

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Claudia Wolfinger

Der schwierige Weg ins duale System

26. Jg./1993

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Der schwierige Weg ins duale System

Fallstudien zur Ausbildungsbereitschaft ostdeutscher Betriebe

Claudia Wolfinger*

Die Einführung des dualen Berufsausbildungssystems in der ehemaligen DDR in einer Zeit tiefer gesellschaftlicher und ökonomischer Umbrüche und wirtschaftlicher Krisen führte zu erheblichen quantitativen und strukturellen Engpässen am Ausbildungsstellenmarkt. Die sich abzeichnenden Problemlagen bei der Entwicklung ausreichender und bedarfsgerechter betrieblicher Ausbildungskapazitäten waren Gegenstand einer vom IAB 1992 durchgeführten Fallstudienuntersuchung in sieben ausgewählten Arbeitsamtsbezirken der neuen Länder.

Bei den untersuchten Groß-/Treuhandbetrieben war im Frühjahr/Sommer 1992 nach anfänglich massivem Abbau betrieblicher Ausbildungskapazitäten eine gewisse Konsolidierung der Ausbildungssituation festzustellen. Die befragten Experten weisen allerdings auf folgende Sachverhalte kritisch hin, die langfristig zum Niedergang der industriellen Berufsausbildung beitragen könnten:

- einseitige Ausrichtung der staatlichen Fördermittel für die Ausbildung auf private Klein- und Mittelbetriebe,
- Aufbau umfangreicher freier Trägerstrukturen mit hohem öffentlichen Mittelaufwand bei gleichzeitigem „Verfall“ vorhandener betrieblicher Ausbildungskapazitäten,
- Abbau von Ausbildungskapazitäten in Bundesunternehmen und -Verwaltungen im Zuge zentral geplanter Rationalisierungsmaßnahmen ohne Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten.

Um ein ausreichendes betriebliches Lehrstellenangebot in den neuen Ländern sicherzustellen, müssten in gleichem Umfang Ausbildungskapazitäten in Klein-/Mittelbetrieben neu geschaffen werden, wie sie in Großbetrieben abgebaut wurden. Da es einen breiten Mittelstand, der im bundesdeutschen dualen System maßgeblich die berufliche Erstausbildung trägt, in der ehemaligen DDR nicht gab, fehlt diesen Betrieben heute vielfach die Ausbildungserfahrung und -tradition. Hinzu kommen Probleme der Umstellung auf die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes und der neuen Ausbildungsordnung. Grundsätzlich ist die Ausbildungsbereitschaft am ehesten bei kleineren West-Firmen und bei bereits vor der Wende bestehenden Kleinbetrieben vorhanden, soweit ihnen die Anpassung an die Marktwirtschaft gelingt. Bei neugegründeten Ost-Betrieben mit Ungewisser Auftragslage und hoher Verschuldung wird Ausbildung zur Zeit als eine zu große wirtschaftliche Belastung empfunden. Die Ausbildungsbereitschaft hängt in diesen Unternehmen von der Gewährung und Höhe staatlicher Fördermittel ab. Zusammenfassend kristallisierten sich folgende Kritik-/Problempunkte heraus, die in der Summe eine eher zurückhaltende Ausbildungsbereitschaft bei Klein- und Mittelbetrieben bewirken könnten:

- späte Terminierung der staatlichen Förderprogramme und großer bürokratischer Aufwand,
- die Höhe der Fördermittel bietet nur ungenügenden Anreiz,
- Ungewisse Auftragslage und hohe Verschuldung,
- ungeklärte Eigentumsfragen (Beeinträchtigung des Planungshorizontes für eine dreijährige Ausbildung),
- „Konkurrenz“ zwischen Ausbildung und der Beschäftigung von Praktikanten aus Umschulungsmaßnahmen oder überbetrieblicher Berufsausbildung, bei denen für die Betriebe keine Lohnkosten entfallen,
- ungenügende fachliche Beratung und Unterstützung bei der Durchführung der Ausbildung.

Gliederung

- 1 Problemaufriß
 - 2 Rahmenbedingungen des Umbruchs – Unterschiede in den Ausbildungssystemen DDR-Bundesrepublik Deutschland
 - 3 Zur Anlage der Untersuchung – Zielsetzung, Methode und Durchführung
 - 4 Zur Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit von Betrieben: fördernde und hemmende Faktoren
 - 4.1 Zwischen Abbau und Erhalt von Ausbildungskapazitäten – die Situation in Großbetrieben/Treuhandbetrieben
 - 4.2 Zur Ausbildungsbereitschaft in Klein- und Mittelbetrieben
 - 4.3 Anpassungserfordernisse bei der Durchführung der Ausbildung
 - 4.4 Rekrutierungsstrategien der Betriebe – Zielgruppenspezifische Problemlagen
 - 5 Effektivität staatlicher Maßnahmen und Programme zur Förderung der Berufsausbildung
 - 5.1 Die Förderung der Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung (BüE) nach § 40 c AFG
 - 5.2 Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung
 - 6 Fazit
- Literaturverzeichnis

* Claudia Wolfinger, Soziologin M. A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin. Das Forschungsprojekt (IAB-Projekt 4-420 „Struktur und Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots in ausgewählten Regionen der neuen Bundesländer“) wurde von der EG im Rahmen des PETRA II Forschungskoooperationsprogramms („Partnership in Education and Training“) gefördert.

I Problemaufriß

Bedingt durch die Einbindung in fundamental verschiedene gesellschaftliche Systeme entwickelte sich seit Ende des Zweiten Weltkrieges die Berufsausbildung in beiden deutschen Staaten deutlich auseinander. Gleichwohl weisen die Ausbildungssysteme aufgrund gemeinsamer historischer Wurzeln eine Vielzahl ähnlicher Charakteristika auf, so z. B. die Orientierung am Berufsprinzip, die Dualität der Lernorte Betrieb und Berufsschule und das produktionsintegrierte Lernen am Arbeitsplatz.

Mit der Übernahme des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung, sowie mit dem Inkrafttreten des Berufsschulgesetzes¹ in den neuen Ländern war die Entscheidung getroffen, die Lehrlingsausbildung der DDR durch das in der Bundesrepublik Deutschland gültige duale System der Berufsbildung zu ersetzen. Dies bedeutete, daß – von wenigen, zeitlich begrenzten Übergangsregelungen abgesehen – praktisch „über Nacht“ ein zentralstaatlich geplantes und organisiertes Ausbildungswesen in ein marktwirtschaftlich orientiertes umgestaltet werden mußte.

Staatlicherseits ging man davon aus, daß dieser Umbau aufgrund gleichartiger Strukturmerkmale der beiden Ausbildungssysteme weit weniger Probleme bereiten würde, als beispielsweise die Umstrukturierung der gesamten Volkswirtschaft der DDR. Diese Erwartung erwies sich allerdings als Trugschluß, denn im Zuge der erforderlichen Sanierungen und Betriebsstillegungen sowie der Entflechtung und Privatisierung von Kombinat, die in der DDR die Hauptträger der beruflichen Bildung waren, kam es zu starken Einbrüchen bei den verfügbaren Ausbildungskapazitäten: So reduzierte sich die Zahl der Ausbildungsplätze von rd. 344 000 im Jahre 1989 auf ca. 235 000 zu Beginn des Ausbildungsjahres 1992/93². Das Angebot für Neuanfänger blieb 1991 und 1992 deutlich hinter der Nachfrage zurück. 1991 wurden nur für 43%, 1992 für 54% der Bewerber betriebliche Lehrstellen angeboten. In manchen ländlichen oder monostrukturierten Regionen sowie in einigen östlichen Grenzregionen stehen teilweise nur für jeden dritten bzw. vierten Bewerber Ausbildungsplätze zur Verfügung³. Dieses Defizit an betrieblichen Ausbildungsstellen droht die Etablierung des dualen Systems in den neuen Ländern erheblich zu beeinträchtigen, ganz abgesehen von den langfristigen bildungs-, arbeitsmarkt- und

sozialpolitischen Konsequenzen einer unzureichenden Versorgung der ausbildungspatzenachfragenden Jugendlichen.

Mit dem Verweis auf vorhandene Gemeinsamkeiten wurden bei der Übernahme des dualen Systems offensichtlich jene Differenzen in den Berufsbildungssystemen übersehen bzw. in ihrer Bedeutung unterschätzt, die das Ergebnis der Einbindung in unterschiedliche politische und gesellschaftliche Systeme sind, und die eine rasche Umorientierung und Umgestaltung behindern. Die Transformation der Berufsausbildung in ein marktwirtschaftlich orientiertes System, in dem die Bereitstellung und Finanzierung von Ausbildungsplätzen primär an betriebswirtschaftliche Rentabilitätsüberlegungen der Unternehmen und deren Personalbedarf gebunden ist und in dem die Entscheidung des einzelnen für einen Ausbildungsplatz nicht mit einer lebenslangen Beschäftigungs- und Verwertungsgarantie verbunden ist, erfordert bei allen an der Berufsausbildung beteiligten Akteuren andere als die bislang gewohnten Handlungs- und Entscheidungsstrategien. Dies betrifft Betriebe und Organisationen der Wirtschaft ebenso wie Jugendliche⁴, Eltern und Berufsberater.

Der nachfolgende Beitrag beschäftigt sich mit den Umorientierungs- und Umgestaltungsproblemen auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes. Es soll untersucht werden, welche wirtschaftlichen, betrieblichen und institutionellen Faktoren hemmend bzw. fördernd auf die Bereitstellung eines ausreichenden betrieblichen Ausbildungsstellenangebots einwirken. In Abschnitt 2 werden zunächst charakteristische Unterschiede der betrieblichen Ausbildung in der DDR und der Bundesrepublik dargestellt, auf deren Basis die Ursachen des gegenwärtigen Lehrstellenmangels in den neuen Ländern zu analysieren sind. Die Kontrastierung der Ausbildungssysteme beschränkt sich dabei auf solche Aspekte, die für die erforderlichen Umstrukturierungen in besonderem Maße hinderlich sind. Im Hauptteil (Abschnitte 3 bis 5) werden Zielsetzung, Methode und Ergebnisse einer am IAB durchgeführten qualitativen Studie zur Ausbildungsbereitschaft und zu Ausbildungshemmnissen bei ostdeutschen Betrieben dargestellt⁵.

2 Rahmenbedingungen des Umbruchs – Unterschiede in den Ausbildungssystemen DDR – Bundesrepublik Deutschland

„Zu den Grunderfahrungen Jugendlicher in der ehemaligen DDR gehörte die absolute Ausbildungsplatzsicherheit“⁶, die, verfassungsrechtlich verankert, jedem einzelnen „ein Maximum an Garantien (. . .) bei begrenzten individuellen Entscheidungsfreiheiten bzw. Gestaltungsmöglichkeiten“⁷ bot. Wenn auch im Westen der politische Konsens besteht, allen ausbildungswilligen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen, so ist damit nicht automatisch und zu jeder Zeit der Zugang zu und die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen garantiert. Hier lag ein wesentlicher Unterschied zwischen den Berufsausbildungssystemen beider deutscher Staaten: Während das Ausbildungsplatzangebot in der ehemaligen DDR staatlicher Planung unterlag und man „durch entsprechende direkte Lenkung den gesellschaftlichen und den individuellen Bedarf an Ausbildung zu harmonisieren“⁸ versuchte, obliegt es im westdeutschen dualen System allein den Betrieben, zu entscheiden ob und in welchem Umfang sie Berufsausbildung durchführen⁹. Auf regulierende staatliche Eingriffe hinsichtlich der Struktur und Quantität des Ausbildungsplatzangebots wird weitgehend verzichtet.

¹ Dieses Gesetz regelt die Überführung der Betriebsberufsschulen in die Trägerschaft der Kommunen.

² Entwurf Berufsbildungsbericht 1993.

³ Bundesanstalt für Arbeit, Berufsberatung, Nürnberg, im Januar 1993, S. 33 ff.

⁴ Zum Ausbildungsverhalten von Jugendlichen vgl. K. Schober in diesem Heft.

⁵ Erste Ergebnisse wurden veröffentlicht in: Schober, K.; Wolfinger, C.: Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungshemmnisse. Fallstudien zur Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots in den neuen Bundesländern. IAB-Werkstattbericht, Nr. 15, 25. 08. 1992.

⁶ Härtung, U.: Vom Übergangssystem zum Übergangschao – Schwellenprobleme in den neuen Bundesländern, S. 92. In: Kaiser, M.; Görnitz, H. (Hrsg.): Berufsausbildung im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die berufliche Bildung im geeinten Deutschland, BeitrAB 153.2, 1992.

⁷ Kaiser, M. (Hrsg.): Berufsausbildung im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die berufliche Bildung, in Hochschule und Beschäftigung im geeinten Deutschland, BeitrAB 153.1, S. 29, 1992.

⁸ Ebenda.

⁹ Sinnhold, H.: Ausbildung Beruf und Arbeitslosigkeit: eine Strukturanalyse der Ausbildung im dualen System und der Beschäftigungschancen junger Fachkräfte, S. 23, Frankfurt/M., Bern, New York, Paris 1990 (Beiträge zur Bildungsplanung und Bildungsökonomie, Bd. 2).

