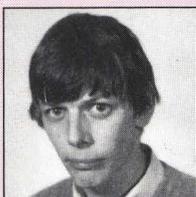


Das niederländische Lehrlingswesen zwischen Nachfrage und Angebot an Lehrarbeitsstellen

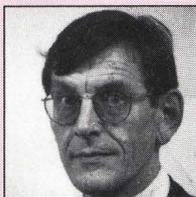
Jos Frietman

Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (ITS) in Nijmegen (Niederlande)



Ben van Onna

Prof. Dr., Hochschullehrer an der Katholischen Universität Nijmegen und wissenschaftlicher Direktor des ITS



Im Beitrag werden die wichtigsten Entwicklungen besprochen, die sich in den letzten zehn Jahren im niederländischen Lehrlingswesen für Jugendliche und in dessen Umfeld vollzogen haben. Dabei unterscheiden wir parallel zu drei Zeitabschnitten, Beginn, Mitte und Ende der achtziger Jahre, einige inhaltliche Probleme und Maßnahmen zur Lösung dieser Probleme. Unsere Darstellung bezieht sich insbesondere auf Veränderungen, die im Verlauf des Jahrzehnts im Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage nach Lehrstellen im Lehrlingswesen eingetreten sind oder eintreten sollten.

Einige Merkmale des niederländischen Lehrlingswesens

Die berufliche Bildung auf der Sekundarebene findet in den Niederlanden hauptsächlich in beruflichen Vollzeitschulen (MBO-Schulen) statt (s. Abbildung). Von der Größenordnung her nimmt sich das Lehrlingswesen viel bescheidener aus: auf drei MBO-Schüler kommt ein Lehrling. Der berufsbildende Sekundarunterricht der Grundstufe (LBO) hat eher einen vorbereitenden Charakter und wird wahrscheinlich in Zukunft an Bedeutung verlieren.

Wir konzentrieren uns in diesem Beitrag auf das niederländische Lehrlingswesen, das im

Unterschied zum deutschen einige spezifische Merkmale aufweist.

Das niederländische Lehrlingswesen vermittelt Lehrlingen in einer breitgefächerten Skala von Berufen und Berufssektoren eine Ausbildung bis zum sogenannten „Niveau des angehenden Fachmanns“ (berufliche Grundqualifikation). Kennzeichnend für das Lehrlingswesen ist die Kombination von Lernen und Arbeiten, das sogenannte Dual- oder doppelstufige System. Das bedeutet, daß der Auszubildende sein Fach erlernt, indem er praktisch im Beruf arbeitet (die Praxiskomponente) und gleichzeitig an schulischem Unterricht teilnimmt (die Theoriekomponente). Während der in der Regel zweijährigen Ausbildung wird der theoretische Unterricht an wöchentlich einem Tag in einer Schule für berufsbegleitenden Unterricht erteilt. Der praktische Teil der Ausbildung beansprucht stets vier Tage pro Woche und findet prinzipiell im Arbeitsprozeß eines Betriebs oder einer Einrichtung statt (der Arbeitsplatz als Lehrstelle — „on the job“). Im folgenden werden wir sehen, daß augenblicklich in der Praxiskomponente des Lehrlingswesens zunehmend von „off the job“ gelegenen Lehrstellen (beispielsweise in Betriebsschulen oder Lehrwerkstätten) Gebrauch gemacht wird.

Die gesetzliche Grundlage für die Fachausbildung bildet ein Vertrag, der zwischen dem Arbeitgeber (oder „Lehrherrn“) und dem Auszubildenden abgeschlossen wird. Der Lehrvertrag ist — obwohl das Gesetz dies nicht vorschreibt — fast immer mit einem

