

A 6835 F

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Postvertriebsstück – Gebühr bezahlt
Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

5 Oktober 80

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

(Bibliographische Abkürzung BWP)
– vormals Zeitschrift für Berufsbildungs-
forschung –
einschließlich

Mitteilungen des Bundesinstituts für
Berufsbildung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Redaktion

Hans-Joachim Walter (verantwortlich),
Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)
Telefon (0 30) 86 83 3 41 od. 2 23

Beratendes Redaktionsgremium:
Dietrich Krischok, Gisela Pravda,
Rudolf Werner

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben
die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt
die des Herausgebers oder der Redaktion wieder

Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher
Bestätigung der Redaktion als angenommen,
unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare
können nicht zurückgeschickt werden.

Verlag

Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30

Erscheinungsweise

zweimonatlich (beginnend Ende Februar)
im Umfang von 32 Seiten.

Bezugspreise

Einzelheft DM 7.-, Jahresabonnement DM 28.-,
Studentenabonnement DM 15.-,
im Ausland DM 36.-;
zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung:

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. Dezem-
ber eines jeden Jahres erfolgen, wobei die schrift-
liche Mitteilung hierüber bis zum 31. März bzw.
30. September beim Herausgeber eingegangen
sein muß.

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge
sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch
die des Nachdruckes der fotomechanischen
Wiedergabe und der Übersetzung, bleiben vorbe-
halten.

Druck

Oskar Zach KG
Druckwerkstätten
Babelsberger Str. 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341 - 4515

Inhalt

Eberhard Müller-Steineck/Susanne Wiederhold-Fritz

Finanzierung der Berufsausbildung – Überblick über wichtige Etappen der
Diskussion

1

Ursula Beicht/Ingeborg Noll/Susanne Wiederhold-Fritz

Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsberufen

6

Wilfried Malcher

Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen in das Arbeitsförderungs-
gesetz oder Bundesausbildungsförderungsgesetz

13

Georg Böll

Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsbildung –
Darstellung und Analyse

16

Wilfried Malcher

Finanzierung der Berufsausbildung

21

Heinrich Althoff

Entwicklung der Fachkräfte- und Auszubildendenbestände im Handwerk
nach Beschäftigtengrößenklassen und Geschlecht 1967 bis 1976

26

Armin Hegelheimer

Staatliche Ausbildungsordnungen und betriebliche Ausbildungspraxis
(Fortsetzung aus Heft 4/80)

29

HAUPTAUSSCHUSS

32

ZUR DISKUSSION

33

MODELLVERSUCHE

34

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Heinrich Althoff; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung Qualifikationsforschung und Berufs-
bildungsstatistik des BIBB

Ursula Beicht; Mitarbeiterin im Bereich „Ökonomische Grundlagen“ des BIBB

Georg Böll; Mitarbeiter im Bereich „Ökonomische Grundlagen“ des BIBB

Dr. Rudolf Geer; Stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbandes der metall-
industriellen Arbeitgeberverbände (Volksgartenstraße 54 A, 5000 Köln 1)

Prof. Dr. Armin Hegelheimer; Ordentlicher Professor für Bildungsplanung und Bildungs-
ökonomie an der Universität Bielefeld (Universitätsstraße, 4800 Bielefeld)

Johannes Koch; Dipl.-Pädagoge und Leiter des Friedrichsdorfer Büros für Analyse und Planung
in Sozial- und Bildungsbereichen (Langenhausen/Friedrichsdorf 53, 2142 Gnarrenburg)

Ilse G. Lemke; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildung“
des BIBB

Wilfried Malcher; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Ökonomische Grundlagen“ des BIBB

Dr. Eberhard Müller-Steineck; Leiter der Abteilung Grundlagen des BIBB

Ingeborg Noll; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Ökonomische Grundlagen“ des BIBB

Susanne Wiederhold-Fritz; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Ökonomische Grundlagen“ des
BIBB

Wie die betriebliche Berufsausbildung am zweckmäßigsten und wirksamsten zu finanzieren sei, ist seit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes 1969 und den Arbeiten der sogenannten „Edding-Kommission“ Anfang der 70er Jahre Gegenstand einer zum Teil heftigen bildungspolitischen Diskussion. Der unbefangene Beobachter muß dabei oft den Eindruck gewinnen, daß sich diese Diskussion verselbständigt und den Bezug zum eigentlichen Gegenstand, nämlich zur Qualität der Berufsausbildung, verloren hat. Öffentliche Grundsatzserklärungen für und wider einzel- oder überbetriebliche Finanzierung werden ausgetauscht, ohne daß auf der Grundlage ausreichender Informationen die verschiedenen Argumente und Vorschläge gewürdigt werden könnten.

Jenseits aller ideologischen Gegensätze und parteipolitischen Standpunkte stehen für Experten der beruflichen Bildung zwei Sachverhalte im Vordergrund, die auch in Zukunft die Frage nach einer angemessenen Finanzierung der beruflichen Bildung aufwerfen:

1. Ein rohstoffarmes, hochentwickeltes Industrieland wie die Bundesrepublik Deutschland wird auf den internationalen Märkten nur mit einer höchstqualifizierten Arbeitnehmerschaft wettbewerbsfähig bleiben.
2. Der drastische Rückgang in den Schulabgängerzahlen wird in der zweiten Hälfte der 80er Jahre einen Wettbewerb der Bildungseinrichtungen um die Jugendlichen auslösen. Dabei werden die Qualität der Ausbildung, die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung auch in den beruflichen Chancen, wesentliche Gesichtspunkte bei der Berufswahl der Jugendlichen darstellen.

Die Frage, wie einerseits eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung zu finanzieren sei, andererseits aber Kosten und Nutzen der Ausbildung einigermaßen gleichmäßig verteilt werden können, wird deshalb auch künftig von hohem öffentlichen Interesse sein.

Dieses Heft der BWP beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Finanzierung der Berufsausbildung. S. Wiederhold-Fritz und E. Müller-Steinecks einleitender Beitrag gibt einen zeitlichen Überblick über wichtige Etappen der Finanzierungsdiskussion; Darstellung, Pro und Contra der Finanzierungsalternativen folgen. Einer der wichtigsten Kostenfaktoren, die Ausbildungsvergütungen, und zwar in verschiedenen Wirtschaftsbereichen, Branchen und Ausbildungsberufen, wird in einem Beitrag von U. Beicht, J. Noll und S. Wiederhold-Fritz untersucht. Dem schließt sich ein Artikel von W. Malcher an, in dem die Möglichkeiten und Grenzen der Einbeziehung von Ausbildungsvergütungen in das Arbeitsförderungsgesetz oder das Bundesausbildungsförderungsgesetz diskutiert werden. Der Schwerpunkt „Finanzierung“ wird abgeschlossen durch G. Bölls Untersuchung über tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsausbildung und einen Beitrag W. Malchers, der Bedingungen und Folgen derartiger Regelungen aus der Sicht der „Neuen Politischen Ökonomie“ analysiert.

Das Thema „Finanzierung“ ist damit keineswegs erschöpfend abgehandelt. Die BWP hofft jedoch, mit dieser Schwerpunktsetzung insbesondere jenen Lesern einen Überblick über die Problematik zu verschaffen, zu deren Aufgabengebiet nicht unmittelbar die Behandlung vorwiegend wirtschaftswissenschaftlicher und finanzpolitischer Fragestellungen in der beruflichen Bildung gehört.

Die Redaktion

Eberhard Müller-Steineck / Susanne Wiederhold-Fritz

Finanzierung der Berufsausbildung – Überblick über wichtige Etappen der Diskussion

Die Finanzierung der Berufsausbildung steht seit Ende der 60er Jahre im Mittelpunkt der Diskussion um die Reform der betrieblichen Berufsausbildung. Ausgehend von Überlegungen zur Qualitätsverbesserung der betrieblichen Berufsausbildung bekam die Finanzierungsfrage – jedenfalls im politischen Raum – eine Eigenständigkeit, die die ursprüngliche Absicht leicht vergessen läßt.

Die Gewerkschaften, weite Teile der Sozialdemokratie und ein Teil der FDP befürworten eine Neuregelung der Finanzierung in Richtung auf eine umfassende Fondslösung. Wirtschaft, CDU/CSU und der „Wirtschaftsflügel“ der FDP setzen sich für die grundsätzliche Beibehaltung der einzelbetrieblichen Finanzierung ein.

Als Überblick über wichtige Etappen der Finanzierungsdiskussion wird eine Zeittafel vorangestellt. Darstellung, Pro und Contra der Finanzierungsalternativen folgen in notwendigerweise knapper Form. Auf eine Wertung der Argumente wird bewußt verzichtet, da in erster Linie ein synoptischer Überblick über Vorschläge und Argumente zur Neuregelung der Finanzierung angestrebt wird.

Zeittafel

Vom Mittelalter bis heute Einzelbetriebliche Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung als Regelform; bis zu Beginn dieses Jahrhunderts Kostenbeteiligung der Lehrlinge durch Zahlung eines Lehrgelds

1953, 1956 Neuregelung des Rechts der Kammern (1953 HWK, 1956 IHK), Maßnahmen zur Förderung und Durchführung der Berufsausbildung unter Beachtung geltender Rechtsvorschriften zu treffen; sie können hierzu Umlagen bzw. Sonderumlagen beschließen.

1960er Jahre Insbesondere im Handwerk werden zunehmend überbetriebliche Berufsbildungsstätten aus dem Beitragsaufkommen der Kammern mitfinanziert; seit Ende der 1960er Jahre werden hierzu verstärkt Sonderumlagen erhoben.

1969 Empfehlung der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates „Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung“; Neuordnung der Finanzierung als Voraussetzung zur Qualitätsverbesserung der Berufsausbildung, Beginn der Finanzierungsdiskussion über den Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben
Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), Ausklammerung der Finanzierungsfrage
Gesetzliche Finanzierungsregelung im Schornsteinfegerhandwerk; Schornsteinfegergesetz des Bundes als Rahmengesetz, das die Länder durch Rechtsverordnungen ausfüllen

1971 bis 1974 „Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“; repräsentative

- Erhebung der Kosten der außerschulischen Berufsausbildung, Empfehlung eines umfassenden Zentralfonds zur Finanzierung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung
- 1973 „Markierungspunkte“ der Bundesregierung zur Novellierung des BBiG
Aufnahme der Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten durch das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft; bis 1982 sollen 1,2 Mrd. DM aufgewendet werden. Vor 1973 wurden überbetriebliche Ausbildungsstätten nur in vergleichsweise bescheidenem Rahmen ab Mitte der 1950er Jahre durch Gewerbeförderungsmittel bezuschußt
- 1974/75 Breite Diskussion über die Neuordnung der Finanzierung im Anschluß an die Ergebnisse der „Sachverständigenkommission“; weitere Vorschläge für Zentralfondsmodelle, z. B. „Augsburger Modell“, „Kieler Modell“
- 1974/76 Zunehmend Vorschläge zur Steuerentlastung der Betriebe als Gegengewicht zu den bisher vorrangig diskutierten Fondslösungen
- 1975 Verabschiedung einer Regierungsvorlage zur Neufassung des BBiG im Deutschen Bundestag; der Regierungsentwurf sieht für die berufliche Erstausbildung einen im Vergleich zum Vorschlag der „Sachverständigenkommission“ stark reduzierten Zentralfonds bei Bedarf vor allem zur Überwindung des Ausbildungsplatzmangels vor
- 1976 Nichtzustimmung des Bundesrates zur Neufassung des BBiG
Verabschiedung des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes (APIFG) als nicht zustimmungsbedürftiges Gesetz (wird z. Z. vom Bundesverfassungsgericht überprüft) im Bundestag, Übernahme der Finanzierungsregelung aus der beabsichtigten Neufassung des BBiG
Tarifvertragliche Finanzierungsregelung im Baugewerbe
Bund und Länder gehen verstärkt dazu über, im Bereich der betrieblichen Berufsausbildung bestimmte Tatbestände (u. a. Ausbau überbetrieblicher Berufsbildungsstätten, Problemgruppen, Problemregionen) im Rahmen von Sonderprogrammen zu fördern. 1977 gibt es bereits in 9 Bundesländern Sonderprogramme
- 1977 Tarifvertragliche Finanzierungsregelung im Garten- und Landschaftsbau sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- 1979 Tarifvertragliche Finanzierungsregelung im Dachdeckerhandwerk
Die vier bestehenden tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen weisen für 1979 ein Umlagevolumen von mehr als 340 Mio. DM auf; Bund und Länder haben für Sonderprogramme rd. 840 Mio. DM bereitgestellt
- 1980 Die bisher nicht ausgelöste APIFG-Finanzierung, von der Wirtschaft, der CDU/CSU aus grundsätzlichen Erwägungen und wegen der fehlenden Automatik sowie der unzureichenden Mittel von der IG-Metall abgelehnt, ist in diesem Jahr als nicht ausreichend auch vom SPD-Vorstand und -Parteirat zur Disposition gestellt worden. Fondslösungen, weitere tarifvertragliche Regelungen und Förderung aus Steuermitteln unter Qualitätsauflagen werden als alternative Möglichkeiten genannt. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Dr. Schmude, hat die neue Finanzie-

rungsdiskussion im Mai dieses Jahres um die Möglichkeit verstärkter Kammerumlagen ergänzt, die APIFG-Finanzierung jedoch nicht zur Disposition gestellt

Einzelbetriebliche Finanzierung der Berufsausbildung

Darstellung

Der einzelne Betrieb entscheidet darüber, ob er ausbilden und damit Kosten aufwenden will, die nicht unmittelbar dem Betriebszweck dienen; er entscheidet auch, wieviel Mittel er für betriebliche Erstausbildung aufwendet. Die Ausbildungsvergütungen sind als wesentlicher Kostenfaktor – soweit tarifvertraglich festgelegt – allerdings vorgegeben.

Der einzelne Betrieb bestimmt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (BBiG, Ausbildereignungsverordnung, Ausbildungsordnungen etc.), ob und in welchen Ausbildungsberufen er wieviele Auszubildende beschäftigt und welche Qualitätsstandards er der Ausbildung zugrundelegt.

Die Kosten der Berufsausbildung werden gewinnmindernd von den Betriebserträgen abgesetzt, d.h. sie verringern die Steuerlast; in der Regel wird eine Überwälzung von Ausbildungskosten auf den Käufer über Absatzpreise erfolgen.

Den Brutto-Ausbildungskosten stehen Erträge gegenüber, die sich aufgrund der produktiven Leistungen der Auszubildenden ergeben (der Saldo aus Bruttokosten und Erträgen der Berufsausbildung wird als Nettokosten bezeichnet); bei einer Reihe von Betrieben überwiegen diese Erträge sogar die Ausbildungskosten (Nettoerträge).

Für und gegen die einzelbetriebliche Finanzierung werden eine Reihe von Argumenten erhoben. Die wichtigsten werden kurz vorgestellt, ohne eine Wertung vorzunehmen.

Argumente für die einzelbetriebliche Finanzierung

- Bedarfsgerechtes Ausbildungsangebot; hohe Flexibilität des Systems, die sich durch die Steigerung der Ausbildungsleistung in den letzten Jahren erwiesen hat;
- keine Bürokratisierung dieses Bildungsbereichs;
- Gewährleistung unternehmerischer Entscheidungsfreiheit;
- Kosten sind nicht das Hauptkriterium für die Betriebe bei der Entscheidung für oder gegen die Durchführung der Berufsausbildung;
- zwischen Kosten und Qualität der Berufsausbildung besteht kein enger Zusammenhang;
- die Wirtschaft stellt in eigener Verantwortung die Qualität der Berufsausbildung sicher, z. B. auch durch den Ausbau überbetrieblicher Berufsbildungsstätten, vor allem im Handwerk.

Argumente gegen die einzelbetriebliche Finanzierung

- Nur etwa 10 % der Betriebe in Industrie und Handel und etwa 45 % der Handwerksbetriebe sind Ausbildungsbetriebe; Kosten und Nutzen der Ausbildung sind deshalb nicht gleichmäßig verteilt. Aufgrund der Mobilität der Arbeitskräfte entsteht der Nutzen der Ausbildung häufig den nicht-ausbildenden Betrieben; die Kosten bedeuten hingegen Wettbewerbsnachteile für Ausbildungsbetriebe;
- die Qualität der Ausbildung, u. a. auch abhängig von der wirtschaftlichen Lage der Betriebe, ist zu unterschiedlich. Qualitätssteigerungen verursachen oft hohe Nettokosten, die der einzelne Betrieb nicht tragen kann oder will;
- Fehlstrukturierung des Ausbildungsplatzangebots, z. B. Überangebot in Ausbildungsberufen mit Nettoerträgen mit der Folge eines häufigen Berufs- und Branchenwechsels der am Bedarf vorbei ausgebildeten Facharbeiter, dagegen Mangel an Ausbildungsplätzen in zahlreichen zukunftsorientierten aber auch teureren Berufen; regionale und branchenbezogene Strukturverzerrungen hinsichtlich Umfang, Zusammensetzung und Qualität des Ausbildungsplatzangebots;
- Konjunkturanfälligkeit des Ausbildungsplatzangebots;

- eingeschränkte öffentliche Kontrolle und nicht ausreichende Beteiligung der Gewerkschaften an der Kontrolle der betrieblichen Berufsausbildung.

Vorschläge neuer Formen der Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung

Deutscher Bildungsrat: „Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung“

Am 30./31. Januar 1969 verabschiedete die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates die Empfehlung „Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung“. Darin wurden vor allem Qualitätsmängel der betrieblichen Berufsausbildung aufgezeigt und Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Die Verbesserungsvorschläge umfassen auch alternative Vorschläge zur Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung, die die einzelbetriebliche Finanzierung ersetzen sollen:

- „die volle Übernahme der Finanzierung der Lehrlingsausbildung durch den Staat, d.h. Finanzierung aus dem Steuereinkommen; und
- Beibehaltung der privatwirtschaftlichen Aufbringung der Mittel bei gleichzeitiger Umverteilung der Ausbildungskosten auf alle Unternehmen, die aus der Ausbildung einen Ertrag erzielen, und bei Honorierung guter und besonders qualifizierter Ausbildungsleistungen;
- ein Mischsystem, bei dem größtenteils privatwirtschaftlich finanziert wird, der Staat aber bestimmte Zuschüsse zur Deckung besonderer Ausbildungskosten leistet“.

Neue Formen der Finanzierung hält die Bildungskommission aus bildungspolitischen Gründen für erforderlich. Die zweite Lösung, die einen überbetrieblichen Ausgleich der Ausbildungskosten vorsieht, wird von den Mitgliedern der Bildungskommission mehrheitlich befürwortet.

Mit Veröffentlichung der „Lehrlingsempfehlung“ setzt die öffentliche Diskussion über neue Formen der Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung ein, bei der die Fondsförderung in verschiedensten Ausprägungen im Vordergrund steht.

Auf Dauer angelegte umfassende Zentralfondsmodelle

MODELL DER „EDDING-KOMMISSION“

Die aufgrund eines einstimmigen Beschlusses des Deutschen Bundestags am 1. April 1971 vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung berufene „Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ (nach ihrem Vorsitzenden häufig „Edding-Kommission“ genannt) hatte die Aufgabe, einen Überblick über Umfang, Verteilung und Aufbringung der derzeit aufgewendeten Mittel für außerschulische berufliche Bildungsmaßnahmen zu geben, finanzielle Konsequenzen verschiedener Reformvorschläge zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung zu ermitteln und Finanzierungsalternativen zu erarbeiten, mit denen eine gleichrangige Mindestqualität der beruflichen Bildung in den Einzelbetrieben erreicht werden kann.

Die Kommission kommt zu dem Ergebnis, daß die Einrichtung eines umfassenden Zentralfonds eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Voraussetzung für die erforderlichen Reformen zur Qualitätsverbesserung der außerschulischen Berufsausbildung sei. Zunächst soll nur die betriebliche Erstausbildung in das Fondssystem einbezogen werden, eine spätere Ausdehnung auf den Weiterbildungsbereich wird vorgeschlagen.

Darstellung des Modells

Die Fondsmittel sollen auf gesetzlicher Grundlage durch eine einheitliche Umlage von allen öffentlichen und privaten Arbeitgebern aufgebracht werden. Hierdurch soll ein Lastenausgleich zwischen auszubildenden und nicht-ausbildenden Betrieben erreicht werden. Ein Hebesatz von 1 % der Bruttolohn- und Gehaltssumme (= Bemessungsgrundlage) wird als zunächst ausreichend angesehen. Über den Einzug der Arbeitgeberumlage gibt es verschiedene Vorstellungen, u. a. über die Krankenkassen, die Finanzämter.

Die Mittelvergabe soll an ein Akkreditierungsverfahren geknüpft werden, bei dem die Eignung der Betriebe zur Ausbildung festzustellen ist. Eine Überprüfung der Einhaltung der Qualitätsnormen ist vorgesehen. Die Vergabesätze sollen an Standard-Vollkosten bei Normalqualität orientiert werden mit Differenzierung nach Ausbildungsberufen und Ausbildungsjahren sowie nach Problemgruppen und Problemregionen.

WEITERE AUF DAUER ANGELEGTE ZENTRALFONDS-MODELLE

Bereits im April 1972 hatte der DGB-Vorstand die Einrichtung eines unter paritätischer Beteiligung der Arbeitnehmer selbstverwalteten „Bundesfonds für Berufsbildung“ gefordert, solange und soweit die Finanzierung der Bildungsinstitutionen nicht durch öffentliche Mittel erfolgt. Konkretisiert wurde diese Forderung in einer Entschließung des 10. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB im März 1975. Zugrunde liegt das „Edding-Modell“ mit Modifikationen, u.a. Sonderregelungen für kapitalintensive Betriebe und Kleinbetriebe. Der Fonds soll so angelegt werden, daß in seiner Endstufe die Kosten der beruflichen Bildung voll finanziert und die Ausbildungsmöglichkeiten für alle Jugendlichen unabhängig von der unmittelbaren Verfügung der Einzelbetriebe gesichert werden.

Das sogenannte „Augsburger Modell“ (1974), entwickelt in Kreisen der Mittelständischen Wirtschaft und der „Jungen Unternehmer“, übernommen von Teilen der CDU, sieht in Anlehnung an das „Edding-Modell“ ebenfalls eine gesetzliche Berufsausbildungsabgabe aller privaten und öffentlichen Arbeitgeber vor. Bemessungsgrundlage ist auch hier die Lohn- und Gehaltssumme; der Hebesatz ergibt sich aus dem Verhältnis von Gesamtausbildungskosten zur gesamten Lohn- und Gehaltssumme pro Jahr in der Bundesrepublik. Die Erhebung der Umlage und die Mittelvergabe sollen über die Berufsgenossenschaften erfolgen.

Auf dem Verrechnungswege sollen pro Auszubildenden etwa 50 % der Nettokosten der Berufsausbildung (dazu ist die Ermittlung der durchschnittlichen Nettokosten für sämtliche Ausbildungsberufe im 5-Jahresabstand vorgesehen), bei ausschließlicher Ausbildung in der betrieblichen Lehrwerkstatt 100 % der durchschnittlichen Nettokosten sowie die nachgewiesenen Kosten für überbetriebliche Ausbildung bei Selbstbeteiligung der Träger erstattet werden.

Das „Kieler Modell“, das von den Sozialausschüssen der CDU (1975) entwickelt wurde, unterscheidet sich im wesentlichen durch folgende Punkte vom „Augsburger Modell“: Voraussetzung für die Kostenersatzung ist der Nachweis eines Mindeststandards der Ausbildungsqualität des Ausbildungsbetriebs, Erstattung von 80 % der Nettoausbildungskosten im Regelfall, Senkung des Erstattungsbetrages in schrumpfenden Berufen, Erhöhung des Erstattungsbetrages in Zukunftsberufen bis zu 100 % der Nettokosten; vorgesehen ist auch eine regional differenzierte Gestaltung der Höhe der Erstattungsbeträge.

Wesentliche Punkte der Kritik an allen Zentralfondsmodellen sind:

- Bürokratisierung der betrieblichen Berufsausbildung; zu hoher Verwaltungsaufwand
- Eine Fehllenkung der Ausbildungsströme kann nicht vermieden werden („Kieler Modell“: welches sind Zukunftsberufe?)
- Auch der Zentralfonds bzw. das Mittelaufkommen ist konjunkturabhängig
- Abwälzen der Berufsbildungsabgabe auf den Endverbraucher
- Zuviel staatlicher und gewerkschaftlicher Einfluß auf die Berufsausbildung

Diese Argumente sind z.T. ableitbar aus den Argumenten für die einzelbetriebliche Finanzierung der Berufsausbildung. Umgekehrt lassen sich aus der Kritik an der einzelbetrieblichen Finanzierung (vgl. Abschnitt „Argumente gegen die einzelbetriebliche Finanzierung“) wesentliche Argumente für eine Zentralfondslösung ableiten.

Reduzierter Zentralfonds bei Bedarf – Finanzierungsregelung des APIFG

Im April 1975 wurde dem Deutschen Bundestag der Regierungsentwurf für eine Neufassung des BBiG vorgelegt, in dem auch die Einrichtung eines Zentralfonds – jedoch nur für den Bedarfsfall – zur Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung vorgesehen ist. Die Gesetzesvorlage wurde im Bundestag gegen die Stimmen der CDU/CSU-Opposition angenommen, scheiterte jedoch im Mai 1976 im Bundesrat. Daraufhin wurde von den Koalitionsfraktionen der Entwurf des APIFG in den Bundestag eingebracht. U.a. die Finanzierungsregelung des BBiG-Entwurfs wurde voll übernommen. Als nicht zustimmungsbedürftiges Gesetz wurde das APIFG am 30.06.1976 im Bundestag verabschiedet und trat am 07.09.1976 in Kraft.

Darstellung der APIFG-Finanzierungsregelung

Die Finanzierungsregelung des APIFG wird nur bei einem nicht ausreichenden Ausbildungsplatzangebot ausgelöst; sie gilt für ein Jahr, eine Verlängerung muß jedes Jahr neu beschlossen werden. Ein nicht ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen liegt vor, wenn die insgesamt angebotenen Ausbildungsplätze die insgesamt nachgefragten Ausbildungsplätze um weniger als 12,5 % übersteigen und eine wesentliche Verbesserung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage für das laufende Kalenderjahr nicht zu erwarten ist. Diese Feststellung trifft die Bundesregierung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung alljährlich aufgrund des bis zum 1. März vorzulegenden Berufsbildungsberichts.

Bemessungsgrundlage für die Berufsausbildungsabgabe ist die Lohn- und Gehaltssumme der Arbeitgeber. Der Hebesatz beträgt maximal 0,25 % der Bemessungsgrundlage, ein Freibetrag von DM 400.000 ist vorgesehen. Die Fondsmittel (1979 wären es rd. 1 Mrd. DM gewesen) können hauptsächlich für neugeschaffene Ausbildungsplätze, neubegründete Ausbildungsverhältnisse, zur Erhaltung gefährdeter Ausbildungsplätze und zur Schaffung eines regional ausreichenden Ausbildungsplatzangebots gewährt werden. Die Mittelvergabe kann auf einzelne Ausbildungsberufe, -jahre, -abschnitte beschränkt werden. Die unterschiedlichen Kosten der Berufsausbildung sollen berücksichtigt werden.

Kritik an der APIFG-Finanzierungsregelung

Als Kritikpunkte werden vorgebracht, daß es sich nicht um einen auf Dauer angelegten Fonds handelt, ein kurzfristiger Fehlbedarf an Ausbildungsplätzen die Finanzierungsregelung auslöst, das zu erwartende Mittelaufkommen bei einem Hebesatz von maximal 0,25 % zu gering ist und daher eine Umverteilung der Ausbildungskosten von gegenwärtig zwischen 9 und 14 Mrd. DM (Schätzung des BMBW 9 Mrd. DM, Institut der Deutschen Wirtschaft 14 Mrd. DM) nur in geringem Umfang erreicht werden kann. Bereits ausbildende Betriebe werden bestraft, da zusätzliche Ausbildungsplätze stärker als wiederbesetzte Ausbildungsplätze gefördert und bestehende Ausbildungsplätze (Ausbildungsverhältnisse im 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr) in der Regel nicht gefördert werden sollen.

Aus wirtschaftlichen Erwägungen wird das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe evtl. sogar verringert, weil u.U. auch ausbildende Betriebe mehr in den Fonds einzahlen, als sie an Zuschüssen erhalten. Der geforderte Ausbildungsplatzüberhang von 12,5 % wird als willkürlich gegriffene Größe angesehen. Gegenüber den kurzfristig auftretenden quantitativen Problemen – Ausbildungsplatzmangel – ist der Gedanke der Qualitätsverbesserung der Berufsausbildung stark in den Hintergrund getreten.

Der DGB betrachtet die bisher nicht ausgelöste Finanzierungsregelung des APIFG nur als Notprogramm und setzt sich weiterhin für eine auf Dauer angelegte umfassende Zentralfondslösung ein, bei der die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter gewährleistet ist. Auch von Seiten der SPD wird die APIFG-Finanzierung als Teillösung und Kompromiß betrachtet. Die Wirtschaftsverbände und CDU/CSU lehnen die Bedarfs-Fondslö-

sung ab. Die Gegner der APIFG-Finanzierung stimmen trotz unterschiedlicher Auffassungen über Fondslösungen in vielen Kritikpunkten überein. Das Bundesland Bayern strengte gegen die vorgesehene Umlagefinanzierung Klage beim Bundesverfassungsgericht an, weil es die Berufsausbildungsabgabe als Steuer und damit das Gesetz als durch den Bundesrat zustimmungsbedürftig erachtet. Der Klage hat sich das Land Rheinland-Pfalz angeschlossen. Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wird für Dezember 1980 erwartet.

In der inzwischen wieder verstärkt geführten Finanzierungsdiskussion steht die Fondsfinanzierung allerdings nicht mehr allein im Vordergrund. Als Alternativen werden u.a. der Ausbau tarifvertraglicher Finanzierungsregelungen und öffentlicher Förderprogramme (vgl. z.B. den Beschluß des SPD-Parteirats vom Mai 1980) oder verstärkte Kammerumlagen vorgeschlagen.

Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen

Darstellung

Hier handelt es sich um einen aus Arbeitgeberumlagen gespeisten Fonds, der nur von den vom Tarifvertrag erfaßten Betrieben getragen wird. Die Tarifparteien legen die Modalitäten des Lastenausgleichs zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben vertraglich fest.

Zur Zeit bestehen tarifvertragliche Finanzierungsregelungen in 4 Tarifbereichen: seit 1976 im Baugewerbe, seit 1977 im Garten- und Landschaftsbau sowie im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk, seit 1979 im Dachdeckerhandwerk. In allen Fällen wird ein bestimmter Prozentsatz (0,5 % bis 1,5 %) der steuerpflichtigen Lohn- (und Gehalts-) summe aller von den jeweiligen Tarifverträgen erfaßten Betriebe in den Fonds eingezahlt. Der Fonds ist eine gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien. Aus den Fondsmitteln werden den Ausbildungsbetrieben bestimmte Ausbildungskosten, vor allem für Zeiten überbetrieblicher Ausbildung, erstattet.

Generelle Probleme tarifvertraglicher Regelungen

Die im folgenden genannten Probleme treffen bei bundesweit gültigen Tarifverträgen und monosektoralen, d. h. vorwiegend nur in einem oder in mehreren eng verwandten Wirtschaftszweigen vorkommenden Ausbildungsberufen jedoch nur teilweise zu:

- Verlagerung der Ausbildungsplätze in Tarifbereiche mit einer Finanzierungsregelung („Sogwirkung“), dies betrifft insbesondere Berufe, die in mehreren unterschiedlichen Wirtschaftszweigen ausgebildet werden; Gefahr der Über- oder Unteraus- bildung;
- Entstehen von qualitativen Unterschieden in den einzelnen Ausbildungsberufen, sofern die Kostenerstattungen für qualitätsverbessernde Maßnahmen eingesetzt werden;
- Konjunkturabhängigkeit;
- die Größe des Tarifbereichs bestimmt u. a. die Höhe des Mittelaufkommens, bei kleinen Tarifbereichen stellt sich daher die Frage der Effizienz;
- Gefahr der Änderung der Wettbewerbsverhältnisse, insbesondere bei regional begrenzten Tarifverträgen aufgrund der unterschiedlichen Kostenbelastungen der von diesen tarifvertraglichen Regelungen erfaßten bzw. nicht erfaßten Betriebe;
- bei Vorliegen vieler tarifvertraglicher Finanzierungsregelungen stellt sich allein wegen der unterschiedlichen Fondsvolumen die Frage eines Finanzausgleichs;
- alle Betriebe können nur erfaßt werden, wenn die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Anmerkung: Ähnliches gilt für die Kammerumlagen, jedoch sind in diesem Falle alle Betriebe aufgrund der Zwangsmitgliedschaft erfaßt; nach geltendem Recht haben die Gewerkschaften keine direkten Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Möglichkeiten staatlicher Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung

Direkte Finanzierungshilfen und Kostenerleichterungen

Hierzu gibt es zwei grundsätzliche Möglichkeiten:

- Die betriebliche Berufsausbildung könnte wie die schulische voll aus Steuermitteln finanziert werden; damit sind öffentliche Kontrollmöglichkeiten gegeben.

Probleme

Bei der Mittelvergabe bestehen ähnliche Probleme wie bei den Fondslösungen. Angesichts des zusätzlichen Finanzbedarfs der öffentlichen Hand ist dieses Modell kaum durchführbar. Das hat auch die „Edding-Kommission“ im wesentlichen zum Vorschlag der Arbeitgeberumlage bewegt.

- Zuschüsse aus Steuermitteln oder aus Mitteln z. B. der Bundesanstalt für Arbeit an Betriebe zur Förderung der Berufsausbildung von Problemgruppen, in Problemregionen, in bestimmten Ausbildungsberufen, in bestimmten Ausbildungsabschnitten; Zuschüsse für Investitionen, die vorrangig der Ausbildung dienen (Lehrwerkstätten, überbetriebliche Ausbildungsstätten *), Erweiterung der Ausbildungskapazitäten; Zuschüsse zu bestimmten Personalkosten, z. B. Aufwendungen für Ausbilder, Ausbildungsvergütungen; Kostenentlastungen der Betriebe aus Steuermitteln durch Einführung eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres, durch Integration der Ausbildungsvergütungen in das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFöG); durch Begünstigung der Sozialabgaben für die Auszubildenden (Übernahme durch den Staat).