Damit soll ein dem Bedarf der Wirtschaft entsprechendes Ausbildungsangebot gewährleistet werden. Die enge Verknüpfung zwischen ökonomischer Rationalität und Ausbildungsinvestitionen von Betrieben deutet aber auch auf ein strukturelles Problem des dualen Systems¹⁰ hin: Die Ausbildungsplatznachfrage und das -angebot können aufgrund der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung einerseits sowie infolge demographischer Entwicklungen und abweichender Berufswünsche der Jugendlichen andererseits deutlich auseinanderklaffen, so daß trotz des grundgesetzlich garantierten Rechts auf freie Berufswahl dieses in der Praxis für ausbildungssuchende Jugendliche durchaus eingeschränkt sein kann. In die einzelbetriebliche Entscheidung, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, fließen unter marktwirtschaftlichen Bedingungen neben dem betrieblichen Personalbedarf und den vorhandenen Ausbildungseinrichtungen auch Faktoren wie die konjunkturelle Situation und die Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie nicht zuletzt soziale und persönliche Motive ein¹¹, Entscheidungsparameter also, die es in dieser Form für ostdeutsche Betriebe früher nicht gab.

Einschneidende Veränderungen ergaben sich für Betriebe in den neuen Bundesländern auch hinsichtlich der Finanzierung von Ausbildung. Bis 1971 wurde in der DDR die sogenannte Haushaltsfinanzierung praktiziert, d. h. die Übernahme der personellen und sächlichen Kosten der praktischen Berufsausbildung, abzüglich der von den Lehrlingen durch ihre produktive Arbeit erwirtschafteten Erträge, durch den Staatshaushalt. Abgelöst wurde diese Form der Finanzierung durch die Kostenfinanzierung, d. h. die Betriebe hatten, mit Ausnahme der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften, aus eigenen Mitteln die personellen und sächlichen Kosten der Berufsausbildung zu tragen¹². Dennoch war diese Finanzierungsform mit der im dualen System der Bundesrepublik Deutschland keinesfalls vergleichbar: Trotz Eigenfinanzierung der Betriebe waren Bildungseinrichtungen in der DDR meist staatliche Einrichtungen, was zur Folge hatte, daß die Betriebe über den Umfang der Berufsausbildung nicht frei entscheiden konnten. Somit standen nicht einzelbetriebliche Rentabilitäts- und Qualifikationsbedarfsaspekte, sondern gesamtgesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche sowie bildungspolitische Überlegungen im Vordergrund. Von der Umstellung auf die privatwirtschaftliche Finanzierung der betrieblichen Ausbildung im dualen System sind nur ehemalige volkseigene Betriebe betroffen, die allerdings das Gros der auszubildenden Betriebe darstellten. Private Unternehmen, die zahlenmäßig in der DDR-Wirtschaft von untergeordneter Bedeutung waren und häufig nicht ausbildeten, mußten auch schon zu DDR-Zeiten die Kosten der Ausbildung selbst tragen.

¹⁰ Vgl. M. Tessaring in diesem Heft.

¹¹ Wittner, W.; Pilnei, M.: Die ungleichen Partner: Berufsausbildung in der Bundesrepublik; Strukturen, Probleme, Perspektiven, S. 105 f., Weinheim; Basel, 1986.

¹² Waterkamp, D.: Handbuch zum Bildungswesen der DDR, S. 181 ff., Berlin 1987.

¹³ Biermann, H.: Berufsausbildung in der DDR – Zwischen Ausbildung und Auslese. Opladen, 1990.

¹⁴ Jahrbuch Arbeitskräfte und Löhne, Statistisches Amt der DDR (Hrsg.), S. 48, 1990.

¹⁵ Vgl. K. Schober in diesem Heft.

¹⁶ Ebenda.

¹⁷ Autsch, B.; Brandes, H.; Waiden, G.: Bedingungen und Aufgaben bei der Umgestaltung des Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern, S. 23, Berlin; Bonn, 1991.

¹⁸ Ebenda.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen beiden Berufsausbildungssystemen wird bei dem Vergleich der Ausbildungsstrukturen bezüglich der beruflichen und sektoralen Verteilung sowie nach der Betriebsgröße deutlich. Die DDR war mit dem Anspruch angetreten, die herkömmliche Lehrlingsausbildung mit ihrer kleinbetrieblich-handwerklichen Struktur zu überwinden¹³. Im Ergebnis führte dies zur fast völligen Vernichtung der handwerklichen Lehre und zur Konzentration der Berufsausbildung in großen Industriebetrieben und Kombinat. Im Jahr 1989 wurden nur rd. 5% der Lehrlinge im produzierenden Handwerk (ohne Bauhandwerk), aber 46% in der Industrie ausgebildet¹⁴. Ein Vergleich zur früheren Bundesrepublik macht die Strukturunterschiede deutlich: Hier wurden im selben Jahr rd. 36% aller Auszubildenden im Handwerk (einschließlich Bauhandwerk) und 32% in der Industrie beschäftigt. Korrespondierend zur sektoralen Verteilung unterschied sich auch die Betriebsgrößenstruktur in der Berufsausbildung erheblich: Wurden in der DDR nur 9% aller Lehrlinge in Betrieben mit unter 20 Beschäftigten ausgebildet, so waren dies in den alten Bundesländern rd. 41%. Entsprechend dazu waren in der DDR rd. 33% der Auszubildenden in Großbetrieben (1000 und mehr Beschäftigte) beschäftigt, in den alten Bundesländern dagegen nur 10%¹⁵. In berufsstruktureller Hinsicht war die Lehrlingsausbildung in der DDR weitgehend gewerblich dominiert: rd. 78% der Auszubildenden erlernten einen gewerblichen, gut 20% einen Dienstleistungsberuf, während in den westdeutschen Bundesländern diese Relation 48% zu 52% beträgt.

In der DDR fehlte, wie die Zahlen verdeutlichen, der kleinbetrieblich-handwerkliche Mittelstand, der in Westdeutschland wichtigster Träger der Berufsausbildung ist. Selbst dort wo es ihn gab, mangelt es meist an Ausbildungstradition und -erfahrung, um jetzt rasch die durch den Zusammenbruch der Kombinate und Volkseigenen Betriebe entstandene Ausbildungslücke schließen zu können. Im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandels in den neuen Bundesländern zeichnen sich bei der beruflichen Erstausbildung zwar erste Angleichungen an die westdeutschen Branchen- und Betriebsstrukturen und einer damit einhergehenden Verlagerung der Ausbildung zum Handwerk ab¹⁶, dennoch stellt derzeit die fehlende handwerkliche Ausbildungstradition viele ausbildungswillige Kleinbetriebe vor erhebliche Probleme.

Charakteristisch für die Berufsausbildung der DDR war die *Kooperation zwischen den Betrieben*, die seit den achtziger Jahren an Bedeutung gewann¹⁷. Eine Zusammenarbeit bei bestimmten Ausbildungsinhalten, die aufgrund betrieblicher Spezialisierung nicht vermittelt werden können, ist auch im dualen System Westdeutschlands nicht unbekannt. Die in der DDR mehrheitlich praktizierte Form der Kooperation, daß Lehrlinge eines Betriebs ihre gesamte Ausbildung in Fremdbetrieben absolvieren, gibt es im Westen allerdings nicht. Nach Autsch u. a. (1991¹⁸) bildeten die Ausbildungsbetriebe in den neuen Bundesländern im Jahr 1990 im Durchschnitt noch 22% an sogenannten externen Lehrlingen aus – wobei abhängig von der Betriebsgröße – dieser Anteil bis 30% reichte¹⁸. Diese Praxis führte zur weiteren Konzentration der Berufsausbildung in Großbetrieben, die gegenwärtig aus ökonomischen Gründen abgebaut werden muß. Gleichzeitig fehlen jenen Betrieben, deren Auszubildende in Fremdbetrieben ausgebildet wurden, vielfach die personellen und materiellen Grundlagen für eine eigene Ausbildung.

Zusammenfassend wird deutlich, daß die Berufsausbildung in der DDR zwar in vieler Hinsicht Ähnlichkeiten mit dem dualen System der Bundesrepublik aufwies, gleichwohl stand sie überall dort im eindeutigen Gegensatz zum westdeutschen System, wo es um Fragen der Planung, der Finanzierung und des Zugangs sowie der Verteilung der Auszubildenden nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen geht. Für die Betriebe heißt dies heute konkret, daß sie sich erstmals unter marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten mit der Nachwuchsplanung und -qualifizierung beschäftigen müssen. Ob und inwieweit sich Betriebe dazu entscheiden, auch unter den veränderten Rahmenbedingungen wieder bzw. erstmals auszubilden, welche Faktoren sich dabei hemmend, welche sich fördernd auf die Ausbildungsbereitschaft auswirken, war eine der Forschungsfragen, die im Rahmen der durchgeführten Fallstudien untersucht werden sollte.

Im Schwerpunkt dieser Studie geht es um den betrieblichen Lehrstellenmarkt, um die Bereitstellung und Besetzung von Ausbildungsplätzen und in diesem Kontext auch um den Stellenwert betriebsbezogener Förderprogramme. Darüber hinaus werden auch Anpassungsprobleme bei der inhaltlichen Gestaltung und Durchführung der Berufsausbildung thematisiert. All diese Fragen sind jedoch nicht unabhängig von dem (bisherigen) ergänzenden Angebot an Ausbildungsplätzen in überbetrieblichen Einrichtungen nach § 40 c Abs. 4 AFG¹⁹ bei freien Bildungsträgern oder „Ausbildungsringen“ zu sehen, so daß auch Aspekte der Komplementarität und Konkurrenz zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung (nach § 40 c AFG) einbezogen wurden.

3 Zur Anlage der Untersuchung – Zielsetzung, Methode und Durchführung

Die Einführung eines veränderten betrieblichen Ausbildungssystems im Verlaufe des tiefgreifenden und sehr abrupten Umbruchs der gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse in Verbindung mit einer tiefen wirtschaftlichen Krise, wie die ehemalige DDR dies seit der Wende erlebt, bedeutet auch für die Forschung Neuland.

Die Analyse der Bestimmungsfaktoren, die sich fördernd oder hemmend auf die Entwicklung ausreichender betrieblicher Ausbildungskapazitäten und bedarfsgerechter Ausbildungsstrukturen in dem neu zu errichtenden dualen System auswirken, in dem den Betrieben wesentlich mehr Entscheidungsfreiheit, aber auch wesentlich mehr Verantwortung zukommt, erfordert andere Forschungsansätze und Methoden als herkömmliche empirisch-statistische Verfahren. Komplexe Entscheidungsprozesse und deren Einflußfaktoren sowie die teilweise ambivalenten oder widersprüchlichen Begründungszusammenhänge, wie sie in der gegenwärtigen Umbruchphase bei den betroffenen Akteuren zu erwarten sind, lassen sich mit standardisierten Erhebungsmethoden nicht erfassen. Hinzu kommt, daß solche Methoden wenig Möglichkeiten bieten, Aspekte, die außerhalb der vorher formulierten Hypothesen liegen,

¹⁹ Vgl. hierzu Kapitel 5.1.

²⁰ Meuser, M.; Nagel, U.: Expertinneninterviews – vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, S. 467. In: Garz, D.; Kraimer, K. (Hrsg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen 1991.

²¹ Nach Meuser/Nagel (1991) wird als Experte angesprochen, „wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Implementation oder die Kontrolle einer Problemlösung oder wer über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Entscheidungsprozesse verfügt“. Meuser, M.; Nagel U.: S. 443, a. a. O.

noch während des Forschungsprozesses aufzunehmen. Auch unter Berücksichtigung der für die Untersuchung verfügbaren Forschungskapazitäten lag damit die Entscheidung nahe, offene Interviews im Rahmen von Fallstudien zur Datengewinnung einzusetzen.

Der sich daraus ergebende exemplarische Charakter der Studie setzt gleichzeitig der Verallgemeinerungsfähigkeit der Ergebnisse gewisse Grenzen. Gleichwohl bieten eine breite regionale, branchenspezifische und betriebliche Streuung sowie die Kontrastierung von Aussagen mehrerer Experten mit unterschiedlichem institutionellen Hintergrund Möglichkeiten zur Überprüfung, inwieweit Aussagen über den Einzelfall hinaus allgemeinere Gültigkeit haben. „Das Ergebnis des ‚cross-checkings‘ ist jedoch kein Urteil darüber, welcher Experte recht hat und wer die Unwahrheit sagt, sondern eine Sensibilisierung dafür, wo wir unsere Generalisierung nicht allzuweit vorantreiben dürfen.“²⁰

Angesichts der Tatsache, daß empirische Daten über den Transformationsprozeß in der beruflichen Bildung noch kaum vorlagen und westdeutsche Erfahrungen nicht unbedingt auf die geschilderte Lage in den neuen Bundesländern zu übertragen sind, wurde mit leitfadengestützten Experteninterviews zunächst in einer „Testregion“ (Arbeitsamtsbezirk Stendal) das Erhebungsinstrumentarium entwickelt und getestet sowie der Personenkreis der zu befragenden Experten definiert.

Als Experten, die u. a. Auskunft über die lokale Ausbildungssituation, das Einstellungsverhalten von Betrieben, die lokale Berufsbildungspolitik, die wirtschaftliche Situation und die Entwicklungsperspektiven der Unternehmen und der Region geben könnten, wurden alle an der Berufsausbildung beteiligten lokalen Akteure definiert. Dies waren aus westdeutscher Sicht: Vertreter aus Betrieben, Arbeitsämtern, Kammern, überbetrieblichen Bildungseinrichtungen, Schulen, Kommunen und Gewerkschaften.

