

Rüttgers, Jürgen; Himmelreich, Fritz-Heinz; Görner, Regina; Schmidt, Hermann;
Franz, Wolfgang

Article — Digitized Version

Ist das System der dualen Berufsausbildung reformbedürftig?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Rüttgers, Jürgen; Himmelreich, Fritz-Heinz; Görner, Regina; Schmidt, Hermann; Franz, Wolfgang (1996) : Ist das System der dualen Berufsausbildung reformbedürftig?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 76, Iss. 8, pp. 387-401

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137378>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ist das System der dualen Berufsausbildung reformbedürftig?

In diesem Jahr herrscht ein Defizit in Höhe von mehreren zehntausend Berufsausbildungsplätzen. Ist diese Knappheit an Ausbildungsplätzen auf Systemmängel der dualen Berufsausbildung zurückzuführen? Ist das duale System reformbedürftig?

Jürgen Rüttgers

Die eingeleiteten Reformen müssen zum Erfolg geführt werden

Berufliche Aus- und Weiterbildung spielen für Qualität und Wettbewerbsfähigkeit jedes einzelnen Betriebes und des Standortes Deutschland insgesamt eine entscheidende Rolle. Die duale Berufsausbildung muß deshalb ständig auf ihre Nähe zum Arbeitsmarkt und den Qualifikationsbedarf der Wirtschaft überprüft werden. Modernisierung der Wirtschaft und Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung gehören in Deutschland zusammen.

Zugleich ist die duale Berufsausbildung für fast zwei Drittel der Schulabgänger der Ausbildungsweg in die berufliche Zukunft. Wir müssen im Interesse unserer Wettbewerbsfähigkeit erreichen, daß das so bleibt. Nach den bis ins Jahr 2010 reichenden Prognosen der Arbeitsmarktforschung ist davon auszugehen, daß auf rund zwei Dritteln aller Arbeitsplätze qualifizierte Fachkräfte mit einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung oder einem Techniker- bzw. Meisterabschluß benötigt werden.

Ob das duale System seine Aufgabe, für qualifizierten Fachkräftenachwuchs zu sorgen, erfüllt, läßt sich anhand von folgenden Fragestellungen festmachen:

Bieten die Betriebe genügend Lehrstellen an, um weiterhin sicherzustellen, daß der größte Teil aller Jugendlichen in den Betrieben ausgebildet werden kann?

Ist die duale Berufsausbildung so reformfähig, daß entsprechend den Neuerungen in der Arbeitswelt „up to date“ die erforderlichen Qualifikationen vermittelt werden?

Sind die Ausbildungsberufe attraktiv und differenziert genug, daß weiterhin der größte Teil aller Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungen und Leistungsvoraussetzungen eine duale Berufsausbildung nachfragt und erfolgreich durchlaufen kann?

Eine positive Antwort auf diese Fragen erfordert Ausbildungsberufe und Strukturen, die

dem Bedarf der Betriebe entsprechen,

flexibel genug sind, um schnell

auf innovative Neuerungen, z.B. im Technologiebereich, reagieren zu können,

genügend Differenzierungen für leistungsstarke, leistungsschwächere und mehr praktisch begabte Jugendliche ermöglichen,

die Ausbildung auch unter Kosten-Nutzen-Aspekten attraktiv machen.

Notwendiger Konsens

Jenseits dieser Grundbedingungen für ein funktionsfähiges duales System, dessen Kern die Ausbildung im Betrieb ist, brauchen wir den Konsens aller Beteiligten, daß die Lehrlingsausbildung als Teil unseres Bildungswesens auch eine gesellschaftspolitische Aufgabe ist. Ohne die Bereitschaft der Betriebe, in konjunkturellen Schwächep Perioden und bei gleichzeitig ansteigenden Schulabgängerzahlen zeitweise auch über den kurzfristigen Eigenbedarf hinaus auszubilden, könnte das duale System auf Dauer nicht seine herausragende Bedeutung für die Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses behalten.

Daraus folgt, daß das duale System der Berufsausbildung sich fortlaufend und flexibel dem Wandel der wirtschaftlichen Strukturen anpassen sowie mit den technischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen als auch den Bildungserwartungen der Jugendlichen Schritt halten muß. Reformfähigkeit in der beruflichen Bildung muß somit integrativer Bestandteil des dualen Systems sein.

Seit Mitte der 80er Jahre mußten wir einen kontinuierlichen Rückgang der neuen Ausbildungsverträge feststellen. Dies war bis Anfang der 90er Jahre überwiegend demographisch bedingt, danach aber auch durch ein nachlassendes Ausbildungsengagement der Betriebe verursacht. Wir haben auf diese für den Standort Deutschland gefährliche Entwicklung nachdrücklich reagiert, um neue Rahmenbedingungen für eine flexible und zukunftsorientierte berufliche Bildung zu definieren.

Im Februar dieses Jahres hat die Bundesregierung zur Flankierung der Lehrstellenzusage der Wirtschaft ein Aktionsprogramm zur „Stärkung und Modernisierung der beruflichen Bildung“ beschlossen. Ausbildungshemmnisse werden abgebaut, die Rahmenbedingungen für mehr Ausbildung verbessert. Damit wollen wir erreichen, daß insbesondere die Ausbildungsbereitschaft der kleinen und mittleren Betriebe gestärkt wird.

Eingeleitete Reformschritte

Folgende Schritte sind bereits erfolgt:

□ *Flexibilisierung der Ausbilder-eignungsverordnung:* Seit Ende März können die Kammern qualifizierten Fachkräften auch ohne formelle Kammerprüfung die Ausbilder-eignung zuerkennen.

□ *Betriebsgerechte Organisation des Berufsschulunterrichts:* Die Länder sind aufgefordert, den Berufsschulunterricht betriebsgerechter zu organisieren. Den Betrieben muß wieder mehr Zeit für die Lehrlingsausbildung im Betrieb zur Verfügung stehen.

□ *Änderung des Jugendarbeits-*

schutzgesetzes: Erwachsene Lehrlinge – und das sind 73% – sollen zukünftig an Berufsschultagen wieder in den Betrieb zurück. Das erhöht die Anwesenheitszeiten im Betrieb.

□ *Verkürzung der Anrechnungspflicht des Berufsgrundbildungsjahres:* Die Pflicht zur Anrechnung des schulischen Berufsgrundbildungsjahres auf die Ausbildungszeit soll von zwölf auf sechs Monate verkürzt werden.

Gleichzeitig müssen neue Ausbildungsberufe entwickelt und bestehende anerkannte Ausbildungsberufe modernisiert werden.

Im Rahmen des technischen Innovationsprozesses und wirtschaftsstrukturellen Wandels sowie aufgrund von geänderten gesetzlichen bzw. gesellschaftlichen Rahmenbedingungen entstehen neue zukunftsträchtige Beschäftigungsfelder für qualifizierte Fachkräfte. Dies betrifft zum Beispiel die Bereiche Gesundheit und Pflege, Fremdenverkehr und Freizeit, die neuen Medien und Informationstechnologien sowie den Umweltschutz. Um die damit verbundenen Chancen für Wachstum, neue Arbeits- und Ausbildungsplätze nutzen zu können, muß die Berufsbildung schneller auf neue Qualifikationsanforderungen reagieren. Bund, Wirtschaft und Gewerkschaften haben deshalb 1995 vereinbart, die Ausbildungsberufe rascher zu modernisieren. Die Entwicklung neuer Berufe oder die grundlegende Erneuerung vorhandener Berufsbilder wird zukünftig nicht länger als zwei Jahre, eine Aktualisierung nicht länger als ein Jahr dauern.

Seit 1995 sind 23 Ausbildungsberufe neu geordnet oder überarbeitet worden. Bei rund 90 Berufen für rund 500 000 Lehrlinge wird derzeit an der Modernisierung ge-

Die Autoren
unseres
Zeitgesprächs:

Dr. Jürgen Rüttgers, 45, ist Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie in Bonn.

Dr. Fritz-Heinz Himmelreich, 66, ist Hauptgeschäftsführer und Präsidialmitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln.

Dr. Regina Görner, 46, ist Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Düsseldorf.

Dr. Hermann Schmidt, 63, ist Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berlin/Bonn.

Prof. Dr. Wolfgang Franz, 52, ist Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftstheorie einschließlich empirischer Anwendungen an der Universität Konstanz und Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung; Volker Zimmermann, 28, Dipl.-Volkswirt, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsschwerpunkt „Internationale Arbeitsmarktforschung“ der Universität Konstanz.

arbeitet. Davon sollen allein 40 Berufe bereits zum 1.8.1997 in Kraft treten. Die Entwicklung neuer Berufe mit Zukunft in Beschäftigungsfeldern mit Wachstumspotentialen wird vorangetrieben. Der neue Ausbildungsberuf „Werbematerialienhersteller“ für die Werbewirtschaft wurde zum 1.8.1995 in Kraft gesetzt. In den neuen Multimedia-Ausbildungsberufen „Mediengestalter Bild und Ton“ und „Film- und Videoeditor“ wird ab dem 1.8.1996 erstmals ausgebildet werden.

