

Erstausbildung im dualen System - und was kommt dann? Dokumentation einer Fachtagung am 26.6.2002 in München

Veröffentlichungsversion / Published Version
Konferenzband / conference proceedings

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. (2002). *Erstausbildung im dualen System - und was kommt dann? Dokumentation einer Fachtagung am 26.6.2002 in München*. München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-211001>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Fachtagung

**„Erstausbildung im dualen System
– und was kommt dann?“**

am 26. Juni 2002 in München (IBZ)

Tagungsdokumentation

Diese Dokumentation ist auch verfügbar unter

www.isf-muenchen.de/pdf/264_dokumentation_fachtagung_020626.pdf

www.isf-muenchen.de/pdf/264_fotos_fachtagung_020626.pdf

Vorwort

„Erstausbildung im dualen System – und was kommt dann? Übergangsprobleme von der beruflichen Ausbildung ins Beschäftigungssystem“ lautete der Titel einer Fachtagung, die am 26.06.2002 im Rahmen eines Forschungsprojekts stattfand, das vom ISF München im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt wird.

Im Zuge der Projektarbeiten war es durch umfassende Erhebungen im Handwerk und in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen, durch Gespräche und Diskussionsrunden mit Verbandsvertretern, mit Fachleuten aus den Arbeitsämtern, mit Lehrern aus den Berufsschulen, mit Arbeitnehmervertretern und nicht zuletzt mit Lehrlingen und jungen Gesellen gelungen, ein differenziertes Bild der aktuellen Situation zu gewinnen. Außerdem wurden durch die Auswertung von statistischen Daten und repräsentativen Erhebungen über Berufsverläufe Fakten ermittelt, mit denen sich die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt genauer beschreiben lassen. Vor diesem Hintergrund sollten auf der Fachtagung wichtige Ergebnisse der Untersuchung eingebracht und Szenarien zu möglichen Entwicklungsperspektiven von Ausbildung, Berufseinmündung und Arbeitskräftemobilität vorgestellt werden. Ein besonderes Augenmerk war dabei auf die demographische Entwicklung zu legen, die mittelfristig nicht nur in einer starken Alterung der Belegschaften resultieren wird, sondern auch zu kritischen Entwicklungen bei der Fachkräfteversorgung führen kann, wenn nicht entsprechend reagiert wird.

Ziel der Debatte mit Experten aus Unternehmen, Verbänden und Politik war eine kritische Auseinandersetzung mit den Projektergebnissen und den vom Forscherteam daraus abgeleiteten Hypothesen. Es sollten aber auch Überlegungen zu weiterführenden berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Schlussfolgerungen und möglichen Handlungsempfehlungen zur Diskussion gestellt werden, die durch die dafür zuständigen Institutionen (Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, Tarifparteien usw.) aufgegriffen werden können. Aufbau und Ablauf der Tagung lässt sich im einzelnen dem Tagungsprogramm am Ende der Dokumentation entnehmen.

Im folgenden werden die gehalten Referate dokumentiert und eine Zusammenfassung der anschließenden Diskussion beigefügt.* Auf Grund der überaus engagierten und intensiven Diskussion konnten in der abschließenden Gesprächsrunde die Themenkreise „Veränderungen bei der Herkunft und der Qualifikation der Auszubildenden“ und „Überwinden der 2. Schwelle durch tarifvertragliche Regelungen“ aus Zeitgründen

* Diese Beiträge beruhen auf dem Tonbandmitschnitt, der mit Einverständnis der Teilnehmer aufgenommen, sodann transkribiert und von den jeweiligen Referenten redigiert wurde.

nicht mehr aufgegriffen werden. Die dazugehörigen Thesenpapiere, die auch an die Teilnehmer verteilt wurden, sind aber ebenfalls dieser Dokumentation beigelegt (s. Kapitel 8.4 und 8.5). Im Sinne des Dokumentationscharakters wurde der Referatsstil der Beiträge bewusst beibehalten.

Wir haben der Dokumentation einige Bilder von der Veranstaltung beigelegt. Die Teilnehmer sollen sie an die lebendige Diskussion auf der Tagung erinnern, den Nichtteilnehmern einen optischen Eindruck vermitteln von der Tagung, an der sie leider nicht teilnehmen konnten.

Adressaten der Broschüre sind die Teilnehmer der Tagung sowie die zahlreichen von uns angesprochenen Experten (darunter viele, die durch ihre Bereitschaft zu Expertengesprächen, Gruppendiskussionen usw. zum Gelingen der Arbeiten wesentlich beigetragen haben), die an einer Teilnahme interessiert waren, aber aus terminlichen Gründen absagen mussten. Wenn die Dokumentation darüber hinaus Leser im Kreis derjenigen findet, die mit den Übergangsproblemen nach der Ausbildung konfrontiert sind, und wenn sich daraus für sie der eine oder andere nützliche Hinweis ergibt oder auch nur ein Interesse an weiteren Ergebnissen unserer Untersuchung geweckt wird, wäre das überaus erfreulich.

München im Juli 2002

Das Projektteam des ISF München

Dr. Joachim Jaudas

Dr. Hans Gerhard Mendius

Dipl.-Soz. Petra Schütt

Dr. Manfred Deiß

Inhalt

Vorwort	3
1. Projektkonzept, aktueller Stand und Perspektiven	7
1.1 Einführung	7
1.2 Das Projektkonzept	11
1.3 Die bisherigen Arbeiten	13
2. Erstausbildung im dualen System – Entwicklungsdaten	15
2.1 Einleitung	15
2.2 Überblick: Bildungsverlauf eines Jugendlichen	16
2.3 2. Schwelle	19
2.4 Ausbildung lohnt sich!	20
2.5 Lohnt sich die Ausbildung?	22
3. Szenarien zur Ausbildung im dualen System vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung	23
Diskussion: Szenarien	33
4. Funktionen der Ausbildung im dualen System für Arbeitskräfte und beteiligte Wirtschaftszweige im Wandel	35
4.1 Ausbildung im dualen System – die Perspektive der Auszubildenden	43
4.2 Ausbildung im dualen System – die Perspektive der ausbildenden Unternehmen	45
4.3 Duales System – die „gesellschaftliche Perspektive“	49
Diskussion zu „Funktionen der Ausbildung im dualen System ...“	51
5. Die Sichtweise der Auszubildenden – Beispiele aus den Befragungen	53
Diskussion: Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden	61
6. Ausbildung im dualen System – zu einigen auffälligen Unterschieden im Ost-/West-Vergleich	63
6.1 Abwanderung	63
6.2 Das Handwerk in der DDR und in den neuen Bundesländern nach 1990	64
6.3 Lehrlingsausbildung in der DDR	65
6.4 Wie hat sich dann die Lehrlingsausbildung in den neuen Bundesländern	66
6.5 Besonderheiten der Ausbildung in den neuen Bundesländern	67
6.6 Ausbildungsquote und Nachfragequote in den neuen Bundesländern	67
6.7 Prognostizierte Nachfrageentwicklung im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung	70
Diskussion zum Vortrag	71

7.	Wechsel aus dem Handwerk in andere Wirtschaftszweige – Vom wichtigen Mobilitätspfad zur Sackgasse? Ergebnisse aus dem Blickwinkel der aufnehmenden Wirtschaftsbereiche	73
7.1	Der Wechsel handwerklicher Fachkräfte in aufnehmende Wirtschaftsbereiche: Ein häufiger Vorgang in der Vergangenheit, aber kaum Daten in den Betrieben	74
7.2	Zur relativen Bedeutung handwerklicher Qualifikationen bei der Einstellung von handwerklichen Fachkräften in den aufnehmenden Wirtschaftsbereichen	75
7.3	Personalbedarf in Boomzeiten oder Facharbeitermangel als Hauptgründe, handwerkliche Fachkräfte aufzunehmen	75
7.4	Herkunft der handwerklichen Fachkräfte: Früher noch sowohl aus fachfremden als auch fachnahen, in jüngerer Zeit vor allem aus elektro- und metallorientierten Berufen	76
7.5	Typische Einsatzfelder handwerklicher Fachkräfte in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen und deren Entwicklung	76
7.6	Zur allmählichen Relevanz von Zeitarbeit als aufnehmender Wirtschaftsbereich	78
7.7	Veränderte Rekrutierung und verstärkte Ausbildung in den Unternehmen aufnehmender Wirtschaftsbereiche	79
7.8	Wenig betrieblich relevante Unterschiede zwischen handwerklicher und industrieller Ausbildung	81
7.9	Zur zukünftigen Entwicklung: Insgesamt geringe Aussichten auf verbesserte Aufnahmemöglichkeiten	82
	Diskussion zum Vortrag	83
8.	Duales System quo vadis?	
	Moderierte Gesprächsrunde mit allen Teilnehmern	87
8.1	Ansätze zur Verbesserung der Arbeitskräfteversorgung im Handwerk	87
	Diskussion der vorgestellten Ansätze und Thesen	91
8.2	Die Probleme der außerbetrieblichen Ausbildung als Teil der dualen Ausbildung	94
	Diskussion	97
8.3	Gewichtsverschiebung von Erstausbildung hin zu Fort und Weiterbildung – schon aus demographischen Gründen unvermeidlich ?	98
	Diskussion	103
8.4	Veränderungen bei der Herkunft und der Qualifikation der Auszubildenden im Handwerk und deren Ursachen. Oder: War früher wirklich alles besser?	104
	Diskussionspunkte	105
8.5	Überwinden der 2. Schwelle durch tarifvertragliche Regelungen?	106
	Diskussionspunkte	107
	Tagungsprogramm	109

1. Projektkonzept, aktueller Stand und Perspektiven

(Hans Gerhard Mendius)

1.1 Einführung

Sehr geehrte Damen und Herrn,

ich darf Sie zunächst auch im Namen der Projektgruppe, also von Herrn Jaudas, der von Beginn an an der Untersuchung beteiligt war, sowie von Frau Schütt und Herrn Deiß, die später mit eingestiegen sind, willkommen heißen, aber auch im Namen unserer studentischen Hilfskräfte: Judit Miklos, die schon lange am Projekt mitarbeitet – sie war an der empirischen Arbeit und vor allem an den Datenauswertungen maßgeblich beteiligt und hat sich mit der Thematik auch im Rahmen ihrer Diplomarbeit befasst. Auch Ursula Thomas und Irmi Panzer arbeiten an den Auswertungen mit. Alle drei haben uns bei der Vorbereitung der Fachtagung unterstützt und helfen uns jetzt bei der Durchführung.

Sie sehen – es gibt viele Beteiligte, dennoch hat keiner bei der Festlegung unseres Tagungstermins an die Fußballweltmeisterschaft gedacht. Erst bei deren Beginn und als die deutsche Mannschaft unerwartet gut startete, fiel der Kollegin Schütt auf, dass heute ein Halbfinale stattfindet. Nicht zuletzt Dank unseres Daumendrückens – denke ich jedenfalls – ist die deutsche Mannschaft Gruppenerster und nicht 2. geworden, womit die Gefahr, dass sie heute spielen würde, gebannt war. Damit ist uns ein noch härterer Test für die Attraktivität unserer Veranstaltung erspart geblieben.

Begrüßen darf ich Sie aber selbstverständlich auch im Namen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München) und im Namen meiner Kolleginnen und -kollegen im Vorstand. Auf das Institut selbst will ich aus Zeitgründen nur mit ein paar Worten eingehen; weitere Informationen finden Sie in Ihren Unterlagen und auch – wie heutzutage üblich – im Internet unter www.isf-muenchen.de. Ausserdem stehen wir selbstverständlich heute und bei anderer Gelegenheit für eventuelle Fragen zur Verfügung.

Das ISF besteht seit über 35 Jahren – wir sind derzeit wieder 22 WissenschaftlerInnen und beschäftigen insgesamt knapp 40 Personen.

Das ISF München (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.)

Besteht seit 1965 als eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit

- Leitung durch den Vorstand (Institutsrat)
- Keine öffentliche Grundfinanzierung
- Ausschließliche Finanzierung über selbst angeworbene Projekte
- 22 WissenschaftlerInnen, insgesamt ca. 40 Beschäftigte

Auftraggeber

- Bundes- und Landesministerien
- Forschungsförderungseinrichtungen
- Stiftungen usw.

Forschungsschwerpunkte u.a.

- Voraussetzungen und Folgen von Rationalisierung
- Entwicklung von Technik und Organisation im sozialen, politischen und ökonomischen Umfeld
- Zukunftsorientierte Unternehmensstrategien
- Arbeitsmarkt, Interessenvertretung, Sozialpolitik
- Bildungssystem, betriebliche Aus- und Weiterbildung, Karrieremuster
- Verwissenschaftlichung von Arbeitsprozessen und Bedeutung von Erfahrungswissen

Das ISF ist als gemeinnütziger Verein konstruiert und verfügt im Unterschied zu vielen vergleichbaren Forschungseinrichtungen über keine feste Grundfinanzierung. Wir sind also weder Staats- oder Landesinstitut noch Bestandteil einer Universität. Vielmehr müssen wir unsere Mittel – der Jahresumsatz lag bisher um die 5 Mio. DM – selbst auf dem Forschungsmarkt akquirieren. Hauptauftraggeber sind neben Bundesministerien und dort wiederum vor allem dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Deutsche Forschungsgemeinschaft (wir sind jetzt zum dritten Mal an einem Sonderforschungsbereich der Universität München beteiligt) und andere Forschungsförderungseinrichtungen. Das ISF ist, wenn man so will, also selbst ein Kleinbetrieb und daher mit einer Reihe von Problemen konfrontiert, denen sich z.B. auch viele Handwerksunternehmen in durchaus ähnlicher Weise gegenübersehen.

Ein wesentlicher Unterschied zu einem normalen Unternehmen besteht allerdings darin, dass wir als gemeinnütziger Verein agieren und die Aufgaben der „Unternehmensführung“ vom gewählten Vereinsvorstand (der sich aus fünf Vertretern der Forschergruppen und einer Kollegin aus der Verwaltung zusammensetzt) wahrgenommen werden. Aufgrund ihrer Erfahrungen können sie sich sicher vorstellen, dass es für ein kleineres unabhängiges Institut auf dem überaus turbulenten Forschungsmarkt nicht immer einfach ist, sich über Wasser zu halten – wir hoffen aber, dass uns das auch in Zukunft gelingen wird.

Die WissenschaftlerInnen im Institut bilden fünf Forschergruppen, deren Schwerpunkte so zusammengefasst werden können:

- Gesellschaftliche Voraussetzungen und Folgen von Rationalisierung in Produktion und Dienstleistung
- Entwicklung von Technik und Organisation im sozialen, politischen und ökonomischen Umfeld
- Zukunftsorientierte Unternehmensstrategien: Dezentralisierung, Vernetzung, Globalisierung und Ökologisierung
- Arbeitsmarkt, Human Resource Management, Interessenvertretung und Sozialpolitik
- Bildungssystem, betriebliche Aus- und Weiterbildung, Karrieremuster und soziale Differenzierung
- Verwissenschaftlichung von Arbeitsprozessen und Bedeutung von Erfahrungswissen

Wir kommen aus dem Schwerpunkt „Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik“, der sich sehr verkürzt als Generalfrage stellt, wie sich aus den vielen Tausenden einzelbetrieblichen Entscheidungen das ergibt, was wir dann als „Arbeitsmarktgeschehen“ (vorgestellt durch die regelmäßige Bekanntgabe der Daten durch die Bundesanstalt für Arbeit) erleben. Dabei geht es um die Rolle, die betriebliche Personalpolitik dabei spielen kann, einen zufriedenstellenden Beschäftigungsstand zu erreichen, und darum, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit sich dieses Ziel realisieren lässt.

Das ISF München (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.)

Der Schwerpunkt

„Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik“ – Hauptfragestellungen:

- Wie ergibt sich aus den Tausenden einzelbetrieblichen Personalentscheidungen das Arbeitsmarktgeschehen?
- Welche Rolle kann die betriebliche Personalpolitik dabei spielen, einen qualifizierten Arbeitseinsatz und einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen?
- Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden, um diese Ziele zu verwirklichen?

Dabei seit ca. 15 Jahren:

- Besondere Akzentsetzung auf den lange vernachlässigten Bereich von KMU und speziell Handwerk
- Durchführung zahlreicher Forschungsvorhaben (s. Tagungsmappe + „Büchertisch“ + www.isf-muenchen.de)

Seit gut 15 Jahren haben wir dabei eine besondere Akzentsetzung auf KMU und Handwerk vorgenommen, auf einen Gegenstandsbereich also, dessen wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Bedeutung damals noch sehr wenig im öffentlichen Bewusstsein verankert war und der von der Politik, aber auch von der Wissenschaft lange stark

vernachlässigt wurde. Wir haben seitdem eine Reihe von Forschungsvorhaben in diesem Bereich durchgeführt.

Für fast alle von uns bearbeiteten Forschungsthemen und Forschungsfragen gilt, dass sie von den Projektteams auf Basis eigener vorausgegangener empirischer Erfahrungen konzipiert und dann im engen Dialog mit den Fördereinrichtungen und den unmittelbar Beteiligten zu Projektanträgen entwickelt werden.

Unsere Forschungsfragestellungen

- i.d. R. vom Projektteam selbst entwickelt
- problem- und umsetzungsorientiert

Hauptzielsetzung

- Sensibilisierung und Aktivierung betrieblicher und außerbetrieblicher Akteursgruppen
- Darstellung und Interpretation wichtiger Veränderungen
- Entwicklung und Diskussion von Gestaltungsvorschlägen
- Unterstützung von Initiativen

Aber

praktikable Umsetzungsideen können auf Dauer nur auf Basis analytischer Konzepte entwickelt werden

z.B. über

- die Funktionsweise von Arbeitsmärkten
- die gesellschaftlichen Steuerungsmechanismen des Bildungssystems
- die Voraussetzungen betrieblicher Strategiefähigkeit usw.

Auch und gerade wenn man sich – wie es auch bei diesem Projekt der Fall ist – dem Ziel verpflichtet fühlt, praktisch umsetzbare Ergebnisse zu liefern, wenn es einem also darum geht, unmittelbar zur Sensibilisierung und Aktivierung betrieblicher und außerbetrieblicher Akteure beizutragen, praktische Impulse auslösen bzw. Initiativen unterstützen, Gestaltungsvorschläge zur Debatte zu stellen, gerade dann muss man sich darüber im Klaren sein, dass solche Umsetzungsansätze nur entworfen und realisiert werden können, wenn es möglich ist, auch auf einschlägige konzeptionelle Überlegungen zurückzugreifen. Dabei geht es beispielsweise um Konzepte über die Funktionsweise von Arbeitsmärkten oder die gesellschaftlichen Mechanismen, die unser Bildungssystem steuern. Zu nennen wären aber auch Erklärungsmuster zu den Voraussetzungen, unter denen Unternehmen ihre eigenen Rahmenbedingungen aktiv beeinflussen können, wie sie bei uns in vorausgegangenen Projekten erarbeitet wurden.

Neben der empirischen Untersuchung der Veränderungen der Übergangsprozesse vom Berufsbildungs- ins Beschäftigungssystem haben wir daher auch in diesem Vorhaben immer wieder versucht, nicht nur Veränderungstendenzen herauszuarbeiten und sie zu

beschreiben, sondern auch pointierte und damit sicherlich kontrovers eingeschätzte Hypothesen über veränderte Funktionsmechanismen, Verschiebungen bei den Positionen wichtiger Akteure und ihren Interessenlagen und die daraus sich ergebenden Konsequenzen zu formulieren. Erfolgreiche umsetzungsorientierte Forschung kann es nämlich in mittel- und längerfristiger Perspektive nur geben, wenn immer wieder auch die Gelegenheit genutzt wird, sich mit grundlegenden Fragestellungen auseinanderzusetzen. Deshalb wollen wir auch heute nicht nur empirische Forschungsergebnisse, sondern auch unsere entsprechenden Schlussfolgerungen und Thesen zur Debatte stellen.

1.2 Das Projektkonzept

Wie bereits erwähnt, beruhen so auch das heute zur Debatte stehende Projekt wie die meisten vom ISF München durchgeführten Vorhaben auf von den Forscherteams selbst konzipierten Ideen, die dann in enger Zusammenarbeit mit den Förderinstitutionen, teilweise auch unter Einbeziehung von unmittelbar beteiligten Akteuren fertig entwickelt werden.

Wie kam es zum Projekt „Erstausbildung ...“ (erste Ideen ca. 1996)

- Seit Ende der 60er bzw. Anfang der 70er Jahre im ISF Studien im Bereich der Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung
- Seit über 20 Jahren Projekte im Forschungsschwerpunkt „Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik“ an der Schnittstelle beider Themenfelder

Konkreter Auslöser

Mitte der 90er Jahre zunehmend Hinweise auf ...

- Friktionen bei der bislang weitgehend problemlosen ausgeprägten Mobilität handwerklicher Fachkräfte in andere Wirtschaftszweige
- daraus resultierende Probleme für Handwerksbetriebe und -beschäftigte
- weitreichende Konsequenzen für Arbeitsmarkt und (Berufs-)Bildungssystem

Ein wichtiger Indikator

- der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit im Anschluss an eine Lehre im dualen System seit Anfang der 90er Jahre

Auslöser für die Entwicklung einer ersten Projektskizze waren beim heute zur Debatte stehenden Projekt eine Reihe von Hinweisen, auf die wir seit Mitte der 90er Jahre bei der Arbeit an anderen Projekten gestoßen sind. Diese machten deutlich, dass es bei den Faktoren, die für die über Jahrzehnte sehr verbreitete und i.d.R. als problemlos wahrgenommene starke Mobilität von Fachkräften aus dem Handwerk in andere Wirtschaftszweige maßgeblich waren, zu erheblichen Änderungen mit möglicherweise weitreichenden Konsequenzen für Arbeitsmarkt und Bildungssystem kommen könnte.

Als ein Indikator für die seit einigen Jahren wachsenden Schwierigkeiten beim Übergang von einer Ausbildung im dualen System in eine Tätigkeit im erlernten Beruf kann die seit 1990 stark angestiegene Arbeitslosigkeit im Anschluss an eine Berufsausbildung angesehen werden.

Eine zentrale Ausgangsüberlegung des Projekts „Erstausbildung im dualen System – und was kommt dann?“ war, dass für diese Friktionen nicht zuletzt entscheidend ist, dass der in der Nachkriegszeit umfassend wirksame Mechanismus des relativ problemlosen Wechsels zahlreicher Fachkräfte aus dem Handwerk in andere Wirtschaftszweige, der Handwerk und aufnehmende Bereiche in durchaus symbiotischer Weise verband, aus einer Reihe von Gründen mehr und mehr in Frage gestellt wurde. Vor diesem Hintergrund erschien – wie im Antrag von 1999 ausgeführt wurde – eine präzise Analyse dieser Entwicklungen und absehbarer künftiger Tendenzen von entscheidender Bedeutung für die Erarbeitung zielführender Konzepte zur Qualifizierung und Sicherung der Fachkräfteversorgung.

Damit nahm sich das Projekt also die griffig unter „Scheitern an der 2. Schwelle“ gefasste Problematik des Verbleibs Auszubildender nach der Lehre nicht insgesamt zum Thema, sondern konzentrierte sich auf den Bereich der Ausbildung im Handwerk und den Verbleib seiner Absolventen. Damit ist allerdings, wegen der überdurchschnittlich hohen Ausbildungsleistungen des Handwerks (s.u.), ein erheblicher Teil der Ausbildung im dualen System (35 % der Ausbildungsplätze im Jahre 2000) erfasst.

Es sollte aber nicht nur um den Verbleib direkt nach der Lehre gehen – daran wird üblicherweise ausschließlich oder vor allem gedacht, wenn von der Problematik der 2. Schwelle die Rede ist -, sondern *auch um den Wechsel* aus dem Handwerk in andere Wirtschaftszweige im weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie. Bereits frühere Untersuchungen hatten nämlich gezeigt, dass auch noch zu späteren Zeitpunkten viele Fachkräfte das Handwerk verlassen. Neuerdings hat sich – so zahlreiche Hinweise aus der Empirie im Rahmen des Projekts – allerdings der Zeitpunkt des Wechsels aus dem Handwerk tendenziell vorverlagert und findet jetzt häufiger tatsächlich unmittelbar nach der Ausbildung (bzw. nach Absolvieren des Wehrdienstes) statt.

Damit richtete sich die Projektfragestellung nicht nur auf die Funktionsmechanismen des „dualen Systems“ und deren Veränderungen im Bereich des Handwerks, sondern auch auf seinen sich wandelnden Stellenwert für das Funktionieren des Arbeitsmarkts mit Akzent auf „Berufsverläufen“ der im Handwerk Ausgebildeten.

1.3 Die bisherigen Arbeiten

Ganz kurz zu den bisherigen Arbeiten, die auch in Zwischenberichten für den Auftraggeber zusammengefasst wurden:

- Zur Bearbeitung der skizzierten Fragestellungen wurden zahlreiche Einzel-expertengespräche, aber auch einige Gesprächsrunden mit Vertretern der mit der Ausbildung im dualen System befassten Institutionen geführt – mit einem Schwergewicht auf Handwerk und beruflichen Schulen. Dabei wurden auf der Verbandsseite Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter einbezogen (Gespräche gab es u.a. mit Obermeistern, Lehrlingswarten, Mitgliedern von Berufsbildungsausschüssen, Ausbildern, haupt- und ehrenamtlichen Vertretern von Kammern und Innungen sowie Gewerkschaftern jeweils auf zentralen und dezentralen Ebenen).
- Eine weiteren wichtigen Arbeitsschwerpunkt bildeten eine Reihe von Gruppendiskussionen mit Auszubildenden.
- Außerdem gab es eine Reihe von ausführlichen Interviews mit Vertretern der Arbeitsverwaltung (Berufsberatern, Arbeitsvermittlern)
- und einschlägig arbeitenden Wissenschaftlern.
- Einen anderen Schwerpunkt bildeten Gespräche mit Betriebsinhabern im Handwerk und Führungskräften aus Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich, die traditionell Fachkräfte aus dem Handwerk aufgenommen haben (Personalverantwortliche, Ausbilder, Betriebsräte).
- Besonders wichtig für die Erreichung der Untersuchungsziele war es, das Projektkonzept und den jeweils erreichten Ergebnisstand bei einer Reihe von Veranstaltungen (Tagungen, Seminare, Lehrgänge) umfassend zu präsentieren und ausführlich zu diskutieren.

Ergänzt wurden diese qualitativen Recherchen durch

- die Sichtung der einschlägigen Literatur,
- die Aufbereitung einschlägiger Daten der öffentlichen Statistik (Mikrozensus, Handwerkszählung)
- und durch Sekundärauswertungen vorhandener Datensätze (Betriebspanel, Berufsverlaufsuntersuchung).

Das Ziel war es dabei, die mit den qualitativen Verfahren gewonnen detaillierten tiefergehenden Einschätzungen in Bezug zu setzen zu den Daten und Befunden repräsentativer Erhebungen, um Interpretationsmuster zu überprüfen und weiterzuentwickeln, aber auch um wiederum neue Hypothesen abzuleiten. Bei der Nutzung der Berufsverlaufsuntersuchung, dem bei weitem für unsere Thematik ergiebigsten Datensatz, kam es allerdings zu erheblichen Verzögerungen. Die Daten der neuesten Welle von 1998/99 waren nicht – wie avisiert – spätestens im Sommer 2001, sondern erst Anfang 2002 verfügbar. Das hat dazu geführt, dass die entsprechenden Auswertungen noch im vollen Gange sind und eine Rückkopplung der Ergebnisse in die qualitativen Arbeitsschritte in der Projektlaufzeit nur noch begrenzt möglich sein wird.

Nach diesen Informationen zum Projektkonzept und dem erreichten Stand wollen wir jetzt in den eigentlichen inhaltlichen Teil der Veranstaltung einsteigen. Im ersten Block möchten wir Ihnen zunächst anhand einiger Daten die quantitative Entwicklung der Übergangsproblematik in den letzten Jahren skizzieren sowie kurze Szenarien einer möglichen künftigen Entwicklung entwerfen. Daran schließen sich Überlegungen zu Funktionen der dualen Ausbildung und Thesen zu ihrem Stellenwert und der veränderten Bedingungen an. Beides zusammen wird dann sicherlich ausreichend Stoff für die Diskussionsrunde liefern, die den 1. Teil der Tagung abschließen soll.

2. Erstausbildung im dualen System – Entwicklungsdaten

(Joachim Jaudas)

2.1 Einleitung



Da stehen sie, die Gesellen aus dem Handwerk. Sie sind unterwegs, um Arbeit zu suchen. Der Handwerker auf der Walz ist geradezu ein Symbol für den Gesellen, der sich auf Arbeitssuche befindet, nachdem er seine Ausbildung abgeleistet hat.

Natürlich greifen heute die meisten nicht mehr so wie hier auf dem Bild zum Wanderstock, aber viele müssen sich nach der Erstausbildung aufmachen, um eine Stelle zu suchen,

- weil sie von ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen wurden,
- weil es in ihrer Region auch in anderen Betrieben keine Arbeit gibt (z.B. Abwanderung aus den NBL – wir kommen noch darauf).

Für sie beginnt also auch eine Wanderschaft, nämlich die auf den Arbeitsmarkt.

Damit sind wir im Zentrum unserer Untersuchung:

- Erstausbildung – und was dann?
- Also, was passiert nach der Ausbildung, nach der Gesellenprüfung – denn Schwerpunkt unser Untersuchung war die handwerkliche Ausbildung.

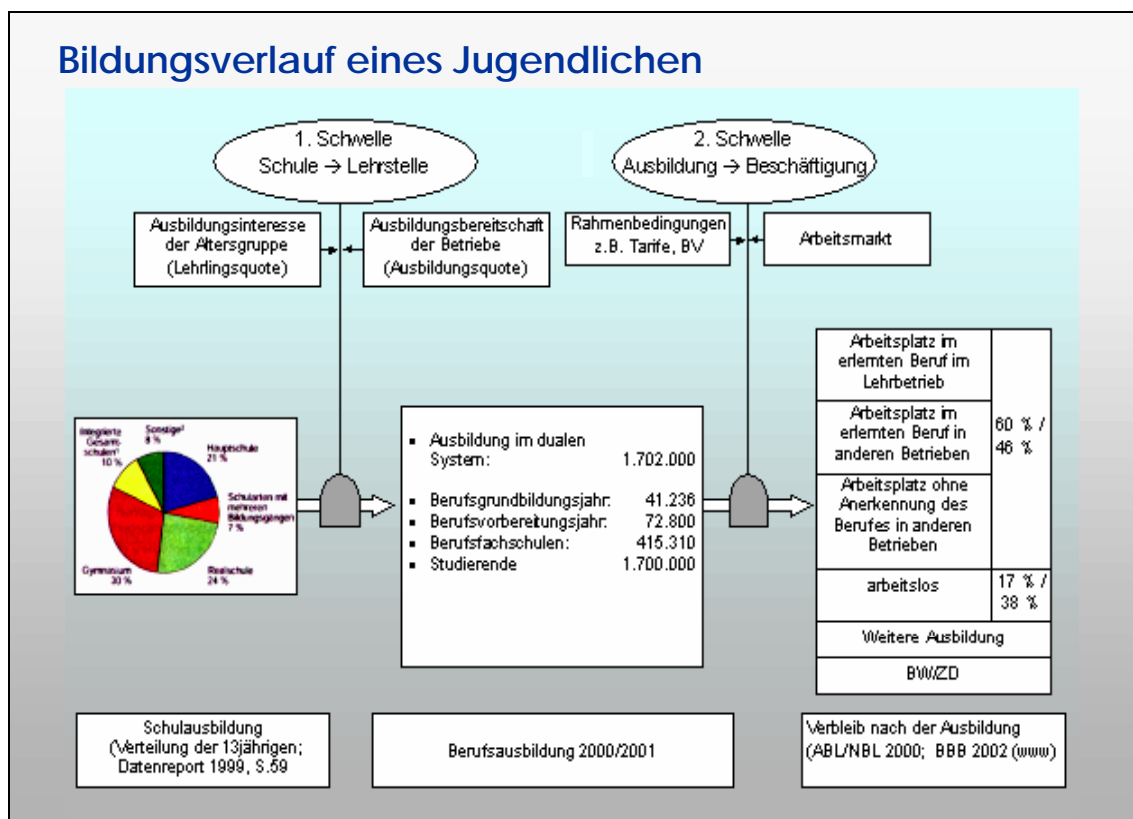
Zunächst

- wird der Übergang von der Schule in die Erwerbstätigkeit dargestellt,
- dann wird gezeigt, was sich an wesentlichen Änderungen ergeben hat, die entscheidend sind für unsere Diskussion hier über den Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung.

