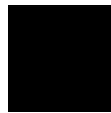


kassel  
university



press

## **Perspektiven des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung**

Einschätzungen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften

Kurt Stechmeyer-Emden

Die vorliegende Arbeit wurde vom Fachbereich Berufsbildungs-, Sozial- und Rechtswissenschaften der Universität Gesamthochschule Kassel als Inaugural-Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Dr. rer. pol.) angenommen.

Erster Gutachter: Prof. Dr. Heinz Dederling

Zweiter Gutachter: Prof. Dr. Gerd Neumann

Tag der mündlichen Prüfung

12. Juli 2001

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

**Stechmeyer-Emden, Kurt**

Perspektiven des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung / Kurt Stechmeyer-Emden. -

Kassel :

kassel univ. press, 2001.

Zugl.: Kassel, Univ., Diss. 2001

ISBN 3-933146-64-X

© 2001, kassel university press GmbH, Kassel

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsschutzgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: 5 Büro für Gestaltung, Kassel

Druck und Verarbeitung: Zentraldruckerei der Universität Gesamthochschule Kassel

Printed in Germany

## **Vorwort**

Bei der Erarbeitung meiner Dissertation erhielt ich von vielen Seiten wohlwollende Unterstützung, wofür ich mich herzlich bedanke. Hier möchte ich zuerst Herrn Professor Dr. Heinz Dederling als Erstreferenten nennen, der mir im Rahmen seiner Betreuung und Beratung wertvolle Hinweise und Anregungen bei der Klärung bestimmter Aspekte der Problem- und Perspektivenbereiche des Dissertationsthemas gab. Ebenso danke ich Herrn Professor Dr. Gerd Neumann für die Erstellung des Zweitgutachtens. Das für meine Arbeit benötigte Literaturmaterial erhielt ich dankenswerterweise von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, staatlichen Ministerien sowie wirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Instituten. Allen Expertinnen und Experten, die im Namen ihrer Organisation den Fragebogen bearbeitet haben und bereit waren, zusätzlich ein Interview mit mir zu führen, sei ebenfalls gedankt. Für wertvoll erachte ich auch die typographische Gestaltung der Arbeit, die sehr gewissenhaft von Herrn Egbert Lenat durchgeführt wurde. Ganz besonders fühle ich mich meiner lieben Frau zu Dank verpflichtet, die mir während der nicht einfachen Phasen der Promotionszeit verständnisvoll und aufmunternd eine bedeutende Stütze war. Ihr widme ich meine Dissertation.

Weisenheim/Sand, im November 2001

Kurt Stechmeyer-Emden



# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

<b>A. Einleitung: Problemstellung und Erkenntnisinteresse</b> .....	17
1. Darstellung des dualen Systems .....	17
1.1. Begriffliche Abgrenzung .....	17
1.2. Lernorte der Berufsausbildung .....	20
1.3. Personelle Bestimmungsfaktoren.....	24
1.4. Organisationsformen der kaufmännischen Berufsausbildung im dualen System .....	28
1.5. Rechtliche Rahmenbedingungen für den Lernort Berufsschule und für außerschulische Lernorte.....	32
1.6. Organisatorisch-institutionelle Bestimmungsfaktoren .....	34
2. Das duale System in der Krise.....	39
2.1. Der Abbau von Ausbildungsplatzkapazitäten.....	40
2.2. Ausweichen der Schüler in alternative Bildungsgänge .....	42
2.3. Rückgang der durchschnittlichen Eingangsvoraussetzungen .....	42
2.4. Unattraktivität des dualen Systems der Berufsausbildung für viele Schüler und deren Eltern.....	43
2.5. Ausstieg aus dem Beruf nach Abschluß einer dualen Berufsaus- bildung .....	46
2.6. Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung.....	47
2.7. Bevorzugung des vollzeitschulischen Schulsystems gegenüber dem dualen Berufsausbildungssystem im Ausland .....	47
3. Zur Notwendigkeit von Maßnahmen zur Überwindung der Krise.....	48
4. Ziel, Methode und Aufbau der Arbeit .....	50
<b>B. Das duale System der kaufmännischen Berufsausbildung im Urteil der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften</b> .....	54
1. Beurteilung durch die Arbeitgeberverbände.....	54
1.1. Vorteile.....	54
1.1.1. Bildungspolitisch-pädagogische Vorteile .....	54
1.1.2. Volkswirtschaftlich-ökonomische Vorteile .....	55
1.1.3. Arbeitsmarktpolitisch-betriebliche Vorteile .....	56
1.1.4. Personenbezogene Vorteile.....	57
1.2. Nachteile .....	58
1.2.1. Schwerfälligkeit des Ordnungssystems .....	58
1.2.2. Hohe Ausbildungskosten und vorzeitige Ausbildungsver- tragsauflösungen .....	58

1.2.3.	Ungleiche Sozialdotierung der dualen Berufsausbildung gegenüber dem akademischen Studium .....	59
1.2.4.	Betrieb und Berufsschule.....	60
1.3.	Aktuelle Probleme .....	61
1.3.1.	Strukturwandel der Wirtschaft .....	61
1.3.2.	Diskrepanz zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem .....	61
1.3.3.	Auszubildende als Jugendliche und junge Erwachsene .....	64
1.3.4.	Nachwuchssicherung und Bedarfsorientierung.....	67
1.3.5.	Veränderung des Qualifikationsbedarfs .....	68
1.3.6.	Ordnungsmittel .....	69
1.3.7.	Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung.....	69
1.3.8.	Qualitätsunterschiede in der beruflichen Ausbildung .....	70
1.3.9.	Ausbildungsorganisation .....	71
1.3.10.	Mangelhafte Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule .....	72
1.3.11.	Berufsschule .....	73
1.3.12.	Prüfungen.....	74
1.3.13.	Berufliche Weiterbildung .....	75
1.3.14.	Finanzierung der dualen Berufsausbildung.....	76
1.3.15.	Kosten-Nutzen-Aspekte.....	77
1.3.16.	Berufsbildung in Europa.....	78
2.	Beurteilung durch die Gewerkschaften .....	81
2.1.	Vorteile .....	81
2.1.1.	Vorteile durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) .....	81
2.1.2.	Durchführung der Berufsausbildung nach staatlichen Vorschriften .....	82
2.1.3.	Konsensprinzip .....	83
2.1.4.	Arbeitsplatz.....	83
2.1.5.	Verbindung von Theorie und Praxis, Arbeit und Lernen.....	84
2.1.6.	Vermittlung hoher beruflicher Qualifikationsniveaus und anerkannter Abschlüsse .....	84
2.1.7.	Integrationskraft und Innovationsfähigkeit des dualen Systems .....	85
2.1.8.	Gesellschaftspolitische Mitbestimmung.....	85
2.2.	Nachteile .....	86
2.2.1.	Konjunkturelle Abhängigkeit der Quantität und Qualität betrieblicher Ausbildung .....	86
2.2.2.	Ausbildungsmonopol der Arbeitgeber .....	87
2.2.3.	Überangebot an Berufen, die auf dem Arbeitsmarkt schwer verwertbar sind .....	87
2.2.4.	Praxis der betrieblichen Bewerberauswahl .....	88
2.2.5.	Einzelbetriebliche Finanzierung der beruflichen Bildung.....	88
2.2.6.	Berufsschule ohne eigene Prüfungsberechtigung.....	89