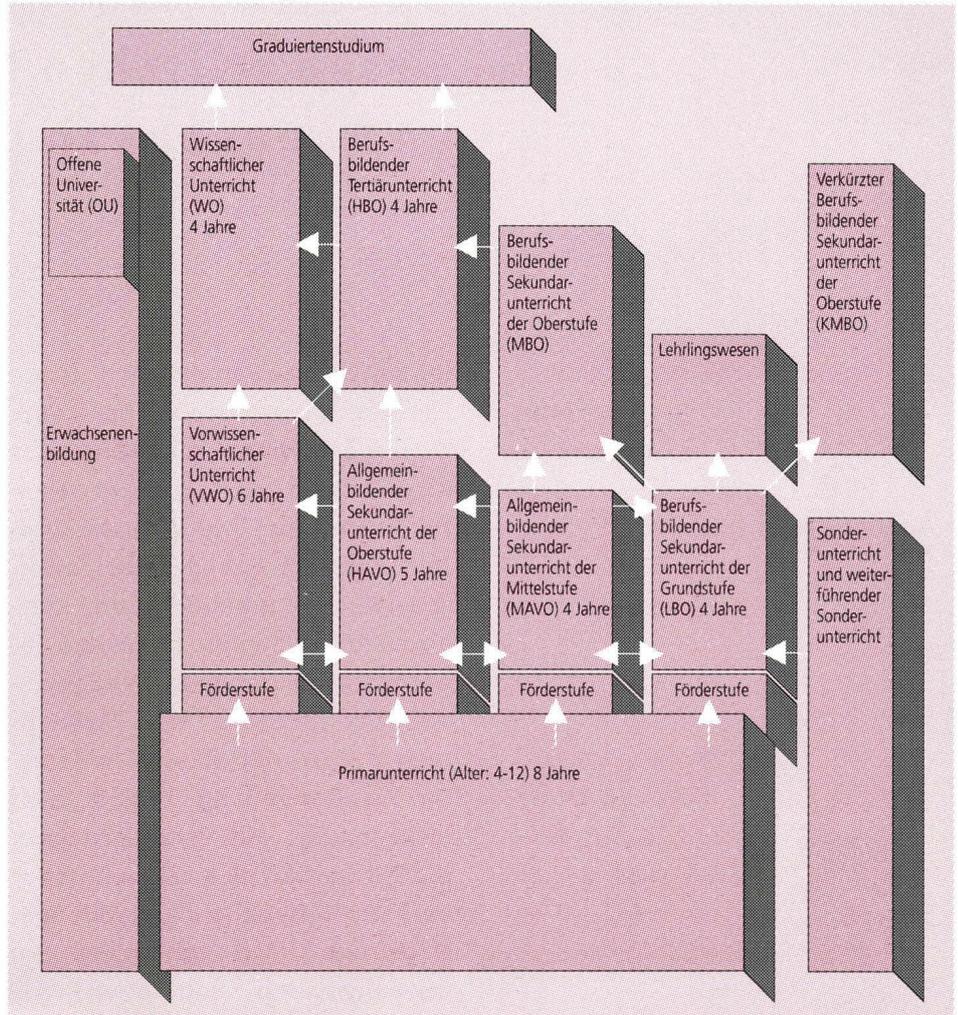
Arbeitsvertrag verbunden, welcher in manchen Fällen, jedoch nicht notwendigerweise, den jeweils geltenden Tarifverträgen entspricht. Auf Grund des Arbeitsvertrages hat der Lehrling auch den Status eines Arbeitnehmers.

Aus der Kopplung von Lehr- und Arbeitsvertrag ergibt sich die besondere Konjunkturabhängigkeit des Lehrlingswesens; das heißt, die Zahl der sogenannten Lehrarbeitsstellen hängt weitgehend von der Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze ab. Und da sich die Betriebe bei der Bereitstellung von Lehrarbeitsstellen hauptsächlich durch ihren unmittelbaren Bedarf an geschulten Fachkräften leiten lassen, unterliegt die Zahl der verfügbaren Stellen starken Schwankungen.¹ Auch infolge der Tatsache, daß diese Angebotsschwankungen nicht mit der durch demographische Faktoren sowie durch Schul- und Berufswahlprozesse bestimmten Nachfrage nach Lehrarbeitsstellen Schritt halten, sind in der Vergangenheit regelmäßig Engpässe im Angebot an Lehr(arbeits)stellen entstanden.

Maßnahmen zur Steigerung des Ausbildungsangebots

Die niederländischen Statistiken zum Bildungswesen zeigen, daß der Zustrom zur Lehrlingsausbildung 1982 mit zirka 25 000 neu abgeschlossenen Lehrverträgen, mitbedingt durch die oben erwähnte Konjunkturabhängigkeit, seinen niedrigsten Stand erreicht hatte. Dieser Tiefpunkt bildete Anfang der achtziger Jahre den Anlaß zu Gesprächen, in denen die zuständigen staatlichen Instanzen, die sozialen Partner und die Verantwortlichen des Bildungswesens — auch beeinflusst durch die Vorschläge einer Gutachterkommission für die Fortschreibung der Industriepolitik (Kommission Wagner) — eine Vereinbarung über die Förderung des Lehrlingswesens trafen. Ziel dieser Übereinkunft war eine **Verdoppelung des Zustroms**, die 1987 auch tatsächlich erreicht wurde.