Experten wurden also aufgrund ihrer Funktion in einer bestimmten Institution ausgewählt²¹. Damit kommt den Aussagen dieser Personen entsprechend ihrer jeweiligen Funktion auch ein „höherer“ Stellenwert zu als der Aussage einer zufällig befragten Einzelperson, denn sie sprechen für die gesamte Institution oder Teile davon. So spricht der Geschäftsführer einer Kammer oder der Referent für Wirtschaftsförderung für die Politik seiner Institution, der Betriebsinhaber oder der Ausbildungsleiter für die Ausbildungspolitik seines Unternehmens.

Vielfach – und dies war durchaus angestrebt, weil sich dadurch die „Reichweite“ der Aussagen noch vergrößerte – handelte es sich um Personen mit Doppelfunktion: Beispielsweise der Geschäftsführer eines Großbetriebes, der gleichzeitig Vorsitzender des Verwaltungsausschusses des Arbeitsamtes ist, ein Betriebsinhaber, der zugleich Vorsitzender seines Unternehmensverbandes ist, ein Handwerksmeister, der parallel dazu das Amt des Innungsobermeysters ausübt bzw. Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft ist oder der Leiter einer überbetrieblichen Berufsbildungseinrichtung, der als Gewerkschaftsvertreter im Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes sitzt.

Die konkrete Auswahl der Experten in Fällen, in denen sich die Zielperson nicht eindeutig aus der Funktion ergab, erfolgte meist über Informationen des örtlichen Arbeitsamtes oder anderer bereits befragter Personen. Überall wurde darauf geachtet, daß sowohl Personen in Leitungs-

funktion als auch solche auf der Ausführungsebene befragt wurden.

Im Zuge der Testinterviews stellte sich heraus, daß als weitere Auskunftspersonen die bei den Kammern z. T. über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigten „Ausbildungsakquisiteure“ von Bedeutung waren, während sich umgekehrt herausstellte, daß kommunale Ämter für Wirtschaftsförderung meist wenig themenbezogene Informationen geben konnten – ein Hinweis auch auf deren geringes Engagement in der Ausbildungsfrage.

Ausgangspunkt der Überlegungen bei der Konzipierung der Gesprächsleitfäden war, daß im Bewußtsein der für die Berufsausbildung in den Betrieben verantwortlichen Personen „alte“, in der DDR für die Lehrlingsausbildung gültige Denk- und Verhaltensmuster zusammentreffen mit „neuen“, betriebswirtschaftlich determinierten Entscheidungsparametern. Daraus können sich Zielkonflikte entwickeln zwischen Ausbildungsbereitschaft einerseits und den wirtschaftlichen Ausbildungsmöglichkeiten des Unternehmens andererseits.

Die betrieblichen Experten sollten daher zunächst über das bisherige Ausbildungswesen im Betrieb und die bisherige „Ausbildungsphilosophie“ berichten, um daran anschließend die Veränderungen seit der Wende und die Zukunftsperspektiven der Ausbildung in ihrem Betrieb zu erläutern. Die so von den betrieblichen Akteuren gewonnenen Aussagen konnten in weiteren Gesprächen mit externen Experten etwa vom Arbeitsamt, der Berufsschule, den Kammern bestätigt oder modifiziert werden. Auf diese Weise ergibt sich ein Bild über das Ausbildungsverhalten eines Betriebs, das nicht ausschließlich von der Selbstdarstellung des betroffenen Unternehmens geprägt ist. Ein solches Verfahren ist auch deshalb erforderlich, weil bei einem Teil der betrieblichen Experten, z. B. den Ausbildern bzw. den Ausbildungsleitern das eigene berufliche Selbstverständnis und die eigenen Berufs- und Arbeitsplatzinteressen eng mit der Lehrausbildung im Betrieb verbunden sind. (Ähnliches gilt natürlich auch für die befragten Experten anderer Institutionen – insbesondere für die freien Bildungsträger.)

Bei der Konzipierung der Gesprächsleitfäden wurden als mögliche Determinanten des Ausbildungsverhaltens von Betrieben folgende Aspekte berücksichtigt:

- bisherige Ausbildungstätigkeit des Betriebs,
- bisherige Ausbildungstradition und „Philosophie“,
- Anzahl und Qualifizierung des Ausbildungspersonals,

- wirtschaftliche Bedeutung des Betriebs in der Region (bisher),
- gegenwärtiger Rechtsstatus (privatisierter oder Treuhandbetrieb),
- West/-Ostbetrieb,
- gegenwärtige wirtschaftliche Lage des Unternehmens und dessen Entwicklungsperspektiven,
- Beschäftigungsstrukturen,
- Qualifikations- und Nachwuchsbedarf,
- allgemeine, regionale und berufsfachliche Arbeitsmarktlage,
- Inanspruchnahme von Subventionen/Förderprogrammen,
- Einbindung in lokale „Netzwerke“, Wirtschaftsverbände, Entscheidungsstrukturen, Kommunalpolitik,
- Westkontakte.

Die Interviews wurden anhand von Gesprächsleitfäden durchgeführt, die für die verschiedenen lokalen Organisationen und Institutionen speziell entwickelt wurden. Da ein Leitfaden einerseits weit genug gefaßt sein muß, um den Befragten genügend Raum für die Darstellung ihrer eigenen Sichtweisen zu ermöglichen, andererseits aber auch eng genug sein muß, um sicherzustellen, daß alle für die Fragestellung relevanten Aspekte angesprochen werden, wurde für die Interviewführung eine Kombination aus sehr weit gefaßten Impulsen, die möglichst längere Erzählphasen in Gang setzen sollten, und relativ eng gesteckten, gezielten Fragestellungen, die Informationen zu bestimmten Sachverhalten oder noch nicht thematisierten Bereichen liefern sollten, gewählt. Während der Gespräche wurden die Aussagen der Experten protokolliert und im Anschluß daran schriftlich ausformuliert. Die Interviews dauerten zwischen eineinhalb und dreieinhalb Stunden, wobei insbesondere die Gespräche in Betrieben und überbetrieblichen Einrichtungen, wenn sich Besichtigungen anschlossen, längere Zeit in Anspruch nahmen. Wichtige Informationen wurden auch noch während dieser eher informellen Gespräche gegeben – z. T. von Personen aus niedrigeren betrieblichen Hierarchieebenen –, die später aus dem Gedächtnis aufgezeichnet wurden.

Insgesamt wurden in den ausgewählten sieben Regionen 130 Experten aus verschiedenen Institutionen befragt (Übersicht 1). Bei der Auswahl der Betriebe wurde auf eine möglichst breite Streuung nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Stand der Privatisierung geachtet (Übersicht 2). Von den insgesamt 38 in die Untersuchung einbezogenen Betrieben gehörten im Untersuchungszeitraum April bis Juli 1992 noch 13 zur Treuhandanstalt. Bei den übrigen handelte es sich um Privatbetriebe – teils neu gegründete, teils schon in der DDR bestehende.

Ausgehend von den vorhandenen Forschungskapazitäten wurde die Untersuchung in sieben der insgesamt 35 ostdeutschen Arbeitsamtsbezirke²² durchgeführt. Die Festlegung der Untersuchungsregionen erfolgte in einem mehrstufigen Auswahlverfahren. Zunächst wurde geprüft, welche regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktindikatoren im Hinblick auf die Fragestellung relevant und verfügbar sind. Dabei erwies sich die unzureichende Datenbasis als äußerst hinderlich. Nicht alle benötigten Informationen standen zum damaligen Zeitpunkt in der erforderlichen Aktualität und regionalen Differenzierung zur Verfügung.²³ Folgende regional verfügbare Indikatoren wurden für die Auswahl der Untersuchungsregionen herangezogen (siehe auch Übersicht 3):

²² Ost-Berlin wurde dabei als ein Arbeitsamtsbezirk gezählt.

²³ So konnten beispielsweise Daten zur Sektor- und Branchenstruktur entweder aus der Berufstätigenerhebung (BTE, Stand: 30. 09. 1989, zu den statistischen Grundlagen vgl. Dietz, F.; Rudolph H.: Berufstätigenerhebung und der Datenspeicher „Gesellschaftliches Arbeitsvermögen“. Statistische Grundlagen zu wichtigen Strukturen der Erwerbstätigen in der vormaligen DDR. In: MittAB 4/90) oder aus dem Arbeitsmarktmonitor entnommen werden. Während die BTE angesichts des raschen wirtschaftlichen Umbruchs in den neuen Ländern zu Beginn der Untersuchung (Januar 1992) bereits als veraltet angesehen werden mußte, weist der Arbeitsmarktmonitor die Sektor- und Branchenstruktur nur auf Bezirks- und nicht auf Arbeitsamtsebene aus. Die regionalen Arbeitslosenquoten als weiterer möglicher Indikator spiegeln die regionale Arbeitsmarktlage nur unzureichend wider, da sie bislang nicht nach dem Wohnortprinzip wie in den alten Bundesländern berechnet werden können.

Übersicht 1: Übersicht über die Anzahl der in den Untersuchungsregionen durchgeführten Experteninterviews

| Arbeitsamtsbezirke/ Bundesländer | Organisation/Institution | | | | | | | Summe |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------------|-------------------|------------------|------------|
| | Betrieb | Ar- beitsamt | BüE (*) | Kammern | Kommune (**) | Gewerk- schaft | Ministe- rium | |
| Stendal Sachsen-Anhalt | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | - | - | 18 |
| Merseburg Sachsen-Anhalt | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | - | - | 13 |
| Nordhausen Thüringen | 6 | 7 | 3 | 3 | 3 | - | - | 22 |
| Annaberg Sachsen | 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | - | 18 |
| Dresden Sachsen | 6 | 4 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 21 |
| Cottbus Brandenburg | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | - | 1 | 17 |
| Stralsund Mecklenburg-Vorpommern | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | - | 21 |
| Summe | 38 | 29 | 22 | 16 | 20 | 3 | 2 | 130 |

(*) Überbetriebliche Bildungseinrichtungen

(**) u. a. Amt für Wirtschaftsförderung, Schulamt, Jugendamt, Berufsschule

Quelle: IAB-Projekt 4-420

Übersicht 2: In die Untersuchung einbezogene Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße

| Wirtschaftszweig | Betriebsgröße | | | | | Summe |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|-----------|
| | unter 20 Beschäftigte | 20 bis unter 100 Beschäftigte | 100 bis unter 500 Beschäftigte | 500 bis unter 1000 Beschäftigte | 1000 und mehr Beschäftigte | |
| Bergbau/Energie | | | | | 1 | 1 |
| Chemie | | | | | 2 | 2 |
| Metall-/Elektroindustrie | 1 | 2 | 2 | 3 | | 8 |
| Metallhandwerk | 5 | | | | | 5 |
| holzverarb. Gewerbe | 1 | | 1 | | | 2 |
| übrig. verarb. Gewerbe | 3 | | | | | 3 |
| Bauwirtschaft | | | 2 | | 4 | 6 |
| Handel | 1 | 1 | | | | 2 |
| Gastronomie | 1 | 3 | | | | 4 |
| Verkehr/Bahn/Post | | | | 1 | 1 | 2 |
| Kredit-/Versich.gewerbe | | 2 | | | | 2 |
| sonst. Dienstleistungen | 1 | | | | | 1 |
| Summe | 13 | 8 | 5 | 4 | 8 | 38 |

Quelle: IAB-Projekt 4-420

Übersicht 3: Übersicht über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in den Untersuchungsregionen

| Arbeitsamtsbezirk | Einmündung in Berufsausbildung insgesamt (betrieblich und überbetrieblich)* | davon: | | Anteil der geförderten betrieblichen Ausbildungsplätze**) | Unterbeschäftigungsquote***) | Regionstyp und Bewertung****) |
|-------------------|---|---|--|---|------------------------------|-------------------------------|
| | | Einmündung in betriebliche Ausbildungsstellen*) | Einmündung in überbetriebliche Ausbildungsplätze*) | | | |
| Stralsund | 73,2 | 40,5 | 32,7 | 34,0 | 24,5 | 4 (+) |
| Cottbus | 73,0 | 55,2 | 17,8 | 34,6 | 16,6 | 6 (o) |
| Merseburg | 64,7 | 49,8 | 14,9 | 35,7 | 16,7 | 5 (-) |
| Stendal | 83,5 | 54,2 | 29,3 | 34,5 | 23,1 | 9 (+) |
| Annaberg | 81,8 | 45,5 | 36,3 | 128,6 a) | 28,3 | 8 (+) |
| Dresden | 63,5 | 34,3 | 29,2 | 82,1 | 14,6 | 1 (+) |
| Nordhausen | 82,3 | 40,4 | 41,9 | 58,1 | 24,5 | 6 (o) |
| Neue Länder | 75,9 | 49,8 | 26,1 | 47,8 | 20,9 | / |

a) Der Wert kann über 100% erreichen, da die Zahl der geförderten betrieblichen Ausbildungsplätze (Stand Februar 1992) auf den Anteil der betrieblichen Ausbildungsplätze insgesamt bezogen wurde (Stand: September 1991).

*) Bundesanstalt für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungstatistik 1990/91, Nürnberg im September 1991.

***) Bundesanstalt für Arbeit, Berufsberatung, Nürnberg im Februar 1992.

****) Arbeitslose plus Vollzeitäquivalent Kurzarbeit, bezogen auf die fortgeschriebene Erwerbspersonenzahl. Vgl. Bach u. a.: Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt (Stand: Februar 1992), IAB-Werkstattbericht Nr. 1.2 vom 15. 02. 1992.