Vorschläge über weitere rund 30 neue Berufsprofile werden derzeit von den Sozialpartnern geprüft. Ein grundsätzliches Einverständnis wurde bereits für die neuen Berufe Bauwerksabdichter, Fertigungsmonteur, Elektromonteur, Fachinformatiker, IuK-Systemelektroniker, IuK-Systemkaufmann und Spielzeugfertiger erzielt. Darüber hinaus zeichnen sich neue Berufe in den Bereichen Recycling, Fassadenbau, Systemgastronomie und Automobilkaufmann ab.

Ferner muß das Angebot an Ausbildungsberufen stärker differenziert werden, um der Wirtschaft zu ermöglichen, mehr Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder eher praktischen Begabungen auszubilden und zu beschäftigen. Die Gewerkschaften sind daher aufgefordert, endlich ihre Blockadepolitik zu beenden und sich auch über zweijährige Ausbildungsberufe und neue Stufenausbildungen zu verständigen.

Eine Frage des wirtschaftlichen Überlebens

Selbstverständlich kann es keine völlige Unabhängigkeit der betrieblichen Berufsausbildung von wirtschaftlichen Entwicklungen geben. So müssen z. B. schrumpfende Branchen ihre Ausbildungsleistungen den wirtschaftlichen

Bedingungen anpassen. In allen Branchen ist der Wettbewerb härter geworden. In allen Leitungsetagen der Unternehmen spielen die Kosten eine große Rolle, und zunehmend geht es auch um rasche und kurzfristige Erfolge. Ich habe den Eindruck, daß dabei immer häufiger mittelfristige Unternehmensstrategien auf der Strecke bleiben.

Wir wissen, daß wir bereits jetzt in der betrieblichen Praxis mit deutlichen Anforderungsausweitungen zu tun haben. Nur mit hochwertigen und intelligenten Produkten und rationellen Produktionsverfahren werden wir auch den zunehmenden Wettbewerb bestehen können. Ein hohes Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Bevölkerung ist dabei unser wichtigstes Kapital.

Eine Unternehmenspolitik, die die Ausbildung des eigenen Nachwuchses nicht ernst nimmt, kann sich sehr rasch rächen. Aus kurzfristigen Kostengesichtspunkten gerade an Ausbildung zu sparen, ist sicher falsch. Das belegen die vorliegenden Kosten/Nutzen-Untersuchungen ebenso wie die Vorausschätzungen zur Entwicklung des Qualifikationsbedarfs unserer Wirtschaft. Die Investition in berufliche Bildung ist ebenso wie die Investition in Anlagen und Maschinen eine Frage des wirtschaftlichen Überlebens. Wenn die Kosten der Ausbildung mit den Erträgen während der Ausbildung und danach betriebswirtschaftlich solide verglichen werden, besteht kein Zweifel, daß sich Ausbildung rechnet. Für alle Wirtschaftszweige gilt es, über den Tag hinaus auch an die Zukunft zu denken.

Wichtig ist deshalb, daß wir unser Erfolgsmodell der beruflichen Ausbildung nicht zerreden. Die im Verhältnis zu anderen europä-

ischen Staaten geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland bestätigt den Erfolg und die Arbeitsmarktnähe des dualen Systems der Berufsausbildung. Wir dürfen nicht unsere wichtigste Ressource wegrationalisieren, während man im Ausland unsere Ausbildungsstrategie kopiert und damit Wettbewerbsvorteile gewinnt. Der Grundkonsens, daß Berufsausbildung eine Verantwortung der Wirtschaft ist, darf – auch im Eigeninteresse der Wirtschaft – nicht gefährdet werden. Um dieses Bewußtsein in der Wirtschaft zu stärken, muß auch darüber nachgedacht werden, ob öffentliche Aufträge und Förderleistungen, von denen Betriebe profitieren, so gestaltet werden können, daß Ausbildungsbetrieben Vorteile gegenüber nicht ausbildenden Betrieben entstehen.

Warnung vor zu viel Reglementierungen

Wirtschaft und Gesellschaft in unserem Land stehen vor der Aufgabe, den Standort Deutschland für das 21. Jahrhundert vorzubereiten. Wir müssen mehr Wachstumsdynamik ermöglichen, zusätzliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze schaffen und die wirtschaftlichen Fundamente unseres Sozialstaates dauerhaft sichern.

Unser Ausbildungssystem ist erfolgreich. Aber wir müssen alle Kräfte bündeln, um die bereits eingeleiteten Reformen zum Erfolg zu führen. Das bedeutet aber auch, daß die Wirtschaft bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen entsprechend ihrer Zusagen zu legt.

Gleichzeitig warne ich vor zu viel staatlichen Reglementierungen. Dies gilt insbesondere für Vorschläge zur Umlagefinanzierung von Ausbildung, um damit

einen „gerechteren Lastenausgleich“ zwischen Ausbildungsbetrieben und nicht ausbildenden Betrieben herbeizuführen. Eine solche Abgabe bedeutet nur einen riesigen Wasserkopf an Planern und Bürokraten, ohne einen zusätzlichen Ausbildungsplatz zu schaffen. Es wäre eine Auffor-

derung an die Betriebe, sich „freizukaufen“. Außerdem gibt es in einigen Wirtschaftsbereichen viele Ausbildungsplätze, die nicht besetzt werden können. Da kann man schlecht von den Betrieben eine Abgabe verlangen. Die einzelbetriebliche Finanzierungsverantwortung garantiert einen der ent-

scheidenden Vorteile der dualen Berufsausbildung: die im wesentlichen übereinstimmende Struktur von betrieblichem Ausbildungsplatzangebot und Qualifikationsbedarf und damit einem im internationalen Vergleich gut gelingenden Übergang von Ausbildung in Beschäftigung.

Fritz-Heinz Himmelreich

Das duale Bildungssystem ist kontinuierlich veränderungsbedürftig

Das duale System der Berufsausbildung hat sich in der Vergangenheit als besonders anpassungsfähig erwiesen. Es gibt keinen Grund, dieses System aufzugeben, das all die Staaten in der Welt einführen wollen, die es nicht haben. Der Vorzug besteht in der Theorie-Praxis-Beziehung, einer bedarfsnahen Ausbildung sowie in der Anpassungsfähigkeit, sowohl inhaltlich als auch mengenmäßig auf Veränderungen der Nachfrage zu reagieren. Die niedrigste Arbeitslosenquote im Vergleich mit anderen großen europäischen Industrieländern bei den unter 25jährigen ist ein Beweis für die Leistungsfähigkeit der deutschen Berufsausbildung.

Von einer qualifizierten Ausbildung profitieren die Betriebe und die jungen Menschen gleichermaßen. Noch immer ist das betriebliche Ausbildungssystem für zwei Drittel eines Jahrgangs der Einstieg in das Arbeitsleben. Etwa 1,5 Mill. Auszubildende pro Jahr belegen, daß das duale System der Berufsausbildung nichts an Attraktivität und Leistungsfähigkeit verloren hat. Da, wo sich heute Anpassungsdefizite ergeben und Men-

genprobleme auftun, sind Reformüberlegungen nötig. Bis zum Jahresende konnten zwar bisher immer mehr Stellen angeboten werden als nachgefragt wurden. Aufgrund geburtenstarker Jahrgänge und der damit verbundenen steigenden Bewerberzahlen dürfte dieser Ausgleich in den kommenden zehn Jahren aber schwerer werden.

In Ostdeutschland sind drei Millionen unrentable Arbeitsplätze weggefallen. Eine gesunde mittelständische Wirtschaftsstruktur, wichtiger Träger der betrieblichen Berufsausbildung, war nach der Vereinigung nicht vorhanden. Mit fortschreitendem Aufbau des Mittelstandes wächst auch das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Dennoch wird es noch Jahre dauern, bis die ostdeutsche Wirtschaft aus eigener Kraft ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen kann. Für die Probleme in Ostdeutschland sind also Sonderfaktoren, nicht aber das duale System der Berufsausbildung verantwortlich.

In Westdeutschland hat der starke Einbruch in der Wirtschaftsentwicklung seit 1992 zum Verlust

von über einer Million Arbeitsplätzen geführt. Bei nach wie vor unbefriedigendem Konjunkturverlauf wird auch weiterhin Personal, vor allem in der Industrie, abgebaut. Der entsprechende Beschäftigungsaufbau im Dienstleistungssektor verläuft dazu nicht synchron. Die Situation wird zudem überlagert von einem starken Umstrukturierungsprozeß. Der weltweite Wettbewerbs- und damit Kostendruck hat zu technisch-organisatorischen Veränderungen geführt. Als Folge davon sind die Spielräume für eine Ausbildung über Bedarf zunehmend enger geworden.

Beide Entwicklungen führten ab 1992 zunächst zu einem Rückgang an Ausbildungsverträgen. Trotz starken Personalabbaus konnte aber 1995 wieder ein Zuwachs verzeichnet werden. In Erinnerung gebracht werden muß an dieser Stelle, daß 1992 126000 Ausbildungsstellen von den Unternehmen nicht besetzt werden konnten. Der Rückgang an Ausbildungsplätzen zwischen 1992 und 1995 ist zum Teil auch darauf zurückzuführen, daß Betriebe gar keine oder keine geeigneten Be-

werber finden konnten. Viele Betriebe haben sich deshalb aus der Ausbildung zurückgezogen – einmal ganz abgesehen davon, daß ein nicht kleiner Teil der Betriebe die Auflagen, die ihnen die Berufsausbildungsverordnung macht, nicht erfüllen kann. Auch im letzten Jahr gab es im Westen wieder mehr Lehrstellen als Bewerber. Das wird oft übersehen. In der Öffentlichkeit wird häufig nur der Rückgang an Stellen registriert, nicht jedoch die zunehmende Zahl der Bewerber.

