen, um das Konzept der „Bildung im Medium des Berufes“ durch arbeits- und geschäftsprozessorientierte berufliche Curricula zu stärken. Ähnliche Korrekturen wurden und werden im Bereich der Entwicklung von Ausbildungsrahmenplänen von den Sozialpartnern, dem BIBB und den zuständigen Bundesministerien vorgenommen. Diese aktuellen Entwicklungstendenzen, die beruflichen Curricula bzw. die beruflichen Lernprozesse stärker an Arbeitsprozessen zu orientieren, erlauben es, den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – in der beruflichen Grundbildung – auch durch didaktische Reformkonzepte zu verbessern.

Vorgeschlagen wird daher, den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung nicht durch getrennte stufenbezogene Maßnahmen in der Sek. I oder in der Sek. II bzw. der betrieblichen Berufsausbildung zu verbessern, sondern durch das Konzept einer schulstufenübergreifenden integrierten dualen beruflichen Grundbildung, die auf zwei Jahre ausgedehnt wird.

Die zweijährige duale Grundbildung beginnt mit den Abschlussklassen der Sek. I und umfasst das erste Ausbildungsjahr in der Berufsausbildung. Die Schüler der Abschlussklassen, die sich für eine Berufsausbildung entschieden haben, beginnen im Beruf ihrer Wahl eine praktische Berufsausbildung (Grundbildung) an zwei Tagen in der Woche und besuchen an einem Tag die Berufsschule. An den verbleibenden zwei Tagen in der Schule (Sek. I) werden unter Nutzung der Anknüpfungspunkte, die die arbeitsprozessbezogene berufliche Grundbildung bietet, Inhalte vermittelt, die auf einen erfolgreichen Schulabschluss (Haupt- und Realschule) zielen.

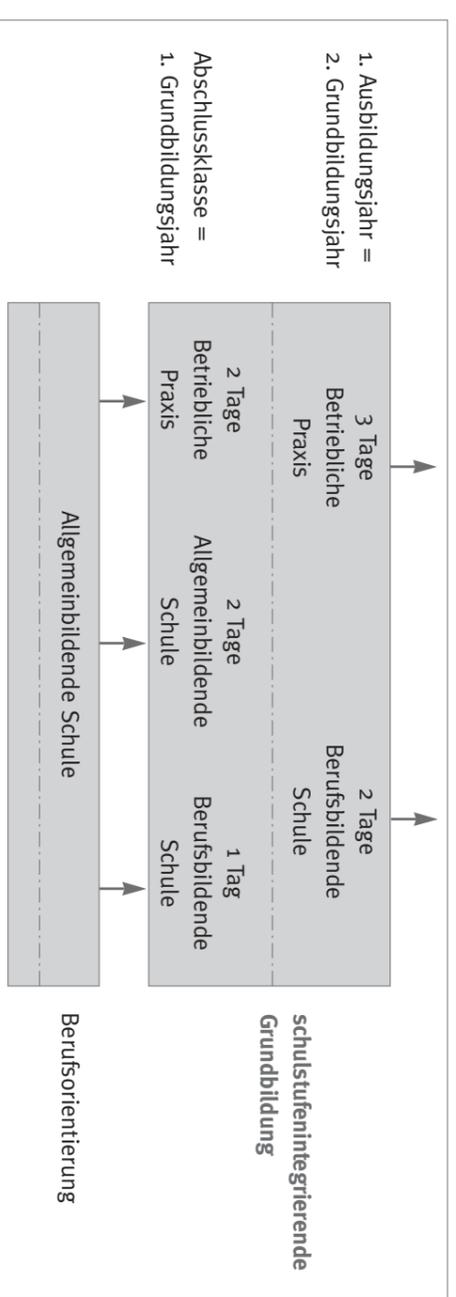


Abb. 3: Übergang von der Schule in die Berufsausbildung nach dem Konzept einer schulstufenübergreifenden dualen beruflichen Grundbildung

4. UMSETZUNG

Das didaktische Konzept der beruflichen Grundbildung orientiert sich am „Novizen-Experten-Paradigma“ und damit an einem Bildungskonzept, das in besonderer Weise auf den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zielt. Dieses Bildungskonzept erlaubt es darüber hinaus, mit seinem ersten Lernbereich (berufliches Orientierungswissen) die zweijährige berufliche Grundbildung in ihrem ersten Jahr als eine auf den gewählten Beruf bzw. das gewählte Berufsfeld hin zielende Berufsorientierung auszugestalten.

verhalten. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Qualität der Berufsorientierung zunimmt und die Abbrecherquote sinkt. Falls auf diesem Wege zugleich die Gesamterweildauer im Bildungssystem gesenkt werden kann und die Qualität der Berufsausbildung angehoben wird – sowohl für die leistungsschwächeren als auch für die leistungsstärkeren Schüler –, dann trägt dieses systembildende Konzept erheblich zur Stabilisierung der Ausbildungssituation bei. Die Ausbildungsbetriebe haben den Vorteil, dass sie die Auszubildenden ohne Ausbildungskosten im Rahmen dieser Vor-Lehre kennen lernen und in einem ersten Schritt an Arbeitsaufträge heranführen können, die gezielt auf die Berufsausbildung vorbereiten.