Dann

- wird die Kollegin Petra Schütt auf die in der Zukunft erwarteten Entwicklungen eingehen
- und daraus Szenarien ableiten, also, was wäre wenn ..., um daran dann die Fragen aufzuwerfen, die beantwortet werden müssen, wenn die duale Ausbildung weitergehen und wenn durch sie weiterhin Fachkräfte heranqualifiziert werden sollen.

2.2 Überblick: Bildungsverlauf eines Jugendlichen



So sieht der Bildungsverlauf eines Jugendlichen aus:

- allgemeinbildende *Schule*,
- *Berufsausbildung*.

Nach der Lehre:

- Eintritt in das Erwerbsleben,
- entweder im Lehrbetrieb oder
- in einem anderen handwerklichen Betrieb oder
- Übergang in einen anderen „aufnehmenden“ Wirtschaftsbereich.

Neben der Erwerbstätigkeit gibt es noch weitere Alternativen, die jedoch immer zum Teil auch zwangsläufig in Betracht gezogen werden, weil es keine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit gibt:

- Bundeswehr/Zivildienst,
- weitere Ausbildung,
- *Arbeitslosigkeit*.

Wir sehen hier zwei zentrale „*Passagen*“ in der Berufsbiographie:

- Übergang Schule – Lehre = 1. *Schwelle*,
- Übergang Lehre – Erwerbstätigkeit = 2. *Schwelle*.

An der 1. Schwelle ist zu zeigen, dass die Entwicklung in den Ausbildungsplätzen eine betriebliche Seite hat,

- die *Ausbildungsbereitschaft* der Betriebe, also das Angebot,

und die Seite der Nachfrage, nämlich

- das *Ausbildungsinteresse* der jeweiligen Altersgruppe, die wir „*Lehrlingsquote*“ nennen.

(Angebots-Nachfrage-Relation: D in 2001: 100,6; NBL in 2000: 94,3; „auswahlfähiger Mindestwert“ von 112,5 lt. BIBB noch nicht erreicht.)

Die 1. *Schwelle* wird meist relativ gut gemeistert, die Hauptprobleme tauchen an der 2. Schwelle auf, da wird häufiger gestolpert.

Woran liegt das?

Für die *Überwindung der 1. Schwelle* gibt es regelmäßige politische Aktionen.

Beispiele Steigerung der Ausbildungsplätze:

- Programme der Länder,
- Ausbildungsplatzprogramm Ost 1999
(1999 bis 2002: 232 Mio. DM vom Bund für 17.500 zusätzliche Ausbildungsplätze).
- „Ausbilder: Wir machen mit!“
- Erklärungen im Bündnis für Arbeit,
- Jugendsofortprogramm.

Diese umfassenden politischen Interventionen haben auch dazu geführt, dass inzwischen die Angebots-/Nachfrage-Relation gestiegen ist: Im gesamten Bundesgebiet liegt sie nun (Stand 2000) bei 100,3% und in den neuen Bundesländern bei 94,3 %.

Also:

An der 1. Schwelle wird viel getan, und das ist auch richtig, denn einen Ausbildungsplatz zu finden, ist für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung und die stabile Integration ins Erwerbssystem eine notwendige Voraussetzung.

Aber es ist noch keine hinreichende Voraussetzung; denn von entscheidender Bedeutung ist es, dass der Ausbildungsplatz

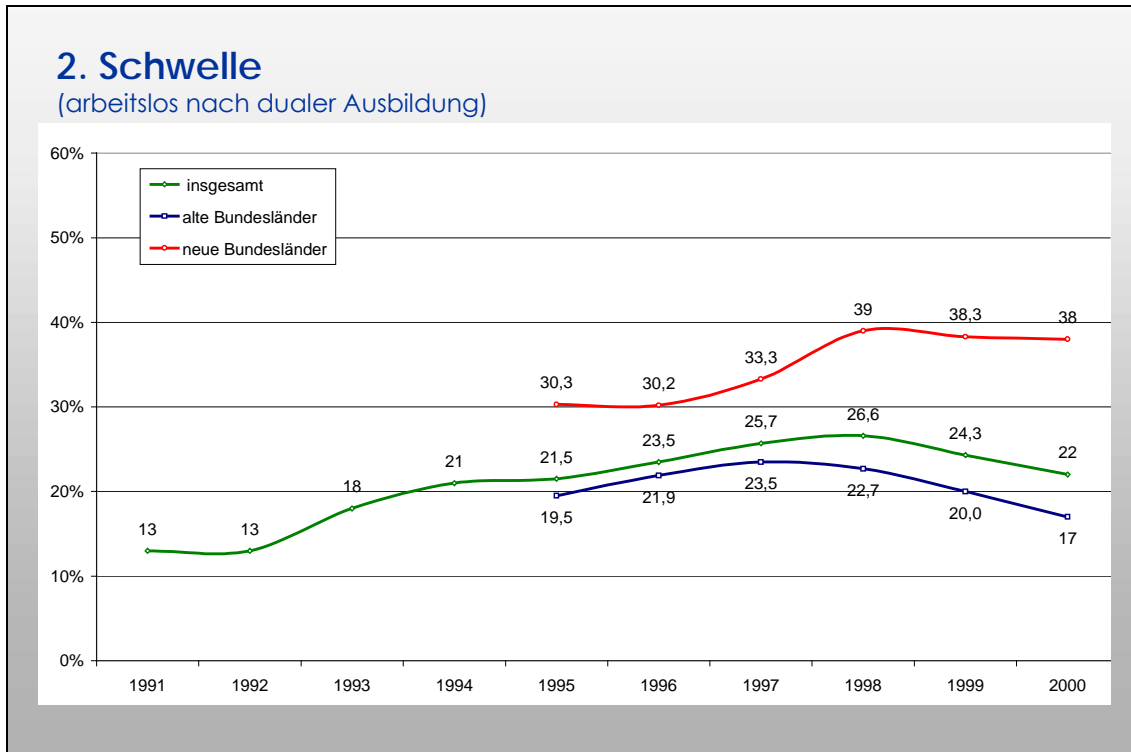
- einerseits den jeweiligen Fähigkeiten, Anlagen und Interessen entspricht
- und andererseits zu einer Qualifikation führt, die dann auch mit auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird.

Eine hohe Bereitschaft, Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen, garantiert also noch nicht, dass im Anschluss an die Ausbildung der junge Geselle auch einen entsprechenden Arbeitsplatz finden wird.

Jedenfalls wissen Sie und wir alle, wie schwierig es ist, den Übergang auf den Arbeitsmarkt reibungslos zu gestalten.

2.3 2. Schwelle

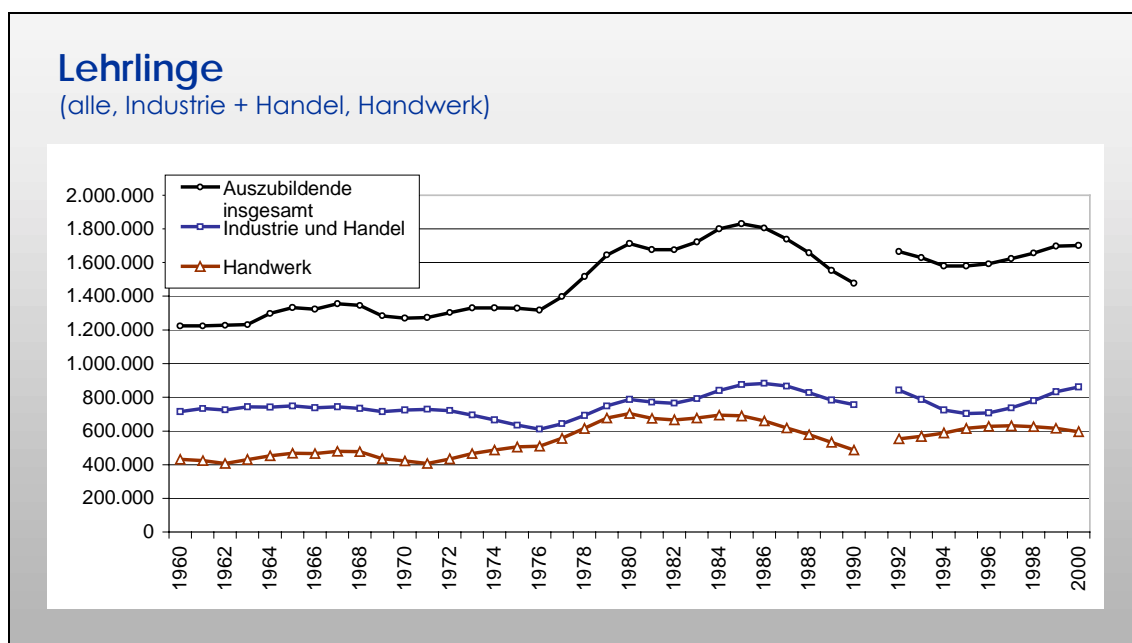
Und diese Probleme wollen wir uns jetzt genauer anschauen, also den Übergang nach der Lehre in verschiedene Formen der Erwerbstätigkeit oder aber auch in einigen Regionen in die Arbeitslosigkeit:



Hier sehen wir zunächst eine drastische Zunahme der Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung: Sie stieg von 13 % im Jahre 1991 auf 27 % sieben Jahre später. Und in den neuen Bundesländern waren es gar 39 %. Ab 1998 zeigt sich eine Entspannung in den ABL – aber sie bleibt auf weiterhin beunruhigend hohem Niveau in den NBL

2.4 Ausbildung lohnt sich!

Unter dieser Überschrift nun zu der Entwicklung der Lehrlingszahlen – da interessieren uns keine Details, sondern die Trends.

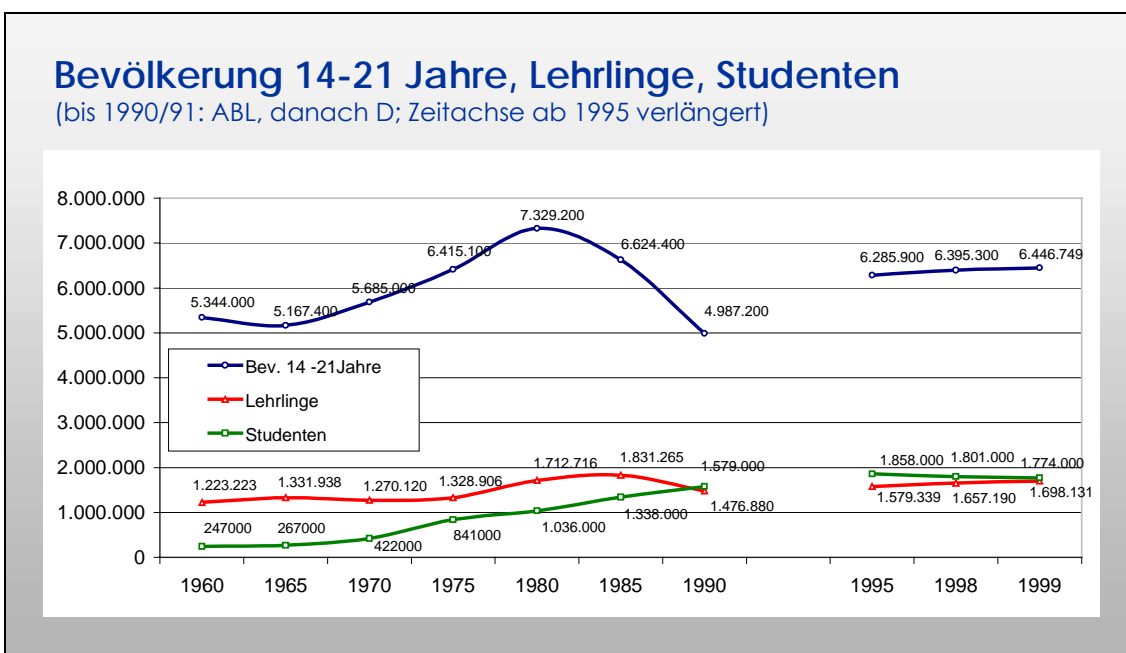


Wir sehen:

- gleichmäßige Entwicklung bis Mitte der 70er Jahre,
- dann steiles Ansteigen bis Anfang der 80er Jahre,
- kleiner Einbruch
- und Wiederanstieg bis 1985.

Das gilt für die Lehrlinge aus allen Bereichen der dualen Ausbildung, aber auch für gesonderte Wirtschaftsbereiche, nämlich Handwerk einerseits und Industrie und Handel andererseits.

Wir wollen das im Zusammenhang mit der Entwicklung der entsprechenden Altersgruppe anschauen, um die Relationen besser verstehen zu können.



Wir sehen:

Die Bevölkerungsgruppe, aus der sich Lehrlinge und Studenten rekrutieren, nahm bis 1981 zu. Dann machte sich der Pillenknick bemerkbar, der seit 1964 einen Geburtenrückgang bewirkte.

Das heisst, erst einmal kann die gewachsene Zahl der Lehrlinge und Studenten aus der gewachsenen Bevölkerungsgruppe erklärt werden. Zugleich aber wachsen die Studenten- und Lehrlingszahlen auch noch, obwohl die entsprechende Bevölkerungsgruppe bereits schrumpft (also ab 1980).

Wie erklärt sich das?

Das können wir weitgehend aus dem Bildungsverhalten der Altersgruppe erklären.

- Das ging, weil die *Nichtausgebildeten* abnahmen, d.h., weil die *Motivation*, eine Ausbildung zu absolvieren, zunahm, und weil dazu auch die entsprechenden politischen Aktionen durchgeführt wurden, die u.a. immer wieder darauf hinwiesen, dass qualifizierte Fachkräfte weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als ungelernete.

Dieses veränderte Bildungsverhalten lässt sich hier an der Grafik deutlich zeigen: Viel mehr junge Menschen sind in der Ausbildung im Jahre 1999 als im Jahre 1960.

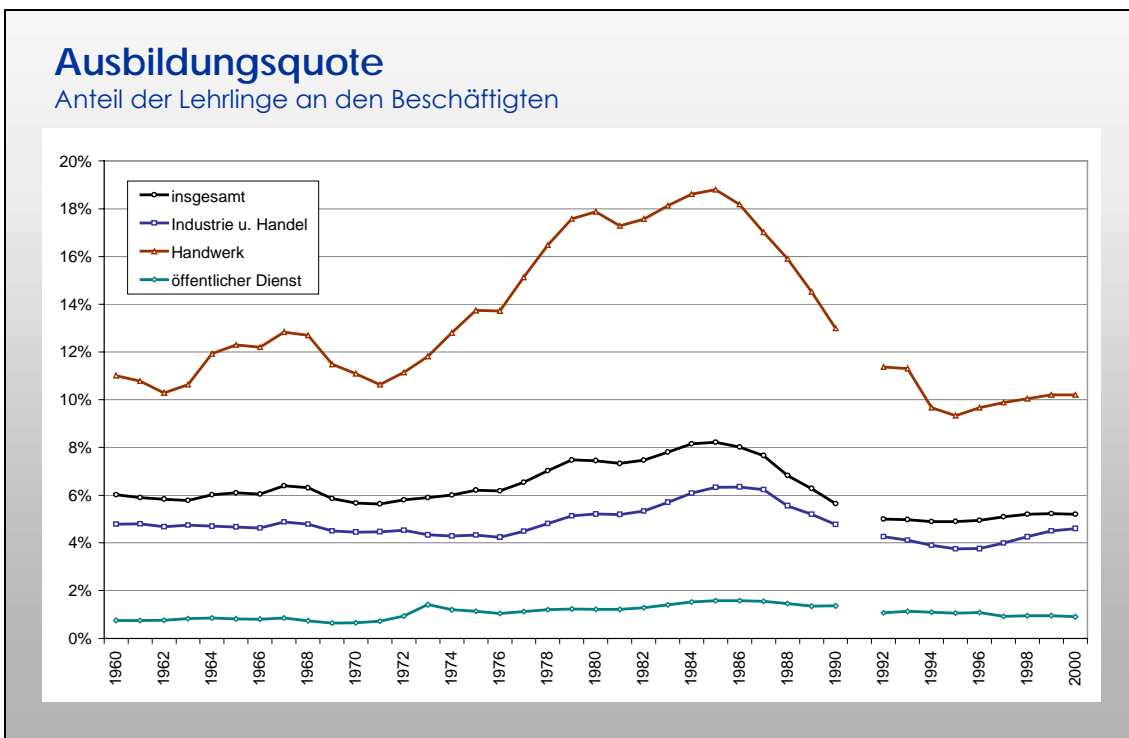
Mitte der 60er Jahre entstand die politische Forderung nach *Chancengleichheit*: 1966 gab es immer den Standardhinweis, dass 5 % der Studenten Arbeiterkinder, während 50 % der Bevölkerung Arbeiter sind. Mit entsprechenden bildungspolitischen Maßnahmen, auf die wir hier nicht eingehen können, wurde erreicht, dass im Rahmen einer groß

angelegten Bildungsoffensive und damit verbundener Hochschulgründungen in den 70er Jahren eine Zunahme der Studenten erreicht wurde.

Der Anstieg der Studentenzahlen war von einem leichten Abfallen der Lehrlingszahlen begleitet, insgesamt aber nahm der Anteil der Jugendlichen, die in eine Ausbildung gingen, kontinuierlich zu. Und das ist eine Entwicklung, die ihre Ursache im *gesellschaftlichen Wandel* hat, nämlich in der gewachsenen Bildungsbereitschaft, im gewachsenen Interesse an einer Ausbildung.

2.5 Lohnt sich die Ausbildung?

Unter dieser Überschrift fragen wir daher nach den Ausbildungsanstrengungen der Betriebe, nach dem Ausbildungsverhalten der Betriebe.



Hier gilt speziell für das Handwerk, dass es von jeher mehr Fachkräfte ausgebildet hat, als es hinterher selbst gebraucht hat. So war die Ausbildungsquote im Handwerk immer höher als in den anderen Wirtschaftsbereichen.

Darauf kommen wir im Detail gleich im übernächsten Beitrag.

Das waren in der gebotenen Kürze einige Hinweise zur Entwicklung bis heute, und nun wird Petra Schütt auf zu erwartenden Entwicklungen in der Zukunft eingehen und dazu einige Szenarien vorstellen.

3. Szenarien zur Ausbildung im dualen System vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung

(Petra Schütt)

Nachdem Herr Jaudas die Übergangsprobleme anhand von Entwicklungsdaten zur Ausbildung, aufgeteilt nach Wirtschaftszweigen und deren Ausbildungsquoten, und Arbeitslosigkeit nach der Berufsausbildung dargestellt hat, soll der Blick nun in die Zukunft gerichtet werden.

Entwicklungsszenarien bis 2015

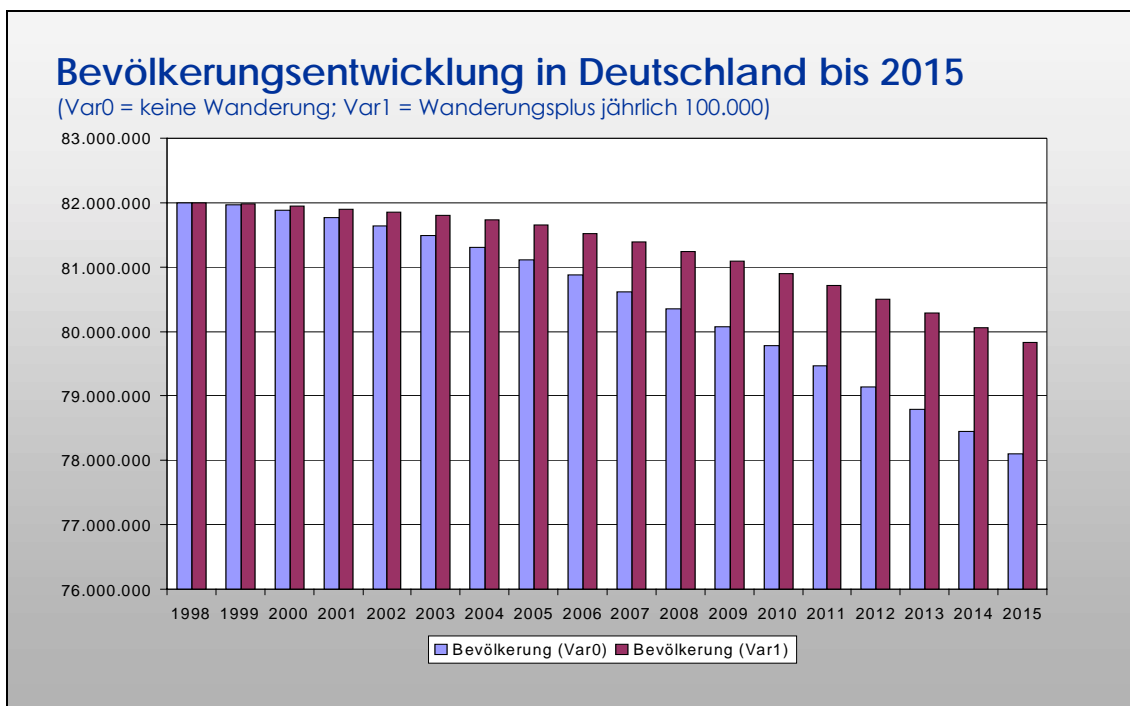
Prognose zur

- ... Entwicklung der Bevölkerung und der 15 - 20-jährigen
- ... Entwicklung des Bildungsverhaltens
- ... Entwicklung des Ausbildungsverhaltens

Die hier behandelte Ausgangsfrage ist: Welche Entwicklungen innerhalb des Systems der dualen Ausbildung sind im Hinblick auf die relevanten Prognosen überhaupt möglich? Vorwegzunehmen ist, dass es sich hier um *mögliche* Entwicklungspfade handelt und diese Aussagen – wie immer – mit Vorsicht zu genießen sind, da weder unvorhersehbare Ereignisse noch Trendwenden im Detail prognostizierbar sind.¹ Alle folgenden Berechnungen basieren bis 2001 auf vorhandenen Zahlen und sind ab 2002 Schätzungen.

¹

Siehe auch: Bretz, Manfred: Zur Treffsicherheit von Bevölkerungsvorausberechnungen, in: Wirtschaft und Statistik 11/2001, S. 906-921.

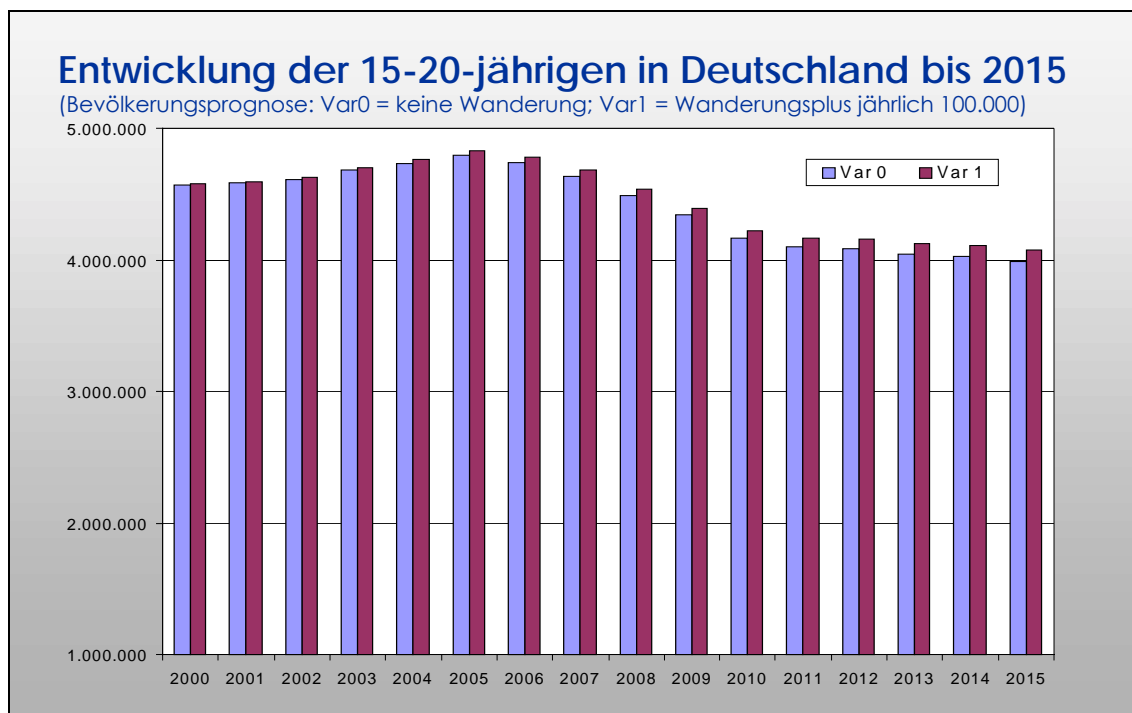


Aus den Prognosen des Statistischen Bundesamtes zur Bevölkerungsentwicklung haben wir zwei Varianten herausgegriffen.² Die untere Kurve geht von *keiner* Zunahme der Bevölkerung durch Wanderung aus, die obere Kurve legt ein Zuwanderungsplus von jährlich 100.000 zugrunde. Wir haben uns für diese vorsichtigen Schätzungen entschieden, da alle bisherigen Prognosen immer über der tatsächlichen Bevölkerungsentwicklung lagen. Was wir hier sehen können, ist, dass die Bevölkerung in beiden Prognosen stetig, ohne Wanderung aber viel schneller abnimmt.

Die Bevölkerungsgruppe der 15-20-jährigen, aus der sich Auszubildende hauptsächlich rekrutieren, steigt bis 2005 leicht an und nimmt ab diesem Jahr ab.

²

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis 2050. 9. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2000 (CD-ROM).



Diese Grafiken verdeutlichen, dass junge Menschen in Zukunft ein knappes Gut sein werden.

Daher ist für das duale System von großem Interesse, wie sich diese jungen Menschen innerhalb des Bildungssystems verhalten werden. Hierzu gibt es eine Einschätzung der Kultusministerkonferenz zu künftigen Zahlen der Schulabgänger und Studienanfänger.³ Wenig überraschend ist das Ergebnis vor dem demographischen und gesellschaftspolitischen Hintergrund, d.h. einerseits ein Rückgang der Schulabgänger und der hohe Stellenwert von Bildung, der sich andererseits in steigenden Zahlen von Studienanfängern ausdrückt.

³

Kultusministerkonferenz (im Druck): Prognose der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen bis 2015. Dokumentation Nr. 154, Kultusministerkonferenz (2001): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1999 bis 2015. Dokumentation Nr. 152, Zugriff am 20.06.2002 unter: <http://www.kmk.org/aktuell/home.htm?pub>

Verteilung der Jugendlichen nach Bildungsverhalten bis 2015

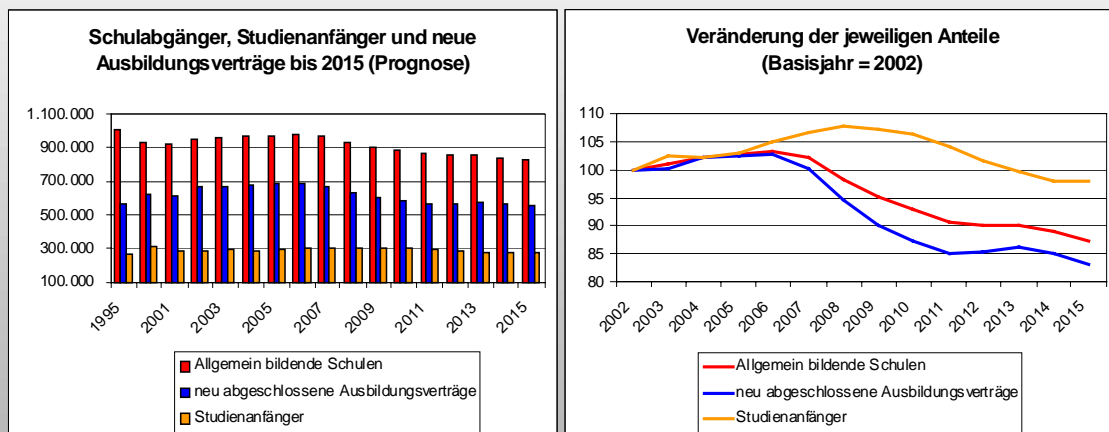
Prognosen der Kultusministerkonferenz

- ▲ Rückgang der Schulabgänger
- ▲ Zunahme der Studienanfänger

➡ **Zukünftige Entwicklung der dualen Ausbildung?**

Welche Richtung kann das duale System vor diesem Hintergrund einschlagen?

Schulabgänger, Studienanfänger, neue Ausbildungsverträge bis 2015

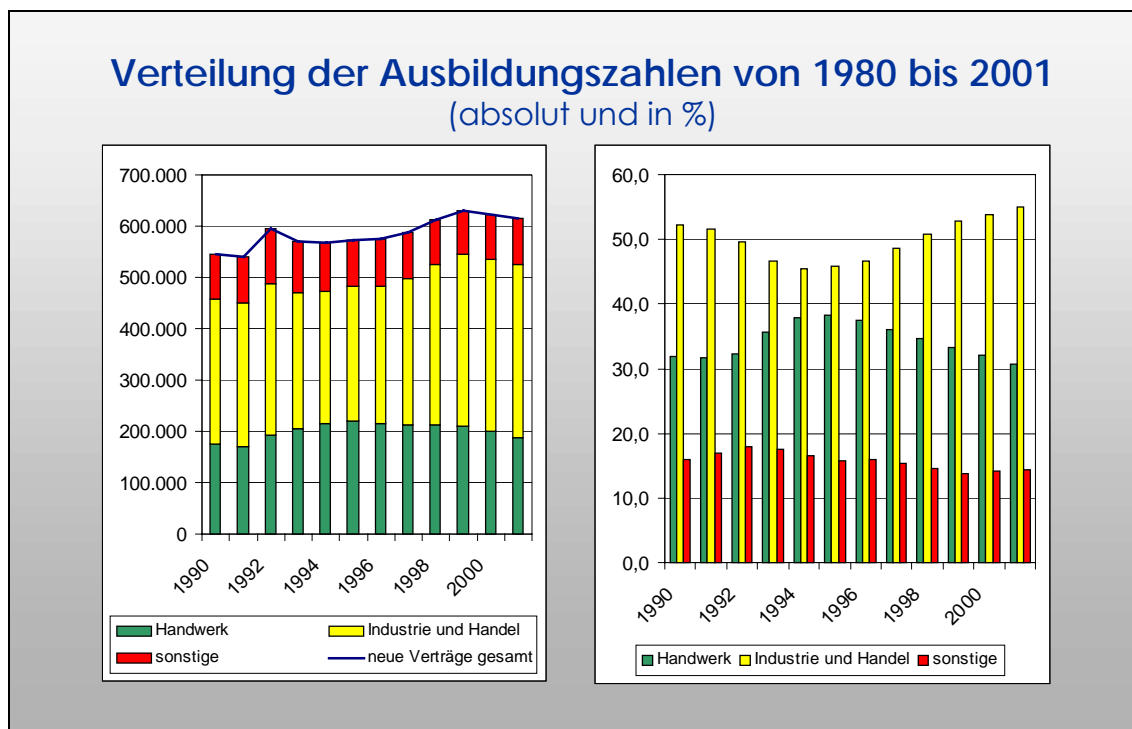


Formel: neu abgeschlossene Ausbildungsverträge = allgemeinbildene Schulen minus Studienanfänger

Wie aus der linken Grafik ersichtlich, kann das duale System – unterstellt, alle Schulabgänger, die kein Studium beginnen, münden in das duale System – bis 2006 seine absoluten Zahlen an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen aufgrund der demographischen Entwicklung etwas ausbauen, erst ab 2007 wird die Zahl derjenigen, die ins duale Ausbildungssystem gehen, rückläufig. Deutlicher wird die Entwicklung, wenn man das Jahr 2002 als Basis nimmt und die Veränderungen betrachtet (rechte Grafik). So werden die Studienanfänger bis 2013 über dem Niveau von 2002 liegen, die Zahl der Schulabgänger wird bereits ab 2008 unter diese Marke fallen, und die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt bereits 2007 unter das Niveau von 2002 und verliert bis 2015 am stärksten, auf 83 % gegenüber dem Stand von 2002.