*****) Regionstypen 1-3: Stadtkreise (Wohndichte über 550 Einwohner pro qkm), Regionstypen 4-8: Umlandregionen (Wohndichte von 101 bis 550 Einwohner pro qkm) Regionstypen 9-14: Ländliche Regionen (Wohndichte bis 100 qkm)

Bewertung: (-) Regionen mit ausgeprägter landwirtschaftlicher oder industrieller Monostruktur; (o) Regionen, bei denen die Aussicht besteht, daß Entlassungen aus der Landwirtschaft durch neue Arbeitsplätze bei einer diversifizierten Industriestruktur aufgefangen werden können; (+) Regionen mit tendenziell günstigeren Aussichten, da Arbeitsplätze im voraussichtlich wachsenden Dienstleistungsbereich und in verschiedenen Industriezweigen in gewisser Mischung vorhanden sind.

Vgl. Rudolph, H.: Beschäftigungsstrukturen in der DDR vor der Wende. In: MittAB 4/90, S. 474-503.

Quelle: IAB-Projekt 4-420

- Regionstyp in bezug auf Wohndichte und Branchenstruktur,
- regionale Unterbeschäftigungsquote,
- Angebots-/Nachfragerelation auf dem Ausbildungsstellenmarkt,
- Einmündungsquoten der beim Arbeitsamt gemeldeten Bewerber in betriebliche bzw. überbetriebliche Ausbildungsplätze,
- Anteil subventionierter betrieblicher Auszubildendenverhältnisse.

In einem ersten Schritt wurden anhand der nachfolgend aufgeführten ausbildungsmarktbezogenen Kriterien

- überdurchschnittliche bzw. unterdurchschnittliche Einmündung der gemeldeten Lehrstellenbewerber in betriebliche Ausbildungsstellen,
- überdurchschnittliche bzw. unterdurchschnittliche Einmündung der gemeldeten Lehrstellenbewerber in überbetriebliche Ausbildungsstellen,
- überdurchschnittliche bzw. unterdurchschnittliche Einmündung der gemeldeten Lehrstellenbewerber in eine Berufsausbildung insgesamt (betrieblich und überbetrieblich),
- überdurchschnittlicher bzw. unterdurchschnittlicher Anteil der im Rahmen des BMBW-Programms²⁴ geförderten betrieblichen Ausbildungsstellen

17 Arbeitsamtsbezirke in die engere Auswahl gezogen. Diese wurden dann im Hinblick auf unterschiedliche

Regionstypen (s. o.), hohe bzw. niedrige Unterbeschäftigungsquote sowie ihre geographische Lage differenziert. Unter der Prämisse, daß jedes der neuen Länder mit mindestens einem Arbeitsamt in der Untersuchung vertreten sein sollte und daß sowohl Arbeitsamtsbezirke, die im Pendelbereich der alten Bundesländer liegen, als auch solche in den östlichen Grenzregionen zur Tschechischen Republik und Polen berücksichtigt werden sollten, ergab sich die Auswahl der Arbeitsamtsbezirke Stralsund, Cottbus, Merseburg, Stendal, Annaberg, Dresden und Nordhausen. Übersicht 3 stellt die Untersuchungsregionen und deren jeweilige Situation in bezug auf die verwendeten Auswahlkriterien dar.

4 Zur Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit von Betrieben: fördernde und hemmende Faktoren

Die quantitative Entwicklung der betrieblichen Ausbildung in den einzelnen Unternehmen und die Bestimmungsgrößen für die Ausbildungsbereitschaft unterscheiden sich deutlich nach der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen, dem Stand der Privatisierung und der Betriebsgröße. Aufgrund der beschriebenen Ausbildungsstrukturen in der DDR stellen sich die Probleme bei Großbetrieben, ehemaligen Kombinatbetrieben und noch der Treuhand zugehörigen Unternehmen völlig anders dar als in privaten Klein- und Mittelbetrieben.

4.1 Zwischen Abbau und Erhalt von Ausbildungskapazitäten – die Situation in Großbetrieben/Treuhandbetrieben

Die Konzentration der Auszubildenden auf wenige industrielle Großbetriebe kann aus betrieblicher Sicht unter marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht aufrechterhalten

²⁴ Mit dem Programm der Bundesregierung zur Förderung von Ausbildungsstellen in Kleinunternehmen in den neuen Ländern und im Ostteil Berlins (BMBW-Programm) übernahm die Bundesanstalt für Arbeit die Gewährung von Zuschüssen an private Arbeitgeber, die maximal 20 Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigen. Für jeden 1991 eingestellten Auszubildenden erhielt der Arbeitgeber einen einmaligen, nicht rückzahlbaren Zuschuß von DM 5000,-.

werden. Nicht nur die Ergebnisse der Fallstudien, auch die Daten des Arbeitsmarkt-Monitors²⁵ belegen, daß in den Jahren 1990 und 1991 Ausbildungskapazitäten in Groß- bzw. Treuhandbetrieben im großen Umfang abgebaut wurden.

Der Abbau folgte auf verschiedenartige Weise: So führte z. B. die Aufspaltung ehemaliger Kombinate häufig dazu, daß nicht alle der nun selbständigen Betriebseinheiten weiter ausbilden. Meist führen nur noch jene Betriebsteile Ausbildung durch, bei denen die Lehrwerkstatt und das Ausbildungspersonal verblieben sind. Diese bilden allerdings nur noch für den Eigenbedarf des nun sehr viel kleineren und meist auch spezialisierteren Unternehmens aus.

In vielen Fällen wurden betriebliche Ausbildungsstätten einschließlich der Betriebsberufsschulen an freie Bildungsträger veräußert oder verpachtet, die nach § 40 c Abs. 4 AFG Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung durchführen.²⁶

Vielerorts gründeten sich unter Führung der Kammern sogenannte „Ausbildungsringe“ als freie Träger, in die Betriebe ihre nicht genutzten Ausbildungskapazitäten (einschließlich des Ausbildungspersonals) einbrachten, und in denen ebenfalls eine nach § 40 c Abs. 4 AFG finanzierte überbetriebliche Berufsausbildung durchgeführt wird - z. T. mit den früheren Auszubildenden dieser Unternehmen, die sich an dem „Ring“ beteiligen.

Manche Unternehmen reduzierten ihre Ausbildungskapazitäten auf die Hälfte oder weniger durch natürliche Fluktuation und geringere Neuaufnahmen. Zum Teil war diese Reduktion auch verbunden mit einer Beteiligung an einem Ausbildungsring; d. h. der Betrieb bildet einen Teil seiner Auszubildenden selbst aus, den restlichen Teil seiner Ausbildungskapazitäten vergibt er an den örtlichen Ausbildungsring.

In einer Reihe von Unternehmen werden nach wie vor zusätzlich zu eigenen Auszubildenden gegen Kostenerstattung Auszubildende anderer Unternehmen ganz oder für bestimmte Ausbildungsphasen mit ausgebildet. Auch dadurch wird versucht, trotz wachsenden Kostendrucks die eigenen Ausbildungskapazitäten zu erhalten.

In diesem Zusammenhang ist das hohe soziale Engagement der in den Betrieben verantwortlichen Ausbilder und Ausbildungsleiter hervorzuheben. Auch unabhängig von der Tatsache, daß ihre eigenen Arbeitsplätze damit verknüpft sind, können sie sich häufig nicht damit abfinden, nicht alle ihnen anvertrauten Jugendlichen weiter ausbilden bzw. nach der Lehre im Betrieb übernehmen zu können – eine Situation, die zu DDR-Zeiten für sie undenkbar war.

Welche Strategien beim Abbau von Ausbildungskapazitäten im einzelnen verfolgt wurden, hing vom jeweiligen Unternehmenskonzept, der Einschätzung der wirtschaftlichen Überlebensfähigkeit des Betriebs, der „Politik“ des lokalen Arbeitsamtes und schließlich von der erfolgreichen Akquisition staatlicher Fördermittel ab.

²⁵ Vgl. K. Schober in diesem Heft.

²⁶ Erläuterungen s. Kapitel 5.1.

²⁷ Schober, K.: Lehrstellensuche '91 – eine Zwischenbilanz -, IAB-Werkstattbericht Nr. 7 vom 21. 11. 1991, S. 7.

²⁸ Das geht auch aus den Treuhand-Untersuchungen hervor: Wahse, J.; u. a.: Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen und Ex-Treuhandfirmen, BeitrAB 160, 160.2 und 160.3, Nürnberg 1992 und 1993.

²⁹ Vgl. im einzelnen dazu Kapitel 5.2.

Ob und inwieweit die Arbeitsämter auf die Angebote eingingen, betriebliche Ausbildungsplätze in „Ausbildungsringen“ zu fördern – „eine Konstruktion, die im Rahmen des § 40 c AFG möglich, ordnungspolitisch jedoch nicht unbedenklich ist“²⁷, hing von der jeweiligen regionalen Engpaßsituation und den möglichen Alternativen ab. Die Konzentration der Berufsbildung in Großbetrieben bedingte, daß Einzelfallentscheidungen über die Einstellung der Berufsausbildung häufig zu gravierenden Einbrüchen auf dem jeweiligen regionalen Ausbildungsstellenmarkt führten. In vielen Fällen hatte das Arbeitsamt deswegen gar keine andere Wahl, als der Überführung der betroffenen betrieblichen Ausbildungsplätze in einen Ausbildungsring zuzustimmen. Zum Teil förderten die Arbeitsämter „Ringplätze“ in Unternehmen nur dann, wenn der Betrieb in bestimmtem Umfang auch noch selbst Lehrlinge ausbildete. So sollte sichergestellt werden, daß Betriebe nicht völlig auf eigene Ausbildung verzichten.

Zum Zeitpunkt der Erhebungen im Frühjahr und Sommer 1992 konnte bei den befragten Groß- bzw. Treuhandbetrieben eine gewisse Konsolidierung der Ausbildungssituation festgestellt werden. Ein weiterer gravierender Abbau von Ausbildungsplätzen war nicht geplant. Bestehende Ausbildungsverhältnisse sollten, wie von der Treuhandanstalt angeordnet, zu Ende geführt werden. Allerdings lag die Zahl der für 1992 und danach geplanten Neueinstellungen deutlich unter den früher üblichen Neuaufnahmen in die Berufsausbildung.²⁸ Der Versuch, die 1992 noch bestehenden Kapazitäten zu erhalten, wurde jedoch vielfach von der Gewährung staatlicher Fördermittel bzw. von beantragten Treuhandkrediten zur Modernisierung der Ausbildung abhängig gemacht. Insbesondere in expandierenden Branchen, wie z. B. der Bauindustrie, konnte festgestellt werden, daß sich allmählich die Einsicht durchsetzt, daß Ausbildung nicht nur einen Kostenfaktor, sondern auch eine notwendige Investition in das Humankapital des Betriebes darstellt.

In allen untersuchten Fällen war die Reduzierung und Umstrukturierung mit einem Abbau der betriebs- und branchenuntypischen Ausbildungsberufe sowie (aufgrund der Kombinatenauflösung) obsoleter oder überbesetzter Bereiche verbunden. Dies betrifft in erster Linie Dienstleistungs-, Verwaltungs- und Büroberufe sowie den Sozialbereich und wirkt sich besonders nachteilig auf die Ausbildungschancen von Mädchen aus.

Die Ausbildungsbereitschaft westdeutscher Investoren in den neuen Ländern wurde von den befragten Experten in Betrieben, Arbeitsämtern und Kammern unterschiedlich eingeschätzt. Verallgemeinernd ließ sich folgender Trend feststellen: Nur wenige Betriebe engagieren sich über ihren unmittelbaren Nachwuchsbedarf hinaus in der Berufsausbildung, einige Unternehmen verzichten sogar völlig auf Ausbildung – ein Tatbestand, der angesichts der schlechten Ausbildungsmarktlage größtenteils auf heftige Kritik stößt.

Gegenstand der Kritik ist bei den meisten Großbetrieben die staatliche Förderpolitik. In allen neuen Ländern mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt wurde die Gewährung von Fördermitteln für das Ausbildungsjahr 1992/93 von der Betriebsgröße abhängig gemacht.²⁹ Ausbildungszuschüsse wurden meist nur an private Arbeitgeber mit bis zu 500 Beschäftigten gezahlt (in Mecklenburg-Vorpommern nur bis zu 20 Beschäftigten), z. T. gebunden an weitere Auflagen. Diese Regelung stößt bei fast allen befragten Experten aus Großunternehmen auf Unverständnis, da in

ihren Augen nach wie vor die Großbetriebe die Hauptlast der Berufsausbildung tragen.

In diesem Zusammenhang kritisieren viele Unternehmen die „großzügige“ institutionelle und individuelle Förderung der Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen bei freien Trägern durch Mittel der Bundesanstalt für Arbeit, während die eigenen, qualitativ hochwertigen industriellen Ausbildungskapazitäten mangels ausreichender finanzieller Mittel abgebaut werden müssen. Die Untersuchung zeigte allerdings, daß es in Einzelfällen dennoch Mittel und Wege für Groß- bzw. Treuhandbetriebe gibt, Fördermittel zur Sicherung ihrer Ausbildungskapazitäten zu akquirieren. Meist sind dies Unternehmen, deren Ausbildungseinrichtung von zentraler Bedeutung für den lokalen Ausbildungsstellenmarkt ist.

Kritisch wird vielfach auch die Entscheidung zur Schließung bestimmter Standorte von Betrieben der Reichsbahn oder anderer jetzt in Bundeseigentum übergegangener Unternehmen gesehen, die zu DDR-Zeiten eine zentrale Funktion für die Berufsausbildung in der Region hatten und die in der gegenwärtigen Situation nicht zu schließende Lücken auf dem Ausbildungsstellenmarkt hinterlassen.