Probleme

- Über die Bereitstellung von Steuermitteln wird fallweise – aufgrund politischer Notwendigkeiten – entschieden.
- Die zu vergebenden Mittel sind in der Regel in ihrer Höhe beschränkt; da die Mittelvergabe in der Regel nach dem sog. „Windhundverfahren“ erfolgt, entstehen u. U. Wettbewerbsverzerrungen.
- Schwierigkeiten der Festlegung von Kriterien für die Mittelvergabe und der Kontrolle der Mittelverwendung (Mitnehmereffekte).
- Zersplitterung der Finanzierung der Berufsausbildung, da die öffentlichen Förderprogramme bisher unkoordiniert nebeneinanderstehen.

Zuschüsse aus Steuermitteln werden derzeit von Bund und Ländern im Rahmen ihrer Sonderprogramme an Ausbildungsbetriebe vergeben; 1979 standen etwa 840 Mio. DM zur Verfügung. Die Mittel sind zur Förderung der Ausbildung von Problemgruppen, zur verstärkten Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Problemregionen, für Modellversuche, zur Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten usw. vorgesehen. Die Bundesanstalt für Arbeit vergibt Zuschüsse an Ausbildungsbetriebe zur Förderung berufsvorbereitender Maßnahmen, der Ausbildung von Problemgruppen usw.

Am schulischen Berufsgrundbildungsjahr nahmen im Schuljahr 1979/80 rund 57.000 Jugendliche teil.

Indirekte Finanzierung durch Steuerentlastungen

Die Ausbildungskosten sind bei der betrieblichen Gewinnermittlung bereits jetzt abzugsfähig. Weitere steuerliche Erleichterungen bewirken eine verstärkte Gewinnminderung und führen eine zusätzliche Entlastung der Ausbildungsbetriebe herbei.

Denkbar sind folgende Möglichkeiten:

- Sonderabschreibungen
 - Sofortabschreibungen
 - Einmalrückstellungen
- auf abnutzbare Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, das vorwiegend der Berufsausbildung dient;
der Nettokosten der Berufsausbildung zum Zeitpunkt des Abschlusses des

Ausbildungsvertrags; nach Beendigung
Auflösung der Rückstellung;

- Rücklagen — Zulagensysteme gekoppelt an die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze;
- Fixabzüge von der Steuerschuld für betriebliche Ausbildungsmaßnahmen, z. B. zusätzliche Ausbildungsplätze.

Probleme

- Entlastungswirkungen sind abhängig von der Gewinnsituation, insbesondere bei progressivem Steuersatz.
- z. T. Bevorzugung von Großbetrieben.
- Manövriermasse zur Beeinflussung von Gewinnen bzw. Verlusten.

Finanzierungssituation 1980

Die gegenwärtige Situation der Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung ist durch das Nebeneinander verschiedener Finanzierungsformen gekennzeichnet:

- vorherrschend: einzelbetriebliche Finanzierung;
- Zuschußvergabe an Ausbildungsbetriebe durch Bund, Länder, Bundesanstalt für Arbeit, für Ausbildungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) oder Sonderprogramme der Regierungen;
- Zuschußvergabe und steuerliche Erleichterungen im Rahmen der regionalen Wirtschaftsförderung und Zonenrandförderung;
- Darlehensvergabe aus Mitteln des ERP-Sondervermögens (für Errichtung, Erweiterung betrieblicher Ausbildungsplätze, insbesondere Lehrwerkstätten durch Betriebe der gewerblichen Wirtschaft);
- 4 tarifvertragliche Finanzierungsregelungen;
- eine gesetzliche Finanzierungsregelung (Schorneier-Handwerk);
- AFIG-Finanzierung, jedoch bisher nicht ausgelöst;
- Zuschüsse für überbetriebliche Berufsbildungsstätten aus Steuermitteln des Bundes und der Länder und aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit;
- vier tarifvertragliche Finanzierungsregelungen.

Literatur

Albach, H. (Hrsg.): Kostenrechnung der beruflichen Bildung, USW-Schriften für Führungskräfte, Band 10, Wiesbaden 1978.

Boehm, U., Dybowski, G.: Struktur und Finanzierung der Aus- und Weiterbildung, Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 11. Göttingen 1974.

Deutscher Bildungsrat: Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung, Empfehlungen der Bildungskommission, Bonn 1969.

Eymelt, F.: Der Fondsgedanken in der Berufsbildungsdiskussion, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln 1977.

Hegelheimer, A.: Finanzierungsprobleme der Berufsausbildung, Stuttgart 1977.

IG-Metall (Hrsg.): Reform der beruflichen Bildung – Zwischenbilanz und Dokumentation, Schriftenreihe der IG-Metall, Nr. 66, Frankfurt/Main 1976.

Mädling, H.: *Fondsfinanzierte Berufsausbildung, Gutachten und Studien der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates*, Band 19, Stuttgart 1971.

Mattern, C.: Bildungsfinanzierung — Probleme und neue Ansätze, Frankfurt/Main 1979.

Oberhauser, A.: Finanzierungsalternativen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Gutachten und Studien der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates, Band 15. Stuttgart 1970.

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht). Bielefeld 1974.

Weitz, R.: Die Neuordnung der beruflichen Bildung und der Kosten der Berufsbildungsreform aus volkswirtschaftlicher Sicht, Untersuchungen des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln, Band 37, Köln 1976.

Winterhager, W. D.: Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Stuttgart 1969.

Winterhager, W. D. (Hrsg.): Reform der Berufsausbildung. Berlin 1974.

*) In diesem Zusammenhang ist auf das „Drittmodell“ des Handwerks zu verweisen. Es stellt die Forderung auf, daß die Unterweisung in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte je zu einem Drittel von Bund, Land und Betrieb finanziert werden soll.

Ursula Beicht / Ingeborg Noll / Susanne Wiederhold-Fritz

Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsberufen

Untersuchung eines wesentlichen Kostenfaktors in der betrieblichen Berufsausbildung anhand von Tarifverträgen

Ausbildungsvergütungen stellen für den ausbildenden Betrieb in der Regel einen wesentlichen Kostenfaktor dar. Seit dem Bericht der „Edding-Kommission“ sind jedoch keine detaillierten Untersuchungen über Brutto- und Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung mehr vorgelegt worden.

Der folgende Bericht faßt wesentliche Ergebnisse einer Sonderauswertung „Ausbildungsvergütungen in ausgewählten Tarifverträgen“ des beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geführten Tarifregisters zusammen. Der Bericht macht deutlich, worin die methodischen Schwierigkeiten solcher Auswertungen bestehen und zeigt gleichzeitig auf, wie die Höhe der Ausbildungsvergütungen nach Berufen, Wirtschaftsbereichen und Regionen schwankt.

Zur Notwendigkeit von Kostenuntersuchungen

Maßnahmen im Rahmen der Berufsbildungspolitik zur Verbesserung des Angebotes an Ausbildungsplätzen in quantitativer, aber auch in qualitativer Hinsicht setzen u. a. an der Finanzierung der beruflichen Bildung an. Dies gilt vor allem für die betriebliche Erstausbildung, deren Kosten voll von den ausbildenden Betrieben getragen werden.

So sieht zum Beispiel das Ausbildungsplatzförderungsgesetz zur Sicherung eines qualitativ und quantitativ ausreichenden Angebots an Ausbildungsplätzen finanzielle Hilfen in Form von Zuschüssen an die Ausbildungsbetriebe für bestimmte Ausbildungsverhältnisse vor. Nach § 2 Abs. 2 Satz 4 APlFG sollen „bei der Bemessung der Höhe der finanziellen Hilfen ... die unterschiedlichen Kosten der Berufsausbildung berücksichtigt werden“. Umfassende aktuelle und verwertbare Angaben zu den Kosten der betrieblichen Berufsausbildung liegen jedoch gegenwärtig nicht vor.

Zwar ist das Instrument der Umlagefinanzierung nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz bisher nicht eingesetzt worden und es ist auch nicht zu erwarten, daß es in der bestehenden Form in der nächsten Zeit zum Zuge kommt, jedoch werden im Zusammenhang mit der angespannten Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt gegenwärtig in allen Bundesländern Förderprogramme zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen durchgeführt [1]. Da – wie frühere Untersuchungen gezeigt haben – bei den betrieblichen Ausbildungskosten beträchtliche Unterschiede bestehen, fehlt für eine möglichst effiziente Ausgestaltung dieser Förderprogramme, d. h. eine auch an den Kosten orientierte Gestaltung der zu vergebenden Zuschüsse, die Planungsgrundlage.

Neben Maßnahmen zur Sicherung eines quantitativ ausreichenden Angebots werden in den 80er Jahren auch zunehmend qualitätsverbessernde Maßnahmen, wie die Erweiterung des Ausbildungsangebotes für Ausbilder, die Verbesserung der Ausbilder-Auszubildenden-Relation, die Ausdehnung der Ausbildungsabschnitte in betrieblichen/überbetrieblichen Lehrwerkstätten u.ä., Priorität gewinnen. Da solche Maßnahmen sehr kostenintensiv sind und ihre finanzielle Sicherung einen wichtigen Ansatzpunkt für die Berufsbildungspolitik darstellt, sind auch hier entsprechende Kostenuntersuchungen eine notwendige Planungsvoraussetzung. Die erste und bisher einzige umfassende Untersuchung über die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland ist Anfang der siebziger Jahre von der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen

Bildung“ durchgeführt worden [2]. Für ihre „Betriebserhebung 1972“ entwickelte die sogenannte „Edding-Kommission“ erstmalig ein detailliertes Kostenmodell zur Erfassung der Brutto- und der Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung, dessen Grundgedanken allgemein bis heute nicht in Frage gestellt sind. Die Ergebnisse der Sachverständigenkommission geben Aufschluß über Gesamtgrößen, wie z. B. die gesamten Kosten der betrieblichen Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland oder für die einzelnen Ausbildungsbereiche, über Durchschnittsgrößen, wie z. B. die durchschnittlichen Kosten pro Auszubildenden, und über die durchschnittlichen Anteile bestimmter Kostenarten, z. B. der Ausbildungsvergütung, an den Gesamtkosten.

Die Ergebnisse sowohl für die Gesamtgrößen als auch für die Durchschnittsgrößen sind durch einfache Hochrechnungen unter Berücksichtigung der Inflationsraten nicht mehr zu aktualisieren: Die Auswirkungen des Berufsbildungsgesetzes vom 14.08.1969, die intensive Diskussion der Organisation der beruflichen Erstausbildung und insbesondere die Vielzahl der überarbeiteten bzw. neu erlassenen Ausbildungsordnungen im Laufe der 70er Jahre dürften zu merklichen Strukturverschiebungen bei den Kosten der außerschulischen Berufsausbildung geführt haben. Ähnlich umfassende Untersuchungen sind seither nicht mehr durchgeführt worden. Erhebungen zu den Berufsausbildungskosten sind lediglich von einzelnen Wirtschaftszweigen bzw. -branchen bekannt [3]. Jedoch sind die Ergebnisse solcher Erhebungen wegen der unterschiedlichen, zum Teil sehr grobstufigen Erhebungskonzepte und der meist unterschiedlichen Erhebungszeiträume kaum miteinander vergleichbar. Allerdings muß hier festgehalten werden, daß eine Erhebung der Kosten der betrieblichen Berufsausbildung mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist, die darin begründet sind, daß bei einer Ausbildung, die in weiten Teilen ein Lernen am Arbeitsplatz vorsieht, eine Vielzahl von Kostenarten nicht direkt erfaßbar und zurechenbar ist, sondern anteilig ermittelt werden muß. Daher lassen sich auch die Ausbildungskosten bei der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe kaum direkt in der betrieblichen Kostenrechnung – soweit eine solche vorhanden ist – ablesen. Diese Schwierigkeiten werden auch deutlich aus dem Verlauf des Forschungsprojektes 6.001 im Forschungsprogramm 78/79 des BIBB: Die nach § 8 Abs. 2 APlFG mögliche und für den Herbst 1979 geplante Erhebung über die Kosten der Berufsausbildung im Rahmen der amtlichen Statistik in Form einer schriftlichen Erhebung wurde nach dem Pre-Test zurückgestellt, weil angesichts der aufgetretenen Schwierigkeiten die Kostenerhebung nicht mit wünschenswerter Aussicht auf hinreichend sichere Ergebnisse durchgeführt werden konnte. In das Forschungsprogramm 80/81 ist daher das Projekt zur Ermittlung der „Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung“ in veränderter Fassung neu aufgenommen worden. Forschungsziel ist einerseits die Ermittlung der Nettokosten in stark besetzten Ausbildungsberufen und andererseits die Feststellung der geeignetsten Erhebungsmethode.

Angesichts der für die nächste Zeit nicht verfügbaren empirischen Daten wurde im Rahmen der Forschungsarbeiten für die geplante amtliche Statistik auch die Frage verfolgt, ob aus anderen nicht speziell berufsbildungstatistisch aufbereiteten Erhebungen und Materialien eine oder mehrere Kostengrößen abgeleitet werden können, für die sinnvolle Aussagen möglich sind.

Die Ausbildungsvergütung als wesentlicher Kostenfaktor

Die Ergebnisse der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ zeigen, daß neben Betriebsgröße bzw. Ausbildungsbereich und Region die Art des Ausbildungsberufs ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für die Höhe der Ausbildungskosten ist [4]. Die Auswertungen der „Betriebserhebung 1972“ lassen ferner die Struktur der Kosten eines Ausbildungsganges erkennen. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Kosten eines Ausbildungsganges in der betrieblichen Berufsausbildung nach Kostenarten, die in Prozent der Bruttokosten ausgewiesen werden [5].

Tabelle 1: Kosten der Berufsausbildung nach Kostenarten in % der Bruttokosten der Ausbildung

	IHK-Betriebe mit mehr als 1000 Be- schäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1000 Be- schäftigten	Hand- werks- betriebe
Ausbildungsvergütung	37,6	40,1	43,4
Versicherungen	21,4	18,7	18,2
Berufskleidung	2,0	1,8	1,6
Gebühren	0,3	0,4	0,8
Externe Kurse und Exkursionen	1,2	0,7	0,7
Betrieblicher Unterricht	6,3	6,1	3,5
Ausbildungswerkstatt	14,5	11,6	1,2
Betrieb	15,2	18,6	28,9
Ausbildungsverwaltung	1,5	2,0	1,8
Bruttokosten	100,0	100,0	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Fachserie 11 „Bildung und Kultur“, Reihe 3 „Berufliche Bildung 1978“, Stuttgart und Mainz 1979, sowie eigene Berechnungen.

Wie aus Tabelle 1 deutlich wird, stellt die Ausbildungsvergütung – eine vom einzelnen Ausbildungsbetrieb kaum beeinflussbare Größe – in allen Erhebungsbereichen den gewichtigsten Kostenfaktor dar. Im Durchschnitt aller in der „Betriebserhebung 1972“ erfaßten Betriebe entfallen auf sie allein knapp 43 % der gesamten Bruttokosten [6]. Aus einer auf einzelne Ausbildungsberufe bezogenen Auswertung zeigt sich, daß die Ausbildungsvergütung von Ausbildungsberuf zu Ausbildungsberuf stark schwankt: z. B. zwischen DM 1.540 pro Jahr für den Ausbildungsberuf Friseur und DM 4.295 pro Jahr für den Ausbildungsberuf Versicherungskaufmann [7].

Zwar besteht kein sicherer Zusammenhang zwischen der Höhe der Ausbildungsvergütung und der Höhe der Bruttokosten je Ausbildungsberuf, d. h. hohe Ausbildungsvergütungen lassen nicht zwingend auf hohe Bruttokosten schließen und umgekehrt. Insgesamt läßt sich jedoch festhalten, daß die Ausbildungsvergütung im Rahmen eines Ausbildungsganges die anteilmäßig wichtigste Kostengröße darstellt und auch für eine ausbildungsberufsspezifische Untersuchung geeignet erscheint.

Die Zuordnung von tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen zu Ausbildungsberufen

Die tarifvertraglich vereinbarten Brutto-Ausbildungsvergütungen sind ohne größeren Aufwand feststellbar: Zu dem beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geführten Tarifregister besteht eine Sonderauswertung „Ausbildungsvergütungen in ausgewählten Tarifverträgen“, die jederzeit zu dem aktuellen Stand ausgedruckt werden kann. Diese Sonderauswertung umfaßt derzeit 437 Tarifverträge, wobei die Auswahl der Tarifverträge nach dem Kriterium der Wichtigkeit – gemessen an der Zahl der von dem Tarifvertrag betroffenen Beschäftigten –

erfolgt. Obwohl in die Sonderauswertung nur ein Bruchteil aller registrierten Tarifverträge aufgenommen worden ist, sind durch diese Tarifverträge etwa 90 % aller Beschäftigten erfaßt. Für eine berufsbezogene Auswertung der Ausbildungsvergütungen ergibt sich allerdings die Schwierigkeit, daß die Tarifverträge für bestimmte Branchen bzw. Gewerbe und Betriebe und nicht für einzelne Berufe abgeschlossen werden.

Grundsätzlich ist jeder Tarifvertrag durch einen fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich gekennzeichnet. Der fachliche Geltungsbereich gibt das sogenannte Gewerbe an, für den der Tarifvertrag Gültigkeit besitzt: z. B. Landwirtschaft, Steine- und Erdenindustrie, Metallindustrie, Bäckerhandwerk, Kraftfahrzeughandel und -gewerbe usw. Der regionale Geltungsbereich bezeichnet die Gebietsabgrenzungen, wobei die regionale Abgrenzung in der Mehrzahl der Fälle auf der Ebene der Bundesländer erfolgt. Der persönliche Geltungsbereich gibt an, ob der Tarifvertrag für Arbeiter, Angestellte oder beide Gruppen gilt.

Die Verwendung der beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erfaßten und zusammengestellten tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen zu einer aussagekräftigen berufsspezifischen Kostenart ist daher nur dann möglich und sinnvoll, wenn die Ausbildungsberufe ihrerseits im wesentlichen in „typischen“ Branchen oder Gewerben mit unterschiedlich hohen Ausbildungsvergütungen ausgebildet werden. Von einer solchen Zuordnungsmöglichkeit, wobei die Zuordnung über den fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages erfolgt, kann trotz zunehmender Ablösung der Ausbildungsberufe von einer engen wirtschaftsfachlichen Ausrichtung für eine Vielzahl von Berufen ausgegangen werden. Allerdings sind die in den Tarifverträgen enthaltenen Angaben über den fachlichen Geltungsbereich oft kaum aussagefähiger als der Name der Tarifpartner. Die fachlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge bzw. die zu Gewerbegruppen zusammengefaßten Geltungsbereiche sind zwar nicht mit der Systematik der Wirtschaftszweige in der amtlichen Statistik abgestimmt, jedoch können aufgrund von Untersuchungen über die Verteilung der Ausbildungsberufe auf Wirtschaftszweige Rückschlüsse auf die Verteilung auf Gewerbegruppen bzw. fachliche Geltungsbereiche gezogen werden [8].

Relativ problemlos gestaltet sich die Zuordnung bei „monosektoralen“ Ausbildungsberufen [9], worunter Berufe zu verstehen sind, bei denen mehr als 70 % der Auszubildenden in einem Wirtschaftszweig oder in mehreren eng verwandten Wirtschaftszweigen ausgebildet werden und die Anteile der Auszubildenden in anderen Wirtschaftszweigen jeweils unter 10 % liegen. Hierzu zählen insbesondere die Ausbildungsberufe bei den Freien Berufen und die des Handwerks. Vereinfacht wird die Zuordnung von Ausbildungsberufen zu Tarifverträgen auch in solchen Fällen, in denen eine Vielzahl von Ausbildungsberufen einem fachlichen Geltungsbereich zugeordnet werden kann. Dies gilt beispielsweise für die Bauberufe und die Druckerberufe.

Schwieriger wird die Zuordnung bei Ausbildungsberufen, bei denen sich die Auszubildenden schwerpunktmäßig auf mindestens zwei nicht verwandte Wirtschaftszweige verteilen und bei „Querschnittsberufen“ – hier sind die Auszubildenden in mindestens zwei Drittel aller Wirtschaftszweige vertreten [9]. Mit Hilfe der vorhandenen Untersuchungen über die Verteilung der Auszubildenden über die Wirtschaftszweige werden den Ausbildungsberufen in diesen Fällen Tarifverträge mehrerer fachlicher Geltungsbereiche zugeordnet. Insbesondere für diese Berufe gilt die Aussage, daß Unsicherheiten bei der Zuordnung und damit Fehlerquellen nicht ausgeschlossen werden können.

Für die Zuordnung eines Ausbildungsberufes zu dem persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages muß entschieden werden, welcher Kategorie der Ausbildungsberuf zuzurechnen ist. In der Regel werden alle kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe sowie die Techniker- und Laborantenberufe dem persönlichen Geltungsbereich Angestellte und landwirtschaftliche und gewerbliche Ausbildungsberufe dem persönlichen Geltungsbereich Arbeiter zugeordnet [10].

Die fachlichen Geltungsbereiche sind in der überwiegenden Mehrzahl regional untergliedert, was bedeutet, daß die ausgehandelten Vergütungen bei gleichem fachlichen Geltungsbereich unterschiedlich hoch sein können. Da darüber hinaus für eine beträchtliche Anzahl von Berufen mehrere fachliche Geltungsbereiche zutreffend sind, gibt es für den einzelnen Ausbildungsberuf keine einheitliche Ausbildungsvergütung. Der für den einzelnen Ausbildungsberuf ermittelte Wert kann in der Regel nur ein Durchschnittswert sein.

Die Tarifverträge haben bezüglich der von ihnen betroffenen Beschäftigten eine sehr unterschiedliche Spannweite, so gilt z. B. der Tarifvertrag „Metallindustrie, Bayern, Arbeiter“ für etwa 466.000 Arbeiter, der Tarifvertrag „Metallindustrie, Oldenburg, Arbeiter“ dagegen nur für 9.000 Arbeiter. Da nicht bekannt ist, wieviele Auszubildende in welchen Ausbildungsberufen von den Tarifverträgen erfaßt sind, die Tarifverträge von ihrer quantitativen Bedeutung her jedoch so unterschiedliche Gewichte haben, wird bei der Ermittlung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung über mehrere Tarifverträge eine Gewichtung mit der Anzahl der jeweils betroffenen Beschäftigten vorgenommen.

Für den Fall, daß einem Ausbildungsberuf Ausbildungsvergütungen aus Tarifverträgen mit unterschiedlichen fachlichen Geltungsbereichen zuzuordnen sind, kann sich ein zusätzliches Gewichtungproblem ergeben, wenn der Ausbildungsberuf sich mit unterschiedlichen Schwerpunkten auf die einzelnen fachlichen Geltungsbereiche verteilt. Ausgehend von der Verteilung der Ausbildungsberufe auf die Wirtschaftszweige wird auf die Verteilung der Ausbildungsberufe auf die fachlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge geschlossen. Entsprechend diesem Verhältnis erfolgt dann die Gewichtung der verschiedenen fachlichen Geltungsbereiche bzw. der in ihnen ermittelten durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen.

Ergebnisse der Auswertung der Datei über berufsspezifische Ausbildungsvergütungen

Auf der Grundlage der beschriebenen und ADV-mäßig aufbereiteten Zuordnung von Tarifverträgen [11] zu Ausbildungsberufen können die Ausbildungsvergütungen für 375 Ausbildungsberufe berechnet werden. Damit sind etwa 80% aller Berufe erfaßt, die im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe [12] ausgewiesen werden. Allerdings können nicht alle Ausbildungsbereiche [13] in gleichem Umfang in die Untersuchung einbezogen werden, da insbesondere in den Ausbildungsbereichen Handwerk und Freie Berufe für eine Reihe von Ausbildungsberufen keine Angaben aus entsprechenden Tarifverträgen vorliegen, während die Berufe in Industrie und Handel fast vollständig (zu 95 %) berücksichtigt sind [14]. Da die nicht erfaßten Ausbildungsberufe wegen geringer Besetzungszahlen quantitativ nicht stark ins Gewicht fallen, ist damit insgesamt kein bedeutender Informationsverlust verbunden. Durch die in die Untersuchung eingegangenen Ausbildungsberufe werden immerhin 93 % aller Auszubildenden repräsentiert [15].

Nach der ADV-mäßigen Aufbereitung der Daten liegt für jeden der erfaßten Ausbildungsberufe – neben den durchschnittlichen, monatlichen Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsjahren – ein Vergütungsdurchschnitt pro Monat unter Berücksichtigung der Gesamtausbildungsdauer vor [16]. Dieser Wert ist als berufsspezifische Ausbildungsvergütung im Sinne dieser Untersuchung definiert; er entspricht dem Betrag, den ein Auszubildender in dem entsprechenden Beruf während der gesamten in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungszeit im Durchschnitt monatlich erhalten würde unter der Voraussetzung gleichbleibender Tarifvereinbarungen. Die Ausbildungsdauer eines Berufes hat Auswirkungen auf die Höhe der berufsspezifischen Ausbildungsvergütung, da die tarifvertraglichen Vereinbarungen entsprechend § 10 Abs. 1 BBiG eine Steigerung der Vergütungsbeträge von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr vorsehen, d. h. eine lange Ausbildungsdauer bedingt in der Regel eine relativ höhere Ausbildungsvergütung.

Die für die einzelnen Ausbildungsberufe ermittelten Ausbildungsvergütungen werden unter den verschiedensten strukturellen Gesichtspunkten ausgewertet, wobei vor allem folgende Fragestellungen im Vordergrund stehen:

- Inwieweit gibt es Unterschiede zwischen den Ausbildungsvergütungen der
 - Ausbildungsberufe
 - Ausbildungsbereiche
 - Berufsbereiche
 - gewerblichen und kaufmännisch-technischen Ausbildungsberufe?
- Unterscheiden sich die Ausbildungsvergütungen in den stark besetzten Ausbildungsberufen von denen der insgesamt erfaßten Ausbildungsberufe?
- Wie hoch sind die Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsjahren, mit welchen Raten steigen sie im Laufe der Ausbildungsdauer an, und unterscheiden sich diese Raten nach Ausbildungsberufen?
- Sind die Ausbildungsvergütungen in den typischen Mädchenberufen niedriger als in den typischen Jungenberufen?
- In welchem Umfang bestehen regionale Unterschiede in der Höhe der Ausbildungsvergütungen?

Die wichtigsten Ergebnisse dieser Auswertungen werden im folgenden dargestellt.

Die Struktur der Ausbildungsvergütungen in den erfaßten Ausbildungsberufen

Die für die erfaßten Ausbildungsberufe ermittelten Ausbildungsvergütungen weisen zum Teil beträchtliche Unterschiede auf. Die Auszubildenden im Beruf „Damenschneiderin“ erhalten mit DM 172 pro Monat die niedrigste Ausbildungsvergütung, die Auszubildenden im Beruf „Bergmechaniker“ dagegen mit DM 860 die höchste. Die Schwankungsbreite der berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen beträgt somit DM 688.

Unter Berücksichtigung der Besetzungszahlen in den erfaßten Ausbildungsberufen bewegen sich für über 30 % der Auszubildenden die Ausbildungsvergütungen zwischen DM 450 und DM 500. Jeweils über 20 % der Auszubildenden erhalten Ausbildungsvergütungen zwischen DM 400 und DM 450 bzw. zwischen DM 500 und DM 550. Für etwa 17 % der Auszubildenden liegen die Vergütungen mit weniger als DM 400 relativ niedrig; über 5 % der Auszubildenden erhalten sogar weniger als DM 250 Ausbildungsvergütung. Relativ hohe Beträge zwischen DM 550 und DM 900 werden rd. 10 % der Auszubildenden gezahlt.

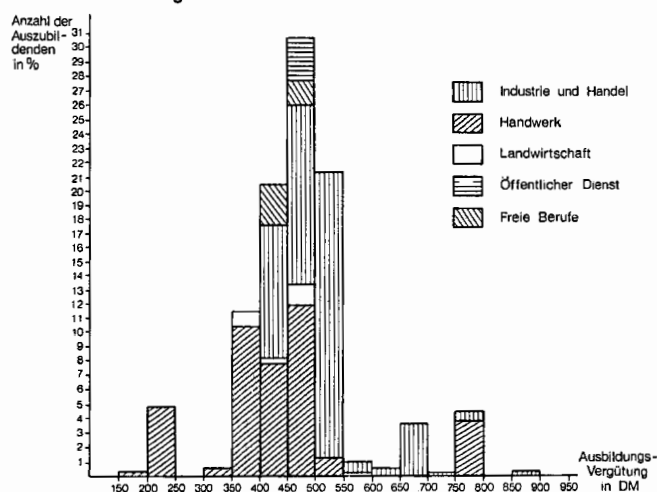
Tabelle 2: Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungsbereich	Anzahl der erfaßten Ausbildungsberufe	Anzahl der erfaßten Auszubildenden		Durchschnittliche Ausbildungsvergütung pro Monat und Auszubildenden in DM
		in % der Gesamtzahl der erfaßten Auszubildenden	in % zur Gesamtzahl des entspr. Ausbildungsbereichs	
IH	265	48	99	515
Hw	74	41	94	439
Lw	10	3	97	439
ÖD	23	3	83	495
FB	3	5	61	441
Insgesamt	375	100	93	478

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Fachserie 11 „Bildung und Kultur“, Reihe 3 „Berufliche Bildung 1978“, Stuttgart und Mainz 1979, sowie eigene Berechnungen.

Einen Gesamtüberblick vermittelt Abbildung 1, in der die Verteilung der in den erfaßten Berufen vertretenen Auszubildenden — insgesamt und differenziert nach Ausbildungsbereichen — auf die entsprechenden Vergütungsintervalle dargestellt wird. Dabei zeigt sich bereits, daß das Niveau der Ausbildungsvergütungen der einzelnen Ausbildungsbereiche unterschiedlich hoch ist: Die Vergütungsbeträge, die die Auszubildenden im Handwerk erhalten, konzentrieren sich auf niedrigere Intervalle als die Vergütungen der Auszubildenden in Industrie und Handel.

Abbildung 1: Verteilung der in den erfaßten Ausbildungsberufen vertretenen Auszubildenden — insgesamt sowie differenziert nach Ausbildungsbereichen — auf in DM-50-Intervalle gestaffelte Ausbildungsregelungen



Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Fachserie 11 „Bildung und Kultur“, Reihe 3 „Berufliche Bildung 1978“, Stuttgart und Mainz 1979, sowie eigene Berechnungen.

Bei Berücksichtigung aller erfaßten Ausbildungsberufe entsprechend ihrer Besetzungszahlen beträgt die durchschnittliche Ausbildungsvergütung DM 478 pro Auszubildenden. Die entsprechenden durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsbereichen weichen zum Teil nicht unerheblich von diesem Gesamtdurchschnitt ab.

Wie die Tabelle 2 zeigt, werden in Industrie und Handel mit durchschnittlich DM 515 die höchsten Ausbildungsvergütungen gezahlt, während die Auszubildenden im Handwerk und in der Landwirtschaft mit jeweils DM 439 im Durchschnitt die geringsten Vergütungen erhalten, was immerhin eine Differenz von DM 76 pro Monat ausmacht.

Auch zwischen den Berufsbereichen [17] — hierzu sind die Berufe zusammengefaßt, die Ähnlichkeiten in den Arbeitsaufgaben und der allgemeinen Art der Tätigkeit aufweisen — bestehen beträchtliche Unterschiede in der Höhe der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen pro Auszubildenden. Wie Tabelle 3 zu entnehmen ist, werden den Auszubildenden des Berufsbereichs „Bergleute, Mineralgewinner“ mit DM 860 im Durchschnitt fast doppelt so hohe Ausbildungsvergütungen gezahlt wie den Auszubildenden der Pflanzenbauer-, Tierzüchter- und Fischereiberufe; hier liegen die Ausbildungsvergütungen mit durchschnittlich DM 437 am niedrigsten. Die Ausbildungsvergütungen in den beiden größten Bereichen „Fertigungsberufe“ und „Dienstleistungsberufe“ weichen allerdings nicht stark voneinander ab.

Die Gliederung der Ausbildungsberufe in einen gewerblichen und einen kaufmännisch-technischen Bereich entspricht einer Differenzierung nach Arbeiter- und Angestelltenberufen [18]. Von den in den erfaßten Ausbildungsberufen vertretenen Auszubildenden werden etwa 60% in gewerblichen und rd. 40% in kaufmännisch-technischen Berufen ausgebildet. Die durch-

schnittliche Ausbildungsvergütung pro Auszubildenden liegt im gewerblichen Bereich bei DM 463; die Auszubildenden im kaufmännisch-technischen Bereich erhalten im Durchschnitt eine Vergütung von DM 500. Dieser Unterschied ist nicht unerheblich; er ist allerdings im wesentlichen zurückzuführen auf die insgesamt relativ niedrig vergüteten Handwerksberufe, die nahezu ausschließlich dem gewerblichen Bereich zuzurechnen sind.

Tabelle 3: Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen nach Berufsbereichen

Berufsbereich	Anzahl der erfaßten Ausbildungsberufe	Anzahl der erfaßten Auszubildenden		Durchschnittliche Ausbildungsvergütung pro Monat und Auszubildenden in DM
		in % der Gesamtzahl der erfaßten Auszubildenden	in % zur Gesamtzahl des entspr. Berufsbereichs	
Pflanzenbauer usw.	7	3,1	97	437
Bergleute usw.	2	0,3	82	860
Fertigungsberufe	275	51,3	95	484
Technische Berufe	31	2,8	95	576
Dienstleistungsberufe	60	42,4	91	465
Insgesamt	375	100	93	478

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Fachserie 11 „Bildung und Kultur“, Reihe 3 „Berufliche Bildung 1978“, Stuttgart und Mainz 1979, sowie eigene Berechnungen.