Die Herausforderungen werden in den nächsten Jahren noch größer werden. Demographisch bedingt steigt die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch die geburtenstarken Jahrgänge weiter an, um in den Jahren 2003 bis 2005 wieder abzunehmen. Welche Reformen sind im dualen System der Berufsausbildung angesichts dieser Situation notwendig, wenn man das System erhalten und zugleich auf die neuen Gegebenheiten einrichten will?

Die berufliche Ausbildung muß sich einerseits an den Wünschen und Bedürfnissen der Unternehmen orientieren, andererseits haben die Unternehmen aber auch eine gesellschaftspolitische Mitverantwortung, den jungen Menschen eine Qualifikation und einen Einstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen. Und schließlich muß auch dem Kostendruck, unter dem insbesondere die international operierenden Unternehmen stehen, Rechnung getragen werden.

Mehrfacher Handlungsbedarf

Handlungsbedarf gibt es in mehrfacher Hinsicht:

Neue Berufsfelder: Mit der Entwicklung neuer Berufe gerade in den haushalts- und produktionsnahen Dienstleistungen hat unser Berufsbildungssystem seine Anpassungsfähigkeit unter Beweis

gestellt. Das ist vor allem in Wachstumsbranchen von großer Bedeutung. In relativ kurzer Zeit wurden drei völlig neue Medienberufe geschaffen, in denen ab 1996 ausgebildet wird. Weitere sind in Planung.

Schnellere Anpassung: Als Problem hat sich in den letzten Jahren die zeitnahe Aktualisierung bestehender Berufe erwiesen. Neue technisch-organisatorische Entwicklungen müssen Berücksichtigung finden, damit die Betriebe realitätsbezogen ausbilden können. Hierzu wurde im vergangenen Jahr eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern und dem zuständigen Bundesministerium getroffen, wonach die Entwicklung eines neuen Berufes innerhalb von zwei Jahren, die Aktualisierung innerhalb eines Jahres erfolgen sollen. Auch dadurch wurde eine Verbesserung der Berufsausbildung erreicht.

Abbau von Bürokratisierung: Ein Problem bleibt das stark formalisierte System der dualen Berufsausbildung. Für die bestehenden Regelungen gibt es meist gute Gründe. Sie bergen aber auch die Gefahr, extensiv genutzt und letztlich als Blockadeinstrument mißbraucht zu werden. Um die Flexibilität des Systems zu erhalten, muß die Zahl der Akteure bei der Erstellung neuer Ausbildungsordnungen zumindest mittelfristig eingeschränkt werden. Beteiligt sind neben den Sozialpartnern verschiedene Ministerien auf Bundes- und Länderebene sowie weitere Gremien und Institutionen. Darin liegt ein erhebliches Verzögerungspotential.

Zweijährige Berufsausbildung: Betriebe benötigen nicht nur Facharbeiter, die eine drei- oder 3,5jährige Ausbildung absolviert haben. Auch Berufe mit zweijähriger Ausbildung, die bei gleicher Praxis-

orientierung weniger theorie-lastig sind, machen durchaus Sinn. Junge Menschen mit Theoriedefiziten könnten so eine Chance zum Erwerb einer qualifizierten Ausbildung erhalten. Doch sowohl die bestehenden zweijährigen Ausbildungsplätze als auch der Wunsch nach neuen werden von der Gewerkschaften kategorisch abgelehnt. Das „Konsensprinzip“ in der Berufsausbildung droht durch dieses Verhalten zur Farce zu werden, da diese Ablehnung auch ohne inhaltliche Diskussion erfolgt. Ausbildungschancen für Betriebe und junge Menschen werden verschenkt.

Betriebszeiten verlängern: Der Erhalt einer qualifizierten Ausbildung im Betrieb, aber auch die Kostensituation erfordern in der Ausbildung eine Rückkehr zur 40-Stunden-Woche. Die Arbeitszeitverkürzung ist voll zu Lasten des betrieblichen Teils der Berufsausbildung gegangen. Die Berufsschulzeiten sind mit zwölf Wochenstunden unverändert geblieben. Dadurch leidet nicht nur die Qualität der betrieblichen Ausbildung, es werden auch die Möglichkeiten der Betriebe eingeschränkt, durch produktive Leistungen der Auszubildenden die noch erheblichen Ausbildungskosten wenigstens teilweise zu kompensieren.

Kosten der Ausbildung senken: Tariflich vereinbarte Sonderzahlungen für die Auszubildenden, wie das Urlaubsgeld oder die in einzelnen Bereichen gezahlte 13. oder auch 14. Ausbildungsvergütung müssen zurückgeführt werden. Die Ausbildungsvergütungen sind in den vergangenen Jahren erheblich stärker gestiegen als die Löhne. Sie sollten deshalb eingefroren bzw. abgesenkt werden. Das würde zusätzliche Impulse für mehr Ausbildung geben.

□ Berufsschulzeiten betriebsfreundlicher gestalten: Ziel muß es sein, die Abwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb zu verringern. Das könnte geschehen durch die Zusammenfassung von Fachklassen, Blockunterricht oder andere, den betrieblichen Erfordernissen angepaßte Unterrichtszeiten. Hierzu gibt es bereits Modelle in einzelnen Bundesländern.

□ Verbesserung der Ausbildungsreife: Dringend erforderlich ist die Verbesserung der Ausbildungsreife junger Leute. Sie hat erheblich mittelbare Auswirkungen auf Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsmöglichkeiten. Seit vielen Jahren ist zu beobachten, daß die Qualität der Schulabgänger von allgemeinbildenden Schulen, unabhängig von der Schulform, erhebliche Mängel in Mathematik und Deutsch, aber auch in Fragen der sozialen Kompetenz zeigt. Neben dem Elternhaus, das seinen Teil zu einer guten Schulausbildung beitragen kann, sind hier die allgemeinbildenden Schulen gefordert. Oftmals können Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, weil Bewerber erhebliche Defizite im Basiswissen zeigen, die der Betrieb nicht ausgleichen kann.

Die hauptsächlichen Probleme resultieren momentan aus der

schlechten Konjunktur und aus den Verwerfungen der Struktur des Standortes Deutschland. Nur wenn die Betriebe für die Zukunft ihren absehbaren Fachkräftebedarf erkennen und die Personalpolitik langfristiger angelegt wird, als dies heute der Fall ist, wird die Zahl der Ausbildungsstellen nachhaltig verbessert werden. Das ist aber letztlich eine Frage des Vertrauens in die zukünftige Entwicklung. Weniger das duale System der Berufsausbildung als vielmehr die Rahmenbedingungen stehen auf dem Prüfstand.

Abzulehnende Umlagefinanzierung

Die von Gewerkschaften dargestellte „Einfach“-Lösung einer Umlagefinanzierung trifft also nicht den Kern des Problems. Dies wird immer wieder vorgetragen, unbeschadet der schlechten Erfahrung, die mit solchen Systemen, ihrer Verwaltung und Kompliziertheit verbunden ist. Die Umlagefinanzierung würde auf eine Mehrbelastung der Unternehmen hinauslaufen und damit wegen der Verschlechterung der Standortbedingungen weitere Arbeits- und Ausbildungsplätze kosten. Die Vorschläge sind nicht am Bedarf der Unternehmen orientiert, sondern

gehen von der alten Idee einer staatsbürokratischen Qualifikationsplanung aus. Höhere Jugendarbeitslosigkeit und die Zerstörung des dualen Bildungssystems wären die Folge. Im übrigen stoßen die Erfahrungen mit Umlagesystemen im Schwerbehindertenrecht eher ab. Dort ist die Neigung größer, sich durch die Umlage von der Einstellung Schwerbehinderter freizukaufen, als diese einzustellen. Bei einem umlagefinanzierten Ausgleichssystem in der Berufsausbildung verhielte sich das nicht anders. Deshalb sind solche Vorschläge nicht geeignet, die gegenwärtigen Probleme zu lösen.

Wenn jährlich 600 000 junge Menschen den Einstieg in das Arbeitsleben über das duale Bildungssystem finden, dann besteht kein Grund, aufgrund von temporären Problemen für in Zukunft vielleicht 3% der Bewerber dieses System abzuschaffen. Eine ständige systemimmanente Anpassung in Verbindung mit Sonderwegen für Problembereiche wäre daher vernünftiger als eine grundlegende Veränderung mit ungewissem Ausgang. Das duale System der Berufsausbildung ist kontinuierlich veränderungsbedürftig. Eine grundlegende Reformdringlichkeit ist heute noch nicht erkennbar.

Regina Görner

Die Probleme der dualen Berufsausbildung lassen sich innerhalb des Systems lösen

Wer die Frage beantworten will, ob das duale System den Herausforderungen der Zukunft entsprechen kann, muß dies anhand der Kernelemente des dualen Systems tun, nämlich an-

hand der Prinzipien Beruflichkeit, zwei Lernorte, Regulierung und Ordnung im Konsens. Sollten diese Elemente den gewandelten Herausforderungen nicht entsprechen, bedarf es der Entwicklung al-

ternativer Qualifizierungssysteme.