4.2 Zur Ausbildungsbereitschaft in Klein- und Mittelbetrieben

Um ein annähernd ausreichendes betriebliches Lehrstellenangebot in den neuen Bundesländern sicherzustellen, müßten im gleichen Umfang Ausbildungskapazitäten in Klein- und Mittelbetrieben neu geschaffen werden, wie sie in Großbetrieben abgebaut wurden. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen allerdings, daß dieser Umstrukturierungsprozeß nur langsam vorstatten geht und z. T. mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. Einen breiten Mittelstand wie in der alten Bundesrepublik, der maßgeblich an der beruflichen Erstausbildung beteiligt ist, gab es in der DDR nicht. Nur rd. 5% aller Lehrlinge wurden beispielsweise im Handwerk (ohne Bauhandwerk) ausgebildet. Allerdings war dies weniger der geringen Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe zuzuschreiben, als vielmehr den politischen Vorgaben bei der Planung des Ausbildungsbedarfs, die den Privatunternehmen in vielen Fällen die Möglichkeit, Auszubildende einzustellen, verweigerten. Damit ist die Situation in privaten Klein- und Mittelbetrieben eindeutig anders, wenngleich keineswegs einfacher als in Groß- bzw. Treuhandbetrieben. Im Hinblick auf die Ausbildungsaktivitäten der privaten Klein- und Mittelbetriebe ist zu unterscheiden zwischen

- bereits vor der Wende bestehenden, wirtschaftlich gesunden, z. T. kräftig expandierenden Unternehmen,
- bereits vor der Wende bestehenden Kleinbetrieben, denen die Anpassung an die Marktwirtschaft Schwierigkeiten bereitet und deren wirtschaftliche Zukunftsperspektiven eher unsicher sind,
- von Ost-Unternehmern neu gegründeten Betrieben mit z. T. ebenfalls noch Ungewissen Zukunftsaussichten und hohen finanziellen Belastungen und
- von West-Unternehmern neu gegründeten Betrieben (teilweise Tochterunternehmen oder Zweigniederlassungen).

Grundsätzlich schien eine hohe Ausbildungsbereitschaft am ehesten bei kleineren West-Firmen sowie bereits vor der Wende bestehenden Kleinbetrieben vorhanden zu sein, soweit letzteren die Anpassung an die Marktwirtschaft

keine größeren wirtschaftlichen Schwierigkeiten bereitet (hat). Diese Unternehmen, es handelt sich hier insbesondere um Betriebe im Bau- oder Kfz-Gewerbe und um Einzelhandelsgeschäfte, die früher bei der Zuteilung von Lehrlingen („Lehrlingsbilanzierung“) häufig nicht berücksichtigt wurden, sind meist froh, endlich eine ausreichende Anzahl von Auszubildenden zu bekommen.

Für eine Reihe von Betrieben, insbesondere neugegründete Ost-Betriebe, mit Ungewisser Auftragslage und hoher Verschuldung ist Ausbildung zur Zeit eine zu große wirtschaftliche Belastung. Während für etablierte und wirtschaftlich gesunde Klein- und Mittelbetriebe die Ausbildung meist kein finanzielles Problem darstellt, hängt die Ausbildungsbereitschaft in neugegründeten Unternehmen u. a. auch von der Höhe staatlicher Fördermittel ab. Wiederum sind finanzielle Anreize für die meisten Betriebe nicht allein ausschlaggebend für die Ausbildung. Häufig spielen persönliche Beziehungen, etwa daß man den/die Auszubildende/n bzw. die Eltern persönlich kennt, oder ein allgemeines Verantwortungsgefühl für die Jugend, eine größere Rolle als Geld.

Kritisch wird in den Augen vieler Experten aus Arbeitsämtern und Betrieben die Terminierung staatlicher Förderprogramme beurteilt. Eine zu frühe Bekanntgabe könnte nach der mehrheitlichen Einschätzung der Befragten zwar zu unerwünschten Mitnahmeeffekten führen. Die derzeit praktizierte späte Bekanntgabe beeinträchtigt allerdings das „Vermittlungsgeschäft“ der Berufsberatung erheblich, da nach Aussagen der Arbeitsämter Betriebe ihre Stellenangebote zurückhalten, bis Förderprogramme und -konditionen bekannt sind. Das war 1992 teilweise erst in den Monaten Juni bis August der Fall. Auf Seiten der Jugendlichen begünstigen die dadurch verlängerten Bewerbungs- und Wartefristen Umorientierungen in Richtung auf einen weiteren Schulbesuch oder die Lehrstellensuche im Westen.³⁰ So „versickern“ viele Jugendliche auf dem lokalen Bewerbermarkt.

Ein weiteres Hemmnis für betriebliche Ausbildung liegt – nach Einschätzung der Arbeitsämter – in der vielfach entstehenden „Konkurrenz“ zwischen Erstausbildungsplätzen und Praktikantenplätzen für Fortbildungs- und Umschulungs- sowie überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen. Für die Genehmigung dieser Maßnahmen ist der Nachweis betrieblicher Praktikantenplätze Voraussetzung. Angesichts der großen Anzahl solcher Maßnahmen wird die berufliche Erstausbildung häufig „beeinträchtigt“, da für Betriebe oft keine unmittelbare Notwendigkeit zu eigener Ausbildung besteht. Hinzu kommt, daß Praktikanten in der Regel weniger Betreuung als Auszubildende erfordern und für den Betrieb keine Lohnkosten entstehen. In einzelnen Fällen raten die Kammern insbesondere Kleinstbetrieben, lieber einen Umschüler einzustellen, als „sich mit einem Lehrling zu belasten“. Besonders offenkundig im Rahmen der Untersuchungen wurden die nachteiligen Folgen dieses Konkurrenzverhältnisses für das betriebliche Lehrstellenangebot im Hotel- und Gaststättenbereich. Nach den Erfahrungen aus den Fallstudien scheint in nur wenigen Betrieben dieser Branche Ausbildung auf eigene Kosten durchgeführt zu werden. Eine große Anzahl von Unternehmen arbeitet zum Teil ausschließlich mit Auszubildenden aus den nach § 40 c AFG geförderten überbetrieblichen Berufsausbildungen oder mit Umschülern, die ebenfalls vom Arbeitsamt gefördert werden.

Hemmend bzw. verzögernd wirkte sich in der Anfangsphase nach Aussagen von Betrieben und Arbeitsämtern

³⁰ Vgl. K. Schober, in diesem Heft.

auch die teilweise „schleppende“ Erteilung der erforderlichen Ausbildungsberechtigung durch die zuständigen Stellen aus. Seitens der Kammern wird angesichts der Vielzahl anstehender Aufgaben auf die begrenzten Personalkapazitäten und die schwierige Aufbauarbeit verwiesen. Gleichzeitig fürchtet man bei einer zu „großzügigen“ Auslegung der Richtlinien um die Qualität der Ausbildung.

Für eine Vielzahl von Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere bei neu- oder ausgegründeten Unternehmen erwiesen sich die unsichere Rechtslage und die ungeklärten Eigentumsfragen bei Grundstücken und Immobilien als großes Hindernis für den Einstieg in die Berufsausbildung. Häufig ist der Planungshorizont für eine mindestens dreijährige Berufsausbildung nicht gegeben.

Insgesamt sind bei der Mehrzahl der untersuchten Klein- und Mittelbetriebe die Bereitschaft zur Ausbildung und die Einsicht in die Notwendigkeit der eigenen Nachwuchsqualifizierung vorhanden. Die angestiegenen Ausbildungszahlen im Handwerk und in kleineren Betrieben belegen dies. Doch besteht in diesem Bereich durchaus noch ein unausgeschöpftes Potential an Ausbildungsplätzen, wenn die dargestellten Hemmnisse beseitigt werden könnten. Dazu gehörten auch eine Reihe von Problemen, die sich bei der Durchführung der Ausbildung ergeben.

4.3 Anpassungserfordernisse bei der Durchführung der Ausbildung

Mit der Einführung des Berufsbildungsgesetzes in den neuen Bundesländern wurde ein abrupter und radikaler Wandel der bislang gültigen Grundlagen der beruflichen Bildung eingeleitet. Die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, daß diese Umstellung in Großbetrieben weit weniger problematisch verlaufen ist als in Kleinbetrieben. Da in der DDR vorrangig Großbetriebe die Ausbildung durchführten, verfügen diese über qualifiziertes Ausbildungspersonal mit langjähriger Erfahrung in der Berufsausbildung.

Hingegen bringt die Umstellung auf das Berufsbildungsgesetz mit seinen veränderten Ausbildungsordnungen, neuen Inhalten, rechtlichen und organisatorischen Regelungen für Klein- und Mittelbetriebe, mit Ausnahme der West-Firmen, erhebliche Probleme mit sich. Da selbständige Kleinbetriebe in der DDR bei der Zuteilung von Lehrlingen häufig nicht berücksichtigt wurden, fehlen vielen von ihnen heute die Ausbildungserfahrungen. Aber auch in Fällen, wo dies nicht zutrifft, kommt es zu Problemen. Vertreter von Unternehmerverbänden berichten, daß Geschäftsinhaber kleinerer Betriebe meist nicht die Zeit haben, die vielen Informationen, Broschüren und Ausbildungsordnungen zu studieren und sich anzueignen, um sie in der Ausbildung umzusetzen. Damit wird deutlich, daß der gegenüber früher erhöhte Zeitaufwand, den Handwerksmeister und Geschäftsinhaber nun selbst für die Unterweisung und Betreuung der Auszubildenden aufbringen müssen, viele von der Ausbildung abhält; ein Tatbestand, der durch die derzeit gegebene Größenordnung finanzieller Anreize in der Regel nicht zu kompensieren ist.

Eine intensivere fachliche Beratung und Unterstützung seitens der Kammern, des Arbeitsamtes und der Berufsschulen wird von einer Reihe von Betrieben als vordring-

lich angesehen, um mehr Betriebe für die Berufsausbildung zu gewinnen bzw. um eine ordnungsgemäße Ausbildung durchführen zu können und um die Qualität zu steigern.³¹

Als förderlich nicht nur im Hinblick auf die Akquirierung von Ausbildungsplätzen, stellte sich in den Expertengesprächen der Einsatz von „Ausbildungsakquisiteuren“ dar, die neben den Ausbildungsberatern in einigen Kammerbezirken beschäftigt wurden. Hierbei handelt es sich um ABM-Kräfte, die bei den Mitgliedsfirmen der Kammern für Ausbildung werben. Neben der Lehrstellenwerbung erfüllen die Akquisiteure eine wichtige Beratungsfunktion. Bei ihren Betriebsbesuchen erfahren sie häufig von Ausbildungsproblemen und Informationsdefiziten der Betriebe, die dann im persönlichen Gespräch und mit konkreter Hilfestellung, z. B. beim Ausfüllen des Lehrvertrages, gelöst werden können. Unter der Voraussetzung, daß die Akquisiteure selbst über Erfahrungen im Bereich der beruflichen Bildung verfügen, wurde deren Arbeit von Berufsberatern und Kammern meist positiv beurteilt. Nach Ansicht der befragten Experten erfüllt gerade diese kombinierte Form von Lehrstellenwerbung und Beratung angesichts der oben beschriebenen Unsicherheiten und Unkenntnis vieler Kleinbetriebe eine wichtige Funktion, die in der Umbruchphase von den Kammern und der Berufsberatung aus personellen Gründen nicht im vollen Umfang wahrgenommen werden konnte.

Mit der Einführung des Berufsbildungsgesetzes vollzog sich auch ein Struktur- und Funktionswandel der Berufsschulen. Von betrieblichen Experten wurde darauf hingewiesen, daß zu DDR-Zeiten der Berufsschulunterricht enger mit der betrieblichen Ausbildungspraxis verzahnt war. Berufsschulen übernahmen nicht nur die gesamte fachtheoretische Unterweisung, sondern auch wesentliche Teile der praktischen Ausbildung. Dabei gab es nach Auskunft der beteiligten Lehrer und Ausbilder eine enge, auch auf den Einzelfall bezogene Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb, die heute so nicht mehr gegeben sei. Zudem wurden mit der Übernahme des Berufsbildungsgesetzes und der Einführung neuer Rahmenlehrpläne für die Berufsschule der Berufsschulunterricht und die betriebliche Ausbildungspraxis deutlich voneinander abgekoppelt. Heute werden in den Berufsschulen überwiegend allgemeine fachtheoretische Kenntnisse gelehrt, spezifisches Fachwissen und branchenbezogene Kenntnisse müssen die Betriebe selbst vermitteln.

Exemplarisch hierfür ist die Äußerung eines Ausbildungsleiters in einem ehemaligen Baukombinat: „Früher liefen die Lehrlinge auf den Baustellen immer so mit. Was sie lernen mußten, lernten sie in der Schule. Heute behalten wir die Jungs ein- bis zweimal die Woche hier auf dem Bauhof, damit sie bestimmte Arten von Mauern mal systematisch lernen und üben können. Sonst schaffen die die Prüfung nicht.“

Insbesondere Großbetriebe, die früher über eigene Betriebsberufsschulen verfügten, äußern sich kritisch über die Leistungen der Berufsschulen, die vielfach weder personell noch von der materiellen Ausstattung auf die Anforderungen der modernen Ausbildungsberufe ausgerichtet seien. Von den befragten Ausbildungsleitern wird in diesem Zusammenhang befürchtet, daß angesichts der unzureichenden Qualität der theoretischen Unterweisung viele Jugendliche ihre Abschlußprüfung nicht bestehen. In einer Reihe von untersuchten Unternehmen wurde von vergleichsweise hohen Durchfallquoten (50% und mehr) in den gerade beendeten Zwischenprüfungen berichtet.