Tabelle 4: Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen nach gewerblichen und kaufmännisch-technischen Ausbildungsberufen differenziert nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungsbereich	Gewerbliche Ausbildungsberufe			kaufmännisch-technische Ausbildungsberufe		
	Anzahl der erfaßten Ausbildungsberufe	Anzahl der erfaßten Auszubildenden in %	Durchschnittl. Ausbildungsvergütungen pro Monat u. Auszubildenden in DM	Anzahl der erfaßten Ausbildungsberufe	Anzahl der erfaßten Auszubildenden in %	Durchschnittl. Ausbildungsvergütung pro Monat u. Auszubildenden in DM
IH	220	18,9	518	45	29,6	514
Hw	72	37,3	437	2	3,5	466
Lw	7	2,7	436	3	0,4	453
ÖD	4	1,0	494	19	2,0	495
FB	—	—	—	3	4,5	441
Insgesamt	303	59,9	463	72	40,1	500

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Fachserie 11 „Bildung und Kultur“, Reihe 3 „Berufliche Bildung 1978“, Stuttgart und Mainz 1979, sowie eigene Berechnungen.

In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Öffentlicher Dienst besteht kaum ein Unterschied im Vergütungsniveau der gewerblichen Berufe einerseits und der kaufmännisch-technischen Berufe andererseits. Es ist also nicht generell davon auszugehen, daß die Ausbildung in den Angestelltenberufen besser vergütet wird als in den Arbeiterberufen.

Die Ausbildungsvergütungen in den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen

Durch die 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe werden rund 62 % aller Auszubildenden repräsentiert. Ebenso wie bei allen erfaßten Berufen ist auch bei den 25 am stärksten besetzten Berufen eine große Schwankungsbreite der Vergütungsbeträge zu verzeichnen. Die höchste Ausbildungsvergütung wird mit DM 782 im Beruf Maurer erreicht; die niedrigsten Vergütungen erhalten die Auszubildenden im Friseurhandwerk mit DM 236. Ein Gesamtüberblick über die Ausbildungsvergütungen in den 25 am

stärksten besetzten Berufen ist Tabelle 5 zu entnehmen. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung liegt hier bei DM 464 pro Auszubildenden, was einer Abweichung vom Gesamtdurchschnitt von lediglich 3 % entspricht. Auch bei einer nach Ausbildungsbereichen, Berufsbereichen, gewerblichen und kaufmännisch-technischen Berufen differenzierten Untersuchung der Ausbildungsvergütungen in den 25 am stärksten besetzten Berufen ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede im Vergleich zu den insgesamt erfaßten Ausbildungsberufen. Daher werden hier beispielhaft die Vergütungsbeträge in den einzelnen Ausbildungsjahren sowie die Steigerungsraten von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr untersucht. Diese sind zwar in den als berufsspezifische Ausbildungsvergütung bezeichneten Durchschnittswert eingegangen, jedoch wird nicht erkennbar, wie hoch die berufsspezifische Ausbildungsvergütung zu Beginn der Ausbildung ist, und mit welchen Raten sie im Laufe der Ausbildungszeit ansteigt.

Tabelle 5: Die Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsjahren der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe ¹⁾

Rang- ziffer 2)	Kenn- ziffer	Ausbildungsberuf	Aus- bil- dungs- be- reich	Ausbil- dungs- dauer in Mo- naten	1. Ausbildungs- jahr Ausbildungs- vergütung pro Monat in DM	2. Ausbildungs- jahr		3. Ausbildungs- jahr		4. Ausbildungs- jahr		Gesamtaus- bildungsdauer	
						Ausbil- dungs- vergü- tung pro Monat in DM	Erhö- hung ge- genüber 1. AJ in %	Ausbil- dungs- vergü- tung pro Monat in DM	Erhö- hung ge- genüber 1. AJ in %	Ausbil- dungs- vergü- tung pro Monat in DM	Erhö- hung ge- genüber 1. AJ in %	Ausbil- dungs- vergü- tung pro Monat in DM	Rang- folge ³⁾
1	6910	Bankkaufmann	IH	36	585	649	10,9	727	24,3	—	—	653	2
2	4410	Maurer	Hw	33	534	831	55,6	1049	96,4	—	—	782	1
3	7812	Industriekaufmann	IH	36	468	519	10,9	587	25,4	—	—	525	6
4	2730	Maschinenschlosser	IH	42	466	511	9,7	572	22,7	629	35,0	532	3
5	2910	Werkzeugmacher	IH	42	462	508	10,0	570	23,4	627	35,7	529	4
6	2740	Betriebsschlosser	IH	36	460	507	10,2	569	23,7	—	—	512	7
7	7810	Bürokaufmann	IH	36	454	521	14,8	606	33,5	—	—	527	5
8	0110	Landwirt	Lw	36	428	478	11,7	528	23,4	—	—	478	10
9	6811	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	IH	36	424	493	16,3	560	32,1	—	—	492	8
10	6812	Einzelhandelskaufmann ⁴⁾	IH	36	415	465	12,0	578	39,3	—	—	486	9
11	6820	Verkäufer(in) ⁵⁾	IH	24	415	465	12,0	—	—	—	—	440	17
12	8561	Arzthelferin	FB	24	415	460	10,8	—	—	—	—	438	18
13	2811	Kraftfahrzeugmechaniker	Hw	36	411	461	12,2	519	26,3	—	—	464	13
14	4010	Fleischer	Hw	36	408	461	13,0	540	32,4	—	—	470	11
15	8562	Zahnarzthelferin	FB	36	405	420	3,7	525	29,6	—	—	450	14
16	2621	Gas- und Wasserinstallateur	Hw	42	402	448	11,4	512	27,4	561	39,6	469	12
17	4110	Koch (Köchin)	IH	36	384	433	12,8	489	27,3	—	—	436	19
18	2710	Schlosser											
		(Blitzableiterbauer)	Hw	36	368	422	14,7	488	32,6	—	—	426	20
19	6821	Verkäufer(in) im Nahrungsmittelhandwerk	Hw	36	351	433	23,4	548	56,1	—	—	444	15
20	3911	Bäcker	Hw	36	340	430	26,5	550	61,8	—	—	440	16
21	5010	Tischler	Hw	36	333	385	15,6	451	35,4	—	—	389	21
22	3110	Elektroinstallateur	Hw	42	307	364	18,6	426	38,8	485	58,0	383	23
23	5110	Maler und Lackierer	Hw	36	300	379	26,3	475	58,3	—	—	385	22
24	9011	Friseur	Hw	36	195	230	17,9	284	45,6	—	—	236	24
Insgesamt ⁶⁾					405	470	16,0	552	36,3	576	42,2	464	

Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Fachserie 11 „Bildung und Kultur“, Reihe 3 „Berufliche Bildung 1978“, Stuttgart und Mainz 1979, sowie eigene Berechnungen.

- 1) Da für den Ausbildungsberuf „Fachgehilfe in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen“ Angaben aus entsprechenden Tarifverträgen nicht vorliegen, können nur 24 der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe in die Untersuchung einbezogen werden.
- 2) Die Rangfolge der Ausbildungsberufe wird durch die Höhe der Ausbildungsvergütungen im 1. Ausbildungsjahr bestimmt.
- 3) Die Rangziffern werden entsprechend der Höhe der berufsspezifischen Ausbildungsvergütung, d. h. der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung bei Berücksichtigung der Gesamtausbildungsdauer, vergeben.
- 4) Stufenausbildung, 2. Stufe; es sind die Ausbildungsvergütungen der Gesamtausbildungsdauer angegeben, d. h. einschließlich der 1. Ausbildungsstufe.
- 5) Stufenausbildung, 1. Stufe.
- 6) Die durchschnittlichen prozentualen Steigerungsraten werden jeweils auf der Basis der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung des 1. Ausbildungsjahres berechnet.

Mit dieser Untersuchung soll auch geklärt werden, ob das im ersten Ausbildungsjahr festgestellte Vergütungsniveau eines Berufes während der gesamten Ausbildungsdauer im Verhältnis zu den übrigen Berufen weitgehend erhalten bleibt, oder ob es sich durch sehr unterschiedliche Steigerungsraten der Vergütungen in den einzelnen Berufen wesentlich ändert.

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung bei den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen beträgt im ersten Ausbildungsjahr DM 405, im zweiten Ausbildungsjahr erhöht sie sich um 16 % auf DM 470, im dritten Ausbildungsjahr steigt sie um weitere 17 % auf DM 552 an und erreicht im vierten Ausbildungsjahr mit einer weiteren Erhöhung um 4 % den Betrag von DM 576; allerdings sind nur vier Berufe mit einer 3½-jährigen Ausbildungsdauer vertreten.

Relativ hohe Steigerungsraten der Vergütungen weisen die Ausbildungsberufe Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Bäcker sowie Maler und Lackierer auf; hier beträgt die Erhöhung von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr jeweils mehr als 20 %. Jedoch wird dadurch das niedrige Niveau der Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr nicht voll ausgeglichen; auch die über die gesamte Ausbildungsdauer festgestellten Ausbildungsvergütungen liegen auf vergleichsweise niedrigem Niveau (vgl. in Tabelle 5 die Rangfolge der Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr mit der Rangfolge der Ausbildungsvergütungen unter Berücksichtigung der Gesamtausbildungsdauer).

Eine Ausnahmestellung in bezug auf die Ausbildungsvergütung nimmt unter den 25 am stärksten besetzten Berufen der zweidreivierteljährige Ausbildungsberuf Maurer ein. Er weist bereits im ersten Ausbildungsjahr mit DM 534 eine überdurchschnittlich hohe Vergütung auf, und im zweiten Ausbildungsjahr wird dieser Betrag um 56 % auf DM 831 angehoben. Im dritten Ausbildungsjahr steigt die Vergütung nochmals um 26 % auf DM 1.049 an; die Erhöhung gegenüber dem ersten Ausbildungsjahr liegt somit bei 96 %. Ein ähnlich hoher Anstieg der Vergütungen ist bei keinem der übrigen untersuchten Berufe zu verzeichnen.

Insgesamt festzuhalten ist, daß das im ersten Ausbildungsjahr feststellbare Vergütungsniveau eines Berufes während der gesamten Ausbildungsdauer im Verhältnis zu den übrigen Berufen im wesentlichen erhalten bleibt.

Die Ausbildungsvergütungen in den jeweils am stärksten mit männlichen bzw. weiblichen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufen

Rund 65 % aller männlichen Auszubildenden werden in einem der 25 am stärksten mit Jungen besetzten Berufen ausgebildet und sogar 85 % aller weiblichen Auszubildenden konzentrieren sich auf die entsprechenden Mädchenberufe. Wie in Tabelle 6 (s. Seite 12) zu ersehen ist, stimmen die jeweils 25 Ausbildungsberufe in nur fünf Berufen überein.

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in den von den Jungen bevorzugten Berufen liegt mit DM 481 pro Auszubildenden deutlich über dem Vergütungsdurchschnitt von DM 443, der in den bei den Mädchen beliebtesten Berufen erreicht wird.

Noch deutlicher zeigt sich ein Unterschied im Vergütungsniveau, wenn aus den jeweils 25 Berufen die jeweils 15 am stärksten besetzten Berufe ausgewählt werden, in denen fast ausschließlich, d. h. zu mindestens 90 % Jungen bzw. Mädchen ausgebildet werden [19]. In den Jungenberufen wird eine durchschnittliche Ausbildungsvergütung von DM 475 pro Auszubildenden gezahlt, während in den typischen Mädchenberufen die durchschnittliche Ausbildungsvergütung lediglich DM 380 beträgt; die männlichen Auszubildenden erhalten somit im Durchschnitt eine um 25 % höhere Ausbildungsvergütung als die weiblichen Auszubildenden, so daß durchaus von einem „geschlechtsspezifischen Unterschied“ in der Höhe der Ausbildungsvergütungen gesprochen werden kann.

Die Ausbildungsvergütungen im Regionalvergleich

Für das Aufzeigen regionaler Unterschiede in der Höhe der berufsspezifischen Ausbildungsvergütungen ist es notwendig, auf die Ausgangsunterlagen zurückzugreifen, d. h. auf die den entsprechenden Berufen zugeordneten Vergütungsvereinbarungen aus Tarifverträgen mit regional begrenzten Geltungsbereichen. Da der räumliche Geltungsbereich der Tarifverträge meist ein oder mehrere Bundesländer umfaßt, erfolgt der Regionalvergleich auf der Ebene der Bundesländer. Untersucht werden 20 ausgewählte, stark besetzte Berufe, davon 11 Berufe aus dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel, 8 Berufe aus dem Ausbildungsbereich Handwerk und ein landwirtschaftlicher Beruf. Innerhalb der einzelnen untersuchten Ausbildungsberufe zeigen sich z. T. beträchtliche Unterschiede in der Höhe der für die Bundesländer ermittelten Ausbildungsvergütungen, wobei jedoch zu berücksichtigen ist, daß nicht für alle untersuchten Berufe aus allen Bundesländern entsprechende Tarifverträge vorliegen.

Die stärksten regionalen Abweichungen ergeben sich beim Beruf Schlosser (Blitzableiterbauer); die Differenz zwischen der regional höchsten (DM 525 in Baden-Württemberg) und der regional niedrigsten (DM 288 in Schleswig-Holstein) Ausbildungsvergütung beträgt 82 % [20]. Ebenfalls große regionale Schwankungen bestehen in den Ausbildungsberufen Kraftfahrzeugmechaniker sowie Zentralheizungs- und Lüftungsbauer. Die Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker wird in Baden-Württemberg mit DM 484 am höchsten und in Schleswig-Holstein mit DM 314 am niedrigsten vergütet; dies bedeutet eine Abweichung um 54 %. Die Auszubildenden des Berufs Zentralheizungs- und Lüftungsbauer erhalten in Berlin mit DM 555 eine um 53 % höhere Vergütung als die Auszubildenden in Niedersachsen mit DM 363. Relativ starke Unterschiede in der Höhe der Ausbildungsvergütungen weisen außerdem die Berufe Gas- und Wasserinstallateur, Tischler und Koch auf, bei denen die regional höchste Vergütung um mindestens 40 % über der regional niedrigsten Vergütung liegt. Bei den Berufen mit sehr starken regionalen Schwankungen handelt es sich mit Ausnahme des Ausbildungsberufs Koch um Handwerksberufe.

Die im Rahmen der untersuchten Berufe geringsten regionalen Abweichungen sind im Ausbildungsberuf Gärtner mit 12 % zu verzeichnen; die Ausbildungsvergütungen bewegen sich hier zwischen DM 336 (Baden-Württemberg) und DM 300 (Rheinland-Pfalz). Relativ gering ist die Schwankungsbreite der Ausbildungsvergütungen beim Radio- und Fernsehtechniker, Maschinenschlosser, Werkzeugmacher, Betriebsschlosser, Chemielaborant, Elektroinstallateur und Bekleidungsfertiger: Die regional höchste Vergütung liegt jeweils nicht mehr als 15 % über dem regional niedrigsten Betrag.

In den übrigen untersuchten Ausbildungsberufen – es handelt sich dabei um die Berufe Elektroinstallateur, Verkäufer(in), Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Speditionskaufmann, Einzelhandelskaufmann und Friseur – weichen die regional höchsten Vergütungen von den regional geringsten Vergütungen zwischen 20 und 40 % voneinander ab.

Insgesamt zeigt sich bei diesem begrenzten Vergleich der regionalen Ausbildungsvergütungen, daß das Vergütungsniveau in Baden-Württemberg und Berlin relativ hoch und in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Bayern relativ niedrig ist.

Geschätzte Gesamtausgaben für Ausbildungsvergütungen

Ausgehend von der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung je Auszubildenden in Höhe von DM 478 pro Monat (wobei eine Gleichverteilung der Auszubildenden über die Ausbildungsjahre unterstellt ist, was tendenziell zu einer Überschätzung führt), können die Gesamtausgaben von Wirtschaft und Öffentlichem Dienst für Ausbildungsvergütungen grob – größenordnungsmäßig – geschätzt werden.

Tabelle 6: Die Ausbildungsvergütungen in den jeweils 25 am stärksten mit männlichen bzw. weiblichen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufen

Rang- ziffer	Kenn- ziffer	Die 25 am stärksten mit männlichen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufe	Aus- bil- dungs- dauer in Mo- naten	Anzahl der männlichen Auszubildenden in % zur Gesamtzahl der Auszu- bildenden 1)	Ausbildungs- vergütung pro Monat u. Auszubilden- den in DM	Kenn- ziffer	Die 25 am stärksten mit weiblichen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufe	Aus- bil- dungs- dauer in Mo- naten	Anzahl der weiblichen Auszubildenden in % zur Gesamtzahl der Auszu- bildenden 1)	Ausbildungs- vergütung pro Monat u. Auszubil- denden in DM
1	2811	Kraftfahrzeugmechaniker	36	9,3	99,77	464	6820 Verkäuferin ²⁾	24	12,0	79,83
2	3110	Elektroinstallateur	42	5,1	99,78	383	9011 Friseurin	36	11,5	94,89
3	2730	Maschinenschlosser	42	4,4	99,80	532	6821 Verkäuferin i. Nahrungsmittelh.	36	6,5	99,20
4	5010	Tischler	36	3,6	98,22	389	7810 Bürokaufmann	36	6,3	78,66
5	5110	Maler und Lackierer	36	3,5	98,19	385	7812 Industriekaufmann	36	5,7	59,09
6	4410	Maurer	33	3,1	99,91	782	8561 Arzthelferin	24	5,5	99,93
7	2621	Gas- und Wasserinstallateur	42	2,9	99,85	469	8562 Zahnarzthelferin	36	4,2	99,93
8	6811	Kaufmann im Groß- u. Außenh.	36	2,9	60,89	492	6812 Einzelhandelskaufmann 3)	36	3,9	56,73
9	3911	Bäcker	36	2,4	97,11	440	6910 Bankkaufmann	36	3,5	52,80
10	7812	Industriekaufmann	36	2,4	40,91	525	6811 Kaufmann im Groß- u. Außenh.	36	3,2	39,11
11	4010	Fleischer	36	2,3	99,34	470	7810 Bürogehilfin	24	2,9	99,49
12	2910	Werkzeugmacher	42	2,2	99,46	529	7535 Fachgeh. steuer-/wirtschber. Ber.	36	2,5	78,92
13	0110	Landwirt	36	2,0	98,67	478	7813 Rechtsanwalts-/Notargehilfin	30	1,9	96,21
14	2710	Schlosser (Blitzableiterbauer)	36	2,0	99,85	426	9133 Hotel- u. Gaststättengehilfin	36	1,7	97,24
15	2740	Betriebsschlosser	36	1,9	99,79	512	7813 Rechtsanwaltsgehilfin	30	1,6	96,88
16	6910	Bankkaufmann	36	1,9	47,20	653	7810 Bürokaufmann	36	1,6	71,89
17	6820	Verkäufer 2)	24	1,8	20,17	440	6851 Apothekenhelferin	24	1,6	99,80
18	6812	Einzelhandelskaufmann 3)	36	1,7	43,27	486	3520 Bekleidungsfertigerin 3)	24	1,5	97,84
19	4110	Koch	36	1,6	83,91	436	9212 Hauswirtschaftlerin (städt.)	24	1,4	99,87
20	2622	Zentralheizungs- u. Lüftungs- b.	36	1,6	99,90	461	7811 Verwaltungsangestellte	36	1,2	61,51
21	3110	Elektroanlageninstallateur 2)	24	1,5	99,71	486	0531 Floristin	36	1,2	94,22
22	2821	Landmaschinenmechaniker	42	1,3	99,92	493	6350 Technische Zeichnerin	42	1,0	42,51
23	3120	Fernmeldehandwerker	36	1,3	97,87	495	9213 Hauswirtschaftlerin (ländl.)	24	0,9	100,00
24	2850	Mechaniker	42	1,2	99,13	529	3512 Damenschneiderin	36	0,9	99,16
25	3151	Radio- und Fernstehtechner	42	1,2	99,15	361	6352 Bauzeichnerin	36	0,9	48,46
Berufe zusammen							481	Berufe zusammen 4)		443
							100			100

Für die etwa 1,4 Mio. Auszubildenden, die durch diese Untersuchung erfaßt sind, wurden 1979 von den Arbeitgebern Ausbildungsvergütungen in Höhe von schätzungsweise 675 Mio. DM im Monat bzw. rd. 8,1 Mrd. DM im Jahr aufgewendet. Bei diesen Beträgen werden jedoch noch nicht die (tarifvertraglich vereinbarten) altersabhängigen erhöhten Ausbildungsvergütungen und die effektiv bezahlten Ausbildungsvergütungen berücksichtigt.

Unter der Annahme, daß die in der Untersuchung nicht erfaßten Auszubildenden ebenfalls Ausbildungsvergütungen in Höhe von durchschnittlich DM 478 erhalten, beträgt das Gesamtaufkommen für Ausbildungsvergütungen über 725 Mio. DM im Monat bzw. rd. 8,7 Mrd. DM im Jahr. Allerdings ist es auf der Basis dieser Ergebnisse unmöglich, eine Hochrechnung der Bruttoausbildungskosten vorzunehmen. Die „Betriebserhebung 1972“ der sogenannten „Edding-Kommission“ hat zwar ergeben, daß die Ausbildungsvergütung im Durchschnitt einen Anteil von etwa 43% der Bruttoausbildungskosten erreicht; es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, daß sich die übrigen Ausbildungskosten in gleichem Umfang verändert haben wie die Ausbildungsvergütungen.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Böll, G.: Länderprogramme zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsplatzsituation. Ein systematischer Überblick. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 8. Jg., 1979, S. 11 ff.
- [2] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bielefeld 1974 (im folgenden Abschlußbericht genannt).
- [3] Vgl. beispielsweise: Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie e.V., ZVEI (Hrsg.): Leitfaden zur Ermittlung der Berufsausbildungskosten für Klein-, Mittel- und Großbetriebe, bearbeitet von: Abteilung Betriebstechnik und Berufsbildung, Frankfurt a.M./München 1977, und Pressenotiz „Berufsausbildungskosten in der Elektroindustrie 1976“. In: Der Ausbilder, Monatsschrift für betriebliche Berufsausbilder, Heft 6, 1978, S. 91 f. Artikel „Bildungs-Kosten“. In: Ausbilder in der chemischen Industrie, Informationen für die Berufsbildungspraxis, Ausgabe 1. Februar 1978, S. 6. Arbeitsgemeinschaft „Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Eisen und Stahl“ in der Hans-Böckler-Stiftung: Berufsbildungs- und Qualifikationsplanung als integrierter Bestandteil der Personalplanung, Studien zur Mitbestimmungstheorie und Mitbestimmungspraxis, Band VIII, Bund-Verlag, Köln 1979, S. 63-67. Pressenotiz „Ein Lehrling kostet 15.000 DM, Maschinenbau untersucht Ausbildungskosten“. In: Blick durch die Wirtschaft, Nr. 27 vom 01.02.1980. Pressenotiz „Ausbildungskosten für Bankkaufleute gestiegen“. In: Handelsblatt, Nr. 37, vom 21.01.1980 und Prof. Dr. Joachim Peege, Universität Mainz, Professur für Wirtschaftspädagogik: Kosten der Berufsausbildung Bankkaufmann/Sparkassenkaufmann in der deutschen Sparkassenorganisation im Jahr 1978, unveröffentlichtes Manuskript, Januar 1980.
- [4] Vgl. Abschlußbericht, a.a.O., Tabelle 48, S. 92, und Tabelle 52, S. 96, sowie Tabelle 113, S. 161 ff, und Tabelle 121 (korrigierte Fassung), S. 117 ff.
- [5] Die Tabelle ist in modifizierter Form entnommen aus: H. Albach, Die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung nach den Ergebnissen der Sachverständigenkommission. In: Horst Albach (Hrsg.): Kostenrechnung der beruflichen Bildung, USW-Schriften für Führungskräfte, Band 10, Wiesbaden 1978, S. 44, Tabelle 3.
- [6] Vgl. Abschlußbericht, a.a.O., S. 353.
- [7] Unveröffentlichte Sonderauswertung von Daten der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung.
- [8] Vgl. Selle, B., und Werner, R.: Verteilung der Auszubildenden auf die Wirtschaftszweige, Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 3, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Juni 1977.
- [9] Zur Kennzeichnung der Ausbildungsberufe bezüglich ihrer Flexibilität im Hinblick auf ihre Ausbildung in verschiedenen Wirtschaftszweigen vgl. Bernd Selle, Rudolf Werner, a.a.O.
- [10] Als Richtlinie für die entsprechende Einordnung des Ausbildungsberufes sei hier auf § 3 des Gesetzes zur Neuordnung des Rechts der Rentenversicherung der Angestellten vom 23.02.1957 verwiesen.
- [11] Stand der Tarifverträge: 01.10.1979.
- [12] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (Stand: 01.07.1979), Bielefeld 1979.
- [13] Die Zuordnung der Ausbildungsberufe zu Ausbildungsbereichen orientiert sich an den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen im Sinne des BBiG vom 14.08.1969.
- [14] Die Ausbildungsbereiche Hauswirtschaft und Seeschifffahrt können nicht in die Untersuchung einbezogen werden, da Angaben aus entsprechenden Tarifverträgen nicht vorliegen.
- [15] Die Angaben über die Auszubildendenzahlen beziehen sich hier und im folgenden immer auf das Jahr 1978, Erhebungstichtag: 31.12.1978. Vgl. Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Fachserie 11 „Bildung und Kultur“, Reihe 3 „Berufliche Bildung 1978“, Stuttgart und Mainz 1979.
- [16] Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich auf eine Auswertung der tarifvertraglich festgelegten Grundausbildungsvergütungen, da altersabhängige Erhöhungsbeträge nur in knapp einem Viertel aller berücksichtigten Tarifverträge vorgesehen sind.
- [17] Die Einteilung der Berufe in Berufsbereiche basiert auf der vom Statistischen Bundesamt herausgegebenen „Klassifizierung der Berufe – systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbezeichnungen“, Ausgabe 1975, Stuttgart und Mainz 1975.
- [18] Vgl. die Zuordnung zu den persönlichen Geltungsbereichen der Tarifverträge.
- [19] Da sich unter den 25 am stärksten mit weiblichen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufen nur 14 Berufe mit einem mehr als 90%igen Mädchenanteil befinden, wird bei den Mädchenberufen zusätzlich der Beruf Drogistin berücksichtigt, der aufgrund seiner Stellung in der Rangfolge der Besetzungszahlen ausgewählt ist.
- [20] Die Prozentangaben beziehen sich im folgenden immer jeweils auf die regional niedrigste Ausbildungsvergütung.

Wilfried Malcher

Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen in das Arbeitsförderungs-gesetz oder Bundesausbildungsförderungsgesetz

Eine Problemskizze

Welche tarifpolitischen, rechtlichen, finanziellen Auswirkungen hat eine Einbeziehung der Ausbildungsvergütung in das Arbeitsförderungs-gesetz bzw. das Bundesausbildungsförderungsgesetz? Wo liegen die jeweiligen Vor- und Nachteile? Es zeigt sich, daß eine solche Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen in eine der beiden Regelungen nicht unproblematisch wäre. Insbesondere

wäre das Problem zu lösen, wie bei unveränderten Entscheidungsstrukturen Tarifparteien Verträge über Ausbildungsvergütungen abschließen können, ohne daß sie in die Entscheidungskompetenz von Bund und Ländern eingreifen oder umgekehrt der Staat mit seinen Entscheidungen die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie verletzt.

Einführung

Seit mehr als 10 Jahren wird in der Bundesrepublik Deutschland über eine Reform des Systems der einzelbetrieblichen Finanzierung der Berufsausbildung nachgedacht. Insbesondere drei Ziele stehen im Vordergrund:

1. Die Betriebe sollen in die Lage versetzt werden, mehr Ausbildungsplätze anbieten zu können (quantitatives Ziel).
2. Die Qualität der Berufsausbildung soll verbessert werden, ohne daß die Ausbildungsbetriebe zusätzliche Kosten tragen müssen (qualitatives Ziel).
3. Die Kosten der Berufsausbildung sollen gleichmäßiger unter allen Betrieben verteilt werden, die den Nutzen der Ausbildungsaktivitäten relativ weniger Betriebe haben (Gerechtigkeitsziel).

Wichtigster Ansatzpunkt der Reformüberlegungen sind also die Kosten der Berufsausbildung. Denn wie verschiedene Betriebsbefragungen [1] ergeben haben, ist das hohe Kostenniveau von Ausbildungsprozessen ein erhebliches Hemmnis für das Angebot an Ausbildungsplätzen. Es ist zu erwarten, daß die Kosten der Berufsausbildung weiterhin stark steigen (z. B. als Folge der Anpassung des Ausbildungsbereichs an die steigenden Qualitätsanforderungen im Facharbeiterbereich und überproportional steigender Ausbildungsvergütungen [2]).

In der Literatur zur Finanzierung der Berufsausbildung werden zahlreiche Vorschläge gemacht, wie die Ausbildungsbetriebe von den Kosten der Berufsausbildung entlastet werden können. Dazu zählen in der bildungsökonomischen Literatur die Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen in das Bundesausbildungsförderungsgesetz [3] und im bildungspolitischen Bereich die Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen in das System der Berufsausbildungsbeihilfen nach dem Arbeitsförderungsgesetz [4]. Bislang existieren aber nur die Vorschläge, es ist noch nicht untersucht worden, welche Probleme bei der Realisierung eines der beiden Vorschläge entstehen. Dieser Aufsatz will dazu einen Beitrag leisten. In einer theoretischen Analyse werden die wesentlichen denkbaren Probleme und zum Teil weit reichenden Konsequenzen aufgezeigt. Der wohl wichtigste Punkt soll bereits vorab genannt werden: Sollte einer der beiden Vorschläge realisiert werden, wäre dies mit einem gravierenden Einschnitt in die Tarifautonomie, die sich als Mechanismus zur Regelung der Konflikte zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften bewährt hat, verbunden.

Die Kostenentlastung dürfte für die Ausbildungsbetriebe mehr als 50 % der gesamten Nettokosten der Berufsausbildung ausmachen [5]. Damit kann eine erhebliche Steigerung des Angebots an qualifizierten und zukunftsorientierten Ausbildungsplätzen bewirkt werden, wenn die Annahme zutrifft, daß die Kosten der Ausbildung eine wesentliche Rolle für die Entscheidung der Betriebe spielen, Ausbildungsplätze anzubieten. Zudem sind die Ausbildungsvergütungen im Gegensatz zu den übrigen Ausbildungskosten bekannt [6].

Erstmals wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung eine systematische Auswertung von Tarifverträgen vorgenommen, um Höhe und Struktur der tariflichen Ausbildungsvergütungen des Jahres 1979 zu erfassen [7]. Für die hier vorzunehmende Analyse sind folgende Ergebnisse dieser Auswertung von Bedeutung:

1. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung betrug 1979 für alle Ausbildungsjahre DM 478 pro Monat; in Industrie und Handel waren es DM 515, im Handwerk DM 439.
2. 6,8 % der Auszubildenden erhielten weniger als DM 350 pro Monat, 8,5 % der Auszubildenden erhielten mehr als DM 650 pro Monat.
3. 1979 gaben die Betriebe rd. 8,7 Mrd. DM für Ausbildungsvergütungen (nur aufgrund von Tarifverträgen) aus.

Bevor weitergehende Analysen erfolgen, ist es notwendig, die Frage anzusprechen, welchen Charakter Geldleistungen an Auszubildende haben können. Gegenwärtig trifft überwiegend der „Entgeltcharakter“ zu. Die Betriebe zahlen den Auszubildenden

u.a. deshalb Ausbildungsvergütungen, weil diese für den Betrieb auch produktive Leistungen erbringen. Werden die Ausbildungsvergütungen dagegen vollständig in die Regelungen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes oder des Arbeitsförderungsgesetzes übernommen, würde der „Charakter als Erziehungsbeihilfe“ stärker betont. Dies hieße gleichzeitig, daß unterstellt wird, Auszubildende erbringen keine produktiven Leistungen. Konsequenterweise, könnte dies bedeuten, daß die Ausbildung am Arbeitsplatz, bei der produktive Leistungen anfallen (können), zumindest stark eingeschränkt werden müßte. Es sei denn, man sagt, daß diese dominierende Form der Ausbildung im dualen System ausschließlich der Erziehung der Auszubildenden dient.

Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen in das Arbeitsförderungsgesetz (AFG)

Nach § 40 Abs. (1) AFG gewährt die Bundesanstalt für Arbeit „Auszubildenden Berufsausbildungsbeihilfen für eine berufliche Ausbildung in Betrieben oder überbetrieblichen Ausbildungsstätten sowie für die Teilnahme an Grundausbildungs- und Förderungslehrgängen und anderen berufsvorbereitenden Maßnahmen, soweit ihnen die hierfür erforderlichen Mittel anderweitig nicht zur Verfügung stehen“. Dabei werden bestimmte Bedarfsätze zugrunde gelegt. Damit sämtliche Ausbildungsvergütungen nach dem AFG finanziert werden können, sind Änderungen des AFG in zumindest folgenden Teilen erforderlich:

erstens muß geprüft werden, ob es mit den Zielen des AFG – insbesondere Verhinderung von Arbeitslosigkeit, unterwertiger Beschäftigung und Arbeitskräftemangel; Sicherung und Verbesserung der beruflichen Beweglichkeit der Erwerbstätigen; Ausgleich oder Beseitigung der Folgen, die sich für die Erwerbstätigen aufgrund technischen Wandels oder wirtschaftlicher Strukturwandlungen nachteilig bemerkbar machen (§ 2 AFG) – vereinbar ist, **sämtliche** Ausbildungsvergütungen über das AFG zu finanzieren;

zweitens muß der Nebensatz „soweit ihnen die hierfür erforderlichen Mittel anderweitig nicht zur Verfügung stehen“ des § 40 AFG ersatzlos gestrichen werden;

drittens müssen die Bedarfsätze für Berufsausbildungsbeihilfen für die Ausbildung in Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten aufgehoben werden.

Im folgenden wird davon ausgegangen, daß die rechtlichen Voraussetzungen dafür gegeben sind, alle Ausbildungsvergütungen über das AFG finanzieren zu können. Zunächst wird auf die Änderungen bei der Aufbringung der Mittel eingegangen.