3.7 VERZAHNUNG DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG MIT EINER DUALEN FACHSCHULAUSBILDUNG

Die berufliche Weiterbildung in Fachschulen – z. B. von qualifizierten Facharbeitern zu Technikern nach einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung sowie einer zweijährigen Berufspraxis – ist ein etablierter Bildungsgang im System der beruflichen Bildung. Die Befunde der Berufsbildungsforschung legen nahe, auch für diesen Bildungsgang auf Fachschulniveau das Lernen im Prozess der Arbeit stärker zu nutzen. Hier bietet sich daher an, eine duale Fachschulausbildung einzuführen, bei der unmittelbar im Anschluss an eine duale Berufsausbildung schulisches Lernen auf der Ebene des Technikers) – im Sinne des Hineinwachsens in die neuen Arbeitsaufgaben – schrittweise verknüpft wird. Dadurch würde die Durchlässigkeit der beruflichen Karrierewege weiter erhöht.

Die Verzahnung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Medium dualer Lernformen ist ein Schritt zur Erhöhung der Attraktivität beruflicher Bildungskarrieren und würde zur Ausweitung betrieblicher Ausbildungsplätze – hier auf dem Niveau der Techniker- und Facharbeiterausbildung – beitragen. Auch für diese Maßnahme kann unterstellt werden, dass die Ausbildungsqualität erhöht und die Verweildauer im Bildungssystem reduziert werden kann. Es gibt gute Gründe davon auszugehen, dass dieses Ausbildungsmodell für Auszubildende und Studierende attraktiv ist, da sie ihre praktische Fachschulausbildung im Rahmen von ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnissen durchführen können. Für die Betriebe ergibt sich die Attraktivität dieses Ausbildungsmodells dadurch, dass sie an der Ausbildung mitwirken und vom Verbleib der Führungskräfte im beschäftigenden Betrieb ausgehen können.

Die höchstgerichtliche Rechtsprechung zur Ausbildungsverpflichtung der Wirtschaft verweist darauf, dass eine solche Verpflichtung verfassungsrechtlich begründbar ist. Daraus resultiert jedoch nicht, dass sich in diesem Zusammenhang ein Recht auf Ausbildung durch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gegenüber Einzelbetrieben begründen lässt. Vor diesem Hintergrund kommt es darauf an, im Berufsbildungssystem die Prinzipien und Kräfte der *Selbstregulierung* zu stützen und zu stärken. Es scheint daher vielversprechend, die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen vor allem an diejenigen Gruppen zu binden, die auf diesem Feld die entscheidenden Akteure sind – die Tarifparteien.

Tarifverträge sind ein hervorragendes Instrument, um berufs- und branchenspezifische Ausbildungsquoten unter Berücksichtigung der regionalen Wirtschaftsstrukturen verbindlich zu regeln – sie verfügen über die einschlägige Expertise und repräsentieren das miteinander zu vermittelnde Interesse zwischen den Betrieben und den Beschäftigten (hier: den Auszubildenden). Analog zu Vereinbarungen in der Bau- und Metallbranche bieten Tarifverträge die Möglichkeit, eine Finanzierung von Ausbildungsleistungen per Umlage aller Betriebe – ausbildender wie nicht-ausbildender – zu vereinbaren.

Damit lassen sich die Ausbildungskosten für die tatsächlich auszubildenden Betriebe weiter reduzieren. Die Mittel können auf verschiedene Weise eingesetzt werden. Zu beachten ist dabei vorrangig, dass der Schwerpunkt der finanzierten Maßnahmen bei der Ausbildung in realen Arbeits- und Geschäftsprozessen liegt und weniger beim Ausbau der überbetrieblichen Ausbildung. Dies liefe der Idee der Lokalisierung der Ausbildung entgegen. Es scheint eher angemessen, das Instrument zur Finanzierung zweier – hinsichtlich ihrer Wirksamkeit in bezug auf die Schaffung neuer Ausbildungsplätze schon erprobter – Maßnahmen zu nutzen.