Schematische Darstellung des niederländischen Bildungssystems



Quelle: Reuling, J. (1991). *Berufsausbildung in den Niederlanden. Strukturprobleme, Reformdiskussion und Entwicklungslinien*. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 64.

Die Entscheidung für eine Verstärkung des Lehrlingswesens basierte auf dem Gedanken, daß jedem Jugendlichen die Gelegenheit gegeben werden müsse, eine anerkannte berufliche Grundqualifikation zu erwerben, und daß eine zweispurige Ausbildung — wie das Lehrlingswesen sie bot — dazu den am besten geeigneten Weg darstellte. Außerdem wurde durch die Förderung des Lehrlingswesens einerseits für die Befriedigung des in Zukunft zu erwartenden quantitativen Bedarfs an geschulten Fachkräften gesorgt und andererseits ein Beitrag zur Bekämpfung des damals aktuellen Problems der Jugendarbeitslosigkeit geleistet. Der Verstärkung des Lehrlingswesens lagen demnach sowohl

quantitative (die Wahl für ein bestimmtes Ausbildungssystem bzw. Ausbildungsinfrastruktur) als auch qualitative (die künftige Nachfrage nach fachlich ausgebildetem Personal) Überlegungen zugrunde.

Um die Verdoppelung des Zustroms zu erreichen, war jedoch ein strukturelles Vorgehen gegen die Konjunkturabhängigkeit erforderlich, da das Angebot an regulären Lehrarbeitsstellen weit hinter dem tatsächlichen Bedarf zurückgeblieben war. Abgesehen von den Finanzmitteln, die Regierung und Betriebe zur Verfügung stellten, um neue Lehrstellen zu schaffen, wurde deshalb auch die Lösung der vorhandenen Kopplung zwischen

Lehr- und Arbeitsvertrag ermöglicht. Das Fortfallen dieser Bindung machte es nun möglich, über den direkten Bedarf an geschulten Fachkräften hinaus Lehrlinge auszubilden. Übrigens bedeutete das Fortfallen dieser Kopplung nicht, daß in den folgenden Jahren Verträge dieser Art überhaupt nicht mehr vorkamen. Im Gegenteil: dieser Vertragstyp blieb auch weiterhin der meist gebräuchliche.

Aus diesen Entwicklungen ergaben sich nun allerdings auch Konsequenzen, namentlich für die Gestaltung der Praxiskomponente in der Fachausbildung. Auf der organisatorischen Ebene wurde dem Rechnung getragen durch die Einführung der sogenannten gemeinschaftlichen Ausbildungsaktivitäten (GAA). Kernpunkt dieser durch Zuschüsse des Ministeriums für Soziale Angelegenheiten und Arbeit geförderten GAAs war (und ist) die Übertragung der Verantwortung für die praktische Ausbildung an eine Gruppe von zu diesem Zwecke zusammenarbeitenden Betrieben oder Einrichtungen. Diese mußten außerdem für eine bestimmte Anzahl gemeinsamer Ausbildungstage ihrer Auszubildenden in einer Lehrwerkstatt sorgen.

Infolge dieser organisatorischen Neuerungen gibt es gegenwärtig im niederländischen Lehrlingswesen außer dem traditionellen Typ vier alternative Typen der praktischen Ausbildung.² Die neuen Typen der Praxisausbildung, an denen übrigens inzwischen 30 Prozent aller Auszubildenden teilnehmen, sind dadurch gekennzeichnet, daß die Verantwortlichkeit für die praktische Ausbildung nicht mehr bei nur einem Betrieb oder einer Einrichtung liegt und daß die Ausbildung teilweise oder insgesamt „off the job“ stattfindet. Es handelt sich um die folgenden vier Varianten:

- Die praktische Ausbildung erfolgt (nahezu) ausschließlich „on the job“, jedoch in mehr als nur einem Betrieb. Durch die Einschaltung mehrerer Betriebe (Rotation) wird

die exklusive Eingliederung in einen bestimmten Arbeitszusammenhang und einen Arbeitsprozeß reduziert.

- Die praktische Ausbildung erfolgt nicht mehr ausschließlich „on the job“. Ein Teil derselben findet „off the job“, also außerhalb des Produktionsprozesses statt. Dieses „off the job Training“ ergänzt das „on the job Training“, das sich jedoch in diesem Falle in nur einem Betrieb abspielt.

Jeder Jugendliche muß eine berufliche Grundqualifikation erwerben können

- Auch in der dritten Variante erfolgt die Ausbildung nicht ausschließlich „on the job“. Im Unterschied zu dem vorigen Typ findet der „on the job“ absolvierte Teil der Ausbildung jedoch nicht in einem einzigen, sondern in mehreren Betrieben statt. Daher ist die Eingliederung in den Arbeitsprozeß und vor allem in einen bestimmten Betrieb in diesem Falle lockerer.