Die Bundesanstalt für Arbeit finanziert ihre Leistungen zum überwiegenden Teil aus dem Beitragsaufkommen (Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen je 1,5 % der Grundlage für die Bemessung des Beitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung [Beitragsbemessungsgrundlage], §§ 167, 174, 175 AFG). 1979 betrugen die Einnahmen der Bundesanstalt für Arbeit aus dem Beitragsaufkommen 15,9 Mrd. DM (91 % der Gesamteinnahmen) [8]. Diese Einnahmen müßten um 54,7 % steigen, wenn die Ausbildungsvergütungen in Höhe von 8,7 Mrd. DM voll aus dem Beitragsaufkommen finanziert werden sollten. Die Folge wäre, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr jeweils 1,5 %, sondern 2,32 % der Beitragsbemessungsgrundlage an die Bundesanstalt für Arbeit zahlen müßten. Die Ausbildungsbetriebe würden allerdings nicht um 8,7 Mrd. DM entlastet, da auch sie erhöhte Beiträge leisten müßten. Dieser Betrag kann aber nicht ermittelt werden, da keine aktuellen Angaben über Zahl und Einkommen der Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben vorliegen. Eine zusätzliche Minderung der Kostenentlastung ergäbe sich dadurch, daß die bislang von der Bundesanstalt für Arbeit geleisteten Berufsausbildungsbeihilfen für die Ausbildung in Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten wegfallen würden [9].

Die entscheidenden Probleme bei der Finanzierung der Ausbildungsvergütungen aus dem AFG sind allerdings politischer Natur. Arbeitnehmer und nicht-ausbildende Betriebe, die durch die

Umverteilung der Kosten belastet werden würden, würden Widerstand leisten. Die nicht-ausbildenden Betriebe werden die gestiegenen Kosten über die Preise abwälzen, was zu einer Erhöhung der Inflationsrate (sektoral, gesamtwirtschaftlich) führen kann. Die Gewerkschaften werden versuchen, die Minderung des verfügbaren Einkommens der Arbeitnehmer durch verstärkte Lohn-erhöhungen auszugleichen.

Ein wichtiges ordnungspolitisches Problem kann daraus entstehen, daß der Bund nach § 187 AFG verpflichtet ist, durch Darlehen oder Zuschüsse Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit zu finanzieren, die nicht durch die Einnahmen oder Rücklage der Bundesanstalt gedeckt sind. Denn wenn die Beitragssätze des AFG konstant gelassen werden, könnten die Tarifparteien Ausbildungsvergütungen vereinbaren, die zum Teil aus dem Bundeshaushalt bezahlt werden müßten. Dies würde bedeuten, daß Bundestag und Bundesregierung die Entscheidungskompetenz für einen Teil der Bundesausgaben an die Tarifparteien abgeben, was sicherlich unrealistisch ist. Dennoch soll hier weiterverfolgt werden, welche Lösungsmöglichkeiten es im Prinzip gibt. Zwei Verfahren sind denkbar. Erstens könnte der Beitragssatz des AFG in der Mitte des Jahres, wenn der überwiegende Teil der Tarifverhandlungen abgeschlossen ist, den eingetretenen Veränderungen in der Entwicklung von Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen angepaßt werden. Dies ginge einmal durch eine Formulierung im AFG, die für eine automatische Anpassung der Beitragssätze des AFG sorgt (Indexierung) [10], so daß die Bundeszuschüsse an die Bundesanstalt für Arbeit entfallen könnten. Andernfalls wäre ein jährliches, vermutlich sehr aufwendiges Gesetzgebungsverfahren möglich.

Zweitens könnte der Bund in die Tarifverhandlungen eingreifen, um über Höhe und Struktur der Ausbildungsvergütungen und ihr Verhältnis zu den Löhnen mitentscheiden zu können. Die Vertreter des Bundes müßten in den Tarifverhandlungen darauf hinwirken, daß Löhne und Ausbildungsvergütungen so erhöht werden, daß der Beitragssatz des AFG konstant bleiben kann und die Ausbildungsvergütungen voll aus dem Beitragsaufkommen der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden können. Abgesehen von Unsicherheiten über die Datenlage, hätte dieses Verfahren Folgen, die in aller Konsequenz zur Abschaffung der Tarifaufonomie führen. Denn den Vertretern des Bundes müßte die letzte Entscheidung über die Entwicklung des Verhältnisses zwischen Löhnen und Ausbildungsvergütungen eingeräumt werden. Es würde also eine hierarchische, von der Regierung gelenkte Entscheidungsstruktur für Tarifverhandlungen geschaffen, die mit der Tarifaufonomie nicht vereinbar ist. Das Tarifvertragsgesetz, das neben der verfassungsmäßig garantierten Koalitionsfreiheit (Art. 9, Abs. 3 GG) die Grundlage für das Tarifvertragswesen in der Bundesrepublik Deutschland bildet, „geht von der autonomen Gestaltung der Tarifverträge durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (Arbeitgeber) aus“ [11].

Daraus folgt, daß die Tarifaufonomie abgeschafft werden müßte, sollte dieses Verfahren praktiziert werden können. Dies würde zu einer „Entfunktionalisierung der Tarifparteien“ [12] führen, denen ein wichtiger autonomer Bereich zur Gestaltung der Lebens- und Arbeitsbedingungen genommen werden müßte, der sich in der Vergangenheit bewährt hat. Dieses Verfahren ist damit nicht wünschenswert. Der Versuch der Regierung über eine „Konzertierte Aktion“ indirekt die Tarifverhandlungen in gesamtwirtschaftlich positiver Richtung zu beeinflussen, muß nach den bislang gemachten Erfahrungen als gescheitert angesehen werden [13].

Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen in das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFöG)

Zunächst wäre auch bei dieser Möglichkeit eine vermutlich sehr zeitaufwendige Gesetzesänderung erforderlich. Das BAFöG müßte im Abstimmungsverfahren zwischen Bundestag und Bundesrat neu gefaßt werden.

Bei den BAFöG-Leistungen bedeutete allerdings die Einbeziehung der Ausbildungsvergütungen — im Gegensatz zum AFG — eine Vervielfachung des gegenwärtigen Volumens, das zur Zeit bei 3 Mrd. DM liegen dürfte (Kassen-Ausgaben 1978 : 2,8 Mrd. DM) [14]. Nicht zu beantworten ist gegenwärtig wohl folgende Frage: Woher sollen Bund und Länder, die sich die Ausgaben nach dem BAFöG im Verhältnis 2 zu 1 teilen, rd. 8,7 Mrd. DM für jährliche zusätzliche Ausgaben nehmen? Die ersten beiden Möglichkeiten — Steuererhöhungen und zusätzliche Staatsverschuldung für konsumtive Ausgaben — sind zur Zeit außerhalb der politischen Diskussion und in ihren gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen sehr umstritten. Die dritte Möglichkeit — Streichen anderer Staatsausgaben — dürfte z. B. wegen der gestiegenen außenwirtschaftlichen Verpflichtungen unwahrscheinlich sein. Darüber hinaus entsteht das Problem — hier viel stärker als bei der oben diskutierten Änderung des AFG —, daß die Tarifparteien Ausgaben von Bund und Ländern beschließen könnten. Als einzige Lösungsmöglichkeit wäre denkbar, daß den Tarifparteien das Recht zur Entscheidung über Höhe und Struktur der Ausbildungsvergütungen abgenommen werden müßte. Die Folge wäre allerdings eine bedenkliche Aushöhlung der Tarifaufonomie (s.o.).

Schließlich erscheint es fraglich, ob es mit der Zielsetzung des BAFöG — Förderung der Bildungschancen bei materieller individueller Bedürftigkeit — vereinbar ist, sämtliche Ausbildungsvergütungen in die BAFöG-Regelungen einzubeziehen.

Es müßten also neue Bedürftigkeitskriterien festgelegt werden, damit der Kreis der BAFöG-Geförderten in einem vertretbaren Rahmen bleibt. Zum einen könnten „bedürftige“ Ausbildungsbetriebe definiert werden, z. B. ertragsschwache oder solche Betriebe, bei denen die Ausbildungsvergütungen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an den Gesamtkosten haben. Praktikable Abgrenzungskriterien dürften sich aber kaum finden lassen. Die Ertragslage läßt sich z. B. erst nach Abschluß eines Geschäftsjahres genau feststellen und schwankt zudem im Konjunkturverlauf. Auch müssen mögliche Reaktionen der nicht begünstigten Ausbildungsbetriebe berücksichtigt werden. Eine Einschränkung der Ausbildungsaktivitäten dieser Betriebe dürfte bildungspolitisch nicht erwünscht sein, zumal wenn diese Betriebe eine qualitativ hochwertige Ausbildung durchführen. Schließlich würde die Systematik des BAFöG durchbrochen, die nur die individuelle Förderung vorsieht.

Eher wäre daran zu denken, die Bedürftigkeit bei den Auszubildenden zu definieren. So könnte gesagt werden, daß die niedrigeren Ausbildungsvergütungen auf 478 DM pro Monat — den Durchschnittswert der Ausbildungsvergütungen des Jahres 1979 — durch Zuschüsse nach dem BAFöG angehoben werden, um die ökonomisch bedingte Benachteiligung zahlreicher Auszubildender durch sozialpolitische Maßnahmen zu beseitigen [15]. Dieses Verfahren führt allerdings nicht unbedingt zu einer Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe. Problematisch daran ist, daß vom Staat ein Mindesteinkommen garantiert wird, obwohl die Entscheidung über das Basiseinkommen bei den Tarifparteien verbleibt. Damit könnten die Tarifparteien — theoretisch zumindest — (indirekt) Verträge zu Lasten von Bund und Ländern abschließen, indem die tariflichen Ausbildungsvergütungen, die unterhalb des Mindesteinkommens liegen, gesenkt werden bzw. — bei der zu erwartenden regelmäßigen Anpassung des Mindesteinkommens nach oben — unterproportional gesteigert werden. Dann würde jedoch eine absolute bzw. relative Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe folgen.

Diese Möglichkeit beinhaltet eine Angleichung der Ausbildungsvergütungen nach oben; der Durchschnitt der effektiv gezahlten Ausbildungsvergütungen steigt. Denkbar wäre auch eine Angleichung der Ausbildungsvergütungen zur Mitte hin. Dieses Ziel strebte die „Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ im Rahmen ihrer Vorschläge zur grundlegenden Neugestaltung der Finanzierung der beruflichen Bildung an [16]. Unterschiede nach Berufen, Regionen u. a. soll-

ten danach nicht mehr möglich sein; lediglich Differenzen nach Lebensalter und Ausbildungsjahr (vgl. § 10 Abs. 1 BBiG) sollten gestattet werden. Eine derartige Angleichung der Ausbildungsvergütungen läßt sich wohl nur über gesetzliche Maßnahmen erreichen, da nicht erwartet werden kann, daß sich die Tarifparteien darauf einigen können: ein Verfahren, das, wie bereits ausgeführt wurde, nicht mit der Tarifautonomie vereinbar ist. Zusätzlich ergeben sich zwei weitere Probleme, die die Durchsetzbarkeit einer Angleichung der Ausbildungsvergütungen zur Mitte hin als unmöglich erscheinen lassen. Erstens müßten zahlreiche Auszubildende Einkommenseinbußen hinnehmen, was den Widerstand der Gewerkschaften hervorrufen dürfte, da Besitzstände aufgegeben werden müßten. Zweitens dürften sich gegen diese Maßnahme die Betriebe wehren, die den Auszubildenden überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen zahlen, damit sie überhaupt genügend Facharbeiternachwuchs ausbilden können. Die Folge wäre in jedem Fall eine nicht abzuschätzende Änderung der Ausbildungsstruktur und evtl. auch eine Senkung des Ausbildungsniveaus.

Zusammenfassung

Bei den diskutierten Änderungen des AFG und BAFöG ergibt sich jeweils eine unrealistische Konstellation: Die Tarifparteien vereinbaren zu Lasten der öffentlichen Haushalte Ausbildungsvergütungen. Eine Änderung der Entscheidungsmechanismen ist nur über einen Eingriff des Staates in die Tarifautonomie möglich, was ebenso unrealistisch ist. Hinter diesen politischen Grundsatzen treten die möglichen Folgen aus der Umverteilung der Kostenträgerschaft in den Hintergrund. Dies sind Auswirkungen auf die Inflationsrate, die Lohnforderungen der Gewerkschaften sowie Niveau und Struktur der Ausbildung im dualen System. Bei der AFG-Regelung müßten zusätzlich die Beitragssätze erhöht werden, bei der BAFöG-Regelung müßten erhebliche Finanzströme zugunsten der beruflichen Bildung umgeleitet werden. Schließlich ist zu beachten, daß eine Entlastung der Ausbildungsbetriebe von den Ausbildungskosten nicht zwangsläufig dazu führt, daß tatsächlich mehr qualitative und zukunftsorientierte Ausbildungsplätze angeboten werden. „Erst wenn bekannt ist, welchen Stellenwert der Tatsache der Kostenwirksamkeit von Ausbildung in der betrieblichen Zielfunktion zukommt, können die Chancen öffentlicher Steuerung der beruflichen Erstausbildung, die bei einer Änderung der Finanzierungsregelungen ansetzt, abgeschätzt werden“ [17].

Anmerkungen

- [1] Vgl. z. B. Friedrich, W.: Ausbildungsplätze in Industrie, Bauhauptgewerbe und Handel. In: Ifo-Schnelldienst, Heft 14/1979, S. 5-11; Kohlheyer, G.: Das Ausbildungsplatzangebot im Handwerk, Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 8, Berlin 1978; Hegelheimer, A.: Die Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis, Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 57, Hannover 1979, S. 156 ff.
- [2] Lenhardt nimmt an, daß bereits in der Vergangenheit die Nachfrage nach Auszubildenden durch die Ausbildungsvergütungen belastet worden ist. Vgl. Lenhardt, G.: Jugendliche Arbeitslose zwischen Arbeitsmarkt und Bildungspolitik. In: derselbe (Hrsg.), Der hilflose

Sozialstaat — Jugendarbeitslosigkeit und Politik, Frankfurt 1979, S. 231.

- [3] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht), Bielefeld 1974, S. 353 f und S. 388 ff; Hegelheimer, A.: Finanzierungsprobleme der Berufsausbildung, Stuttgart 1977, S. 204; Mattern, C.: Bildungsfinanzierung. Probleme und neue Ansätze, Frankfurt/Aarau 1979, S. 142.
- [4] Unter Umständen ist bei beiden Maßnahmen eine Änderung des § 10 Absatz 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz erforderlich. Dieser Satz lautet: „Der Auszubildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren“.
- [5] Der Anteil der Ausbildungsvergütungen an den gesamten Bruttokosten betrug 1972 42,9 %; die Nettokosten hatten einen Anteil von 73 % an den Bruttokosten. Vgl.: Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, a.a.O., S. 165, 182, 353.
- [6] Dies wird von Hegelheimer als Vorteil hervorgehoben. Vgl.: Hegelheimer, A., a.a.O. S. 204.
- [7] Vgl. Beicht, U., Noll, I., Wiederhold-Fritz, S.: Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsberufen. Untersuchung eines wesentlichen Kostenfaktors in der betrieblichen Berufsausbildung anhand von Tarifverträgen, Bonn 1980.
- [8] Vgl.: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 2/1980, S. 178.
- [9] 1979 betrugen die Ausgaben für Berufsausbildungsbeihilfen nach § 40 AFG 326,1 Mio. DM. Wieviel davon auf die Ausbildung in Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten entfällt, wird von der Bundesanstalt für Arbeit jedoch nicht ausgewiesen. Vgl.: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, a.a.O.
- [10] Die Probleme einer Indexierung wirtschaftlicher Variablen werden z.B. ausführlich diskutiert vom Wissenschaftlichen Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft: Indexierung wirtschaftlich relevanter Größen, Gutachten vom 10.05.1975.
- [11] Wolf, K.: Das Tarifvertragswesen in der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft, Heft 68/69, Köln 1979, S. 8. Eine ausführliche Diskussion zur Frage der Eingriffsmöglichkeiten des Staates in die Tarifautonomie bringt Seitenzahl, R.: Gewerkschaften zwischen Kooperation und Konflikt, Frankfurt, Köln 1976, S. 67 ff. „Der Bereich der Tarifautonomie, also die tarifvertragliche Durchsetzungsebene, ist grundgesetzlich geschützt, zumindest in Form der industriellen Kernbereichsgarantie der Tarifautonomie“. Ebenda, S. 73.
- [12] Vgl. dazu Cox, H.: Tariffonds in der Tarif- und Vermögenspolitik, Wirtschaftsdienst, Heft 1/1980, S. 49.
- [13] Die Gründe für das Scheitern der ‚Konzertierten Aktion‘ und Ansätze zu einer rationalen Einkommenspolitik finden sich vor allem bei Ribhegge, H.: Rationale Einkommenspolitik aus der Sicht der Neuen Politischen Ökonomie, Schriften zur Kooperationsforschung, A. Studien, Bd. 13, herausgegeben von Boettcher, E., Tübingen 1978.
- [14] Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1979, S. 160.
- [15] Im Jahr 1979 hätten sich durch diese Maßnahme die BAFöG-Aufwendungen um 702 Mio. DM erhöht. Davon wären 532.000 Auszubildende begünstigt worden. Quelle: Eigene Berechnungen nach der oben zitierten Auswertung von Tarifverträgen. Die im folgenden angeführten Probleme treten auch auf, wenn der Kreis der nach dem BAFöG Förderberechtigten um die Auszubildenden erweitert wird, ohne daß die übrigen bestehenden Regelungen geändert werden.
- [16] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, a.a.O., S. 390.
- [17] Dybowski, G., Rudolph, H.: Kosten und Finanzierung der Berufsausbildung. In: Crusius, R., Lempert, W., Wilke, M. (Hrsg.), Berufsausbildung — Reformpolitik in der Sackgasse? Reinbek 1974, S. 77.

Georg Böll

Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsbildung – Darstellung und Analyse

Zunehmend gewinnen tarifvertragliche Regelungen über die Finanzierung der Berufsbildung in der bildungspolitischen Diskussion an Bedeutung [1]. Tarifvertragliche Finanzierungsrege-

lungen wurden bislang von den Tarifvertragsparteien des Baugewerbes, des Garten- und Landschaftsbaus, des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks und des Dachdeckerhandwerks abge-

schlossen. 1980 werden in diesen Tarfbereichen schätzungsweise über 360 Mio. DM Mittel zur Förderung der Berufsausbildung für über 80.000 Auszubildende zur Verfügung stehen [2].

Zur Idee tarifvertraglicher Finanzierungsregelungen [3]

Zu Beginn der 70er Jahre erarbeiteten die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft den Entwurf einer neu konzipierten Ausbildungsordnung für die Berufe des Baugewerbes, die 1974 vom Bundesminister für Wirtschaft verordnet wurde. Kernstück der ab 1. Januar 1981 für alle Ausbildungsbetriebe nach Ablauf der Übergangsfrist endgültig verbindlichen Ausbildungsordnung ist insbesondere eine insgesamt 37wöchige überbetriebliche Ausbildung während der Gesamtausbildungszeit. Die Tarifvertragsparteien waren sich bereits während der Beratungen zur Reform der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft darüber im klaren, daß die mit einer solchen – weitgehend außerhalb des einzelnen Betriebes durchgeführten – Ausbildung verbundenen Kosten nicht vom Ausbildungsbetrieb allein getragen werden konnten, ohne daß negative Auswirkungen auf das Ausbildungsplatzangebot zu befürchten gewesen wären. Deshalb vereinbarten sie bereits im September 1975 eine Finanzierungsregelung für die Berufsausbildung im Bereich des Baugewerbes. Diese Regelung sieht eine Kostenausgleichsregelung im Wege des Umlageverfahrens zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben vor. Diese Finanzierungsregelung für den Bereich des Baugewerbes war Vorreiter für gleichartige Regelungen im Garten- und Landschaftsbau (1977), im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk (1977) und im Dachdeckerhandwerk (1978).

Aus der Sicht der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, die eine der Tarifvertragsparteien ist, befindet sich eine ausschließlich auf den Gesetzgeber fixierte Reform der Berufsausbildung auf einem Irrweg, weil die Tarifpolitik hervorragende Ansatzpunkte und Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Berufsausbildung bietet. Mit der Tarifautonomie können aus ihrer Sicht „... in paritätischer, gleichberechtigter Mitbestimmung und Mitverantwortung selbstverantwortlich ...“ [4] auf die Situation des Baugewerbes zugeschnittene Lösungen erreicht werden, ohne daß auf die vielfältigen Interessen der Gesamtwirtschaft Rücksicht genommen werden muß. Es bleibt dann der bildungspolitischen Diskussion überlassen, ob und inwieweit Tarifabschlüsse über Finanzierungsregelungen für die Berufsausbildung für spätere gesetzliche Regelungen richtungsweisend sein werden [5].

Die Gewerkschaften sehen in tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nach den gemachten Erfahrungen in der Vergangenheit mit den Reformmöglichkeiten im Berufsbildungsbereich [6] die einzige Möglichkeit, ursprüngliche Reformabsichten – sowohl ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot als auch eine qualifizierte Ausbildung für alle Jugendlichen zu sichern – zu erreichen. Dieser Zielsetzung sollen alle hier diskutierten Finanzierungsregelungen auf Tarifvertragsstufe dienen [7].

Aufbringung der Mittel und Organisation nach den tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen

Folgende Tarifabschlüsse, die eine Regelung für die Finanzierung von Berufsausbildungskosten vorsehen, bestehen:

- Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe vom 07.02.1979.
Dieser Tarifvertrag löste den Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe vom 19.09.1975 ab.
Tarifvertragsparteien sind der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V., der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V. und die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden.
- Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten- und Landschaftsbau vom 01.04.1977 zwischen dem Bundesverband Garten- und Landschaftsbau e.V. und der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft.

- Tarifvertrag über die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 24.01.1977 zwischen dem Bundesinnungsverband des Deutschen Steinmetz-, Stein- und Holzbildhauerhandwerks und der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden.
- Tarifvertrag über die Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk – Dach- Wand- und Abdichtungstechnik – vom 26.07.1978. Tarifvertragsparteien sind der Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks – Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik e.V. – und die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden.

Die Finanzierungsregelungen sehen für alle Arbeitgeber des jeweiligen Geltungsbereichs eine Beteiligung an den Ausbildungskosten vor, indem die Arbeitgeber eine Berufsbildungsabgabe an eine „Gemeinsame Einrichtung“ der zuständigen Tarifvertragsparteien abzuführen haben. Es bestehen folgende „Gemeinsame Einrichtungen“ für die vier Tarfbereiche mit Finanzierungsregelungen:

- Die „Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft“,
- das „Ausbildungsförderungswerk Garten- und Landschaftsbau“,
- das „Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks“,
- die „Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk“.

Bemessungsgrundlage für die Berufsbildungsabgabe ist die Bruttolohn- und -gehaltssumme bzw. nur die Bruttolohnsumme des Betriebes. Die Höhe der Berufsbildungsabgabe hängt ab von dem jeweiligen Bemessungssatz. Im einzelnen sehen die Tarifabschlüsse folgende Regelungen vor:

- a) Im Bereich des Baugewerbes 1,5 % der Bruttolohnsumme,
- b) im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus 0,5 % der Bruttolohnsumme,
- c) im Bereich des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks 1,2 % der Bruttolohn- und -gehaltssumme,
- d) im Bereich des Dachdeckerhandwerks 0,75 % der Bruttolohnsumme.

Die tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen für die Berufsbildung sind allgemeinverbindlich für alle Arbeitgeber des jeweiligen fachlichen Geltungsbereichs; dies bedeutet, daß alle Bestimmungen der Tarifverträge ebenfalls für die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber gelten.

Leistungen nach den tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen

Aus dem Mittelaufkommen werden Ausbildungsbetrieben die tarifvertraglich förderungsfähigen Ausbildungskosten erstattet. Dazu gehören insbesondere die Kosten im Zusammenhang mit der Durchführung anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen. Hierunter fallen einerseits die den Auszubildenden weiterzuzahlenden Ausbildungsvergütungen und andererseits die den Trägern überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen zu erstattenden Lehrgangs- und Unterbringungskosten für die Auszubildenden.

1979 wurden fast 342 Mio. DM Erstattungsleistungen gewährt, davon 282 Mio. DM für Ausbildungsvergütungen und 53 Mio. DM für Lehrgangs- und Unterbringungskosten.

Die Finanzierungsregelungen sehen im einzelnen folgende Erstattungsleistungen für die einzelnen Tarfbereiche vor:

– Bauwirtschaft

Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse erstattet den Ausbildungsbetrieben für jeden **gewerblichen Auszubildenden**

- (1) die tarifliche Ausbildungsvergütung im 1. Ausbildungsjahr für die Dauer von bis zu 11 Monaten und im 2. Ausbildungsjahr für die Dauer von bis zu 4 Monaten. Hierzu werden zusätzlich 16% der Erstattungsleistungen als Ausgleich für die vom Arbeitgeber zu leistenden Sozialaufwendungen erstattet.

- (2) Das tarifliche Urlaubsentgelt und zusätzliche Urlaubsgeld zuzüglich 16 % als Ausgleich für die vom Arbeitgeber zu leistenden Sozialabgaben jeweils am Ende des 2. und 3. Ausbildungsjahres.

Die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes richtet sich nach dem jeweiligen Zeitpunkt des Urlaubsantritts des Auszubildenden.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 25 % der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn der Urlaub in der Zeit vom 1. April bis 30. November und 55 % der monatlichen Ausbildungsvergütung, wenn der Urlaub in der Zeit vom 1. Dezember bis zum 31. März angetreten wird.

- (3) Die Lehrgangskosten bei überbetrieblicher Ausbildung bis zu einem Betrag von DM 40 je Ausbildungstagewerk. Im Falle der Internatsunterbringung werden für Unterkunft und Verpflegung zusätzlich bis zu DM 20 täglich erstattet.

Insgesamt sind 37 Wochen überbetrieblicher Ausbildung im Bereich des Baugewerbes vorgesehen. Davon entfallen auf das 1. Ausbildungsjahr 20 Wochen, auf das 2. Ausbildungsjahr 13 Wochen und 4 Wochen auf das 3. Ausbildungsjahr.

- (4) *Die Fahrtkosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen*

Für kaufmännische und technische Auszubildende wird je Auszubildenden die tarifliche Ausbildungsvergütung im 1. Ausbildungsjahr für die Dauer von bis zu 12 Monaten und im 2. Ausbildungsjahr für die Dauer von bis zu 4 Monaten – jeweils zuzüglich 16 % als Ausgleich für die vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialabgaben – erstattet.

Je gewerblich Auszubildenden und je Ausbildungsgang können – unter Zugrundelegung der im Jahre 1979 tarifvertraglich vorgesehenen Ausbildungsvergütungen – bis zu DM 28.000 erstattet werden. Dieser Erstattungsbetrag gliedert sich in etwa DM 15.000 für Ausbildungsvergütungen einschließlich Urlaubsentgelte und zusätzliche Urlaubsgelder und etwa DM 13.000 für Lehrgangs- und Internatskosten einschließlich Fahrtkosten im Zusammenhang mit überbetrieblicher Ausbildung.

1979 betrugen die Erstattungsleistungen über 328 Mio. DM, davon etwa 279 Mio. DM für Ausbildungsvergütungen einschließlich Urlaubsentgelt und zusätzlichem Urlaubsgeld und 49 Mio. DM für Lehrgangs- und Unterbringungskosten einschließlich Fahrtkosten im Zusammenhang mit überbetrieblicher Ausbildung.

– Garten- und Landschaftsbau

Das Ausbildungsförderungswerk Garten- und Landschaftsbau erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber für gewerbliche Auszubildende

- (1) für Zeiten anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen die dem Auszubildenden weiterzuzahlende Ausbildungsvergütung bis zu einer Monatsvergütung je Ausbildungsjahr.
- (2) Die als Urlaubsentgelt weiterzuzahlende Ausbildungsvergütung bis zu einer Monatsvergütung je Ausbildungsjahr.
- (3) Die Lehrgangs- und Unterbringungskosten bei überbetrieblicher Ausbildung bis zu 4 Wochen je Ausbildungsjahr.
- (4) Die Fahrtkosten der Auszubildenden im Zusammenhang mit überbetrieblicher Ausbildung.
- (5) Für Zeiten des Besuchs der Berufsschule die Ausbildungsvergütung in Höhe von 40 Berufsschultagen je Ausbildungsjahr.

Die Erstattung erfolgt nur im Rahmen der vorhandenen Mittel. Auf jeden Fall werden die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten für den Besuch anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen erstattet.

Für Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung der Ausbilder kann vorab ein Betrag von bis zu 10 % des Gesamtmittelauf-

kommens verwendet werden. Hiervon werden die Lehrgangskosten für die Weiterbildung von Ausbildern sowie deren Kosten für Unterkunft und Verpflegung zuzüglich der entstehenden Reisekosten erstattet. Darüber hinaus können je Kalenderjahr zur Nachwuchswerbung bis zu 2,5 % des Gesamtmittelaufkommens aus dem Tarifvertrag Berufsbildung verwendet werden.

Je Ausbildungsgang und je gewerblich Auszubildenden können – ausgehend von dem im Jahre 1979 gezahlten tariflichen Ausbildungsvergütungen – bis über DM 8.000 erstattet werden. Davon entfallen etwa DM 5.000 auf Ausbildungsvergütungen und Urlaubsentgelte und etwa DM 3.000 auf Lehrgangs- und Internatskosten einschließlich Fahrtkosten im Zusammenhang mit überbetrieblicher Ausbildung.

Die Erstattungsleistungen betrugen im Jahre 1979 etwa 3 Mio. DM. Davon entfielen etwa 1,6 Mio. DM auf Ausbildungsvergütungen und Urlaubsentgelte und 1,3 Mio. DM auf Lehrgangs- und Internatskosten im Zusammenhang mit überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen.

– Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks erstattet dem Ausbildungsbetrieb für jeden Auszubildenden, für den die Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen nachgewiesen wird

- (1) als Ersatz für die Ausbildungsvergütung und die Fahrtkosten pauschal bis zu DM 600 je Ausbildungsjahr.
 - (2) Für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen je Ausbildungstag bis zu DM 20, im Falle der Internatsunterbringung zusätzlich bis zu DM 15 je Unterbringungstag.
- Die Kosten werden im 1. Ausbildungsjahr bis zu 6 Wochen, im 2. und 3. Ausbildungsjahr jeweils bis zu 4 Wochen erstattet.

Das Berufsbildungswerk fördert darüber hinaus im Rahmen der vorhandenen Mittel

- die Berufsausbildung im dualen System,
- die berufliche Fortbildung,
- die Umschulung,
- die Durchführung von sonstigen Bildungsgängen,
- die Erforschung von Arbeitsmethoden, Materialien und Gestaltungsaufgaben.

Je gewerblich Auszubildenden und Ausbildungsgang können bis zu DM 5.000 erstattet werden. Davon entfallen etwa DM 2.000 auf Ausbildungsvergütungen und etwa DM 3.000 auf Lehrgangs- und Unterbringungskosten aufgrund überbetrieblicher Ausbildung.

1979 erstattete das Berufsbildungswerk für Ausbildungsvergütungen 0,5 Mio. DM und für Lehrgangs- und Internatskosten 0,9 Mio. DM. Das für Erstattungszwecke zur Verfügung stehende Mittelvolumen betrug etwa 3 Mio. DM.

– Dachdeckerhandwerk

Die Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk erstattet dem ausbildenden Betrieb je gewerblichem Auszubildenden

- (1) zur pauschalen Abgeltung der tariflichen Ausbildungsvergütung für die Dauer überbetrieblicher Ausbildung sowie der hiermit anfallenden Fahrtkosten je Unterweisungstag
 - DM 40 im 1. Ausbildungsjahr,
 - DM 45 im 2. Ausbildungsjahr,
 - DM 50 im 3. Ausbildungsjahr,
- (2) die Kosten für den Besuch anerkannter überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen pauschal mit DM 25 je Ausbildungstagewerk, zusätzlich DM 20 bei Internatsunterbringung.

Die Höchstdauer der Kostenerstattung beträgt 8 Wochen im 1. Ausbildungsjahr und jeweils 3 Wochen im 2. und 3. Ausbildungsjahr.

Je gewerblichem Auszubildenden können je Ausbildungsgang bis zu etwa DM 7.000 erstattet werden. Davon entfallen etwa DM 3.000 auf Ausbildungsvergütungen und etwa DM 4.000 auf Lehrgangs- und Internatskosten im Zusammenhang mit überbetrieblicher Ausbildung.

Die Lohnausgleichskasse erstattete 1979 etwa 2 Mio. DM für entstandene Ausbildungskosten. Die Erstattungen verteilen sich je zur Hälfte auf Ausbildungsvergütungen sowie auf Lehrgangs- und Internatskosten. Das Gesamtmittelaufkommen betrug im gleichen Zeitraum über 7 Mio. DM. Die Differenz zwischen Mittelaufkommen und Erstattungsleistungen ist darauf zurückzuführen, daß die Berufsbildungsabgabe von den Betrieben bereits ab 1. Januar 1979 zu entrichten war, während die Erstattungsregelung erst ab 1. Juli 1979 in Kraft gesetzt wurde.

Bewertung tarifvertraglicher Finanzierungsregelungen

Eine Bewertung der tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen im Sinne einer Wirkungskontrolle kann nur auf der Grundlage der angestrebten Zielsetzung vorgenommen werden. Zielsetzung aller Finanzierungsregelungen ist

- (1) ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot zu sichern (quantitativer Aspekt) und
- (2) jedem Auszubildenden eine qualifizierte Berufsausbildung zu gewährleisten (qualitativer Aspekt).

Ob und inwiefern sich der quantitative Aspekt der Zielsetzung erfüllt hat, wird mit Hilfe der Kennzahlen

- Zahl der Auszubildenden
 - Zahl der Ausbildungsbetriebe
 - Zahl der Ausbildungsbetriebe je 100 Betriebe
 - Zahl der Auszubildenden je Ausbildungsbetrieb
 - Zahl der Auszubildenden je 100 Beschäftigten
- untersucht.

Die Kennzahlen geben Hinweise über die globale und strukturelle Entwicklung der Ausbildungssituation in den hier vorgestellten Wirtschaftszweigen. Zur Einschätzung und abschließenden Bewertung der Entwicklung auf den Teilausbildungsmärkten werden jeweils die entsprechenden Kennzahlenwerte des Bereichs „Handwerk (insgesamt)“ herangezogen.