Dies zeigt, dass die zukünftige Entwicklung eindeutig zu Lasten des dualen Systems gehen wird und eine überproportionale Zunahme von Studienanfängern erwartet wird.

Vor diesem Hintergrund haben wir verschiedene Szenarien für die Verteilung der Auszubildenden bzw. neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf die Wirtschaftszweige Industrie und Handel, Handwerk sowie „sonstige“ Wirtschaftszweige entwickelt. Als Ausgangsbasis zur Fortführung möglicher Entwicklungspfade betrachten wir die bisherige Entwicklung. Wir blicken hier also nochmals zurück:⁴



Bei der Betrachtung der linken Grafik (%-Werte) zeigt sich, dass die sonstigen Wirtschaftszweige über die letzten zehn Jahre hinweg einen Anteil von durchschnittlich 15,5 % hatten. Bei Industrie und Handel sowie dem Handwerk ist zu erkennen, dass, bei rückläufiger Ausbildungsleistung von Industrie und Handel, der Anteil des Handwerks bis 1995 zunimmt und zuletzt, bei steigender Ausbildung von Industrie und Handel, wieder sinkend ist. Hieraus lässt sich schließen, dass diese beiden Wirtschaftszweige bei den Auszubildenden miteinander in Konkurrenz stehen und deren Ausbildungsleistung sich gegenseitig beeinflusst. Aufgrund der stärkeren Arbeitsmarktposition von Industrie und Handel kann man hier sehr deutlich die Abhängigkeit der Betriebe des Handwerks am Ausbildungsmarkt – und vermutlich nicht nur dort – vom Verhalten anderer Akteure erkennen.

⁴ Quelle: Berufsbildungsbericht, div. Jahrgänge.

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge stieg insgesamt in den letzten zehn Jahren um durchschnittlich 1,14 %, sank aber seit 1999 kontinuierlich. Wie aus der Grafik ersichtlich, geht dieser Rückgang jedoch nicht zu Lasten von Industrie und Handel.

Den hier vorgestellten Szenarien liegen drei mögliche Entwicklungen zugrunde:

Szenarien zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bis 2015

Szenario 1

Annahme: Alle halten ihre Anteile von 2001
Handwerk 30 %, Industrie + Handel 55 % und „sonstige“ Wirtschaftszweige 15 %

Szenario 2

Annahme: Industrie + Handel und „sonstige“ halten ihre absoluten Zahlen, ein Rückgang der neuen Ausbildungsverträge geht zu Lasten des Handwerks

Szenario 3

Annahme: Das Handwerk kann die absolute Zahl halten, „sonstige“ bleiben konstant bei 15,5 % Anteil, der Rest verbleibt für Industrie + Handel

Szenario 1

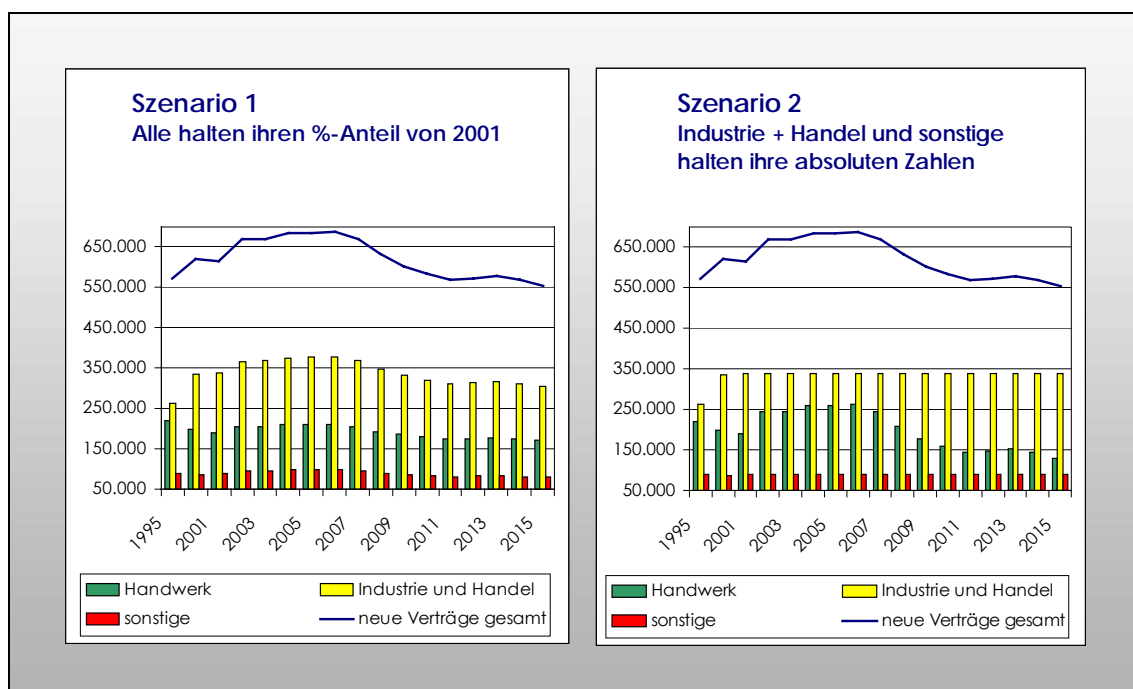
Annahme: Die prozentualen Anteile von 2001 an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bleiben unverändert, d.h. Handwerk 30 %, Industrie und Handel 55 % und sonstige Wirtschaftszweige 15 %.

Szenario 2

Industrie und Handel sowie sonstige Wirtschaftszweige können die Zahl der Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen beibehalten, der aufgrund der Prognosen zu erwartende Rückgang der neuen Ausbildungsverträge geht voll zu Lasten des Handwerks.

Szenario 3

Es gelingt dem Handwerk, die Zahl von 2001 zu halten, d.h., bis 2015 werden jährlich 188.400 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die sonstigen Wirtschaftszweige halten einen Anteil von 15,5 %, da hier in den letzten Jahren die geringsten Schwankungen waren, die restlichen Schulabgänger beginnen eine Ausbildung bei Industrie und Handel.

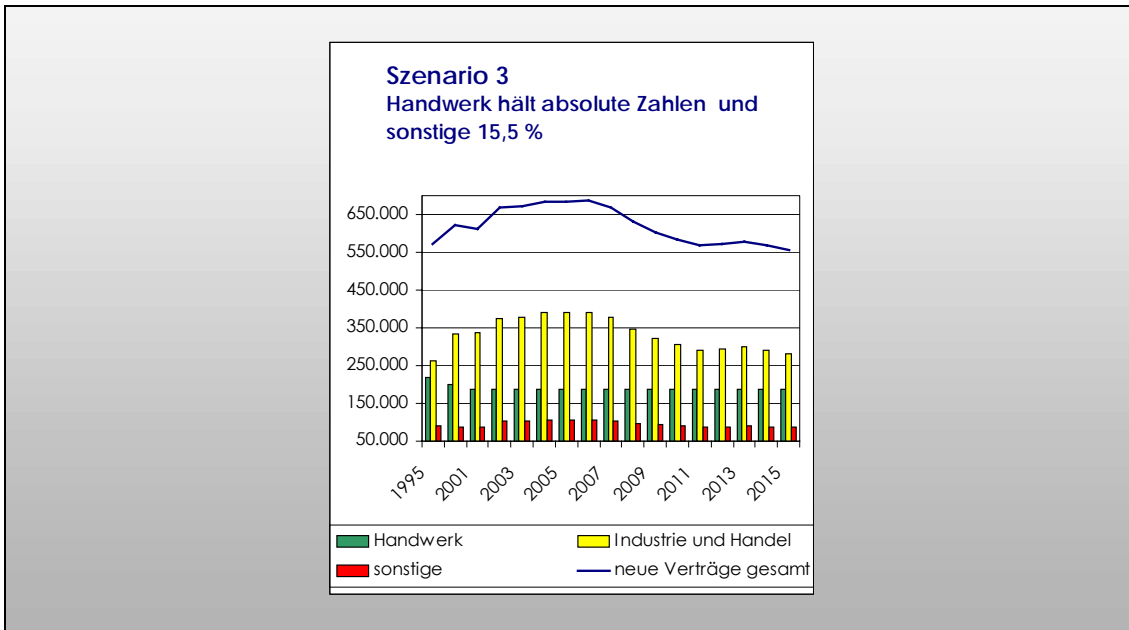


Szenario 1 (linke Grafik)

Nimmt man hier das Jahr 2002 wieder als Basisjahr, so können 2015 um 17 % weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Für das Handwerk bedeutet diese proportionale Veränderung einen Rückgang um knapp 35.000 neue Ausbildungsverträge.

Szenario 2 (rechte Grafik)

Diese Variante hätte für das Handwerk zunächst positive Folgen, da es allein von der steigenden Zahl der Schulabgänger abhängt. Danach können hier allerdings stetig weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, bis zuletzt 53 % des Niveaus von 2002. Diese Entwicklung ist insofern nicht sehr wahrscheinlich, da in der Vergangenheit Industrie und Handel bei steigenden Schulabgängerzahlen auch ihre Ausbildung ausweiteten.



Szenario 3

Hier können Industrie und Handel die Zahl der neuen Abschlüsse bis 2006 wegen steigender Zahlen der Schulabgänger ausbauen, danach müsste das Handwerk, um das eigene Ausbildungsvolumen zu halten, zunehmend von Industrie und Handel Anteile für sich gewinnen.

Entwicklungen und Konsequenzen für die Ausbildung im dualen System

- ▲ Die relevanten Jahrgänge werden kleiner
- ▲ Die Zahl der Schulabgänger sinkt, die der Studienanfänger steigt, damit verringert sich das Potenzial für das duale System
- ▲ In den letzten zehn Jahren Zunahme neuer Ausbildungsverträge um durchschnittlich 1,14 % (beim Handwerk 0,95 %)
- ▲ Bereits jetzt: Klagen über knappen Nachwuchs und besonders im Handwerk
- ▲ Bei seiner schwachen Arbeitsmarktposition wird das Handwerk ceteris paribus nochmals überproportional von der Verringerung des Nachwuchses betroffen sein
- ▲ Indiz: Ausbildungsleistung des Handwerks ist – unfreiwillig – rückläufig
- ➡ **Das Handwerk ist als erster Wirtschaftszweig bereits jetzt betroffen**

Welche Konsequenzen haben die hier vorgestellten Ergebnisse für die Ausbildung im dualen System?

Zunächst ist festzuhalten, dass die relevanten Jahrgänge kleiner werden.

Die Zahl der Schulabgänger nimmt ab, die der Studienanfänger steigt, damit verringert sich das Potential an jungen Menschen für die Ausbildung im dualen System überproportional.

In den letzten zehn Jahren gab es eine durchschnittliche Zunahme aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 1,14 %, das Handwerk hatte eine Zunahme von 0,95 %, also bereits unterdurchschnittliche Zuwächse.

Bereits jetzt gibt es vermehrt Klagen von Seiten der Betriebe über zu knappen Nachwuchs, und das Handwerk ist hiervon besonders betroffen.

Bei seiner schwachen Arbeitsmarktposition – beispielhaft zu sehen an der Entwicklung in der Vergangenheit bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, wo das Handwerk seine Ausbildung an das Ausbildungsvolumen von Industrie und Handel anpassen musste, die sonstigen Wirtschaftszweige dagegen ihren Anteil eher konstant halten konnten – wird das Handwerk ceteris paribus nochmals überproportional von der Verringerung des Nachwuchses für das duale System betroffen sein.

Ein erstes Indiz hierfür: Die Ausbildungsleistung des Handwerks ist bereits jetzt – unfreiwillig – rückläufig, somit ist das Handwerk als erster Wirtschaftszweig schon gegenwärtig betroffen.

Wie realistisch sind die Annahmen?

Angenommen, die Prognosen zur demographischen Entwicklung und dem zukünftigen Bildungsverhalten sind zutreffend:

Ausweitung des Ausbildungsvolumens oder Halten des Status quo
nicht sehr wahrscheinlich

Voraussetzung: Alle Wirtschaftszweige fahren Ausbildungsvolumen zurück

¿ Wahrscheinlich ¿

**Der Wettbewerb um die zukünftigen Auszubildenden
innerhalb des dualen Systems wird sich verschärfen!**

Wie realistisch sind diese Annahmen?

Angenommen, die Prognosen zur demographischen Entwicklung und dem zukünftigen Bildungsverhalten sind einigermaßen zutreffend, so ist sowohl eine Ausweitung als auch ein Halten des Status quo im dualen System als nicht sehr wahrscheinlich anzunehmen. Nach den heute vorgestellten Schätzungen ist von einem Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei allen Wirtschaftszweigen von ca. 17 % auszugehen. 17 %, wenn alle Wirtschaftszweige ihr Ausbildungsvolumen in etwa gleichermaßen reduzieren. Es ist jedoch fraglich, ob diese Option sehr wahrscheinlich ist; deshalb wird sich der Wettbewerb um die zukünftigen Auszubildenden innerhalb des dualen Systems verschärfen!

Konsequenzen für das Handwerk?

Das Handwerk

- ... befindet sich in einer vergleichsweise schlechteren Ausgangsposition und
- ... eine Steigerung oder Aufrechterhaltung seiner Ausbildungszahlen dürfte kaum realistisch sein
- ... Die Ausbildung über Bedarf hinaus wird in Zukunft stark zurückgehen, tendenziell ganz verschwinden
- ... Wenn es gelingt, die im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte ans Handwerk zu binden, muss das kein Nachteil sein

... dazu später mehr

Welche Konsequenzen haben die hier aufgezeigten Szenarien für das Handwerk?

Die Schwierigkeiten bei der Deckung der Nachfrage nach Auszubildenden (die zur Zeit etwa über dem doppeltem des eigentlichen Bedarfs liegt) werden erst nach 2006 voll zur Geltung kommen, da bis dahin die in Frage kommenden Jahrgänge noch leicht steigen werden, aber bereits in der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass das Handwerk eine vergleichsweise schlechtere Ausgangsposition hat. Eine Steigerung des Ausbildungsvolumens dürfte daher kaum realistisch sein. Zwar nicht erst 2006, aber dann endgültig, bedarf es erheblicher Anstrengungen von Seiten des Handwerks, sein Ausbildungsvolumen zu halten, ansonsten wird es seine Ausbildungsleistung reduzieren müssen. Die bisher weit verbreitete Praxis der Ausbildung über Bedarf hinaus wird in Zukunft stark zurückgehen bzw. ganz verschwinden.

Dies muss allerdings noch nicht zu größeren Problemen bei der Fachkräfteversorgung führen, wenn es den Handwerksbetrieben gelingt, die derzeit noch abwandernden Fach-

kräfte langfristig ans Handwerk zu binden. Dies wird durch den verringerten Bedarf anderer Wirtschaftszweige an Handwerksabsolventen zwar einerseits erleichtert, andererseits fehlt es aber bislang an fast allen hierfür weiter notwendigen Voraussetzungen, auf die später noch näher eingegangen wird.

Diskussion: Szenarien

Aufgrund von Rückfragen wurde zunächst vom Forschungsteam nochmals verdeutlicht, dass die vorgestellten Szenarien nicht den Bedarf auf Seiten der Betriebe prognostizieren. Dieses ist aus verschiedenen Gründen nicht leistbar: u.a. kennen insbesondere die klein- und mittelständischen Betriebe ihren Bedarf über mehrere Jahre hinweg nicht, sie unterliegen starken Auslastungsschwankungen, so dass gesicherte langfristige Planungen zum Arbeitsvolumen nicht gemacht werden können, und es müssten branchenspezifische Entwicklungen mit einbezogen werden.

Die vorgestellten Szenarien sind Modellrechnungen auf Basis feststehender Daten (Ausbildungsverhalten der Wirtschaftszweige) in Kombination mit Prognosen zu Zahlen der Bevölkerungs- und Schulabgängerentwicklung mit keinerlei Anspruch auf absolute Treffsicherheit. Es sind mögliche Alternativen, die verdeutlichen sollen, auf welche Rahmenbedingungen sich die Akteure einstellen müssen, wenn sie eine bestimmte Option weiterverfolgen wollen.

In der Diskussion betonten die Teilnehmer den Bedarf an wichtigen weiteren Analysen hinsichtlich der Ausdifferenzierung der vorgestellten Szenarien, z.B. eine stärkere Berücksichtigung regionaler Unterschiede (insbesondere Ost- und Westdeutschland), der Altersstruktur je nach Gewerken und Berufen sowie der Aufteilung nach Schulabschlüssen.

Von einigen Teilnehmern wurde darauf hingewiesen, dass das Handwerk in der Vergangenheit gegenüber Industrie und Handel eine vergleichsweise schlechtere Position am Arbeitsmarkt inne hatte und sich daran wohl nichts ändern wird. Für die Betriebe des Handwerks stellt sich daher die Frage, welche Auszubildenden sie in Zukunft rekrutieren können. Aufgrund der steigenden Studienanfängerzahlen ist zunächst nicht damit zu rechnen, dass die Zahl der Auszubildenden mit Abitur steigen wird. Dass in Zukunft die Mehrheit der Auszubildenden im Handwerk über einen Haupt- bzw. Realschulabschluss verfügen, wird auch von Handwerksexperten erwartet.⁵ Es ist anzunehmen, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Zukunft noch stärker an die demographischen Rahmenbedingungen gekoppelt sein wird und sich diese Entwicklung besonders im Handwerk bemerkbar machen wird, u.a. da hier in der Vergangenheit häufig über Bedarf ausgebildet wurde. Gleichzeitig wird diese Entwicklung auch Auswirkungen auf andere Institutionen der beruflichen Bildung haben, u.a. die Berufsschulen. So wurde von einem Teilnehmer das Sze-

⁵ Mendius/Schütt: Handwerk vor großen Herausforderungen – Innovative Arbeitsgestaltung und umfassende Qualifizierung als Instrumente zur Bewältigung der demographischen Herausforderung. Eine Expertenbefragung im Handwerk. München 2002 (als pdf-Datei unter der Projekthomepage: http://www.isf-muenchen.de/iah/iah_index.htm).

nario entworfen, dass die Berufsschulen und Betriebe in Zukunft mehr als bisher gemeinsam ausbilden und sich zu einer Art Kompetenzzentrum für berufliche Ausbildung entwickeln werden.

Zuletzt wurde eine mögliche Entspannung der prognostizierten demographischen Entwicklung thematisiert. Zunächst ist davon auszugehen, dass Zuwanderer vor allem jüngere Menschen sind. Aus den unmittelbaren Nachbarstaaten sind Zuwanderungen – auch in Bezug auf die EU-Osterweiterung – bisher jedoch nicht in dem Maße eingetreten, wie dies erwartet wurde und es ist zu bedenken, dass in ganz Europa die demographische Entwicklung ähnlich rückläufig ist und auch aus diesem Grund hierin nur begrenzt Hoffnungen zu setzen sind.

4. Funktionen der Ausbildung im dualen System für Arbeitskräfte und beteiligte Wirtschaftszweige im Wandel

(Hans Gerhard Mendius)

Sehr geehrte Damen und Herrn,

wie wir alle wissen, durchläuft in Deutschland seit langem ein erheblicher Teil der Arbeitskräfte eine Berufsausbildung im dualen System.

Sehr knapp formuliert ist das duale System geprägt durch die Kombination der Lernorte Betrieb und berufliche Schule. Während im Betrieb in der Ausbildung hauptsächlich praktische Kenntnisse vermittelt werden, stehen in der beruflichen Schule dazu komplementär berufskundliche und allgemeinbildende Themen im Zentrum. Als entscheidend gilt, dass so von Beginn der Ausbildung an damit sofort umfassende Erfahrung im betrieblichen Alltag erworben werden kann. Damit verbindet sich die Erwartung, dass der bei reinen Ausbildungsgängen beim Übergang in den Beruf oft beklagte „Praxischock“ nicht zu befürchten ist. Allerdings werden zunehmend Zweifel geäußert, ob dies tatsächlich noch durchgängig der Fall ist. Während beispielsweise in Handwerksbetrieben diese Praxisnähe in der Regel noch gewährleistet sein dürfte, finden die Ausbildungsgänge in großen Unternehmen mittlerweile häufig relativ stark abgeschottet von der täglichen Realität statt.

Charakteristisch für diese Form der beruflichen Qualifizierung ist weiter, dass dabei allgemein anerkannte, öffentlich regulierte, zertifizierte und damit „mobilitätsförderliche“ Qualifikationen vermittelt werden. Der erhebliche Stellenwert der Ausbildung im dualen System wird von vielen als eine der Grundvoraussetzungen dafür angesehen, dass die deutsche Wirtschaft in der Nachkriegszeit überaus erfolgreich war. In anderen Industriestaaten, aber auch in Schwellenländern, die keine vergleichbaren Strukturen aufweisen, stieß diese Konstruktion daher immer wieder auf erhebliches Interesse und diente vielfach als Vorbild für Umstrukturierungen im Berufsbildungssystem.

Als Pluspunkte gelten insbesondere:

- der hohe Qualifikationsstand vor allem der gewerblichen (industriellen und handwerklichen) Fachkräfte sowie ihre auf dieser soliden Grundausbildung basierende ausgeprägte Fähigkeit,

- einerseits innovatorische Herausforderungen im Betrieb zu bewältigen (jedenfalls solange sie schrittweise auftreten),
- andererseits aber auch erforderlichenfalls die Arbeitsstätte zu wechseln und anschließend ohne großen Einarbeitungsaufwand umgehend wieder auf dem selben Niveau produktiv einsetzbar zu sein.

Damit fördern berufsfachliche Qualifikationen zugleich auch die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts,

- und zwar zum einen, weil für alle Beteiligten prinzipiell transparent ist, was ein Absolvent einer Ausbildung im dualen System (mindestens) können muss,
- zum anderen, weil ein derartiger Abschluss zugleich (auch über den jeweiligen berufsfachlichen Markt hinaus) signalisiert, dass nicht nur rein fachliche – manchmal nicht direkt abgefragte – Qualifikationen erworben, sondern auch eine verlässliche Basis an sog. extrafunktionalen Qualifikationen oder normativen Orientierungen (manche sprechen auch von „Arbeitstugenden“) wie Pünktlichkeit, Genauigkeit, Vertrautheit mit betrieblichen Abläufen, aber auch Kooperationsfähigkeit vermittelt wurde.
- Der Abschluss liefert daher auch arbeitskräftesuchenden Unternehmen, die nicht primär an der fachlichen Qualifikation interessiert sind, wichtige Informationen für die Rekrutierung.

Auch wenn das deutsche Wirtschafts- und Beschäftigungssystem nach der „Wirtschaftswunderphase“ seit mittlerweile über 25 Jahren zu keinem Zeitpunkt mehr in der Lage war, auch nur annähernd Vollbeschäftigung zu schaffen und auch die Wachstumsraten häufig nicht mehr verbreiteten Erwartungen entsprachen, gilt das „duale System“ weiterhin allen wichtigen politischen Akteuren, wenn nicht als „heilige Kuh“, so doch zumindest als ein keineswegs in Frage zu stellender stabiler Grundpfeiler, den es zu erhalten gilt.

Im Vordergrund steht dabei in der politischen Debatte, aber auch in der Wahrnehmung der breiten Öffentlichkeit als entscheidende Legitimationsgrundlage nicht zuletzt die Fähigkeit des dualen Systems, zahlenmäßig genügend Ausbildungsplätze für alle interessierten Bewerber bereitzustellen. Dies wird vor allem deshalb als so wichtig angesehen, weil – vermutlich ist auch das ein Resultat der Erfahrung der Vollbeschäftigungsphase – fast durchweg unterstellt wird, dass der erfolgreiche Abschluss einer Lehre in der Regel nicht nur eine notwendige, sondern sogar eine hinreichende Voraussetzung dafür ist, einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden.

Wenn es in der Bundesrepublik zu „Lehrstellenknappheit“ kam, setzte daher stets eine Vielfalt an meist von einem breiten politischen Konsens der Beteiligten getragenen Maßnahmen zu deren Überwindung ein. Auch derzeit gilt, dass – trotz vor allem regional noch bestehender Engpässe – auch die jüngsten Kampagnen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen durchaus erfolgreich waren und daher die sog. „1. Schwelle“ (d.h. die Hürde, einen Ausbildungsplatz zu finden) von den meisten Jugendlichen überwunden werden kann.

Damit sind aber nicht unbedingt alle Probleme ausgeräumt, denn

1. es kann in vielen Fällen ein Ausbildungsplatz nach wie vor oft nur aufgrund der verbreiteten Bereitschaft der Lehrstellensuchenden gefunden werden, nicht auf dem eigentlich ausgewählten Wunschberuf zu bestehen (es gibt eben nur ein Recht auf freie Berufswahl, aber keinen Anspruch auf den gewünschten Ausbildungsplatz).

Beim Berufswahlverhalten zeigen sich übrigens die Jugendlichen in den neuen Ländern noch weit flexibler als ihre Altersgenossen in den alten Ländern.

- Nur rund 20 % der im Jahre 2000 befragten Jugendlichen aus den neuen Ländern, aber immerhin 46 % aus den alten Ländern, gaben an, dass sie sich lediglich für einen bestimmten Beruf interessieren.
 - Während 42 % in den neuen und 36 % in den alten Ländern mehrere verwandte Berufe in Erwägung zogen, lag die Zahl derer, die auch Berufe aus verschiedenen Berufsfeldern für eine Bewerbung in Betracht zogen, in den neuen Ländern bei 37 %, in den alten dagegen nur bei 17 % (Berufsbildungsbericht 2001, S. 66).
 - Diese doch markanten Unterschiede sind sicherlich nicht zuletzt ein Resultat der insgesamt schwierigeren Arbeitsmarktlage. Möglicherweise wirkt aber auch noch eine „DDR-Tradition“ nach, weil es dort zwar einerseits so etwas wie einen Anspruch auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gab, aber andererseits weit eingeschränktere Berufswahlmöglichkeiten.
2. Es geht bei der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in aller Regel nur darum, dass überhaupt ausreichend Lehrstellen angeboten werden. Die Frage, ob dem dann auch nur annähernd ein entsprechender Bedarf nach Fachkräften gegenübersteht (und erst recht natürlich die, ob Lehrstellen den Vorstellungen der Bewerber entsprechen), bleibt dabei weitgehend außer Betracht.

Probleme nach der „1. Schwelle“

Folge der skizzierten Aspekte

- Meistern der „1. Schwelle“ ist eine notwendige, aber keineswegs eine hinreichende Voraussetzung für eine dauerhaft erfolgreiche Berufseinmündung
- Die „2. Schwelle“ kann ebenfalls zum Scheitern führen
- Diese Problematik hat aber nie vergleichbare Aufmerksamkeit gefunden

Ein gewisses Maß an Nichtübernahme nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Ausbildung lässt sich nie ausschließen

- wegen während der Lehrzeit eintretender nicht vorhersehbarer Veränderungen bei den Rahmenbedingungen
- selbst wenn nur nach absehbarem betrieblichem Bedarf ausgebildet würde
- Ausbildung über Bedarf hinaus (s.u.) verschärft aber zwingend die Problematik

Daher waren auch schon in der Vergangenheit immer wieder Absolventen der dualen Ausbildung mit dem Sachverhalt konfrontiert, dass die Überwindung der 1. Schwelle zwar zweifellos hilfreich ist, damit aber keineswegs bereits eine Gewähr zur erfolgreichen Berufseinmündung verbunden ist.

Zweifellos: Ein gewisses Maß an „Nichtübernahme“ nach der Ausbildung ist kaum vermeidbar. Schon wegen der langen Zeit zwischen Aufnahme der Ausbildung und Beendigung (3 bis 3½ Jahre) und der sich in dieser Phase vollziehenden Veränderungen bei wichtigen Rahmenbedingungen kann selbstverständlich nicht garantiert werden, dass alle, die den Abschluss bestehen, anschließend qualifikationsgerecht eingesetzt werden können. Das würde selbst dann gelten, wenn Ausbildungsplätze nach Umfang und Struktur nur dem erwartbaren betrieblichen Bedarf entsprechend angeboten würden. Wird allerdings bewusst oder unbewusst darüber hinaus ausgebildet (wir werden darauf noch näher zu sprechen kommen), verschärft sich die Problematik selbstverständlich.

Allerdings war die Lage selbst für diejenigen, die nach der Ausbildung weder vom Lehrbetrieb übernommen wurden noch einen Arbeitsplatz in ihrem Beruf in einem anderen Unternehmen fanden, der ihrer Ausbildung entsprach, in der Regel nicht dramatisch.

Das galt jedenfalls solange, wie sie relativ problemlos auf Arbeitsplätze wechseln konnten, die oft sogar bessere Konditionen boten (Entlohnung, Sicherheit des Arbeitsplatzes, sozialer Status, Arbeitsbedingungen usw.). Weil vor allem das Handwerk stets weit über seinen eigenen Bedarf hinaus ausbildete, waren vor allem Lehrabsolventen aus diesem Wirtschaftszweig betroffen.

Auch für die beteiligten Unternehmen war die Situation lange Zeit vorteilhaft oder mindestens akzeptabel: Industrie und Dienstleistungssektor konnten auf „fachfremde“ Arbeitskräfte zurückgreifen, diese i.d.R. als un- oder angelehrte entlohnen, gleichwohl aber einen wesentlichen Teil der in der dualen Ausbildung erworbenen Qualifikationen nutzen.

Die „abgebenden Unternehmen“ vor allem aus dem Handwerk (aber z.B. auch bei Arzthelferinnen gibt es diese Konstellation) waren offensichtlich großenteils nicht in der Lage, alle Ausgebildeten an ihre Unternehmen zu binden. Sie bildeten aber wiederum, wann immer es möglich war, so viele aus, dass sie ihre Absolventen keineswegs hätten alle übernehmen können. Was dabei Ursache, was Wirkung war, ist dabei im Sinne des „Henne-Ei“-Problems kaum zu entscheiden.

So ergab sich über längere Strecken der Nachkriegszeit hinweg eine relativ stabile Austauschbeziehung, die von keiner der beteiligten Seiten (über Bedarf hinaus ausbildende „abgebende“ Betriebe, „aufnehmende“ Betriebe und betroffene Arbeitskräfte) in Frage gestellt werden konnte oder sollte – wir haben sie als bis zu einem gewissen Grad „symbiotisch“ charakterisiert und in den folgenden Darstellungen nochmals zusammengefasst.

Das Ergebnis der skizzierten Konstellation:

Symbiose zwischen Handwerk und aufnehmenden Wirtschaftsbereichen (ca. bis Ende der 80er Jahre)

- Industrie und Dienstleistungssektor (vor allem auch Öffentlicher Dienst) nutzen anderweitig erzeugte Qualifikationen und sparen Ausbildungskosten
- Industrie und Dienstleistungssektor können Personalkosten durch Einsatz von qualifizierten Fachkräften als Un- und Angelehrte reduzieren
- Im Handwerk können Lehrlinge schon während der Ausbildung in vielen Gewerken produktiv eingesetzt werden und Deckungsbeiträge erbringen
- Die Ausbildung über Bedarf hinaus wird für den ausbildenden Betrieb, aber i.d.R. auch für den Ausgebildeten nicht zum massiven Problem, weil es Abwanderungsmöglichkeiten gibt
- Die aufnehmenden Wirtschaftsbereiche bieten – vermeintlich oder tatsächlich – größere Beschäftigungssicherheit als das Handwerk (s. 7.)

Spätestens Anfang der 90er Jahre setzten dann Entwicklungen ein, die – so eine Ausgangsüberlegung bei der Entwicklung unseres Projektkonzepts – einige der bisherigen Funktionsmechanismen („Ende der Symbiose“) in Frage stellen oder zumindest relativieren können.