- Bei dem vierten Typus handelt es sich um eine (nahezu) vollständig „off the job“ erfolgende Ausbildung. Im Gegensatz zu den drei bereits besprochenen Varianten der Praxisausbildung geht es in diesem Falle nicht um eine Ergänzung des „on the job Trainings“, sondern um dessen Ersatz.

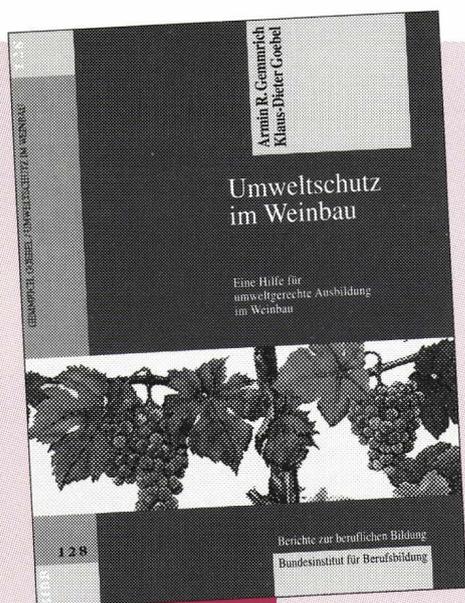
Die fünf Typen der praktischen Ausbildung unterscheiden sich voneinander durch das Maß der Bindung an die Arbeit, in diesem Falle der jeweiligen Eingliederung in den Betrieb und den Arbeitsprozeß. Dabei ist es allerdings wichtig anzumerken, daß die Bindung an die Arbeit in keinem der insgesamt fünf Typen so gering ist, daß von einer Ausbildung in der Berufspraxis überhaupt nicht mehr die Rede sein könnte. Dadurch unterscheidet sich auch der Typus mit der geringsten Bindung an die Arbeit noch immer deutlich vom Praxisunterricht im Rahmen des

schulischen Vollzeit-Berufsunterrichts, wie dieser in den Niederlanden neben dem Lehrlingswesen auch vorkommt (und dominiert).

Eine Untersuchung zur Qualität der praktischen Ausbildung in sieben ausgewählten Sektoren des Lehrlingswesens³ hat gezeigt, daß die fünf Typen der Praxisausbildung, gemessen an ihren ausbildungsinternen und -externen Effekten, einander nahezu gleichwertig sind. Das heißt, die Ergebnisse im praktischen Teil der Abschlußprüfung und die Chancen bei der anschließenden Stellensuche sind bei allen Typen mehr oder weniger die gleichen.⁴ Übrigens ist die Erfolgsquote in der Lehrlingsausbildung als beunruhigend gering zu bezeichnen: etwa 40 Prozent der Auszubildenden verlassen die Ausbildung vorzeitig oder ohne Abschlußzeugnis.⁵

Im Bereich des Lehrlingswesens ist man sich seit langem in der Auffassung einig, daß die reine „on the job Ausbildung“ den geeignetsten Weg darstellt, um den Lehrling in allen fachlich erforderlichen Fähigkeiten (sowohl den technisch-instrumentalen als auch den sozial-normativen oder kommunikativen) auszubilden. Daher begegnete man der Einführung von alternativen Formen der praktischen Ausbildung zunächst mit der nötigen Skepsis.

Das Entstehen der neuen Typen der Praxisausbildung hängt in erster Linie darum auch nicht zusammen mit der Intention, die Qualität der Ausbildung zu verbessern, als mit dem bei Betrieben und Einrichtungen fehlenden Vermögen, ein vor allem quantitativ ausreichendes Ausbildungsangebot zu schaffen. Die Ergebnisse der oben erwähnten Untersuchung zeigen allerdings, daß die zögernde Haltung gegenüber den alternativen Ausbildungsformen nicht gerechtfertigt ist. Sowohl hinsichtlich der Durchbrechung der Konjunkturabhängigkeit des Lehrlingswesens als auch in didaktischer Hinsicht sind die alternativen Varianten mehr als interessant.