In allen untersuchten Wirtschaftszweigen – außer Garten- und Landschaftsbau, für den keine Zahlen vorliegen – hat von 1970 bis 1975 die Zahl der Auszubildenden zugenommen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Zahl der Auszubildenden nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1970 und 1975 bis 1979

Jahr	Handwerk (1.000)	Baugewerbe	Garten- und Landschaftsbau	Steinmetz- u. Steinbildhauerhandwerk	Dachdeckerhandwerk
1970	421	28.696		550	1.908
1975	505	34.180		999	3.463
1976	510	38.898	1.810	1.210	4.148
1977	556	49.409	2.170	1.411	5.206
1978	615	57.003	2.661	1.679	6.147
1979	677	64.350	3.000	1.927	7.364

Quelle: DHKT (Hrsg.): Lehrlingsrollenstatistik, Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Totalerhebung in der Bauwirtschaft zum 30. 6. j. J., Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft, Ausbildungsförderungswerk Garten- und Landschaftsbau.

Dabei liegen die Zuwachsraten im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sowie im Dachdeckerhandwerk weit über denjenigen für das Handwerk:

- Handwerk 20%
- Baugewerbe 19%
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk 82%
- Dachdeckerhandwerk 81%

Im Vergleichszeitraum 1976 bis 1979 [8] (1975 bis 79) stellt sich die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden wie folgt dar: Der Zunahme der Auszubildendenzahl entspricht

- eine steigende Zahl der Ausbildungsbetriebe und
- eine gestiegene Zahl der Auszubildenden je Ausbildungsstätte.

Im Vergleichszeitraum stieg die Zahl der Ausbildungsbetriebe (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Zahl der Ausbildungsbetriebe nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1975 bis 1979

Jahr	Handwerk (1.000)	Baugewerbe	Garten- und Landschaftsbau	Steinmetz- u. Steinbildhauerhandwerk	Dachdeckerhandwerk
1975	193,1			659	2.191
1976	191,1	17.687	576	766	2.426
1977	206,6	20.195	656	983	2.787
1978	224,4	23.740	787	1.071	3.136
1979	232	26.957	850	1.147	3.533

Quelle: DHKT (Hrsg.): Lehrlingsrollenstatistik, Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft, Ausbildungsförderungswerk Garten- und Landschaftsbau.

- im Handwerk um 20 %
- im Baugewerbe um 52 %
- im Garten- und Landschaftsbau um 48 %
- im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk um 50 %
- im Dachdeckerhandwerk um 46 %

Es ist zu sehen, daß die Zuwachsraten in den Wirtschaftszweigen, für die ab 1976 bzw. später Finanzierungsregelungen in Kraft gesetzt wurden, weit über den Vergleichswerten für das Handwerk liegen. Diese Entwicklung ist auf die gestiegene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zurückzuführen. Der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben (vgl. Tabelle 3)

Tabelle 3: Zahl der Ausbildungsbetriebe je 100 Betriebe nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1975 bis 1979

Jahr	Handwerk	Baugewerbe	Garten- und Landschaftsbau	Steinmetz- u. Steinbildhauerhandwerk	Dachdeckerhandwerk
1975	34,4			14,5	32,2
1976	34,6	29,3	12,8	17,6	35,8
1977	37,8	34,7	14,6	22,5	40,7
1978	41,3	39,8	17,5	24,4	45,2
1979	42,9	44,4	18,9	26,3	50,4

Quelle: DHKT (Hrsg.): Handwerksrollenstatistik, Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden 1980, Heft 2, S. 108, Schätzungen des Ausbildungsförderungswerks Garten- und Landschaftsbau, Tabelle 2.

ist insbesondere in den Tarifbereichen mit Finanzierungsregelungen überdurchschnittlich gestiegen:

– Handwerk:	24 %
– Baugewerbe:	52 %
– Garten- und Landschaftsbau:	48 %
– Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk:	49 %
– Dachdeckerhandwerk:	41 %

Während im Handwerk 1979 24 % mehr Betriebe erstmals ausbildeten als 1976, liegen die zusätzlichen Anteilswerte in den Tarifbereichen mit Finanzierungsregelungen um über 40 % über dem entsprechenden Vergleichswert des Handwerks. Auffällig sind dabei die weiterhin sehr niedrigen Anteilswerte im Garten- und Landschaftsbau und im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk. Im Garten- und Landschaftsbau bildete nicht einmal jeder fünfte Betrieb aus. Im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk bildete 1979 lediglich einer von vier Betrieben aus. Für beide Tarifbereiche gilt die Finanzierungsregelung bereits seit 1977. Dieser Sachverhalt kann auf fehlendes Interesse für das Ausbildungsplatzangebot in diesen Bereichen zurückgeführt werden [9]. Darüber hinaus erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden durch zusätzliche Ausbildungsanstrengungen der Ausbildungsbetriebe. In allen untersuchten Bereichen bildeten 1979 die Ausbildungsbetriebe mehr Auszubildende als 1976 aus (vgl. Tabelle 4):

Tabelle 4: Zahl der Auszubildenden je Ausbildungsbetrieb nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1975 bis 1979

Jahr	Handwerk	Bau- gewerbe	Garten- und Land- schaftsbau	Steinmetz- u. Steinbild- hauer- handwerk	Dach- decker- handwerk
1975	2,62			1,52	1,58
1976	2,67	2,2	3,14	1,58	1,71
1977	2,69	2,45	3,31	1,44	1,87
1978	2,74	2,4	3,38	1,57	1,96
1979	2,92	2,39	3,53	1,68	2,08

Quelle: Tabellen 1 und 2.

Die Zuwachsraten betragen:

– Handwerk:	9 %
– Baugewerbe:	9 %
– Garten- und Landschaftsbau:	12 %
– Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk:	6 %
– Dachdeckerhandwerk:	22 %

Gemessen am zugrundegelegten Vergleichswert liegen die Zuwachsraten für Garten- und Landschaftsbau über dem Durchschnittswert, während die zusätzlichen Ausbildungsaktivitäten der Ausbildungsbetriebe im Baugewerbe denjenigen des Handwerks entsprechen. Auffallend niedrig sind die hinzugekommenen Ausbildungsanstrengungen der Ausbildungsbetriebe im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk. Dieser Sachverhalt kann wiederum auf das fehlende Interesse an Ausbildungsplätzen in diesem Bereich zurückgeführt werden [9].

Die Zeitreihenanalyse der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der Ausbildungsbetriebe hat gezeigt [10], daß beide Kennzahlen zum Teil überdurchschnittliche Zuwächse verzeichnen. Die überdurchschnittlich gute Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation wurde begründet mit der gestiegenen Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und zusätzlichen Ausbildungsanstrengungen der Ausbildungsbetriebe. Bislang nicht untersucht wurde, ob und inwieweit Versäumnisse in der Nachwuchsausbildung von Fachkräften in den vergangenen Jahren zu dieser teilweise boomartigen Entwicklung in den Tarifbereichen beigetragen haben können. Geht man davon aus, daß zur Sicherung eines gleichbleibenden Bestandes an ausgebildeten Beschäftigten je 100 Fachkräfte 9 Auszubildende ausgebildet werden müssen [11] (Ausgleich von Abgängen durch Tod, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit) und weitere 3 Auszubildende je 100 Fachkräfte zum Ausgleich

abwanderungsbedingter Verluste erforderlich sind [12], so daß je 100 Fachkräfte 12 Auszubildende ausgebildet werden müssen, um den Beschäftigungsstand insgesamt auf konstanter Höhe zu halten, so ergibt sich eine (für alle Wirtschaftszweige) anzustrebende Ausbildungsnorm. Gemessen an diesem Erfordernis fällt die Ausbildungsquote in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich aus (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Zahl der Auszubildenden je 100 Beschäftigten*) nach ausgewählten Wirtschaftszweigen 1970 und 1975 bis 1979

Jahr	Handwerk	Bau- gewerbe	Garten- und Land- schaftsbau	Steinmetz- u. Steinbild- hauer- handwerk	Dach- decker- handwerk
1970	10,3	1,8		4,4	3,8
1975	13,1	2,8		8,6	7,4
1976	13,1	3,1	4,9	10,5	8,6
1977	13,9	4,1	5,9	12,1	10,3
1978	15	4,7	6,7	14,1	11,6
1979	16,3	5,1	7,5	16,1	12,6

Quelle: ZDH (Hrsg.): Handwerk, verschiedene Jg., Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, a.a.O., Schätzungen des Ausbildungsförderungswerks Garten- und Landschaftsbau.

*) Die genaue Zahl der Fachkräfte liegt nicht vor.

Während diese Norm vom Handwerksbereich insgesamt seit Jahren erfüllt wird, bilden die Bereiche Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sowie Dachdeckerhandwerk erst seit wenigen Jahren ausreichend Nachwuchskräfte aus. Im Baugewerbe [13] und im Garten- und Landschaftsbau sind trotz gestiegener Ausbildungsanstrengungen alle Ausbildungsaktivitäten dagegen noch keineswegs ausreichend, um den erforderlichen Fachkräftebestand langfristig zu sichern.

Die vorliegende Untersuchung soll und kann für die untersuchten Zeiträume keine exakten Ergebnisse liefern. Hinsichtlich der Zielsetzung, ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot zu sichern, konnte – wegen fehlender Daten – nur das realisierte Ausbildungsplatzangebot untersucht werden. Es konnte dabei aufgezeigt werden, daß ein gewachsenes Interesse der Betriebe an der Berufsausbildung und zusätzliche Ausbildungsanstrengungen von Ausbildungsbetrieben zu weit überdurchschnittlichen Zuwächsen – im Vergleich zur Entwicklung im Handwerk – hinsichtlich der Zahl der Auszubildenden geführt haben. Diese Entwicklung kann sicherlich auf die in den Tarifbereichen bestehende Finanzierungsregelung zurückgeführt werden. Festgestellt wurde gleichfalls, daß in allen Tarifbereichen für die weiter zurückliegende Vergangenheit Ausbildungsversäumnisse vorgelegen haben, die nunmehr aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels die Betriebe zu diesem ausbildungsfreundlichen Verhalten gezwungen haben können.

Hierfür gibt es zwei Gründe:

1. Bereits im Untersuchungszeitraum 1970 bis 1975 lagen die Zuwächse im Hinblick auf die Auszubildendenzahl zum Teil erheblich über dem entsprechenden Vergleichswert des Handwerks. Während dieses Zeitraums bestanden noch keine Finanzierungsregelungen, die die Betriebe in ihrem Ausbildungsverhalten hätten beeinflussen können.
2. Wegen fehlenden Datenmaterials konnte nur das realisierte Ausbildungsplatzangebot bewertet werden. Es wurde aber aufgezeigt, daß insbesondere im Handwerksbereich im allgemeinen und im Baubereich im besonderen ein nicht unwesentlicher Anteil an Ausbildungsplätzen wegen fehlender Bewerber überhaupt nicht besetzt werden kann. Aufgrund des für den zweiten Untersuchungszeitraum vorherrschenden globalen – bundesweiten – Nachfrageüberhangs nach Ausbildungs-

plätzen bestand für viele Betriebe überhaupt erstmals eine Möglichkeit, einen Teil ihrer angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies bedeutet, daß ohne diesen Nachfrageüberhang das realisierte Angebot an Ausbildungsplätzen in den Tarifbereichen weit geringer gewesen wäre.

Beide aufgeführten Gründe würden – wenn sie zutreffen – die beschriebene Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation nicht im wesentlichen den bestehenden Finanzierungsregelungen zuschreiben können. Der Erfolg der Finanzierungsregelungen wird aber trotzdem darin gesehen, daß trotz gestiegener Ausbildungskosten im Zusammenhang mit einer wesentlichen Ausweitung überbetrieblicher Ausbildungsphasen während der Gesamtausbildungszeit das Ausbildungsplatzangebot zusätzlich ausgeweitet werden konnte [14].

Hinzu kommt, daß die Ausweitung der überbetrieblichen Ausbildung während der Gesamtausbildungszeit zu einer qualitativen Verbesserung der Berufsausbildung geführt hat. Denn Leistungsstand der Auszubildenden und ihre erzielten Prüfungsergebnisse sind gegenüber früheren Jahren, als die überbetrieblichen Ausbildungsanteile geringer waren, entschieden besser geworden [15]. Damit ist sicherlich die zweite Zielsetzung der Finanzierungsregelung erreicht worden.

Anmerkungen

- [1] Vgl. hierzu SPD-Vorstand zur Berufsbildung. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 6/1980, S. 187, und Entwurf des Grundsatprogramms des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 2.10.1979, S. 27.
- [2] Für den Bereich des Schornsteinfegerhandwerks besteht eine gesetzliche Ausgleichsregelung für die den Ausbildungsbetrieben entstehenden Ausbildungskosten nach dem Schornsteinfegergesetz von 1969. Die Erstattungsregelung richtet sich nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen. 1979 wurden den Ausbildungsbetrieben durch die Lehrlingskostenausgleichskassen der Innungen insgesamt etwa 5,8 Mio. DM erstattet. Vgl. hierzu Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1980, Bonn 1980, S. 83.
- [3] Vgl. hierzu insbesondere Köbele, B.: Berufliche Bildung durch Tarifvertrag – Das Beispiel der IG Bau-Steine-Erden. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 7/1979, S. 394 ff.
- [4] a.a.O., S. 395.
- [5] Vgl. Preiss, H.: Berufsbildung und Sicherung der Qualifikation durch Tarifverträge. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, a.a.O., S. 389 ff.
- [6] Die Empfehlung der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ zur Einrichtung eines zentra-

len Berufsbildungsfonds, der durch eine einheitliche Umlage aller Arbeitgeber gespeist werden sollte, wurde in den politischen Gremien nicht weiter verfolgt. 1976 wurde das Ausbildungsplatzförderungsgesetz verabschiedet, daß in § 3 Abs. 4 ausdrücklich tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsausbildung ermöglicht.

- [7] Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 4 dieses Aufsatzes.
- [8] Aus Gründen der Vergleichbarkeit der Zahlen in der weiteren Folge wird von einem Untersuchungszeitraum von 1976 bis 1979 ausgegangen.
- [9] Vgl. hierzu Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1980, Bonn 1980, S. 30 f.; 1979 wurden im Handwerk je 100 Betriebe 73,5 Ausbildungsstellen angeboten. Davon konnten aber nur 63 Plätze (86% des Angebots) besetzt werden. 10,5 Ausbildungsplätze (14% des Angebots) blieben wegen fehlender Bewerber unbesetzt. 1978 konnten dagegen noch 91% aller angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Von den Betrieben des Bauhauptgewerbes, die 1979 Ausbildungsplätze angeboten haben, konnten 67% nicht alle Plätze besetzen, so daß 37% aller angebotenen Plätze im Bauhauptgewerbe unbesetzt blieben.
- [10] Die verfügbaren Datenreihen sind insgesamt zu kurz, um hinreichend gesicherte Aussagen über die Ursachen der jeweiligen Entwicklung machen zu können. Insbesondere sind für die Tarifbereiche Garten- und Landschaftsbau, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk und Dachdeckerhandwerk die Finanzierungsregelungen mit einer Laufzeit von höchstens 3 Jahren nicht lange genug in Kraft gesetzt, um eindeutige Aussagen über die Auswirkungen dieser Regelungen machen zu können.
- [11] Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1978, Bonn 1978, S. 33.
- [12] Vgl. hierzu Selle, B., und Werner, R.: Verteilung der Auszubildenden auf die Wirtschaftszweige. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 3, Berlin 1977, S. 39. Danach werden 95,7% aller Auszubildenden der Berufe Maurer und Betonbauer im Bauhauptgewerbe ausgebildet. Nach der Ausbildung werden Fachkräfte dieser Berufsrichtungen aber in 34 weiteren Wirtschaftszweigen nachgefragt. Somit besteht eine latent hohe Abgangsmobilität für Angehörige dieser Berufe nach Abschluß der Ausbildung.
- [13] 1979 wurden im Baugewerbe etwa 600.000 Fachkräfte und etwa 55.400 gewerblich Auszubildende gezählt. Daraus ergibt sich eine spezifische Ausbildungsquote von 8%. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, a.a.O., S. 111 f.
- [14] Die Ausbildungskosten in der Bauindustrie betrugen 1979 je gewerblich Auszubildenden zwischen 55.000 DM und 60.000 DM. Vgl. hierzu Weber, K.: Berufsbildung in der Bauindustrie. In: Der Arbeitgeber, Heft 6/1980, S. 284.
- [15] Nach Auskunft aller Gemeinsamen Einrichtungen; vgl. hierzu gleichfalls „Erfolge in der Bauindustrie“. In: Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 5/1980, S. 159.

Wilfried Malcher

Finanzierung der Berufsausbildung

Die Sicht der Neuen Politischen Ökonomie (NPÖ)

Tarifvertragliche Regelungen über die Finanzierung der Berufsausbildung werden in der letzten Zeit verstärkt diskutiert. Das Beispiel der Bauwirtschaft macht Schule.

Welche Wirkungen ein Netz von entsprechenden Tarifverträgen für die unterschiedlichen Branchen, Betriebe, Tarifbereiche hat, ob ein solches Tariffondssystem bei gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen eine gesamtwirtschaftlich vorteilhaftere Lösung als das derzeitige überwiegend einzelwirtschaftlich orientierte System der Finanzierung sein kann, diskutiert der Autor aus der Sicht der „Neuen Politischen Ökonomie“.

Grundzüge der Neuen Politischen Ökonomie (NPÖ)

Die Arbeiten, die maßgeblich zur Entstehung der Forschungsrichtung NPÖ beigetragen haben, wurden in den USA verfaßt [1]. Später wurden sie in der Bundesrepublik übernommen, wei-

terentwickelt und ausdifferenziert [2]. Beispielhaft genannt seien Arbeiten zur Parallelität von Konjunktur- und Wahlzyklus [3], zur Verbandsökonomik [4], zur Sozialpolitik [5], zur Gewerkschaftsentwicklung [6] und zum „collective bargaining“ [7].

Die NPÖ wurde aus der Erkenntnis heraus entwickelt, daß die traditionelle Wirtschaftstheorie an Erklärungsgehalt eingebüßt hat, da diese sich nur auf die Analyse von Marktvorgängen beschränkte. Die wichtiger werdenden Entscheidungsmechanismen Abstimmungen (Wahlen), Verhandlungen und Hierarchie (Bürokratie) werden mit in die Analysen der Realität einbezogen. Unter „Anwendung der Denkweise und des Instrumentariums der modernen Wirtschaftstheorie auf politische Prozesse“ strebt die NPÖ die „Integration der traditionellen Bereiche der Wirtschaft und der Politik“ [8] an. Die NPÖ stützt sich dabei auf

folgende Teilbereiche der Wirtschaftswissenschaften: Finanzwissenschaft, Mikroökonomie, Wohlfahrtsökonomie, Ökonometrie und Spieltheorie (als Hilfswissenschaft). Folgende Annahmen liegen dem Analyseinstrumentarium der NPÖ zugrunde:

- Die Individuen sind die letztlich bestimmenden Träger von Entscheidungen. Will man das Verhalten von Gruppen oder staatlichen Instanzen untersuchen, muß eine Analyse des individuellen Verhaltens vorgeschaltet werden.
- Den Individuen wird ökonomisches Rationalverhalten unterstellt, d.h. sie versuchen ihren eigenen Nutzen zu maximieren [9]. „Grundlegende Motive menschlichen Handelns bilden somit Werte (in Form von Präferenzen, Interessen und Zielen), im Gegensatz etwa zu einem reinen Stimulus-Reaktions-Mechanismus“ [10].

Die Unterscheidung von öffentlichen und privaten Gütern bildet einen Programmschwerpunkt der NPÖ. Kriterium für die Unterscheidung dieser beiden Güterarten ist das sog. Ausschließungsprinzip, das wie folgt definiert wird:

„Die Tatsache, daß ein bestimmtes Gut zu einer bestimmten Zeit gebraucht oder verbraucht wird, schließt aus, daß es zu derselben Zeit zugleich auch noch von einem anderen Wirtschaftssubjekt gebraucht oder verbraucht wird“ [11].

Trifft das Ausschließungsprinzip zu, handelt es sich um ein privates Gut. „Ein solches Gut, für das das Ausschließungsprinzip nicht gilt, bei dem also wenigstens zwei Wirtschaftssubjekte Nutzen aus ein- und derselben Einheit des Gutes ziehen können, ... wird in der Literatur allgemein als ein öffentliches ... Gut ... bezeichnet“ [12].

Diese Abgrenzung verschiedener Güterarten weicht von der ab, die in der Finanzwissenschaft verwandt wird. Der Grund dafür liegt darin, daß NPÖ und Finanzwissenschaft unterschiedliche Forschungsziele haben. Die Finanzwissenschaft sucht nach Begründungen dafür, wann in einem marktwirtschaftlichen System ein Gut vom Staat angeboten werden muß (öffentliches Gut), angeboten werden sollte (meritorisches Gut) und nicht angeboten werden darf (privates Gut). Die Finanzwissenschaft untersucht also, wann staatliche Aktivitäten notwendig oder sinnvoll sind, um eine optimale Güterversorgung der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zu gewährleisten. Die NPÖ analysiert dagegen allgemeiner die Organisationsprobleme bei der Bereitstellung öffentlicher Güter und betont die Verantwortlichkeit des rational Handelnden innerhalb einer Gruppe und das Verhältnis zwischen Gruppen.

Während die Produktion privater Güter keine Schwierigkeiten aufwirft – ein rational handelndes Individuum wird sich ein privates Gut erstellen oder kaufen, wenn der Nutzen die Kosten dieses Gutes übersteigt –, ergibt sich bei der Produktion öffentlicher Güter stets ein Problem, das seine Ursache in der Tatsache der gemeinsamen Nutzung eines öffentlichen Gutes hat. Für das Mitglied einer Gruppe besteht nämlich die Chance, Nutzen aus dem öffentlichen Gut zu ziehen, ohne sich an den Produktionskosten zu beteiligen [13]. Damit ergibt sich stets die Gefahr, daß ein öffentliches Gut nicht in dem Umfang produziert wird, der den Interessen aller potentiellen Nutznießer entspricht. Das folgende Beispiel soll das Problem verdeutlichen. Preisniveaustabilität ist zweifellos als öffentliches Gut anzusehen [14]. Dennoch gibt es Inflation. Die Frage lautet dann, ob es sich für einen einzelnen wirtschaftspolitischen Akteur (z. B. Unternehmen oder Gewerkschaft) lohnt, einen positiven Beitrag zur Reduzierung der Inflation zu leisten. Verzichtet ein Unternehmen auf Preiserhöhungen, hat es z. B. in Form von Gewinneinbußen oder Wettbewerbsnachteilen „relative Kosten“ zu tragen, da nicht sicher ist, daß die anderen Unternehmen auch so handeln. Verzichtet eine Gewerkschaft auf Lohnerhöhungen, so hat sie „relative Kosten“ dadurch zu tragen, daß sie ihre Position in der gewerkschaftlichen Einkommenshierarchie verschlechtert, da offen ist, ob die anderen Gewerkschaften ebenso handeln. Im Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Unternehmen stellt sich die Frage, warum Unternehmen auf Preiserhöhungen verzichten sol-

len, wenn unbekannt ist, ob sich die Gewerkschaften auch mit ihren Lohnforderungen zurückhalten; oder umgekehrt: warum sollen Gewerkschaften zurückhaltende Lohnforderungen stellen, wenn sie nicht wissen, ob die Unternehmen dieses Verhalten durch Preisstabilität honorieren.

Ein öffentliches Gut kann also nur in ausreichendem Umfang produziert werden, wenn sich alle Nutznießer an den Produktionskosten beteiligen. Dafür gilt es, die entsprechenden organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen. Es muß aber beachtet werden, daß nicht unbedingt der Staat dazu aufgerufen ist, öffentliche Güter bereitzustellen. Zunächst sollte geprüft werden, ob es nicht die Möglichkeit gibt, ein öffentliches Gut durch private Gruppen erstellen zu lassen.

In den folgenden Abschnitten wird nun versucht, diesen, hier nur kurz skizzierten Analyseansatz auf die Finanzierung der Berufsausbildung anzuwenden.

Berufliche Bildung: Ein öffentliches Gut

Bevor die Frage beantwortet werden kann, welche Finanzierungsform optimale Ergebnisse der Berufsausbildung gewährleisten kann, ist zu klären, ob berufliche Bildung als privates oder öffentliches Gut anzusehen ist. Stellt berufliche Bildung ein privates Gut dar, so bedeutet dies, daß ein Individuum jedes andere vom Nutzen der Bildung ausschließen kann. Es ist jedoch unmittelbar einsichtig, daß dies nur für Bildungsphasen zutrifft, die ein einzelner im „stillen Kämmerlein“ durchführt. Das Lesen eines Buches stiftet dann nur diesem einen Nutzen. Berufsausbildung ist aber auf Verwertung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Berufs- und Arbeitsleben angelegt. Daraus folgt, daß der Nutzen der Berufsausbildung stets mehreren zufällt, und zwar zumindest dem Auszubildenden bzw. Ausgebildeten (z. B. in Form höherer Einkommen, besserer Beschäftigungschancen, geringeren Arbeitslosenrisikos) und dem Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsbetrieb. Für den Ausbildungsbetrieb liegt der Nutzen in folgenden Bereichen:

- Er sichert sich den eigenen Facharbeiternachwuchs und wird dadurch unabhängiger vom externen Arbeitsmarkt.
- Im selben Betrieb ausgebildete Beschäftigte sind an die spezifischen Arbeitsbedingungen des Betriebes leichter anzupassen als extern rekrutierte.
- Der Betrieb bildet sich „produktivere“ Beschäftigte aus, die einen höheren Gewinn erarbeiten können.
- Der Betrieb steigert sein Ansehen dadurch, daß er als ausbildungsintensiv gilt.

Nicht-Ausbildungsbetriebe haben vor allen Dingen den Vorteil (Nutzen), daß sie die Kosten der Berufsausbildung sparen, aber dennoch Absolventen des dualen Systems beschäftigen können. Darüber hinaus ist ein relativ hohes durchschnittliches Qualifikationsniveau, das eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung eines Wohlfahrtsstaates bildet, für die Gesamtgesellschaft von Nutzen.

Selbst wenn diese Nutzendeterminanten hier nicht quantifiziert werden können, dürfte deutlich geworden sein, daß Berufsausbildung ein öffentliches Gut im oben definierten Sinne darstellt. Die Kosten der Erstellung dieses öffentlichen Gutes werden jedoch nur von einem Teil der Gruppe der Nutznießer getragen:

- von den Ausbildungsbetrieben
- vom Staat (die Kosten der Berufsausbildung wirken steuermindernd)
- von den Auszubildenden (durch während der Ausbildung entgangenes Einkommen und produktive Leistungen in der Ausbildungszeit).

Die übrigen Nutznießer bilden die Gruppe der Außenseiter: sie profitieren, ohne Kosten zu tragen. In dieser Konstellation liegen die Ursachen sowohl für das immer noch bestehende Defizit an Ausbildungsplätzen als auch die qualitativen und strukturellen Probleme der Berufsausbildung [15].

Gibt es eine Finanzierungsregelung, die alle Außenseiter an den Kosten für die Produktion des öffentlichen Gutes berufliche

Bildung auf systemkonforme Weise beteiligen kann, so ist diese prinzipiell geeignet, hinsichtlich Qualität und Quantität bessere Ergebnisse zu erzielen als das System der einzelbetrieblichen Finanzierung, das das Einnehmen der Außenseiterposition begünstigt. Bevor im folgenden Abschnitt Alternativen zur einzelbetrieblichen Finanzierungsregelung skizziert werden, soll nun in Thesenform eine Zusammenfassung [16] versucht werden, die zugleich Grundpositionen der NPÖ und Leitlinien für die anschließenden Analysen verdeutlicht.

1. Ein hohes durchschnittliches Ausbildungsniveau stellt ein öffentliches Gut dar. Dementsprechend
 - a) ist von autonomen Gruppen und Individuen im allgemeinen kein ausreichend positiver Beitrag zur Erstellung dieses Gutes zu erwarten;
 - b) wird das Gut nur dann in ausreichendem Maße erstellt, wenn die Einnahme der Außenseiterposition verhindert werden kann.
2. Geringe durchschnittliche Ausbildungsaktivitäten können im allgemeinen nicht auf die Verschwörung von Gruppen gegen die Gesellschaft zurückgeführt werden; sie sind vielmehr meist die unbeabsichtigte Folge des Verhaltens von Gruppen und Individuen.
3. Eine Gruppe allein für ‚Unterausbildung‘ verantwortlich zu machen, ist meist nicht möglich, da immer mehrere Gruppen in einem wechselseitigen Prozeß dafür verantwortlich erscheinen.
4. Die ‚moralische Verurteilung‘ einzelner Gruppen scheint nicht sinnvoll zu sein; ratsam ist es dagegen, institutionelle Vorkehrungen zu treffen, die die Einnahme der Außenseiterposition verhindern.
5. Die NPÖ geht davon aus, daß die Angebotsseite mehr Marktmacht hat als die Nachfrageseite. Deshalb ist das duale System ‚vorderlastig‘, d.h. Unternehmen und Gewerkschaften haben die Möglichkeit, Bedingungen zu schaffen, die die dauerhafte Bildung eines ausreichend hohen Ausbildungsniveaus erschweren.
6. Will eine Ausbildungspolitik erfolgreich sein, so muß sie prophylaktisch wirken; sie muß Individuen und autonome Gruppen davon überzeugen, daß ‚Unterausbildung‘ für sie langfristig mehr Nach- als Vorteile bringt.
7. Je länger eine Phase der Unterausbildung andauert, um so schwieriger ist eine Kehrtwende, da sich die Erwartungen der Gruppen und Individuen verfestigt haben und sie Anpassungsstrategien durchführen.
8. Das Interesse an der Schaffung eines hohen Ausbildungsniveaus ist bei der Regierung nur bedingt vorhanden. Von ihr zu erwarten, daß sie dem Ziel hohes Qualifikationsniveau eine eindeutige Priorität zukommen läßt, ist unrealistisch, da sie zum einen auch die Kosten der Schaffung dieses Niveaus in ihr politisches Kalkül einbezieht und zum anderen wegen ihrer Einbindung in Wahlzyklen auch andere Politikbereiche berücksichtigen muß, die ihr die notwendigen Stimmen zur Wiederwahl sichern sollen.
9. Die Bekämpfung eines zu niedrigen Ausbildungsniveaus durch die Regierung allein kann nicht erfolgreich sein. Ohne Mitwirkung der autonomen Gruppen kann Ausbildungspolitik nicht zum Erfolg führen.

Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen

a) Vorbemerkung

Die grundlegenden Arbeiten zur fondsfinanzierten Berufsausbildung – mit dem Teilbereich tarifvertragliche Finanzierungsregelungen, die gewisse Ähnlichkeiten mit sektoralen Fonds aufweisen – sind Anfang der 70er Jahre geschrieben worden. Mäding [17] und Oberhauser, Lüdeke [18] stützen sich bei ihren Analysen auf das Äquivalenzprinzip. Das Äquivalenzprinzip soll nicht nur einen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben, „sondern auch ein

möglichst enges Verhältnis zwischen der Nutzung der ausgebildeten Arbeitskräfte und dem Beitrag der einzelnen Unternehmen zur Finanzierung“ [19] der Berufsausbildung gewährleisten.

Die Anwendung des so definierten Äquivalenzprinzips führt zwar zu theoretisch sehr befriedigenden Ergebnissen und Finanzierungsmodellen, die bei der praktischen Umsetzung aber z.T. Widerstand hervorrufen müssen. So kommen Oberhauser und Lüdeke z. B. zu der Schlußfolgerung [20]; daß – ausgehend von Bedarfsprognosen – ein Branchenfonds zur Vermeidung von regionalen Fehlentwicklungen Ausbildungsquoten für die einzelnen Regionen festlegen muß. Zur Vermeidung von Ausbildungsüberschüssen sollte der Fonds auch den Betrieben Ausbildungsquoten zuteilen. Damit erhält ein Fondssystem jedoch dirigistische Züge, die in einem prinzipiell marktwirtschaftlich organisierten System unterbleiben sollten, da sie tendenziell hemmend wirken. Zugleich erschweren derartige Quotenregelungen die Praktikabilität einer Fondsfinanzierung.

Diese Gründe und das nach wie vor nicht gelöste Problem der exakten Nutzenzurechnung sprechen dafür, das Äquivalenzprinzip zum einen nur in einer abgeschwächten Form – die Außenseiter sollen als Gegenleistung für die Nutzung ausgebildeter Arbeitskräfte ebenfalls Kosten der Berufsausbildung übernehmen – zur theoretischen Grundlage der Konstruktion von Modellen der Fondsfinanzierung zu machen. Zum anderen sollten die bildungspolitischen und ökonomischen Konsequenzen, die Durchführbarkeit und die ordnungspolitische Beurteilung von Fondsmodellen im Vordergrund der Analysen stehen.

Die Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung [21] stellte die bildungspolitischen und gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen sowie die Praktikabilität in den Vordergrund ihrer Überlegungen zur Finanzierung der Berufsausbildung und entschied sich für ein Zentralfondsmodell.

Im Prinzip stehen drei Mittel zur Verfügung, mit denen die Produktion eines öffentlichen Gutes erreicht werden kann: Zwang, negative selektive Anreize und positive selektive Anreize. Positive selektive Anreize sollten generell im Vordergrund stehen, deshalb auch bei der Finanzierung der Berufsausbildung.