2.3.	Aktuelle Probleme .....	90
2.3.1.	Bildungspolitik und Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland .....	90
2.3.2.	Sinkende Attraktivität des dualen Systems.....	92
2.3.2.1.	Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung und Ausbildungsplatzsituation .....	92
2.3.2.2.	Ungleichwertigkeit von allgemeiner und beruf- licher Bildung .....	93
2.3.2.3.	Chancenungleichheit in der Berufsausbildung .....	94
2.3.2.4.	Wertorientierung der Jugendlichen .....	96
2.3.2.5.	Betrieb .....	97
2.3.3.	Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft .....	104
2.3.4.	Berufsschule.....	105
2.3.5.	Mangelhafte Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung.....	109
2.3.6.	Prüfungen.....	110
2.3.7.	Modernisierungsprobleme bei der Neuordnung der kauf- männischen Ausbildungsberufe.....	111
2.3.8.	Kosten und Nutzen der Berufsausbildung .....	112
2.3.9.	Fehlende gesetzliche Finanzierung der Berufsausbildung .....	113
2.3.10.	Berufliche Weiterbildung .....	114
2.3.11.	Berufsbildung in Europa.....	116
3.	Zusammenfassung .....	118

<b>C.</b>	<b>Perspektiven des dualen Systems im kaufmännischen Bereich der Berufsausbildung .....</b>	<b>128</b>
1.	Zur Untersuchungsmethode.....	128
1.1.	Fragebogenuntersuchung .....	128
1.2.	Experteninterviews .....	132
2.	Ergebnisse der Untersuchung und ihre Interpretation unter Berücksichti- gung der aktuellen Diskussion.....	136
2.1.	Verlauf der Fragebogenuntersuchung.....	136
2.2.	Verlauf der Experteninterviews .....	139
2.3.	Auswertungsergebnisse und Interpretation.....	142
2.3.1.	Reform durch Stärkung und Weiterentwicklung des dualen Systems .....	143
2.3.2.	Steigerung und Sicherung der Attraktivität des dualen Systems .....	150
2.3.3.	Verwirklichung gleicher Chancen in der dualen Berufs- ausbildung .....	154
2.3.4.	Wertevermittlung in der kaufmännischen Ausbildung.....	160
2.3.5.	Qualifikationsanforderungen an die kaufmännische Berufs- ausbildung aufgrund des Strukturwandels der Wirtschaft.....	163
2.3.6.	Verbesserung der Voraussetzungen im Ausbildungsstellenbereich .....	166

2.3.7.	Förderung benachteiligter Jugendlicher im Rahmen der dualen Berufsausbildung .....	172
2.3.8.	Bedarfsorientierte Ausbildungsplanung und Nachwuchssicherung.....	175
2.3.9.	Verbesserung der Ausbildungssituation der Berufsschule .....	179
2.3.10.	Bewahrung und Verbesserung der hohen Qualität der Ausbildung.....	186
2.3.11.	Verbesserung einer kooperativen Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule.....	191
2.3.12.	Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft in Konkurrenz zur dualen Erstausbildung.....	195
2.3.13.	Der Einfluß außer- und überbetrieblicher Ausbildung auf die duale Berufsausbildung .....	199
2.3.14.	Prüfungsgerechtigkeit und Neuorganisation des Prüfungswesens.....	201
2.3.15.	Qualifikationsanforderungen und Neuordnung der kaufmännischen Berufsausbildung.....	205
2.3.16.	Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung und Nutzenerwägungen .....	211
2.3.17.	Geeignete Finanzierungsform der betrieblichen Berufsausbildung.....	215
2.3.18.	Sicherung einer qualifikationsgerechten beruflichen Weiterbildung im Betrieb .....	219
2.3.19.	Das duale System der Berufsausbildung im Wettbewerb der europäischen Bildungssysteme.....	223
3.	Zusammenfassung .....	228
<b>D.</b>	<b>Ausblick in die Zukunft des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung</b> .....	<b>239</b>
1.	Zur Möglichkeit der Überwindung der Krise des dualen Systems .....	239
2.	Konzept einer zukünftigen Berufsausbildung in Europa .....	250
	<b>Anhangsverzeichnis</b> .....	<b>257</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>319</b>



## **Abbildungsverzeichnis**

<b>Abb. 1:</b> Die drei Ebenen des dualen Systems der Berufsausbildung.....	19
<b>Abb. 2:</b> Die Entwicklung der Schülerzahlen.....	23
<b>Abb. 3:</b> Kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe.....	29
<b>Abb. 4:</b> Mitglieder der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.....	36
<b>Abb. 5:</b> Fusionen im Deutschen Gewerkschaftsbund.....	38
<b>Abb. 6:</b> Bildung zwischen (Eltern-)Wunsch und Wirklichkeit.....	44
<b>Abb. 7:</b> Organisationsmodell der Juniorenfirma "Junior Trading Künzelsau" (JTK) der Kaufmännischen Schule Künzelsau .....	184



## Abkürzungsverzeichnis

AdA	Ausbildung der Ausbilder
AEG	Allgemeine Elektrizitätsgesellschaft
AEVO	Ausbildereignungsverordnung
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Aktiengesellschaft
AGV	Arbeitgeberverbände
AkA	Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluß- und Zwischenprüfungen
AO	Ausbildungsordnung
Art.	Artikel
ASK	Ausbildungsstandkontrolle
a+ü Ausbildung	außerbetriebliche und überbetriebliche Ausbildung
BA	Berufsakademie bzw. Bundesanstalt für Arbeit
BA Ba-Wü	Berufsakademie Baden-Württemberg
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BCE	Bergbau-Chemie-Energie
BeitrAB	Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BbSch	Die berufsbildende Schule
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BerBiFG	Berufsbildungsförderungsgesetz
BGA	Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels
BGJ/s	Berufsgrundbildungsjahr in vollschulischer Form
BGJ/k	Berufsgrundbildungsjahr in kooperativer Form
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIS	Berufsintegrierendes Studium
BK	Bürokaufmann/Bürokauffrau
BKT	Bürokommunikationstechnik
BLBS	Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung

BMBF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie
BMBW	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BT	Bundestag
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
bzw.	beziehungsweise
CAD	Computer Aided Design – Computergestützte Konstruktion am Bildschirm
CDU	Christlich Demokratische Union
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CSU	Christlich Soziale Union
DA	Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen
DAG	Deutsche Angestellten Gewerkschaft
DBFSch	Deutsche Berufs- und Fachschule
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
DIHT	Deutscher Industrie- und Handelstag
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DL	Deutscher Lehrerverband
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
DV	Datenverarbeitung
EBM	Wirtschaftsverband Eisen- und Metallindustrie
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EG	Europäische Gemeinschaften
et al.	et alii (= und andere)
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
evtl.	eventuell
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung

FDP	Freie Demokratische Partei
FH	Fachhochschule
FORCE	Aktionsprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft, Laufzeit 1991-94
FOS	Fachoberschule
FR	Frankfurter Rundschau
G	Gewerkschaften
GdED	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEP	Gemeinsames Ergebnisprotokoll betr. das Verfahren bei der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen im Bereich der beruflichen Bildung zwischen der Bundesregierung und den Kultusministern (-senatoren) der Länder vom 30. Mai 1972.
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau-, Land- und Forstwirtschaft
GHK	Gewerkschaft Holz und Kunststoff
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbH & Co.KG	Kommanditgesellschaft, deren einziger Komplementär (Vollhafter) eine GmbH, d.h. eine juristische Person ist (Haftungsbeschränkung). Die Kommanditisten (Teilhafter) sind in der Regel gleichzeitig die Gesellschafter der GmbH
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
HBS	Hans-Böckler-Stiftung
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
Hdb	Handbuch
HDE	Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
Hg.	Herausgeber
HWK	Handwerkskammer
HWO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
IBV = ibv	Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit
i.d.R.	in der Regel