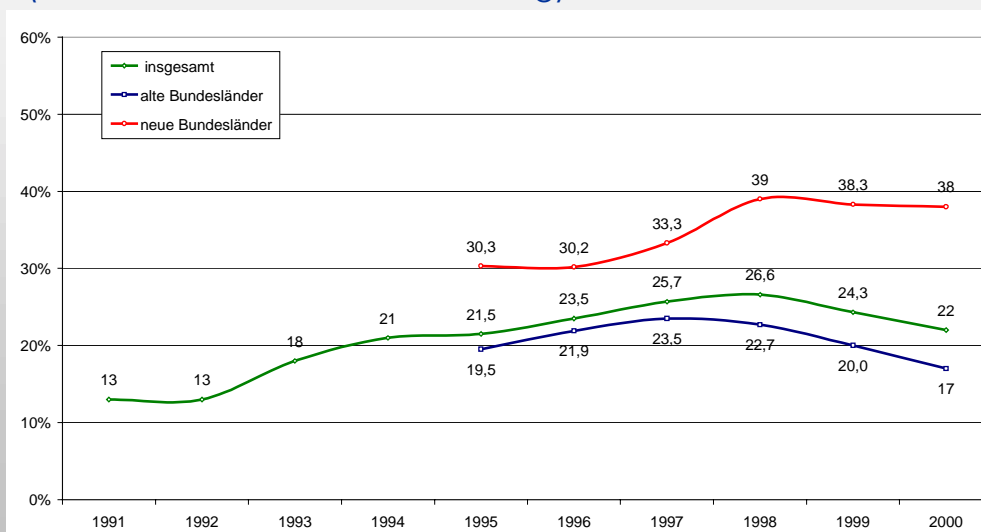
Das Ende der Symbiose (ca. ab Anfang der 90er Jahre)

- Beschäftigungsabbau in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen
- Bei Industrie und Dienstleistungssektor ...
 - werden die Arbeitsplätze für Un- und Angelernte massiv reduziert
 - Zugleich wird verstärkt in Bereichen selbst ausgebildet, für die man früher "fachnahe" Handwerker bevorzugt einsetzte
 - Außerdem werden **zielgerichtet** neue Ausbildungsberufe geschaffen
 - Expandierende Wirtschaftsbereiche (insbesondere der IT-Bereich) entwickeln eigene neue Berufe und benötigen kaum Fachkräfte aus dem Handwerk

Zu konstatieren war nämlich, dass es bei der Industrie, aber auch im Dienstleistungssektor zu Arbeitsplatzabbau kam, und zwar vor allem in den Bereichen, in denen „traditionell“ Fachkräfte aus dem Handwerk eingesetzt wurden, während diese Wirtschaftszweige zugleich verstärkt auch selbst gezielt für ihren Bedarf ausbildeten. In den wenigen noch expandierenden Sektoren – etwa in der IT-Branche, bei neuen Medien usw. – ist dagegen davon auszugehen, dass kaum Einsatzmöglichkeiten für handwerkliche Qualifikationen bestehen. Da im Handwerk weiter über Bedarf hinaus ausgebildet wurde (nicht zuletzt begünstigt durch den akuten Lehrstellenmangel), war damit zu rechnen, dass es mehr und mehr zu Problemen der Berufseinmündung von Handwerksabsolventen kommen würde.

Die Aussagen bei fast allen im Rahmen des Projekts geführten Expertengespräche und der Tenor in den Gruppendiskussionen weisen sehr deutlich darauf hin, dass das Ausmaß der Übergangsprobleme direkt an der 2. Schwelle in der Tat erheblich zugenommen hat. Ein wichtiger Indikator ist die Zahl derer, die unmittelbar nach Abschluss einer Ausbildung arbeitslos werden. Diese Zahl hat sich von 1991 bis 1998 verdoppelt (von 13 % auf 27 %), 1999 ist sie leicht zurückgegangen (auf 24 %) und 2000 auf 22 % gesunken.

2. Schwelle (arbeitslos nach dualer Ausbildung)



Quellen: BBB 1996, S.95; BBB 2000, S. 156.

Einen überproportional hohen Anteil an dieser Arbeitslosenquote nach der Ausbildung haben die neuen Bundesländer. Dort erreichte diese Quote im Jahre 1999 mit 39 % einen Höchststand und liegt noch immer bei 38 % (auf die besondere Situation in den neuen Bundesländern wird später noch eingegangen – vgl. Abschnitt 6). Unsere Untersuchung unterstreicht eindeutig, dass die schwierige Situation nach der 2. Schwelle, die in diesen Zahlen einen Ausdruck findet, zahlreiche miteinander verwobene Gründe hat, die im Folgenden dargestellt werden sollen.

Wenn zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, aber weder entsprechende Arbeitsplätze bereits vorhanden sind (das wäre bei Fachkräftemangel in den entsprechenden Ausbildungsberufen der Fall)⁶ noch im Laufe der Ausbildungsperiode zusätzlich geschaffen werden, wird es „ceteris paribus“ zu verstärkten Problemen an der 2. Schwelle kommen. Genau dies ist, nach allem, was die Untersuchung bislang ergeben hat, eindeutig der Fall. Bislang hat das aber mitnichten dazu geführt, dass die Problematik der 2. Schwelle auch nur annähernd vergleichbare Aufmerksamkeit erfahren hätte wie die der ersten.

⁶

Nur bei diesem, keineswegs durchgängig gegebenen Fall des Fachkräftemangels ließe sich durch zusätzliche Ausbildung tatsächlich die Voraussetzung für mehr Arbeitsplätze schaffen. In der seit längerem in der Arbeitsmarktforschung geführten Debatte über das „Mismatch-Problem“ zwischen gesuchten und vorhandenen Qualifikationen und daraus abgeleitetem Nichtentstehen von Arbeitsplätzen findet sich immer wieder die Neigung, davon abzusehen, dass ein Qualifikationsangebot keineswegs automatisch eine entsprechende Nachfrage schafft.

Die 2. Schwelle - kein Grund zur Aufregung?

Thesen zu den Ursachen für den gegenüber der 1. Schwelle geringeren Aufmerksamkeitswert

- Die gesellschaftspolitische Brisanz ist offenbar geringer, u.a. weil
 - die Betroffenen nicht mehr so jung sind,
 - das Elternhaus sich weniger stark zuständig fühlt
 - man glaubt, ihnen mit der Erstausbildung ausreichendes Rüstzeug auf den Weg gegeben zu haben

- Es gibt weniger gezielte Aktivitäten, weil ...
 - das Finden konsensfähiger Lösungen weit schwieriger ist als bei der Erstausbildung
 - das ein Hinterfragen der Tragfähigkeit bzw. der Nebenfolgen der Maßnahmen an der „1. Schwelle“ voraussetzen würde

Die Ursachen sind vielgestaltig und nach den Ergebnissen unserer Recherchen nicht zuletzt darin zu sehen,

- dass die gesellschaftspolitische Brisanz einerseits offenbar als geringer gilt und es
- andererseits offenkundig weit schwieriger und aufwendiger ist, hierfür Lösungen zu finden, vor allem solche, die in ähnlichem Umfang konsensfähig sind wie die im Bereich der 1. Schwelle. Außerdem käme man dann auch nicht umhin, ggf. auch die Tragfähigkeit bzw. die Nebenfolgen von Maßnahmen an der 1. Schwelle mit in den Blick nehmen.

Weitere Gründe:

- Betroffene sind nicht mehr so jung,
- das Elternhaus fühlt sich weniger stark in der Pflicht,
- glaubt, mit der Erstausbildung bereits ein ausreichendes Rüstzeug bereitgestellt zu haben.

Um Veränderungen der skizzierten Art adäquat einschätzen zu können und Widersprüchen auf den Grund zu gehen, sind Interpretationsmuster hilfreich, die ihr Funktionieren erklären und die Voraussetzungen des Entstehens analysieren.

Wir wollen daher an dieser Stelle einige Überlegungen zu Funktionen der Ausbildung im dualen System für Arbeitskräfte und die beteiligten Wirtschaftszweige skizzieren und zur Diskussion stellen.

- Dabei wird das Absolvieren einer Ausbildung im dualen System zunächst aus der Sicht der Auszubildenden
- und dann aus der Perspektive der ausbildenden Unternehmen betrachtet
- sowie auf die Frage nach dem „öffentlichen Interesse“ in diesem Zusammenhang eingegangen.

Es schließen sich Überlegungen und Thesen dazu an,

- wie es dazu gekommen ist, dass insbesondere ein Wirtschaftszweig über lange Jahre hinweg weit mehr ausgebildet hat, als es seinem rechnerischen Arbeitskräftebedarf entsprach (Handwerk als Arbeitskräftelieferant bzw. „Berufsschule der Nation“),
- warum dies offenbar für das Bildungs- und Beschäftigungssystem insgesamt durchaus funktional war,
- welche Folgen sich daraus ergeben haben
- und warum die Konstellation sich neuerdings grundlegend zu ändern scheint.

4.1 Ausbildung im dualen System – die Perspektive der Auszubildenden

Für den Lehrling lässt sich die duale Ausbildung als Abschnitt betrachten, in dem berufsfachliche Qualifikation erworben wird, mit dem Ziel, einen anerkannten arbeitsmarktgängigen Abschluss zu erlangen. Die Perspektive ist dabei, anschließend in eine entsprechende Berufstätigkeit einzumünden, die die umfassende Nutzung dieser berufsfachlichen Qualifikation ermöglicht, und zwar unabhängig davon, ob die Berufstätigkeit über die „Übernahme“ durch den Ausbildungsbetrieb oder mittels eines Wechsels zu einem anderen Unternehmen des gleichen berufsfachlichen Markts stattfindet.

Da es sich von der – auch von den Lehrlingen grundsätzlich geteilten – Zielsetzung her primär um eine Ausbildung handelt, wird die relativ niedrige Ausbildungsvergütung akzeptiert (und zwar jenseits der Antwort auf die später aufzugreifende Frage, in welchem Verhältnis die während der Lehre bereits erbrachten produktiven Beiträge zu den Kosten der Ausbildung stehen).

Charakteristisch ist, dass die Betroffenen bereits zu erheblichen Teilen im Beschäftigungssystem, aber eben auch gleichzeitig noch partiell im Bildungssystem verankert sind. Insofern befinden sie sich im Unterschied zu den Teilnehmern an fast allen anderen Qualifizierungsgängen, bei denen es sich entweder um rein schulische oder um rein berufliche Ausbildungen handelt, in gewisser Weise in einem Hybridstatus (oder in einer Double-bind-Situation) mit möglichen Rollenkonflikten. Allerdings sind die Gewichte eindeutig ungleich verteilt: Der Lehrvertrag wird mit dem ausbildenden Unternehmen geschlossen, der Lehrherr ist daher – unbeschadet des Berufsschulbesuchs – die maßgebliche Bezugsperson, was sich so auch durchaus mit der Wahrnehmung der meisten Auszubildenden deckt.

Dass überhaupt eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird und nicht – wie früher üblich – ein „Lehrgeld“ entrichtet werden muss, dürfte mehrere Gründe haben.

Sicher spielt hierfür eine Rolle, dass während der Ausbildung i.d.R. bereits Deckungsbeiträge erwirtschaftet werden. Nicht zuletzt aber dürfte die Lage auf dem Arbeitsmarkt dafür von Bedeutung sein. Vor allem aber ist vermutlich für die Notwendigkeit, Ausbildungsvergütungen zu zahlen, maßgeblich, dass sich die Absolventen der dualen Ausbildung weit überwiegend aus sozialen Schichten rekrutiert haben und noch immer rekrutieren, die i.d.R. nicht in der Lage und vermutlich z.T. auch nicht gewillt wären, ihren Kindern eine Ausbildung im dualen System voll zu finanzieren. Möglicherweise nimmt dieser Anteil derer sogar wieder zu, die auf eine Lehrlingsvergütung angewiesen sind: Jedenfalls legt das die veränderte „soziale Zusammensetzung“ der Lehrlinge nahe.

- Ohne eine Ausbildungsvergütung (und erst recht, wenn statt dessen „Lehrgeld“ verlangt worden wäre) wäre ein wesentliches Motiv für die Wahl dieses Bildungsschrittes entfallen.
- Die Alternative, wieder verstärkt zu versuchen, ohne Ausbildung in das Beschäftigungssystem einzusteigen, wäre unter den Bedingungen des „Bildungsbooms“ seit Beginn der 60er Jahre aller Wahrscheinlichkeit nach allenfalls ausnahmsweise eingeschlagen worden.
- In diesem Falle hätten sich – unter sonst gleichen Bedingungen – die zyklischen Versorgungsprobleme mit Auszubildenden (im Handwerk besonders ausgeprägt) noch weiter verschärft. Der Zustrom zu kostenlosen weiterführenden Bildungsgängen an Schulen und Hochschulen wäre noch drastischer ausgefallen.
- Schwer vorstellbar scheint auch die Variante, dass – wenn für eine Ausbildung im dualen System „Lehrgeld“ zu zahlen wäre – dies in ähnlicher Weise durch öffentliche Mittel subventioniert würde, wie das bei schulischen und universitären Bil-

dingungsgängen der Fall ist: Zum einen hätte sich dafür (vor allem wegen des unterstellten hohen Eigeninteresses der ausbildenden Unternehmen) kaum eine breite Akzeptanz herstellen lassen, zum anderen hätte sich sicherlich sehr rasch die Frage der Finanzierbarkeit gestellt.

Insofern dürfte die Schlussfolgerung berechtigt sein, dass durch das Gros der dafür in Betracht kommenden Absolventen eine Ausbildung im dualen System nur akzeptiert werden kann, wenn nicht nur eine anerkannte arbeitsmarktgängige Qualifikation vermittelt, sondern auch eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird, die ausreicht, um den eigenen Lebensunterhalt zu erheblichen Teilen zu bestreiten. Dabei ist allerdings anzumerken, dass das Ausbildungsvergütungen dafür häufig auch oft nur unter der Voraussetzung günstiger Umstände (wie Leben im Elternhaus oder in Lehrlingsheimen) gelingt.

4.2 Ausbildung im dualen System – die Perspektive der ausbildenden Unternehmen

Aus der Sicht der ausbildenden Unternehmen stellt sich die duale Ausbildung als wichtiges – im Bereich des Handwerks sogar als fast ausschließliches – Instrument dar, um die Versorgung mit den benötigten Fachkräften zu gewährleisten.

Da bei den Ausbildungsgängen im dualen System grundsätzlich Kenntnisse vermittelt werden, die zu berufsfachlichen Qualifikationen und zu allgemein anerkannten öffentlich geregelten Abschlüssen führen, ist damit auch die Arbeitsmarktgängigkeit gewährleistet. Für den ausbildenden Betrieb ist damit nicht von vornherein sichergestellt, dass der Absolvent seine Qualifikation nach dem Abschluss auch im Ausbildungsbetrieb einsetzt. Damit unterscheidet sich die berufsfachliche Qualifikation im dualen System grundlegend von betriebsspezifischen Qualifikationen, wie sie vor allem von größeren Unternehmen mit sog. „betriebsinternen Arbeitsmärkten“ angeboten werden (sei es als eigenständige Qualifikation, sei es als Bausteine, die auch berufsfachlicher Qualifikation aufsitzen und diese – z.T. bis zur „Unkenntlichkeit“ – überformen können), da diese von ihren „Trägern“ nicht oder nur unter Schwierigkeiten in anderen Unternehmen genutzt werden können.

Damit ist auch erklärt, warum bei der Vermittlung berufsfachlicher Qualifikationen die Bereitschaft offensichtlich begrenzt ist, während der Ausbildung große Überschüsse des Aufwands gegenüber dem Ertrag zu akzeptieren. Für derartige Investitionen gibt es zunächst keine einigermaßen gesicherten Abschreibungsfristen. Während die betriebsspezifische Qualifikation eine Bindungs- und damit eine Investitionsschutzwirkung sui generis entfaltet, müssen derartige Effekte bei Trägern berufsfachlicher Qualifikationen

mit zusätzlichen Betriebsbindungsmaßnahmen (Bezahlung, Aufstiegschancen, Unternehmenskultur etc. pp.), die meist wiederum Kosten verursachen, installiert werden.

Fragt man sich vor diesem Hintergrund, warum im Bereich des Handwerks nach wie vor die berufsfachliche Qualifikation absolut dominant ist, so lassen sich dafür (neben weiteren historischen Ursachen) vor allem benennen:

- Die Tatsache, dass es sich im Handwerk durchweg um Gewerbe handelt, die mindestens Hunderte, oft aber Zehntausende von Unternehmen umfassen. Daher bildet ein funktionierender berufsfachlicher Markt einen wichtigen Mechanismus, um klein- und großräumige Veränderungen im Arbeitskräftebedarf zu bewältigen: Wenn sich grundsätzlich alle an der dualen Ausbildung beteiligen, haben auch alle die Chance, bei „betriebsindividuellem“ Mehrbedarf problemlos Fachkräfte vom Arbeitsmarkt rekrutieren bzw. sie im umgekehrten Fall dorthin abgeben zu können.
- Die betriebsübergreifende Mobilität der Fachkräfte war innerhalb der Branchen mit hohem Stellenwert berufsfachlicher Qualifikationen – also nicht zuletzt im Handwerk – darüber hinaus ein wichtiges Medium der Verbreitung von Fachkenntnissen und Innovationen und damit ein wesentlicher Faktor der Verbesserung deren Leistungsfähigkeit und ist es z.T. zweifellos noch heute.
- Daher wurden – so eine daraus ableitbare These – hoher Qualitätsstand und Innovationspotential im Handwerk weit stärker als anderswo zunächst durch die „Wanderung der Gesellen“, also durch die Arbeitnehmerseite gefördert. Allerdings dürften sich aus diesen mobilen „innovatorischen“ Fachkräften nicht zuletzt Meister und künftige Betriebsinhaber rekrutiert und dabei die Erfahrungen der „Wanderschaft“ als Basis für das Selbständigmachen genutzt haben.
- Da es sich im Handwerk i.d.R. um kleine Betriebe mit begrenzten Ressourcen handelt, sind die Voraussetzungen für die Alternative der Durchführung betriebsspezifischer (und mobilitätsbremsender) Ausbildungsgänge hier meist objektiv nicht gegeben – abgesehen davon, dass die Beteiligung am „dualen System“ auch traditionell im Handwerk so stark verankert ist, dass sie einen substantiellen Bestandteil mindestens des offiziellen Selbstverständnisses bildet. Das bedeutet aber zugleich auch, dass die Chancen ebenfalls als geringer anzusehen sind, berufsfachlich qualifizierte durch entsprechende Maßnahmen gleichwohl zu binden (s.o.).
- Schon daraus wiederum ergibt sich ein erheblicher Druck, die Ausbildung im dualen System so zu gestalten, dass sie keine nennenswerten Nettoinvestitionen erfordert (umgekehrt gilt: Ausbildung kann umso eher Investitionscharakter haben, wie die Betriebe über Instrumente der Betriebsbindung verfügen). Daher sind andere

Ansatzpunkte zur Verbesserung der handwerklichen Arbeitskräfteversorgung umso wichtiger.

In einem funktionierenden berufsfachlichen Markt, in dem die dort Ausgebildeten – jedenfalls im Großen und Ganzen – verbleiben, könnte daher erwartet werden, dass Ausbildung in etwa in dem Umfang betrieben wird, wie es dem aggregierten Bedarf der auf diesem Markt agierenden Betriebe entspricht und dass sie zugleich in einer Weise gestaltet wird, die insgesamt in etwa die Kosten deckt: Wenn praktisch nur für den eigenen berufsfachlichen Markt (und auf diese Weise letztlich wieder für sich selbst) ausgebildet wird, muss die Ausbildung keine Überschüsse erbringen, es reicht, wenn sie ungefähr kostendeckend ist. Bei kostendeckender Ausbildung wiederum macht „Überausbildung“ keinen Sinn.

Wie kommt es dann aber zur im Handwerk seit Jahrzehnten verbreiteten Überausbildung?

Warum haben wir dennoch – vor allem im Handwerk – seit langem ausgeprägte „Überausbildung“?

- Bei den berufsfachlichen Märkten – insbesondere denen, auf den das Handwerk agiert – handelt es sich längst nicht mehr um geschlossene Systeme
- Aus den berufsfachlichen handwerklichen Märkten haben zunehmend „fachfremde Nachfrager“ rekrutiert

Die Folgen waren:

- Fachkräftemangel bei den ausbildenden Betrieben
- Ausbildung über den Bedarf hinaus im Handwerk
- Was Auslöser, was Reaktion war, ist nicht zu entscheiden („Henne-Ei“-Problematik)

Die Grundlagen einer stabilen friktionsarmen Entwicklung der berufsfachlichen Märkte entfielen damit zunehmend

Bei den berufsfachlichen Märkten handelt es sich eben nicht, jedenfalls nicht mehr, um geschlossene Systeme, während sie das in den frühen Zeiten des Handwerks weitgehend waren. Vielmehr haben sich aus dem Fundus an berufsfachlich Qualifizierten – spätestens seit der Wirtschaftswunderphase der Nachkriegszeit – in großem Umfang andere Wirtschaftszweige bedient (die „aufnehmenden Bereiche“) mit der Folge, dass (unterstellt, es gab irgendwann mal in etwa „Ausbildung nach Bedarf“) Versorgungslücken im Handwerk auftraten.

Auf die Öffnung der berufsfachlichen Märkte, die daraus resultierende Abwanderung und die damit verbundenen Versorgungsprobleme hätte man prinzipiell in unterschiedlicher Weise reagieren können.

Die in anderen Wirtschaftszweigen durchaus verbreiteten Instrumente wie Bindung der Absolventen über Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten usw. aber standen (s.o.) nicht oder nur bedingt zur Verfügung. Auch ein verstärktes Setzen auf eine betriebsspezifische Qualifizierung wäre kaum realistisch gewesen. Daher kam es dazu, dass die Abwanderung letztlich offenbar i.d.R. als unvermeidlich oder jedenfalls hinzunehmend angesehen wurde. Als am ehesten praktikabler Ansatz, um den Problemen zu begegnen, wurde die zahlenmäßige Ausweitung der Ausbildung (über den eigentlichen Bedarf hinaus) angesehen.

- Die Ausweitung der Ausbildung wiederum war wegen des schlechten Rekrutierungspotentials der meisten Handwerksbetriebe (auch angesichts der veränderten Rahmenbedingungen) offensichtlich nur realisierbar durch Rückgriff auch auf Personen mit weniger günstigen Voraussetzungen bei Vorbildung, Qualifizierungsfähigkeit und sozialer Herkunft usw.
- Besonders attraktiv für die Betriebe war die Ausbildung über Bedarf hinaus wiederum nur, wenn die Kosten der Ausbildung nicht nur schon während ihrer Dauer kompensiert, sondern sogar zusätzliche Überschüsse erwirtschaftet werden konnten.
- Überausbildung, die Nettokosten verursacht, wäre dagegen nur zu rechtfertigen, wenn eine Gewähr bestünde, dadurch sicherzustellen, dass für den ausbildenden Wirtschaftszweig resp. das jeweilige Gewerk trotz Abwanderung genügend Absolventen verbleiben.
- Gegen Überausbildung, die Nettokosten verursacht, spricht zum einen, dass bei einer kostenträchtigen Überausbildung zwar die überausbildenden Betriebe auf alle Fälle die Kosten tragen müssten, aber keinerlei Gewähr hätten, dass sie auch (ausschließlich) diejenigen sind, die von den Vorteilen profitieren (während im umgekehrten Fall bei rentabler Überausbildung die Überschüsse direkt im Ausbildungsbetrieb anfallen und dort genutzt werden können). Daraus könnte man schlussfolgern, dass eine kostenträchtige Überausbildung nur zustande kommen kann, wenn die Kosten „gewerkeweit“ sozialisiert würden, d.h., bei einer Durchführung in per Umlage finanzierten überbetrieblichen Ausbildungszentren.
- Vor allem aber spricht dagegen, eine kostenverursachende Form der Überausbildung zu betreiben, dass das ausbildende Handwerk eben nicht über Parameter ver-

fügt, mit denen verhindert werden kann, dass auch bei Überausbildung so viele Absolventen abwandern, dass die Deckung des Bedarfs im Handwerk nicht gewährleistet ist.

4.3 Duales System – die „gesellschaftliche Perspektive“

Die Ausbildung im dualen System betrifft aber nicht nur Unternehmen und die Arbeitskräfte, die es durchlaufen, seine Unterstützung wird nicht zuletzt auch als „öffentliche Aufgabe“ betrachtet.

Der Staat fördert das duale System durch die Bereitstellung des Berufsschulunterrichts, er unterstützt aber auch z.B. die Träger der überbetrieblichen Ausbildung und fördert neuerdings in großem Umfang die außerbetriebliche Ausbildung, die nach wie vor trotz erheblicher Unterschiede zur „klassischen Form“ dem dualen System zugerechnet wird (wir werden auch darauf im Laufe der Tagung noch zurückkommen).

Hinzu kommt, dass eine komplexe Infrastruktur (die auch zu erheblichen Teilen öffentlich gefördert wird) entstanden ist, die sich in „tripartistischer Weise“ (also über eine Kooperation von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und öffentlichen Einrichtungen) mit der Schaffung und Neuordnung von Berufen im dualen System befasst. Hier gibt es in den Ministerien auf Bundes- und Landesebene Zuständigkeiten, außerdem werden Forschungs- und Service-Institutionen wie das Bundesinstitut für Berufsbildung alimentiert, Modellversuche finanziert und Studien gefördert.

Diese vielfältige Unterstützung hängt sicherlich damit zusammen, dass das duale System – trotz gelegentlich zu vernehmender „Schwanengesänge“ – als einer der Grundpfeiler unserer Wirtschafts- und Sozialordnung gilt und auch in der breiten Bevölkerung auf eine große Akzeptanz stößt.

Dafür war sicherlich von großer Bedeutung, dass sich eine Ausbildung im dualen System über lange Zeit hinweg gerade für Angehörige der unteren Schichten (resp. den Großteil der Absolventen der Volks- bzw. später der Hauptschulen) als wichtiges Mittel erwiesen hatte, einen sicheren Arbeitsplatz und ein akzeptables Einkommen zu erlangen und darüber hinaus aber auch eine Reihe von Aufstiegsmöglichkeiten (innerbetriebliche Aufstiege, Meisterprüfung, aber auch zunehmend den Überstieg in weiterführende Bildungsgänge) eröffnete.

Weiter haben die im dualen System erworbenen berufsfachlichen Qualifikationen zweifellos einen erheblichen Anteil daran, dass bei uns der Arbeitsmarkt lange Zeit wesentlich effektiver funktionierte als in Wirtschaftsordnungen, die z.B. durch ein Vorherr-

schen betriebsspezifischer Qualifikationen und betriebsinterner Arbeitsmärkte und/oder durch stark senioritätszentrierte Strukturen bestimmt waren.

Wenn das duale System sich aber weiter den niemals völlig falschen Grundsatz „Irgendeine Ausbildung ist besser als überhaupt keine“ auf die Fahnen schreibt und sich nicht verstärkt der Herausforderung stellt, nicht nur genügend Ausbildungsplätze zu liefern, sondern alles zu tun bemüht ist, Lehrstellen anzubieten, für deren Absolventen dann nachher auch ein Bedarf besteht, läuft es Gefahr, auch als „Parkraum zum Kaschieren von Arbeitslosigkeit“ zu dienen.

Schlussbetrachtung

Das Aufkommen und längerfristige Fortbestehen von Überausbildung bedeuten einen Funktionswandel im dualen System

- Ausbildung im dualen System war als Vorbereitung auf eine Berufstätigkeit, die eine bestimmte Qualifikation erfordert, zu verstehen
- Daraus ließ sich auch der damit verbundene Einkommensverzicht rechtfertigen
- Mit der Überausbildung
 - verwandelte sich die Lehre beim Einmünden in fachfremden Einsatz (lange Zeit bei großen Teilen der Handwerksabsolventen der Fall) in eine unspezifische, schlechtentlohnte berufsvorbereitende Phase
 - für die, denen nicht einmal dieser „unterqualifizierte“ Einstieg gelingt, führt die Lehre zur Fehl Ausbildung und oft zu einer Station vor der Arbeitslosigkeit

Mit dem Aufkommen von Überausbildung ist ein Funktionswandel der Ausbildung im dualen System verbunden. Während die Ausbildung eigentlich als Vorbereitung auf einen Beruf verstanden wurde, der eine bestimmte Qualifikation erfordert (und sich so auch der damit verbundene Einkommensverzicht rechtfertigen ließ), mutiert sie

- in der Form der Überausbildung, die zu einem fachfremden Einsatz führt (wie es bei Absolventen handwerklicher Ausbildung über eine längere Phase in großem Umfang der Fall war), zu einer „unspezifischen“, schlecht entlohten berufsvorbereitenden Phase.
- Für diejenigen, denen nicht einmal dieser „unterqualifizierte“ Einstieg gelingt, führt die Lehre letztlich zur „Fehl Ausbildung“ verbunden mit der Gefahr, dass sie zu einer Station vor der Arbeitslosigkeit wird.

Problematisch dabei ist, dass jedenfalls dem Großteil der Betroffenen dieser „Funktionswandel“ vorab kaum bewusst war und sogar während der Ausbildung häufig nur

wenig thematisiert wurde und daher meist intransparent bleibt. Problematisch ist aber vor allem auch, dass die Chancen (oder: die Gefahr), sich mit einer (mehrjährigen) Lehre im dualen System (mit entsprechend niedrigem Verdienst)

- statt einer funktionierenden fachlichen Berufseinstiegs-Qualifikation
- nur eine diffuse Verbesserung der allgemeinen Arbeitsmarktchancen (und das Plus gilt nur im Vergleich mit der stark geschrumpften Gruppe ohne eine Berufsausbildung) einzuhandeln, sehr ungleich verteilt sind.

Am Ende unseres Projekts wäre in dieser Betrachtungsweise zu fragen, wo wir bei diesem Prozess heute stehen und wohin die Entwicklung gehen kann.

Diskussion zu „Funktionen der Ausbildung im dualen System ...“

Die Diskussion kreiste zunächst um die Frage, ob bzw. unter welchen Bedingungen tatsächlich davon auszugehen ist, dass die Auszubildenden, wenn sie nach Abschluss der Lehre im Betrieb eingesetzt werden, oft so etwas wie einen „Praxisschock“ erleben.

Weitgehend Einigkeit bestand darüber, dass die Gefahr des Praxisschocks um so ausgeprägter ist, je „betriebsferner“ die Ausbildung abläuft. Das gilt insbesondere quasi schon definitionsgemäß für die vor allem in den neuen Ländern stark verbreiteten außerbetrieblichen Ausbildungsgänge, allerdings gibt es auch hier Ausnahmen mit ausgeprägter Praxisorientierung. Probleme beim Überstieg in den beruflichen Alltag gibt es aber in gewissem Umfang durchaus auch bei industriellen Ausbildungen, die in speziellen Lehrwerkstätten und weitgehend isoliert von der betrieblichen Realität stattfinden. Umgekehrt gibt es den Praxisschock am wenigsten, wenn die Ausbildung ganz oder überwiegend im normalen Arbeitsbetrieb und unter „Ernstfallbedingungen“ stattfindet. Dies gilt insbesondere für viele handwerkliche Ausbildungsgänge – hier allerdings oft verbunden mit der Gefahr, dass es nicht nur zu erwünschtem Praxisbezug, sondern zu übermäßigem produktiven Einsatz kommt.

Eingebracht wird weiter das Argument, dass gerade auch in neu geordneten Ausbildungen oft zu wenig Rückkopplungsschleifen zur betrieblichen Realität eingebaut sind, mit der Folge, dass die so Ausgebildeten einige Probleme beim Übergang in die Praxis haben.

Als Erklärung für die gewachsenen Übergangsprobleme nach der Erstausbildung wird dann darauf verwiesen, dass dafür vermutlich auch eine Rolle spielt, dass die Suche nach einem angemessenen Platz im Beschäftigungssystem heutzutage einfach länger dauert, als noch vor 10 bis 15 Jahren. Außerdem müsse berücksichtigt werden, dass die Arbeitslosigkeitsdauer bei jungen Menschen mit Ausbildung – jedenfalls in Süddeutschland – verhältnismäßig kurz ist, nach ein bis zwei Monaten seien 80-90 % wieder in Arbeit, was die hohen Arbeitslosenquoten nach der Ausbildung relativiert. Dem wird entgegengehalten,

dass diese Punkte zwar durchaus eine Rolle spielen, dass aber andererseits die Tatsache, dass sich die Arbeitslosigkeit nach Ausbildung mehr als verdoppelt hat, doch darauf verweise, dass es zusätzliche Gründe geben muss und dass die vielfach bestätigte Aussage, dass Unternehmen, die früher viele Ausgebildete aus anderen Wirtschaftszweigen übernommen haben, dies nicht mehr oder nur sehr reduziert tun, dabei zweifellos eine Rolle spielen dürfte.