Das Prinzip der Beruflichkeit

Unser duales Ausbildungssystem unterscheidet sich von anderen vor allem durch seine Ausrich-

tung auf Berufe. Nicht für einen einzelnen, bestimmten Arbeitsplatz wird qualifiziert, sondern für ein breites Feld möglicher Tätigkeiten. Die Ausbildung auf einen Beruf hin ermöglicht den Einsatz in den unterschiedlichsten Zusammenhängen, bei den verschiedensten Arbeitgebern, an verschiedenartigsten Arbeitsplätzen. „Schmalspurberufe“ sind deshalb eigentlich ein Widerspruch in sich. Unsere Überlegungen zur Beschäftigungssituation der Zukunft haben deutlich gemacht, daß es gerade auf breit angelegte, weit gefächerte Qualifikationen ankommen wird, nicht so sehr auf die Vermittlung einzelner Fachtechniken, sondern mehr auf Schlüsselqualifikationen, Basistechniken, Haltungen. Nicht enge Begrenzung ist gefragt, sondern Flexibilität, kurzfristige Anpassung an wechselnde Herausforderungen. Aber auch im Alltag der deutschen Wirtschaft steht das Berufskonzept weit höher im Kurs, als die vielen Klagen über die fehlende paßgenaue Ausbildung für Arbeitsplätze vermuten lassen.

Es gibt folglich überhaupt keinen Grund, vom Berufsprinzip Abstand zu nehmen: Im Gegenteil: Es bedarf einer weiteren Verstärkung. Meines Erachtens müßte die duale Berufsausbildung künftig zum Beispiel stärker die Vorbereitung auf eventuelle Selbständigkeit sowie auf Tätigkeit im Ausland einbeziehen oder auch die Fähigkeit vermitteln, Weiterbildung und lebenslange Qualifizierung selbst zu planen und zu steuern.

Das Prinzip der beiden Lernorte

Es geht bei den beiden Lernorten darum, daß der eine – die Berufsschule – die allgemeine Dimension eines Berufs vermitteln soll, während der Betrieb dessen Anwendung an einem konkreten Arbeitsplatz vermitteln kann. Wenn

nur die Wirklichkeit des einen Betriebes und seiner Arbeitsplätze vermittelt würde, hätte das System entscheidende Defizite, aber das gilt natürlich auch für ein rein schulisches System, dem die Konfrontation mit der Wirklichkeit der Arbeitswelt, mit dem Ernstfall, immer fehlen muß. Gerade in der Koppelung der beiden Elemente liegt die Leistungsfähigkeit des dualen Systems. Es ist gerade dadurch anderen Qualifizierungssystemen überlegen. Es stellt die Breite und die Solidität der Ausbildung sicher, gewährleistet aber zugleich die Einbindung in konkrete Arbeitsabläufe. Es garantiert größtmögliche Nähe zu den Veränderungen, die in der Arbeitswelt stattfinden, und vermeidet zugleich die Enge und Beschränktheit allein einzelbetrieblicher Perspektiven.

Aber auch bei akademischen Qualifikationen sollten duale Konstruktionen einen größeren Stellenwert erhalten. Auch Universität und Betrieb können besser miteinander verzahnt werden. Die Modelle, die derzeit erprobt werden, sind zwar oft zu eng angelegt, etwa bei den Berufsakademien, aber das ändert nichts daran, daß die Grundüberlegung dualer Ausbildung auch im akademischen Bereich sinnvoll ist.

Ob in der Erstausbildung die beiden Lernorte allerdings schon allen Anforderungen genügen, ist ja derzeit fraglich. In den Berufsschulen gibt es Defizite in der sachlichen und personellen Ausstattung, aber auch im pädagogischen Bereich. Defizite gibt es natürlich auch bei dem anderen Lehrort. Je stärker der Trend zum Outsourcing um sich greift, desto eingeschränkter wird das, was im Unternehmen selbst vermittelt werden kann. Ein gesamtes Berufsfeld ist dann im Einzelbetrieb nicht

mehr zu erfahren. Verzahnung ist generell zwischen Betrieben und Berufsschule geboten. Bisher vergetieren beide Lernorte weitgehend unvermittelt nebeneinander her, wie kürzlich eine Studie des Bundesinstitutes für Berufsbildung drastisch aufgezeigt hat. Dabei ist eine dichte Koordination zwischen Betrieb und Schule wesentlich für die Qualität der Ausbildung.

Das Prinzip der Regulierung

Je größer die Mobilität der Beschäftigten auf den Arbeitsmärkten künftig sein wird, je mehr Flexibilität ihnen abverlangt werden muß, desto mehr Transparenz über ihre Qualifikation wird benötigt – von der Anbieter- wie von der Nachfragerseite her. Diese Transparenz sichern seit alters her standardisierte Abschlüsse im Bildungswesen. Sie verschaffen den Arbeitgebern Klarheit über die Art und den Umfang der Qualifizierung ihrer Bewerber, vermeiden dadurch Fehlbesetzungen und Fehlinvestitionen und ermöglichen gezielte Weiterqualifizierung. Das spart Kosten, aber es nützt auch den Beschäftigten, die ihre Arbeitsmarktchancen verbessern, wenn sie mit Hilfe solcher standardisierter Abschlüsse ihre Qualifikation an jedem Ort nachweisen können.

Der Trend muß also in der beruflichen Bildung nicht zu Deregulierung, sondern eher zu einem Ausbau von Regulierung gehen. Vor allem wird sich Regulierung in Zeiten des lebenslangen Lernens nicht nur auf die Erstausbildung konzentrieren können, sondern den Weiterbildungsbereich mit einbeziehen. Deshalb fordern wir ein Bundesrahmengesetz für Weiterbildung. Zu den derzeit unregulierten Bereichen gehören aber auch Felder wie Traineeausbildung, Volontariate oder allgemein die berufliche Qualifizierung von Universi-

tätsabsolventen. Auch hier sehe ich Handlungsbedarf.

Das Prinzip der Ordnung im Konsens

Wie bei der Tarifautonomie hat auch bei der beruflichen Bildung der Staat darauf verzichtet, seine Regelungskompetenz selbst auszuüben, sondern sie, wie nach dem Subsidiaritätsprinzip erforderlich, an die Betroffenen übertragen. Die Alternative zum Konsensprinzip ist die alleinige Verantwortung des Staates für die berufliche Bildung. Das kann nur die schlechtere Lösung sein. Die Betroffenen, in diesem Fall die Sozialparteien, nehmen die Veränderungsbedarfe eher wahr als der Staat. Sie können aus ihrer Sachnähe heraus sachgerechtere Lösungen entwickeln. Dies spricht für das Konsensprinzip auch in der Zukunft.

Die Sicherung des Systems

Das duale System der beruflichen Bildung, wie wir es in Deutschland haben, ist also den Herausforderungen der Zukunft nicht nur gewachsen, sondern besser als andere Systeme geeignet, die Qualifikation der Beschäftigten in einer modernen Industriegesellschaft auf Dauer hin zu gewährleisten. Es gibt keine Veranlassung, es abzuschaffen. Die Probleme, die existieren, lassen sich durchaus innerhalb des Systems lösen, und wir sind in manchen Bereichen dazu auch schon auf einem guten Weg.

Das alles ist aber hinfällig, wenn es uns nicht gelingt, unser duales System auch für die Zukunft zu erhalten. Wenn die Wirtschaft nicht mehr bereit ist, Ausbildungsplätze in diesem System zur Verfügung zu stellen, wird die duale Ausbildung an innerer Auszehrung zugrunde gehen. Genau vor dieser Situation stehen wir derzeit. Die

Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hat sich drastisch reduziert. Seit 1985 ist der Anteil der Ausbildungsstellen an den Beschäftigten bis heute auf die Hälfte gesunken, also weit stärker als die Beschäftigung selbst. Schon das zeigt, daß wir es nicht mit Auswirkungen der Konjunktur oder der technologischen Revolution zu tun haben.

Da die Selbststeuerungsmechanismen nicht mehr funktionieren, ist der Staat gefordert. Nicht, indem er die Ausbildung selber sicherstellt, sondern indem er die Rahmenbedingungen, unter denen die Unternehmen wirtschaften, so gestaltet, daß sie sich nicht nur betriebswirtschaftlich, sondern auch volkswirtschaftlich, nicht nur kurz-, sondern auch langfristig vernünftig verhalten können. Das ist genau die Funktion des Staates in der Sozialen Marktwirtschaft.

Verantwortlichkeit der Wirtschaft

Entscheidend ist, daß die Verantwortlichkeit der Wirtschaft für die Finanzierung der Ausbildung wieder hergestellt wird. Diese Verantwortung hat das Bundesverfassungsgericht 1980 ganz klar der Wirtschaft und nicht dem Staat zugewiesen. Das Bundesverfassungsgericht geht dabei vom Nutzen aus, den die gesamte Wirtschaft durch die Qualifizierung von Fachkräften hat. Deshalb sind die Unternehmen gemeinsam eben nicht nur für ihren jeweils eigenen Nachwuchs verantwortlich, sondern für die Ausbildung aller Jugendlichen, die in das duale System wollen.