- (1) Unterstützungsleistungen für die Ausweitung des externen Ausbildungsmanagements der Kammern und der Institutionen der betrieblichen Selbstverwaltung (Innungen etc.). Zu Beginn der Ausbildung sind dies z. B.:
- Unterstützung bei der Zulassung als Ausbildungsbetrieb,
 - Beratung bei der Auswahl der Ausbildungsberufe,
 - Erarbeitung der Ausbildungspläne,

- Hilfen bei der Auswahl der Bewerber und
- Anmeldung der Auszubildenden bei Kammern und Berufsschulen etc.

Zur Senkung der Abbrecherquoten haben sich außerdem ausbildungsbegleitende Hilfen als wirksam erwiesen, wie

- verbesserte Abstimmung zwischen den Lernorten und
- Hilfe bei persönlichen Problemen der Auszubildenden.

Die verschiedenen Initiativen zum externen Ausbildungsmanagement (zunächst in Schleswig-Holstein und Hamburg, später z. B. in Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Hessen) haben jeweils beachtliche Erfolge erzielt – so wurden in Hamburg und Schleswig-Holstein innerhalb eines Jahres 500 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen, der sächsische Ausbildungsring der Metall- und Elektroindustrie ARIMES gibt 600 neue Plätze an.

Das Problem besteht hier hauptsächlich darin, die Initiativen zu verstetigen, um auch nach Auslaufen der Programm-mittel ein nachhaltiges Ausbildungsmanagement zu gewährleisten. Wie ein Gutachten zum sächsischen externen Ausbildungsmanagement feststellt, besteht die Lösung der Verstärkung dieses Modells darin, mittelfristig die Unternehmen an den Kosten zu beteiligen. Die Tarifverträge eröffnen hier einen Weg, das externe Ausbildungsmanagement und die dadurch erzielbaren Entlastungen für die Ausbildungsbetriebe bundesweit zu etablieren.

(2) Externes Organisationsmanagement für Ausbildungspartnerschaften

Die Ausweitung des externen Ausbildungsmanagements lässt sich organisatorisch mit der zweiten anzustrebenden Maßnahme verbinden, der flächendeckenden Installation von Ausbildungs Kooperation in der Form von Ausbildungspartnerschaften. Wie die entsprechenden Modellversuche gezeigt haben, ist dieses Instrument hervorragend geeignet, um gerade kleinere Betriebe ohne hauptamtliche Ausbilder und solche mit spezialisierten Geschäftsfeldern in die Ausbildung einzubinden. Hierbei bedarf es vor allem in der Einführungsphase dieser modernen Ausbildungsform der organisatorischen Unterstützung. In Pilotregionen konnte auf diesem Wege die Zahl der Ausbildungsbetriebe um über 30 % erhöht werden.

5. KOSTEN

Die durchschnittlichen Ausbildungskosten stellen sich nach Angaben des BIBB zur Zeit wie folgt dar.

Vollkosten	Ausbildungspersonalk.	Ausbildungsentgelt	Sachk.	Sonstige K.	Erträge	Netto-K.
16.435	5.893	8.269	545	1.728	7.730	8.705

Tab. 2: Ausbildungskosten laut BIBB in Euro pro Auszubildenden pro Jahr (Stand: 2002)

Die Nettokosten von 8.705 Euro reduzieren sich laut BIBB auf 2.448 Euro bei Berücksichtigung der Opportunitätskosten. Diese ergeben sich aus der Übernahme der Auszubildenden durch den ausbildenden Betrieb. Dadurch entfallen aufwendige Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Auf diese Weise wird zwar die Bilanz immer günstiger, so dass eine Bilanzierung von Kosten, Erträgen und Einsparungen zu dem Resultat führt, dass die betriebliche Berufsausbildung netto schließlich keine Kosten verursacht und betriebswirtschaftlich betrachtet eher einen Gewinn darstellt. Der Kostenblock selbst bleibt jedoch unverändert. Aussichtreiche Maßnahmen zur Erhöhung der betriebswirtschaftlichen Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung müssen daher hier ansetzen.

Wie die IG Metall 2001 bereits festgestellt hat, kann und sollte „gerade das Kostenargument ... bisher nicht ausbildenden Betrieben die Entscheidung pro Ausbildung erleichtern“. Dies gilt auch für die Ausbildung in Ausbildungspartnerschaften. Das Beispiel Ostdeutschland zeigt, dass die staatliche Förderung dazu geführt hat, dass fast 50 % der kleinen und mittleren Betriebe diese Form der Ausbildung überdurchschnittlich nutzen (vgl. z. B. die Studie des Fraunhoferinstitutes zur Lage in der Investitionsgüterindustrie – Kinkel et al. 2001).