Bezogen auf Reformen im Bereich der beruflichen Erstausbildung wird darauf verwiesen, dass es in den letzten Jahren gelungen ist, den Zeitbedarf für eine Neuregelung von früher bis zu acht Jahren auf ein Jahr zu verringern. Verbunden wird das mit einem Plädoyer, keineswegs Ausbildungsinhalte zu vereinfachen oder gar Kurzausbildungen einzuführen, nur weil nicht in jedem Beruf das gesamte vermittelte Qualifikationsspektrum stets in vollem Umfang benötigt wird. Das ist im Interesse der Ausgebildeten – vor allem aber trägt es auch zu einem besser funktionierenden Arbeitsmarkt bei, weil breit und umfassend qualifizierte leichter in anderen Unternehmen einzusetzen sind.

Weiter wird unterstrichen, dass bei einer Beurteilung des Verbleibs nach der Lehre unbedingt auch der Aspekt der Motivation der Auszubildenden berücksichtigt werden muss. Die Wahl des Ausbildungsplatzes erfolgt doch oft nicht nach einer genauen Auseinandersetzung mit der Frage, ob es hier tatsächlich gute Chancen gibt, nachher einen dauerhaften Arbeitsplatz mit ausreichenden Verdienstmöglichkeiten zu finden. Vielmehr spielen die Vorstellungen des Elternhauses eine große Rolle, außerdem wissen Jugendliche oft nur vage, was sie wollen. Wenn es den gesuchten Ausbildungsplatz in der Nähe nicht gibt, wird lieber etwas anderes gelernt, als etwa einen Ortswechsel über 50 oder 100 km in Betracht zu ziehen.

Verwiesen wird dann darauf, dass, anders als bei der Erstausbildung, bei der Wahl von universitären Studienfächern offenbar öffentliche Debatten über Aussichten von Absolventen eine ausgeprägte Rolle spielen. Als Beispiel wird der Bereich der Ingenieurwissenschaften angeführt, wo es nach einigen spektakulären Meldungen über ansteigende Arbeitslosigkeit und schlechte Berufsaussichten zu einem so starken Einbruch bei den Studienbewerbern kam, dass mittlerweile wieder Ingenieurmangel die Schlagzeilen beherrscht. Außerdem wird der Eindruck formuliert, dass bei der Beratung von Lehrstellenbewerbern durch das Arbeitsamt vor allem die Nachfrage nach Auszubildenden im Vordergrund steht, während Aspekte wie mittelfristiger Bedarf im jeweiligen Gewerk und Übernahmechancen nach der Lehre keine vergleichbare Rolle spielen.

5. Die Sichtweise der Auszubildenden – Beispiele aus den Befragungen (Petra Schütt)

Befragungsergebnisse aus Sicht der Auszubildenden

Die Sichtweise der Auszubildenden Beispiele aus den Befragungen

Ich möchte Ihnen nun einige Ergebnisse der Befragungen von Auszubildenden aus dem Handwerk vorstellen. Es handelt sich um einzelne Schlaglichter auf die umfangreichen Aussagen der Jugendlichen, welche jedoch durchgängig in den Interviews zu finden sind. Inhaltlich decken sich unsere Ergebnisse auch mit einer jüngst vom Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlichten Untersuchung, die den Gründen für Erfolg und Misserfolg in Abschlussprüfungen bei Handwerksberufen nachgeht.⁷

Wen haben wir befragt?

Befragungsergebnisse aus Sicht der Auszubildenden

Befragung von Auszubildenden im Handwerk

Auszubildende

- Elektroinstallateure
- Schreiner/Tischler
- Sanitär-Heizung-Klima
- Kfz-Mechaniker
- IT-System-Elektroniker (Sonderfall)

Ausbildung

- betriebliche
- ausserbetriebliche

Regionen



⁷

Granato/Hörsch/Schwerin/Settmeyer/Tschirner (2002): Erfolg und Misserfolg in Abschlussprüfungen – ausgewählte Beispiele. Projektbericht aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung.

Wir haben in zwei wirtschaftlich schwachen Regionen, nämlich Bremerhaven und Potsdam, und als prosperierender Region in München Interviews mit Auszubildenden aus dem

- Elektrohandwerk,
- Tischlerhandwerk,
- SHK-Gewerbe,
- Kfz-Handwerk und
- mit einer IT-Systemelektroniker-Klasse

geführt. Diese ist insofern ein Sonderfall, da dieser Jahrgang der erste war und es erhebliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieser neuen Ausbildung gab.

Außerdem führten wir Gespräche sowohl mit betrieblichen als auch außerbetrieblichen Auszubildenden.

Befragungsergebnisse aus Sicht der Auszubildenden

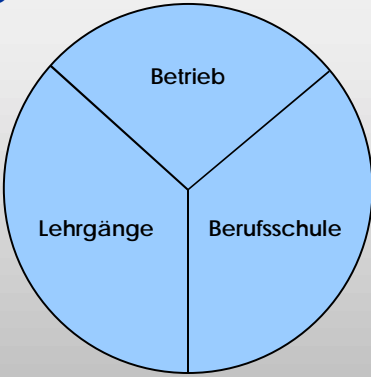
Ausbildung aus Sicht der Lehrlinge

I. Qualität der Ausbildung

- Vermittlung der Ausbildungsinhalte
- Vermittlung von Theorie und Praxis
- Motivation und Interesse an der Ausbildung
- Rekrutierungspraxis der Betriebe

II. Zukunftsperspektiven

- Regionale und berufliche Mobilitätsbereitschaft
- Weiterbildungsbereitschaft
- Ausblick



Heute möchte ich Ihnen zunächst einen Eindruck von der Ausbildung im Handwerk aus Sicht der Lehrlinge in Bezug auf die Qualität der Ausbildung vermitteln, dies betrifft sowohl die betriebliche als auch die überbetriebliche Seite und die der Berufsschule. Aber auch die Perspektiven, die die Lehrlinge für sich nach Beendigung der Ausbildung sehen, möchte ich Ihnen darstellen.

Unter dem Stichwort Qualität der Ausbildung gehe ich näher ein auf

- die Vermittlung der Ausbildungsinhalte,
- die Vermittlung von Theorie und Praxis,
- Motivation und Interesse der Auszubildenden an der Ausbildung sowie
- die Rekrutierungspraxis der Betriebe.

Von den Zukunftsperspektiven greife ich heraus

- die regionale und berufliche Mobilitätsbereitschaft und
- die Weiterbildungsbereitschaft.

Schließen möchte ich mit einer kurzen Zusammenfassung, wie sich die Ausbildung für die Lehrlinge darstellt und welche Schlüsse sich daraus ziehen lassen.

Befragungsergebnisse aus Sicht der Auszubildenden

I. Qualität der Ausbildung Vermittlung der Ausbildungsinhalte

- Betriebe decken häufig Ausbildungsinhalte nicht völlig ab
- Gerade zu Beginn der Ausbildung werden viele ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet
- Eine systematische Einarbeitung in wesentliche Ausbildungsinhalte findet kaum noch statt

Wie sieht die Vermittlung der Ausbildungsinhalte aus Sicht der Auszubildenden aus?

- Die Betriebe decken häufig die Ausbildungsinhalte nicht völlig ab, u.a. aufgrund von Spezialisierung.
- Gerade zu Beginn der Ausbildung, d.h. im ersten Lehrjahr werden viele ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet. Dazu möchte ich noch am Rande bemerken, dass immer wieder erwähnt wurde, dass die Auszubildenden auch am Wochenende arbeiten und Überstunden machen, die z.T. nicht entlohnt werden.
- Nach Einschätzung der Auszubildenden findet eine systematische Einarbeitung in wesentliche Ausbildungsinhalte in vielen Betrieben kaum noch statt.

Zur Verdeutlichung möchte ich jetzt einige Passagen aus Interviews zitieren, was ich an passender Stelle immer wieder machen werde.

Abdeckung der gesamten Ausbildungsinhalte

„Ich meine, jeder Betrieb hat sich irgendwann spezialisiert, der eine macht nur Rohbauten und installiert nur Schalter, Steckdosen. Wo ich bin, da mach ich ansonsten nur Telefon und Netzwerk, und das lässt sich schwer verknüpfen. Ich kenne auch keinen Betrieb, der das alles flächendeckend macht. Das kann man auch nicht machen, weil das zu groß ist.“ (Elektroinstallateur, München)

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

„Die Lehrlinge sind mehr oder weniger eine Belastung geworden. Etwa vier Auszubildende kann der Betrieb so als Hilfsarbeiter durchziehen, werden auch nicht übernommen. Also, die letzten sind jedenfalls nicht übernommen worden.“ (Tischler, Bremerhaven)

Systematische Einarbeitung

„Es ging darum, was ich da mache, also, dass ich nicht was Elektrisches mache. Er (von der Innung) hat dann mit dem Betriebsinhaber ausgemacht, dass er uns drei Monate im Jahr an eine andere Firma ausleiht, um Elektro zu machen, und das hat mein Chef dann nicht eingesehen.“ (Elektroinstallateur, München)

Befragungsergebnisse aus Sicht der Auszubildenden

Fehlende Abstimmung bei der Vermittlung von Theorie und Praxis

Betrieb – Überbetriebliche Lehrgänge – Berufsschule

- Auszubildende übernehmen die Synchronisierungsaufgabe der verschiedenen Lernorte
- Insbesondere Lernschwache sind hiervon überfordert
- Vermittlung von sich z.T. widersprechenden Inhalten
- Die überbetrieblichen Lehrgänge werden positiv bewertet, insbesondere wenn die technische Ausstattung in den Betrieben nicht vorhanden ist

Es fehlt den Auszubildenden an der Abstimmung bei der Vermittlung der theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalte. Dies führt dazu, dass die Auszubildenden individuell die Synchronisierungsaufgabe der verschiedenen Lernorte übernehmen – mehr oder weniger erfolgreich.

„Du macht manchmal auf der Baustelle was ganz anderes, als was du in der Berufsschule hast. Zwei ganz andere Welten.“ (Elektrolehrling, München)

Diese Aufgabe, „die zwei Welten zusammenzubringen“, ist besonders für Lernschwache eine kaum bewältigbare Herausforderung. Auch müssen sich die Auszubildenden

immer wieder damit auseinander setzen, dass ihnen an den verschiedenen Lernorten z.T. sich widersprechende Inhalte vermittelt werden. Ein Schreiner aus München zitiert seinen Chef:

„Da heisst es dann: Vergiss das, was Du in der Schule lernst, so und so wird es gemacht.“

Und ein Elektroinstallateur aus Potsdam bringt die Aufgabe der Auszubildenden so auf den Punkt:

„... da musst Du immer die Mitte suchen.“

Die überbetrieblichen Lehrgänge werden insgesamt positiv bewertet. Besonders in Bezug auf technische Ausstattung, wenn sie in den Betrieben nicht vorhanden ist. Ansonsten sind sie einfach notwendig, um sich überhaupt zur Prüfung anmelden zu können. Zu den überbetrieblichen Lehrgängen und der Einbettung des dort gelernten Wissens in die betrieblichen Praxis sagten Tischler aus Bremerhaven:

„Selbst diese überbetrieblichen Lehrgänge, die sind zwar da. Ein Lehrling aber meinerwegen, der jetzt Fensterbau lernt und das über ein Jahr lang nicht mehr macht, tut mir leid, ich weiß es dann nicht mehr ...“

„... Da könnte ich auch ein Buch lesen und könnte sagen: Ich bin Tischler. Ich muss die Praxis noch lernen und nicht nur einmal im Lehrgang und dann nie mehr wieder, sondern das muss irgendwo öfter laufen im Betrieb, und das ist das Problem der Betriebe.“

Befragungsergebnisse aus Sicht der Auszubildenden

Motivation und Interesse an Ausbildung

- Interesse an der Ausbildung ist beeinflussbar
- Stark abhängig von den Chancen am Arbeitsmarkt und den Ausbildungsbedingungen
- Die Betriebe können die Auszubildenden durchaus motivieren **oder auch** demotivieren

Ein wesentliches Moment zur erfolgreichen Beendigung der Ausbildung ist die Motivation der Auszubildenden. Der Eindruck, den wir von der Motivation und dem Interesse der Auszubildenden an ihrem Ausbildungsberuf gewinnen konnten, ist, dass die Lehrlinge größtenteils an ihrem Beruf und der Ausbildung interessiert sind – nicht immer, aber überwiegend. Das Interesse und die Motivation für den Beruf und die Ausbildung sind jedoch beeinflussbar. Sie sind daher stark abhängig von den Chancen am Arbeits-

markt (hierzu zählt auch der innerbetriebliche Arbeitsmarkt, d.h. Übernahmechancen) und den Ausbildungsbedingungen. Die Interviews zeigen, dass die Betriebe ihre Auszubildenden durchaus motivieren, aber auch – und auch das zeigt sich – demotivieren können. Auch hierzu möchte ich Ihnen einige Zitate vorlesen:

„Ich finde das nötige Vertrauen fehlt auch im Betrieb. Hier in der Schule wird Vertrauen gesetzt, das spornt natürlich an.“ (Kfz-Klasse, Bremerhaven)

„Mich stört da ziemlich, dass der Ausbildungsbetrieb (...) sich jetzt gar nicht darum kümmert, wie das woanders (Berufsschule, Lehrgänge) läuft. (...) Das interessiert die einfach gar nicht. Die lassen einen halt arbeiten ...“ (Kfz-Klasse, Bremerhaven)

„Ja, was die Ausbildung angeht, bin ich ein bisschen enttäuscht, meine Vorstellungen waren ein bisschen höher.“ (Tischler, Bremerhaven)

Diesen Teil meines Vortrages möchte ich abschließen mit den Eindrücken, die uns die Auszubildenden von ihrer Lehrstellensuche vermittelten.

Befragungsergebnisse aus Sicht der Auszubildenden

Rekrutierungspraxis der Betriebe – strategisches Vorgehen?

- Die Kontakte zu Ausbildungsbetrieben wurden größtenteils über Praktika, Verwandte und Bekannte hergestellt
- Es gab kaum Auszubildende, die ein strukturiertes Auswahlverfahren durchliefen

Es zeigt sich, dass die Kontakte zu den Ausbildungsbetrieben größtenteils über Praktika, Verwandte und Bekannte hergestellt wurden und dass kaum ein Auszubildender ein strukturiertes Auswahlverfahren durchlaufen hat.

„Wo ich dann angefangen habe, der Betrieb gehört dem Vater meines Freundes.“

„Die Lehrstelle haben wir uns selber gesucht, das war der Nachbar.“

Diese Praxis ist hinlänglich bekannt, steht aber zumindest teilweise im Widerspruch zu den Klagen im Handwerk, dass man keine guten Auszubildenden mehr bekommt. Bei einem solchen Auswahlverfahren ist das Ergebnis, nämlich einen guten und passenden Auszubildenden zu finden, zumindest zum Teil auch dem Zufall überlassen.

Nun kommen wir zu den Zukunftsperspektiven der Auszubildenden, von denen wir zunächst die regionale wie berufliche Mobilitätsbereitschaft herausgegriffen haben.

II. Zukunftsperspektiven Mobilitätsbereitschaft

Regional: Besonders ausgeprägt in Bremerhaven und Potsdam

Beruflich: Grundsätzlich besteht die Bereitschaft, im Beruf zu verbleiben

Aber

Bauberufe: Obwohl hier eher Übernahmeangebote vorhanden sind, wird versucht, vom Bau wegzukommen
Außerbetriebliche Auszubildende würden auch am Bau bleiben

Die Bereitschaft, in eine andere Region zu wechseln, ist besonders – und wenig überraschend aufgrund der dortigen Arbeitsmarktsituation – in Bremerhaven und Potsdam ausgeprägt. Es gibt jedoch auch hier Unterschiede: Die Auszubildenden aus Bremerhaven sind zwar bereit, „auf Montage“ zu gehen oder bei Leihfirmen auch außerhalb zu arbeiten, grundsätzlich möchten sie aber ihrer Region verbunden bleiben. Dagegen sind die von uns befragten Potsdamer bereit, gleich ganz in eine andere Region – mehrheitlich Süddeutschland – zu ziehen.

Ob die Auszubildenden ihren Beruf wechseln würden, hängt nachvollziehbarerweise zunächst stark von den Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt ab. Die Tendenz ist jedoch, im Beruf zu verbleiben und sich nach der Ausbildung nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten umzusehen.

Eine Ausnahme sind aber die Auszubildenden, die ihre Ausbildung am Bau absolviert haben. Obwohl hier am ehesten Übernahmeangebote vorliegen – was bei den meisten anderen kaum der Fall ist (für die Lehrlinge ist diese, häufig bis zum letzten Tag der Ausbildung ungewisse Situation oft unbefriedigend) –, möchten sie versuchen, eine Arbeit zu finden, die nicht am Bau ist. Als Gründe hierfür werden angegeben, dass diese Arbeit körperlich kaputt macht und sie z.T. bereits jetzt erste körperliche Beeinträchtigungen spüren. Etwas anders stellt sich die Situation bei den außerbetrieblichen Auszubildenden dar: Da diese für sich schlechtere Startchancen annehmen, sind sie meistens bereit, eine Arbeitsstelle am Bau anzunehmen.

Hierzu ein Zitat eines Lehrlings aus einer SHK-Klasse in Bremerhaven:

„Also, ich denke mal, wenn jeder aus diesem Berufsfeld jetzt die Möglichkeit hätte, in ein anderes Berufsfeld zu wechseln oder die Chance, mehr zu verdienen, wäre keiner abgeneigt, z.B. in die Autoindustrie zu gehen. Wenn man bedenkt, mit was die anfangen, da kriegt schon der normale Nichtsköner 25 DM als Einsteiger. Wer die Chance hat, da ranzukommen, wird sie wahrscheinlich nicht in den Wind schlagen, wenn er nicht was wesentlich besseres hat.“

Um es nochmals zu verdeutlichen, nur wenige, der von uns befragten Jugendlichen wissen bereits vor Ende ihrer Berufsausbildung, dass sie in diesem Beruf nicht weiter arbeiten möchten.

Befragungsergebnisse aus Sicht der Auszubildenden

Weiterbildungsbereitschaft

Hochmotivierte, die im Beruf bleiben wollen, neigen stark zu Weiterbildungen

Speziell

Wirtschaftlich schwache Regionen:

Qualifizierungs-, aber auch Beschäftigungschancen werden besonders im Rahmen eines

verlängerten Wehrdienstes (Zeitsoldat) und bei der **Berufsfeuerwehr** gesehen

Von denen, die auf jeden Fall in ihrem Beruf bleiben möchten, gibt es einige, die eine Weiterbildung bzw. Höherqualifizierung anstreben. Diese Jugendlichen sind hochmotiviert und verfügen meist über höhere Schulabschlüsse. Diejenigen Auszubildenden, die bereits mit den Anforderungen der Ausbildung zu kämpfen haben, sind meist mit dem erfolgreichen Lehrabschluss zufrieden.

Eine Besonderheit in den wirtschaftlich schwachen Regionen konnten wir noch feststellen: Hier werden Qualifizierungs-, aber auch Beschäftigungschancen besonders bei der Bundeswehr als Zeitsoldat und bei der Berufsfeuerwehr gesehen. Einerseits wird hier betont, dass man dort eine Weiterqualifizierung im Rahmen der Berufstätigkeit machen kann und andererseits ist für die Jugendlichen ein sicherer Arbeitsplatz wichtig.

Perspektiven

Die Erwartungen von Seiten der Auszubildenden wurden meist nicht erfüllt

Daher ...

wollen die besser qualifizierten und motivierten Auszubildenden entweder den

Ausbildungsbetrieb verlassen oder den

Wirtschaftszweig wechseln

Aber ...

unter verbesserten Perspektiven würden die meisten Auszubildenden wohl im derzeitigen Ausbildungsbetrieb bleiben!

Für die weiteren Perspektiven der Jugendlichen ist von großer Bedeutung, dass bei vielen ihre Erwartungen während der Ausbildung nicht erfüllt wurden. Dies betrifft die Qualität der Ausbildung, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten und besonders die sich eröffnenden Verdienstmöglichkeiten. Daher wollen vor allem die besser qualifizierten und motivierten Auszubildenden entweder den Ausbildungsbetrieb verlassen (was im Handwerk auch nicht unüblich ist) oder aber ganz den Wirtschaftszweig wechseln.

In den Interviews klang aber immer wieder an, dass auch diese Jugendlichen unter verbesserten Perspektiven gerne im Ausbildungsbetrieb bzw. der Branche bleiben würden.

Diskussion: Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden

Zunächst führte ein Vertreter eines Industriebetriebes, der dort für die Ausbildung zuständig ist, aus, dass die Betriebe es z.T. nicht verstehen, ihre Multiplikatorenwirkung gezielt positiv einzusetzen. Die Betriebe müssen ein positives Verhältnis zu ihrer Ausbildungstätigkeit entwickeln und dieses auch an die Auszubildenden weitertragen. Wenn Auszubildende das Gefühl haben, sie lernen in einem guten Betrieb einen zukunftsträchtigen Beruf, sind diese auch eher bereit dort weiterzumachen oder sich weiterzubilden. Gleichzeitig müssen bereits während der Ausbildung den jungen Menschen weitere berufliche Fort-, Weiter- oder Anpassungsfortbildungen vermittelt werden, kombiniert mit dem Aufzeigen von Perspektiven im Betrieb oder dem Berufsfeld. Ein solches Verhalten der Betriebe würde erheblichen positiven Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden haben und auch zur Senkung der zum Teil hohen Fluktuationsraten beitragen. Hierzu gehört auch, dass den Personen, die in Kleinbetrieben meist mit der Ausbildung betraut sind, nämlich den Gesellen, ihre Verantwortung für motivierte und gut ausgebildete Lehrlinge auch vermittelt wird. Die Meister müssen für sich eine neue Rolle entdecken, die des Coaches. Zum einen bilden sie im

kleinbetrieblichen Umfeld die Auszubildenden nicht alleine aus, daher müssen die Gesellen auf diese Aufgabe und Verantwortung systematisch vorbereitet werden. Zum anderen haben sich die Jugendlichen verändert, sie nehmen autoritäre Führungsstile nur noch widerwillig an.

Von Seiten der Berufsberatung wurde ausgeführt, dass mehrere Entwicklungen im Bereich der beruflichen Bildung zu einer Verschlechterung beigetragen haben. Zum Beispiel wurde die Ausbildungsdichte in vielen Betrieben erhöht, d.h. dass in den Betrieben weniger Ausbilder für die Auszubildenden zur Verfügung stehen. Dies bedeutet, dass Jugendliche, und hier besonders Lernschwache, mit den neuen Anforderungen und der zunehmenden Selbständigkeit zum Teil überfordert sind. Dieses verstärkt auch die unterschiedlichen Erfolge von Haupt- und Realschülern schon – aber nicht nur – aufgrund der Altersdifferenzen. Im Bereich der betrieblichen Praktika wird in vielen Betrieben insofern gesündigt, als hier häufig kein Aufwand bei der Ausgestaltung des Praktikums und somit zur positiven Darstellung der Berufe und Betriebe betrieben wird. Solche Betriebe vermitteln ein negatives Gesamtbild, das wiederum in die Schulen hineingetragen wird. Auch hier wird zu wenig beachtet, dass die Praktikanten wichtige Multiplikatoren zur Präsentation eines Berufsfeldes darstellen. Ein solches Verhalten wird nicht mehr tragbar sein, wenn es zukünftig immer weniger junge Menschen geben wird, die für eine Ausbildung im dualen System in Frage kommen. Eine Institution alleine, sei es die Arbeitsverwaltung, die Betriebe oder Verbände, kann diese Aufgabe nicht alleine bewältigen, hier bedarf es eines Netzwerkes, um die Arbeitswelt den Jugendlichen zu erschließen. Da dies nicht nur theoretisch erfolgen kann, sondern auch praxisorientiert, kommt den Betrieben eine erhebliche Bedeutung und Verantwortung zu. So deutet ein Teilnehmer den Bedarf an verstärkten Kampagnen zur Nachwuchswerbung im Handwerk auch als Indiz für den, in der Vergangenheit zum Teil selbstverschuldeten Imageverlust.

Es wurde mehrfach angesprochen, dass die in den Betrieben mit der Ausbildung Betrauten häufig nicht die Meister sind. Es genügt nicht, die Lehrlinge irgendeiner Person im Betrieb beizustellen, vielmehr muss eine Person für die Auszubildenden zuständig sein, die besonders dafür geeignet und ggf. ausgebildet ist, jungen Menschen Lerninhalte und Arbeitsprozesse zu vermitteln. Aus der Erfahrung der anwesenden Betriebspraktiker sind dies nicht zwingend die besten Fachkräfte eines Betriebs und es wird festgestellt, dass häufig in Betrieben mit jungen Inhabern die bessere Ausbildung erfolgt. Mit besserer Ausbildung ist hier gemeint, dass bei diesen Inhabern ihre eigene Ausbildungszeit noch präsenter ist und sie daher mehr Verständnis für die Auszubildenden haben. Grundsätzlich bedeutet dies nicht, dass nicht erfahrene Altgesellen hervorragende Ausbilder sein können. Es muss bei all dem jedoch besonders berücksichtigt werden, dass es erhebliche Unterschiede zwischen den montierenden und stationären Handwerksbetrieben gibt und die Möglichkeiten hier sehr unterschiedlich ausfallen.

Zum Schluss wurde noch darauf hingewiesen, dass von Seiten der Auszubildenden die Berufsschulen je nach Wirtschaftszweig bzw. Unternehmensgröße einen unterschiedlichen Stellenwert einnehmen. Auszubildende aus Industriebetrieben nehmen das Qualifizierungspotenzial der schulischen Ausbildung als wenig hilfreich wahr, für Auszubildende aus kleinen bzw. handwerklichen Betrieben stellt sie hingegen ein wichtiges Standbein für ihre berufliche Gesamtausbildung dar. Möglicherweise können sich hieraus neue Bildungspfade ergeben in Form von veränderten Aufgabenzuschneidungen und Kooperationen verschiedener Ausbildungsanbieter (z.B. berufsschulische Kompetenzzentren, wie sie bereits unter „Szenariendiskussion“ angesprochen wurden).

6. Ausbildung im dualen System – zu einigen auffälligen Unterschieden im Ost-/West-Vergleich

(Joachim Jaudas)

6.1 Abwanderung

Die Lage auf dem ostdeutschen Ausbildungsmarkt und Arbeitsmarkt muss derzeit als katastrophal angesehen werden. So kommen etwa in Brandenburg fünf Bewerber auf eine angebotene Stelle.

Was ist die Folge? Abwanderung!

Abwanderung aus dem Osten

- Beispiel: Aufnahme einer Ausbildung
103.000 Personen von 1998 bis 1999
- Beispiel: Arbeitssuche
151.000 Personen von 1995 bis 1999 (nur Land Sachsen)

Damit ergibt sich das Problem, das immer mit der Abwanderung entsteht: Es wandern nicht nur Arbeitskräfte ab, sondern Menschen, die dem Land nachher nicht nur als Arbeitskräfte fehlen, sondern auch als Bürger, die eine Periode des Aufbaus und der Umgestaltung der Gesellschaft aktiv gestalten könnten. Dies gilt umso mehr, als es möglicherweise gerade die besonders aktiven und motivierten Menschen sind, die den Sprung in den Westen wagen.

Unter diesen Voraussetzungen sind unsere Untersuchungsergebnisse in den neuen Bundesländern (mit dem Schwerpunkt im Handwerkskammerbezirk Potsdam) nicht ohne weiteres mit denen in den alten Bundesländern (mit den Schwerpunkten München/Oberbayern und Bremen/Bremerhaven) zu vergleichen. Vielmehr gibt es einige Besonderheiten, und erst deren Kenntnis macht die Entwicklung der Berufsausbildung und insbesondere der handwerklichen Ausbildung in den neuen Bundesländern verständlich.

6.2 Das Handwerk in der DDR und in den neuen Bundesländern nach 1990

Zur Situation in der DDR nur ein Schlaglicht:

- In der DDR kamen auf je 1.000 Einwohner nicht einmal drei Handwerker,
- während es in der Bundesrepublik fast sechs Handwerker waren.

Im Vergleich war die Bevölkerung in der DDR mit handwerklichen Dienstleistungen also ausgesprochen schlecht versorgt.

Daraus ergab sich die Hoffnung, dass nach der Wende gerade im Handwerksbereich große Wachstumsmöglichkeiten lagen beim Aufbau der Wirtschaft nach der Wende. Diese Hoffnungen auf zahlreiche Betriebsgründungen im handwerklichen Bereich haben sich als begründet erwiesen. Ab 1989 ist die Zahl der Handwerksbetriebe und der Beschäftigten zunächst kontinuierlich gestiegen:

Handwerksbetriebe in den neuen Bundesländern 1991 – 2000			
	Betriebe (in Tsd.)	Beschäftigte (in Tsd.)	Anteil an den Erwerbstätigen
1991	109	505	7,4
1992	117	807	13,6
1993	124	964	16,6
1994	128	1.248	21,0
1995	131	1.310	21,6
1996	131	1.284	21,4
1997	132	1.258	21,2
1998	127		
1999	127		
2000	126		

Quellen: www.zdh.de; www.statistik-bw.de

Vor allem die Bauwirtschaft fungierte in der ersten Hälfte der 90er Jahre im handwerklichen Bereich als Wachstumsträger. Das Bauhandwerk war dann allerdings in der zweiten Hälfte der 90er Jahre der Bereich, dessen Umstrukturierung zu einem starken Rückgang der Zahl der Beschäftigten des Handwerks insgesamt führte.

Und nun einige Informationen zur

6.3 Lehrlingsausbildung in der DDR

Dabei will ich auf den Stellenwert der Berufsausbildung im Selbstverständnis der DDR-Bildungspolitik hier nicht eingehen.

Die Berufsausbildung in der DDR verstand sich als kontinuierliche Fortsetzung der Ausbildung in der allgemeinbildenden Schule. Und dieser Übergang wurde von den Jugendlichen nicht als kritische Schwellensituation erlebt, sondern als ein neuer Abschnitt innerhalb einer zusammengehörenden Ausbildung. Der Ausbildungsplatz im Betrieb war genau so garantiert wie der Ausbildungsplatz in der Schule. Das Gleiche galt für die Beschäftigung nach der Berufsausbildung: Auch hier war die Beschäftigung gesichert; denn der Ausbildungsbetrieb war gesetzlich verpflichtet, dem Lehrling mindestens sechs Monate vor Beendigung des Lehrvertrags einen Arbeitsvertrag mit einer dem Facharbeiterberuf entsprechenden Arbeitsaufgabe im Betrieb anzubieten.

Diese Sicherheit beim Weg aus der Schule über die Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit hat den Jugendlichen in der DDR die mühsame Suche nach Lehrstellen und – nach Abschluss der Lehre – nach Arbeit erspart. Anders als die Jugendlichen in den alten Bundesländern wurden sie nicht bereits bei ihrer Berufswahl mit der Marktsituation konfrontiert, in deren Rahmen sie ihre eigenen beruflichen Pläne und Vorstellungen definieren und eine entsprechende Lehrstelle suchen müssen, um sich dann schon während der Lehre um eine Stelle als Geselle bzw. als Facharbeiter nach der Ausbildung zu kümmern.

Ein weiterer Unterschied der Berufsausbildung zwischen DDR und alter Bundesrepublik zeigt sich in der Verteilung der Erwerbstätigen bzw. der Auszubildenden auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche:

Ausbildungsbereiche, Vergleich DDR/NBL mit BRD/BRD				
Ausbildungsbereich	Erwerbstätige mit abgeschlossener Lehre		neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	
	DDR 1990	BRD 1985/86	NBL+BlnO 1995	ABL+BlnW 1995
Industrie	41 %	22 %	45,8 %	45,9 %
Handel	10 %	19 %		
Handwerk	16 %	36 %	42,3 %	37,3 %
Quellen	Arbeitsgruppe Bildungsbericht 1994, S. 582		Berechnung aus BBB 1977, S. 4	Berechnung aus BBB 1977, S. 11

6.4 Wie hat sich dann die Lehrlingsausbildung in den neuen Bundesländern (nicht nur im Handwerk, sondern in allen Bereichen) entwickelt?