IG	Industriegewerkschaft
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG BE	Industriegewerkschaft Bergbau und Energie
IG BSE	Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
IG CPK	Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik
IGM	Industriegewerkschaft Metall
IHK(n)	Industrie- und Handelskammer(n)
Iu.K-Techniken	Informations- und Kommunikationstechniken
IT-Berufe	Informations- und Telekommunikationsberufe
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
iwd	Nachrichtendienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft, Köln
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
Jg.	Jahrgang
JTK	Junior Trading Künzelsau
KfB	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation
KG	Kommanditgesellschaft
KM	Kultusministerium
KMK	Kultusministerkonferenz (Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland)
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
KWB	Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
LINGUA	Aktionsprogramm zur Förderung der Fremdsprachenkenntnisse in der EG, Laufzeit 1990-94
LZK	Lernzielkontrolle
MatAB	Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
MdB	Mitglied des Bundestages
Mio.	Million(en)
MittAB	Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Mrd.	Milliarde(n)
NGG	Nahrung-Genuß-Gaststätten
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
o.J.	ohne Jahresangabe
o.O.	ohne Angabe des Erscheinungsortes

o.S.	ohne Seitenangabe
o.V.	ohne Verfasserangabe
PAL	Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle
PC	Personal Computer
PETRA	Partnership in Education and Training – Aktionsprogramm für die Berufsbildung Jugendlicher und zur Vorbereitung der Jugendlichen auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben, Laufzeit 1988-94
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
Sofi	Soziologisches Forschungsinstitut
TWI	Training within Industry
ÜAS	Überbetriebliche Ausbildungsstätte
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätte
UNO	United Nations Organization (Vereinte Nationen)
VDMA	Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.
Verdi	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VLBS	Verband der Lehrer an Berufsbildenden Schulen
VLW	Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen
VWA	Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie
WuB	Wirtschaft und Berufserziehung
WuE	Wirtschaft und Erziehung
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung
ZBW	Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZfP	Zeitschrift für Pädagogik
ZVEI	Zentralverband der Elektro- und Elektronikindustrie





## **A. Einleitung: Problemstellung und Erkenntnisinteresse**

### **1. Darstellung des dualen Systems**

Charakteristisch für das duale System der Berufsausbildung ist sein Eingebundensein in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Zahlreiche Institutionen und Personengruppen wie Betriebe, Berufsschulen, Ausbilder, Lehrer, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Kammern, Gewerkschaften, Betriebsräte, Verbände, Parteien, die Bundesregierung, die Landesregierungen und Kommunen sind an der Berufsbildung beteiligt. Dies zeigt sich in den aus dem dualen System sich ergebenden Aufgabenbereichen (vgl. Raddatz 1988, S. 172).

#### **1.1. Begriffliche Abgrenzung**

Um die Bezeichnung kaufmännische Berufsausbildung abzugrenzen, ist zunächst zu unterscheiden, daß der geläufige Begriff "kaufmännisch" allgemein mehr als Sammelbegriff verwendet wird und sich an die Terminologie des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen anlehnt. Dazu gehören "die von der Statistik als Handels-, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe bezeichneten Berufsgruppen" (DA Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen 1966, S. 447 f., zit. nach Lepper/Schwarzkopf-Beck 1985, S. 195 und S. 202 Anmerkung 1). Gemäß § 1 Abs. 1 des BBiG vom August 1969 umfaßt Berufsbildung die "Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung" (BMBW 1994b). Entsprechend Abs. 2 des § 1 BBiG hat die Berufsausbildung eine "breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen" (BMBW 1994b). In dem Begriff Berufsausbildung ist das Wort Bildung enthalten, zu dessen Verständnis eine kurze Auslegung notwendig ist. Gemäß einem "neuen Bildungsverständnis" (Dedering 1986, S. 19), das sich von einem rein "enge[n] berufsbezogene[n] bzw. studienorientierte[n] Lernen" abkoppelt, sieht Dedering als "zentrales Merkmal" den "ganzheitlichen Charakter der neuen Bildung" (Dedering 1986, S. 20). "Dem Lernenden" soll die "Entfaltung seiner Persönlichkeit und die Bewältigung von Lebenssituationen" ermöglicht werden (Dedering 1986, S. 20).

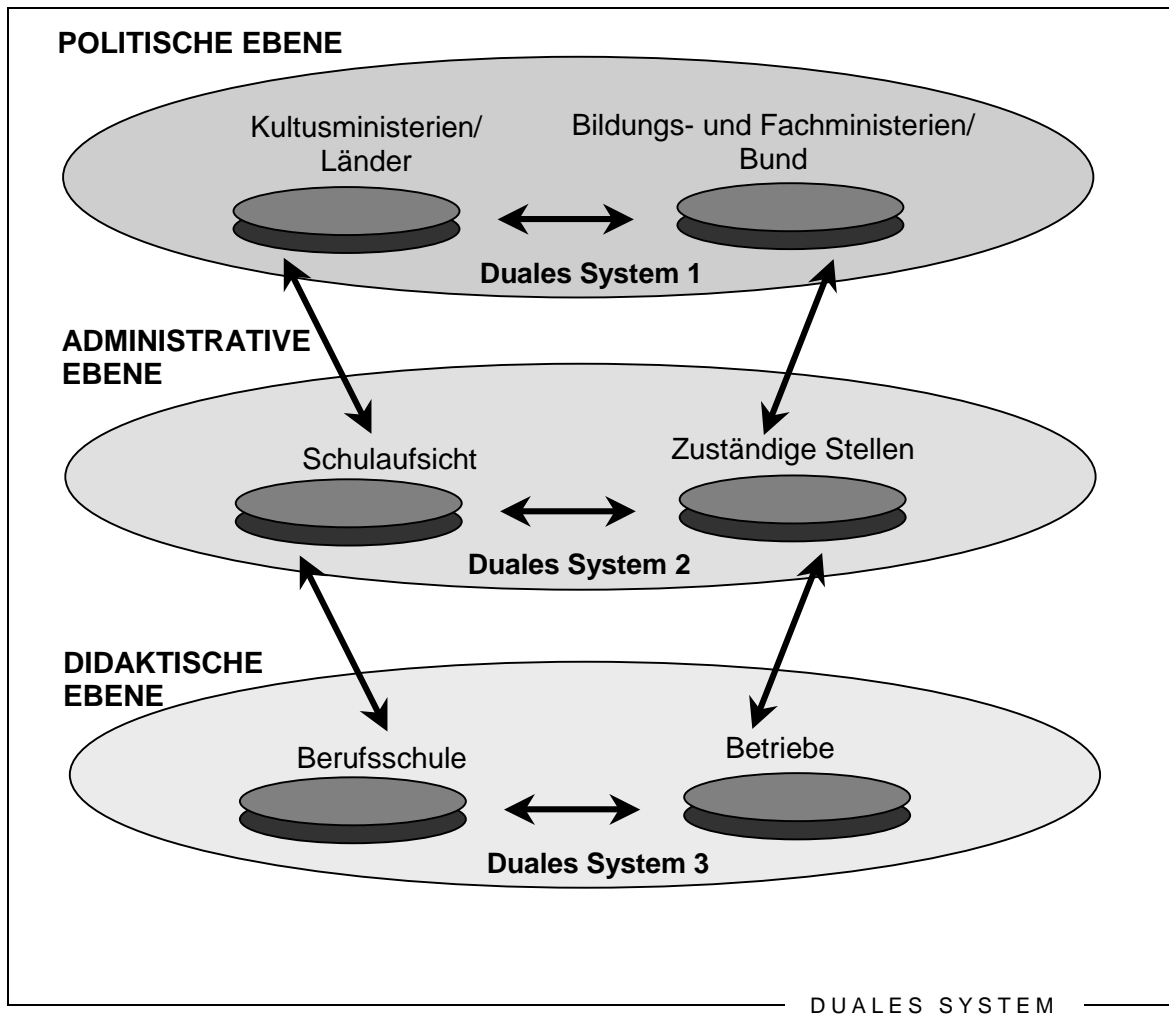
Der Verfasser will im Rahmen seiner Arbeit Berufsausbildung im Sinne der beruflichen Erstausbildung verstehen als nicht-akademische Ausbildung gemäß der her-

kömmlichen Lehre in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Diese berufliche Erstausbildung erfolgt in Deutschland fast ausschließlich im dualen System an den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule. Neumann spricht diesbezüglich von einem "Kon-sensmodell zwischen Arbeitgeber-, Arbeitnehmerorganisationen, Bund und Ländern" (Neumann 1996a, S. 1). Zu beachten ist hierbei, daß die "Relation" zwischen der betrieblichen und schulischen Ausbildung ungefähr "75% zu 25% beträgt" (Neumann 1996a, S. 1).