Armin R. Gemmrich, Klaus-Dieter Goebel

UMWELTSCHUTZ IM WEINBAU

EINE HILFE FÜR UMWELTGERECHTE
AUSBILDUNG IM WEINBAU

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 128
Berlin, 1991, 80 Seiten, 15,00 DM;
ISBN: 3-88555-435-6

Die Anforderungen an die Qualifikation der Winzer sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Neben den Bereichen Technik und Marketing erfordert der Umweltschutz ein hohes Maß an Kenntnissen und Fertigkeiten. Die Broschüre ist als eine Hilfestellung gedacht für alle, die in der Ausbildung, Weiterbildung und Beratung in der Weinwirtschaft tätig sind. Sie soll Hinweise und Ratschläge für eine Verbesserung der Ausbildung im Bereich des Arbeits- und Umweltschutzes in der Weinwirtschaft geben. Sie ist auch geeignet für die Fortbildung, insbesondere für die Fortbildung der Ausbilder.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim
Bundesinstitut für Berufsbildung -K3/Vertrieb
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31
Telefon: 86 83-5 20/5 16
Telefax: 86 83-4 55

Wie bereits gesagt, wurde die Verdoppelung des Zustroms 1987 tatsächlich erreicht. Der positive Einfluß, der von der oben skizzierten Politik ausging und zur Verdoppelung der Teilnehmerzahl im Lehrlingswesen führte, steht außer Frage. Gleichzeitig muß jedoch gesagt werden, daß auch die Verbesserung der wirtschaftlichen Lage — und damit die zahlenmäßige Zunahme der regulären Lehrstellen und Arbeitsplätze — dazu beitrug, daß die Gesamtzahl der neuen Ausbildungsverträge so stark wachsen konnte.

Um das Jahr 1987 ist auch der Zeitpunkt anzusetzen, zu dem — global gesehen — der Bedarf an Lehrarbeitsstellen dem Angebot entsprach. So wird auch verständlich, daß sich die Aufmerksamkeit der zuständigen Instanzen in dieser Periode entschiedener, als dies zuvor der Fall war, dem Problem der exorbitant hohen Ausfallquote und der Förderung des Zustroms von Lehrlingen aus den Reihen neuer und insbesondere chancenarmer Zielgruppen zuwandte.

Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrlingswesens

Infolge des Wirtschaftswachstums und der damit verbundenen Zunahme an regulären Lehrarbeitsstellen sowie der gleichzeitig sinkenden Zahl der Schulabgänger, die sich für eine Lehrlingsausbildung entscheiden, sieht sich das Lehrlingswesen gegenwärtig mit einem Überschuß an Lehrarbeitsstellen konfrontiert.⁶ Vor diesem Hintergrund muß die Politik der neunziger Jahre stattfinden. Abgesehen von diversen sektoralen und regionalen Neuorientierungen sind in diesem Zusammenhang zwei Dokumente zu nennen, in denen Vorschläge für die nationale Politik der kommenden Jahre enthalten sind: der Neue Entwicklungsplan für das Lehrlingswesen und der Bericht der sogenannten Kommission Rauwenhoff.⁷ Der erstgenannte

Plan gibt einen Einblick in die landesweite Strategie zur Entwicklung des Lehrlingswesens selbst. Der Bericht der Kommission Rauwenhoff enthält u. a. Vorschläge für die Einführung des dualen Systems in allen Bereichen des niederländischen Berufsbildungswesens. Wir geben im folgenden einen kurzen Überblick über die beiden Dokumente.

Wirtschaftswachstum führt durch sinkende Lehrlingszahlen zum Überschuß an Lehrarbeitsstellen

Der Neue Entwicklungsplan wurde 1989 vom Parlament verabschiedet. Der Plan setzt sich zum Ziel, die Arbeiten und Vorhaben zur Entwicklung und Reform des Lehrlingswesens planmäßiger, effizienter und gezielter verlaufen zu lassen. Mit dem konzeptionellen Rahmen des Entwicklungsplans beabsichtigen die Autoren, dem erzieherischen Charakter des Lehrlingswesens als einer Ausbildung in der Berufspraxis besser gerecht zu werden. Die Arbeiten und Vorhaben des Entwicklungsplans beziehen sich sowohl auf die theoretische als auch auf die praktische Komponente des Lehrlingswesens und richten sich u. a. auf die Förderung des Zustroms zur Fachausbildung sowie die Verbesserung der Erfolgsquote in der Fachausbildung.