³¹ Vgl. hierzu eine am Bundesinstitut für Berufsbildung gegenwärtig laufende Untersuchung zum Thema: „Berufsausbildung im Übergang - Analyse in den Ausbildungsstätten der neuen Bundesländer“. Auch nach ersten Ergebnissen dieser Untersuchung beklagen Betriebe (insbesondere nicht-ausbildende Betriebe) die unzureichende Unterstützung bei Ausbildungsfragen.

Auch nach Auffassung von Berufsschulvertretern und Schülern gab es zum Teil erhebliche Probleme bei der Umstellung auf das Berufsbildungsgesetz. Neben inhaltlichen Anpassungsschwierigkeiten seien auch materielle und personelle Probleme von Bedeutung, wofür nicht zuletzt die Schulpolitik verantwortlich gemacht wird. In der Schulpolitik habe vielfach die Qualität des Unterrichts an Gymnasien Priorität. Demzufolge würden zuerst die Gymnasien mit den erforderlichen Unterrichtsmitteln und Lehrkräften ausgestattet, während es an den beruflichen Schulen häufig an allem fehle.

In einigen Fällen unterstützen Betriebe die örtlichen Berufsschulen bei der Errichtung von Fachklassen mit Lehrmitteln und Personal. Da aber vermutlich die wenigsten Betriebe in der Lage sind, den Berufsschulen in dieser Form zu helfen, kommt es gerade in den modernen Dienstleistungsberufen zu Qualitätsproblemen bei der theoretischen Ausbildung. Viele Berufsschulen können hier den erforderlichen Standard noch nicht voll gewährleisten.

Weniger Kritik an den Berufsschulen äußern die Gesprächspartner aus Klein- und Mittelbetrieben. Hier scheint einerseits das Anspruchsniveau niedriger zu liegen, andererseits zeigen die Ergebnisse der Untersuchung, daß den Betrieben, insbesondere den Kleinbetrieben, vielfach überhaupt nicht bekannt ist, welcher Lernort welche Aufgaben zu übernehmen hat.

Schließlich wurden auch neu entstandene soziale Probleme in der Berufsausbildung thematisiert. Mangelnde soziale Integration und Vereinzelung der Auszubildenden sowie der Wegfall früherer Autoritäten und sozialer Betreuung der Lehrlingsgruppe durch den Betrieb führen nach Aussagen der Ausbilder zu teilweise erheblichen disziplinarischen Problemen, zu Sucht- und Kriminalitätserscheinungen. Dies trifft nach Ansicht der Ausbilder vor allem für Auszubildende zu, die die Wende während ihrer Ausbildungszeit erlebt haben. Die jetzt (1992) neu eingestellten Auszubildenden hätten schon weitaus weniger Probleme, sich in dem neuen System zurechtzufinden.

4.4 Rekrutierungsstrategien der Betriebe – Zielgruppenspezifische Problemlagen

Das defizitäre Ausbildungsstellenangebot in den neuen Bundesländern geht eindeutig zu Lasten bestimmter Zielgruppen, da das aktuelle Rekrutierungsverhalten der Betriebe manche Bewerbergruppen bevorzugt und andere benachteiligt.

4.4.1 Junge Frauen

In der DDR gehörte Ausbildung und Berufstätigkeit zum Selbstverständnis der jungen Mädchen und Frauen. Vor dem Hintergrund westdeutscher Verhältnisse wurde die in der DDR erreichte, nahezu vollständige Integration der Frauen in das Erwerbsleben lange Zeit als Indikator für Gleichberechtigung gewertet. Entmythologisiert, wie Uta

Maier (1992)³² hervorhebt, wurden diese Vorstellungen erst, als im Zuge der deutschen Einheit Daten und Fakten über die Lebenssituation ostdeutscher Frauen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich wurden. Sichtbar wurde ein System, das Mädchen und Frauen gesicherte Ausbildungs- und Arbeitsplätze einschließlich der dazu nötigen sozialen Infrastruktur bot, sie aber vielfach in schlechter bezahlte Arbeitsmarktsegmente abdrängte bzw. vom betrieblichen Aufstieg mehrheitlich ausschloß. Trotz propagierter Chancengleichheit von Männern und Frauen waren bereits die Rekrutierungs- und Selektionsmuster bei der Berufsausbildung geschlechtsspezifisch ausdifferenziert: Ähnlich wie in der früheren Bundesrepublik waren auch in der DDR die Berufswahlmöglichkeiten von Mädchen in der Praxis deutlich eingeschränkter als die der Jungen. Dennoch gab die staatlich garantierte Ausbildungsstelle und der problemlose Übergang in das Erwerbsleben Mädchen und jungen Frauen in der DDR ein gewisses Maß an Grundsicherheit in Hinblick auf ihre Lebensplanung, die heute ohne den regulierenden Einfluß des Staates so nicht mehr gegeben ist.

Aus den Statistiken der Arbeitsämter geht hervor, daß Frauen in den neuen Ländern überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind und daß das Lehrstellenangebot für Mädchen mehr als nur unzureichend ist, so daß ein wesentlich höherer Anteil von ihnen entweder eine überbetriebliche Ausbildung absolviert oder weiter zur Schule geht. Ein Grund hierfür liegt in dem stark selektiven Einstellungsverhalten vieler Unternehmen, das Mädchen und junge Frauen nicht nur wegen der dargestellten berufsstrukturellen Umschichtungen benachteiligt, sondern auch direkt wegen ihres Geschlechts diskriminiert. Von nahezu allen Gesprächspartnern wurde bestätigt, daß Betriebe unabhängig von den in Frage stehenden Berufen gegenwärtig männliche Bewerber bevorzugen. Zum einen wird die vermutete geringere Produktivität von Frauen aufgrund familienbedingter Fehl- und Ausfallzeiten als Begründung angeführt, zum ändern wird dieses Verhalten als eine Reaktion auf das frühere Planungssystem gewertet, das bestimmte Berufe für Mädchen reservierte (z. B. Handel, Büroberufe, Textilberufe) und den Betrieben Frauenquoten vorschrieb.³³ Das gilt auch für die Ausbildung von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen, für die es in der DDR ebenfalls Vorgaben gab. Trotz Lehrstellenmangels und staatlicher Zuschüsse für die Ausbildung von Mädchen in männlich dominierten Berufen sind gegenwärtig weder Betriebe noch die jungen Frauen selbst in nennenswertem Umfang bereit, solche Ausbildungsplätze anzubieten bzw. anzunehmen.

4.4.2 Haupt- und Sonderschüler, benachteiligte Jugendliche

Nicht nur das Berufsausbildungssystem – auch das Schulsystem der DDR wurde nach der Vereinigung umgestaltet und dem im wesentlichen dreigliedrigen Schulsystem in Westdeutschland angeglichen. Damit kam zu den beiden etablierten Abschlüssen (10. Klasse; Abitur) der Hauptschulabschluß als dritte Abschlußebene hinzu.

Aus nahezu allen Gesprächen wurde deutlich, daß dieser aus dem Westen „importierte“ Hauptschulabschluß von den Betrieben nicht als qualifizierter Schulabschluß angesehen wird, der zur Aufnahme einer Lehrausbildung befähigt. Vielmehr herrscht dort die Einstellung vor, daß dieser mit dem „8.-Klasse-Abschluß“ gleichzusetzen ist, mit dem in der ehemaligen DDR lernschwächere Schüler die Schule verlassen und in eine dreijährige Facharbeiterausbildung

³² Maier, U.: Zwischen Risiko und Chance – Der Umbruch weiblicher Normalbiographien in der ehemaligen DDR. In: Kaiser, M.; Görlitz, H.: S. 190-202 a. a. O.

³³ Dieser Sachverhalt ist allerdings nicht als Scheitern von Frauenquoten per se zu werten. Vielmehr weisen die Ergebnisse darauf hin, daß Frauenquoten ohne eine gleichzeitige öffentliche Auseinandersetzung über Geschlechterbeziehungen und die verschiedenen Formen weiblicher Benachteiligung, wie es in der DDR der Fall war, keine Bewußtseinsänderungen innerhalb der Gesellschaft hervorbringen können und in dieser Form somit auch kein Instrument zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind.

oder in eine Teilfacharbeiterausbildung in ganz bestimmten Berufen einmünden konnten. Die Betriebe mußten eine bestimmte Anzahl von 8.-Klasse-Abgängern in solchen Berufen ausbilden. Nach Ansicht mancher Betriebe war dies zwar für die Betroffenen positiv, für den reibungslosen betrieblichen Ablauf allerdings ungünstig. Heutzutage seien Betriebe, so die Meinung vieler Experten, überwiegend nicht bereit, Hauptschüler einzustellen, da sie sich unter dem Druck marktwirtschaftlicher Verhältnisse nicht mehr mit vermeintlich schwächeren Schülern belasten wollen. Angesichts des Lehrstellenmangels und einer ausreichenden Anzahl besser qualifizierter Bewerber haben gegenwärtig Jugendliche mit Hauptschulabschluß nur noch geringe, solche ohne Hauptschulabschluß kaum noch Chancen auf dem ostdeutschen Lehrstellenmarkt.

5 Effektivität staatlicher Maßnahmen und Programme zur Förderung der Berufsausbildung

5.1 Die Förderung der Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung (BüE) nach § 40 c AFG

Nach dem Einigungsvertrag konnte ein mögliches Defizit an betrieblichen Ausbildungsstellen vorübergehend bis zum Ausbildungsjahr 1992/93 durch die Förderung der Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen nach § 40 c Abs. 4 AFG (seit Dezember 1992 gestrichen) ausgeglichen werden. Hierbei handelt es sich um eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz, die jedoch nicht von einem Betrieb, sondern von einem nicht-betrieblichen Träger durchgeführt wird.

Dieses Förderprogramm beruht auf dem § 40 c AFG, nach dem in den alten Ländern die Berufsausbildung ausländischer oder lernbeeinträchtigter, sozial benachteiligter deutscher Auszubildender in überbetrieblichen Einrichtungen gefördert werden kann, wenn der/die betreffende Jugendliche nach der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme nicht in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis vermittelt werden kann. Dieses in den alten Ländern praktizierte Konzept der Benachteiligtenförderung wurde mit dem Absatz 4 auf „Marktbenachteiligte“ in den neuen Ländern ausgeweitet. 1991 wurden 34 000, 1992 16 000 Jugendliche durch die Arbeitsämter in solche Ausbildungsmaßnahmen vermittelt. Zusätzlich mündeten 1991 3000 und 1992 4000 „originär“ Benachteiligte (= lernschwächere Jugendliche, Jugendliche ohne Hauptschulabschluß, Sonderschüler) in entsprechende Ausbildungsmaßnahmen nach § 40 c Abs. 2 AFG ein. Während die Förderung nach § 40 c Abs. 4 zeitlich befristet bis zum Ausbildungsjahr 1992/93 gleichsam als vorübergehender „Ausfallbürge“ für ein noch nicht voll funktionsfähiges duales Ausbildungssystem eingerichtet wurde, handelt es sich bei der Förderung nach § 40 c Abs. 2 um eine dauerhafte Förderung der Berufsausbildung benachteiligter junger Menschen wie in den alten Bundesländern auch.

Die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, daß je nach regionalen Gegebenheiten und der „Politik“ der Arbeitsämter eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten bei der Planung und Einrichtung dieser Maßnahmen existiert: Es gibt freie Bildungsträger, die zum Teil unter Nutzung früherer betrieblicher Ausbildungsstätten, zum Teil mit neu aufgebauten Einrichtungen solche Ausbildungsmaßnahmen durchführen. Daneben haben sich unter Beteiligung von

Kammern, Wirtschaftsverbänden und Betrieben sogenannte „Ausbildungsringe“ als Träger gegründet, die nicht genutzte Ausbildungskapazitäten von Betrieben (bis hin zum Ausbildungspersonal) übernehmen bzw. anmieten, um dort (zum Teil auch für diese Betriebe) mit Förderung nach § 40 c Abs. 4 AFG die Berufsausbildung durchzuführen (vgl. Kap. 4.1). Teilweise bestehen auch Mischformen dergestalt, daß Betriebe (auch Kleinbetriebe), die „eigene“ Lehrlinge ausbilden, noch zusätzlich sogenannte „Ringlehrlinge“ aufnehmen. Obwohl es sich hier rechtlich um eine überbetriebliche Ausbildungsmaßnahme handelt, ist der Ausbildungsort ein normaler Betrieb.

Bezüglich der Planung von überbetrieblichen Maßnahmen für das Ausbildungsjahr 1992/93 befanden sich die örtlichen Berufsberatungen nach ihren eigenen Angaben in einem Dilemma: Einerseits sollten sie Maßnahmen erst dann einrichten, wenn keine betrieblichen Lehrstellenangebote mehr zu erwarten waren. Andererseits bedarf die Einrichtung einer Maßnahme, in der eine qualitativ gute Ausbildung durchgeführt werden soll, eines ausreichenden zeitlichen Vorlaufs. Erste Verhandlungen mit potentiellen Bildungsträgern begannen daher bereits im Frühjahr – jedoch ohne verbindliche Festlegungen. Diese wurden erst getroffen, wenn der konkrete Bedarf feststand. In manchen Berufsfeldern, in denen in der Region nur wenige potentielle Ausbildungsbetriebe vorhanden waren, ließ sich der Bedarf relativ frühzeitig bestimmen, in anderen erst nach Inkrafttreten der Förderprogramme und der dann noch zu erwartenden Lehrstellenangebote.