Lehrlingsausbildung in Ost und West nach der Wende						
	Neue Ausbildungs- verträge (alle Ausbildungsberei- che) (jeweils zum 30.9.)		Neue Ausbildungs- verträge (Handwerk) (jeweils zum 30.9.)		Angebots-Nachfrage- Relation (alle Ausbildungsberei- che)	
	ABL bzw. ABL+BlnW (W)	NBL+Bln bzw. NBL+BlnO (O)	ABL bzw. ABL+BlnW (W)	NBL+Bln bzw. NBL+BlnO (O)	ABL	NBL+ Berlin
1991	Keine eindeutigen Zahlen vorhanden					
1992	499.985(W)	95.230(O)	162.363(W)	39.665 (O)	122,6	101,5
1995	450.128(W)	122.646(O)	167.804(W)	51.824(O)	105,3	96,6
2000	483.082	138.611	156.484	42.998	102,1	94,3
+ / - von 1995 bis 2000	+ 7 %	+ 12 %	- 7 %	- 17 %	-	-
Quellen	BBB, div. Jg.				BBB 2001, S. 5	

Die Zahl der in den neuen Bundesländern ausgebildeten Lehrlinge stieg während der ersten neun Jahre nach der Wende kontinuierlich an; den Höchststand hatten wir 1999 mit 148.802 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Für das Handwerk aber war die prosperierende Zeit sehr viel kürzer, sie ging nämlich nur bis 1995, wie wir vorher gesehen haben. Und damit ging auch die Zahl der Ausbildungsverträge zurück, wie wir hier sehen.

Berufsausbildung im Handwerkskammerbezirk Potsdam in ausgewählten Berufen (Lehrlinge im 1. Lehrjahr)											
Lehrberuf	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	+ / - '95-2000
Elektro- installateur	186	191	256	290	256	265	267	150	172	171	- 33 %
Gas-u.Wasser- installateur	90	119	167	203	175	197	149	101	101	84	- 52 %
Kfz- Mechaniker	139	189	307	351	319	299	350	326	373	360	+ 13 %
Tischler	101	126	170	246	199	190	183	226	259	216	+ 9 %
Maurer	201	253	398	551	537	338	275	161	135	82	- 85 %
Quelle: Ausbildungsstatistik der Handwerkskammer Potsdam. (1995 wurde der Kammerbezirk verkleinert, so dass der Rückgang der Ausbildungsplätze von 1994 auf 1995 z.T. damit zusammenhängt.)											

6.5 Besonderheiten der Ausbildung in den neuen Bundesländern

Neben der „normalen“ dualen Ausbildung wird ein großer Teil der Ausbildung in den neuen Bundesländern in besonderen Maßnahmen, teils außerhalb, teils in Kooperation mit Betrieben durchgeführt: 25,6 % der Lehrlinge (Stand: Ende 2000; BIBB 2001, Nr. 11_2001, Tabelle 1/2) erhalten hier ihre Ausbildung. Dabei handelt es sich um Ausbildungsformen, die es auch in den alten Bundesländern gibt, die aber dort von eher geringer Bedeutung sind.

Die außerbetriebliche Ausbildung wird in sehr unterschiedlichen Formen durchgeführt (ich liste sie hier auf nach dem Verhältnis zu realen betrieblichen Arbeitsbedingungen), und zwar

- an der Schule und in den Werkstätten eines Trägers mit gelegentlichen Praktika in Betrieben. Träger: Berufsschule. Die „Lehrlinge“ sind Schüler dieser Schule. Gleichwohl legen sie eine Gesellenprüfung vor der Kammer ab;
(Beispiel: *Schulisch-kooperatives Modell in Brandenburg*)
- die eigentliche *außerbetriebliche Ausbildung* in eigenen Werkstätten der Maßnahmeträger mit betrieblichen Praktika;
- in den Werkstätten eines Trägers und in den beteiligten Betrieben, wobei die Aufteilung so weit gehen kann, dass die praktische Ausbildung komplett in einem Betrieb durchgeführt wird. Der Ausbildungsvertrag wird mit einem Träger, z.B. einem Verein, abgeschlossen, und das Ausbildungsverhältnis wird bei der Kammer eingetragen.
(*Verbundausbildung* / als „betriebsnahe Ausbildung“ bezeichnet)

6.6 Ausbildungsquote und Nachfragequote in den neuen Bundesländern

Wie erklärt sich der außergewöhnlich hohe Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern (26 %; s. Tabelle „Auszubildende in betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung“)?

Zwei Hypothesen drängen sich auf, die im Folgenden überprüft werden sollen.

- *Erstens*: Die Betriebe in den neuen Bundesländern bilden weniger aus als in den alten.
- *Zweitens*: Nach den vielen Betriebsstilllegungen und Insolvenzen und bei der hohen Arbeitslosigkeit gibt es im Osten von Deutschland inzwischen weniger Betriebe und weniger Beschäftigte (relativ zur Gesamtbevölkerung) und deshalb auch weniger Lehrstellen (wieder in Relation zur Bevölkerung bzw. zur entsprechenden Altersgruppe).

Zur *ersten Hypothese*: Zunächst lässt sich zeigen, dass in den neuen Bundesländern tatsächlich „mehr“ ausgebildet wird als im Westen der Republik, wenn man sich die Ausbildungsbetriebe anschaut.

Ausbildende Betriebe und Ausbildungsquoten (31.12.1999)			
Region (Minimum/Maximum der betrieblichen Ausbildungsquote)	Ausbildungsbetriebe	Ausbildungsquote* bezogen auf	
		betriebl. Ausbildung	betr.+außerb. Ausbildung
NBL und Berlin	55,2 %	5,6	7,2
ABL	53,8 %	5,6	5,8
Deutschland		5,6	6,1
Rheinland-Pfalz (Max. ABL)		6,6	??
Hamburg (Minimum ABL)		4,0	??
Meckl.-Vorp. (Maximum NBL)		7,0	??
Berlin (Min. NBL+BlN)		4,5	??
Brandenburg		5,1	??
Quellen	BBB 2001, S. 103	BIBB 2001, Nr. 17_2001, Tabelle 2	
* Betriebliche Ausbildungsquote = Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten (einschließlich Auszubildenden)			

Zur *zweiten Hypothese*: Zur Überprüfung der Ausbildungsintensität lassen sich Daten über die Lehrlingsquoten heranziehen.

Lehrlingsquote* (1999)					
	Bevölkerung	Auszubildende (betriebl. u. außerbetr.)	Quote	Auszubildende (betrieblich)	Quote
neue Bundesländer + Berlin	17.340.000	418.727	2,41	320.957	1,85
alte Bundesländer	64.830.000	1.279.602	1,97	1.227.368	1,89
Deutschland	82.170.000	1.698.329	2,07	1.548.325	1,88
Quelle: Eigene Berechnungen					
* Lehrlingsquote = Anteil der Lehrlinge an der Bevölkerung					

Erstes Fazit ist also die naheliegende Annahme,

- dass die gewaltigen Umstrukturierungen in Industrie und Handwerk,
- dass Rückbau und Stilllegungen

für die katastrophale Lehrstellensituation in den östlichen Bundesländern und damit auch für das Übergewicht der außerbetrieblichen Ausbildung verantwortlich sind, trifft so einfach nicht zu. Die Betriebe bilden in den neuen Bundesländern genau so intensiv aus wie die Unternehmen im Westen, und es gibt in Relation zur Bevölkerung fast ziemlich genau gleich viele Ausbildungsplätze.

Somit bleibt die Frage, warum dann trotzdem in Brandenburg z.B. jeder dritte Lehrling auf eine außerbetriebliche Ausbildung angewiesen ist.

Wenn die Antwort nicht auf der Seite des Angebots von Lehrstellen zu finden ist, müsste sie auf der Seite der Nachfrage durch die Jugendlichen zu finden sein.

Jugendliche im Osten		
	Jugendliche im Alter von 16 – 25 J.	
	pro 1.000 Einw.	pro 1.000 Einw. im Alter von 16 – 65
NBL + Berlin	126	178
ABL	107	158
Deutschland	111	
Quelle: BIBB 2001, Nr. 17_2001		

Es gibt anteilmäßig mehr Jugendliche in den NBL.

Das ist der erste Grund.

Der zweite Grund liegt – wie vorhin erläutert – in der DDR-traditionell höheren Nachfrage nach Lehrstellen: Von den Jugendlichen in den neuen Bundesländern will ein größerer Anteil eine Lehre machen als von denen im Westen.

Nachfrage nach Ausbildung							
	Lehrstellen-Nachfrager	Abgänger aus allg.bild. Schulen	Quote L/A	Jugendliche im Alter von 15 – 24	Quote L/J	Bevölkerung	Quote L/B
NBL + Berlin	173.620	234.557	74,0	2.175.000	8,0	17.340.000	1,00
ABL	486.760	683.112	71,3	6.901.000	7,0	64.830.000	0,75
Deutschland	660.380	917.669	72,0	9.077.000	7,2	82.170.000	0,80

Quelle: BIBB 2001, Nr. 17_2001, Tabelle 2

Diese Tatsachen erlauben also den Schluss, dass im Vergleich zur Lehrstellensituation in den alten Bundesländern nicht eine geringere Ausbildungsbereitschaft der Betriebe Ursache für die Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt (also für die geringe Angebots-Nachfrage-Relation von weit unter 100, s. Tabelle „Lehrlingsausbildung in Ost und West nach der Wende“) ist, sondern die zahlreicheren Jugendlichen und deren größeres Ausbildungsinteresse.

Und wie sieht die zukünftige Entwicklung aus? Entspannung oder weitere Verschlechterung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt?

6.7 Prognostizierte Nachfrageentwicklung im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung, d.h. die Entwicklung der relevanten Alterskohorten, dürfte nach einschlägigen Prognosen in den nächsten Jahren so aussehen: Abnahme der Zahl der Schulabsolventen in den nächsten fünf Jahren um 20 %.

Mit anderen Worten: Schon in wenigen Jahren werden sich die Fragen nach Ausbildungsplätzen und nach Lehrlingen anders stellen als heute, nämlich so: Wo finden wir die Jugendlichen, die sich für eine Schreinerlehre, für eine Ausbildung zum GW-Installateur, kurz für eine Berufsausbildung im dualen System, im Handwerk interessieren?

Diskussion zum Vortrag

Ein Diskussionsteilnehmer, der offensichtlich über die früheren Verhältnisse in der DDR gut informiert ist, weist noch einmal auf die Bedeutung der Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen des Handwerks in der DDR hin, also den privaten Handwerksbetrieben und den Produktionsgenossenschaften des Handwerks (PGH). Seiner Erfahrung nach haben sich die PGH nach der Vereinigung sehr schnell umgestellt und rasch die Gepflogenheiten einer privatwirtschaftlich organisierten Produktionsweise übernommen. Das zeige sich negativ u.a. im Umgang mit den Gesellen und in der Ausbildung der Lehrlinge. Weiterhin weist er auf verschiedene Mängel hin, die durch die intensive Förderung der Ausbildungsplätze in den NBL mit öffentlichen Mitteln entstanden sind, insbesondere auf das z.T. zu mangelhafte Engagement der Betriebe bei der Ausbildung, das er im Zusammenhang mit den öffentlichen Zuschüssen sieht. Schließlich betont auch dieser Diskussionsteilnehmer, dass die Abwanderung aus dem Osten große Probleme mit sich bringt, die nur dadurch zu vermeiden wären, dass in den neuen Bundesländern in großem Maße Arbeitsplätze geschaffen würden.

Ein weiterer Teilnehmer mit eigener Erfahrung in der Berufsausbildung in den neuen Bundesländern kritisiert die fehlende Ausbildungsbereitschaft der Großbetriebe in den NBL. Dieser Teilnehmer greift aus dem Vortrag die Verbundausbildung heraus und berichtet von eigenen positiven Erfahrungen bei der Kooperation verschiedener Betriebe und Träger im Interesse einer qualitativ hochwertigen Berufsausbildung; er sieht in der Verbundausbildung ein zukunftsweisendes Modell, welches auch Ausbildung in Betrieben ermöglicht, die von ihrer Produktionspalette her selbst sehr spezialisiert sind und deshalb nicht die notwendige umfassende Ausbildung im eigenen Betrieb ermöglichen könnten.

7. Wechsel aus dem Handwerk in andere Wirtschaftszweige – Vom wichtigen Mobilitätspfad zur Sackgasse?

Ergebnisse aus dem Blickwinkel der aufnehmenden Wirtschaftsbereiche

(Manfred Deiß)

Wechsel aus dem Handwerk in andere Wirtschaftszweige
Vom wichtigen Mobilitätspfad zur Sackgasse?

Einige Ergebnisse
aus dem Blickwinkel der aufnehmenden Wirtschaftsbereiche

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

durch unsere Gespräche mit Experten aus Unternehmen verschiedener sog. aufnehmender Wirtschaftsbereiche wollten wir herausfinden, welche Hintergründe und Motive für die Aufnahme von Handwerkern eine Rolle gespielt haben, für welche Tätigkeiten sie dort eingesetzt wurden, wie sich diese Möglichkeit in den letzten Jahren entwickelt hat und welche Veränderungen dafür ursächlich sind.

7.1 Der Wechsel handwerklicher Fachkräfte in aufnehmende Wirtschaftsbereiche: Ein häufiger Vorgang in der Vergangenheit, aber kaum Daten in den Betrieben

Handwerker in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen

Hintergründe, Motive, Herkunft

- Der Wechsel handwerklicher Fachkräfte in aufnehmende Wirtschaftsbereiche: Ein häufiger Vorgang in der Vergangenheit, aber kaum Daten in den Betrieben
- Zur relativen Bedeutung handwerklicher Qualifikationen bei der Einstellung von handwerklichen Fachkräften in den aufnehmenden Wirtschaftsbereichen
- Personalbedarf in Boomzeiten oder Facharbeitermangel als Hauptgründe, handwerkliche Fachkräfte aufzunehmen
- Herkunft der handwerklichen Fachkräfte: Früher noch sowohl aus fachfremden als auch fachnahen, in jüngerer Zeit vor allem aus elektro- und metallorientierten Berufen

Der Wechsel in andere Wirtschaftszweige war nicht nur für viele Handwerker eine Alternative, unter anderen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als im Handwerk arbeiten zu können. Für viele war es auch die einzige Chance, eine Beschäftigung zu finden. Bereichsspezifisch, aber auch regional mobil zu sein, war daher für viele Handwerker ein wichtiger Pfad, um einen adäquaten Arbeitsplatz zu erhalten, zumal dann, wenn der Wechsel in einen Industriebetrieb oder gar in den öffentlichen Dienst mehr Arbeitsplatzsicherheit bzw. ein höheres Einkommen versprach. Nicht von ungefähr waren diese Motive – zusammen mit geregelten Arbeitszeiten und besserer Altersversorgung – aus Sicht der Betriebe die treibenden Kräfte, warum in der Vergangenheit viele handwerklichen Fachkräfte in die Industrie gewechselt sind. Es ist daher zu fragen, ob und inwieweit diese Alternative weiterhin gegeben ist.

Ohne repräsentative Ergebnisse liefern zu können – dazu ist das Feld der aufnehmenden Bereiche regional, branchenmäßig und von der beruflichen Struktur der aufgenommenen handwerklichen Fachkräfte viel zu differenziert –, haben wir doch genügend Hinweise auf typische Entwicklungen in diesem Feld gewonnen. Dabei stellte sich als Hauptproblem in der Empirie heraus, dass fast durchgängig keine betrieblichen Statistiken über die Vorbildung der in den Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter geführt werden. Lediglich in den untersuchten Chemiebetrieben fanden sich dazu einige Listen.

Wir blieben daher weitgehend auf die Erfahrungen und Schätzungen unserer Gesprächspartner angewiesen. Bei diesen handelte es sich in der Regel um langjährig tätige Personalwirtschaftler und Ausbildungsleiter, so dass wir doch verlässliche Hinweise auf die Relevanz und die Herkunft der in der Vergangenheit in den Unternehmen beschäftigten Handwerker bekommen konnten.

7.2 Zur relativen Bedeutung handwerklicher Qualifikationen bei der Einstellung von handwerklichen Fachkräften in den aufnehmenden Wirtschaftsbereichen

Die unzureichende Transparenz über Anzahl und Herkunft der handwerklichen Fachkräfte wirft natürlich auch ein bezeichnendes Licht auf die relativ geringe Bedeutung, die handwerkliche Qualifikationen für den mit ihnen vorwiegend geplanten Arbeitseinsatz in diesen Unternehmen überhaupt besitzen. Denn diese Fachkräfte sind in den meisten Fällen nicht wegen ihrer handwerklichen Kompetenzen oder unter Bezug auf bestimmte Handwerksberufe eingestellt worden. Zwar haben durchaus bestimmte Selektionskriterien eine Rolle gespielt; dies waren aber sehr viel eher generelle Kriterien wie etwa eine abgeschlossene Schulausbildung, eine abgeschlossene Lehre oder Referenzen hinsichtlich des bisherigen Ausbildungs- oder Beschäftigungsbetriebs. Handwerkliche Fähigkeiten und fachliche Fertigkeiten spielten allenfalls dann eine Rolle, wenn für bestimmte handwerkliche Tätigkeiten in den Unternehmen gezielt entsprechende Fachkräfte gesucht wurden.

7.3 Personalbedarf in Boomzeiten oder Facharbeitermangel als Hauptgründe, handwerkliche Fachkräfte aufzunehmen

Angesichts dieser – zumindest auf die Vergangenheit zutreffenden – relativ geringen Bedeutung der handwerklichen Qualifikationen für die Unternehmen überrascht es nicht, dass der Hintergrund für die Aufnahme handwerklicher Fachkräfte vorwiegend in den damit verbundenen Kostenersparnissen lag: sei es, dass in den Unternehmen entsprechend eigene Ausbildungsinvestitionen unterbleiben konnten, sei es, dass in Boomzeiten Arbeitskräfte mit – wenn auch berufsfremden – Fachabschlüssen für Arbeitsplätze gewonnen wurden, auf denen sie kurzfristig angelernt und effizient eingesetzt, aber zugleich nur als Angelernte entlohnt werden konnten, sei es, weil im Einzelfall nicht genügend Facharbeiter auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen.

7.4 Herkunft der handwerklichen Fachkräfte: Früher noch sowohl aus fachfremden als auch fachnahen, in jüngerer Zeit vor allem aus elektro- und metallorientierten Berufen

Woher kamen nun all die handwerklichen Fachkräfte, die in den Unternehmen dieser Wirtschaftsbereiche im Laufe der letzten ca. 25 Jahre aufgenommen worden sind? Während noch bis vor etwa 15 bis 20 Jahren, insbesondere für die Angelernten-Arbeitsplätze, sowohl völlig fachfremde als auch fachnahe Handwerker genommen worden sind, hat sich dies im Laufe der vergangenen 10 bis 15 Jahre deutlich geändert: Es wurde seither immer mehr darauf Wert gelegt, dass Angelernte möglichst einen technisch orientierten Handwerksberuf mit Metallerfahrung mitbringen sollten. Von daher stammten die MitarbeiterInnen in den Angelerntenbereichen etwa der Elektro- und Kfz-Zulieferindustrie vielfach auch aus dem Friseurhandwerk, aber auch Fachkräfte aus dem Bäcker- und Metzgerhandwerk sind dort vertreten ebenso wie etwa völlig fachfremde Nichthandwerksberufe wie Verkäuferinnen. An technisch orientierten Handwerkern wurden dann vor allem Angehörige des Kfz- und Schlosserhandwerks, Vertreter des SHK-Handwerks, aber auch Elektriker und Lackierer eingestellt. Entsprechend ergibt sich aus den uns für die chemischen Industriebetriebe vorliegenden Listen über die Vorbildung der Belegschaftsmitglieder, dass sich dort praktisch alles findet, was an fachfremden Handwerks-, aber auch anderen Berufen vorstellbar ist, dass aber doch schwergewichtig Metallhandwerksberufe vertreten sind.

7.5 Typische Einsatzfelder handwerklicher Fachkräfte in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen und deren Entwicklung

Typische Einsatzfelder handwerklicher Fachkräfte in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen und deren Entwicklung

- Einfache industrielle Anlernertätigkeiten – wegautomatisiert oder ins Ausland verlagert
- Anspruchsvolle Anlernarbeitsplätze mit Aufstiegschancen zum Facharbeiter – sukzessiver Abbau bzw. Umwandlung zu Facharbeiterplätzen
- Qualifikationsadäquater Einsatz als Handwerker im Industriebetrieb – ausgegliedert bzw. ausgelagert in Dienstleistungsbetriebe
Eventuell Einsatz in Fremdfirmen, die im Zuge des Outsourcing Dienstleistungen für die Industriebetriebe erbringen?

Zur allmählichen Relevanz von Zeitarbeit
als aufnehmender Wirtschaftsbereich

Generell lassen sich deshalb aufgrund unserer Erhebungen *drei Einsatzbereiche* von Handwerkern in den aufnehmenden Wirtschaftsbereichen und damit drei Gruppierungen handwerklicher Fachkräfte unterscheiden, mit denen sich freilich – trotz der unterschiedlichen Wichtigkeit ihrer Qualifikationen für die Unternehmen – aus ganz verschiedenen Gründen heraus ähnlich kritisch zu beurteilende Zukunftschancen verbinden.

7.5.1 Einfache industrielle Anlerntätigkeiten – wegautomatisiert oder ins Ausland verlagert

So gibt es bzw. gab es einmal die große Zahl an fachfremden Handwerkskräften, die für einfache industrielle Anlerntätigkeiten z.B. in der Leiterplattenbestückung, in der Kabelbaummontage und in ähnlichen Fertigungsbereichen der Elektroindustrie oder der Kfz-Zulieferindustrie eingesetzt wurden, Arbeitsplätze, mit denen in der Regel auch kaum Aufstiegsmöglichkeiten verbunden waren. Diese Arbeitskräftegruppe findet sich immer weniger, vielfach nur noch in Resten in den Betrieben, weil ihre Arbeitsplätze seit Jahren sukzessive abgebaut werden, und zwar indem sie entweder verstärkt wegautomatisiert oder ins kostengünstigere Ausland verlagert worden sind bzw. immer noch verlagert werden. Insbesondere fachfremde handwerkliche Fachkräfte – aber auch Arbeitskräfte ohne Ausbildungsabschluss – haben deshalb immer weniger die Möglichkeit, in diesen bisher als aufnehmende Wirtschaftsbereiche fungierenden Unternehmen als Un- und Angelernte unterzukommen. Ihre Chancen werden um so geringer, als auch die Möglichkeiten einer qualifizierenden Anpassung für anspruchsvollere metall- oder chemiespezifische Tätigkeiten in den Betrieben für fachfremde Arbeitskräfte nicht mehr gegeben sind.

7.5.2 Anspruchsvolle Anlernarbeitsplätze mit Aufstiegschancen zum Facharbeiter – sukzessiver Abbau bzw. Umwandlung zu Facharbeiterplätzen

Ein zweites wichtiges, früher auch noch für fachfremde, heute zunehmend nur mehr für fachverwandte, zumindest technisch bzw. metallverarbeitungsorientierte Handwerker offenstehendes Einsatzfeld umfasst zahlreiche anspruchsvollere Anlernarbeitsplätze mit – wenn auch für extern rekrutierte etwas geringeren – Aufstiegschancen zur Facharbeiterqualifikation insbesondere in der Chemischen Industrie (Anlagenfahrer), aber auch in der Kfz-Industrie und anderen aufnehmenden Bereichen. Auch für diese Gruppe von außerhalb des Handwerks untergekommenen handwerklichen Fachkräften haben sich die Beschäftigungschancen stetig verschlechtert. Der Grund liegt hier vor allem darin, dass diese Anlernarbeitsplätze grundsätzlich abgebaut bzw. sukzessiv zu anspruchsvollen Facharbeiterplätzen umgewandelt werden und deshalb nur noch mit bereichs- oder verfahrensspezifisch qualifizierten Fachkräften oder zumindest entsprechend weiterqualifizierten Anlernkräften besetzt werden.

Diese Entwicklung trifft schon seit längerem die dort eingesetzten handwerklichen Fachkräfte insofern, als von ihnen erwartet wurde, vom Betrieb für notwendig erachtete Weiterbildungsmaßnahmen zu durchlaufen, um über die am Arbeitsplatz erfolgte bloße Anlernung und die dort gesammelten Erfahrungen hinaus breitere und theoretische Kenntnisse über nunmehr komplexere Produktionsanlagen und -prozesse zu erwerben. Es trifft aber auch alle arbeitsplatzsuchenden Handwerker, weil in den Industrieunternehmen zum einen immer mehr für die Deckung des normalen Personalbedarfs zur Eigenausbildung von Fachkräften übergegangen wird; zum anderen werden von extern allenfalls noch elektrotechnisch oder metallverarbeitungsorientiert ausgebildete Handwerker übernommen, von denen zudem in der Regel verlangt wird, eine berufsbegleitende Weiterqualifizierung zur bereichs- bzw. verfahrensspezifischen Fachkraft zu machen.

7.5.3 Qualifikationsadäquater Einsatz als Handwerker im Industriebetrieb – ausgliedert bzw. ausgelagert in Dienstleistungsbetriebe

Eine dritte Gruppe handwerklicher Fachkräfte in aufnehmenden Wirtschaftsbereichen umfasst jene Handwerker, die von außen rekrutiert wurden, um dort ihren fachlichen Qualifikationen entsprechend, also für handwerkliche oder vergleichbar anspruchsvolle fachverwandte Arbeiten in Industriebetrieben, aber auch in anderen Bereichen wie etwa in städtischen Verkehrs- oder Energiebetrieben, eingesetzt zu werden. Dabei handelt es sich um Handwerker verschiedener Fachsparten wie Elektriker, Schlosser, Schreiner, Maurer etc., die all jene handwerklichen Instandhaltungs- und Servicetätigkeiten ausübten, wie sie in größeren Betrieben Aufgabe unternehmenseigener technischer Abteilungen waren. Aber auch auf diesem Einsatzfeld sind für handwerkliche Fachkräfte inzwischen die Chancen gesunken, bestehende Beschäftigungsverhältnisse aufrechtzuerhalten bzw. neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden. Die Gründe liegen darin, dass viele dieser Unternehmen schrittweise dazu übergegangen sind, solche handwerklichen Tätigkeitsbereiche auszugliedern bzw. auszulagern, mit der Folge, dass die mit einem Wechsel in diese Unternehmen verbundene Chance, als Handwerker in der Industrie oder im öffentlichen Dienst arbeiten und die damit erhofften Vorteile realisieren zu können, vielfach so nicht mehr besteht bzw. immer seltener genutzt werden kann.

7.6 Zur allmählichen Relevanz von Zeitarbeit als aufnehmender Wirtschaftsbereich

In allen diesen typischen Einsatzfeldern der bislang aufnehmenden Wirtschaftsbereiche gibt es derzeit also nur geringe Beschäftigungschancen für handwerkliche Fachkräfte. Immerhin gibt es in jüngerer Zeit eine sich verstärkende Einsatzalternative, mit der sich zumindest partiell die Chance für eine Beschäftigung außerhalb des Handwerks eröffnet. Dies ist der Bereich der Zeitarbeit, in dem sich Arbeitnehmerüberlassungsfirmen

mit den unterschiedlichsten Einsatzprofilen und Kundenspektren bewegen. Darunter befinden sich aber auch solche, die handwerkliche Fachkräfte nicht nur als Un- oder Angelernte für einfache Tätigkeiten verleihen – die gibt es natürlich auch in großer Zahl –, sondern die Handwerker gezielt wegen ihrer fachlichen Qualifikationen suchen und als Leiharbeiter an solche Unternehmen vermitteln, für die regional oder branchenspezifisch ein Mangel an bestimmten Fachkräften besteht (wie z.B. für SHK-Handwerker im südbayerischen Raum).

Dabei verbindet sich mit der Überlassung von Fachkräften an Entleiherunternehmen relativ häufig eine anschließende Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis, was damit auch für viele handwerkliche Fachkräfte die Option für einen neuen Mobilitätspfad bedeuten könnte.

7.7 **Veränderte Rekrutierung und verstärkte Ausbildung in den Unternehmen aufnehmender Wirtschaftsbereiche**

Veränderte Rekrutierung und verstärkte Ausbildung in den Unternehmen aufnehmender Wirtschaftsbereiche

- Stetiger Abbau von Angelernten-Arbeitsplätzen
- Veränderte Rekrutierungspolitik
- Verstärkte Eigenausbildung
- Weiterbildungsoffensiven
- Auf- und Ausbau eigener Qualifizierungskapazitäten
- Forcierte Personalbedarfsplanung

**Unterschiede zwischen handwerklicher und industrieller Ausbildung:
betrieblich kaum relevant**

Parallel mit dem bereits angesprochenen stetigen und einschneidenden Abbau von Angelernten-Arbeitsplätzen und den in den meisten Unternehmen seit längerem stattfindenden Umstrukturierungsprozessen, mit denen auch die schrittweise Auslagerung einzelner Arbeitsbereiche verbunden war, hat sich auch die Rekrutierungs- und Ausbildungspolitik der Unternehmen in den aufnehmenden Wirtschaftsbereichen grundlegend geändert.

7.7.1 Stetiger Abbau von Angelernten-Arbeitsplätzen

Der Abbau von Angelernten-Arbeitsplätzen ist in allen Wirtschaftsbereichen eine mehr oder weniger stark zu beobachtende Tendenz. So ist z.B. in der Elektroindustrie die Zahl dieser Arbeitsplätze extrem zurückgegangen; in einem der untersuchten Unternehmen hat sich seit 1970 bis heute ihr Anteil von 40 % auf 14 % der Gesamtbelegschaft verringert, darunter bei den Frauenarbeitsplätzen von 71% auf 36 %; parallel dazu ist der Anteil der Mitarbeiter ohne bzw. mit fachfremder Ausbildung zwischen 1979 und heute von 56 % auf 16 % und bei den Frauen sogar von früher 83 % auf 35 % gesunken. Auch in den Unternehmen der Chemischen Industrie ist der Anteil der Angelernten extrem zurückgegangen, vereinzelt liegt er heute unter 10 %. Obwohl es zumindest im Kfz- und Kfz-Zulieferbereich nach wie vor – wenn auch ebenfalls mit abnehmender Tendenz – Angelernten-Arbeitsplätze gibt, so kann dort die Verlagerung kompletter Fertigungslinien ins kostengünstigere Ausland im Einzelfall doch zum Totalabbau solcher Tätigkeiten führen. Insgesamt wurde in allen Untersuchungsbetrieben betont, dass der Abbau der Angelernten-Arbeitsplätze weitergehen wird.

7.7.2 Veränderte Rekrutierungspolitik

Zum einen hat sich die Rekrutierungspolitik der Unternehmen ganz entscheidend verändert. In mehreren Betrieben wurde ein mehr oder weniger verbindlicher Einstellungsstopp für Leute ohne Abschluss eingeführt oder es wurden Bewerber mit fachfremdem Abschluss immer weniger akzeptiert und statt dessen zumindest solche mit Abschluss in einer technischen, vor allem einer elektrotechnischen oder metallorientierten Ausbildung (wie z.B. Landmaschinenmechaniker, Kfz-Mechaniker und Kfz-Techniker, Elektroinstallateur) favorisiert. Zum Teil werden nur noch Arbeitskräfte mit einer bestimmten fachspezifischen Ausbildung oder zumindest einer entsprechenden fachlichen Weiterbildung eingestellt.

7.7.3 Verstärkte Eigenausbildung

Zum anderen haben viele dieser Unternehmen vor allem auch ihre Ausbildungspolitik verändert, indem sie forciert und vermehrt Fachkräfte ausgebildet haben, sei es in ihren bereichsspezifischen Fachrichtungen, sei es in anderen, in der Regel aber technischen Ausbildungsgängen, wobei nicht selten auch das Spektrum der Ausbildungsrichtungen erweitert wurde. In diesem Zusammenhang kam es in mehreren dieser Unternehmen auch zu einer gewissen, durchaus bewussten Überbedarfsausbildung. Entsprechend decken schon seit einiger Zeit die meisten der untersuchten Unternehmen ihren regulären Fachkräftebedarf aus der eigenen Ausbildung.