Denn ein solches Anreizsystem ist „ordnungspolitisch besser in eine marktwirtschaftliche Ordnung eingepaßt als etwa ein System von Lehrlingsmindest- und -höchstzahlen bei gleichzeitiger staatlicher Aufsicht über die Ausbildungsqualität. Mit seinen systemkonformen Sanktionen läßt es einerseits dem Unternehmer eine kaum begrenzte Entscheidungsfreiheit im Ausbildungsbereich, vermag aber andererseits die einzelwirtschaftlichen Entscheidungen besser als gegenwärtig auf gesamtgesellschaftliche Ziele hin zu koordinieren“ [22]. Gleichzeitig kann auf systemkonforme Weise die Außenseiterposition ausgeschaltet werden.

b) Theoretische Analyse eines Systems von tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen

Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsausbildung gibt es in der Bundesrepublik in den Tarifbereichen Baugewerbe, Garten- und Landschaftsbau, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sowie Dachdeckerhandwerk [23]. Aus einer Umlage, die – in der Regel gekoppelt an die Bruttolohn- und Gehaltssumme – von allen Arbeitgebern des Tarifbereichs aufzubringen ist, wird allen Ausbildungsbetrieben ein Teil der Ausbildungskosten erstattet. Diese Kostenerstattung ist als positiver selektiver Anreiz zu werten. Selektiv ist dieser Anreiz, weil nur ein Teil der Betriebe – jeder Ausbildungsbetrieb – Kosten der Berufsausbildung erstattet bekommt. Positiv ist dieser Anreiz, weil die Freiheit des Betriebes zur Entscheidung darüber, ob er ausbilden will, nicht eingeschränkt wird und darüber hinaus Ausbildungsleistungen

des Betriebes honoriert werden. Dagegen steht die Belastung aller Betriebe des Tarifbereichs mit der Umlage. Darin ist aber nicht eine Bestrafung der nicht ausbildenden Betriebe zu sehen, denn es zahlen alle Betriebe des Tarifbereichs in den Fonds ein. Vielmehr bildet die Umlage die Gegenleistung der Betriebe dafür, daß sie Arbeitnehmer beschäftigen, für deren Ausbildung sie in einem einzelbetrieblichen Finanzierungssystem keine Kosten zu tragen haben. Dadurch wird das Einnehmen der Außenseiterposition auf systemkonforme Weise verhindert.

Ein weiterer wesentlicher Grund spricht dagegen, einem Tariffondssystem dirigistische Züge vorzuwerfen. Die Tarifparteien sind bei der Entscheidung, ob und wie sie eine tarifvertragliche Regelung vereinbaren, im Rahmen der Tarifautonomie vom Staat unabhängig. Zusätzlich kann eine solche Regelung nicht allein von den Verhandlungsdelegationen der Tarifparteien abgeschlossen werden; über die Entscheidungsgremien beider Tarifparteien haben die Mitglieder die Chance zur Mitbestimmung.

Nach diesen Vorbemerkungen zur Systemkonformität von tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen gilt es, die Folgen des verstärkten Übergangs zur Finanzierung der Berufsausbildung über Tarifverträge darzustellen, ohne daß dabei zu sehr auf Details eingegangen werden kann.

Zunächst ist es offensichtlich, daß eine relativ große Zahl von voneinander unabhängigen Tariffonds eingerichtet werden, die hinsichtlich Mittelvolumen und Vergabekriterien z.T. erhebliche Unterschiede aufweisen, da sich die Tarifparteien an den besonderen Bedingungen ihres Tarifbereichs orientieren werden. So wird z. B. bezweifelt, ob der Regelung im Baugewerbe wegen des hohen Anteils überbetrieblicher Ausbildung Modellcharakter zugesprochen werden kann [24]. Bei den Entscheidungen über die Kriterien für Mittelaufbringung und -vergabe sind folgende Voraussetzungen zu beachten:

Das Fondsvolumen muß an eine relativ konjunkturunabhängige Größe gekoppelt sein, da so eine konstante Entwicklung des Fondsvolumens erreicht und gleichzeitig ein häufiges Wechseln des Abgabesatzes verhindert wird, das die Planungssicherheit der Betriebe beeinträchtigen würde. Dafür bietet sich die Lohn- und Gehaltssumme an, die im Konjunkturverlauf relativ gering und zudem wegen der Zeitverzögerung bei der Anpassung der Löhne tendenziell antizyklisch schwankt. Grundsätzlich sollten alle Ausbildungsverhältnisse in die Förderung einbezogen werden, um zu verhindern, daß die Betriebe, die schon längere Zeit viel und gut ausbilden, gegenüber den Betrieben benachteiligt werden, die ihre Ausbildungskapazitäten noch nicht voll ausgelastet haben. Gleichzeitig sollten die Vergabekriterien qualitativ orientiert sein. In diesem Zusammenhang ist auf das Problem der optimalen Größe eines Tariffonds einzugehen [25]. Tendenziell gilt, daß mit steigender Größe ein Fonds seine Aufgabe, die Berufsausbildung im Tarifbereich quantitativ und qualitativ zu fördern, besser erfüllen kann, da er mehr Finanzierungsmittel zur Verfügung hat. Gleichzeitig steigt die Gefahr, daß die Fondsverwaltung sich verselbstständigt und eigene Ziele verfolgt, die denen der Ausbildungsbetriebe und Auszubildenden bzw. beider Interessenvertreter widersprechen können. Deshalb ist eine institutionalisierte Kontrolle der Fondsverwaltung durch die Tarifparteien erforderlich, die gleichzeitig darauf achten müssen, daß der Tariffonds nicht zu klein ist. Denn je kleiner ein Tariffonds ist, desto größer ist die Abhängigkeit des Fondsvolumen von Branchenkonjunkturen.

Sowohl in der Übergangsphase als auch in der Endphase, in der für alle Tarifbereiche je ein Tariffonds eingerichtet ist, ändern sich aufgrund der unterschiedlichen Kosten- und -entlastungen die Wettbewerbsverhältnisse zwischen den Betrieben, die in Konkurrenz zueinander stehen. Während der Übergangsphase werden in erster Linie die Ausbildungs-

betriebe, die einem Tariffonds angeschlossen sind, gegenüber den Ausbildungsbetrieben begünstigt, die noch keiner tarifvertraglichen Finanzierungsregelung angeschlossen sind. Für die Nicht-Ausbildungsbetriebe gilt dies in umgekehrter Weise.

In der Endphase trifft dies zu, sofern – was wahrscheinlich ist – für die einzelnen Tariffonds unterschiedliche Abgabesätze und damit Fondsvolumina festgelegt worden sind. Ob die Änderung der Wettbewerbsverhältnisse aus bildungsökonomischer Sicht negativ beurteilt werden muß, ist sehr fraglich. Denn es ist durchaus denkbar, daß von den relativ benachteiligten Betrieben ein Druck auf die Tarifparteien ausgeht, die verschiedenen Regelungen einander anzunähern. Gelingt dies nicht, ist vermutlich die Einrichtung einer Koordinierungsinstanz für alle Tariffonds erforderlich, die entweder darauf hinwirkt, daß die einzelnen Fonds gewisse, von den Tarifparteien mehrheitlich festzulegende Mindestanforderungen erfüllen.

Oder aber die Koordinierungsinstanz wird als Dachfonds der Tariffonds gestaltet, d.h. alle Tariffonds zahlen einen bestimmten Anteil ihres Fondsvolumen an die Koordinierungsinstanz, die dann einen Belastungsausgleich zwischen den Fonds vornimmt. Ein solches zweistufiges Fondsmodell dürfte ähnliche Auswirkungen haben wie ein Zentralfonds, wie er z. B. von der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung entwickelt wurde. Zu vermuten ist allerdings, daß ein Zentralfonds geringeren Verwaltungsaufwand erfordert als ein zweistufiger Fonds. Für ein zweistufiges Fondsmodell spricht dagegen, daß es von den Tarifparteien im Rahmen der Tarifautonomie eingeführt werden kann, ein Zentralfonds aber per Gesetz verordnet werden muß.

Die Notwendigkeit einer Instanz, die zwischen den Tariffonds Koordinierungsaufgaben wahrnimmt, ergibt sich noch aus einem weiteren Grunde. Da – wie sich bereits bei den bestehenden tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen zeigt – Mittelvolumen und Vergabekriterien stark differieren zwischen einzelnen Tariffonds, werden gleiche Berufe, die in mehreren Tarifbereichen ausgebildet werden, qualitativ sehr unterschiedlich ausgebildet unter der Voraussetzung einer engen Kopplung zwischen Qualität und Kosten der Ausbildung. Obwohl die in der Bundesrepublik erlassenen Ausbildungsordnungen bundesweit gelten, kann es oberhalb der darin vorgegebenen Mindeststandards zu einer Differenzierung der Inhalte und Qualität der Ausbildung kommen, die die Vergleichbarkeit der Ausbildungsabschlüsse erschwert. Dadurch wird die in vielen Fällen notwendige berufliche und sektorale Mobilität der ausgebildeten Arbeitskräfte behindert [26].

Die breite Einführung der tarifvertraglichen Finanzierung der Berufsausbildung kann zur Folge haben, daß sich die Ausbildung auf die Bereiche verlagert, für die bereits Tariffonds eingerichtet sind. Dies geht zu einem dadurch, daß die Betriebe dieser Bereiche mehr Ausbildungsplätze als bisher bereitstellen (quantitativer Aspekt). Denn für den einzelnen Betrieb wird die Ausbildung billiger, für alle Betriebe des Tariffonds bleibt das Kostenvolumen zunächst konstant. Werden die zusätzlich angebotenen Ausbildungsplätze auch besetzt, steigt zwar das Ausgabevolumen eines Fonds, die dann notwendige Erhöhung der Fondseinnahmen wird die Betriebe nur in geringem Umfang zusätzlich belasten. Je geringer der Anteil der Ausbildungsbetriebe in einem Tarifbereich und je größer der Tarifbereich ist, desto weniger müssen die Einnahmen des Fonds steigen. Zum anderen können Betriebe, die einem Tariffonds angeschlossen sind, attraktivere Ausbildungsplätze anbieten – vor allem dann, wenn die Kriterien eines Fonds für die Mittelvergabe qualitativ orientiert sind (qualitativer Aspekt). Dadurch können mehr Jugendliche veranlaßt werden, eine Ausbildung in einem Betrieb eines Tariffonds anzustreben. Durch Werbemaßnahmen können die Betriebe diesen Effekt verstärken. Gleichzeitig ist es insbesondere bei tarifbereichsüber-

greifenden Berufen möglich, daß sich Betriebe, die noch keinem Tariffonds angeschlossen sind, aus der Ausbildung zurückziehen und darauf vertrauen, ausgebildete Arbeitskräfte von anderen Betrieben abwerben zu können. Inwieweit durch diese Entwicklungen eine Tendenz zur Über- oder Unteraus- bildung in einzelnen Berufen eintritt – denkbar ist auch eine Korrektur der bestehenden Strukturdiskrepanzen zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem –, kann nicht abgeschätzt werden. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse bedarfs- prognostischer Forschung [27] können Tariffonds auch nur sehr unbestimmt auf diese Entwicklungen Einfluß nehmen, da sie den Betrieben nur ungenaue Prognosen anbieten können. Ein weitergehender Eingriff der Fonds in die betrieblichen Ausbildungsentscheidungen verbietet sich – wie oben dar- gelegt – aus ordnungspolitischen Gründen.

Wie bereits betont wurde, kann ein Tariffondssystem die Außenseiterposition auf systemkonforme Weise ausschalten. Es werden aber nicht für alle Betriebe Tarifverträge abge- schlossen, so daß diese auch keinem Tariffonds angehören, also weiterhin die Außenseiterposition einnehmen können. Eine Möglichkeit, dies zu verhindern, besteht darin, daß die Verträge, die die tarifliche Finanzierung der Berufsausbildung regeln, vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Damit ist allerdings nicht abschließend geklärt, welchem Tariffonds diese Betriebe angeschlossen werden. Unabhängig davon, wie diese Entschei- dung getroffen wird, muß den betroffenen Betrieben die Möglichkeit gegeben werden, „bei einer Widerspruchsinstanz den Nachweis anzutreten, daß sie nicht zum Fonds A, son- dern zum Fonds B zu zählen sind.

Dabei muß generell gesichert sein, daß ein Betrieb nur von einem Fonds Überweisungen erhält, an den er auch Beiträge leistet“ [28]. In einem zweistufigen Tariffondssystem könnte diese Aufgabe von der Koordinierungsinstanz wahrgenommen werden. Die jetzt schon vorhandene Möglichkeit, die Ausle- gung von Tarifverträgen durch Arbeitsgerichte klären zu lassen, wird dadurch nicht beeinträchtigt.

Wird bei der organisatorischen Gestaltung eines Tariffonds das Prinzip der Nichtdiskriminierung [29] berücksichtigt, kann es den Betrieben erleichtert werden, der Einrichtung eines Tariffonds zuzustimmen. Dieses Prinzip besagt, daß bei der Festlegung der Kriterien für die Aufbringung und Vergabe der Fondsmittel kein Betrieb gegenüber einem anderen des- selben Tarifbereiches benachteiligt werden darf. So muß z. B. den spezifischen Ausbildungsbedingungen in Groß- und Kleinbetrieben gleichermaßen Bedeutung beigemessen werden.

Zusammenfassung: Schlußfolgerungen für die weitere Diskussion über die Finanzierung der Berufsausbildung

Im Rahmen der NPÖ wurde herausgearbeitet, daß berufliche Bildung ein öffentliches Gut darstellt. Um ein öffentliches Gut in ausreichendem Umfang produzieren zu können, ist es not- wendig, auf systemkonforme Weise die Außenseiterposition aus- zuschalten. Am Beispiel eines Systems von tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen wurde gezeigt, daß eine Fondsfinanzie- rung der Berufsausbildung dies leisten kann. Deshalb darf erwar- tet werden, daß ein Tariffondssystem bessere Ergebnisse als ein einzelbetriebliches Finanzierungssystem erbringt. Aufgrund theo- retischer Analysen wurden anschließend einige Folgen eines Systems tarifvertraglicher Finanzierungsregelungen aufgezeigt. Als problematisch erwies sich dabei, daß ein Tariffondssystem die Wettbewerbsverhältnisse verändert und vor allem eine „starke Binnendifferenzierung gleicher Berufe“ [30] bewirkt. Deshalb wird vermutet, daß die Tarifparteien eine Instanz einrichten müssen, die Koordinierungsaufgaben zwischen den einzelnen Fonds wahrnimmt, so daß ein zweistufiges Tariffondssystem entsteht.

Ein Tariffondssystem bietet also die Chance, individuell rationa- les Verhalten auf die Erreichung gesamtgesellschaftlicher Ziele hin zu koordinieren, ohne daß die Entscheidungsfreiheit auf der Mikroebene entscheidend eingeschränkt wird. Deshalb sollte von den Tarifparteien gefordert werden, in verstärktem Umfang Tarifverträge über die Finanzierung der Berufsausbildung abzu- schließen. Gerade im Hinblick auf die zweite Hälfte der 80er Jahre, wenn aufgrund der demographischen Entwicklung die Zahl der Jugendlichen zurückgeht, ist dies erforderlich. Denn dann werden verschiedene Bildungseinrichtungen um die „knap- pen Jugendlichen“ konkurrieren. Das duale System der Berufs- ausbildung kann in dieser Konkurrenz mit überwiegend staatli- chen Bildungseinrichtungen dann bestehen, wenn es den Jugend- lichen eine bessere Qualität der Ausbildung, relativ sichere Ver- dienstmöglichkeiten und Zukunftschancen bieten kann. Wie diese Analyse gezeigt hat, kann eine überbetriebliche Finanzierung der Berufsausbildung dazu beitragen.

Anmerkungen

- [1] Vgl. vor allem Schumpeter, J.A.: *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York 1950; Arrow, K.J.: *Social choice and Individual Values*, New York 1951; Downs, A.: *An Economic Theory of Democracy*, New York 1957 (deutsche Übersetzung: *Ökonomische Theorie der Demokratie*, Tübingen 1968); Buchanan, J.M., Tullock, G.: *The Calculus of Consent*, Ann Arbor 1962; Olsen, M.: *The Logic of Collective Action*, Cambridge 1965 (deutsche Übersetzung: *Die Logik des kollektiven Handelns*, Tübingen 1968).
- [2] Vgl. zur Einführung in die NPÖ z. B. Frey, B. S.: *Entwicklung und Stand der Neuen Politischen Ökonomie*. In: H.P. Widmaier (Hrsg.), *Politische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates*, Frankfurt 1974, S. 30 ff.; Bernholz, P.: *Grundlagen der Politischen Ökonomie*, 3 Bände, Tübingen 1972, 1975 und 1979; Kirsch, G.: *Ökonomische Theorie der Politik*, Tübingen/Düsseldorf 1974.
- [3] Vgl. z. B. Dinkel, R.: *Der Zusammenhang zwischen der ökonomi- schen und politischen Entwicklung in einer Demokratie*, Berlin 1977; Nordhaus, W.D.: *Der politische Konjunkturzyklus*. In: H. J. Ramser, B. Angehrn (Hrsg.): *Beschäftigung und Inflation*, Stuttgart/New York 1977, S. 133ff.
- [4] Vgl. z. B. Groser, M.: *Grundlagen der Tauschtheorie des Verban- des*, Berlin 1979; Ph. Herder-Dorneich (Hrsg.), *Zur Verbandsöko- nomik. Ansätze zu einer ökonomischen Theorie der Verbände*, Berlin 1973.
- [5] Vgl. z. B. Widmaier, H.P.: *Sozialpolitik im Wohlfahrtsstaat*, Reinbek 1976.
- [6] Vgl. z. B. Eickhof, N.: *Eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung*, Tübingen 1973.
- [7] Vgl. z. B. Kirsch, G.: *Die Betroffenen und die Beteiligten*, München 1974; E. Boettcher: *Kooperation und Demokratie in der Wirtschaft*, Tübingen 1974.
- [8] Frey, B.S.: *Entwicklung und Stand der Neuen Politischen Ökonomie*, a.a.O., S. 30.
- [9] Widmaier betont dagegen die „ökonomische Konditionierung des Bürgers“. „Der scheinbar privatistisch isolierte Egoist ist das Produkt der gesellschaftlichen Verhältnisse und erst im Zuge von Sozialisa- tionsprozessen zum Homo oeconomicus konditioniert worden; . . . diese Einsicht, die zugleich Hoffnung bedeutet für eine Umkehr die- ses Lernprozesses in Richtung der Erlernung solidarischer, kooperativer und sozialer Verhaltensweisen“. Darauf gründet Widmaier seine Hoffnung, das „Spannungsverhältnis zwischen individueller Rationa- lität und gesellschaftlicher Irrationalität“ zu überwinden. H.P. Wid- maier, *Sozialpolitik im Wohlfahrtsstaat*, a.a.O. S. 38, 40, 41.
- [10] Frey, B.S.: *Entwicklung und Stand der Neuen Politischen Ökono- mie*, a.a.O., S. 31.
- [11] Boettcher, E.: *Kooperation und Demokratie in der Wirtschaft*, a.a.O., S. 93.
- [12] ebenda, S. 98.
- [13] Die Durchsetzung dieser Chance wird als ‚Einnahme der Außenseiter- position‘, ‚free-rider-Verhalten‘ oder ‚Trittbrettfahrerverhalten‘ be- zeichnet. Diese Chance besteht regelmäßig in ‚großen Gruppen‘, die durch das Fehlen von Entscheidungsinterdependenz gekennzeichnet sind.
- [14] Siehe dazu ausführlich Ribhegge, H.: *Rationale Einkommenspolitik aus der Sicht der Neuen Politischen Ökonomie*, Tübingen 1978.
- [15] Vgl. hierzu z. B. Hofbauer, H.: *Strukturdiskrepanzen zwischen Bil- dungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der betrieblichen Beru- fsausbildung für Facharbeiterberufe*. In: MittAB, Heft 2/1977, S. 252-257; Stegmann, H., Hofbauer, H.: *Der Ausbildungsstellen- markt unter qualitativem Aspekt*. In: MittAB, Heft 2/1979,

- S. 125-137; Althoff, H.: Ungleichgewichte zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem 1970-1978. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 76. Bd., Heft 4 (1980), S. 243-252.
- [16] Diese Zusammenfassung orientiert sich an einer Analyse über das öffentliche Gut Inflation. Vgl. Ribhegge, H.: Rationale Einkommenspolitik aus der Sicht der Neuen Politischen Ökonomie, a.a.O., S. 38 f.
- [17] Vgl. Mäding, H.: Fondsfinanzierte Berufsausbildung, Stuttgart 1971.
- [18] Vgl. Oberhauser, A., Lüdeke, R.: Fondsfinanzierte Berufsausbildung und volkswirtschaftliche Strukturwandlungen, Bielefeld 1974.
- [19] ebenda, S. 79 f.
- [20] Vgl. ebenda, S. 61 und 74.
- [21] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung, Bielefeld 1974.
- [22] Mäding, H.: Fondsfinanzierte Berufsausbildung, a.a.O., S. 135.
- [23] Vgl. dazu ausführlich Böll, G.: Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsbildung — Darstellung und Analyse —, in diesem Heft.
- [24] S. dazu z. B. Hegelheimer, A.: Finanzierungsprobleme der Berufsausbildung, Stuttgart 1977, S. 170f.
- [25] S. dazu auch Mäding, H., a.a.O., S. 143ff., der das Problem aus äquivalenztheoretischer Sicht untersucht.
- [26] Vgl. ebenda, S. 140 f. Mäding nimmt an, daß dieses Problem sich in der Zukunft verschärfen wird, da die Konzentration der Berufe auf Wirtschaftszweige und damit auf Tarifbereiche abnehmen wird.
- [27] Vgl. z. B. Arbeitsgruppen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (Hrsg.): Bedarfsprognostische Forschung in der Diskussion, Frankfurt 1976.
- [28] Mäding, H., a.a.O., S. 144.
- [29] S. dazu Boettcher, E.: Kooperation und Demokratie in der Wirtschaft, a.a.O., S. 89ff.
- [30] Hegelheimer, A., a.a.O., S. 171.

Heinrich Althoff

Entwicklung der Fachkräfte- und Auszubildendenbestände im Handwerk nach Beschäftigtengrößenklassen und Geschlecht 1967 bis 1976

Die Handwerkszählung gehört zu den wichtigen Großzählungen, bei denen auf Betriebsebene gewonnene Ergebnisse nach Beschäftigtengrößenklassen ausgewiesen werden. Daraus lassen sich auch für die Berufsbildung wesentliche Rückschlüsse ziehen [1]. — Nachdem die Ergebnisse der Handwerkszählung 1977 nunmehr vollständig vorliegen, ist über die bereits im Berufsbildungsbericht 1979 dargestellten generellen Befunde [2] hinaus auch eine Darstellung der Veränderungen bei den gewerblichen Auszubildenden nach Beschäftigtengrößenklassen möglich [3].

Die folgenden Ausführungen beziehen sich im wesentlichen auf die Entwicklung der Bestände von Auszubildenden und Fachkräften nach Beschäftigtengrößenklassen. Da diese Merkmalskombinationen nur in den etwa alle zehn Jahre stattfindenden Handwerkszählungen erfaßt werden, können die Auswirkungen der im Zeitraum 1976 bis 1978 um 20 % gewachsenen Zahl von Auszubildenden im Handwerk nicht berücksichtigt werden.

Im Untersuchungszeitraum 1967 bis 1976 ging sowohl die Zahl der Unternehmen (— 19,6 %) als auch die der Beschäftigten (— 4,4 %) zurück. Stärker als die Zahl der Beschäftigten insgesamt nahm die der gewerblichen Fachkräfte (— 13,0 %) ab (vgl. Tabelle 1). Das ist vor allem auf das Ausscheiden vieler handwerklicher Kleinbetriebe zurückzuführen.

Die Zahl der gewerblichen Auszubildenden [4] war im Untersuchungszeitraum gleichfalls rückläufig (— 2,8 %), allerdings in geringerem Ausmaß als die Zahl der Fachkräfte, so daß sich ein Anstieg des Verhältnisses von Auszubildenden zu Fachkräften um zwei Prozentpunkte feststellen läßt (vgl. Tabelle 1). Ähnliche Steigerungen gelten für beinahe alle Beschäftigtengrößenklassen, eine Ausnahme bilden nur die Handwerksbetriebe mit mehr als 50 Beschäftigten. Hier nahm die Zahl der Auszubildenden um etwa 20 % ab, und gleichzeitig sank die Relation von Auszubildenden zu Fachkräften von 15,5 % auf 14,3 %.

Durch das Ausscheiden, vor allem der Kleinbetriebe und die rückläufigen Auszubildendenzahlen bei den handwerklichen Großbetrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, kam es im Untersuchungszeitraum zu einer weiteren Konzentration der Auszubildenden auf die mittleren Beschäftigtengrößenklassen. Entfielen auf Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten 1967 noch 52,6 % aller

Auszubildenden im Handwerk, so waren es 1976 bereits 56,4 %. Diese handwerklichen Mittelbetriebe weisen gleichzeitig die höchsten Ausbildungsquotienten auf. 1967 entfielen auf 100 Fachkräfte im Durchschnitt etwa 26 Auszubildende, 1976 waren es mehr als 28.

Konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen, von denen die einzelnen Gewerbegruppen in unterschiedlichem Maße betroffen waren, führten insbesondere bei den Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerben sowie bei den Glas-, Papier-, keramischen und sonstigen Gewerben zu einem Rückgang der Auszubildendenzahlen. Das wirkte sich vor allem bei den kleinen und großen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten aus, während solche mit 10 bis 49 Beschäftigten relativ geringe Einbußen zu verzeichnen hatten (vgl. Tabelle 1). — Die einzige Gewerbegruppe, die 1976 gegenüber 1967 einen Zuwachs an gewerblichen Fachkräften aufweist, ist das Metallgewerbe (+ 4,1 %), allerdings sind auch hier, insbesondere bei den Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr, die Auszubildendenzahlen rückläufig (— 7,8 %).

Eine wesentliche Zunahme bei den gewerblichen Auszubildenden ist insbesondere bei den Nahrungsmittel- (+25,9 %) und den Holzgewerben (+ 42,2 %) festzustellen, bei gleichzeitiger Abnahme der Fachkräfte (— 17,6 %; — 24,1 %). Vor allem diese gegenläufige Entwicklung führte zu einer erheblichen Steigerung des Auszubildenden-Fachkräfteverhältnisses in beiden Bereichen.

Werden männliche und weibliche Auszubildende auf die Beschäftigtengrößenklassen der Unternehmen (1976) aufgeteilt, so ergibt sich eine recht bemerkenswerte Struktur. Für das Handwerk insgesamt ist festzustellen, daß die weiblichen Auszubildenden sich erheblich stärker als die männlichen auf die kleinen Beschäftigtengrößenklassen konzentrieren: Auf die Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigte entfallen etwa 39 % der männlichen aber etwa 66 % der weiblichen Lehrlinge. Generell gilt, daß je höher der Anteil der Großbetriebe (50 Beschäftigte und mehr) in einer Gewerbegruppe, desto ausgeprägter ist die Tendenz, einen höheren Anteil der männlichen als der weiblichen Jugendlichen in diesen Großbetrieben auszubilden (vgl. Tabelle 2).

Insgesamt ist das Verhältnis von Auszubildenden zu Fachkräften homogener geworden: Gewerbegruppen, die 1967 unterdurchschnittliche Quoten hatten (Bau- und Ausbaugewerbe, Holzge-

werbe) haben sie steigern können, während insbesondere die hohe Quote des Metallgewerbes etwas zurückging. Inhomogener ist die Verteilung der Auszubildenden auf die Beschäftigten-größenklassen geworden, weil bei den handwerklichen Groß- und Kleinbetrieben die Zahl der Auszubildenden sowohl absolut, als auch im Hinblick auf die Zahl der Fachkräfte abnahm.

Anmerkungen

[1] Vgl. v. Henniges, H., Otto, M.: Entwicklungstendenzen des Ausbildungsumfanges von Klein-, Mittel- und Großbetrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, Heft 4, Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung.

[2] Vgl. Berufsbildungsbericht 1979, S. 55. Schriftenreihe: Berufliche Bildung 10; Hrsg. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.

[3] Vgl. Fachserie 4, Produzierendes Gewerbe, Handwerkszählung 1977, Heft 3, Unternehmen nach Gewerbebranchen, Nebenbetriebe, S. 11, Hrsg. Statistisches Bundesamt.

[4] Die Handwerkszählung 1977 fand zum Stichtag 30.09.1976 statt. Dieses Datum ist zur Erfassung des Auszubildendenstandes relativ ungünstig, weil die Neueinstellungen z.T. noch nicht abgeschlossen sind, die Verträge der auslaufenden Berufsausbildungsverhältnisse aber bereits beendet sind. Im Vergleich zur Berufsbildungsstatistik, die die Auszubildenden am 31.12. eines jeden Jahres erfaßt, ergeben sich daher geringere Auszubildendenbestände und folglich auch niedrigere Ausbildungsquotienten.

Tabelle 1: Gewerbliche Fachkräfte *) und Auszubildende in den Handwerkszählungen 1968/1977 nach Gewerbebranchen und Beschäftigtengrößenklassen

Gewerbebranche	gewerbliche Fachkräfte				gewerbliche Auszubildende			Fachkräfte-Ausbildungsquote in %		
	Beschäftigtengrößenklassen	Veränderung 1976 zu 1967 in %			Veränderung 1976 zu 1967 in %			Veränderung 1976 zu 1967 in %		
		1967	1976		1967	1976		1967	1976	
Bau und Ausbaugewerbe	gesamt	858077	722632	- 15,8	71444	69544	- 2,7	8,3	9,6	+ 15,6
	1	16140	11977	- 25,8	4	-	-	-	-	-
	2 - 4	88303	70637	- 20,0	10278	8347	- 18,8	11,6	11,8	+ 1,5
	5 - 9	138354	114721	- 17,1	17711	16314	- 7,9	12,8	14,2	+ 11,1
	10 - 19	143215	142708	- 0,4	14035	16999	+ 21,1	9,8	11,9	+ 21,5
	20 - 49	197825	167058	- 15,6	14935	15102	+ 1,1	7,5	9,0	+ 19,7
	50 u. mehr	274240	215531	- 21,4	14481	12782	- 11,7	5,3	5,9	+ 12,3
Metallgewerbe	gesamt	609684	634922	+ 4,1	220562	203395	- 7,8	36,2	32,0	- 11,4
	1	30335	23545	- 22,4	5	-	-	-	-	-
	2 - 4	99003	94587	- 4,5	18087	15940	- 11,9	18,3	16,9	- 7,8
	5 - 9	137126	138965	+ 1,3	53788	50026	- 7,0	39,2	36,0	- 8,2
	10 - 19	105429	132498	+ 25,7	46201	53059	+ 14,8	43,8	40,0	- 8,6
	20 - 49	117623	125751	+ 6,9	52313	49094	- 6,2	44,5	39,0	- 12,2
	50 u. mehr	120168	119576	+ 0,5	50168	35276	- 29,7	41,7	29,5	- 29,3
Holzgewerbe	gesamt	190425	144565	- 24,1	18358	26101	+ 42,2	9,6	18,1	+ 87,3
	1	20885	11520	- 44,8	2	-	-	-	-	-
	2 - 4	57051	34623	- 39,3	5182	5259	+ 1,5	9,1	15,2	+ 67,2
	5 - 9	47620	37670	- 20,9	7377	9898	+ 34,2	15,5	26,3	+ 69,6
	10 - 19	25881	26999	+ 4,3	3272	6365	+ 94,5	12,6	23,6	+ 86,5
	20 - 49	22645	20343	- 10,2	1909	3388	+ 77,5	8,4	16,7	+ 97,6
	50 u. mehr	16343	13410	- 17,9	616	1191	+ 93,3	3,8	8,9	+ 135,6
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	gesamt	166855	87666	- 47,5	20836	10941	- 47,5	12,5	12,5	0,0
	1	61302	24555	- 59,9	3	-	-	-	-	-
	2 - 4	55149	29388	- 46,7	8274	3360	- 59,4	15,0	11,4	- 23,8
	5 - 9	24030	15112	- 37,1	7365	3801	- 48,4	30,6	25,2	- 17,9
	10 - 19	11295	9073	- 19,7	2652	1932	- 27,1	23,5	21,3	- 9,3
	20 - 49	8986	6190	- 31,1	1668	1303	- 21,9	18,6	21,1	+ 13,4
	50 u. mehr	6093	3348	- 45,1	874	545	- 37,6	14,3	16,3	+ 13,5
Nahrungsmittelgewerbe	gesamt	262436	216223	- 17,6	40677	51207	+ 25,9	15,5	23,7	+ 52,8
	1	5827	3728	- 36,0	2	-	-	-	-	-
	2 - 4	97023	58779	- 39,4	8700	6345	- 27,1	9,0	10,8	+ 20,4
	5 - 9	96019	75901	- 21,0	20897	22942	+ 9,8	21,8	30,2	+ 38,9
	10 - 19	34790	42223	+ 21,4	7733	14512	+ 87,7	22,2	34,4	+ 54,6
	20 - 49	18060	20805	+ 15,2	2534	5197	+ 105,1	14,0	25,0	+ 78,0
	50 u. mehr	10717	14787	+ 38,0	811	2211	+ 172,6	7,6	15,0	+ 97,6
Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege sowie chemische und Reinigungsgewerbe	gesamt	193634	179759	- 7,2	61507	61423	- 0,1	31,8	34,2	+ 7,6
	1	10833	8355	- 22,9	1	-	-	-	-	-
	2 - 4	56738	51152	- 9,8	11804	11253	- 4,7	20,8	22,0	+ 5,7
	5 - 9	81180	63838	- 21,4	35280	28314	- 19,7	43,5	44,4	+ 2,1
	10 - 19	25443	29299	+ 15,2	10645	13592	+ 27,7	41,8	46,4	+ 10,9
	20 - 49	10777	14229	+ 32,0	2838	5890	+ 107,5	26,3	41,4	+ 57,2
	50 u. mehr	8663	12886	+ 48,7	939	2374	+ 152,8	10,8	18,4	+ 70,0

Fortsetzung der Tabelle

Gewerbegruppe	gewerbliche Fachkräfte				gewerbliche Auszubildende			Fachkräfte-Ausbildungsquote in %		
	Beschäftig- tengrößen- klassen	Veränderung 1976 zu 1967 in %			Veränderung 1976 zu 1967 in %			Veränderung 1976 zu 1967 in %		
		1967	1976		1967	1976		1967	1976	
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	gesamt	57 790	48 763	- 15,6	8 504	7 059	- 17,0	14,7	14,5	- 1,6
	1	4 237	2 831	- 33,2	—	1	—	—	—	—
	2 — 4	15 271	12 606	- 17,5	1 634	1 309	- 19,9	10,7	10,4	- 3,0
	5 — 9	15 833	13 419	- 15,2	3 330	2 574	- 22,7	21,0	19,2	- 8,7
	10 — 19	9 645	9 630	- 0,1	1 873	1 738	- 7,2	19,4	18,0	- 7,1
	20 — 49	7 480	6 923	- 7,4	1 120	1 029	- 8,1	15,0	14,9	- 0,7
	50 u. mehr	5 324	3 354	- 37,0	547	408	- 25,4	10,3	12,2	+ 18,4
alle Handwerkszweige	gesamt	2 338 902	2 034 530	- 13,0	441 888	429 670	- 2,8	18,9	21,1	+ 11,8
	1	149 559	86 511	- 42,2	17	1	—	—	—	—
	2 — 4	468 538	351 772	- 24,9	63 959	51 813	- 19,0	13,7	14,7	+ 7,9
	5 — 9	540 162	459 626	- 14,9	145 748	133 869	- 8,2	27,0	29,1	+ 7,9
	10 — 19	355 698	392 430	+ 10,3	86 411	108 197	+ 25,2	24,3	27,6	+ 13,5
	20 — 49	383 396	361 299	- 5,8	77 317	81 003	+ 4,8	20,2	22,4	+ 11,2
	50 u. mehr	441 549	382 892	- 13,3	68 436	54 787	- 19,9	15,5	14,3	- 7,7

*) Die gewerblichen Fachkräfte setzen sich zusammen aus tätigen Inhabern und Mitinhabern von Unternehmen sowie aus Gesellen und sonstigen Facharbeitern.