Da alle von ausgebildeten Fachkräften profitieren, müssen sich auch alle an den Kosten für deren Qualifizierung beteiligen. Ein Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben ist deshalb völlig sy-

stemtreu. Wenn nur einer von drei Betrieben heute ausbildet, gibt es eine Wettbewerbsverzerrung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben, die nicht hingenommen werden kann und die die Ausbildungsbetriebe immer stärker unter Druck setzt.

Wie kann man einen solchen Lastenausgleich zwischen den Unternehmen in Deutschland bewerkstelligen? Als Anhängerin des Subsidiaritätsprinzips würde ich es begrüßen, wenn die Sozialpartner wie in Dänemark auch hier in Deutschland ein Umlagesystem auf den Weg bringen könnten, für das der Staat lediglich die rechtlichen Rahmenbedingungen bereitstellt. Aber entsprechende Überlegungen haben die Arbeitgeber in Deutschland trotz der positiven Bewertungen der dänischen Arbeitgeber für ihr System bisher entschieden abgelehnt.

Gute Erfahrungen gibt es auch mit Tariflösungen, wie sie zum Beispiel seit 1976 in der Bauwirtschaft bestehen. An tarifvertraglichen Regelungen sind Gewerkschaften natürlich nicht zuletzt deshalb interessiert, weil sie uns Einflußmöglichkeiten sichern. Wenn das der Grund sein sollte, Umlagen abzulehnen, dann wären auch Kammerumlagen denkbar. Aber die Wirtschaft hat sich auch dazu nicht durchringen können. Allerdings haben tarifvertragliche wie Kammerregelungen einen sachlichen Nachteil: Man erfaßt die Verzerrungen nicht, die im Ausbildungsangebot zwischen einzelnen Branchen oder auch regional vorhanden sind. Auch die Verzerrung zwischen Industrie und Handwerk ließe sich allenfalls beseitigen, wenn man kammerübergreifende Ausgleichsverfahren wählen würde. Letztlich läßt sich das Problem nur mit einer Bundesregelung lösen.

Lastenausgleich durch ein Umlageverfahren

Ich wiederhole mein Angebot, gemeinsam mit den Arbeitgebern nach sinnvollen Lösungen für einen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zu suchen. Die Zeit drängt, und ich appelliere an die Politik, sich ihrerseits endlich ihrer Verantwortung für die Jugendlichen und die Zukunft der Wirtschaft zu stellen und ein Umlagefinanzierungsgesetz zu beschließen. Lieber wäre mir allerdings, wir könnten auch hier nach dem Subsidiaritätsprinzip einen Konsens zwischen den Spitzenorganisationen finden. Wir haben dazu nicht mehr viel Zeit, sonst wird das duale System der beruflichen Bildung sich bald selbst ausgezehrt haben.

Was schlagen wir vor? Alle Betriebe und Verwaltungen sollen in ein Umlageverfahren einbezogen werden, das alljährlich die Mittel für die Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsstellen aufbringt. Der dafür erforderliche bü-

rokratische Aufwand ist sehr gering. Grundlage für die Bewerberzahlen können die Schulabgängerprognosen der Kultusministerkonferenz und für die Kostenrechnung die Erhebungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung sein. Die benötigte Gesamtsumme wird dann auf die Wirtschaft umgelegt, Jahr für Jahr an den Bedarf angepaßt und an die Bundesanstalt für Arbeit überwiesen. Für den Hebesatz sind verschiedene Bezugsgrundlagen denkbar, zum Beispiel die Lohnsumme oder die Wertschöpfung eines Unternehmens. Wir sind da nicht festgelegt. Die Basisdaten werden heute bereits für die Steuern oder die Sozialversicherung der Unternehmen erhoben – also auch hier wenig Aufwand!

Die mit Hilfe der Umlagefinanzierung nunmehr mögliche Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen ist Aufgabe der Verwaltungsausschüsse der örtlichen Arbeitsämter, die schon heute über die Akquirierung von FuU-Maßnahmen oder ABM vor Ort

entscheiden. Auch hier keine neue Bürokratie und schon gar keine zentralistische Steuerung! Wenn irgend jemand in diesem Land beurteilen kann, welche Fachkräftebedarfe in einer Region bestehen, dann doch diese Gremien, in denen die Vertreter der Wirtschaft ebenso das Sagen haben wie die der Arbeitnehmer und der öffentlichen Hand.

Sie sollen natürlich betriebliche Ausbildungsplätze aus dem Fonds finanzieren und nur im Notfall auf außerbetriebliche Einrichtungen zurückgreifen. Wie Beispiele zeigen, haben viele Betriebe durchaus freie Kapazitäten für Ausbildung, die sie nicht nur in Verbänden gern für andere Auftraggeber nutzen, wenn die Finanzierung gesichert ist.

Wir haben unsere Vorschläge in „Eckwerten“ und nicht in Form eines Gesetzentwurfes zusammengefaßt und sind auch an diese Eckwerte nicht dogmatisch gebunden, sondern wollen sie als Diskussionsangebot verstanden sehen.

Hermann Schmidt

Das duale System kann den Herausforderungen der Zukunft flexibel begegnen

Die „Megatrends“ in Wirtschaft, Technik und Politik haben zur Folge, daß alle Systeme auf ihre Zukunftstauglichkeit befragt werden. Dies ist ein normaler Vorgang, der auch dem weltweit bekannten betrieblich-schulischen Ausbildungssystem in Deutschland nicht erspart bleiben kann. Die allenthalben gestellten Fragen nach der Zukunftsfähigkeit und der Krisenfestigkeit des dualen Ausbildungs-

systems haben jedoch noch andere Ursachen als den wirtschaftlich/technischen und arbeitsorganisatorischen Wandel. Nachdem noch 1992/93 befürchtet werden mußte, daß die Schulabgänger die betriebliche Berufsausbildung zunehmend verschmähten und zum Gymnasium strebten, hat sich die Marktsituation in den letzten beiden Jahren grundlegend verändert. Während schon im vergange-

nen Jahr nicht genügend Ausbildungsplätze angeboten werden konnten, um die wieder steigende Nachfrage zu befriedigen, zeichnet sich in diesem Jahr bei weit über 600 000 Nachfragern ein Defizit von mehreren 10 000 Ausbildungsplätzen ab.

Aufgrund dieser Entwicklung beschäftigt die betriebliche Berufsausbildung, sonst nicht unbedingt

Thema der hohen Politik, seit dem Frühjahr 1995 in regelmäßigen Abständen die Gesprächsrunden des Bundeskanzlers mit den Sozialparteien. Das von den Kammern abgegebene Versprechen, das Ausbildungsplatzangebot um 10% zu steigern, kann offenbar nicht eingehalten werden. Politik und Sozialparteien stehen unter enormem öffentlichen Druck. In dieser Situation werden Behauptungen aufgestellt und Argumente ausgetauscht, die nicht unbedingt etwas mit den Realitäten des dualen Systems der Berufsausbildung zu tun haben.

Diese Vorbemerkung sei gestattet, bevor aus der Sicht der Berufsbildungsforschung zur gegenwärtigen Situation der Berufsausbildung und ihrer Zukunftsperspektive Stellung genommen wird.

Die deutsche duale Berufsausbildung stellt wie kein anderes Berufsbildungssystem in der Welt ein Joint Venture privater und staatlicher Ausbildungseinrichtungen dar, in denen die Verbindung von Arbeiten und Lernen die zentrale Rolle spielt. Diese Kooperation von betrieblicher und schulischer Ausbildung vollzieht sich in einem System rechtlicher Normen, die ihre Schutzfunktion gegenüber dem auszubildenden Jugendlichen nicht verleugnen: staatlich anerkannte Ausbildungsberufe, tarifliche Ausbildungsvergütung, sozialversicherungsrechtliche Verankerung, Kooperationsbeziehungen zwischen den Sozialparteien und dem Staat usw. Die Leitgedanken bei der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes von 1969 waren: Sicherung der größtmöglichen Qualität der Berufsausbildung bei weitestgehender Flexibilität eines die Unternehmen einbeziehenden Ausbildungssystems. Kein anderes Bildungssystem

weist eine so weitgehende Flexibilität auf wie das duale System.

Nicht ausgeschöpfte Potentiale

These 1: Die Flexibilitätspotentiale unseres Berufsbildungssystems reichen aus, um den zukünftigen Anforderungen zu begegnen – diese Potentiale sind bei weitem nicht ausgeschöpft!

In der aktuellen Diskussion wird mit der progressiv klingenden Behauptung, „der grundlegende Wandel läßt keinen Besitzstand ungeschoren“, die Forderung nach Flexibilität total verbunden. Dabei werden auch die charakteristischen Merkmale des dualen Systems der Berufsausbildung in Frage gestellt wie das Konzept der Ausbildungsberufe, der Anteil der Berufsschule und das Prinzip, Berufsordnungen einvernehmlich zwischen Sozialparteien und Bundesregierung festzulegen. Hier wird eine gefährliche Entwicklung deutlich. In einer schwierigen Situation soll die für eine Seite günstige Gelegenheit wahrgenommen werden, die Rahmenbedingungen zu verändern, die das duale System der Berufsausbildung erst in den letzten 20 Jahren so erfolgreich gemacht haben, wie es vorher niemals war. Setzt sich diese Entwicklung fort, könnte das System tatsächlich in die Krise geraten, weil der zwischen Auszubildenden, Unternehmen, Gewerkschaften und Staat erreichte Interessenausgleich verlorengehe.