Die im allgemeinen Sprachgebrauch übliche Bezeichnung "duales System" wurde erstmals 1964 in dem vom "Deutschen Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen" herausgegebenen "Gutachten über das Berufliche Ausbildungs- und Schulwesen" definiert als "System der gleichzeitigen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule" (Kutscha 1992, S. 146). Im Rahmen des dualen Systems kann man eine "Dualität" auf verschiedenen Ebenen erkennen.

Auf der politischen Ebene (Duales System 1) ergibt sich Dualität in Form unterschiedlicher rechtlicher Zuständigkeiten für die Ausbildung auf betrieblicher Seite (Bund) und schulischer Seite (Länder). Lehrpläne und Ausbildungsordnungen sind hier das Ergebnis eines "institutionell ausdifferenzierten und formalisierten Abstimmungsverfahrens" (Benner 1979, S. 14-17, zit. nach Euler/Twardy 1991, S. 201). Auf der administrativen Ebene (Duales System 2) konstituiert sich Dualität in Form von "institutionalisierten Kontroll- und Aufsichtsgremien" für den schulischen (Schulaufsicht) sowie für den betrieblichen Bereich (zuständige Stelle). Die didaktische Ebene (Duales System 3) zeigt Dualität der beiden Lernorte (Betrieb und Berufsschule) als "abgrenzbare pädagogisch-didaktische Felder", in denen der Auszubildende in einer Art "Doppelstatus" in seiner Person als Arbeitnehmer und Berufsschüler tätig ist (Euler/Twardy 1991, S. 201).

Abbildung 1 zeigt uns die drei Ebenen des dualen Systems, bei denen sich die "Relationen zwischen den beiden Elementen" jeweils zu einem gewissen "System" verbinden (Euler/Twardy 1991, S. 200 f.).

**Abb. 1:** Die drei Ebenen des dualen Systems der Berufsausbildung

Quelle: Euler/Twardy 1991, S. 201.

Kritiker des dualen Systems wollen allerdings aus dem dualen System ein triales System konstruieren, wenn man die überbetrieblichen Ausbildungsstätten hier mitberücksichtigt (vgl. Raddatz 1992, S. 20). Schließlich gibt es eine Vielzahl von Dualitäten im Rahmen des dualen Systems (vgl. Raddatz 1992, S. 20). So sind Staat und Arbeitgeber der verschiedenen Wirtschaftsbereiche unter Mitwirkung des Sozialpartners Gewerkschaften am Bildungsprozeß beteiligt. Im Hauptausschuß des BIBB und in den Landesausschüssen arbeiten die Vertreter zweier Seiten, der Sozialpartner und des Staates (Bund und Länder), zusammen. Die Erarbeitung von Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan erfolgt unter Mitwirkung der Vertreter der Unternehmen und der Berufsschule. Ferner sind die Beauftragten der Arbeitgeber und die der Arbeitnehmer in den Ausschüssen der zuständigen Stellen mit ihrer Zuständigkeit für die betriebliche Ausbildung stimmberechtigt (vgl. Raddatz 1992, S. 21). Für die Berufsbildungspolitik gilt es zu beachten, daß die Ausbildung in Betrieb und Schule nicht "Teil eines Sy-

stems" ist, sondern durch "voneinander unabhängige Entscheidungsträger gestaltet wird, die in einer dualistischen Ordnung aufeinander bezogen sind" (Zabeck 1985, S. 82). Allerdings ergeben sich durch die Einfügung der dualen Berufsausbildung in das Wirtschaftssystem schwerwiegende "Folgeprobleme" (Neumann 1996a, S. 9). Zwischen der "eigentlichen Aufgabe des Wirtschaftssystems", Produktionsprozesse und die Distribution von "Gütern und Dienstleistungen zu regeln" und der Aufgabe einer "zielgerichtet[en]" Qualifizierung der Menschen entsteht sehr oft ein "unmittelbares Spannungsverhältnis" (Neumann 1996a, S. 9).

Das duale Berufsausbildungssystem mit Berufsschule, Betrieb und Ausbildungsstätten gehört zum Sekundarbereich II. Die ebenfalls hierzu zählende kaufmännische Berufsfachschule bereitet auf eine kaufmännische Berufstätigkeit vor, wird aber meistens als eine Art "Durchgangsstation" angesehen, denn fast alle Absolventen beabsichtigen, im dualen System der Berufsausbildung eine Ausbildungszeit anzuschließen (vgl. Greinert 1995, S. 147). Die anerkannten Ausbildungsberufe sind in Deutschland bestimmten Berufsfeldern zugeordnet und in einem Verzeichnis des Bundesinstituts für Berufsbildung erfaßt (vgl. BIBB 1987, zit. nach Leischner 1993, S. 34). Für den kaufmännischen Bereich ist das Berufsfeld I Wirtschaft und Verwaltung zuständig. Das berufliche Ausbildungswesen insgesamt hat bis heute eine gewisse Dynamik bewiesen, was zweifellos am "Wandel der Ausbildungsberufe" (Tully 1997, S. 16) zu erkennen ist. So hat sich allein die Zahl der Ausbildungsberufe von 900 im Jahre 1950 auf 600 (1970) und bis heute auf 376 reduziert (vgl. Tully 1997, S. 16). Diese staatlich anerkannten Ausbildungsberufe bereiten auf nahezu 25.000 Beschäftigungsberufe vor, wobei diese Vorbereitung wohl auf unterschiedliche, aber auch ähnliche Tätigkeiten erfolgt (vgl. Schlicht 1994, S. 475).

## **1.2. Lernorte der Berufsausbildung**

Als Lernort kann jeder Ort gesehen werden, an dem irgendwelche Lernprozesse erfolgen (vgl. Nikolay 1993, S. 58). Im Rahmen berufsbildender Lernprozesse sollte für den Lernenden ein "ganzheitliches Lernen" (Gabriel/Schneider 1996, S. 179) geboten werden. Hierzu ist zwischen Lehrer und Ausbilder eine "kontinuierliche fachliche" und "pädagogische Abstimmung" im Sinne einer "didaktischen Koordination" und "pädagogischen Kooperation" notwendig (Gabriel/Schneider 1996, S. 179). Dies bedeutet neben einer fachlichen Absprache auch eine pädagogische Begleitung des Ausbildungsweges des Lernenden (vgl. Gabriel/Schneider 1996, S. 179).