Die Notwendigkeit der Förderung des Zustroms beruht einerseits auf dem wachsenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften und andererseits auf dem Rückgang der Anzahl von Schülern, die sich für eine Fachausbildung im Rahmen des Lehrlingswesens entscheiden. In der durch das Projektmanagement Lehrlingswesen (PML) entworfenen Regelung zur Förderung des Zustroms wird die Situation besonderer Gruppen auf dem Arbeitsmarkt nachdrücklich mit den oben genannten Gegebenheiten in Verbindung ge-

bracht. Dieses ergibt sich u. a. aus der folgenden Bemerkung:

„Da der traditionelle Zustrom gegenwärtig abnimmt, während in den Betrieben der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern eher wächst als sinkt, bietet sich eine ausgezeichnete Möglichkeit, diesen Zielgruppen neue Ausbildungschancen zu verschaffen.“⁸

Die Förderung des Zustroms soll auf dreifachem Wege erreicht werden:

- durch die Intensivierung der aktiven Werbung und Beratung von Schülern (Akquisition) an Schulen für den berufsbildenden Sekundarunterricht der Grundstufe (LBO) und den allgemeinbildenden Sekundarunterricht der Mittelstufe (MAVO) oder mittels Werbespots im Fernsehen,

- durch Werbung und Beratung für neue Zielgruppen: Jugendliche aus ethnischen Minderheiten, Frauen in typischen Männerberufen, Langzeitarbeitslose usw.,

- durch Schaltprojekte, in denen (angehende) Lehrlinge bildungsmäßig den Niveauanforderungen angepaßt werden.

Die genannten Maßnahmen schließen im wesentlichen an bereits früher eingeleitete Förderungsaktivitäten an.

Verbesserung der Erfolgsquote

Der drohende Mangel an ausgebildeten Fachkräften hat auch eine zunehmende Besorgnis um die Erfolgsquote in der Lehrlingsausbildung aufkommen lassen. Wie gesagt, ist die Zahl der Lehrlinge, die die Ausbildung abbrechen oder sie ohne Abschlußzeugnis verlassen, beunruhigend groß. Über die Hintergründe dieser hohen Ausfallquote gibt es bislang keine systematisch gesammelten Forschungsdaten. Daß Lehrlinge ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen, hängt unter anderem wahrscheinlich mit ihrer geringen Motivation zusammen, am theoretischen Teil der Ausbildung teilzunehmen. Darüber hinaus ist die theoretische Ausbildung, die manchmal kein hohes Niveau aufweist, nicht ausreichend auf die praktische Ausbildung

abgestimmt. Daß Lehrlinge die Ausbildung ohne Abschlußergebnis beenden, ist auf die Durchfallquote bei den Prüfungen zurückzuführen. Sie ist namentlich in den technischen Berufen recht hoch. Da jedoch das Angebot an Lehrlingen zur Zeit ohnehin hinter dem Bedarf zurückbleibt, liegt es durchaus im Interesse der sozialen Partner, daß ein möglichst großer Anteil der Lehrlinge die Ausbildung erfolgreich abschließt.

Dementsprechend enthält der Entwicklungsplan ein besonderes Projekt zur Bekämpfung der Ausfallquote in der Lehrlingsausbildung. Der Ansatz zur Lösung des Problems geht in die Breite und in die Tiefe. Das heißt, daß eine Reihe bereits operationeller Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausfallquote in Reformpläne der sogenannten „überregionalen Organe“ (die für die Praxis-komponente der Ausbildung zuständig sind) und der Schulen (zuständig für die theoretische Ausbildung) aufgenommen werden. Beispiel dafür sind Aktivitäten auf dem Gebiet der Systematik der Registrierung (d. h. der Kopplung von Lehrlingen und erworbenen Abschlüssen, so daß effektive Kontrolle möglich wird) und auf dem Gebiet des sogenannten „Schülermonitoringsystems“, mit Hilfe dessen festgestellt werden kann, aus welchen Schulstufen Lehrlinge rekrutiert werden, wie sie die Ausbildung durchlaufen und in welchen Berufen oder Funktionen sie nachher arbeiten. In einer Anzahl von Pilotprojekten, die sich auf spezifische lokale oder regionale Situationen richten, will man zudem die Möglichkeiten für eine wirksame Verminderung der Ausfallquote untersuchen. Über die Erfolgchancen dieser Maßnahmen läßt sich noch nicht viel sagen, da die in diesem Rahmen geplanten Vorhaben erst jüngeren Datums sind.