7.7.4 Weiterbildungsoffensiven

Darüber hinaus wurden in manchen Unternehmen in den letzten fünf bis zehn Jahren systematische Qualifizierungsoffensiven ergriffen: Sie versuchten damit gezielt, ihre Angelernten fachspezifisch weiterzubilden, um den Anteil der Fachkräfte an der Gesamtbelegschaft kontinuierlich zu erhöhen. Kennzeichnend dafür waren vor allem die Bestrebungen in den Unternehmen der Chemischen Industrie. Dort konnte der größte Teil der angelernten Kräfte, zumeist Anlagenfahrer, im Zuge von z.T. über zwei Jahre laufenden berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere theoretische chemiespezifische und prozessübergreifende Kenntnisse erwerben und zur Chemiefachkraft oder gar zum Chemiefachwerker aufsteigen.

7.7.5 Auf- und Ausbau eigener Qualifizierungskapazitäten

Eng verknüpft mit dieser veränderten Aus- und Weiterbildungspolitik haben einzelne Unternehmen auch ihre eigenen Qualifizierungskapazitäten erhöht. Zum Beispiel wurden Ausbildungszentren und Lehrwerkstätten gegründet oder ausgebaut, die begrenzt auch anderen Unternehmen offenstehen, oder man hat die Zusammenarbeit mit überbetrieblichen Ausbildungsträgern, wie etwa der IHK, intensiviert. Dabei wurde auch das Spektrum der Ausbildungsgänge erweitert und insbesondere die Ausbildung in den neuen Berufsbildern wie etwa des Energieanlagenelektronikers, des Fachinformatikers, des Mechatronikers, des Chemikanten forciert.

7.7.6 Forcierte Personalbedarfsplanung

Schließlich nimmt offensichtlich auch die Tendenz in den Betrieben – und zwar durchaus auch erst in manchen Großbetrieben – zu, die Personalbedarfs- und Personalplanung ernster zu nehmen, als dies früher der Fall war. In den meisten dieser Betriebe werden Maßnahmen ergriffen, um den mittelfristig erwarteten qualifikatorischen Bedarf frühzeitiger und systematischer zu ermitteln und in Personalentwicklungs- und Ausbildungspläne umzusetzen.

7.8 Wenig betrieblich relevante Unterschiede zwischen handwerklicher und industrieller Ausbildung

In diesem Zusammenhang stellt sich natürlich die Frage, ob und inwiefern die handwerkliche Ausbildung wesentliche Unterschiede gegenüber der industriellen Ausbildung aufweist, mit denen sich für den Einsatz von Handwerkern möglicherweise Vorteile bzw. Nachteile verbinden. Durchgängig herrschte hier die Einschätzung vor, dass

zwischen handwerklicher und industrieller Ausbildung, zumindest im gleichen beruflichen Betätigungsfeld, keine großen Unterschiede zu sehen seien.

Immerhin wurde aber doch darauf hingewiesen, dass Handwerker auf der einen Seite in der Regel problemlösungsorientierter ausgebildet sind, komplexe Aufgaben leichter bearbeiten, mit ungeplanten Situationen bzw. mit freiem Arbeiten besser umgehen können und auch eher eigenständiges Arbeiten gewohnt sind als industriell ausgebildete Fachkräfte. Mehrfach wurden auch ihre Sozialqualifikationen hervorgehoben, die ihnen eine größere Nähe zu teamförmiger Arbeit und zu flexiblem Arbeitseinsatz ermöglichen. Auf der anderen Seite wurden ihnen Defizite in industriefachlichen Kenntnissen (z.B. für die Beherrschung verschiedenster Frästechniken und Fräsmaschinen oder beim Wissen über verschiedenste Kugellagertechniken), aber auch in EDV- und informationstechnischen Qualifikationen nachgesagt. Ferner fehlt es ihnen im allgemeinen, und dies zeigte sich wohl besonders, wenn es darum ging, Mitarbeiter weiter zu qualifizieren, an theoretischen Kenntnissen, die offensichtlich Facharbeitern aufgrund einer temporär vom Arbeitsprozess getrennten Ausbildung eher vermittelt werden.

7.9 Zur zukünftigen Entwicklung: Insgesamt geringe Aussichten auf verbesserte Aufnahmemöglichkeiten

Zur zukünftigen Entwicklung

Insgesamt geringe Aussichten auf verbesserte Aufnahmemöglichkeiten handwerklicher Fachkräfte in bislang aufnehmenden Wirtschaftsbereichen

Angesichts all dieser empirischen Ergebnisse lassen sich insgesamt gesehen nur wenige Hinweise dafür finden, dass zukünftig bessere Aufnahmemöglichkeiten für handwerkliche Fachkräfte in den bislang aufnehmenden Wirtschaftsbereichen zu erwarten sind. Neue und aussichtsreiche Chancen für ein Unterkommen in anderen Wirtschaftszweigen zeichnen sich ebenfalls nicht ab. Auch der Umweg über den Einsatz als Zeitarbeiter dürfte auf absehbare Zeit nicht genügend Entlastung bringen. Chancen könnten sich für Handwerker allenfalls in den Fremdfirmen ergeben, die im Zuge des Outsourcing Dienstleistungen für die Industriebetriebe erbringen, allerdings ohne dass sie damit noch in den Genuss der Beschäftigungsvorteile größerer Unternehmen kämen. Immerhin wollten die meisten Gesprächspartner nicht ausschließen, dass im Falle – bislang nicht

absehbarer – neuer Boomphasen auch wieder verstärkt auf extern rekrutierte handwerkliche Fachkräfte zurückgegriffen wird.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass nicht für jeden Handwerker die Möglichkeit eines Wechsels in die aufnehmenden Wirtschaftsbereiche eine Sackgasse darstellen muss; dieser Weg ist jedoch sehr viel steiler, schmaler und steiniger geworden und erfordert von jedem mehr oder weniger erhebliche zusätzliche Bildungsanstrengungen. Für manche von jenen, die schon seit längerem als Angelernte in der Industrie arbeiten, kann sich der Wechsel allerdings im Nachhinein noch als Sackgasse auswirken, zumindest wenn er oder sie nicht mehr bereit oder in der Lage sind, eine weitere qualifikatorische Anpassung zu durchlaufen.

Der Mobilitätspfad vom Handwerk in die aufnehmenden Wirtschaftsunternehmen kann daher gegenwärtig von immer weniger Handwerkern gegangen werden, und er verlangt in der Regel ein Mehr an fachlicher und räumlicher Mobilitätsbereitschaft. Insgesamt also weder ein klares Nein noch ein völliges Ja auf die Frage, ob sich die Perspektive eines Wechsels der im Handwerk Ausgebildeten in andere Wirtschaftszweige als eine Sackgasse darstellt; auf jeden Fall ist ein solcher Wechsel heute mit erheblichen Hürden verbunden, zu deren Überwindung es vor allem einer steten Weiterqualifizierung um bislang eher handwerksferne Qualifikationsinhalte bedarf.

Diskussion zum Vortrag

Zunächst wird die Frage aufgeworfen, ob die Ergebnisse dahingehend interpretiert werden können, dass das Handwerk inzwischen vor der Herausforderung steht, eine intensive Personalplanung betreiben zu müssen und nicht nur über Bedarf auszubilden. Denn bisher habe das Handwerk einfach „drauf los“ ausgebildet in dem Bewusstsein, die Industrie oder die aufnehmenden Bereiche würden die Ausgebildeten schon nehmen.

Die Projektbearbeiter weisen daraufhin, dass die Ergebnisse zunächst aus der Perspektive der aufnehmenden Betriebe zu sehen sind, dass aber eine solche Schlussfolgerung denkbar wäre, wenn die Ergebnisse aus der Gesamtsicht aller Akteure diskutiert würden. Da die aufnehmenden Unternehmen immer weniger Arbeitskräfte aus dem Handwerk holen und vor allem der früher hohe Anteil der Angelernten praktisch in allen Bereichen drastisch gesunken ist, lassen sich die Ergebnisse aber schon in der Weise interpretieren. Allerdings müsste nicht nur das Handwerk eine vernünftige Personalplanung machen, es müsste auch die Informationssituation insgesamt verbessert werden, da es sich hier um ein Problem des gesamten Beschäftigungssystems handelt. Denn es geht nicht darum, irgend jemandem den Schwarzen Peter zuzuschieben. Wir sind offensichtlich in der Situation, dass ein einigermaßen akzeptabler Lösungsmechanismus, der lange Zeit funktioniert hat, so nicht mehr funktionieren kann.

Zur besonderen Situation der neuen Bundesländer wird von den Projektarbeitern noch darauf hingewiesen, dass diese zwar unbedingt hier mit einzubeziehen

hen sind, dass dort aber andere Bedingungen gelten. Das hier angesprochene, nur in westlichen Betrieben untersuchte und vorgefundene Problem hat es so in den neuen Bundesländern nie gegeben und gibt es jetzt erst recht nicht. Für die neuen Bundesländern lässt sich empirisch eher zeigen, dass sich in Handwerksbetrieben in großer Zahl Industriefacharbeiter finden, die nach der Schließung der ostdeutschen Großindustrie dort aufgenommen worden sind. Das heißt, dass die hier diskutierte Übergangs- und Übernahmeproblematik zumindest bis auf weiteres auf den Westen zentriert ist.

Aus Sicht der Handwerkskammern wird daraufhin gewiesen, dass die Ausbildung im Handwerk inhaltlich identisch mit der industriellen Ausbildung der Metallberufe sei, weshalb dies nicht der Grund sein kann dafür, dass sie von der Industrie nicht mehr genommen werden. Dies liege also nicht an der mangelnden Qualifikation, da die Qualifikationen gleich seien, sondern vielmehr am geringeren Arbeitskräftebedarf und an den Arbeitsmarktbedingungen. Der Kfz-Mechaniker sei vom Handwerk weggegangen, weil er in der Industrie mehr Geld bekommen hat, und er sei dort nicht ans Band gegangen, sondern wegen der höheren Qualifikation in die Endabnahme. Die qualifizierten Arbeiter aus dem Handwerk seien also nicht in unqualifizierte Bereiche der Industrie gegangen.

Eingeworfen wird ferner, dass aus den Ergebnissen auch einfach geschlussfolgert werden könne, dass das Handwerk heute nicht mehr so viel ausbilden muss, weil es nicht mehr befürchten muss, dass nur ein Teil der Ausgebildeten bei ihm selbst hängen bleibt. Generell wird aber betont, dass der Mechanismus, der bisher funktioniert hat, heute offensichtlich nicht mehr funktioniert. Man muss also nach neuen Lösungen suchen, wie man langfristig auch im Handwerk eine stabile Nachwuchsrekrutierung sicherstellen kann.

Von Seiten der Berufsberatung wird demgegenüber hervorgehoben, dass man sich beim Vergleich nicht zu sehr auf die Berufsbilder und die Berufsordnungen stützt. Denn es zeigt sich in der Industrie, dass die Ausbildungsordnung und die realen Qualifikationen, wie sie sich dann im Betrieb herstellen, tendenziell immer weiter auseinander gehen. Wegen der raschen Veränderungen im Arbeitsprozess erfolgt eine Anpassung an die Ausbildungsziele im Betrieb, weshalb die Ausbildungsbilder nur noch sehr allgemein formuliert werden. Die Frage sei daher, inwieweit in Handwerksbetrieben de facto die gleichen Qualifikationen und die gleichen Arbeitsstrukturen Geltung haben wie in der Industrie. Hier gebe es zur Zeit ein Feld mit Überschneidungen, aber auch Bereiche, die sehr weit auseinander driften. Denn es gibt Handwerksbetriebe, die in sehr traditionellen Formen arbeiten, dadurch aber immer weiter weg von dem kommen, was in Dienstleistungsunternehmen als Arbeitsqualifikation verlangt und nachgefragt wird. Und es gibt die Handwerksbetriebe, zum Beispiel Elektrobetriebe, bei denen es zu Überschneidungen mit der industriellen Fertigung kommt, wo also ein Wechsel in die Industrie sehr schnell möglich ist. Aber es darf dabei nicht vergessen werden, dass es große Bereiche gibt, wo der Wechsel vom einen Bereich in einen anderen, also in die Industrie oder in moderne Dienstleistungsunternehmen, nicht gelingt.

Die Projektarbeiter betonen nochmals die Notwendigkeit der Gesamtschau und werfen die Frage auf, ob es im Handwerk bereits ein Umdenken gibt, in der Hinsicht, dass man in der Ausbildung auf bestimmte Bereiche Wert legt, um die

Attraktivität sicher zu stellen und um weiterhin genug Lehrlinge zu bekommen, auch wenn diese wissen, dass sie hinterher keine Übergangsmöglichkeit haben.

Aus der Sicht des Münchner Handwerks wird dazu zunächst gesagt, dass die hier gezeichneten dunklen Wolken in der Praxis nicht ganz so dunkel sind. In der Praxis gibt es einen eklatanten Mangel an Azubis, gegenwärtig können nur 65% der Ausbildungsplätze besetzt werden, weshalb bei der Handwerkskammer sogar extra Akquisiteure für die Lehrlingssuche eingestellt wurden. Das Bild stellt sich zur Zeit also anders dar: Wie können die offenstehenden Ausbildungsstellen besetzt werden?

Dem wird entgegengehalten, dass dies ein wenig im Widerspruch steht zur Situation in den neuen Bundesländern. Dort spielt eine große Rolle, inwieweit im Handwerk geordnete Verhältnisse mit Tarifverträgen bestehen. Befürchtet wird, dass es in bestimmten Regionen (wie etwa in Plauen, Chemnitz, Leipzig) in den nächsten zwei Jahren große Probleme geben wird, überhaupt noch Handwerker zu finden; denn wenn BMW in der Region ein Werk baut, dürften sich alle Handwerker mit Perspektive dort bewerben, weil sie dort ordentliche Verhältnisse in der Lohngestaltung und eine geordnete Arbeitszeit vorfinden.

Aus der Perspektive der Chemischen Industrie wird auf die Notwendigkeit der Differenzierung hingewiesen. Unter Bestätigung der Projektergebnisse für diesen Industriebereich wird betont, dass die Chemische Industrie einfach gezwungen war, die benötigten Fachkräfte selbst auszubilden, weil sie weder im Handwerk noch sonstwo ausgebildet werden. Umgekehrt werden Chemiefacharbeiter auch nur hier beschäftigt, sie können also auch nicht abwandern, weil es nicht viele andere Betriebe gibt, die sie aufnehmen. Im Gegensatz dazu spielte der Einsatz von Handwerkern in der Vergangenheit eine große Rolle, als die Chemiebranche viel Arbeit hatte, aber nicht so viele Mitarbeiter selbst ausbilden konnte, so dass alle Kräfte übernommen wurden, die von ihrer Grundausbildung zum chemischen Berufsbild „gepasst“ haben und für eine Weiterbildung geeignet waren. Das waren dann überwiegend technisch geprägte Ausbildungsgänge. Es trifft also beides zu, es gibt nicht nur die Situation, in der Handwerker kaum in den Industriebetrieben aufgenommen werden, sondern es gibt immer wieder auch Phasen, in denen der Betrieb gezielter ausgebildete Fachkräfte rekrutiert und entsprechend aufnimmt.

Zu letzterem wird ergänzt, dass in solchen Phasen dann, obwohl die metallorientierten Fachkräfte in der Überzahl sind, auch erhebliche Teile der Rekrutierten aus fachfremden Handwerkern wie etwa Bäcker oder Metzger bestehen können, wie aus einzelnen Unternehmenslisten zur Vorbildung der Mitarbeiter hervorgeht, insbesondere in Produktionsbereichen, wo auch Stückfertigung betrieben wird, wie etwa in der Halbleiterfertigung.

Abschließend wird von den Projektbearbeitern eingeräumt, dass die hier vorgestellten Projektergebnisse zum einen notgedrungen immer etwas verallgemeinert werden müssen, dass ihnen das Differenzierungserfordernis aber wohl bewusst ist. Zum anderen beziehen sich die Ergebnisse auf einen Zeithorizont der letzten fünf bis sieben Jahre, weshalb auch über das zu reden sein wird, was danach kommt, wozu in der Schlussdiskussion Gelegenheit besteht.

8. Duales System quo vadis? Moderierte Gesprächsrunde mit allen Teilnehmern

8.1 Ansätze zur Verbesserung der Arbeitskräfteversorgung im Handwerk

Klagen über schlechte Arbeitskräfteversorgung im Handwerk – ein „alter Hut“ !!

Ursachen der Probleme:

- **Demographische Umbrüche** (weniger Junge, mehr Ältere) werden wesentlich zur Verschärfung der Situation beitragen
- Sie sind aber – zumindest bislang – nicht die hauptsächliche Ursache der Schwierigkeiten

Entscheidend vielmehr: **die schwache Position großer Teile des Handwerks auf dem Arbeitsmarkt:**

- Arbeitskräftenachfrager (Unternehmen) bilden eine Schlange und kommen je nach ihrem Platz (also gemäß ihrer "Arbeitsmarktposition") zum Zuge
- Viele Handwerksbetriebe rangieren weit hinten (erhebliche Unterschiede nach Branche, Region usw.)
- Ursache der schlechten Position: vor allem „Altlasten“
- Das Gros der Betriebe konnte die Position auch bei Arbeitskräfteüberangebot nicht grundlegend verbessern
- Wenn der demographische Effekt künftig stark durchschlägt, wird das erst recht nicht mehr gelingen

Fachkräfteabwanderung aus dem Handwerk Hauptursache der Versorgungsprobleme

Bewertung der Hauptabwanderungsmotive

76 %	geringe Verdienstmöglichkeit im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen
47 %	körperliche Belastung im Handwerk
46 %	geringe Aufstiegsmöglichkeiten
45 %	niedrigere Sozialleistungen im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen
42 %	gesellschaftliche Stellung der Beschäftigten im Handwerk
32 %	Arbeitszeit im Handwerk
31 %	vermutete geringere Arbeitsplatzsicherheit im Handwerk
18 %	weniger wirksame Interessenvertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften
15 %	psychische Belastungen

Wegen schrumpfender Aufnahmekapazitäten anderer Wirtschaftszweige wird ein Rückgang der Abwanderung erwartet (erste Anzeichen bereits in den Berufsverlaufsuntersuchungsdaten erkennbar)

Dagegen Einschätzung der befragten Handwerksexperten:

- Abwanderung wird zunehmen	37 %
- Abwanderung wird etwa gleichbleiben	59 %
- Abwanderung wird abnehmen	4 %

aus: ISF-Expertenbefragung 2001 „Handwerk vor großen Herausforderungen...“

Rekrutierung im Handwerk: Vor allem über die Einstellung von Auszubildenden

Die eigene Ausbildung ist der einzig wirklich bedeutende Weg der Rekrutierung:

- **Vorteil:** hoher Anteil an Fachkräften in den Belegschaften
- **Nachteil:** starke Abhängigkeit von den Nachwuchsjahrgängen und der Bereitschaft, eine Ausbildung im Handwerk zu machen
 - 1992 wurden 84 %, 1999 83 % der im Handwerk Beschäftigten auch dort ausgebildet
 - in der Industrie sind es nur 58 % (1992) bzw. 61 % (1999) und
 - im Öffentlichen Dienst sogar nur 41 %

Demographische Veränderungen machten sich im Handwerk daher stets am direktesten bei der Versorgung mit Auszubildenden bemerkbar

Die derzeitige – unbefriedigende – Situation

- Viele Absolventen werden nach Abschluß einer Ausbildung im dualen System nicht übernommen - allerdings regional und nach Berufen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Höchststand 1999: 26 % (ABL: 23%, NBL 39% !!)*
- Der Anteil von abgebrochenen Ausbildungen liegt sehr hoch und steigt z.T. noch an
- Vielfach sind wachsende Durchfallquoten bei den Abschlußprüfungen zu verzeichnen
- Zugleich häufen sich wieder Klagen über Lehrlingsmangel (ebenfalls regional und nach Berufen sehr unterschiedlich ausgeprägt)
- Werden Vorschläge gemacht, „Lehrlinge“ aus dem Ausland zu importieren

* Zahlen aus dem Berufsbildungsbericht 2000 der Bundesregierung, neue Daten demnächst zu erwarten.

Thesen zu einer zukunftsfähigen Politik der Arbeitskräfteversorgung im Handwerk

- Ausbildung stärker am mittelfristigen Bedarf ausrichten
- Möglichst qualifizierte und motivierte Auszubildende gewinnen
- Qualität der Ausbildung verbessern (nicht zuletzt Ausbilder ausreichend freistellen und weiterqualifizieren)
- Für die Ausgebildeten betriebliche (Personal-)Entwicklungsperspektiven bieten
- Wegen künftig rückläufiger Nachwuchsjahrgänge jetzt Lösungen zur Integration der in den letzten Jahren nicht übernommenen Handwerksabsolventen suchen
- Ansätze zur Mobilisierung von Arbeitsmarktreserven entwickeln (z.B. Ausschöpfung der Erwerbspotentiale bei Frauen, Weiter- oder Wiederbeschäftigung Älterer usw.)
- Wenn das nicht ausreicht: Konzepte zur wirksamen Integration von Zuwanderern erarbeiten

Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitsmarktposition von Handwerksbetrieben

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Abbau von Belastungen
- Innovative Arbeitsgestaltung (Delegation von Verantwortung und Entscheidungsbefugnissen, Autonomiespielräume schaffen, Führungsverhalten optimieren)
- Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven realisieren (Beispiele: qualifikatorische Zwischenstufen wie Kfz-Servicetechniker schaffen, „Großen Befähigungsnachweis“ aufwerten)
- Angebot berufsbegleitender Qualifizierung, Integration von Arbeiten und Lernen
- Sozialleistungen verbessern, leistungsgerechte, „motivationsorientierte“ Bezahlungskonzepte entwickeln

Die neue Situation für Handwerksunternehmen

- Wegen der verringerten Abwanderungsmöglichkeiten
- und des damit vorgezeichneten längeren Verbleibs im Handwerk
- sowie der Erschwerung der vorzeitigen Verrentung
- und einer möglichen weiteren Erhöhung der Altersgrenzen

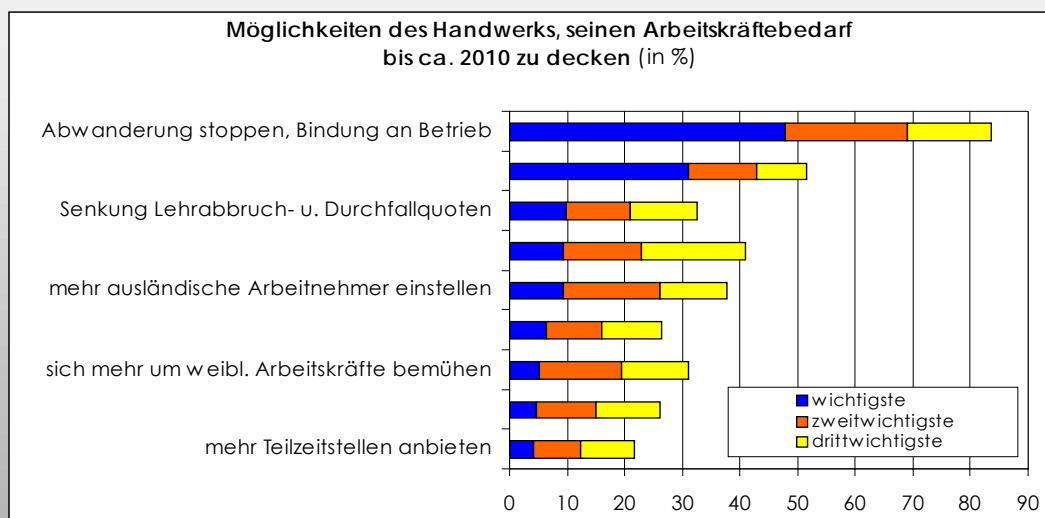
steht die Aufgabe,

- ältere Belegschaftsmitglieder in den den Betrieben zu halten
- ggf. auch zusätzliche ältere Arbeitskräfte zu integrieren
- Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie von Älteren dauerhaft ausgefüllt werden können

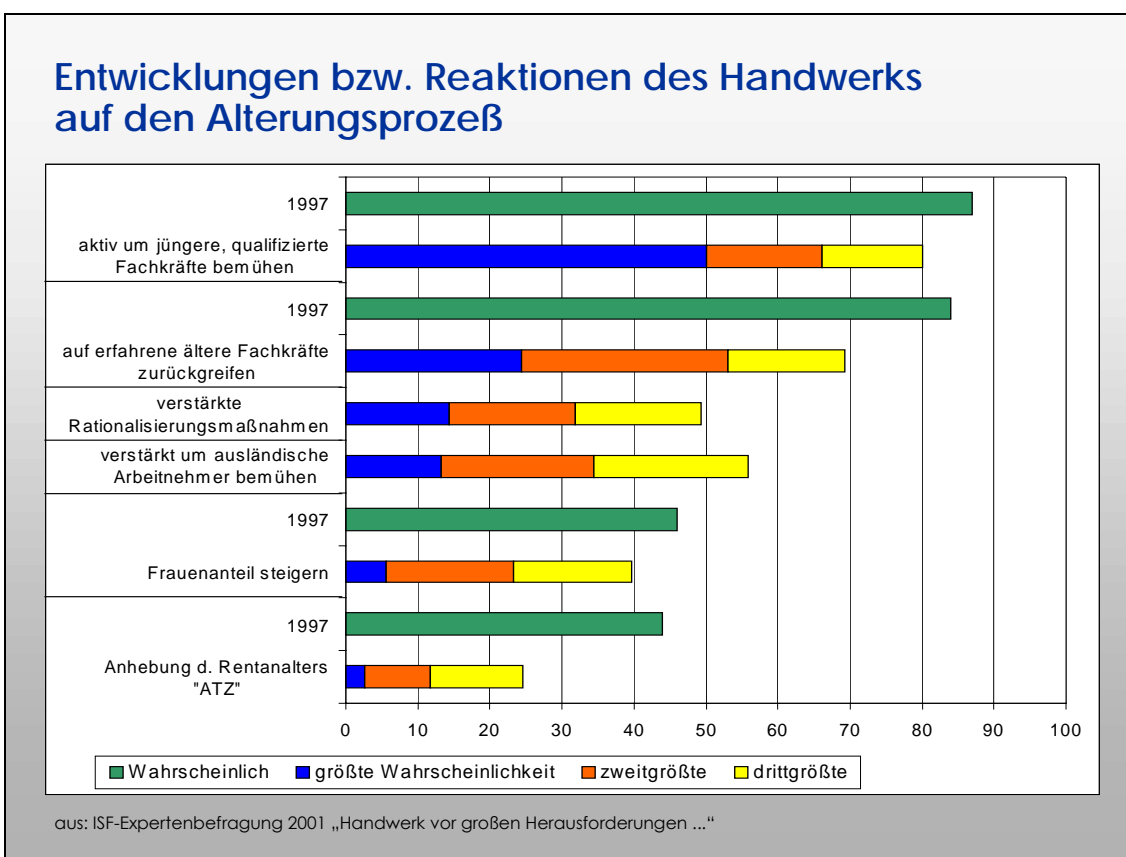
Das heißt u.a.:

- Förderung lebenslangen Lernens
- Entwicklung von Konzepten für altersgerechte Weiterbildung
- Schaffung der Voraussetzungen für generationenübergreifenden Erfahrungstransfer und Qualifizierung
- Abbau der noch immer in vielen Handwerksbereichen hohen körperlichen und psychischen Belastungen

Arbeitskräftebedarf des Handwerks decken – aber wie ?



aus: ISF-Expertenbefragung 2001 „Handwerk vor großen Herausforderungen ...“



Diskussion der vorgestellten Ansätze und Thesen

Die Diskussion zeigt, dass das Problem der Arbeitskräfteversorgung im Handwerk derzeit eine zentrale Bedeutung hat. So wird von Seiten eines Verbandsvertreters darauf hingewiesen, dass sie im Rahmen einer Konjunkturumfrage auch nach den Vorstellungen der Betriebe über die zukünftige Arbeitskräfteversorgung gefragt haben. Darin nannten die Betriebe als erste Möglichkeit die längere Beschäftigung von älteren Mitarbeitern, auch über das bisherige Rentenalter von 62 bzw. 65 hinaus. Eine weitere Möglichkeit zur Verbesserung der Arbeitskräfteversorgung sehen nach dieser Umfrage die Betriebe in der Weiterbildung der jüngeren Mitarbeiter und darin, dass die jüngeren Mitarbeiter im Betrieb gehalten werden können.

Aus einem anderen Fachverband wird darauf hingewiesen, dass die Beschäftigten in diesem Handwerksbereich derzeit nur wenig Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Beruf im Handwerk sehen. Selbstkritisch wird hier eingeräumt, dass auch von Verbandsseite noch umfassende Maßnahmen notwendig sind, um die Entwicklungsmöglichkeiten in diesem Handwerk zu verbessern. Ein erster Ansatz dazu sind inzwischen die Weiterbildungsmöglichkeiten unter der Meisterebene, die klar strukturiert sind: Das ist der Kundenberater, der immer wieder

gefordert wird und „allen Trends entgegenkommt“; der Fertigungsplaner, der für den betrieblichen Ablauf zuständig ist; und der Montageleiter, der für die Endmontage verantwortlich zeichnet. Mit diesen Entwicklungsmöglichkeiten kann auch die Nachwuchswerbung eine neue Grundlage bekommen, indem man auch Jugendliche mit einem höheren Bildungsabschluss anspricht und ihnen zeigt, dass sie auch im Handwerk Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten haben, die nicht nur in Richtung auf den Meister und den Betriebsinhaber zielen, sondern auch auf den mittleren Bereich.

Wie weitere Potentiale erschlossen werden können, wird am Beispiel der Ausbildung von sozial Benachteiligten berichtet. Derzeit werden sie nur im Rahmen besonderer Maßnahmen von Trägern ausgebildet, nicht aber in normalen Handwerksbetrieben. Wenn sich aber das Potential verknappt, ergibt sich die Notwendigkeit, dass sich auch normale Betriebe um sozial Benachteiligte kümmern und ihre Ausbildung dementsprechend ausrichten. Ausbildungsordnung und Ausbildungsinhalte wären dann so zu gestalten, dass auch der Hauptschulabgänger, der knapp den Abschluss geschafft hat, eine Ausbildung abschließen kann. Das heißt aber nicht, dass der Level heruntergeschraubt wird (auch wenn es verlockend ist, z.B. den Holzwerker in einem Jahr auszubilden), sondern dass man die Ausbildung auf schwierigere Jugendliche ausrichtet und diese so anleitet und betreut, dass auch sie eine Ausbildung zu Ende führen können.

In einem weiteren Diskussionsbeitrag wird darauf hingewiesen, dass die Betriebe zu wenig überwacht werden hinsichtlich der Einhaltung der Ausbildungsrahmenordnung; die dafür zuständige Kammer sei völlig überfordert, einen Betrieb qualitativ zu bewerten und zu kontrollieren; eine sehr große Zahl sei darunter, die man eigentlich streichen müsste. Durch diesen Mangel ist bereits vorprogrammiert, dass sich die Leute nicht aktiv auf den Arbeitsmarkt begeben, weil sie durch die Ausbildung so demotiviert sind, dass sie gerade noch die Ausbildung zu Ende machen, aber nur um den Schein zu erwerben.

In der Diskussion werden auch noch verschiedene Formen der Ausbildung angesprochen: zum einen die Stufenausbildung und zum anderen das Berufsgrundschuljahr.

Von der Verbandsseite des Schreinerhandwerks, in dem es in einigen Bundesländern ein schulisches Berufsgrundschuljahr gibt, wird darauf hingewiesen, dass die Zufriedenheit dort größer ist, wo es dieses Berufsgrundschuljahr gibt. Allerdings wird auf die Erfahrung aus der betrieblichen Praxis verwiesen, dass es auch im Berufsgrundschuljahr das große Problem gibt, dass Schüler mit einer ganz unterschiedlichen Vorbildung (Hauptschüler, Realschüler und gar Abiturienten) zusammengewürfelt sind, und dass die Lehrer oft überfordert sind, für solche heterogenen Gruppen einen effektiven Unterricht anzubieten. So gibt es Beispiele dafür, dass aufgrund dieser Heterogenität ein Teil der Klasse noch im ersten Jahr die Ausbildung verlässt.