### ***Lernort Betrieb***

Bei der betrieblichen Berufsausbildung in Büro- und Dienstleistungsberufen ist bedeutsam, daß "über das praktische Vollzugshandeln hinaus Bezugs- bzw. Interpretationssysteme für anfallende Daten (von Personen, Sachen oder sachlichen Verhältnissen) vermittelt werden, damit der Sinn des jeweiligen Arbeitshandelns" (Greinert 1995, S. 134) auch verständlich wird. Der Betrieb ist zwar frei in seiner Entscheidung, ob er ausbildet oder nicht, die Ausbildung selbst muß sich jedoch an die Vorschriften des BBiG halten. Nach § 1 BBiG ist der Erwerb der "erforderlichen Berufserfahrung" (BMBW 1994b) ein typisches Merkmal der betrieblichen Ausbildung. Durch das Miterleben der realen Arbeitssituation erfährt der Auszubildende auch die betrieblichen sozialen Beziehungen. Durch Erfolgserlebnisse sollen sein Selbstständigkeitsgefühl und Verantwortungsbewußtsein gestärkt und gefördert werden (vgl. Raddatz 1985, S. 222). Sehr entscheidend im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung ist die Funktion der Ausbilder. Sie stehen an der "Nahtstelle von Betriebspraxis und Ausbildung" (Raddatz 1985, S. 225). Entsprechend § 25 Abs. 1 BBiG sind vom zuständigen Bundesminister Ausbildungsordnungen zu erlassen, die die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Ausbildungsdauer, Fertigkeiten und Kenntnisse (Ausbildungsberufsbild) und einen Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse) festzulegen haben. Jeder Betrieb muß sich an diese Ausbildungsordnung als Grundlage verpflichtend halten. Der Ausbildungsrahmenplan ist nach § 25 Abs. 4 BBiG mehr als eine Anleitung für den Betrieb zu verstehen, die nicht rechtsverbindlich ist. Eine Abwandlung bzw. auch individuelle Gestaltung desselben ist möglich (vgl. Raddatz 1985, S. 225; BMBW 1994b).

In Deutschland wird die Ausbildung von mehr als einer halben Million Betrieben verschiedener Größe durchgeführt (vgl. Schlicht 1994, S. 479). Über 60% aller Auszubildenden werden in relativ kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ausgebildet, etwa 24% in Betrieben mit 50 bis 500 Beschäftigten, ungefähr 5% in solchen Betrieben von 500 bis 1.000 Beschäftigten und nur 10% in Großbetrieben mit über 1.000 Beschäftigten (vgl. Schlicht 1994, S. 480). Bezeichnend ist für größere Betriebe, daß sie entsprechend dem "Trend zur Entkopplung der Ausbildung vom Betrieb" (Tully 1997, S. 16) vielfach die eigentliche betriebliche Ausbildung auf besonders gegründete Ausbildungsunternehmen übertragen. Berücksichtigt man noch, daß bis zu 400.000 Jugendliche den Übergang erste Schwelle zur betrieblichen Ausbildung über "spezielle Hilfen abfedern", dann verweilen zu viele Jugendliche an Lernorten, die dem "Betrieb vor- bzw. nachgelagert" sind. Dies beweist, wie an verschiedenen Punkten die Dualität

beeinträchtigt und die "Selbstverständlichkeit von Schule, Lehre, praktische Erfahrung" durch betriebliche Arbeit und anschließender Berufstätigkeit "in Frage gestellt" wird (Tully 1997, S. 16).

### ***Lernort kaufmännische Berufsschule***

Die Ziele der Berufsschule wurden am 14./15. März 1991 von der KMK in der Rahmenvereinbarung über die Berufsschule folgendermaßen festgelegt: "Die Berufsschule vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und erweitert die vorher erworbene allgemeine Bildung. Damit will sie zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung befähigen ..." (Halfpap 1992, S. 149 f.). Der Bildungsauftrag der Berufsschule wird in erster Linie durch berufsbezogene Lernziele bestimmt. Er erfaßt aber auch berufsfeldübergreifende Lernziele und Qualifikationsanforderungen (vgl. VLW 1989, S. 20).

Der Berufsschulunterricht kann in Teilzeitform oder in Blockunterrichtsform durchgeführt werden. Das Hauptgewicht der schulischen Ausbildung liegt mit etwa zwei Drittel beim Fachunterricht und einem Drittel beim allgemeinbildenden Unterricht (vgl. BMBW 1992, S. 7). Allgemein stellt die Entwicklung der Schülerzahlen eine Herausforderung dar, zumal für die kommenden Jahre eine starke Zunahme in den alten Bundesländern und ein rapider Schülerschwund in den neuen Bundesländern prognostiziert wird. Auch unter dem Druck der finanziellen Engpässe in den Bundesländern sieht sich die KMK vor die Notwendigkeit gestellt, die Situation neu zu überdenken und Lösungswege zu finden, wie die Leistungsfähigkeit der Schulen und somit auch der Berufsschule in der Zukunft gesichert werden kann (vgl. Knaut 1995a, S. 133). Staat, Wirtschaft, Sozialpartner und Verbände sind aufgefordert, verträgliche und erfolgversprechende Lösungen zu finden, damit der "gegenwärtigen Krise der betrieblichen Ausbildung im dualen System" (Knaut 1995a, S. 134) nicht noch eine Krise der schulischen Ausbildung folgen wird.

Aus Abbildung 2 ergibt sich, daß die Entwicklung in den alten und neuen Ländern gegenläufig ist. Während in den alten Ländern die Schülerzahlen insgesamt bis zum Jahr 2005 um 16% gegenüber dem Basisjahr 1992 steigen und 2010 auch noch um 7% höher als 1992 sein werden, ergeben sich für das Jahr 2000 in den neuen Ländern mit 93% ein um 7% geringerer Wert als 1992 und 2010 mit 66% ein noch stärkerer Abfall. Bei den berufsbildenden Schulen sehen wir den gleichen Verlauf. Hier wird in den

alten Ländern ein Höchststand im Jahre 2010 mit 114% erreicht werden, während in den neuen Ländern nach einer Erhöhung in den Jahren 1995 (121%) und 2000 (138%) ein Tiefststand im Jahre 2010 mit 79% sich ergeben wird.

**Abb. 2:** Die Entwicklung der Schülerzahlen

	1992 (Ist)		1995		2000		2005		2010	
	Anz. <sup>1</sup>	%	Anz. <sup>1</sup>	%	Anz. <sup>1</sup>	%	Anz. <sup>1</sup>	%	Anz. <sup>1</sup>	%
(1) Alte Länder										
GHR	3840	100	4079	106	4354	113	4104	107	3584	92
Real-/Mittelschule	901	100	994	110	1113	124	1185	132	1081	120
Gymnasien	1586	100	1720	108	1948	123	2095	132	1980	125
Integr. Gesamtschule	262	100	319	122	380	145	399	152	367	140
Sonderschule	265	100	283	107	304	115	298	112	262	99
Berufsschule	2029	100	1955	96	2037	100	2229	110	2317	114
<b>insgesamt</b>	<b>8883</b>	<b>100</b>	<b>9350</b>	<b>105</b>	<b>10136</b>	<b>114</b>	<b>10310</b>	<b>116</b>	<b>9541</b>	<b>107</b>
(1) Neue Länder										
GHR	1290	100	1194	93	799	62	691	54	788	61
Real-/Mittelschule	399	100	430	108	396	99	247	62	244	61
Gymnasium	496	100	606	122	647	130	485	98	367	74
Integr. Gesamtschule	147	100	173	118	161	110	112	76	100	68
Sonderschule	102	100	96	94	77	75	60	59	64	63
Berufsschule	434	100	524	121	601	138	574	132	341	79
<b>insgesamt</b>	<b>2868</b>	<b>100</b>	<b>3023</b>	<b>106</b>	<b>2681</b>	<b>93</b>	<b>2169</b>	<b>76</b>	<b>1904</b>	<b>66</b>

<sup>1</sup> in 1000, gerundete Werte

Quelle: Knaut 1995a, S. 134.