Vielmehr muß die vorhandene Bereitschaft und Fähigkeit zur flexiblen Veränderung dadurch gefördert werden, daß alle Beteiligten ihr Festhalten an den leitenden Zielen und charakteristischen Strukturen des Ausbildungssystems bekräftigen.

Hierzu zählt vor allen Dingen das sogenannte Konsensprinzip,

nach dem die Bundesregierung die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsberufen nur im Einvernehmen mit Arbeitgebern und Gewerkschaften vornimmt. Die Einhaltung dieses Prinzips sichert dem System die uneingeschränkte Unterstützung der großen politischen Parteien und gesellschaftlichen Interessengruppen, eine außerordentlich wichtige Voraussetzung für die Bewältigung des Wandels in einer Zeit großer Verunsicherungen.

Eine zweite entscheidende Konstante des Systems ist das Konzept des Ausbildungsberufs. Der „erlernte Beruf“ bietet mit einem unverwechselbaren Profil Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine wichtige arbeitsmarktliche Orientierung und ist für den einzelnen wesentliches Merkmal der eigenen Identität, des sozialen Schutzes und der Einkommenssicherung. Anders als die Baustein- oder Modulkonzepte bietet die im Ausbildungsberuf breit angelegte berufliche Grundbildung die Voraussetzung für den Erwerb der von der Wirtschaft geforderten vielfältigen Qualifikationen, die sich auf der Grundlage beruflicher Fertigkeiten und Kenntnisse in berufsübergreifenden Schlüsselqualifikationen und Verhaltensweisen dokumentieren. Ohne Beruflichkeit und berufsförmigen Zuschnitt der Arbeit fällt der einzelne zurück auf den Status des Anbieters einer unspezifischen Arbeitskraft.

In einer Zeit wachsender Bedeutung von Sprache und Mathematik, des Zusammenhangswissens und kommunikativer Fähigkeiten wäre die Reduzierung von Berufsschulunterricht geradezu töricht. Es geht um die Qualitätssteigerung des Berufsschulunterrichts und intelligente Organisationsformen, nicht aber um weniger Berufsschule.

Innovationstransfer durch Weiterbildung

Zu den Flexibilitätspotentialen, die noch viele, bisher nicht ausgeschöpfte Möglichkeiten zur qualitativen, quantitativen und strukturellen Anpassung des dualen Systems an die vielfältigen Veränderungen in der Wirtschaft enthalten, folgende Anmerkungen:

These 2: Innovationstransfer geschieht zunächst durch Weiterbildung der Beschäftigten in den Unternehmen. Hat ein bestimmter Qualifikationsbedarf eine bestimmte Breite und bundesweite Nachfrage erreicht, entstehen neue Ausbildungsberufe.

Vielfältige Veränderungen in Wirtschaft und Verwaltung haben einen enormen Modernisierungsschub bei den vorhandenen Ausbildungsberufen ausgelöst. Etwa 80 Ausbildungsberufe befinden sich zur Zeit in Überarbeitung, die durchschnittlich in einem Jahr abgeschlossen ist. Multimedia, Informations- und Kommunikationstechniken, Kundenorientierung und Internationalisierung haben zum anderen die Frage nach neuen Ausbildungsberufen aufgeworfen. Seit einigen Jahren überprüft das Bundesinstitut intensiv die Berufsfelder mit Blick auf solche Neuordnungen. Mit den 1995 vom Bundesminister für Wirtschaft erlassenen neuen Berufen *Mediengestalter Film und Bild* und dem *Film- und Videoeditor* wurde der Anfang gemacht. Zur Zeit sind Berufe mit den Arbeitsbezeichnungen wie *Fachinformatiker, IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufmann* und *Informatikkaufmann* in Arbeit. Ziel ist es, ab 1997 in diesen Berufen auszubilden.

Der durch solche Neuschöpfungen von Berufen erwartete Zuwachs an Ausbildungsplätzen hält sich in den ersten Jahren erfah-

rungsgemäß in Grenzen. Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen müssen sich verständlicherweise zunächst mit den neuen Berufsordnungen auch inhaltlich auseinandersetzen, bevor sie größere Gruppen ausbilden können. Deshalb dürften 99% der Zuwächse, die wir in den nächsten Jahren brauchen, um die stärker gewordene Nachfrage (ca. 10000 bis 15000 pro Jahr) zu befriedigen, in den bereits bestehenden Ausbildungsberufen erreicht werden müssen.

Der entscheidende Innovationstransfer geschieht in den Betrieben ohnehin über Weiterbildung. Das Berufsbildungsgesetz sieht hierfür höchst flexible Fortbildungsregelungen für die Formalisierung von Qualifikationen vor, die in der Region und auch auf Branchen bezogen ein schnelles Reagieren ermöglichen (sogenannte Kammerregelungen nach § 46,1 BBiG). Die Zahl dieser Regelungen, die 1990 um etwa 1250 lag, hat sich in den letzten Jahren auf über 2500 verdoppelt: ein wichtiger Beleg für die Flexibilität unseres Berufsbildungssystems. Es geht nun darum festzustellen, bei welchen dieser Regelungen es sich um bundesweit gefragte arbeitsmarktgängige Qualifikationsprofile handelt, für die dann eine Fortbildungsregelung des Bundes nach § 46, Abs. 2 BBiG oder ein neuer Ausbildungsberuf die richtige Antwort wäre.

Früherkennungssystem zur Modernisierung der Berufe

These 3: Das Verfahren zur Erarbeitung von neuen Ausbildungsordnungen ist erheblich beschleunigt worden und kann durch ein Früherkennungssystem für Qualifikationsanforderungen weiter vereinfacht werden, ohne Einschränkung des Konsensprinzips.

Das Verfahren zur Neuordnung eines Berufs kann durch eine Reihe von Maßnahmen flexibilisiert werden: durch zügigere sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Berufen, durch eine Vereinfachung der Ausbildungsordnungen und durch eine bessere Früherkennung der Qualifikationsänderungen in den Betrieben, die zu einer vereinfachten Modernisierung der Berufsordnungen genutzt werden kann. Die 1995 zwischen Bundesregierung und Sozialparteien getroffene Vereinbarung zur Beschleunigung des Verfahrens hat Früchte getragen. In den meisten Fällen der Novellierungen und Neuerarbeitungen von Berufen ist die durchschnittliche Bearbeitungsdauer von zwei Jahren auf etwas mehr als ein Jahr reduziert worden. Die Beschreibung der Ausbildungsinhalte orientiert sich an beruflichen Aufgaben. Der Bezug zu bestimmten technischen Arbeitsmitteln wird vermieden.

Eine Verständigung über ein Früherkennungssystem zur Modernisierung der Berufe, in das die Unternehmen, Fachverbände und Gewerkschaften, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und das Bundesinstitut für Berufsbildung einbezogen werden sollen, wird unter Federführung des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, Forschung und Technologie im Herbst 1996 angestrebt.

Qualitätssteigerungen in der Berufsausbildung

These 4: In einer engeren Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule können durch inhaltliche und organisatorische Absprache erhebliche Qualitätssteigerungen in der Berufsausbildung erreicht werden.

Die Durchführung der Berufsausbildung in Betrieben und Be-

rufsschulen bietet viele noch nicht ausgeschöpfte Möglichkeiten zur Flexibilisierung und Qualitätsverbesserung. Dies gilt beispielsweise für die Dauer der Berufsausbildung, die inhaltliche Gestaltung der Ausbildung und ihre zeitliche Organisation zwischen Betrieben und Berufsschulen. Dies gilt auch für die Neuordnung des Prüfungswesens und besondere Ausbildungsangebote für leistungsschwächere und leistungsstärkere Jugendliche. Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden mit weiterführenden Schulabschlüssen macht von der Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildung bereits Gebrauch. Eine Verlängerung der Ausbildungszeit für Jugendliche mit Lernproblemen wird dagegen viel seltener erwogen, obwohl dadurch viele Ausbildungsabbrüche vermieden werden könnten.

Zur Verbesserung der Qualität

der Berufsausbildung wäre es wünschenswert, wenn die auftragsorientierte Ausbildung in kleinen und mittleren Betrieben konsequenter praktiziert würde. Sie macht dem Auszubildenden den gesamten Vorgang vom Auftrags Eingang bis zur Rechnungslegung transparent und trägt nachweislich zu einer höheren Motivation, zu besseren Ausbildungsergebnissen und einer stärkeren Identifikation der jungen Leute mit Beruf und Betrieb bei.

Die berechtigten Klagen vieler Betriebe über die Unterbrechung der arbeitsplatz- und auftragsbezogenen Ausbildung durch den wöchentlichen Unterricht in der Berufsschule müssen beachtet werden. Die Lösung dieses Problems liegt nicht in der Reduzierung des Berufsschulunterrichts, der für das Erreichen des Ausbildungszieles ebenso benötigt wird

wie die berufspraktische Ausbildung am Arbeitsplatz, sondern in der Einführung von zusammenhängenden Ausbildungsblöcken (siebeneinhalb Monate Betrieb, drei Monate Berufsschule oder mehrere Blöcke).