Quelle: Fachserie 4, Produzierendes Gewerbe, Handwerkszählungen; Hrsg. Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Tabelle 2: Anteil der gewerblichen Auszubildenden im Handwerk nach Beschäftigtengrößenklassen und Geschlecht

Gewerbegruppe	Geschlecht	Anteil der Auszubildenden, der auf die jeweilige Größenklasse entfällt, in %						Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit ≥ 50 Beschäftigten
		1—4	5—9	10—19	20—49	50—99	≥ 100	
1 Bau- und Ausbaugewerbe	männl.	11,9	23,4	24,5	21,8	10,3	8,1	31,8
	weibl.	24,4	28,0	18,8	15,0	8,0	5,8	
2 Metallgewerbe	männl.	7,7	24,5	26,2	24,3	10,2	7,2	22,0
	weibl.	22,4	40,1	19,7	9,9	5,2	2,8	
3 Holzgewerbe	männl.	20,1	37,9	24,3	13,0	3,0	1,6	13,5
	weibl.	20,3	37,8	27,0	12,6	0,9	1,4	
4 Bekleidungs-, Textil u. Ledergerwerbe	männl.	32,1	38,4	17,9	8,7	1,8	1,0	8,3
	weibl.	29,8	32,3	17,5	14,0	4,8	1,6	
5 Nahrungsmittel- gewerbe	männl.	12,9	45,4	27,4	10,0	2,3	1,9	9,9
	weibl.	10,6	42,8	31,3	10,7	2,7	1,9	
6 Gewerbe f. Gesund- heits- u. Körperpflege u.a.m.	männl.	11,7	30,8	27,5	19,9	5,2	4,8	46,9
	weibl.	20,2	50,3	20,6	6,7	1,5	0,7	
7 Glas-, Papier-, kerami- sche u. sonst. Gewerbe	männl.	16,1	34,7	26,6	16,2	3,9	2,5	11,8
	weibl.	25,8	41,6	18,7	9,8	2,5	1,6	
Handwerk insgesamt	männl.	10,5	28,1	25,8	20,9	8,5	6,2	25,7
	weibl.	19,7	46,7	22,1	8,3	2,2	1,1	

Quelle: Fachserie 4, Produzierendes Gewerbe, Handwerkszählungen (1977); Hrsg. Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

Armin Hegelheimer

Staatliche Ausbildungsordnung und betriebliche Ausbildungspraxis

Die Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis

(Fortsetzung aus Heft 4/80)

Die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis können nicht nur für sämtliche Ausbildungsbetriebe aufgezeigt, sondern auch nach ihrer Betriebsgrößenstruktur differenziert werden. Dabei wird nach Klein-, Mittel- und Großbetrieben unterschieden.

Kleinbetriebe

Bei den Kleinbetrieben werden **besondere Umstellungs- und Umsetzungsprobleme** vor allem daran sichtbar, daß sie die höchste Umstellungshäufigkeit, die geringste Bedarfseinschätzung, den höchsten Rückgang des Bedarfsdeckungsgrades über die eigene betriebliche Lehrlingsausbildung, den niedrigsten Auslastungsgrad ihrer Ausbildungskapazitäten gemessen am Ausbildungsoptimum, den geringsten betrieblichen Zusatzunterricht, gravierende Probleme hinsichtlich der kritischen Schwellenwerte in der Auszubildenden-Ausbilder-Relation als Folge der neuen Ordnungen sowie erhebliche Probleme bei der Ausbilderqualifizierung aufweisen. Letztere sind durch den parallelen Erlass der Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik und der Ausbilder-Eignungs-Verordnung für die gesamte gewerbliche Wirtschaft im Jahre 1972 noch zusätzlich verstärkt worden.

Demgegenüber ergaben sich jedoch im Vergleich mit den Mittel- und Großbetrieben die **geringsten Schwierigkeiten** bei der Vermittlung der Anforderungen und Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen; zudem führt auch die Vermittlung gleichgebliebener Inhalte in kürzerer Zeit zu den geringsten Umstellungs- und Umsetzungsproblemen. Bemerkenswert ist gleichermaßen, daß die Kleinbetriebe die geringsten Unterschiede zwischen den alten und neuen Ausbildungsordnungen konstatieren sowie die in den neuen Ordnungen fixierten Ausbildungsinhalte als dem Stand des technischen Fortschritts im eigenen Betrieb völlig adäquat betrachten. Ferner wird von den Kleinbetrieben die betriebliche Einsatzfähigkeit der Auszubildenden nach Abschluß der 1. Stufe am höchsten eingeschätzt. Darüber hinaus sind die zusätzlichen Investitionskosten auch relativ am geringsten und ein negativer Einfluß der mit den neuen Ausbildungsordnungen verbundenen Zusatzkosten auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebsleitung nicht festzustellen. Schließlich ergeben sich auch hinsichtlich der Durchfallquoten und Durchschnittsnoten kaum Unterschiede vor und nach Erlass der neuen Ausbildungsordnungen; zugleich sind jedoch nach Einführung der neuen Ordnungen die Kontakte zur Berufsschule erheblich verstärkt worden.

Mittelbetriebe

Die Mittelbetriebe weisen dagegen sowohl eine differierende Struktur als auch eine unterschiedliche Intensität der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme auf. Bei den Mittelbetrieben werden dabei eine Reihe von Problemen mit erheblichem Gewicht sichtbar. Besonders **gravierende Schwierigkeiten** bei den Umstellungs- und Umsetzungsproblemen sind insbesondere hinsichtlich der Ausbildungszeiten, der Ausbildungsinhalte, der technologischen Entwicklung und der Systematisierung der Ordnungsvorgaben festzustellen. Das Grundproblem ist hierbei in erster Linie die Aufbereitung der Ausbildungsinhalte der neuen Ordnungen für die Ausbildung in der Lehrwerkstatt bzw. im Übungslabor, wobei sich relativ große Schwierigkeiten bei der Vermittlung der Anforderungen und Inhalte der neuen Ordnun-

gen sowie auch hinsichtlich der Veränderung der Ausbildungszeiten für gleichgebliebene Inhalte ergeben haben. Neben einer relativ hohen Umstellungshäufigkeit verneinen die Mittelbetriebe auch am stärksten die Anforderungsentsprechung der Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen mit dem Stand des technischen Fortschritts im eigenen Betrieb, während zugleich die Veralterung der Ausbildungsinhalte der neuen Ordnungen am stärksten bejaht wird.

Darüber hinaus ist der Einfluß der mit den neuen Ausbildungsordnungen verbundenen zusätzlichen Investitionskosten auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebsleitungen bei den Mittelbetrieben besonders negativ. Zugleich ist lediglich bei den Mittelbetrieben ein erhebliches Gewicht der Kostendimension festzustellen, da der Anteil der mit den neuen Ordnungen verbundenen Zusatzkosten an den gesamten Sachaufwendungen überdurchschnittlich hoch ist. Schwerwiegende Probleme zeigen sich auch hinsichtlich der kritischen Schwellenwerte in der Auszubildende-Ausbilder-Relation als Folge der neuen Ausbildungsordnungen und in bezug auf die staatlichen Parallelverordnungen bei der Ausbilderqualifikation. Bei den Mittelbetrieben ist zudem die geringste Verstärkung der Kontakte zur Berufsschule nach Erlass der neuen Ordnungen eingetreten; ferner ergeben sich hier auch größere Unterschiede in den Durchfallquoten und Durchschnittsnoten vor und nach Einführung der neuen Ausbildungsordnungen. Nach Erlass der neuen Ordnungen sind die Mittelbetriebe einerseits zwar am stärksten auf den externen Arbeitsmarkt zur Deckung ihres Facharbeiterbedarfs ausgewichen, jedoch wird andererseits – bezogen auf sämtliche Ausbildungsbetriebe – die Zunahme der eigenen betrieblichen Lehrlingsausbildung vornehmlich von den Mittelbetrieben getragen.

Bei den Mittelbetrieben zeigen sich dagegen **geringe Umstellungs- und Umsetzungsprobleme** hinsichtlich der Bedarfseinschätzung und der Einsatzfähigkeit, da sie die höchste Bedarfseinschätzung aufweisen und die betriebliche Einsatzfähigkeit der Auszubildenden nach Abschluß der Ausbildung der 1. Stufe, die bei den Mittelbetrieben dominiert, als relativ hoch eingeschätzt wird. Geringe Probleme ergeben sich auch bei den quantitativen Problemen im Ausbilderbereich. Hinsichtlich der Ausbilderqualifikation werden von den Mittelbetrieben kaum systematische Formen der Ausbilderqualifikation und überhaupt keine gesonderten betrieblichen Unterweisungen der Ausbilder für die neuen Ausbildungsordnungen durchgeführt; zugleich zeichnen sie sich durch die geringste Inanspruchnahme externer Hilfen und Anleitungen aus. Dagegen läßt sich jedoch eine deutliche Verstärkung des betrieblichen Zusatzunterrichts nach Erlass der neuen Ausbildungsordnungen feststellen. Bemerkenswert ist, daß die Mittelbetriebe hinsichtlich der Unterschiede zwischen den alten und neuen Ausbildungsordnungen nicht unerhebliche Probleme durch die von den neuen Ordnungen erzwungene Verlagerung von der Betriebsausbildung in die Lehrwerkstättenausbildung konstatieren, gleichzeitig von sämtlichen Betriebsgrößen jedoch die Anforderungen der neuen Ordnungen am stärksten mit dem bereits früher im eigenen Betrieb realisierten Ausbildungsstand identifizieren.

Großbetriebe

Demgegenüber haben sich bei den Großbetrieben **besondere Umstellungs- und Umsetzungsprobleme** gerade hinsichtlich der

Unterschiede zwischen den alten und neuen Ausbildungsordnungen ergeben. Dies wird auch in der bei den Großbetrieben sehr hohen Zahl und Intensität der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme als Folge der Veränderung der Ausbildungszeiten bei gleichgebliebenen Inhalten sichtbar. In der Einschätzung der Betriebe fehlen zudem am stärksten Ausbildungsinhalte für neue technologische Entwicklungen, die zugleich aber in sämtlichen Großbetrieben zusätzlich vermittelt werden. Die Großbetriebe haben auch die größten Schwierigkeiten bei der Vermittlung der Anforderungen und Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen. Dies dürfte es auch erklären, daß die Großbetriebe von sämtlichen Betriebsgrößen die Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen am stärksten für unverzichtbar und am geringsten für zu hoch bzw. zu umfangreich halten, auch wenn die Aufbereitung der Ausbildungsinhalte für die Ausbildung in der Ausbildungswerkstatt bzw. im Übungslabor sowie der praxisnahe Einsatz der Auszubildenden in der Betriebsausbildung Umstellungs- und Umsetzungsprobleme aufwirft. In den Großbetrieben haben sich die Ausbilder in besonderer Weise mit den fachlichen Inhalten, Kenntnissen und Techniken der neuen Ausbildungsordnungen auseinandersetzen müssen, wobei systematische Formen der Ausbilderqualifizierung und gesonderte betriebliche Unterweisungen für die neuen Ausbildungsordnungen sowie die Benutzung externer Hilfen und Anleitungen hier am stärksten ausgeprägt sind.

Bei den Großbetrieben zeigen sich dagegen **geringe Umstellungs- und Umsetzungsprobleme** hinsichtlich der Anforderungsentsprechung der Inhalte der neuen Ordnungen mit dem Stand des technischen Fortschritts im Betrieb. Auch werden von den Großbetrieben diese Inhalte lediglich in unterdurchschnittlichem Maße als veraltet angesehen. Darüber hinaus ist die Umstellungshäufigkeit bei den Großbetrieben am niedrigsten. Die mit den neuen Ausbildungsordnungen verbundenen zusätzlichen Investitionskosten sind zwar bei den Großbetrieben am größten, doch tritt hier gleichwohl das Gewicht der Kostendimension bei den Umstellungs- und Umsetzungsproblemen wegen der Struktur der Ausbildungskosten, bei denen die Personalkosten für Ausbildungsvergütung und Ausbildergehalt überwiegen, zurück. Darauf dürfte es auch zurückzuführen sein, daß sich durch die zusätzlichen Kosten der neuen Ordnungen kein negativer Einfluß auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebsleitungen ergeben hat. Zudem ist der Auslastungsgrad der Ausbildungseinrichtungen und -kapazitäten bei den Großbetrieben insgesamt am höchsten sowie am geringsten vom Auslastungsoptimum entfernt.

Auch hinsichtlich der kritischen Schwellenwerte der Auszubildende-Ausbilder-Relation als Folge der neuen Ausbildungsordnungen ergibt sich bei den Großbetrieben eine ausgeglichene Situation. Desgleichen sind keine besonderen Probleme in bezug auf die Parallelverordnungen über die Ausbilderqualifikation eingetreten, da trotz niedriger Ausbilderquoten (Anteil der Ausbilder an der Gesamtbelegschaft) bei den Großbetrieben die hauptamtlichen Ausbilder überwiegen und die durchschnittliche Zahl der Ausbilder pro Betrieb auch erheblich höher als bei den anderen Betriebsgrößen ist. Hinsichtlich der Durchfallquoten und Durchschnittsnoten ergeben sich bei den Großbetrieben keine Unterschiede zwischen den alten und neuen Ordnungen, doch ist die Intensivierung der Kontakte zur Berufsschule nach Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen sowie des betrieblichen Zusatzunterrichts von den Großbetrieben am stärksten betrieben worden. Ein Teil der Umstellungs- und Umsetzungsproblematik, der in der Berufsschule auftritt und auf die Betriebe zurückwirkt, wird damit insbesondere bei den Großbetrieben in die Betriebe verlagert und dokumentiert sich in einem verstärkten lehrgangsmäßigen Zusatzunterricht auf Betriebsebene.

Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Klein-, Mittel- und Großbetrieben

Der Vergleich der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme nach der Betriebsgrößenstruktur der Ausbildungsbetriebe läßt eine Reihe von Gemeinsamkeiten bei Klein- und Großbetrieben sicht-

bar werden. So bilden sie grundsätzlich in der 1. und 2. Stufe aus, während die Mittelbetriebe im Gegensatz dazu eine Ausbildung in starkem Maße nur in der 1. Stufe anbieten. Bei den Klein- und Großbetrieben dominieren damit die qualifizierteren Ausbildungsgänge. Ferner betrachten Klein- und Großbetriebe im Gegensatz zu den Mittelbetrieben die neuen Ausbildungsordnungen überwiegend nicht als Festschreibung eines bereits früher erreichten Ausbildungsstandes und bejahen im wesentlichen die Entsprechung der Inhalte der neuen Ausbildungsordnungen mit dem Stand des technischen Fortschritts im eigenen Betrieb. Darüber hinaus schätzen sie in unterdurchschnittlichem Maße die Inhalte der neuen Ordnungen bereits wieder als veraltet ein. Trotz der mit den neuen Ausbildungsordnungen verbundenen Zusatzkosten ist bei den Klein- und Großbetrieben im Gegensatz zu den Mittelbetrieben kein damit verbundener negativer Einfluß auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebsleitungen festzustellen. Zudem haben sich in beiden Betriebsgrößen die Ausbilder mit den Anforderungen der neuen Ausbildungsordnungen am intensivsten mit Hilfe systematischer Formen der Ausbilderqualifizierung, gesonderter betrieblicher Unterweisungen sowie unter Benutzung externer Hilfen und Anleitungen auseinandergesetzt. Schließlich ergeben sich vor und nach der Einführung der neuen Ausbildungsordnungen bei den Klein- und Großbetrieben im Gegensatz zu den Mittelbetrieben die geringsten Unterschiede in den Durchfallquoten und Durchschnittsnoten sowie nach Erlaß der neuen Ausbildungsordnungen die stärkste Intensivierung der Kontakte zur Berufsschule.

Dies deutet insgesamt darauf hin, daß die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme der neuen Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis von den Groß- und Kleinbetrieben besser als von den Mittelbetrieben bewältigt werden konnten. Dieses bemerkenswerte Resultat dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, daß die Kleinbetriebe nur in den qualifizierteren Ausbildungsgängen ausbilden. Dies läßt zugleich auf differenzierte Produktions- und Fertigungsprogramme mit entsprechend spezialisiertem Fachkräftebedarf schließen. Ein Indikator hierfür sind auch die überproportionalen Facharbeiterquoten (Anteil der Facharbeiter an der Gesamtbelegschaft sowie der Facharbeiter in Elektroberufen an den Arbeitskräften im Elektrobereich) sowie die überproportionalen Nachwuchsquoten (Anteil der Auszubildenden an den Facharbeitern sowie der Auszubildenden in Elektroberufen an den Facharbeitern in Elektroberufen) bei den Kleinbetrieben. Der Bedarf an hohen Qualifikationen dürfte damit durch die Produktion komplexer oder verschiedenartiger Erzeugnisse bedingt sein, die zudem häufigen Veränderungen ausgesetzt sind. Diese Art der Produktionsprozesse verlangt flexibel einsetzbare, qualifizierte Arbeitskräfte, die sich schnell auf betriebliche Veränderungen der Auftragslage oder des Fertigungsprogramms einstellen können. Aufgrund der spezifischen, im Vergleich mit den Mittelbetrieben günstigeren Ausbilderstruktur zwischen haupt- und nebenamtlichen Ausbildern in den Kleinbetrieben dürften damit auch die Ausbilder, die sich je zur Hälfte aus haupt- und nebenamtlichen Kräften zusammensetzen, gegenüber Veränderungen der Ausbildungsinhalte durch den Erlass neuer Ausbildungsordnungen entsprechend disponibel sein, so daß die Kleinbetriebe den Umstellungs- und Umsetzungsproblemen offensichtlich durch eine Intensivierung der Faktoren Unterweisung und Personal zu begegnen suchen. Demgegenüber dürften die Umstellungs- und Umsetzungsprobleme der neuen Ausbildungsordnungen in den Großbetrieben, insbesondere durch Faktoren, zu lösen versucht worden sein, die auf dem hier gegebenen hohen Grad der Systematisierung und Organisation der Ausbildung beruhen.

Aus dem Vergleich der unterschiedlichen Bewältigung der Umstellungs- und Umsetzungsprobleme nach der Betriebsgrößenstruktur der Ausbildungsbetriebe wird deutlich, daß es für die Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen nicht ausreicht, lediglich mit Hilfe von Arbeitsplatz-, Tätigkeits- und Berufsanalysen eine Anpassung der Inhalte und Anforderungen der Berufsausbildung an die technologische und ökonomische Entwicklung

vorzunehmen. Vor dem Erlass einer neuen Ausbildungsordnung sollte vielmehr das gesamte Umfeld der Ausbildungsbetriebe erforscht werden, sofern nicht unerwünschte Nebenwirkungen als Folge der Einführung einer neuen Ausbildungsordnung auftreten sollen. Dies gilt zunächst für diejenigen Betriebe, die die Ausbildung auch nach Einführung einer neuen Ordnung fortzuführen gewillt sind. Dies betrifft gleichermaßen aber auch diejenigen Betriebe, die nach Erlass einer neuen Ordnung die Ausbildung einzustellen beabsichtigen.

Die Nicht-Ausbildungsbetriebe

Bei den Nicht-Ausbildungsbetrieben hat sich generell gezeigt, daß das Gewicht einer neuen Ausbildungsordnung für die Entscheidung zur Ausbildungseinstellung relativ gering ist. Dem Erlass einer neuen Ausbildungsordnung kommt hierfür aber gleichwohl ein bedeutsamer Signaleffekt und eine erhebliche Initialfunktion zu, die zudem komplementär mit anderen betrieblichen Einflußfaktoren der Ausbildungseinstellung verknüpft ist. Die Ausbildungsordnungen weisen damit bei der Ausbildungseinstellung zugleich ein begrenztes Gewicht sowie eine auslösende Funktion auf. Diese ambivalente Funktion der Ausbildungsordnungen wird – wenn auch in eingeschränkterem Maße – gleichermaßen daran sichtbar, daß im Rahmen der Bedingungen für eine erneute Ausbildungsaufnahme zwar insgesamt staatlichen Maßnahmen von den Nicht-Ausbildungsbetrieben ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Hinsichtlich der kompensatorischen Voraussetzungen für eine erneute Ausbildungsaufnahme wird hierbei aber – mit Ausnahme der Mittelbetriebe – den Ausbildungsordnungen lediglich ein geringeres Gewicht als anderen staatlichen Maßnahmen zuerkannt.

Die Elastizität eines zu reaktivierenden Ausbildungsplatzangebotes in den Nicht-Ausbildungsbetrieben wird damit neben Selbsthilfe-Maßnahmen der auszubildenden Betriebe durch Ausbildungsverbandssysteme stärker von staatlichen Hilfen im Bereich der Finanzierung und der Ausbildungsmittel sowie von Maßnahmen der Arbeitsverwaltung und Aktivitäten der Berufsschule bestimmt, während entsprechende Hilfen für eine erneute Ausbildungsaufnahme durch Organisationen der Wirtschaft, der Gewerkschaften, im Bereich der überbetrieblichen Ausbildung sowie der Forschung von den Nicht-Ausbildungsbetrieben nur eine erheblich eingeschränkte Bedeutung beigemessen wird.

Konsequenzen für die Ausbildungsordnungsforschung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Ausbildungsordnungsforschung ihr Aktionsfeld nicht nur auf die Erarbeitung, Überarbeitung oder Neuerarbeitung von Ausbildungsordnungen selbst eingrenzen und beschränken kann. Vielmehr muß sie ihre Forschungsaktivitäten bereits im Vorstadium des Erlasses einer neuen Ausbildungsordnung gleichermaßen auch auf die betrieblichen Binnenstrukturen hinsichtlich der Ausbildungssituation und des Arbeits- und Fachkräfteeinsatzes in den Ausbildungsbetrieben sowie ihrer Außenverflechtung mit dem allgemeinbildenden und beruflichen Schulwesen konzentrieren. Hierbei sollten diejenigen Strukturen und Faktoren zu ermitteln gesucht werden, die von den neuen Ausbildungsordnungen in erheblicher Weise betroffen bzw. die für die Umsetzung der neuen Ordnungen in die betriebliche Praxis besonders relevant sind. Darüber hinaus sollte der parallelen Entwicklung von neuen Ausbildungsordnungen sowie von Ausbildungs- und Umsetzungshilfen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Schließlich sollten auch generelle bildungs- und berufsbildungspolitische Entwicklungstendenzen und Zielorientierungen in die konkrete Ordnungsarbeit der Ausbildungsordnungsforschung mit einbezogen werden.

Wie die Strukturparallelitäten und insbesondere die Strukturunterschiede der Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe vor allem hinsichtlich der Facharbeiter- und Nachwuchsquoten, der Struktur der Ausbildungsberufe, der Ausbilderqualifikation, der Bedarfssorientierung, der Deckung des Facharbeiterbedarfs sowie der Verbleibquoten belegen, kann eine neben der Ordnungsarbeit im engeren Sinne zugleich auch betriebsstrukturell an-

gelegte Ausbildungsordnungsforschung zur Ermittlung von Umstellungs- und Umsetzungsproblemen bereits im Vorfeld des Erlasses einer neuen Ausbildungsordnung mögliche unerwünschte Neben- und Folgewirkungen des staatlichen Handelns im Bereich der Ordnungsarbeit auf die betrieblichen Ausbildungsprozesse zu identifizieren suchen. Da diese Probleme jedoch je nach der Betriebsgrößenstruktur der Ausbildungs- und Nicht-Ausbildungsbetriebe differieren, müssen die jeweiligen Strukturen und Entwicklungsverläufe stets auch in den Klein-, Mittel- und Großbetrieben gesondert erfaßt und zureichend berücksichtigt werden.

Ausgewählte Literatur zur Ausbildungsordnungsforschung und zu den elektrotechnischen Ausbildungsberufen in der Industrie

- Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung: Berufsbildungsplan für den Lehrberuf Starkstromelektriker. Bielefeld 1956
- Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung: Berufsbild, Berufsbildungsplan, Prüfungsanforderungen: Elektromechaniker. Bielefeld 1963
- Benner, H.: Der Ausbildungsberuf als berufspädagogisches und bildungsökonomisches Problem. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 44)
- Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Stichwort: Ausbildungsordnungen. Bonn 1973
- Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: Ausbildungsordnungen nach § 25 Berufsbildungsgesetz (bzw. § 25 Handwerksordnung). Erläuterungen und Hinweise. Bonn 1976 (Schriftenreihe Berufliche Bildung, Heft 3)
- Deutscher Ausschuß für das Technische Schulwesen: Liste der anerkannten Lehrberufe in der Industrie. In: Technische Erziehung, Jg. 12 (1937), Heft 12, S. 143
- Faber, G.: Die Neukonzeption der elektrotechnisch-elektronischen Berufsausbildung. In: Die berufsbildende Schule, Jg. 25 (1973), Heft 3, S. 105-114
- Hegelheimer, A. unter Mitarbeit von Schaeffer, L.: Berufsanalyse und Ausbildungsordnung. Eine Problemstudie über die Bedeutung von Arbeits- und Berufsanalysen für die Entwicklung von Ausbildungsberufen. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 49)
- Heilandt, A.: Berufsabgrenzung in Metallindustrie, Schiffbau und Chemischer Industrie. In: Technische Erziehung, Jg. 1 (1926), Heft 1, S. 5ff., wiederabgedruckt in Benner, H.: Der Ausbildungsberuf als berufspädagogisches und bildungsökonomisches Problem. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 44, S. 163-164)
- Krause, E.: Neukonstruktion der beruflichen Bildung. Wege in die Zukunft. Hrsg. von der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung. Berlin, Köln und Frankfurt/Main 1969
- Pfeuffer, H.: Die Neuordnung der elektrotechnischen Ausbildungsberufe. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 66. Band (1970), Heft 4, S. 257-266
- Pfeuffer, H.: Untersuchungen über den Wandel von Berufsinhalten und die Notwendigkeit neuer Ausbildungsformen, dargestellt am Beispiel der elektrotechnischen Ausbildungsberufe. Dissertation an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen. Aachen 1972
- Pfeuffer, H.: Qualifikationsermittlung mit Hilfe von Arbeitsplatzuntersuchungen am Beispiel der Elektroindustrie. In: Curriculum-Handbuch. München 1975, S. 272-276
- Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Hrsg.): Anerkannte Lehr- und Anlernberufe in der Industrie (Stand vom 5. April 1939). In: Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Technische Erziehung), Jg. 14 (1939), Heft 4
- Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Hrsg.): Berufskundliche Abteilung der Industrie und Energiewirtschaft. In: Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Technische Erziehung), Jg. 15 (1940), Heft 4, S. 89-90
- Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Hrsg.): Anerkannte Lehr- und Anlernberufe in Handel und Gewerbe (Stand vom 15. Juli 1943). In: Berufsausbildung in Handel und Gewerbe (Technische Erziehung), Jg. 18 (1943), wiederabgedruckt in Benner, H.: Der Ausbildungsberuf als berufspädagogisches und bildungsökonomisches Problem. Hannover 1977 (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 44, S. 170-175)
- Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Abschlußbericht des Rahmenlehrplanausschusses zum Rahmenlehrplan-Entwurf. Rahmenlehrplanausschuß der Kultusministerkonferenz für das Berufsfeld III, Elektrotechnik. Stand: 24./25. 6. 1976. Bonn 1976
- Uthmann, K. J.: Aktuelle Probleme der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, Jg. 29 (1976), Heft 7, S. 196-202
- Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik. Vom 12. Dezember 1972. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, S. 2385-2440

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik. Vom 15. Mai 1973. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, S. 464

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Entwürfe für die neuen Ordnungsmittel der elektrotechnischen Berufe. Frankfurt/Main 1970

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Elektrotechnische Ausbildungsberufe (Entwurf für die neuen Ausbildungsordnungen Juli 1971). Frankfurt/Main 1971 (ZVEI-Schriftenreihe)

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie in Zusammenarbeit mit dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: Berufsgrundbildungsjahr Berufsfeld Elektrotechnik. Empfehlungen zu einem Modell für die Durchführung im dualen System in kooperativer Form zwischen Betrieb und Berufsschule. Frankfurt/Main und Bonn 1972

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Ausbildungs-Handbuch für die Stufenausbildung elektrotechnischer Berufe. Erarbeitet für die betriebliche und schulische Ausbildung nach der Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik vom 12. Dezember 1972. 1. Auflage Frankfurt/Main 1973 (ZVEI-Schriftenreihe, Band 7)

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Berufsausbildung.

Berufsfeld Elektrotechnik. Empfehlung zur Einrichtung von Ausbildungsstätten. Frankfurt/Main 1974

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Berufsfortbildung. Elektrotechnik/Elektronik. Empfehlung eines Stoffverzeichnisses mit Lernzielkatalog. Frankfurt/Main 1974

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Richtlinien zur Weiterbildung auf dem Gebiet Elektrotechnik/Elektronik. Stoffverzeichnis und Lernziele. 2. überarbeitete Auflage, Frankfurt/Main 1976 (ZVEI-Schriftenreihe)

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Leitfaden zur Ermittlung von Berufsausbildungskosten für Klein-, Mittel- und Großbetriebe. Frankfurt/Main 1977

Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie: Ausbildungs-Handbuch für die Stufenausbildung elektrotechnischer Berufe. Erarbeitet für die betriebliche und schulische Ausbildung nach der Verordnung über die Berufsausbildung in der Elektrotechnik vom 12. Dezember 1972 und dem KMK-Rahmenlehrplan vom 5. Mai 1976. 3. Aufl. Frankfurt/Main 1978 (ZVEI-Schriftenreihe Berufsbildung)

HAUPTAUSSCHUSS

Weiterentwicklung der beruflichen Bildung durch Kooperation aller Beteiligten möglich – Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung beendet erste Amtsperiode

Eine kontinuierliche Weiterentwicklung der beruflichen Bildung sei möglich, wenn alle Beteiligten trotz vielfach unterschiedlicher Auffassungen zusammenarbeiten, um zu konkreten Verbesserungen zu kommen. Den Nutzen einer guten Ausbildung hätten alle, sowohl die Jugendlichen wie die Wirtschaft, der Staat und die Gesellschaft. Einigungen über notwendige Schritte sind deshalb immer wieder erreicht worden.

Bilanz der ersten Amtsperiode des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zogen die 4 Vorsitzenden des Hauptausschusses, Albrecht Bendziula für die Beauftragten der Arbeitgeber, Maria Weber für die Beauftragten der Arbeitnehmer, Dr. Reinhold Mayerle für die Beauftragten der Länder und Horst Lemke für die Beauftragten des Bundes auf der abschließenden Sitzung am 17. September 1980 in Berlin.

Die Mitglieder des Hauptausschusses werden vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft berufen. Eine wesentliche Aufgabe des Hauptausschusses ist die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung. Die Vorsitzenden verwiesen auf die Empfehlungen, die der Hauptausschuß zur Klärung wichtiger Fragen der beruflichen Bildung in den letzten Jahren beschlossen hatte, z. B.

- die gemeinsame Stellungnahme zur Fortschreibung des Bildungsgesamtplans,
- die Empfehlung für Ausbildungsregelungen für behinderte Jugendliche,
- die Empfehlungen zur Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten lernbeeinträchtigter Jugendlicher,

- die Richtlinien des Bundesinstituts für Berufsbildung für die Überprüfung und Anerkennung berufsbildender Fernlehrgänge,
- die Empfehlung für die Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen und
- Empfehlungen für Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen.

Eine wichtige Aufgabe sei die jährliche Beratung des Berufsbildungsberichts des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft gewesen. Die unterschiedliche Beurteilung der Situation in der beruflichen Bildung und die manchmal harten Auseinandersetzungen zwischen den Gruppen des Hauptausschusses über diese Fragen hätten zu einer intensiven Diskussion über die berufliche Bildung in der Öffentlichkeit beigetragen. Manche Probleme, die der Hauptausschuß erkannt und aufgegriffen habe, bedürften allerdings noch der Lösung, neue würden in den 80er Jahren hinzutreten.

Der Hauptausschuß und das Institut hätten sich in den vergangenen Jahren neben den Bemühungen um die Lösung der quantitativen Probleme zunehmend auch immer mit Fragen der Qualität der Ausbildung befaßt. Hier werde mit Sicherheit auch ein Schwerpunkt der Arbeit des künftigen Hauptausschusses liegen. Dazu gehöre auch, das Ausbildungsplatzangebot auf hohem Niveau zu halten und die Zahl der Jugendlichen, die nach der Schule als Ungelernte in das Arbeitsleben eintreten, weiter zu verringern. Der Hauptausschuß werde auch in Zukunft darauf hinwirken, daß die Ausbildungsinhalte und -anforderungen beschleunigt an die berufliche und technologische Entwicklung angepaßt und die Ausbildungsordnungen mit den Rahmenlehrplänen abgestimmt erlassen werden. Er gibt der Hoffnung Ausdruck, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Zukunft an den Entscheidungen beteiligt werden. Es müsse weiterhin das gemeinsame Anliegen sein, den Stellenwert der Berufsausbildung in unserem Bildungssystem zu sichern und die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung zu erreichen.