Auf Seiten der Jugendlichen begünstigte dieser Ungewisse Planungshorizont das Ausweichen auf Ersatzlösungen, da vielen von ihnen das Risiko zu groß war, bis zum letzten Moment auf eine Lehrstelle zu warten. In diesem Zusammenhang darf auch nicht vergessen werden, daß Jugendliche, die sich aus diesem Grund zunächst für den Verbleib in einer allgemeinbildenden Schule oder in einer berufsvorbereitenden Maßnahme entschieden haben, im nächsten Jahr mit großer Wahrscheinlichkeit wieder eine Berufsausbildung nachfragen werden.³⁴

Bei der Entscheidung darüber, in welchen Berufen überbetrieblich ausgebildet werden soll, orientieren sich die örtlichen Berufsberatungen – so die Ergebnisse der Fallstudien – mehrheitlich an den Berufswünschen der Jugendlichen und weniger an den zu erwartenden Qualifikationsbedarfen der Region. Dies liegt zum einen daran, daß zum Zeitpunkt der Erhebung vielfach die Richtung der regionalen Wirtschaftsentwicklung noch völlig offen war und immer noch ist. Zum anderen fürchten manche Berufsberater, durch das Aufzeigen von möglichen Berufsalternativen bei den Jugendlichen erneut in den Verdacht der „Berufslenkung“ zu geraten.

Nach Angaben der befragten Berufsberater ist die Akzeptanz von überbetrieblichen Maßnahmen bei Jugendlichen hoch, insbesondere dann, wenn der Berufswunsch dadurch erfüllt werden kann. Zum Teil entstand allerdings bei Kontakten mit Jugendlichen der Eindruck, daß ihnen der Unterschied zwischen einer betrieblichen und einer überbetrieblichen Ausbildung nicht immer deutlich ist – vor allem dann nicht, wenn die durchführende Einrichtung ein Betrieb ist, der seine Ausbildungskapazitäten einem Träger (z. B. einem Ausbildungsring) zur Verfügung stellt.

In Maßnahmen, in denen „§-40-c-Lehrlinge“ zusammen mit Auszubildenden des Betriebs ausgebildet werden, entstehen vielfach Probleme wegen der unterschiedlichen

³⁴ Vgl. hierzu K. Schober in diesem Heft.

Bezahlung.³⁵ Manche Betriebe haben aus diesem Grund die Vergütung bis zur tariflichen Höhe aus eigenen Mitteln aufgestockt.

Offen bleibt die Frage nach der Akzeptanz von überbetrieblichen Maßnahmen bei potentiellen Arbeitgebern, denn Erfahrungen beim Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit lagen zum Zeitpunkt der Erhebung noch kaum vor. Experten schätzten die Übernahmechancen in kaufmännischen und Verwaltungsberufen relativ günstig ein, da trotz fehlender Praxis die technische Ausstattung und die Qualität der Ausbildung vielfach besser sei als in manchen Betrieben. Dies gelte zum Teil auch im gewerblichen Bereich. Andererseits darf nicht übersehen werden, daß Absolventen aus überbetrieblichen Maßnahmen an der „zweiten Schwelle“, d. h. dann, wenn sie einen Arbeitsplatz suchen, einer doppelten Konkurrenz gegenüberstehen. Zum einen müssen sie – wie Absolventen einer betrieblichen Ausbildung – mit einer großen Anzahl von durch Fortbildung und Umschulung qualifizierten Fachkräften konkurrieren. Zum anderen ist zu vermuten, daß sie auch größere Schwierigkeiten haben werden, einen Arbeitsplatz zu finden, als Absolventen einer betrieblichen Ausbildung. Letztere sind dem Betrieb bereits bekannt. Zudem verfügen sie über betriebspezifische Kenntnisse und haben daher eine größere Chance, nach der Ausbildung übernommen zu werden. In dieser Hinsicht befinden sich die sogenannten „Ringlehrlinge“, deren Ausbildung in einem Betrieb stattfindet, gegenüber Teilnehmern aus anderen überbetrieblichen Maßnahmen im Vorteil. Gespräche mit Betrieben, die sowohl „eigene“ als auch „Ringlehrlinge“ ausbilden, zeigen, daß die Betriebe eine spätere Übernahme in der Regel von der Leistung des Jugendlichen und nicht von seinem Ausbildungsstatus abhängig machen. Trotz dieses möglichen Vorteils einer Berufsausbildung in einem Ausbildungsring sehen die Verantwortlichen in der Berufsberatung hier verstärkt das Problem, daß die Bereitschaft der Betriebe abnehmen könnte, auf eigene Kosten Lehrlinge auszubilden.

5.2 Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung

Eine weitere, den angespannten Lehrstellenmarkt entlastende Maßnahme stellen die Förderprogramme des Bundes und der Länder zur Sicherung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben dar. Im Jahr 1991 hatte die Bundesregierung mit dem sogenannten „BMW-Programm“³⁶ die Berufsausbildung in privaten Kleinbetrieben bis zu 20 Beschäftigten durch die Zahlung eines einmaligen Zuschusses in Höhe von 5000 DM für jeden 1991 abgeschlossenen Ausbildungsvertrag gefördert. Das Programm enthielt keine weiteren Auflagen bezüglich Zusätzlichkeit der Ausbildungsstellen oder bevorzugter Zielgruppen. In der gesamten Laufzeit wurden gut 30 000 Ausbildungsverhältnisse gefördert.

Zusätzlich zu diesem einmaligen Bundesprogramm gab und gibt es Länderprogramme, die die Bereitstellung betrieblicher Ausbildungsplätze fördern sollen. Die meisten dieser Programme sehen eine gezielte Förderung

bestimmter Betriebe/Betriebsgrößen, Branchen und Zielgruppen (z. B. Mädchen) vor (vgl. dazu im einzelnen die Übersicht im Anhang). Die Höhe der gezahlten Zuschüsse variiert je nach Land und geförderter Personengruppe zwischen 3000 und 8000 DM. Teilweise – so z. B. in Sachsen-Anhalt – konnten Fördermittel kumuliert werden, so daß sich im Einzelfall die Fördersumme auf 10 000 DM und mehr belaufen konnte. Ein Teil der Programme zielt darauf ab, den Übergang von Auszubildenden, die in überbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet werden, in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu fördern. Damit soll die Förderung der eigentlich „systemfremden“ überbetrieblichen Berufsausbildung schrittweise abgebaut und den betroffenen Jugendlichen der spätere Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtert werden. Unklar ist allerdings, inwieweit diese Förderung eine quantitative Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes bewirkt, oder ob hier nicht ausschließlich Umstrukturierungseffekte erzielt werden.

Ziel dieser Förderprogramme ist es, im Sinne einer Anschubfinanzierung sowohl die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze insgesamt, als auch den Strukturwandel in der beruflichen Erstausbildung hin zu Handwerk, Klein- und Mittelbetrieben zu unterstützen und zu beschleunigen. Im Hinblick auf diese Zielsetzungen stellen sich nach den Ergebnissen der Fallstudien nicht durchgängig positive Effekte ein. So hängt zwar bei neugegründeten Betrieben bzw. Kleinunternehmen mit Anpassungsschwierigkeiten an die Marktwirtschaft die Ausbildungsbereitschaft, wie in Kapitel 4.2 beschrieben, stark von der Gewährung und dem Umfang staatlicher Fördermittel ab, doch vielfach wurde die Fördersumme bei Betrieben mit wirtschaftlichen Problemen auch nicht als ausreichend angesehen. Zudem traten im Rahmen der Bemühungen um eine Erweiterung des betrieblichen Lehrstellenangebots nach Ansicht mancher Kammer- und Arbeitsamtsexperten nicht selten Qualitätskriterien der Ausbildung in den Hintergrund. Bei wirtschaftlich gesunden Kleinbetrieben zeigen die Ergebnisse der Fallstudien, daß die Lehrstellen meist auch ohne diese Subventionen bereitgestellt worden wären. Das viel entscheidendere Ausbildungshemmnis bei diesen Betrieben, das in mangelnder Beratung und inhaltlich organisatorischer Unterstützung besteht, wird mit derartigen finanziellen Subventionen nicht gelöst.

Eine Bilanz der quantitativen Entlastungseffekte am Lehrstellenmarkt durch die Programme zur Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze läßt sich nicht erstellen. Hierfür fehlt es an Zahlen über die in den einzelnen Programmen geförderten Plätze sowie über Mehrfachförderung. Schließlich ist auch der Umfang sogenannter „Mitnahmeeffekte“, die insbesondere bei dem BMW-Programm nicht ausgeschlossen waren, nicht quantifizierbar. Die bereits an anderer Stelle (Kapitel 4.1 und 4.2) diskutierte späte Terminierung der Förderprogramme unterstreicht die ambivalente Bewertung. Der Versuch, dadurch Mitnahmeeffekte zu verhindern, wird in Teilen konterkariert durch die ungünstigen Auswirkungen auf die Vermittlungsbemühungen der Arbeitsämter und die Umorientierungsprozesse bei den Jugendlichen.

In bezug auf die Zielgruppen der Berufsausbildung sind sich nahezu alle befragten Experten einig, daß Fördermittel die Rekrutierungspraktiken der Betriebe bislang nicht zu ändern vermochten. Betriebe, die beispielsweise ausdrücklich keine Mädchen beschäftigen wollen, verändern ihr Einstellungsverhalten auch nicht durch entsprechend gestaffelte Fördermittel. Ähnlich verhält es sich mit der

³⁵ Die Ausbildungsvergütung in den Maßnahmen nach § 40 c AFG lag zum damaligen Zeitpunkt bei 300 DM im ersten Lehrjahr (Steigerung um 5% jährlich), ein Betrag, der in vielen Branchen deutlich unter der tariflichen Ausbildungsvergütung liegt.

³⁶ Programm der Bundesregierung zur Förderung von Ausbildungsplätzen in Kleinunternehmen in den neuen Ländern und im Ostteil Berlins vom 13. Juni 1991. In: Dienstblatt-Runderlaß 86/91.

Bereitschaft zur Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen. Auch hier führten gezielte Fördermittel bislang nicht zu einer veränderten Einstellung solcher Auszubildenden. Zum Zeitpunkt der Untersuchung waren den meisten befragten Betrieben die „ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH)“, die das Arbeitsamt nach § 40 c AFG für zusätzlichen Stütz- und Förderunterricht im Rahmen einer betrieblichen Lehre gewährt, nicht bekannt.

Wie die Daten der sich verändernden Ausbildungsstrukturen zeigen³⁷, hat in den vergangenen drei Jahren ein beachtlicher Strukturwandel in der betrieblichen Erstausbildung stattgefunden, der, ohne daß solche Effekte im Einzelfall zurechenbar wären, sicherlich durch die gezielte kleinbetrieblich-handwerksorientierte Förderung unterstützt wurde.

Von den befragten Experten wurden nur vereinzelt, (meist von Großbetrieben oder Gewerkschaften) die Gefahren thematisiert, die sich aus einer zu einseitigen kleinbetrieblich-handwerklich orientierten Ausbildungsförderung ergeben, sowohl in Hinblick auf die späteren Arbeitsplatzchancen der Jugendlichen als auch hinsichtlich künftiger Qualifikationsbedarfe der Wirtschaft, insbesondere im industriellen Sektor. Eine stärkere Orientierung an arbeitsmarktpolitischen Bedarfen und Zielsetzungen wurde von einigen Gesprächspartnern für dringend notwendig erachtet.

6 Fazit

Rechtlich gesehen ist die Einführung des dualen Systems in den neuen Bundesländern seit dem Inkrafttreten der entsprechenden Gesetze abgeschlossen. Die tatsächliche Etablierung dieses Systems wird, wie die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, noch längere Zeit in Anspruch nehmen, länger zumindest als ursprünglich angenommen.

Die Ausgangssituation war geprägt vom Zusammenbruch vieler ehemaliger DDR-Betriebe, der Entflechtung und Privatisierung der Kombinate und dem damit verbundenen Ausbildungsstellenabbau. Da die Lehrlingsausbildung in der DDR, im Umfang staatlicherseits festgelegt, fast ausnahmslos von industriellen Großbetrieben durchgeführt wurde und diese auch Ausbildungsfunktionen für andere Betriebe und Wirtschaftsbereiche übernahmen, konnte der erhebliche Verlust an Ausbildungskapazitäten nicht „einfach“ durch andere Bereiche, zum Beispiel das Handwerk, aufgefangen werden, zumal es einen breiten Mittelstand wie in der Bundesrepublik in der DDR nicht gab. Ungeachtet der Tatsache, daß durch den wirtschaftlichen Strukturwandel Anpassungen im Bereich der beruflichen Erstausbildung nötig sind, entstehen in den neuen Bundesländern selbständige kleine Handwerksbetriebe, die einen größeren Teil der Ausbildung tragen könnten, nur zögerlich. Viele kleinere und mittlere Betriebe haben angesichts schwieriger wirtschaftlicher Bedingungen derzeit entweder keinen Bedarf an Fachkräften oder wollen/können aus anderen Gründen keine Ausbildungskapazitäten erhalten bzw. aufbauen. Anpassung der Ausbildung an marktwirtschaftliche Strukturen impliziert jedoch, daß sich Betriebe (und nicht nur diese) die in diesem System relevanten Verhaltens- und Entscheidungsmuster aneignen, das heißt vor allem, daß das Bewußtsein entstehen muß, nun selbst

für die Ausbildung des Fachkräftebedarfs verantwortlich zu sein. Daß dies erst in Ansätzen, wenn auch mit steigender Tendenz, vorhanden ist, hängt, wie die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, von vielen Einflüssen ab, von denen die schlechte wirtschaftliche Gesamtsituation, die hohe Verschuldung und die ungenügende Auftragslage, die ungeklärte Rechts- und Eigentumsverhältnisse, die fehlende Ausbildungstradition und -erfahrung vieler Kleinbetriebe sowie nicht zuletzt die große Anzahl gut qualifizierter Fachkräfte aus Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen die wesentlichsten sind.