Auch im ganzen läßt sich die Bedeutung des Entwicklungsplans für die Reform bzw. Verstärkung des Lehrlingswesens noch kaum beurteilen. Das erklärt sich aus dem sehr mühsamen Start des Entwicklungsplans für

das Lehrlingswesen als Folge der in diesem Punkt äußerst trägen parlamentarischen Prozedur. Übrigens sind im Laufe der letzten Jahre mit Maßnahmen derselben Art, wie sie nun unter der Flagge des Entwicklungsplans laufen, schon zahlreiche Erfahrungen gesammelt worden. Soweit diese die Rekrutierung von Schülern aus neuen Zielgruppen betreffen, stimmen die bisherigen Resultate wenig hoffnungsvoll. Es zeigt sich nämlich, daß die Zahl der aus diesen neuen Zielgruppen stammenden Schüler, die sich für eine Lehrlingsausbildung anmelden, gering ist. Außerdem liegt die Erfolgsquote bei der Ausbildung dieser Lehrlinge noch bedeutend niedriger als bei Auszubildenden aus den traditionell im Lehrlingswesen vertretenen Schichten.⁹ Die Tatsache, daß der Entwicklungsplan in so starkem Maße auf den Ausgangspunkten und Methoden bereits vorhandener Projekte aufbaut, ist deshalb nicht ohne weiteres als günstig zu bezeichnen. Nur wenn es auch in Zusammenhang mit Entwicklungen auf dem Lehrstellenmarkt gelingt, auch innerhalb dieser Projekte und Maßnahmen Reformen zu bewerkstelligen, scheint der Entwicklungsplan im ganzen eine Erfolgchance zu haben.

Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs von Ausbildung und Arbeit

Abschließend wenden wir uns dem Gutachten der Kommission Rauwenhoff zu, wie dies im Sommer 1990 unter dem Titel „Onderwijs-arbeidsmarkt: naar een werkzaam traject“ („Bildung-Arbeitsmarkt: auf dem Wege zu einem wirksamen Trajekt“)¹⁰ veröffentlicht wurde. Ausgangspunkt für die Arbeit dieser durch den Bildungsminister eingesetzten Gutachterkommission war die Intensivierung der Beziehung zwischen Schule und Betrieb. In diesem Zusammenhang führte die Kommission unter anderem den Begriff „Dualisierung“ ein.

Die Kommission plädiert für eine Dualisierung der Ausbildungswege in den verschiedenen Formen der Berufsbildung. Das bedeutet, daß sie generell die Kombination von Lernen und Arbeiten in der Berufsausbildung befürwortet, so wie wir diese bisher nur im Lehrlingswesen kannten. Wegen der unterschiedlichen Ausbildungstraditionen in den verschiedenen Formen der Berufsbildung in den Niederlanden vertritt die Kommission die Auffassung, daß die Kombination in unterschiedlicher Weise gestaltet werden müsse (Flexibilität in Form und Zeit). Zweierlei Überlegungen waren bei der Entscheidung der Kommission für das Prinzip der Dualisierung bestimmend:

- Das offenkundige Vertrauen hinsichtlich der Möglichkeiten, durch duale Ausbildungsgänge und namentlich deren Praxis-komponente einen befriedigenden Übergang von der Ausbildung zur Arbeit zu sichern.
- Arbeitsmarkt-Überlegungen: Die Kommission hält das System von Nachfrage und Angebot an Lehrstellen für ein brauchbares Instrument zur Regulierung des Zustroms.

Die Kommission gibt keine Antwort auf die Frage, warum ein dualer Ausbildungsgang den derzeit bestehenden Ausbildungen im Vollzeit-Berufsunterricht vorzuziehen ist. Mit anderen Worten: Es fehlt eine erziehungswissenschaftliche Begründung des durch die Kommission eingenommenen Standpunkts.¹¹ Damit wird nicht behauptet, die Auffassung der Kommission sei falsch. Doch das Fehlen einer derartigen Begründung oder zumindest eines entsprechenden Hinweises wirkt sich zweifellos negativ auf die Rezeption der Ideen der Kommission aus.

Sodann stellen wir mit der Kommission Rauwenhoff fest, daß die Aufnahmekapazität in einem dualen System durch das Verhältnis zwischen der Nachfrage und dem Angebot an Lehrarbeitsstellen bestimmt wird. Ob dies jederzeit gleich vorteilhaft ist, bleibt jedoch zu bezweifeln. Aus den Erfahrungen im

Lehrlingswesen wissen wir, daß die Konjunkturabhängigkeit der Ausbildung eher als Problem denn als besonderer Segen erfahren wird. Das scheint auch logisch, da bei einer Diskrepanz zwischen Nachfrage und Angebot stets entweder ein Überschuß an Lehrlingen (und daher häufig Jugendarbeitslosigkeit) oder ein (drohender) Mangel an ausgebildeten Fachkräften auftritt. Die Kommission spricht sich daher unseres Erachtens zu vorbehaltlos für ein duales System aus, in welchem die Zahl der Jugendlichen, die zu einer Ausbildung zugelassen werden kann, von der Zahl der verfügbaren Lehrarbeitsstellen abhängig ist.