Nach einem neueren Bericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung DIW werden voraussichtlich die Schülerzahlen in den neuen Bundesländern bis 2015 weiterhin fallen, während in den alten Ländern ab 2010 die Berufsschülerzahlen zurückgehen werden (vgl. Knaut 1999a, S. 253).

### ***Abstimmung in der dualen Berufsausbildung***

Die Bundeskompetenz für die betriebliche Ausbildung und die Länderkompetenz für die berufliche Teilzeit- und Vollzeitschule basieren auf der Grundlage einer gleichberechtigten und gleichwertigen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. Hierbei gestalten Betrieb und Berufsschule die Ausbildung als unabhängige Entscheidungsträger (vgl. VLW 1989, S. 15). Beide Lernorte stehen in einem "didaktischen Systemzusammenhang" und können nicht in "autonomer Abgrenzung" nur eigene Interessen und Ziele verfolgen (Euler/Twardy 1991, S. 203). Sie müssen sich an einem überge-

ordneten Zielbezug orientieren. Euler und Twardy sprechen diesbezüglich von einem "Systemdualismus" (Euler/Twardy 1991, S. 203) zweier Lernorte. Damit ist die organisatorische und curriculare Abstimmung zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule sehr entscheidend, denn die "Lösung der Abstimmungsfrage gilt als Gradmesser für die Tauglichkeit des Systems selbst" (Blatt 1985, S. 130). Zu einer umfassenden Abstimmung auf allen Ebenen und zwischen allen Beteiligten hat das zwischen der Bundesregierung und den Kultusministern vereinbarte GEP-Abstimmungsverfahren beigetragen. Als wichtige Kriterien ergeben sich hier: die Zuordnung der Ausbildungsaufgaben zu den Lernorten, die Vereinbarung über Zeitanteile von Schule und Betrieb sowie Beratungen über Prüfungsanteile und Prüfungsmodalitäten (vgl. VLW 1994a, S. 97). Diese Abstimmung auf Bundesebene unter Einschaltung des BIBB ist von großer Bedeutung für das duale System.

### **1.3. Personelle Bestimmungsfaktoren**

#### *Auszubildende*

Im Jahre 1985 ergab sich mit 1,8 Mio. Auszubildenden der höchste Stand der Nachkriegszeit. Seitdem sind die Zahlen rückläufig (vgl. BIBB 1994, S. 38). Nach der Wiedervereinigung gab es Mitte der 90er Jahre zum ersten Mal in Deutschland mehr Bewerber für einen Ausbildungsplatz als angebotene Stellen vorhanden waren. So betrug der "Überhang" an Ausbildungsplatzsuchenden im Frühjahr 1995 gegenüber dem "Angebot an Lehrstellen 13.554" (Görner 1995c, S. 2). Auch im Jahr 1998 war die Gesamtsituation auf dem Ausbildungsmarkt angespannt, denn nach Berichten der Bundesanstalt für Arbeit wurden entsprechend einer "Ausbildungsplatz-Halbzeitbilanz" gegenüber 1997 3,1% weniger Lehrstellen angeboten. Demgegenüber hatte sich die Zahl der Bewerber um 3,2% erhöht (vgl. o.V. 1998a, S. 2). Gemäß den neuesten Berichten der Bundesanstalt für Arbeit habe sich im Jahr 1999 die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt aufgrund des Sofortprogramms der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit bedeutend verbessert (vgl. o.V. 1999b, S. 1). So wurde nach Angabe des Präsidenten Jagoda die "Lehrstellenlücke" im Vergleich zu 1998 "mehr als halbiert" (o.V. 1999b, S. 1). Zum Abschluß des Berufsberatungsjahres 1998/99 ergab sich noch ein Fehlbetrag von 5.900 Ausbildungsplätzen. Im Vergleich hierzu betrug 1998 "die Lücke zwischen unvermittelten Bewerbern und freien Ausbildungsplätzen noch 12.300" (o.V. 1999b, S. 1).



Die Struktur der schulischen Vorbildung bei abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen zeigt seit Mitte der 90er Jahre eine gewisse Stabilisierung unter den Auszubildenden im IHK-Bereich (vgl. DIHT 1997, S. 71). Der kaufmännische Bereich erweist sich hier bis heute als bevorzugtes Berufsfeld durch Jugendliche mit Hochschulberechtigung und Realschulabschluß. Es folgen dann Absolventen der kaufmännischen Berufsfachschule und Jugendliche mit Hauptschulabschluß (vgl. DIHT 1997, S. 71). Das schulische Berufsgrundschuljahr hat im Vergleich zu früheren Jahren heute an Bedeutung verloren (vgl. BMBF 1997a, S. 49). Die Auszubildenden konzentrieren sich in ihrer Berufswahl nur auf wenige Berufe. Dabei umfassen die zehn am stärksten besetzten Berufe für männliche Auszubildende 42,6% aller männlichen Auszubildenden (vgl. BMBF 1997a, S. 62). In dieser Zehnergruppe sind für den kaufmännischen Bereich die Kaufleute im Groß- und Außenhandel mit 3,0%, die Kaufleute im Einzelhandel mit 2,8% und die Bank- und Sparkassenkaufleute mit 2,7% vertreten. Die restlichen sieben Ausbildungsberufe vertreten den gewerblich-technischen Bereich. Bei den weiblichen Auszubildenden beträgt deren Anteil 55,2% an den zehn am stärksten besetzten Berufen. Bevorzugt werden in der Reihenfolge folgende Berufe gewählt: Arzthelferin, Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Zahnarthelferin, Friseurin, Industriekauffrau, Bankkauffrau, Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen und Hotelkauffrau (vgl. BMBF 1997a, S. 64; Tully 1997, S. 16).

Für ausländische Jugendliche stellt das duale System zwar den "Schwerpunkt der Berufsausbildung" dar, aber der Anteil von nur 37,3% gegenüber zwei Drittel deutscher Jugendlicher am dualen Ausbildungssystem ist noch zu gering (vgl. BMBF 1999, S. 67). Wie in den vorhergehenden Jahren ergab sich für 1998 ein Rückgang bei den ausländischen Auszubildenden in den alten Bundesländern (vgl. DIHT 1999a, S. 46). Mit 45.634 ausländischen Auszubildenden wurde ein Anteil von 5,9% an der Gesamtzahl in den alten Bundesländern erreicht. Nach Ausbildungsgruppen differenziert, kann mit etwa 26.000 ausländischen Auszubildenden in kaufmännischen Ausbildungsverhältnissen ein Plus, bei den gewerblich-technischen Berufen aber ein starker Rückgang auf etwa 19.600 Auszubildende festgestellt werden (vgl. DIHT 1999a, S. 46). Der Verzicht vieler männlicher ausländischer Jugendlicher auf eine Berufsausbildung zugunsten des schnellen Gelderwerbs erweist sich für sie als ein besonderes Risiko, denn 71,1% der Arbeitslosen unter ihnen sind ohne Berufsausbildung (vgl. Herrmann 1995, S. 29). Zeitweise wieder eingegangene Beschäftigungsverhältnisse sind zudem "wenig stabil und nicht integrationsfördernd" (vgl. Herrmann 1995, S. 29).