Die hier vorgeschlagenen Reformmaßnahmen sind nicht nur dazu geeignet, die Ausbildung an die neueren Entwicklungen in der Betriebsorganisation anzubinden und die Ausbildungsqualität zu erhöhen, sondern haben darüber hinaus den Effekt, die Kosten für ausbildende Betriebe soweit zu senken, dass die Entscheidung pro Ausbildung auch betriebswirtschaftlich rational wird.

Durch die Reorganisation der Ausbildung und ihre Einbettung in Geschäfts- und Arbeitsprozesse reduzieren sich zunächst die Kosten für das Ausbildungspersonal. Die verstärkte Beteiligung nebenberuflicher Ausbilder dürfte, vorichtig geschätzt, einen durchschnittlichen Einsparereffekt von jährlich 1.200 Euro haben. Der weitgehende Abbau der Prüfungen und ihre Einbindung in betriebliche Aufgabensstellungen, die Externalisierung der Ausbildungsverwaltung und die Möglichkeit, durch Ausbildung im Verbund die

außenbetriebliche Berufsausbildung einzuschränken, sollte die sonstigen Kosten um mindestens 800 Euro jährlich reduzieren (durch eine ähnliche Umstrukturierung beläuft sich alleine die Ersparnis beim Prüfungsaufwand des Mechatronikers auf über 500 Euro – vgl. IG Metall 2001).

Der Ab- und Umbau von Lehrwerkstätten erhöht in Zusammenhang mit der Förderung des Lernens in Arbeitsprozessen nicht nur die Ausbildungsqualität, sondern auch die produktiven Leistungen des Auszubildenden für die Betriebe. Auch hier sind jährliche Einsparungen von 800 Euro eine eher konservative Schätzung.

Allein durch diese Einsparungen – zusätzliche Effekte wie z. B. geringere Abbrecherquoten durch Betreuung der Auszubildenden im Ausbildungsmanagement und die Vorlehre; gesteigerte Attraktivität des dualen Systems auch für höherqualifizierte Auszubildende sind noch nicht berücksichtigt – wird die Zusammensetzung der Ausbildungskosten so beeinflusst, dass sich schon während der Ausbildungszeit ein quantifizierbarer Nutzen für die Betriebe ergibt. Dabei wird die Ausbildung nicht zu verdeckter Niedriglohnbeschäftigung umfunktioniert, sondern die Ausbildungsqualität noch gesteigert. Unter diesen Voraussetzungen ist davon auszugehen, dass die Ausbildungskapazitäten der Betriebe in einem weitaus höheren Maß ausgeschöpft werden können als bisher.

Alle sieben Maßnahmen (vgl. Tab. 3) lassen erwarten, dass durch ihre Umsetzung die Qualität der dualen Berufsausbildung gestützt wird und ansteigt. Die Maßnahme 6 zielt zugleich auf eine verbesserte Qualität des Lernens beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung.

Die Erhöhung der Ausbildungsqualität wird durchgängig von allen Maßnahmen angestrebt. Vor allem bei den Maßnahmen 2, 4 und 5 ergibt sich eine deutliche Absenkung der Ausbildungskosten. Dies gilt indirekt auch für die Maßnahmen 1, 3, 6 und 7.

In der Summe werden nur solche Maßnahmen eine duale Berufsausbildung stärken, die sich betriebswirtschaftlich als rentabel ausweisen und organisieren lassen. Der volkswirt-

schafliche und sozialpolitische Nutzen dieser Maßnahmen besteht darin, dass sie die Erhöhung der Ausbildungsqualität bei gleichzeitiger Senkung der Ausbildungskosten und einer höheren Ausbildungsquote ermöglichen. Insofern wird mit diesem Maßnahmenkatalog ein innovationsorientiertes und nicht primär ein sozialpolitisch ausgerichtetes Instrumentarium vorgeschlagen.

Da es sich um ein zusammenhängendes Maßnahmenpaket handelt, ist zu empfehlen, es mit allen Punkten umzusetzen und seine Wirkungen durch einen Prozess der formativen Evaluation zu begleiten.