Schlußbemerkung

Verglichen mit der Lage zu Beginn der achtziger Jahre befindet sich das niederländische Lehrlingswesen gegenwärtig in einer vollkommen neuen Situation. Der bestimmende Faktor ist jetzt nicht mehr der Stellenmangel auf dem Lehrstellen-Arbeitsmarkt, sondern vielmehr ein Überschuß. Dieser Zustand macht eine rasche Anpassung der noch immer auf der früheren Situation beruhenden Politik erforderlich. Dabei scheint der nun eingeschlagene Weg, nämlich die Steigerung des Zustroms und die Verbesserung der Erfolgsquote bzw. die Bekämpfung der vorzeitigen Ausbildungsabbrüche, der einzig gangbare. Für den Erfolg dieser neuen Strategie ist es jedoch von größter Bedeutung, daß die zuständigen Instanzen sich nicht mit Ad-hoc-Anpassungen des vorhandenen Instrumentariums begnügen, sondern daß darüber hinaus eine adäquate Einschätzung der neu entstandenen Situation auf dem Lehrstellenmarkt stattfindet und die Politik mit ihren Strategien und Maßnahmen darauf richtig reagiert.

Anmerkungen

¹ Hövels, B.: *Arbeidsorganisatie in het leerlingwezen (Die Arbeitsorganisation im Lehrlingswesen)*. Ministerium für Soziale Angelegenheiten und Arbeit. Den Haag 1985

Frietman, J.: *De kwaliteit van de praktijkcomponent in het leerlingwezen (Die Qualität der Praxiskomponente im Lehrlingswesen)*. Dissertation. Nijmegen 1990, ITS

² Frietman, J.: *De kwaliteit van de praktijkcomponent in het leerlingwezen*. a. a. O.

Frietman, J.; van Onna, B.: *Die Qualität der praktischen Ausbildung im niederländischen dualen System*. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 87. Band Heft 5 (1991).

³ Die Untersuchung wurde in folgenden Sektoren durchgeführt:

- Landwirtschaft und Gartenbau
- Administrative Berufe
- Metall
- Bau
- Elektrotechnik
- Kraftfahrerschlosserei
- Straßen- und Wasserstraßenbau

⁴ Frietman, J.: *De kwaliteit van de praktijkcomponent in het leerlingwezen*. a. a. O.

Frietman, J.; van Onna, B.: *Die Qualität der praktischen Ausbildung im niederländischen dualen System*. a. a. O.

⁵ Commissie Rauwenhoff: *Onderwijs-arbeidsmarkt: naar een werkzaam traject (Bildung-Arbeitsmarkt: auf dem Wege zu einem wirksamen Trajekt)*. Alphen aan de Rijn: Samsom H. D. Tjeenk Willink 1990

⁶ Die Nachfrage nach Lehrstellen wird hauptsächlich durch demographische Faktoren bestimmt sowie durch Faktoren, die das Verhalten Jugendlicher bei der Schul- und Berufswahl betreffen. Eine bekannte Tatsache ist, daß die Zahl der Jugendlichen in den hier relevanten Altersgruppen rasch sinkt und daß außerdem innerhalb dieser Gruppen der Anteil derjenigen, die eine allgemein bildende bzw. berufsvorbereitende Schulform wählen, zunimmt.

⁷ PML: *De vernieuwing van het leerlingwezen. Stand van zaken en perspectieven (Die Reform des Lehrlingswesens. Gegenwärtiger Stand und Perspektiven)*. Projectmanagement Leerlingwezen. Den Haag 1989

Commissie Rauwenhoff: *Onderwijs-arbeidsmarkt: naar een werkzaam traject (Bildung-Arbeitsmarkt: auf dem Wege zu einem wirksamen Trajekt)*. a. a. O.

⁸ PML: *Bevordering van de instroom in de vakopleiding (Förderung des Zustroms zur Fachausbildung)*. Projectmanagement Leerlingwezen. Den Haag 1990

⁹ Verijdt, H.: *Nieuwe doelgroepen in het leerlingwezen (Neue Zielgruppen im Lehrlingswesen)*. ITS. Nijmegen 1990

¹⁰ Ebenda

¹¹ Raad voor het Jeugdbeleid (Beirat für die Jugendpolitik). *Jongeren, school en werk. Commentaar op het rapport van de Commissie Rauwenhoff (Jugendliche, Schule und Arbeit. Kommentar zum Bericht der Kommission Rauwenhoff)*. 1990