### *Ausbilder*

§ 6 Abs. 2 BBiG spricht zwar vom Aufgabenkreis der Auszubildenden, der "selbst auszubilden oder einen Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen hat", gibt aber keine eigentliche Definition des Ausbilders. Ausbilder nach dem BBiG können Personen sein, die die Berufsausbildung als "Hauptaufgabe oder als Aufgabe neben einer anderen" (BMBW 1994b; vgl. auch Steinborn/Weilnböck-Buck 1992, S. 10) erfüllen. Diese Ausbildungstätigkeit kann in beiden Fällen "leitender oder durchführender Art" (BMBW 1994b; vgl. auch Steinborn/Weilnböck-Buck 1992, S. 10) sein. Die mit Ausbildungsaufgaben beauftragten Personen werden im BBiG nicht erwähnt. Sie gelten als Ausbildungsbeauftragte, wenn sie "dispositive Aufgaben" für die Fachabteilung durchführen (vgl. BMBW 1994b; vgl. auch Steinborn/Weilnböck-Buck 1992, S. 10). Für die Ausbildungsleitung spielt die Menschenführung eine äußerst entscheidende Rolle. Sie hat für Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte und für die Ausbildung zeitweise zuständigen Fachkräfte der "impulsgebende, kreative, kooperative und koordinierende Partner zu sein" (BMBW 1994b; vgl. auch Steinborn/Weilnböck-Buck 1992, S. 13).

Hinsichtlich der "Qualifikationsanforderungen an betriebliche Ausbilder" fordert Neumann bereits 1979 eine verbesserte "rechtliche Stellung der betrieblichen Ausbilder" (Neumann 1979, S. 51) durch gesetzliche und tarifliche Regelungen. Ferner sollte über die "bestehende Ausbilder-Eignungs-Verordnung" hinaus die Ausbildung der Ausbilder verbessert werden, wobei eine "prinzipielle Ausrichtung an Standards" (Neumann 1979, S. 51) der Lehrerausbildung zu beachten sei. Für betriebliche Ausbilder fordert Neumann eine verbesserte Weiterbildung und eine intensivere Zusammenarbeit mit anderen betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und der Berufsschule (vgl. Neumann 1979, S. 51). In Anpassung an die Veränderungen in der Arbeitswelt und unter Berücksichtigung des Prinzips der Handlungsorientierung wurde nun eine seit November 1998 geltende "neue Ausbilderqualifikation" (Beckers 1998, S. 22) festgelegt. Zweifellos wird für die "Qualität der dualen Ausbildung" die berufliche Qualifikation der Ausbilder zusammen mit entsprechend aktuellen Weiterbildungsinteressen entscheidend sein (vgl. BMBF 1995b, S. 88).

### *Ausbildungsberater*

Entsprechend der gesetzlichen Regelung in § 45 Abs. 1 BBiG und den §§ 41, 41a der Handwerksordnung sind die Industrie- und Handelskammer und die Handwerkskammer als zuständige Stellen verpflichtet, die Durchführung der Berufsausbildung zu

überwachen und durch Beratung der Auszubildenden und Auszubildenden zu fördern (vgl. BMBW 1994b und Gesetz zur Ordnung des Handwerks 1994). Beide Kammern haben zu diesem Zweck die erforderliche Anzahl Ausbildungsberater zu bestellen. Da die Aufgabe der beratenden Förderung der Durchführung der Berufsausbildung im Gesetz nicht präzisiert wird, können wir diesbezüglich alle mit einem Ausbildungsverhältnis betreffenden Fragen sehen (vgl. Lepper 1983, S. 50). Auch die Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung umfaßt die Beachtung der für die Ausbildung geltenden Vorschriften. Allgemein wird die Auffassung vertreten, daß doch die Beratungsaufgabe zum Zwecke der Förderung der Berufsausbildung im Vordergrund stehen sollte (IHK Rhein-Neckar, Mannheim 1973, S. 1). Allerdings schickt die IHK bei Beschwerden in der Regel den Ausbildungsberater, so daß in besonderen Fällen durch die IHK sogar Maßnahmen gegen die eigenen Mitglieder verfügt werden müssen. Somit stellt dieses Tätigkeitsfeld für den Ausbildungsberater ein Konfliktbereich zwischen "Beratung, Überwachung bzw. Kontrolle" (Lepper 1983, S. 50) dar.

Eine wichtige Funktion haben die Ausbildungsberater in der gegenwärtigen Krisensituation des Ausbildungsplatzmangels und des Andrangs der Ausbildungsplatzbewerber zu erfüllen. Hier sehen sie ihre Aufgabe darin, beratend mitzuhelfen, daß die Betriebe ihren Lehrstellenabbau beenden, neue Ausbildungsplätze und möglichst auch zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen (vgl. IHK 1995, S. 22).

### ***Lehrkräfte an beruflichen Schulen***

Die Tätigkeit von Lehrern an beruflichen Schulen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, ihres beruflichen Status und ihrer Karrierechancen ist stärker geregelt, als dies bei den betrieblichen Ausbildern der Fall ist. Der wesentliche Grund ist darin zu sehen, daß für berufliche Schulen als öffentliche Institutionen die Schulgesetze der einzelnen Bundesländer, die Vorschriften des öffentlichen Dienstes sowie die haushaltsrechtlichen Bestimmungen maßgebend sind (vgl. Koch/Reuling 1994, S. 150). Seit Jahren schon stellt die Unterrichtsversorgung in den beruflichen Schulen bei stark schwankenden Schülerzahlen ein zentrales Problem dar, das in Zukunft noch bedrohlicher wird. Dabei ist es äußerst schwierig, den Einstellungsbedarf für Lehrer vorauszurechnen, "da sich quantitative Veränderungen in der Zahl der Auszubildenden nur bedingt auf Veränderungen des Lehrerbedarfs insgesamt oder den Bedarf in den einzelnen Fächern auswirken" (Koch/Reuling 1994, S. 152). Entsprechend der bereits erwähnten Prognoseberechnung einer zukünftigen Entwicklung der Schülerzahlen (vgl. Abschnitt 1.2 Lernorte der Berufsausbildung) kann man bei einem Lehrermehr- oder

Lehrerminderbedarf einen Gesamtlehrerbedarf an beruflichen Schulen von etwa 96.000 Lehrkräften annehmen (vgl. Knaut 1995b, S. 165). Zur Zeit unterrichten ca. 90.000 Berufsschullehrer an etwa 2.000 Berufsschulen (vgl. Schmidt 1995b, S. 2. und 2.3.).

#### **1.4. Organisationsformen der kaufmännischen Berufsausbildung im dualen System**

##### *Herkömmliche Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen*

Seit Inkrafttreten des BBiG wurden insgesamt 280 Ausbildungsberufe – einige sogar mehrfach – neu geordnet (vgl. BMBF 1999, S. 86). Die Ausbildungsverhältnisse im kaufmännisch-verwaltenden Bereich verteilen sich auf 40 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe, wie aus Abbildung 3 im Rahmen einer Neugliederung in verschiedene Berufsgruppen zu erkennen ist (vgl. Holland 1996, S. 373 f.). Gemäß § 28 Abs. 1 BBiG "Ausschließlichkeitsgrundsatz" darf für einen anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der geltenden Ausbildungsordnung ausgebildet werden (vgl. BMBW 1994b). Zu beachten ist, daß die Anforderungen für einen anerkannten Ausbildungsberuf sich an dem Hauptschulabschluß orientieren, nach dem keine "Eingangsqualifikation" erforderlich ist (vgl. Schlicht 1994, S. 476).