Soweit einige Beispiele des Innovations- und Flexibilitätpotentials, das unser Berufsbildungssystem beim Start ins 21. Jahrhundert vorzuweisen hat. Die Grundlage des Systems ist, das sei abschließend betont, das Konzept des staatlich anerkannten Ausbildungsberufs, der als Ausbildungsgang beschrieben ist und im Berufsbild und den Prüfungsanforderungen ein unverwechselbares Anforderungsprofil erhält. Der Ausbildungsberuf ist der stabile Kern, mit dem das duale System der Berufsausbildung flexibel den Herausforderungen der Zukunft begegnen kann.

Wolfgang Franz, Volker Zimmermann

Das duale System der Berufsausbildung: Noch ein deutscher Standortvorteil?

Die derzeitige wirtschaftliche Situation ist durch ein Zusammentreffen mehrerer problematischer Aspekte gekennzeichnet, nämlich durch eine konjunkturelle Schwächephase, durch eine nachlassende Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland und durch einen in marktwirtschaftlichen Systemen legitimen Verteilungskampf um Anteile am Sozialprodukt, der jedoch die Höhe eben dieses Sozialproduktes nicht unbeeinflusst läßt und mit zunehmender Schärfe negativ zu Buche schlägt. Alle drei genannten Aspekte berühren auch

den Lehrstellenmarkt, der zur Zeit durch eine Überschußnachfrage nach Ausbildungsplätzen gekennzeichnet ist, zumindest was die bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber und Ausbildungsplätze anbelangt. Ende Juli 1996 betrug der Saldo aus noch nicht vermittelten Bewerbern und noch unbesetzten Ausbildungsplätzen in Westdeutschland rund 36000, in Ostdeutschland jedoch etwa 53000, was die besondere Dramatik in Ostdeutschland deutlich macht.

Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind aller-

dings kein Spezifikum der neunziger Jahre. Bereits in den achtziger Jahren herrschte bis etwa 1987 in Westdeutschland eine Überschußnachfrage nach Ausbildungsplätzen, die mit 37000 Personen im Jahre 1984 ihren Höhepunkt erreichte, wobei darauf hinzuweisen ist, daß es sich wiederum nur um die den Arbeitsämtern gemeldeten Daten und um gesamtwirtschaftliche Angaben handelt, welche keine Aussagen über die berufliche und regionale Verteilung von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen machen. Im übrigen wurde bereits Ende der siebziger

ger Jahre diskutiert, die im seinerzeitigen „Gesetz zur Förderung des Angebots an Ausbildungsplätzen in der Berufsausbildung“ aus dem Jahre 1976 vorgesehene Berufsausbildungsabgabe zum Einsatz kommen zu lassen, bevor Ende 1980 das Bundesverfassungsgericht das Gesetz aus formaljuristischen Gründen als nicht verfassungskonform erklärte und die Bundesregierung diese Abgabe ersatzlos aus dem Maßnahmenkatalog strich. Nach 1987 kehrten sich die Verhältnisse auf dem Ausbildungsstellenmarkt dann um, es herrschte in Westdeutschland ein Angebotsüberschuß in Höhe von bis zu 117 000 Stellen im Jahre 1991.

Unser Beitrag geht der Frage nach, ob und inwieweit das deutsche Modell der beruflichen Bildung als überholt zu gelten hat. Wenn es sich als überholungsbedürftig, aber auch als überholungswürdig erweist, an welchen Punkten sind Korrekturen anzubringen?

Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Maßnahmen zur Lösung der Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt könnten prinzipiell an der Nachfrage- und/oder Angebotsseite ansetzen. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wird im wesentlichen durch zwei Faktoren bestimmt, nämlich durch die Entwicklung der Geburtskohorten und deren Bildungsverhalten. Beide Aspekte haben sich in der Vergangenheit durch eine beachtliche Variabilität ausgezeichnet. Beispielsweise stieg in Westdeutschland zu Beginn der achtziger Jahre die Anzahl der Schulabgänger auf knapp 1,2 Mill. im Jahre 1983 an und fiel danach bis 1994 auf etwas über 776 000. Im selben Zeitraum sank der Anteil der Schulabgänger mit Hauptschulabschluss von 35% im

Jahre 1980 auf ungefähr 25%, während der Anteil der Schulabgänger mit Fachhochschul- oder Hochschulreife von knapp 20% auf nahezu 32% im Jahre 1993 anstieg. Die Anzahl der Studienanfänger erhöhte sich ebenfalls.

Vor diesem Hintergrund gestaltet sich eine Prognose der Entwicklung der Nachfrageseite als schwierig. Aber wie dem auch immer sein mag, Ansatzpunkte für wirtschaftspolitische Maßnahmen, so überhaupt vorhanden, wirken bestenfalls nur sehr langfristig und dann eher in Richtung einer erhöhten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, wenn beispielsweise die Attraktivität des dualen Systems verbessert wird.

Warum bilden Unternehmen aus?

Die Beantwortung der Frage, wie sich andererseits das Lehrstellenangebot steigern läßt, setzt die Kenntnis seiner Bestimmungsfaktoren sowie ihrer Beeinflussbarkeit durch die staatliche Wirtschaftspolitik und die Tarifvertragsparteien voraus. Anders herum gefragt, warum beteiligt sich das einzelne Unternehmen am Lehrstellenangebot, anstatt sich die benötigten Facharbeiter über den Arbeitsmarkt zu beschaffen, d.h. worin bestehen die betriebsindividuellen Vorteile im Vergleich zu den Kosten, die bei der Ausbildung von Lehrlingen entstehen?

Der Nutzen einer betrieblichen Lehrlingsausbildung kann mindestens mit den folgenden drei Aspekten begründet werden. Ein nicht ausbildendes Unternehmen sieht sich, erstens, mit dem Risiko konfrontiert, die später benötigte Anzahl von Facharbeitern in dem gewünschten Umfang, in der benötigten Qualität und zu dem angestrebten Zeitpunkt nicht oder nur unter erheblichen Kosten ein-

setzen zu können. Solche Kosten umfassen nicht nur die Such- und Einarbeitungskosten und etwaige übertarifliche Lohnzugeständnisse, sondern auch die Ungewißheit über die tatsächliche Produktivität des Bewerbers. Bekanntlich differieren die Qualitätsstandards von Schulzeugnissen und Diplomen, sofern sie überhaupt nennenswert zur Identifikation der individuellen Produktivitätsprofile beitragen können, und der Realitätsgehalt mancher Arbeitszeugnisse ist vielfach noch steigerungsfähig. Hingegen bietet eine Lehrlingsausbildung die Möglichkeit, den Betreffenden rund drei Jahre intensiv zu beobachten, so daß nach einem erfolgreichen Abschluß der Lehre ein hohes Maß an Sicherheit über die zu erwartende Produktivität des nunmehrigen Facharbeiters herrscht. Allerdings – billig ist ein solches Evaluationsverfahren nicht: Betrachtet man allein die Ausbildungsvergütungen für eine dreijährige Ausbildungsdauer und vernachlässigt andere Kosten sowie mögliche Erträge, dann belaufen sich diese Evaluationskosten größenordnungsmäßig auf ungefähr drei Viertel eines Facharbeiterjahresentgeltes.

Zweitens müssen in vielen, wenn nicht in den meisten Unternehmen in geringerem Umfang Tätigkeiten inferiorer Art verrichtet werden, die von Lehrlingen ausgeführt werden und für die das Unternehmen geringer qualifizierte Arbeitskräfte einstellen müßte, wenn es keine Lehrlinge ausbildet. Weiterhin fallen mit zunehmender Ausbildungszeit in höherem Umfang Erträge in Form von produktiven Leistungen der Lehrlinge an, in manchen Tätigkeitsfeldern unterscheiden sie sich im letzten Lehrjahr nur noch marginal von Facharbeitern. Gemäß einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung

erwirtschaftet ein Auszubildender im Jahre 1991 im Durchschnitt ungefähr 11700 DM pro Ausbildungsjahr, wobei sich dieser Wert für das Handwerk sowie für Industrie und Handel unterscheidet: Für das Handwerk wurden Erträge von durchschnittlich rund 12500 DM und im Bereich Industrie und Handel von 11300 DM ermittelt.

Schließlich kann, drittens, die Ausbildung von Lehrlingen insbesondere auf regionalen (Arbeits-) Märkten mit Reputationsgewinnen für das betreffende Unternehmen verbunden sein, die bei anderen Aktivitäten des Unternehmens positiv zu Buche schlagen. Nicht von ungefähr begründen Unternehmensverbände ihre Appelle für ein vermehrtes Lehrstellenangebot mit einer „sozialen Verantwortung“ der Unternehmen, was immer damit im einzelnen gemeint sein mag. Mitunter existieren vor allem in kleineren Städten soziale Netzwerke, etwa über Vereine, deren Mitglieder, beispielsweise Handwerksmeister, gedrängt werden, jugendlichen Angehörigen anderer Mitglieder eine berufliche Ausbildung zu gewähren. Nicht zu gering zu veranschlagen ist außerdem die Furcht der Verbände vor staatlichen Zwangsmaßnahmen etwa in Form einer Abgabe für nicht auszubildende Betriebe, wie sie Anfang der achtziger Jahre vom Gesetzgeber ins Auge gefaßt wurde und neuerdings indessen wieder gefordert wird.