Die derzeitigen Probleme auf dem ostdeutschen Ausbildungsstellenmarkt sind einerseits als Ergebnisse schwieriger Anpassungsprozesse zu werten, bedingt durch die unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen und -traditionen beider deutscher Staaten. Andererseits werden aber auch strukturelle Probleme sichtbar, die durch die enge Bindung der beruflichen Erstausbildung an wirtschaftliche Überlegungen der Betriebe entstehen, Schwierigkeiten also, die im dualen System selbst wurzeln³⁸.

Aus den dargestellten Problemfeldern ergeben sich folgende Konsequenzen:

1) Das gegenwärtige Ausbildungsstellendefizit erfordert weitere Bemühungen um einen Zuwachs von Lehrstellen in Klein- und Mittelbetrieben, wobei verstärkt auch beratende Elemente bei der Lehrstellenwerbung berücksichtigt werden müssen. Ungeachtet des erforderlichen Strukturwandels in der beruflichen Erstausbildung zeigen die Ergebnisse der Fallstudien, daß große Teile der industriellen Berufsausbildung durch Betriebsschließungen und Veräußerungen zusammengebrochen sind. Hinzu kommt, daß viele ehemalige Kombinate ihre Ausbildungskapazitäten an private Bildungsträger oder „Ausbildungsringe“ veräußert bzw. vermietet haben. Langfristig besteht so die Gefahr des Niedergangs der industriellen Berufsausbildung in den neuen Ländern. Insgesamt muß vor einer uneingeschränkten Anpassung der ost- an westdeutsche Strukturen gewarnt werden, denn auch in den alten Bundesländern gab und gibt es erhebliche Diskrepanzen zwischen den Ausbildungs- und den Beschäftigungsstrukturen³⁹.

2) In Anlehnung an die Ausbildungskrise der alten Bundesländer in den Jahren 1975-1985 läßt sich die bildungspolitische Strategie angesichts drohender Jugendarbeitslosigkeit an der ersten Schwelle in den neuen Bundesländern ebenfalls mit den damaligen Formeln „Ausbildung auf Vorrat“ und „eine Ausbildung ist besser als keine“ beschreiben.

Hinter dem Motto „Ausbildung auf Vorrat“ steht die Auffassung, daß nicht der aktuelle Lehrlingsbedarf der Betriebe Maßstab sein kann, wieviele Ausbildungsplätze angeboten werden müssen, sondern die Orientierung an längerfristigen Qualifikationsbedarfen der Wirtschaft. Im Hinblick auf die neuen Bundesländer heißt dies konkret, daß die aktuelle, infolge des Umbruchs defizitäre Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt kein Indikator für das in Zukunft tatsächlich benötigte Qualifikationspotential sein kann. Vielmehr muß in einer Situation wie dieser über den momentanen Bedarf hinaus ausgebildet werden, allerdings in Berufen mit breiten und längerfristigen Verwertungschancen an Arbeitsmarkt und niedrigem Risiko inadäquater Beschäftigung an der zweiten Schwelle.

Die andere bildungspolitische Konsequenz „eine Ausbildung ist besser als keine“ bedeutet, wie die Ergebnisse der Fallstudien zeigen, daß bei nicht ausreichenden betriebli-

³⁷ Vgl. K. Schober in diesem Heft.

³⁸ Vgl.: M. Tessaring in diesem Heft.

³⁹ Henniges, H. v.: Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern. Eine empirische Analyse für die Zeit von 1980-1989, BeitrAB 155, 1991.

chen Alternativen auch überbetriebliche Berufsausbildung angeboten werden muß, da dies für betroffene Jugendliche günstiger als keine Ausbildung ist. Wie die Daten zur Jugendarbeitslosigkeit der 70er/80er Jahre in den alten Bundesländern zeigen, konnten zumindest mittelfristig die Chancen der Integration in das Beschäftigungssystem durch einen berufsbildenden Abschluß gesteigert werden. Allerdings sollte die arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsstrategie gegen Jugendarbeitslosigkeit in ihrer Bedeutung nicht überschätzt werden.

Ohne die Notwendigkeit von Förderprogrammen und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen in Frage zu stellen, sind bei der Konzeption und Implementation solcher Maßnahmen die nicht intendierten Begleiteffekte mit zu berücksichtigen. Ausbildung über den unmittelbaren Bedarf hinaus, sei es nun im Betrieb oder bei einem freien Bildungsträger, birgt die Gefahr in sich, daß ohne eine globale Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und eine Reduktion des Gesamtvolumens an Unterbeschäftigung, die Ausbildungsprobleme der Jugendlichen von der ersten Schwelle zumeist auf die zweite Schwelle beim Übergang in den Arbeitsmarkt verschoben werden. Angesichts der massenhaften Freisetzung qualifizierter Fachkräfte in den neuen Ländern bei gleichzeitigem Ausbau der arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsinstrumente im Bereich der Fortbildung und Umschulung verschärft sich zwangsläufig die Konkurrenz zwischen Arbeitskräften, auch wenn diese über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen. Damit wird deutlich, daß Qualifizierungsstrategien unabdingbar mit beschäftigungspolitischen Maßnahmen verknüpft werden müssen. Hinzu kommt, daß die Vergabe der Fördermittel kaum nach berufsstrukturellen Aspekten erfolgt. Gerade in der Bereitstellung von überbetrieblichen Berufsausbildungsstellen, d. h. bei der Entscheidung darüber, in welchen Berufen zusätzlich ausgebildet werden soll, konnte der regionale Qualifikationsbedarf häufig nur ungenügend berücksichtigt werden, da zum Zeitpunkt der Untersuchung die Wirtschaftsentwicklung vor Ort noch völlig offen war und immer noch ist.

Literaturverzeichnis

- Autsch, B.; Brandes, H.; Waiden, G. (1991): Bedingungen und Aufgaben bei der Umgestaltung des Berufsbildungssystems in den neuen Bundesländern. Berlin, Bonn
- Bach, H. U. u. a. (1992): Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt. IAB-Werkstattbericht Nr. 1.2, 15. 02.
- Biermann, H. (1990): Berufsausbildung in der DDR – Zwischen Ausbildung und Auslese. Opladen
- Bundesanstalt für Arbeit (1993): Statistik der Berufsberatung 1991, 1992 und 1993
- Bundesinstitut für Berufsbildung (1991): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1
- Dietz, F.; Rudolph, H. (1990): Berufstätigenerhebung und der Datenspeicher „Gesellschaftliches Arbeitsvermögen“. Statistische Grundlagen zu wichtigen Strukturen der Erwerbstätigen in der vormaligen DDR. In: MittAB 4/90
- Härtung, U. (1992): Vom Übergangssystem zum Übergangschao – Schwellenprobleme in den neuen Bundesländern. In: Kaiser, M.; Görlitz, H. (Hrsg.), Berufsausbildung im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die berufliche Bildung im geeinten Deutschland. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 153.2
- Henninges, H. v. (1991): Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern. Eine empirische Analyse für die Zeit von 1980-1989. BeitrAB 155
- Statistisches Amt der DDR (Hrsg.) (1990): Jahrbuch Arbeitskräfte und Löhne
- Kaiser, M. (Hrsg.) (1992): Berufsausbildung in Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die berufliche Bildung, in Hochschule und Beschäftigung im geeinten Deutschland. BeitrAB 153.1
- Maier, U. (1992): Zwischen Risiko und Chance – Der Umbruch weiblicher Normalbiographien in der ehemaligen DDR. In: Kaiser, M.; Görlitz, H. (Hrsg.), Berufsausbildung im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die berufliche Bildung im geeinten Deutschland. BeitrAB 153.2
- Meuser, M.; Nagel, U. (1991): Expertinneninterviews – vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, D.; Kraimer, K. (Hrsg.), Qualitative empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen
- Rudolph, H. (1990): Beschäftigungsstrukturen in der DDR vor der Wende. In: MittAB 4/90
- Schober, K. (1993): Veränderte Statuspassagen und Strukturwandel in der beruflichen Erstausbildung – Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung bei Jugendlichen in den neuen Ländern. In: MittAB 2/93
- Schober, K. (1993): Ausbildungsnachfrage '93 Ost. Immer mehr Jugendliche wollen eine Lehre machen. IAB-Kurzbericht Nr. 4, 08. 03. 93
- Schober, K. (1993): Wohnen im Osten – Lernen im Westen: Zur Situation der Ausbildungspendler in den neuen Ländern. IAB-Kurzbericht Nr. 2, 17. 02. 93
- Schober, K.; Wolfinger, C. (1992): Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungshemmnisse. Fallstudien zur Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots in den neuen Bundesländern. IAB-Werkstattbericht Nr. 15, 25. 08. 92
- Schober, K. (1992): Betriebliche Ausbildung noch unzureichend. IAB-Kurzbericht Nr. 20, 12. 08. 92
- Schober, K. (1992): Lehrstellensuche '92 – eine Zwischenbilanz. IAB-Werkstattbericht Nr. 9, 20. 07. 92
- Schober, K. (1991): Lehrstellensuche '91 – eine Zwischenbilanz. IAB-Werkstattbericht Nr. 7, 21. 11. 91
- Sinnhold, H. (1990): Ausbildung Beruf und Arbeitslosigkeit: eine Strukturanalyse der Ausbildung im dualen System und der Beschäftigungschancen junger Fachkräfte. Frankfurt/M., Bern, New York, Paris (Beiträge zur Bildungsplanung und Bildungsökonomie, Bd. 2)
- Statistisches Amt der DDR (1989): Berufstätigenerhebung vom 30. 09. 89
- Tessaring, M. (1993): Das Duale Ausbildungssystem in Deutschland: Attraktivität und Berufsperspektiven. In: MittAB 2/93
- Wahse, J. u. a. (1992, 1993): Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen und Ex-Treuhandfirmen. BeitrAB 160, 160.2, 160.3
- Waterkamp, D. (1987): Handbuch zum Bildungswesen der DDR. Berlin

Anhang

Übersicht über die wichtigsten Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung im Ausbildungsjahr 1992/93 (Betriebliche Förderung)

| Förderkriterien | Neue Bundesländer (ohne Berlin) | | | | |
|------------------------------------|---|---|---|--|--|
| | BRANDENBURG | SACHSEN | THÜRINGEN | SACHSEN-ANHALT | MECKLENBURG-VORPOMMERN |
| Antragsberechtigte Betriebe | a) bis 500 Beschäftigte b) bis 10 Beschäftigte c) Freiberufler | a) bis 500 Beschäftigte b) bis 20 Beschäftigte | bis 500 Beschäftigte | private Arbeitgeber ohne Einschränkungen | bis 20 Beschäftigte |
| Zielgruppe | alle Auszubildenden; erhöhte Fördersätze für – Mädchen – noch nicht berufsreife Jugendliche | alle Auszubildenden; erhöhte Fördersätze für Mädchen | alle Auszubildenden; erhöhte Fördersätze für Mädchen | a) Konkurslehrlinge b) behinderte, sozial Benachteiligte und ausländische Jugendliche c) Auszubildende, die aus BÜE (*) übernommen werden d) Mädchen in gew.-techn. Berufen | a) Auszubildende, die aus BÜE (*) übernommen werden b) Konkurslehrlinge |
| geförderte Ausbildungsverhältnisse | zu a) zusätzliche Ausbildungsstellen (mehr als 5% Auszubild. an d. Beschäftig.) od. Ausbildungsstellen, die erstmals 1991/92 geschaffen wurden zu b) jede Ausbildungsstelle aus dem Bereich allg., techn., kaufm. Gewerbe (ohne Berufe d. Körperpflege und Hauswirtschaft); aus anderen Bereichen wird nur eine Ausbildungsstelle gefördert zu c) nur bei erstmaliger Beantragung der Förderung | zu a) zusätzliche Ausbildungsstellen (mehr als 10% Auszubild. an d. Beschäftig.) od. wenn Ausbildungsverhältnisse in Berufen zu Ende geführt werden, die nicht der Art und Struktur des Betriebs entsprechen zu b) zusätzliche Ausbildungsstellen (mehr als der durchschnittliche Anteil der in den Ausbildungsjahren 1990 und 1991 beim Antragsteller begonnenen Ausbildungsverhältnisse) | zusätzliche Ausbildungsstellen (mehr als 5% Auszubildende an den Beschäftigten) | c) zusätzliche Ausbildungsstellen (über den Bestand am 31. 12. 91 hinaus) f) Betriebe, die erstmalig ausbilden | |
| Höhe der Fördermittel | 4000 DM; bei Mädchen, Jugendlichen ohne Berufsbildungsreife oder Förderschulabgängern 5000 DM | zu a) 10000 DM zu b) Jungen 4000 DM Mädchen 5000 DM | Mädchen 8000 DM Jungen 7000 DM | 5000 DM (partielle Kumulationsmöglichkeit) | 3000 DM |

(*) Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen

Quelle: Zusammenstellung aus Unterlagen der jeweiligen Länderprogramme