Die Stufenausbildung wird in die Diskussion gebracht, weil sie immer wieder als Lösung angesehen wird, bestimmten Gruppen, die angeblich für eine Vollausbildung ungeeignet sind, eine Ausbildung zu ermöglichen. Bei den bisher durchgeführten Stufenausbildungsgängen zeigten sich aber einige Sackgassen, u.a. die, dass die Betriebe nach der Ausbildung die Beschäftigten nur als „Helfer“ eingestuft haben, aber nicht bereit waren, gestaffelte Lohnstufen einzurich-

ten, in denen es auch für diese Beschäftigten eine Entwicklungsmöglichkeit gegeben hätte.

Ein Teilnehmer aus der Ausbildungspraxis sieht allerdings ein großes Potential in der Stufenausbildung. Auch wenn es derzeit in diesem Bereich (vor der Bundestagswahl) keine Bewegung gibt, denkt er doch, dass im nächsten Jahr hier wieder stärker darüber nachgedacht wird, inwieweit man eine gestaffelte Ausbildung in bestimmten Bereichen einführen wird. Da wäre allerdings auch die betriebliche Seite gefordert, den so Ausgebildeten auch eine Entwicklungsmöglichkeit anzubieten.

Von einem Vertreter des Handwerks wird dem entgegengehalten, dass es durchaus unterschiedliche Bereiche gibt, in denen eine Stufenausbildung möglich sein könnte, dass es aber andere gibt, in denen immer eine Vollausbildung notwendig ist, weil der Arbeitsvorgang diese Qualifikation verlangt. Insbesondere wird hier auch darauf hingewiesen, dass der vollqualifizierende Abschluss immer noch bis zu einem gewissen Maß als Schutz vor Arbeitslosigkeit angesehen werden kann.

Das Schreinerhandwerk, so wird den Teilnehmern gesagt, favorisiert eindeutig den "Generalisten", der eine komplette dreijährige Lehre absolviert. Allerdings wird darüber diskutiert, die Ausbildung so umzugestalten, daß sie aus einer breiten Grundausbildung und aus der Ausbildung in einzelnen Handlungsfeldern besteht. So wird eine differenzierte Ausbildung gewährleistet, die auch die Spezialisierung der Betriebe widerspiegelt. Um hier auf unterschiedliche Lern- und Leistungsfähigkeiten der Lehrlinge einzugehen, wird darüber nachgedacht, ob möglicherweise besonders fähige Auszubildende in mehreren Handlungsfeldern ausgebildet werden, während weniger erfolgreiche nur einige Handlungsfelder in ihrem Gesellenbrief bestätigt bekommen.

8.2 Die Probleme der außerbetrieblichen Ausbildung als Teil der dualen Ausbildung

Ausgangssituation

(1) Die außerbetriebliche Ausbildung wird in sehr unterschiedlichen Formen durchgeführt (hier aufgelistet nach dem Verhältnis zu realen betrieblichen Arbeitsbedingungen), und zwar

- an der Schule und in den Werkstätten eines Trägers mit gelegentlichen Praktika in Betrieben. Träger: Berufsschule. Die "Lehrlinge" sind Schüler dieser Schule. Gleichwohl legen sie eine Gesellenprüfung vor der Kammer ab;
(Beispiel: *Schulisch-kooperatives Modell in Brandenburg*)
- in eigenen Werkstätten der Maßnahmeträger, die nicht für den Markt arbeiten (dürfen), weil sie dann zur Konkurrenz für das Handwerk werden würden. Arbeit für gemeinnützige Institutionen, Eigenbedarf (Träger und Beschäftigte) und zur Übung (Mauern hochziehen und wieder einreißen);
(Beispiel: *Ausbildungsträger der Handwerkskammer*)
- in eigenen Werkstätten der Maßnahmeträger, die für den Markt produzieren und sich selbst als Betrieb verstehen, sogar Innungsmitglied sind;
(Beispiel: *diverse Ausbildungsträger*)
- in den Werkstätten eines Trägers und in den beteiligten Betrieben, wobei die Aufteilung so weit gehen kann, dass die praktische Ausbildung komplett in einem Betrieb durchgeführt wird. Der Ausbildungsvertrag wird mit einem Träger, z.B. einem Verein, abgeschlossen, und das Ausbildungsverhältnis wird bei der Kammer eingetragen.
(*Verbundausbildung*)

(2) Auch die Programme und die Finanzierung der außerbetrieblichen Ausbildung sind recht unterschiedlich, und sie lassen sich nach den Kriterien

- *Marktbenachteiligung* (also für Jugendliche, die wegen mangelndem Angebot an Ausbildungsplätzen keine Lehrstelle finden)
 - Sofortprogramm
 - Aufbauprogramm Ost
 - Länderprogramme

- *soziale Benachteiligung und Lernbeeinträchtigung*
 - SGB III, § 241(2) (das sind Jugendliche, die in der Ausbildung einer besonderen pädagogischen Betreuung bedürfen)
- *Rehabilitation und berufliche Eingliederung von Behinderten*
 - SGB III, § 102

auflisten.

Dabei ist nicht strikt zu trennen zwischen den verschiedenen Kategorien, und die folgende Tabelle

Außerbetriebliche Ausbildung (Stand: 30.09.01)

	Neue Ausbildungs- verträge	davon außerbetr. Stellen (% aller Verträge)	davon	
			nach SGB III, §§ 102+241(2) (% aller Verträge)	nach JuSoPro; APO usw.
Gas-Wasser- InstallateurIn				
- Baden- Württemberg	709	6 (0,8 %)	6 (0,8 %)	0
- Bayern	841	19 (13 %)	18 (2 %)	1
- Berlin	361	178 (49 %)	92 (25 %)	86
- Brandenburg	134	85 (63 %)	7 (5 %)	78
- Bremen	70	3 (4 %)	2 (3 %)	1
SchreinerIn				
- Baden- Württemberg	1.319	178 (14 %)	178 (14 %)	0
- Bayern	2.113	93 (4 %)	92 (4 %)	1
- Berlin	445	191 (43 %)	126 (28 %)	65
- Brandenburg	447	616 (138 %)	435 (97 %)	181
- Bremen	77	22 (29 %)	20 (26 %)	2
Quelle: BIBB/AB2.1/7.3.2002 (www)				

zeigt auch, dass etwa die spezielle Ausbildungsform für sozial Benachteiligte und Lernbehinderte genutzt wird, um allgemeine Angebotsdefizite auf dem Ausbildungsstellenmarkt auszugleichen.

(3) Die große Anzahl außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse in den NBL hängt nicht mit der fehlenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zusammen, sondern mit einer relativ größeren Nachfrage nach Lehrstellen durch die Jugendlichen der neuen Länder. Hier ist auch noch darauf hinzuweisen, dass es in den NBL den Übergang in aufnehmende Wirtschaftszweige kaum in nennenswertem Umfang gegeben hat.

Thesen

Außerbetriebliche Ausbildung kann tendenziell noch leichter zur Fehlausbildung werden wie die Überausbildung im Handwerksbetrieb, weil

- die von potenziell aufnehmenden Betrieben nicht zuletzt gesuchten extrafunktionalen Qualifikationen oft nur in beschränktem Umfang vermittelt werden können,
- die außerbetriebliche Ausbildung besonders umfassend in Regionen stattfindet, wo es nicht nur eine zu geringe Nachfrage in den ausgebildeten Berufsfeldern gibt, sondern auch noch kaum eine Nachfrage nach fachfremdem/unterqualifiziertem Einsatz.

Außerbetriebliche Ausbildung (aber auch Ausbildung über Bedarf) ist in den NBL tendenziell eine Vorbereitung auf Abwanderung in wirtschaftlich stabilere Regionen, und ihre Förderung forciert die Abwanderung.

Diskussionspunkte

- Die Wirtschaft selbst ist nicht in der Lage, die nachgefragten Ausbildungsstellen zu schaffen.
- Mit Trägermaßnahmen verbindet sich das Image von Lernbeeinträchtigung und sozialer Benachteiligung bei der späteren Stellensuche.
- Bedeutung realistischer betrieblicher Arbeitsbedingungen
- (Zeitdruck, Improvisation, Kundenkontakt ...).
- Bedeutung der Marktnähe wegen späterer Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis.
- Bedeutung der systematischen Ausbildung und einer hohen Betreuungsdichte bei Trägermaßnahmen.

Diskussion

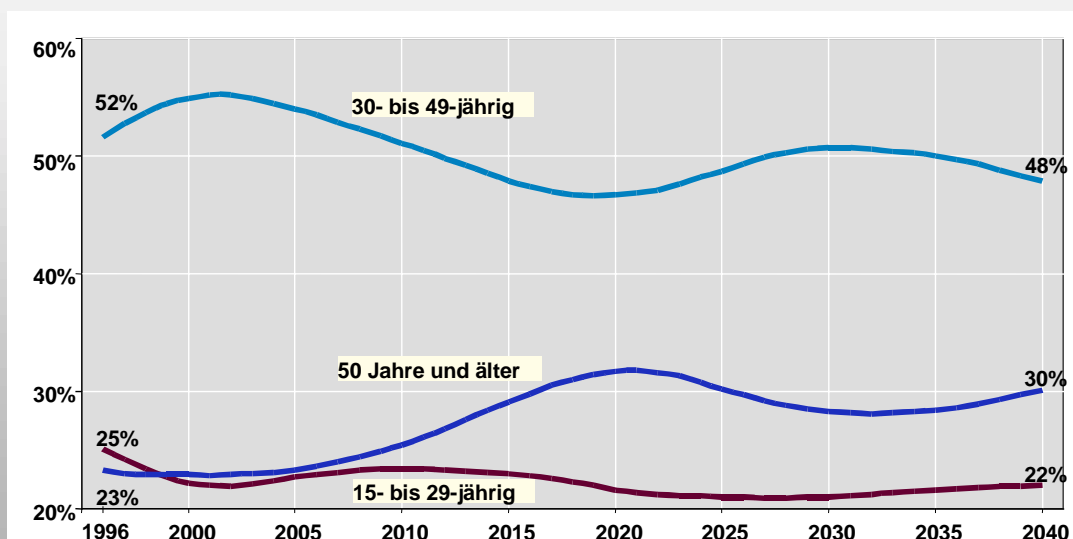
In der Diskussion zeigt sich, dass allgemein die Meinung besteht, dass die außerbetriebliche Ausbildung nur die zweitbeste Lösung sein kann. Dabei ergeben sich die Probleme der außerbetrieblichen Ausbildung in der Regel nicht aus der Ausbildungsform, denn gerade in der außerbetrieblichen Ausbildung werden viele gut vorbereitete und gut betreute Maßnahmen durchgeführt, sondern aus der Lage am Arbeitsmarkt: Absolventen der außerbetrieblichen Ausbildung haben es schwerer, eine Stelle zu finden, weil aus den in den Thesen genannten Gründen betrieblich Ausgebildete bei der Einstellung den außerbetrieblich Ausgebildeten meist vorgezogen werden.

8.3 Gewichtsverschiebung von Erstausbildung hin zu Fort- und Weiterbildung – schon aus demographischen Gründen unvermeidlich ?

Warum Gewichtsverschiebung Einige absehbare Entwicklungen

- Die nachrückenden Jahrgänge werden wegen der niedrigen Geburtenraten ab ca. 2010 deutlich kleiner
- Der Anteil derjenigen, die eine Ausbildung im dualen System aufnehmen, wird bei Anhalten des Trends zu weiterführenden Schulen und Studium sinken und nicht mehr durch Rückgang des Anteils von Personen ohne Bildungsabschluss kompensiert werden können (s. Szenarien)
- Die Zahl der Ausbildungseinsteiger im Handwerk dürfte darüber hinaus sogar überproportional zurückgehen, wenn es nicht gelingt, die Arbeitsmarktposition der Betriebe des Handwerks zu verbessern (s. Szenarien)
- Zugleich steigt der Anteil der über 50-jährigen rasant an (s. nächste Folie), die Belegschaften werden daher stark altern
- Weiter verstärkt wird diese Tendenz, wenn die vor allem aus Gründen der Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme angestrebte Heraufsetzung der Altersgrenzen nicht nur beschlossen, sondern auch tatsächlich umgesetzt wird

Projektion: Altersstruktur des Erwerbspotentials in Deutschland 1996 bis 2040



Quelle: Fuchs/Thon: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht

Der Trend zu weiter steigenden Qualifikationsanforderungen wird sich fortsetzen (auf dem Weg in die „Wissensgesellschaft“)

Die Folge:

- Die Zahl der Absolventen des dualen Systems stagniert und wird später voraussichtlich rückläufig sein
- Es müssen mehr Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden
- Dabei sind zunehmend auch ältere Arbeitskräfte einzubeziehen
- Die bisherigen Anbieter von beruflicher Erstausbildung **und** von Fort- und Weiterbildung werden davon nachhaltig betroffen

Erwartbare Folgen des Rückgangs der Erstausbildung

- Wegen der rückläufigen Schülerzahlen wird sich die Auslastung der beruflichen Schulen verringern
- Auch die in den letzten Jahren stark ausgebaute überbetriebliche Unterweisung im Rahmen der Erstausbildung wird betroffen sein, die dort tätigen Einrichtungen (oft von Kammern oder Innungen getragen) müssen mit niedrigerer Auslastung rechnen
- Auch bei der von einem breiten Spektrum von Trägern durchgeführten außerbetrieblichen Ausbildung - bei der allerdings strittig bleibt, ob sie tatsächlich dem dualen System zuzurechnen ist - dürften diese Entwicklungen ebenfalls zu merklich verringerter Auslastung führen

Auswirkungen auf den Markt für berufliche Fort- und Weiterbildung – Ausgangslage

Fülle von sehr unterschiedlichen Anbietern aktiv

- Boom durch Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und europäische Programme – vor allem nach dem Beitritt der NBL
- Zu erfahrenen und bewährten Trägern kamen viele von zweifelhafter Provenienz und Qualität
- Verbreitete Kritik an unzulänglicher Qualitätskontrolle bei den Maßnahmen
- Zum Teil Qualifizierung am Bedarf vorbei und/oder mit unzulänglichem Niveau bis hin zu kriminellen Praktiken

Wegen des Überangebots an Maßnahmenträgern:

- Harter Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt
- Auch Einsatz von unseriösen Mitteln
- Mängel bei der Vergabe von Maßnahmen (qualitative Kriterien, Stellenwert der Preise)
- Zweifel, ob tatsächlich stets die geeignetsten Anbieter zum Zuge kommen

Die demographisch bedingte „Bedarfsverschiebung“

- Die verschiedenen Bildungsanbieter verfügen noch nicht über genaue Kenntnis der erwartbaren Verschiebungen
- Detaillierte Datenaufbereitungen und Prognosen wären sinnvoll
- Wenn die Bedarfsverschiebung kommt, ist der Versuch der bisher ganz oder überwiegend in der dualen Ausbildung Tätigen zu erwarten, verstärkt im Bereich der Fort- und Weiterbildung Fuß zu fassen

Der Kampf „Jeder gegen Jeden“ als Folge der Bedarfsverschiebung: eine sinnvolle Lösung ?

- Kann der reine Marktmechanismus bei einem schwer beurteilbaren Gut wie „Fortbildung“ eine adäquate Auswahl sicherstellen ?
- Besteht die Gefahr, dass eigentlich für die Weiterbildungsaufgabe dringend benötigtes Humankapital still- und vorhandene Sachkapazitäten brachgelegt werden ?
- Sind bei der Fort- und Weiterbildung Ansätze der Kooperation verschiedener Einrichtungen denkbar ?
(z.B. zwischen handwerklichen Bildungszentren und Berufsschulen)
- Welche Voraussetzungen wären dafür zu schaffen ?
(z.B. Ermittlung der Bedarfsverschiebungen, Bewertung der vorhandenen Qualifikationskapazitäten, räumliche Verteilung, inhaltliche Schwerpunkte, innovative Finanzierungsmodelle)

Fragen an die Teilnehmer – Teil 1

- Wie wird die These von der strukturellen Verschiebung von der Erstausbildung zur Fort- und Weiterbildung beurteilt ?
- Welche Veränderungen sieht man jeweils auf sich zukommen ?
- Können die vorhandenen Träger der Fort- und Weiterbildung den anstehenden Aufgaben gerecht werden ? Welche Änderungen wären ggf. erforderlich ?
- Können, sollen, dürfen sich auch öffentliche berufliche Schulen verstärkt im Bereich Fort- und Weiterbildung betätigen ?
 - Was spricht dafür, was dagegen ?
 - Sind öffentliche Berufsschulen daran überhaupt interessiert ?
 - Verfügen sie über die notwendigen personellen und infrastrukturellen Voraussetzungen ?
 - Gibt es diesbezüglich wesentliche Unterschiede, z.B. zwischen den Bundesländern?
 - Sind Änderungen bei den geltenden institutionellen Regelungen sinnvoll oder erforderlich ?

Fragen an die Teilnehmer – Teil 2

- Wie läßt sich sicherstellen, dass von den Bildungsträgern bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden ?
- Wie kann ein fairer Wettbewerb zwischen den Anbietern gewährleistet werden ?
- Gibt es Möglichkeiten der Kooperation zwischen unterschiedlichen Bildungsträgern ?
- Sollten verstärkt bundesweit anerkannte Fortbildungsabschlüsse geschaffen werden (Beispiel Kraftfahrzeug-Servicetechniker), die auf der dualen Ausbildung aufbauen ?
- Ist Qualitätssicherung sinnvoll und machbar (z.B. Zertifizierung von Maßnahmen) ?
- Welche Formen der Zusammenarbeit mit Unternehmen sind denkbar ?
 - **Z.B. Durchführung von „dualen“ Fortbildungsmaßnahmen (d.h. mit „schulischen“ und betrieblichen Phasen)**
 - **Altersgruppenübergreifende Qualifizierung (Sicherung moderner Kenntnisse und Transfers von Erfahrungswissen zwischen den Generationen)**
 - **Ansätze der Kooperation zwischen Handwerk und Großunternehmen mit ausgebauter Fortbildungsinfrastruktur**

Fragen an die Teilnehmer – Teil 3

- Wie kann es gelingen für diesen Umbruch (Verschiebung von der Erstausbildung zur Fort- und Weiterbildung) die notwendige Aufmerksamkeit und die erforderliche Unterstützung zu mobilisieren ?
- Wie kann verhindert werden, dass diese entscheidende Entwicklung vom derzeit alles beherrschenden „PISA-Schock“ überlagert und deshalb weitgehend ignoriert wird ?
- Müssen dazu strukturpolitische Vorgaben/Leitlinien im politischen Raum modifiziert werden ?
- Welche Institutionen sind dafür zuständig ? (Länderkultusministerien, BMBF, BMWi, Tarifparteien usw.)
- Was wären sinnvolle erste Schritte ? Welche Beiträge können die hier vertretenen Institutionen leisten ?

Diskussion

In der Diskussion wird zunächst auf bestehende Erfahrungen hingewiesen. So gibt es durchaus bereits die Praxis, dass jüngere Mitarbeiter älteren Kollegen in der Fortbildung zeigen, wie neue Techniken aussehen, die sie sich selbst gerade angeeignet haben. Hier ergänzen sich beide Seiten gut; der Betrieb spart Kosten, und die Jugendlichen werden zugleich motiviert, sich intensiver mit der Materie zu befassen und sie dann auch an andere weiterzugeben.

Gleichzeitig muss jedoch immer gewährleistet sein, dass sich die Weiterbildung und die Ausbildung lohnt: Sie muss mit Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsperspektiven verbunden werden, sonst fehlt die Motivation für ein Engagement in der Weiterbildung.

Auf den Hinweis eines Kammervertreters, dass 50 % der im Kammerbereich angebotenen Maßnahmen nicht angenommen werden, berichtet ein Fachverbandsvertreter über seine Erfahrungen; danach kommt es sehr stark auf die Akquisition an: nicht buchdicke Programmhefte verteilen, sondern die Betriebe gezielt über aktuelle Veranstaltungen informieren – das garantiert den Erfolg.

Zuletzt wird noch eine kritische Stimme laut: Der Weiterbildungsmarkt ist angesichts der demographischen Entwicklung inzwischen viel zu groß. Es gibt staatlich geförderte Ausbildungszentren, es gibt Einrichtungen der Kammern, es gibt Einrichtungen der Innungen und der Fachverbände. Und jetzt kommt auch noch die Berufsschule hinzu. Hier wäre es notwendig, nicht auszuweiten, sondern die Kooperation zu verbessern: Von einer Seite kommen die Ausbildungskräfte (beispielsweise von der Berufsschule), und von der anderen Seite werden die Anlagen, an denen ausgebildet wird, zur Verfügung gestellt. Dies wird – darauf weist ein Teilnehmer aus dem Berufsschulbereich hin – allerdings nicht immer einfach sein, weil es hier „große Eifersüchteleien“ bei der Frage gibt, wer was, wann und zu welchem Zweck kriegt.

8.4 Veränderungen bei der Herkunft und der Qualifikation der Auszubildenden im Handwerk und deren Ursachen. Oder: War früher wirklich alles besser?

Ausgangssituation

Veränderte Präferenzen und verbesserte Wahlmöglichkeiten für die unterschiedlichen Bildungsmöglichkeiten und Ausbildungsgänge führen dazu, dass bei den Jugendlichen, die sich auf Lehrstellen bewerben, eine andere „soziale“ Zusammensetzung zu beobachten ist:

- Viele begabte, motivierte und leistungsorientierte Jugendliche, die früher nach Abschluss der Volksschule bzw. der Hauptschule in die Lehre gegangen und sich dann z.B. zum Meister fortgebildet hätten, gehen heute aufgrund des gestiegenen „Bildungsbewusstseins“ und der verbesserten Fördermöglichkeiten auf weiterführende Schulen.
- Die gleichen Ursachen haben weiterhin dazu geführt, dass auch Jugendliche, die früher keine Lehre gemacht hätten oder machen durften, sondern nach der Schule unmittelbar ins Erwerbsleben eingetreten wären, um als Angelernte oder Hilfsarbeiter zu arbeiten, inzwischen eine Lehre machen.
- Hinzu kommt, dass in den letzten Jahren sowohl der Anteil von Ausländern als auch von Zuwanderern aus den osteuropäischen Nachbarstaaten mit deutscher Staatsbürgerschaft angestiegen ist. Darunter befinden sich viele Jugendliche mit kaum ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen, die Ausbildungsplätze im dualen System suchen.
- Diese Gruppen finden sich überproportional in der handwerklichen Lehre und noch weit überdurchschnittlicher in außerbetrieblicher Ausbildung.

Nicht wenige Probleme des betrieblichen Ausbildungsalltags hängen mit diesen Veränderungen zusammen.

Diskussionspunkte

- Welche Unterschiede weisen nach den Erfahrungen der Diskussionsteilnehmer Lehrlinge heute gegenüber der Konstellation vor 10, 20 Jahren auf
 - in der Lernfähigkeit,
 - in Leistungsbereitschaft und Motivation,
 - im Sozialverhalten,
 - in der Aufstiegsorientierungund worauf sind sie zurückzuführen?

- Worin sehen die Diskussionsteilnehmer die wesentlichen Änderungen in den letzten 10, 20 Jahren in den Rahmenbedingungen, die den Zugang der Jugendlichen zur dualen Ausbildung bestimmen?

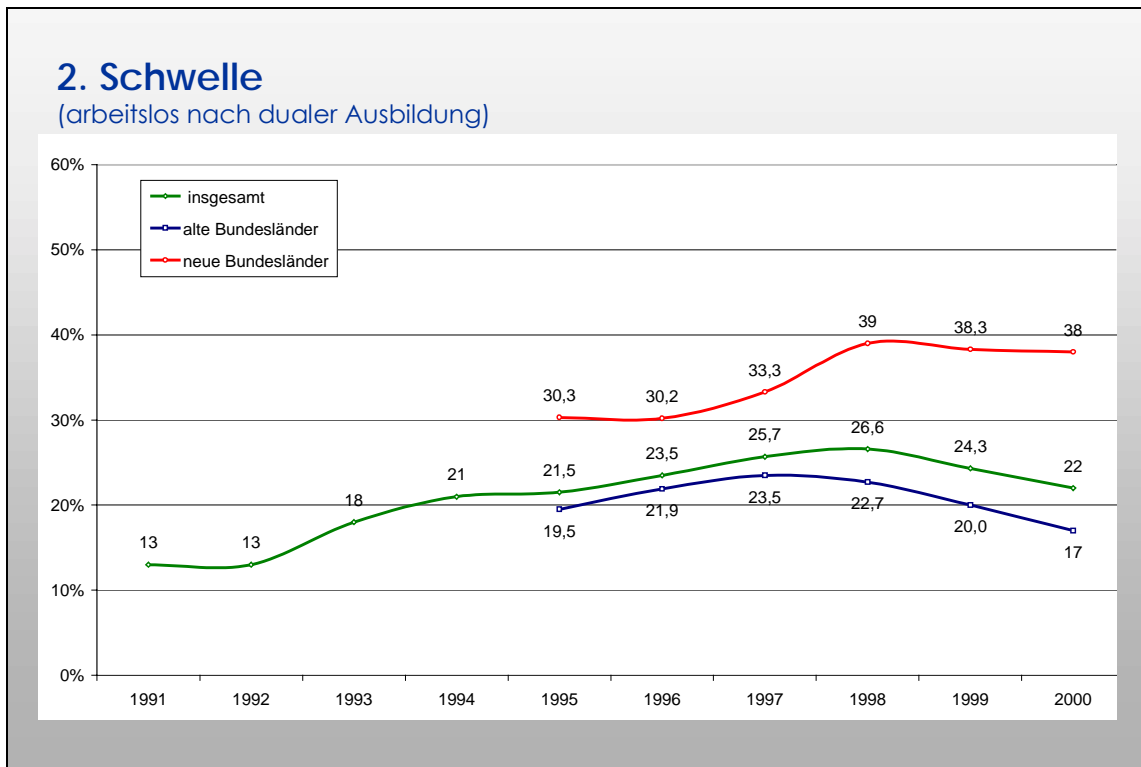
- Ist der (personelle) Aufwand für Ausbildung und Betreuung der Lehrlinge heute höher als früher, und woran liegt das?

- Welche Jugendlichen kann das Handwerk derzeit für eine Lehre gewinnen und welche nicht?
 - Lassen sich die Unterschiede zwischen den Gewerken typisieren? Gibt es regionale Unterschiede?
 - Wirkt sich die hohe Attraktivität anderer Berufe und anderer Ausbildungsbereiche (z.B. Dienstleistung, Industrie, IT-Berufe) selektierend aus?
 - Wirkt sich das Image der Handwerksausbildung aus?
 - Was wäre seitens der Handwerksbetriebe zu verbessern?

8.5 Überwinden der 2. Schwelle durch tarifvertragliche Regelungen? (Gesprächsrunde)

Ausgangssituation

(1) Arbeitslose an der 2. Schwelle



(2) Es gibt 61 tarifvertragliche Regelungen für einen Geltungsbereich von 8,5 Mio. Beschäftigten in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen mit diversen Einschränkungen:

- wirtschaftliche Lage des Unternehmens
- Betriebsgröße
- Qualifikation des Lehrlings
- persönliche Eignung
- befristet zwischen 6 und 12 Monaten (unbefristet in 9 Vereinbarungen für 0,4 Mio. Beschäftigte)
- Ausbildung nicht über Bedarf

Weiterhin gibt es 19 tarifvertragliche Regelungen in Form von Verpflichtungs- oder Absichtserklärungen oder Zusicherungen, etwa bei evtl. Einführung von ATZ, Lehrlinge zu übernehmen.

Im Handwerk gibt es tarifvertragliche Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden unseres Wissens nur in 3 Tarifverträgen (jeweils in einem Handwerksbereich und in einem Tarifbezirk):

- Im Schlosser- und Schmiedehandwerk im Tarifbezirk Rheinland-Hessen werden in Betrieben mit mehr als 6 Beschäftigten die jungen Gesellen nach bestandener Prüfung für 6 Monate befristet übernommen.
- Im Schlosser- und Schmiedehandwerk im Tarifbezirk Saarland werden in Betrieben mit mehr als 11 Beschäftigten die jungen Gesellen nach bestandener Prüfung für 6 Monate befristet übernommen.
- Im Kfz-Gewerbe im Tarifbezirk Sachsen werden die jungen Gesellen nach bestandener Prüfung für 6 Monate befristet übernommen, wobei in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten abweichende Vereinbarungen mit Zustimmung des Betriebsrats möglich sind.

Empirie: Die von uns befragten Vertreter der Arbeitgeberseite stehen diesem Instrument überaus reserviert gegenüber („wäre tödlich für das Handwerk“; junger Geselle muss nach seiner Ausbildung auf Wanderschaft gehen, um über den „Tellerrand hinauszuschauen“).

Diskussionspunkte

- Vorteile / Nachteile für
 - die Betriebe (z.B. Verringerung der Attraktivität / Rentabilität von Ausbildung über Bedarf)
 - die Absolventen der Ausbildung
 - die Wirtschaft insgesamt, so weit sie mit den im Handwerk ausgebildeten Fachkräften rechnet.
- Zusammenhang von Übernahmeverpflichtung und Mobilität (Know-how-Transfer/Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts)
- Ist die Übernahmeverpflichtung nur ein Risiko, wenn über Bedarf ausgebildet wird? Oder: Die Funktion der Überausbildung (als Qualifizierung von Fachkräften für andere Wirtschaftsbereiche) wird konterkariert.

- Folgen der Übernahmeverpflichtung / Reaktion der Betriebe:
 - Einschränkung der Lehrstellenangebote?
 - Schärfere Auswahl der Lehrlinge vor der Einstellung?

- Was passiert nach Ablauf der zugesicherten Fristen? Führt die Übernahmeverpflichtung
 - tatsächlich zu einer Verbesserung der Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung im erlernten Beruf?
 - Oder verschiebt sich damit nur die Frist bis zur Arbeitslosigkeit / Wechsel in anderen Wirtschaftszweig (ggf. mit unterqualifiziertem Einsatz)?

- Ist die Übernahmeverpflichtung ein Instrument, um die Ausbildung bedarfsorientierter zu steuern? Oder gefährdet sie die ausreichende Versorgung mit Ausbildungsplätzen?

- Wäre es sinnvoller, anstelle einer Übernahmeverpflichtung auf andere Instrumente zur besseren Koordination von Ausbildungsstellenangebot und Fachkräftebedarf zu setzen?

Erstausbildung im dualen System – und was kommt dann?

Fachtagung am 26. Juni 2002 in München

Programm

- 11:00** Begrüßung
Projektkonzept, aktueller Stand und Perspektiven (*Hans Gerhard Mendius*)
- 11:15** Übergangsprobleme - Entwicklungsdaten und Szenarien
(*Joachim Jaudas + Petra Schütt*)
- 11:35** Funktionen der Ausbildung im dualen System für Arbeitskräfte und beteiligte
Wirtschaftszweige im Wandel (*Hans Gerhard Mendius*)
- 12:05** Diskussion, Fragen an die Teilnehmer
- 13:00 bis 13:45** *Mittagspause mit Imbiss*
- 13:45** Die Sichtweise der Auszubildenden - Beispiele aus den Befragungen
(*Petra Schütt*)
- 14:00** Diskussion, Fragen an die Teilnehmer
- 14:15** Sonderfall neue Bundesländer, Hintergründe und Konsequenzen
(*Joachim Jaudas*)
- 14:30** Diskussion, Fragen an die Teilnehmer
- 14:45** Wechsel aus dem Handwerk in andere Wirtschaftszweige - Vom wichtigen
Mobilitätspfad zur Sackgasse? (*Manfred Deiß*)
- 15:00** Diskussion, Fragen an die Teilnehmer
- 15:15 bis 15:45** *Kaffeepause*
- 15:45** Duales System quo vadis? Moderierte Gesprächsrunde mit allen Teilnehmern
- Themenvorschläge:
- Mögliche Ansätze zur Verbesserung der Arbeitskräfteversorgung im Handwerk (jenseits der Ausbildung "über Bedarf")
 - Die Probleme der außerbetrieblichen Ausbildung als Teil der dualen Ausbildung
 - Veränderungen bei der Herkunft und der Qualifikation der Auszubildenden im Handwerk und deren Ursachen. Oder: War früher wirklich alles besser?
 - Gewichtsverschiebung von der Erstausbildung hin zu Fort- und Weiterbildung – schon aus demographischen Gründen unvermeidlich?
 - Überwinden der 2. Schwelle durch tarifliche Übernahmeregelungen?
- 17:00** Ende der Veranstaltung