Die Kehrseite der vielfältigen Erträge einer Lehrlingsausbildung stellen für das einzelne Unternehmen teilweise beträchtliche Kosten dieser Aktivität dar. Die oben erwähnte Studie ermittelt gemäß der Teilkostenrechnung durchschnittliche Ausbildungskosten in Höhe von rund 18000 DM pro Auszubildenden und Ausbildungs-

jahr. Den größten Anteil an diesen Kosten bilden die Personalkosten des Auszubildenden in Höhe von etwa 11300 DM. Ähnlich den Erträgen differieren auch die Ausbildungskosten zwischen Handwerk sowie Industrie und Handel: So kostet ein Auszubildender im Bereich Industrie und Handel durchschnittlich ungefähr 20500 DM, im Handwerk lediglich knapp 12900 DM pro Jahr. Subtrahiert man von diesen Bruttokosten die Erträge, die ein Auszubildender erwirtschaftet, so erhält man die Nettokosten der Ausbildung. Im Durchschnitt belaufen sich diese auf rund 6300 DM pro Auszubildenden und Ausbildungsjahr, wobei sie im Handwerk lediglich etwa 400 DM, in Industrie und Handel 9200 DM betragen.

Die Kosten bestehen jedoch nicht nur aus den Ausbildungsvergütungen und den sonstigen Aufwendungen für die Ausbildung (wie Material, Vergütung der Ausbilder, Einrichtung von Lehrwerkstätten etc.), sondern in erheblichem Umfang auch aus gesetzlichen Reglementierungen. Das vielleicht etwas abgenutzte Beispiel der Verpflichtung, ab einer gewissen Anzahl von Auszubildenden getrennte Toiletten für Männer und Frauen zur Verfügung stellen zu müssen (wenn auch mit staatlicher finanzieller Unterstützung), belegt schlaglichtartig, was gemeint ist.

Vielfach wird von Seiten der Unternehmen außerdem beklagt, daß die Ausbildungsinhalte in den berufsbildenden Schulen nicht mehr zeitgemäß und die zeitliche Organisation der Schul- und Betriebszeit ineffizient seien. Hinderlich für ein Lehrstellenangebot, weil zumindest mit Reputationsverlusten verbunden, ist die öffentliche Kritik an den Unternehmen, die nicht alle ausgebilde-

ten Lehrlinge übernehmen. Einmal ganz davon abgesehen, daß eine Ausbildung über den eigentlichen Bedarf im Sinne einer effizienten Personalauslese mit ökonomisch rationalem Verhalten vereinbar sein kann, stellt die Alternative eines arbeitslosen, nicht ausgebildeten Jugendlichen die wohl eindeutig schlechtere Lösung dar.

Ausbildungsabgabe – eine inferiore Lösung

Wie bereits erwähnt, wird zum wiederholten Male eine Ausbildungsabgabe für nicht auszubildende Betriebe vorgeschlagen, mit der dann die Ausbildungsplätze in anderen Unternehmen subventioniert werden sollen. Die damit erhoffte Steigerung des Lehrstellenangebots ist alles andere als wahrscheinlich, wie etwa die Erfahrungen mit der Schwerbehindertenabgabe vermuten lassen. Eine Vielzahl von Unternehmen würde sich von der impliziten Verpflichtung, Lehrlinge auszubilden, mit Hilfe dieser Abgabe „freikaufen“, mit anderen Worten, diese Abgabe wirkt dann wie eine zusätzliche Steuer, vermutlich auf den Faktor Arbeit. Die Verteuerung des Arbeitseinsatzes steht jedoch in krassem Widerspruch zu den Bemühungen, die erschreckend hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, und wird arbeitsplatzschaffende Investitionen – auch von ausländischen Investoren – nicht gerade begünstigen. Selbstverständlich schafft der ideale Investor bei uns Arbeitsplätze und bildet gleichzeitig Lehrlinge aus. Ihn durch eine Ausbildungsabgabe aber davon abzuhalten, überhaupt in Deutschland zu investieren, ist aber die am wenigsten wünschbare Alternative. Dann wäre als „second best“-Lösung immerhin ein Investor willkommen, der zwar Arbeitsplätze, aber – leider – keine Ausbildungs-

plätze errichtet. Eine bessere Strategie stellt es allemal dar, dafür zu sorgen, daß er aus eigenem Gewinnstreben heraus Ausbildungsplätze anbietet.

Hinzu kommt eine Reihe anderer Nachteile einer solchen Abgabe. Wenn sie nur hoch genug ist, mag sie in der Tat Unternehmen zur Ausbildung von Lehrlingen veranlassen. Ob eine solche, mehr oder weniger erzwungene, betriebliche Ausbildung dann effizient vonstatten geht, darüber mögen Zweifel erlaubt sein. Die Erhebung und Auszahlung der Abgabe ist mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden, denn die Konstruktion der Abgabe – die, wie es heißt, aufkommensneutral sein soll – gestaltet sich schwierig: Welche Bemessungsgrundlage soll gewählt werden, wie wird die Höhe an den ständig wechselnden Bedarf an Lehrstellen in unterschiedlichen Regionen und Berufen angepaßt, um nur zwei Probleme anzudeuten.

Was ist zu tun?

Als Ausgangspunkt einer Analyse von Maßnahmen zur Steigerung des Lehrstellenangebotes kann die Beschäftigungspolitik ganz allgemein dienen, weil die Ausbildungsbereitschaft wesentlich von der für die Zukunft erwarteten Nachfrage nach Facharbeitern bestimmt wird. Insoweit helfen alle wirtschaftspolitischen Aktivitäten zur Belegung der Beschäftigung und zur Verbesserung des Wirtschaftsstandortes Deutschland wie beispielsweise finanzpolitische Maßnahmen im Rahmen einer Unternehmenssteuerreform und eine Entlastung des Faktors Arbeit von Abgaben einerseits, oder lohnpolitische Zurückhaltung zwecks Schaffung neuer, wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze andererseits.

Spezielle Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft setzen zunächst an den Kosten der Ausbildung an. Hierzu zählen vor allem der Abbau übermäßiger staatlicher Regulierungen und eine Zurückhaltung bei den Ausbildungsvergütungen. Was letztere anbelangt, so ist nicht nur zu fordern, daß sich die Vergütungen mehr an der Produktivität der Auszubildenden orientieren, sondern es muß zusätzlich ein Abschlag zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze für die Jugendlichen ohne Lehrvertrag als den Außenseitern auf dem Arbeitsmarkt vereinbart werden. Insoweit gelten die Orientierungshilfen für die allgemeine Lohnpolitik auch für die Jugendlichen. Auf ihren Beitrag in Form einer Zurückhaltung bei den Vergütungen kann nicht verzichtet werden, zumal die Höhe der Ausbildungsvergütungen in den letzten 15 Jahren überproportional um ungefähr 86% gestiegen ist, während sich die durchschnittlichen Einkommen aller Beschäftigten um rund 66% erhöhten. Angesichts der Einkommens- und gegebenenfalls der Vermögenssituation vieler Eltern kann diese Zurückhaltung bei diesen Jugendlichen erträglich gestaltet werden, in Härtefällen sind staatliche Transferleistungen ins Auge zu fassen.

Die Berufsbildungspolitik muß dafür Sorge tragen, daß die Ausbildungsgänge zügig den Entwicklungen in der Arbeitswelt und insbesondere bei den Produktionstechniken angepaßt werden. Es ist zu prüfen, inwieweit eine größere Flexibilität Platz greifen kann, indem die Kontakte zwischen berufsbildenden Schulen und der betrieblichen Praxis intensiviert und den Unternehmen größere Gestaltungsspielräume zugestanden werden können.

Neben der Lohnpolitik und der Berufsbildungspolitik sind aber nicht zuletzt die Unternehmen gefordert. Viele von ihnen haben in der Vergangenheit eine große Verantwortung gegenüber der jungen Generation bewiesen, indem sie das Lehrstellenangebot ausgeweitet haben, selbst dann, wenn sich dies unter rein betriebswirtschaftlichen, kurzfristigen Gesichtspunkten nicht „rechnet“. Einem solchen vorbildlichen Verhalten müssen insbesondere die Unternehmen folgen, die bisher im dualen System abseits gestanden haben. Letztlich können sie nicht an einem Großkonflikt mit der jungen Generation über den Nutzen der sozialen Marktwirtschaft interessiert sein oder riskieren, daß der Staat bei der betrieblichen Berufsausbildung das Heft in die Hand nimmt, was bei einem größeren und längerandauernden Defizit an Ausbildungsplätzen unweigerlich die Konsequenz wäre, da eine solide und umfassende Berufsausbildung unverzichtbar ist. Das „Soziale“ an der sozialen Marktwirtschaft kann sich nicht auf möglichst hohe Gewinnausschüttungen beschränken, unbeschadet der oben erwähnten Tatsache, daß sich die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen auch aus rein ökonomischen Überlegungen rechtfertigt.

Das deutsche System der dualen Ausbildung stellt immer noch einen der wichtigsten Aktivposten bei den Standortfaktoren dar, die Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit bestimmen. Es hat sich bei einzelnen Aspekten – wie dargestellt – als korrekturbedürftig erwiesen. Eine Überholung und Stärkung des deutschen Systems der Berufsausbildung verspricht jedoch eine hohe Rendite in Form einer höheren Wettbewerbsfähigkeit und von neuen Arbeitsplätzen.