MASSNAHMEN ZUR HÖHEREN AUSSCHÖPFUNG DES POTENZIALS BETRIEBLICHER AUSBILDUNGSPLÄTZE	
Maßnahmen	erwartete Effekte
(1) Entwicklungs- und anwenderoffene dynamische Kernberuflichkeit	<ul style="list-style-type: none"> – größere Gestaltungsspielräume für die betriebliche Berufsbildung – geschäftsprozessbezogene Ausbildung – höhere Ausbildungsqualität
(2) Verschlinkung und Dezentralisierung des Prüfungswesens	<ul style="list-style-type: none"> – Senkung der Ausbildungskosten – ausbildungsunterstützende Prüfungspraxis
(3) Lernfeldorientierte integrierte Berufsbildungspläne	<ul style="list-style-type: none"> – Verbesserung der Lernortkooperation durch ein gemeinsames Curriculum – Erhöhung der Ausbildungsqualität – Entlastung der Betriebe durch eine praxis-bezogene berufsschulische Berufsbildung
(4) Abbau und Umbau von Lehrwerkstätten durch die Verstärkung des Lernens in lernförderlichen Arbeitsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> – Senkung der Ausbildungskosten – Erhöhung der Ausbildungsqualität
(5) Ausbildungspartnerschaft und Ausbildungskooperation	<ul style="list-style-type: none"> – Schaffung überbetrieblicher Ausbildungsfunktionen – Erhöhung der Ausbildungsqualität – Senkung der Ausbildungskosten
(6) Verbesselter Übergang von der Schule in die Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> – Senkung der Abbrecherquoten – verbesserte Rekrutierung von Auszubildenden – Erhöhung der Ausbildungsqualität
(7) Duale Fachschule	<ul style="list-style-type: none"> – Erhöhung der Attraktivität beruflicher Karrierewege – positive Rückwirkung auf die berufliche Erstausbildung – Entstehung betrieblicher Ausbildungsplätze für die Fachschulausbildung

Tab. 3: Maßnahmen zur höheren Ausschöpfung des Potenzials betrieblicher Ausbildungsplätze

6. LITERATUR

- BAUERMEISTER, L./HOWE, F./RAUNER, F. (2000)*
Golo – gestaltungsorientierte Berufsbildung im Lernortverbund. In: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): *Ausbilder-Handbuch*. 37. Erg.-Lfg. Juni 2000. (11.2.2-5).
- HOWE, F./HEERMAYER, R./HEURMANN, H./HÖPFNER, H.-D./RAUNER, F. (Hrsg.) (2001)*
Lern- und Arbeitsaufgaben für eine gestaltungsorientierte Berufsbildung. In: *Berufsbildung und Innovation – Instrumente und Methoden zum Planen, Gestalten und Bewerten*. Band 1. Christiani-Verlag. Konstanz
- IG METALL (Hrsg.) (2001)*
Wir veröffentlichten die unzensurierte Fassung. Materialien für die Berufsbildungspraxis Nr. 80 (September 2001)
- KIMMEL, S./LAY, G./SCHIRRMAYER, E./WENGEL, J. (2001)*
Die Arbeitswelt der Auszubildenden – zukunftsweisend oder von gestem? Fraunhofer Institut Systemtechnik und Innovationsforschung, Mitteilungen aus der Produktionsinnovationserhebung Nr. 24 (November 2001)
- KLEINER, M./RAUNER, F./REINHOLD, M./RÖBEN, P. (Hrsg.) (2002)*
Curriculum-Design I. Arbeitsaufgaben für eine moderne Beruflichkeit – Identifizieren und Beschreiben von beruflichen Arbeitsaufgaben –. In: *Berufsbildung und Innovation – Instrumente und Methoden zum Planen, Gestalten und Bewerten*. Band 2. Christiani-Verlag. Konstanz
- KMK (1999)*
Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (Köln) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Bonn
- RAUNER, F. (2002)*
Ausbildungspartnerschaften als Regelmodell für die Organisation der dualen Berufsausbildung. In: Pahl, J.-P./Schütte, F./Vermehr, B. (Hrsg.): *Verbundausbildung. Lernorganisation im Bereich Hochtechnologie*. W. Bertelsmann. Bielefeld. S. 151-174
- REIER, G. (2001)* „Nachzeichnende Berufsbildungsreform“ als eine Antwort auf den gesellschaftlichen Strukturwandel beruflicher Bildung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 1/2001. S. 9-13
- REINHOLD, M./HAASLER, B./HOWE, F./KLEINER, M./RAUNER, F. (Hrsg.) (2002)*
Curriculum-Design II. Entwickeln von Lernfeldern – Von beruflichen Arbeitsaufgaben zum Berufsbildungsplan –. In: *Berufsbildung und Innovation – Instrumente und Methoden zum Planen, Gestalten und Bewerten*. Band 3. Christiani-Verlag. Konstanz