Die zweite Sitzungsperiode des Hauptausschusses beginnt im Dezember dieses Jahres.

ZUR DISKUSSION

Seit Jahren laufen Bemühungen, die Ausbildungsordnungen für die Metallberufe zu überarbeiten und den technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen anzupassen. IG Metall und „Gesamtmetall“ einigten sich vor geraumer Zeit auf sogenannte „Eckdaten“, d. h. die wichtigsten Strukturmerkmale für die geplanten Ausbildungsordnungen.

Die Detailarbeit steht noch bevor und läßt inhaltliche Auseinandersetzungen in den jeweiligen Fachausschüssen erwarten. Als ein Beitrag im Vorfeld dieser Ausschußarbeit kann der folgende Artikel verstanden werden, der sich mit dem Thema „Metall-Berufsausbildung aus der Sicht der Facharbeiter“ befaßt. Autor ist Dr. Rudolf Geer vom Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. Es handelt sich um die Auswertung von Teilergebnissen einer INFRA TEST-Befragung unter Beschäftigten der Metallindustrie, die im Auftrage von „Gesamtmetall“ durchgeführt wurde.

BWP stellt den Artikel zur Diskussion.

Die Redaktion

Rudolf Geer

Metall-Berufsausbildung aus der Sicht der Facharbeiter

Das Münchner Forschungsinstitut INFRA TEST hat im Auftrag des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Gesamtmetall) im November /Dezember 1979 die Einstellung der Beschäftigten der Metallindustrie zu wirtschaftlich und sozial bedeutsamen Tatbeständen untersucht. Befragt wurden 2.000 Beschäftigte der Metallindustrie, die nach dem Quotenverfahren*) ausgewählt wurden. Die Untersuchung liefert damit repräsentative Aussagen für die Metallindustrie.

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden 823 Facharbeitern folgende Fragen vorgelegt:

1. Wie wichtig ist für Ihre derzeitige Tätigkeit das, was Sie bei Ihrer Ausbildung gelernt haben?
2. Wie wurden Sie für Ihren jetzigen Beruf ausgebildet?

Mit diesen Fragen wurde beabsichtigt, die Qualität der Berufsausbildung in der Metallindustrie aus der Sicht der in ihren Berufs- und Lebenschancen davon weitgehend abhängigen Arbeitnehmer aufgrund eigener Erfahrungen festzustellen. Das tabellarisch ausgewiesene Ergebnis läßt folgende Schlußfolgerungen zu:

- (1) Die Berufsausbildung in der Metallindustrie ist berufsgerecht, praxisnah und entspricht den modernen technologischen Anforderungen. Dies bestätigen 8 von 10 Facharbeitern, die das in der Berufsausbildung Erlernte als sehr wichtig oder wichtig für ihre Berufstätigkeit bezeichnen. Diese Einschätzung wird im übrigen auch von den Funktionären der IG Metall unter den befragten Facharbeitern bestätigt (35% = sehr wichtig, 38% = wichtig).

Tabelle 1: Bedeutung der Berufsausbildung für die Berufstätigkeit

Beurteilung	alle	nach Alter				über 49	Berufswechsler
		20-29	30-39	40-49			
sehr wichtig	44 %	42 %	46 %	43 %	43 %	33 %	
wichtig	38 %	36 %	40 %	38 %	39 %	41 %	
es geht	11 %	13 %	9 %	10 %	8 %	11 %	
weniger wichtig	5 %	7 %	2 %	7 %	7 %	10 %	
gar nicht wichtig	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %	5 %	

(Differenzen zu 100% durch Auf- bzw. Abrundung).

Quelle: Infratest, München.

*) Auf diese Weise wurde eine repräsentative Zusammensetzung der Befragten nach Alter, Branchenzugehörigkeit (innerhalb der Metallindustrie), Betriebsgröße und regionaler Verteilung erreicht.

- (2) Das „Wichtig-Profil“ ist über alle Altersgruppen hinweg nahezu konstant. Offensichtlich vermittelt die Berufsausbildung in der Metallindustrie Langzeitqualifikationen, die einer schnellen Veralterung des in der Ausbildungsphase Erlernten vorbeugen und/oder die Anpassung an neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien im Beruf ermöglichen.
- (3) Von den Berufswechslern wird die Bedeutung des in der Berufsausbildung Erlernten für ihre derzeitige Tätigkeit nur unwesentlich geringer eingeschätzt als von denjenigen Facharbeitern, die im erlernten Beruf tätig sind. Die Berufsausbildung in der Metallindustrie enthält erkennbar ein hohes Mobilitätspotential.

Tabelle 2: Bedeutung der Berufsausbildung in kleineren Unternehmen und im Großunternehmen

Beurteilung	alle	unter 100 Beschäftigte	über 2000 Beschäftigte
sehr wichtig	44 %	60 %	40 %
wichtig	38 %	32 %	37 %
es geht	11 %	7 %	11 %
weniger wichtig	5 %	1 %	7 %
gar nicht wichtig	2 %	0 %	4 %

(Differenzen zu 100% durch Auf- bzw. Abrundung).

Quelle: Infratest, München.

- (4) Die Bedeutung des in der Berufsausbildung Erlernten für die derzeitige Tätigkeit wird von den in kleineren Unternehmen beschäftigten Facharbeitern noch höher veranschlagt als im Großunternehmen. Dies bestätigt und unterstreicht die Bedeutung des Ausbildungspotentials in den kleineren Unternehmen, was bei der Festlegung von Mindestanforderungen in den Ausbildungsordnungen berücksichtigt werden sollte.
- (5) Die oftmals behauptete Beschleunigung des Berufswechsels ist in der Metallindustrie nicht auszumachen. 8 von 10 Facharbeitern sind im erlernten Beruf tätig. Auch eine Gliederung nach Altersgruppen zeigt keinen signifikant abweichenden Trend. In der Altersgruppe „40 bis 49 Jahre“ wird der Gesamtdurchschnitt bestätigt, in der Altersgruppe „49 Jahre und älter“ sind immer noch 7 von 10 Facharbeitern berufsstabil. Offensichtlich führen technischer Fortschritt und Wandel im Bereich der metallindustriellen Facharbeitertätig-

keiten nicht primär zu einem Berufswechsel, sondern weit-
aus häufiger zu technologischen Veränderungen und An-
passungen innerhalb des Berufs.

Tabelle 3: Ausbildung für die derzeitige Berufstätigkeit

Art der Ausbildung	alle	nach Alter			über 49
		20-29	30-39	40-49	
Lehre im aus- geübten Beruf wurde angelernt*)	79 % 9 %	87 % 8 %	76 % 9 %	79 % 6 %	69 % 16 %
Umschulung/ Weiterbildung	11 %	4 %	14 %	13 %	14 %

(Differenzen zu 100% durch Auf- bzw. Abrundung).

*) Hierbei handelt es sich vor allem um Arbeitnehmer, die keine abge-
schlossene Berufsausbildung besitzen, aber aufgrund langjähriger
Berufserfahrung mit Facharbeiten betraut sind.

Quelle: Infratest, München.

- (6) Zwei Drittel der Metall-Facharbeiter sind mit ihrer beruf-
lichen Entwicklung zufrieden; nur 4 % sind unzufrieden.
Dieses Ergebnis sollte auch zur Verschärfung der Dis-
kussion um die „Durchlässigkeit“ berufsbezogener Bildungs-
gänge beitragen können. So wenig das Erfordernis einer
Durchlässigkeit in Richtung Fachschule und Fachhoch-
schule in Frage gestellt sein darf, so wenig kann (schulische)

Durchlässigkeit als Selbstzweck oder Hauptzweck beruflicher
Bildung angesehen oder verstanden werden. Wichtiger ist
offenbar die innerbetriebliche Durchlässigkeit zu verschie-
denen Berufstätigkeiten als auch der berufliche Aufstieg
zum Meister, der ganz zweifellos eine Krönung der Fach-
arbeiter-Karriere darstellt. Die Meister weisen von allen Be-
rufgruppen der Metallindustrie die größte Zufriedenheit
mit ihrer beruflichen Entwicklung auf.

Tabelle 4: Berufszufriedenheit

Beurteilung der beruflichen Entwicklung	Facharbeiter	Meister
voll und ganz zufrieden	13 %	34 %
im großen und ganzen zufrieden	53 %	60 %
teils/teils	30 %	6 %
nicht besonders zufrieden	3 %	0 %
gar nicht zufrieden	1 %	0 %

Quelle: Infratest, München.

Eine derartige Befragung stellt natürlich keine wissenschaftlich
angelegte und abgesicherte Analyse der Berufsausbildung dar.
Aber sie zeigt wohl überzeugend auf, daß einerseits Berufsaus-
bildung und Berufsausübung in der Metallindustrie gut koordi-
niert und andererseits Flexibilität und Mobilität als verwertbare
Bildungsinhalte im erforderlichen Umfang verwirklicht sind.

MODELLVERSUCHE

Überbetriebliche praxisorientierte Ergänzungsausbildung in EDV am Beispiel des Ausbildungsberufes „Industrie- kaufmann“

Zwischenbericht über einen Modellversuch

Ausgangssituation

Elektronische Datenverarbeitung (EDV), vor etwa 25 Jahren als
technische Revolution gefeiert und beargwöhnt, ist inzwischen
in alle Bereiche von Wirtschaft und Verwaltung eingedrungen,
der Umgang mit dem Computer zu einer Selbstverständlichkeit
geworden. Auf der Ebene der beruflichen Erstausbildung im
dualen System hat man dieser neuen Technologie durch die
Schaffung eines neuen Ausbildungsberufs, des Datenverarbei-
tungskaufmanns, der 1969 staatlich anerkannt wurde, Rechnung
zu tragen versucht. Darüber hinaus wurden in die 1973 erlasse-
nen neuen Ausbildungsordnungen für den Industrie-, Großhan-
dels- und den Bankkaufmann EDV-Inhalte aufgenommen, und
es wäre zu erwarten gewesen, daß ähnliche Regelungen auch für
andere kaufmännische Ausbildungsberufe folgen würden. Statt
dessen jedoch kam es 1978 zu einer Revision der o.g. Ausbil-
dungsordnungen mit dem Ergebnis, daß die Vermittlung von
DV-Kenntnissen nicht mehr verbindlicher Bestandteil der be-
trieblichen Ausbildung sei.

Es dürfte kein Geheimnis sein, daß diese Entscheidung primär der
Sorge um den Bestand und Erhalt an Ausbildungsplätzen in die-
sen drei wichtigen Ausbildungsberufen entsprang; viele Klein-

und Mittelbetriebe konnten — und können noch heute — wegen
fehlender personeller, fachlicher und/oder ausstattungs-
mäßiger Voraussetzungen die vorgeschriebene EDV-Ausbildung nicht lei-
sten und hätten deshalb gänzlich auf eigene Ausbildung verzich-
ten müssen. Vom Qualifizierungsanspruch der Jugendlichen aus
gesehen, war diese Entscheidung jedoch nicht zu rechtfertigen
und sie ist es mit Blick auf die Zukunft noch weniger; denn die
Entwicklung der EDV-Technologie ist noch längst nicht abge-
schlossen. Zwar lassen sich die zu erwartenden weiteren An-
wendungsmöglichkeiten im einzelnen nicht voraussagen, doch
zeichnet sich zumindest in organisatorischer Hinsicht eine Trend-
wende ab, die die zunehmende Bedeutung der EDV im Rahmen
kaufmännischer Tätigkeiten deutlich macht: der Übergang von
zentralen EDV-Einheiten hin zum Einsatz dezentralisierter ar-
beitsplatzorientierter DV-Systeme.

Kann somit im Zuge dieser Entwicklung jeder Arbeitsplatzin-
haber von EDV „betroffen“ werden, erscheint es im Interesse einer
zukunftsgerichteten Qualifizierung der Jugendlichen unerlässlich,
sie bereits in der beruflichen Erstausbildung auf die damit ver-
bundenen Anforderungen vorzubereiten. Zu fragen bleibt nach
dem als notwendig erachteten Umfang der zu vermittelnden

Kenntnisse, nach der Art der Vermittlungsform und nach den Möglichkeiten einer überbetrieblichen Ergänzungsausbildung.

Diese Fragen waren Anlaß zur Initiierung eines vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft geförderten und vom BIBB betreuten Modellversuchs, der von der Nixdorf Computer AG., Paderborn, durchgeführt und von einem Team unter Leitung von Prof. Dr. W. Haacke, Gesamthochschule Paderborn, wissenschaftlich begleitet wird.

Den Fragestellungen entsprechend stehen folgende Zielsetzungen/Aufgaben im Vordergrund:

- Entwicklung und Erprobung eines praxisorientierten DV-Curriculums für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann, das ergänzend zur betrieblichen und schulischen Ausbildung in einem überbetrieblichen Ausbildungs- bzw. Übungszentrum (ÜZ) vermittelt werden kann,
- Erarbeitung eines Organisationsmodells für die inhaltliche und zeitliche Abstimmung der Ausbildungsphasen an den verschiedenen Lernorten (beteiligte Betriebe und Berufsschulen einerseits, ÜZ andererseits),
- Ermittlung der Rahmenbedingungen für eine optimale Koordinierung der verschiedenen Lernorte (insbesondere Formen der Kommunikation und Information).

Zur Durchführung des Modellversuchs

Der Versuch begann am 1.8.1978 und umfaßt den Ausbildungsaufbau der zu diesem Zeitpunkt neu eingetretenen Auszubildenden für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann über zweieinhalb Jahre. Einbezogen sind 41 Auszubildende aus acht verschiedenen Betrieben (einschließlich Auszubildende der Nixdorf AG.), ferner, bedingt durch die unterschiedlichen Standorte der beteiligten Firmen, vier Berufsschulen. Das eigentliche Kernstück des

Modellversuchs, das überbetriebliche Übungszentrum, wurde von und bei Nixdorf errichtet.

Eine der wesentlichsten Aufgaben in der Anfangsphase bestand – abgesehen von dem Problem, andere Ausbildungsbetriebe für die Idee eines überbetrieblichen ÜZ überhaupt erst einmal zu gewinnen – in der Entwicklung eines Organisationsmodells zur Festlegung der zeitlichen Anteile und Abfolgen der von den Auszubildenden an den verschiedenen Lernorten zu durchlaufenden Ausbildungsabschnitte. Ergebnis war ein erster organisatorischer Ablaufplan, der eine Aufteilung der Auszubildenden in vier Gruppen vorsieht und sowohl den unterschiedlichen Modalitäten der Unterrichtsorganisation an den beteiligten Berufsschulen Rechnung trägt als auch einen wechselseitigen Durchlauf durch das ÜZ und dessen kontinuierliche Auslastung sicherstellt. Das Verhältnis der Anteile der verschiedenen Lernorte an der Ausbildung beträgt in etwa: Betrieb – 53 % (etwa 25 Wochen); Berufsschule – 30 % (etwa 14 Wochen); ÜZ – 17 % (etwa 8 Wochen).

Daneben lag der Schwerpunkt auf der Entwicklung und Erprobung des für die Arbeit im ÜZ vorzugebenden Curriculums. Ein erster Rohentwurf wurde inzwischen fertiggestellt, soll jedoch im Zuge der weiteren konkreten Erprobung noch einmal überarbeitet werden.

Soweit erkennbar, zeichnet sich insgesamt ein durchaus erfolgreicher Verlauf des Modellversuchs ab. Es wird der Nachweis erbracht werden können, daß eine überbetriebliche Ergänzungsausbildung in EDV durchführbar ist und von allen daran Beteiligten nicht nur akzeptiert, sondern auch positiv bewertet wird. Hauptanliegen der weiteren Arbeit wird es sein, eine detaillierte Analyse der einzelnen Bedingungsfaktoren vorzunehmen, die die Funktionsfähigkeit eines solchen Modells beeinflussen, und damit zugleich die Möglichkeiten und ggf. Grenzen seiner Übertragbarkeit aufzuzeigen.

Ilse G. Lemke, BIBB Berlin

Bessere Ausbildungsmethoden – eine Hilfe zur Selbsthilfe für Auszubildende

Seit Januar 1979 wird bei der Stahlwerke Peine-Salzgitter AG in Salzgitter ein Modellversuch „Entwicklung und Erprobung eines lernzielorientierten Diagnose- und Stützsystems zur individuellen Förderung Jugendlicher in schlosserischen Berufen“ durchgeführt, der aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft gefördert und vom BIBB betreut wird.

Bei diesem Modellversuch geht es vor allem um das Beheben von Schwierigkeiten, die bei komplexeren Arbeitsaufgaben im zweiten Ausbildungsjahr festgestellt worden sind. Diese Schwierigkeiten wurden auf die fehlende Fähigkeit, Einzelfertigkeiten sinnvoll zu kombinieren, und auf Mängel bei der Beherrschung von Elementarfertigkeiten zurückgeführt. Das Diagnose- und Stützsystem versucht, diese Schwierigkeiten durch Leitfragen zur Arbeitsplanung einerseits und Lernzielkontrollen mit Stützangeboten andererseits zu beheben. Hierbei wird der Versuch gemacht, Diagnose und Stützen im Lernprozeß zu integrieren. Wann immer jemand einen Arbeitsschritt nicht bewältigen kann, sollte möglichst unmittelbar festgestellt werden, welche Voraussetzungen ihm dazu fehlen. Die Deckung des ermittelten Defizits ist sicherzustellen. Als Anwendungsprojekt dient eine Hobbymaschine (kombinierter Bohrstanter, Sägetisch und Drechselbank).

Dieses Projekt soll bis 1982 fertig entwickelt sein und anderen Werkstätten zur Verfügung stehen. Die Elemente des Systems

sollen aber auch auf andere Ausbildungsinhalte übertragen werden können.

Besondere Gründe für diesen Versuch

Die erhöhten Anforderungen in vielen Berufen haben zu gestiegenen Ansprüchen an die Eignung der Bewerber um einen Ausbildungsplatz geführt. Gleichzeitig wird es jedoch als Folge der steigenden Nachfrage nach Bildung immer schwieriger, Jugendliche für eine Ausbildung in einem Beruf zu gewinnen, der ihnen nicht attraktiv erscheint. Es ergibt sich deshalb in bestimmten Berufen zunehmend die Notwendigkeit, auch solche Jugendliche auszubilden, die wenig Motivation mitbringen oder die nach herkömmlichen Kriterien als „nicht geeignet“ eingestuft worden wären und die dann keine oder eine weniger anspruchsvolle Ausbildung angetreten hätten.

Die Begriffe „berufliche Eignung“ und „Reife“, die bei der Entscheidung über die Ausbildungsfähigkeit bemüht werden, sind keinesfalls vorgegebene natürliche Größen. Die Vorstellung über Eignung und Reife sind vielmehr Erfahrungswerte, die im Zusammenhang bisher praktizierter Ausbildung entstanden sind. Es müßte daher möglich sein, durch verbesserte Ausbildungsmethoden die Grenze der Ausbildungsfähigkeit zu verschieben.

Davon ausgehend scheint es sinnvoll, nicht mit der Definition einer Zielgruppe zu beginnen und für diese ein besonderes Curri-

culum zu entwerfen, sondern orientiert an leistungsschwachen Jugendlichen, die sich jetzt in der Ausbildung befinden, methodische Verbesserungen für die Ausbildung zu erproben, um dann zu sehen, wie weit sich bei einer solchen Ausbildung die Grenzen der Ausbildungsfähigkeit verschieben lassen.

Theoretisches Konzept

Die Entwicklung des Diagnose- und Stützsystems orientiert sich an dem Modell „Zielerreichendes Lernen“ von CARROLL und BLOOM. CARROLL hat fünf Variablen des Unterrichts unterschieden: Begabung, Fähigkeit Lernangebote aufzunehmen, Ausdauer, zugestandene Lernzeit und Qualität des Unterrichts.

CARROLL und BLOOM glauben, daß fast alle Schüler die Ziele eines Unterrichts erreichen können, wenn sie nur die notwendige individuelle Lernzeit erhalten (sogenanntes Mastery Learning). Im Gegensatz zum zielerreichenden Lernen handelt es sich in diesem Modellversuch jedoch nicht um die Vermittlung von hierarchisch gegliedertem Unterrichtsstoff, sondern mehr um gezielte Nachhilfe bei der Anwendung bereits vermittelter Kenntnisse und Fertigkeiten. Greift man auf die Überlegungen von CARROLL und BLOOM zurück, dann kann man davon ausgehen, daß eine bloße Verlängerung der zugestandenen Lernzeiten insbesondere dann nicht ausreicht, wenn

1. keine Bereitschaft bei den Auszubildenden vorhanden ist, die zugestandene Lernzeit auch intensiv zu nutzen,
2. den Auszubildenden die notwendigen Vorkenntnisse fehlen, um die vorgegebenen Lernschritte bewältigen zu können,
3. sie keine Vorstellung davon haben, wie sie das erwartete Endergebnis erreichen können,
4. die Auszubildenden nicht über die notwendigen kognitiven Strategien verfügen, die zur Bewältigung der Aufgabe notwendig sind (Interpretation von KLEBER u.a. 1977).

Im folgenden sollen die bisherigen Ansätze dargestellt werden, wie die angeführten vier Punkte im lernzielorientierten Diagnose- und Stützsysteem berücksichtigt werden.

Zu 1.: Eine der größten Schwierigkeiten der Lehrgangsausbildung war die geringe Motivierung, die u.a. auch mit der Produktion von „Edelschrott“ verbunden war. Durch die Einführung des Projekts „Hobbymaschine“, die jeder Auszubildende behalten kann, hat die Arbeitsbereitschaft deutlich zugenommen. Der Arbeitseifer wird vor allem dadurch gestärkt, daß in den sechs Monaten, die für das Projekt insgesamt zur Verfügung stehen, je nach Arbeitstempo Zusatzgeräte für den Bohrstand, z.B. eine Drehschleifmaschine, gebaut werden können. Der Wunsch, möglichst viele Zusatzteile herzustellen, sowie die Konkurrenz unter den Auszubildenden schränken die Lernbereitschaft jedoch häufig ein. Die Auszubildenden befürchten, daß ihnen durch zusätzliche Lernprogramme Zeit verloren geht.

Zu 2.: Bei den Voruntersuchungen konnte festgestellt werden, daß Mängel bei der Ausführung von Fertigkeiten häufig auf unzureichenden Kenntnissen über den richtigen Verfahrensablauf beruhten. Für die einzelnen Teile des Projekts wurden deshalb die darin enthaltenen Elementarfertigkeiten als Lernziel formuliert und jeweils Lernzielkontrollbogen entwickelt. Diese Lernzielkontrollbogen werden von den Auszubildenden selbst ausgefüllt. Parallel dazu wurden für die Elementarfertigkeiten Listen mit Arbeitsregeln (= Kenntnisse, die zur Ausführung notwendig sind) erstellt. Wird von einem Auszubildenden ein Lernziel nicht erreicht, so soll er selbst anhand von Arbeitsregeln herausfinden, ob das Nichtbeachten bestimmter Regeln zu dem unzureichenden Arbeitsergebnis geführt hat. Zur Wiederauffrischung von Kenntnissen stehen den Auszubildenden Tonbildschauen zur Verfügung.

Zu 3.: Der Komplexität der Arbeitsaufgaben entsprechend muß der Auszubildende sich sowohl ein Bild von dem herzustellenden Stück insgesamt als auch von den dazu notwendigen Teilleistungen machen können. Auf der Ebene der Elementarfertigkeiten sollen ihm dabei die Arbeitsregeln helfen. Bei Prozeßverläufen, bei denen es vor allem auf die visuelle Wahrnehmung ankommt,

wird versucht, Demonstrationsfilme einzusetzen (z.B. für das Löten und für Lötfehler). Besondere Schwierigkeiten scheinen darin zu bestehen, sich aufgrund einer Zeichnung ein Bild von dem herzustellenden Stück zu machen und den Arbeitsablauf zu planen. Hierzu werden Leittexte entwickelt, die diesen Prozeß durch sinnvolle Fragen anleiten.

Zu 4.: KLEBER u.a. weisen darauf hin, daß lernschwache Schüler nicht nur über weniger Kenntnisse verfügen, sondern daß sie auch diese Kenntnisse gedanklich weniger zielgerecht ordnen können. Daraus leitet sich die Förderung ab, daß ein Diagnose- und Stützsysteem nicht nur Kenntnislücken finden und füllen, sondern daß dieses System selbst Arbeits- und Denkstrategien vermitteln soll. Eine Förderung solcher Strategien scheint in vier Bereichen möglich:

- (1) Auf der Ebene der Regeln. Indem die Regeln die Ursachen für Fehler bezeichnen, könnte ein Denken gefördert werden, das Hypothesen über Ursachen aufstellt und Kriterien überprüft, die Hypothesen bestätigen oder verwerfen können.
- (2) Im Bereich der Lernzielkontrollen. Die Lernzielkontrollen erfordern den systematischen Vergleich von Soll- und Ist-Werten.
- (3) Im Bereich des Leittextes. Hier wird versucht, Fragen zu stellen, die der gedanklichen Vorbereitung der Arbeit dienlich sind. Durch diese Fragen soll nicht nur die Vorbereitung der Arbeit gelenkt werden, sondern es wird erwartet, daß zugleich das Fragenstellen selbst gelernt wird.
- (4) Im Bereich der Arbeitsvorbereitung. Dort wird von den Auszubildenden gefordert, die notwendigen Zeiten für die einzelnen Bearbeitungsstufen voraus zu schätzen und anschließend mit den Ist-Zeiten zu vergleichen. Es wird erwartet, daß hiermit die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit gefördert wird.

Da verschiedene Anfragen deutlich gemacht haben, daß sich mißverständliche Vorstellungen mit dem Modellversuchstitel verbinden, sei nochmals ausdrücklich festgestellt: Diagnose wird lernzielorientiert verstanden, sie soll Lücken im Lernstoff feststellen, nicht psychische oder soziale Ursachen des Lernversagens ermitteln.

Es handelt sich weder um eine berufsvorbereitende Maßnahme noch um ein besonderes Curriculum für lernbehinderte Jugendliche. Vielmehr soll untersucht werden, wie weit durch die Anwendung lerntheoretischer Erkenntnisse auf die Methoden betrieblicher Berufsausbildung nicht nur die Ausbildungsergebnisse der bisherigen Zielgruppe dauerhafter gesichert werden können, sondern auch für viele Jugendliche eine Ausbildung überhaupt möglich zu machen ist.

Johannes Koch, Friedrichsdorfer Büro,
Gnarrenburg



„Der geistig Behinderte hat die gleichen Grundrechte wie jeder andere Bürger seines Landes und seines Alters.
Vor allem hat der geistig Behinderte ein Anrecht darauf, als Mensch geachtet zu werden.“

Sie können helfen:

- ☐ Durch den Kauf von Grußkarten etc.
- ☐ Durch Geldspenden
- ☐ Durch letztwillige Verfügung
- ☐ Durch Kranzspenden
- ☐ Durch Mitgliedschaft bei Ihrer örtlichen Lebenshilfe-Vereinigung

Wir senden Ihnen kostenlose Informationen

Name

Straße

Ort

Bundesvereinigung LEBENSHILFE für geistig Behinderte e.V.
Postf. 80, 3550 Marburg/L 7

Wußten Sie schon?

Das Bundesinstitut hat in den letzten Jahren rund 60 Bände innerhalb der Reihe **Schriften zur Berufsbildungsforschung** herausgegeben. In dieser Reihe werden wichtige eigenständige Forschungsergebnisse von grundsätzlicher Bedeutung veröffentlicht.

Wußten Sie schon?

In der Reihe **Berichte zur beruflichen Bildung** publiziert das Bundesinstitut für Berufsbildung Ergebnisse seiner Forschungsarbeit. Hierzu zählen auch Sachstandsberichte, Zwischenberichte und vorläufige Ergebnisse mit Werkstattcharakter.

Wußten Sie schon?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung veröffentlicht in seiner Reihe **Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung** Datenmaterial aus dem Bereich der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung.

Wußten Sie schon?

Es gibt auch eine Reihe **Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung**. Hier werden die Arbeitsergebnisse der vom Bundesinstitut für Berufsbildung veranstalteten Tagungen, Kongresse, Symposien, Workshops u. ä. wiedergegeben.

Wußten Sie schon?

Die Reihe **Dokumentationen und Informationen zum beruflichen Fernunterricht** enthält sowohl Forschungsergebnisse auf dem Gebiet des Fernunterrichtswesens als auch ausführliche Informationen über das Fernunterrichtsangebot.

Wußten Sie schon?

Neben der Zeitschrift **Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis** erscheinen als weiteres Periodikum – sechsmal jährlich und nun schon im siebenten Jahr – die **Literaturinformationen zur beruflichen Bildung**. Hier wird neue Literatur zur beruflichen Bildung kategorisiert und dokumentiert. Und in den **Bibliographien und Dokumentationen zur beruflichen Bildung** wird Schrifttum zu speziellen Problemen der beruflichen Bildung zusammengetragen und kommentiert.

Wußten Sie schon?

Wichtige Ergebnisse aus Modellversuchen und den Erfahrungen ihrer Übertragung in die breite Ausbildungspraxis erscheinen in der Reihe **Modellversuche zur beruflichen Bildung**.

Wußten Sie schon?

Die **Sonderveröffentlichungen** des Bundesinstituts für Berufsbildung unterrichten Sie über die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts, über das kaufmännische Weiterbildungsangebot, über das Bildungsangebot im Bereich Informatik, über die Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen in der CSSR, in Ungarn und der UdSSR und über vieles mehr.

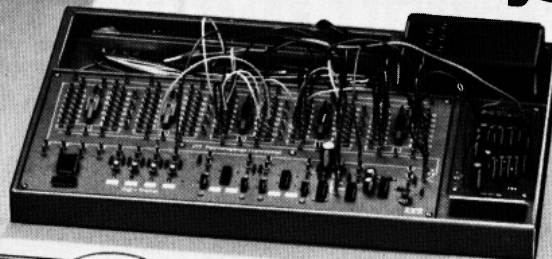
Wollen Sie mehr wissen?

Wir informieren Sie gerne ausführlicher. Bitte schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an. Wir schicken Ihnen dann das kostenlose Verzeichnis aller verfügbaren Publikationen des Bundesinstituts.

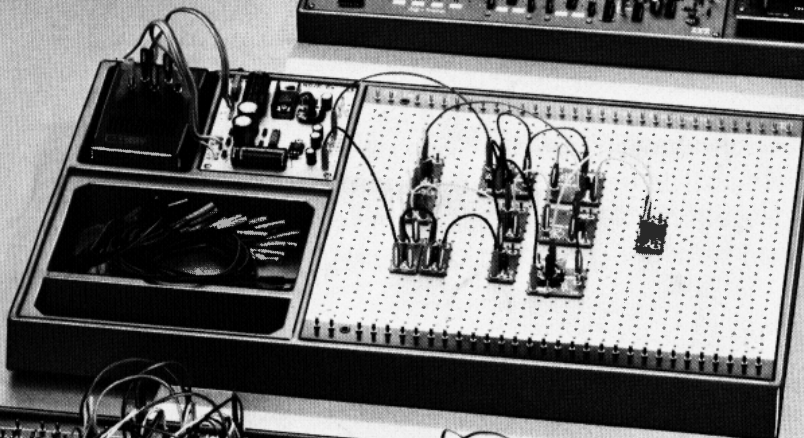


Elektronik- Ausbildung

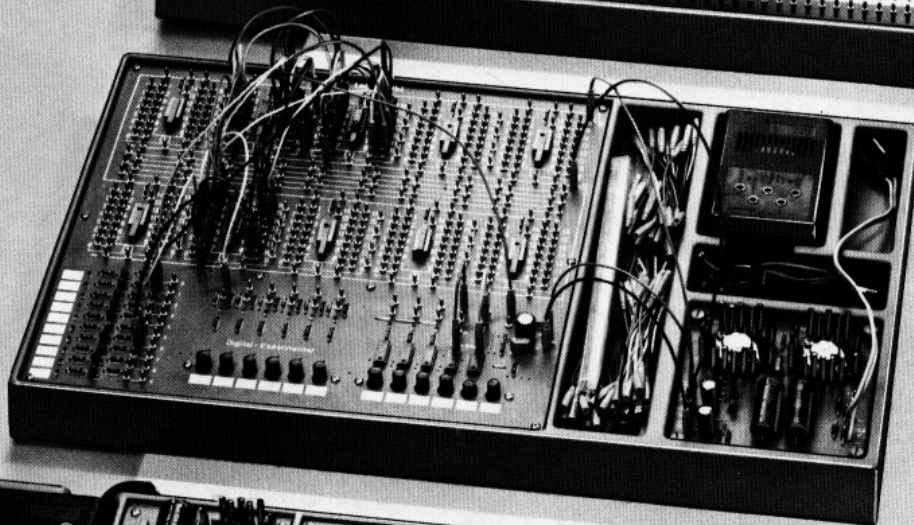
Mit Experimentern von ITT Lehrsysteme



Digital-Trainer
Das ideale Lehrset zur experimentellen Vertiefung des Wissens in der Digital-Elektronik. Außergewöhnlich günstiger Preis: Kompl. mit Stromversorgung, Experimentiermaterial
DM 365,- incl. MwSt.



Elektronik-Experimentier
Zum experimentellen Grundlagen-Praktikum mit den verschiedensten Bauelementen. Umfangreiche Bestückung mit aktiven und passiven Bauteilen, Kabeln etc., Versuchsanleitungen. Kompl. mit Stromversorgung
DM 902,- incl. MwSt.



Digital-Experimentier
Das praxisgerechte Schüler-Experimentiergerät für 14- und 16polige ICs. Umfangreiche Bestückung, viele Versuchsanleitungen. Kompl. mit Stromversorgung
DM 755,- incl. MwSt.



Mikroprozessor-Lehrsystem
Das einzigartige Lehrsystem weist in die Mikroprozessor-Technik und Programmierung ein. Schritt für Schritt wird erläutert, wie aus einem Addierer ein Computer wächst. Basis-System: Experimentier komplett mit Hexadezimal Eingabe/Anzeige + 5 Lehrhefte
DM 1.248,- incl. MwSt.

ITT Lehrsysteme
Abteilung L/E 10
Postfach 1570 · D-7530 Pforzheim

**Ihr Partner
in der
Ausbildung**

Lehrsysteme

ITT