Die vollzeitschulische Form des Berufsgrundbildungsjahres besteht zwar im kaufmännisch-verwaltenden Berufsfeld als Grundstufe vor einer möglichen dualen Berufsausbildung (Fachstufen 1 und 2) auch weiterhin. Aufgrund der vielfältigen Meinungsverschiedenheiten, Befürwortungen und Widerstände bei Bildungspolitikern, Vertretern der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wie auch bei Vertretern der Kultusbehörden der Länder wird es jedoch als "Ersatz für das erste Ausbildungsjahr" als "gescheitert" angesehen (Greinert 1995, S. 145). Schließlich gibt es mehrere Gründe für eine "Fehlentwicklung der BGJ-Reform": "Dem BGJ fehlt ein umfassendes Bildungskonzept, seine Gelenkfunktion zwischen der vorausgehenden Schulbildung und der nachfolgenden Fachbildung ist ungelöst geblieben, der Pragmatismus der Berufsfeldschneidung ist unwissenschaftlich, und es gibt konzeptionelle Unklarheiten sowie rechtspolitische Probleme" (Dedering/Feig 1996, S. 386).

**Abb. 3:** Kaufmännisch-verwaltende Ausbildungsberufe

Lfd. Nr.	Berufsgruppe	Berufsordnungsmittel		Auszubildende		Berufsfeld	Neuordnung
		Ausbildungsordnung	Rahmenlehrplan der KMK	1975	1994		
	<u>Kaufmännische Verwaltung</u>						
01	Industriekaufmann / Industriekauffrau	1979	1995	67.868	53.161	I B	GEP
02	Bürokaufmann / Bürokauffrau (Industrie und Handwerk)	1991	1991	62.027	63.373	I B	GEP
03	Kaufmann / Kauffrau für Bürokommunikation	1991	1991	14.710	18.197	I B	GEP
04	Kaufmann / Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	1996	1995	721	3.318	I A	GEP
05	Datenverarbeitungskaufmann/-kauffrau	1969	–	1.047	3.589	I B	–
06	Werkgehilfe / Werkgehilfin Schmuckwarenindustrie	1939	–	•	39	I B	–
07	Zahnlagerist / Zahnlageristin	1939	–	•	6	I B	–
08	Fachkraft für Lagerwirtschaft (Handelsfachpacker)	1991 1956	1991	– 271	959 –	– I A	GEP –
	<u>Öffentliche Verwaltung</u>						
09	Verwaltungsfachangestellte/-r	1979	1979	7.755	14.063	I C	GEP
10	Fachangestellte/-r für Bürokommunikation	1992	1992	244	2.569	I B	GEP
11	Justizangestellte/-r	1957/ 1970	–	2.847	3.813	–	Neuordnung
12	Fachangestellte/-r für Arbeitsförderung	1988	1988	1.219	2.990	I C	GEP
	<u>Rechts- und Steuerberatung</u>						
13	Steuerfachangestellte / -r	1996	1995	18.026	28.740	–	GEP
14	Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	1995	1995	7.469	14.936	–	GEP
15	Rechtsanwalts- u. Notarfachangestellte/-r	1995	1995	8.267	11.376	–	GEP
16	Notarfachangestellte/-r	1995	1995	758	1.582	–	GEP
17	Patentanwaltfachangestellte/-r	1995	1995	118	151	–	GEP
	<u>Handel</u>						
18	Kaufmann / Kauffrau im Groß- und Außenhandel	1978	1995	44.189	47.712	I A	GEP + Neuordnung
19	Kaufmann / Kauffrau im Einzelhandel	1987	1987	31.576	70.028	I A	GEP
20	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	1985	1985	21.951	20.677	XII	GEP
21	Verkäufer/-in	1968	–	69.614	19.416	I A	–
22	Drogist/-in	1992	1992	5.689	750	–	GEP
23	Tankwart/-in	1952	–	3.489	793	I A	–
24	Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (Apothekenhelfer)	1993	1993	10.919	5.418	–	GEP

	<u>Medien</u>						
25	Buchhändler/-in	1979	1979	2.459	2.832	I A	GEP
26	Verlagskaufmann/-kauffrau	1981	1980	1.058	2.118	–	GEP
27	Werbekaufmann/-kauffrau	1989	1989	238	1.991	I A	GEP
28	Assistent / -in an Bibliotheken	1975	–	72	561	I C	–
29	Musikalienhändler/-in	1954	–	190	176	I A	–
	<u>Banken und Versicherungen</u>						
30	Bankkaufmann/-kauffrau	1979	1978	40.064	59.038	I A	GEP
31	Versicherungskaufmann/-kauffrau	1996	1995	7.971	14.123	I A	GEP
32	Sozialversicherungsfachangestellte /-r	1977	1977	7.047	14.667	–	Neuordnung
	<u>Reisen und Verkehr</u>						
33	Reiseverkehrskaufmann/-kauffrau	1979	1978	2.555	8.103	I A	Neuordnung
34	Speditionskaufmann / -kauffrau	1996	1996	8.719	10.715	I A	GEP
35	Fachkraft für Brief- u. Frachtverkehr / Postverkehrskaufmann/-frau (Dienstleistungsfachkraft im Postvertrieb)	1995	1995	–	5.149	I A	GEP
		1979	1979	7.424	–	I A	
36	Schiffahrtskaufmann/-kauffrau	1979	1978	667	698	I A	GEP
37	Luftverkehrskaufmann/-kauffrau	1960	–	46	119	I A	–
38	Kaufmann / Kauffrau im Eisenbahn- und Straßenverkehr	1979	1979	–	2.157	I A	GEP
39	Seegüterkontrolleur/-in	1975	–	79	89	I A	–
40	Kaufmannsgehilfe/-in im Hotel- und Gaststättengewerbe	1953	–	1.508	1.445	I A	–

Anmerkung:

I Berufsfeld: Wirtschaft und Verwaltung

A Schwerpunkt: Absatzwirtschaft und Kundenberatung

B Schwerpunkt: Bürowirtschaft und kaufmännische Verwaltung

C Schwerpunkt: Recht und öffentliche Verwaltung

XII Berufsfeld: Ernährung und Hauswirtschaft

Quelle: Holland 1996, S. 375.

### ***Überbetriebliche Ausbildung und Ausbildungsverbund***

Eine überbetriebliche Ausbildung erfolgt in den sogenannten Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ÜBS, die in ihrer Funktion die betriebliche Ausbildung "ergänzen" (BMBW 1993c, S. 6). Demgegenüber kann man die "außerbetriebliche Ausbildung" im dualen System als widersprüchlich in sich sehen, denn hier wird der "Lernort Betrieb durch einen Maßnahmeträger ersetzt" (Knaut 1995c, S. 421). Mit Hilfe der überbetrieblichen Ausbildung soll die duale Berufsausbildung durch organisatorische Maßnahmen verbessert werden (vgl. Lepper/Schwarzkopf-Beck 1985, S. 198). Diese Unterstützungsmaßnahmen betreffen hauptsächlich Klein- und Mittelbetriebe, die aus organisatorischen und finanziellen Gründen keine Ausbildungsbüros und Lehrwerk-

stätten wie die Großbetriebe einrichten und unterhalten können. Sie sind auch nicht in der Lage, "die volle Breite einer beruflichen Qualifikation" entsprechend der jeweils geltenden Ausbildungsordnung und dem "Stand der Technik" zu vermitteln (Schlicht 1994, S. 480). Als Träger der ÜBS können die Kammern, Gebietskörperschaften, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen oder Zusammenschlüsse von Betrieben fungieren (vgl. BMBW 1993c, S. 11).

Außer den ÜBS gibt es den Ausbildungsverbund als Ergänzung zur normalen betrieblichen Ausbildung. Hierbei schließen sich verschiedene Betriebe zusammen, um die Berufsausbildung "gemeinsam zu planen und arbeitsteilig" (Hans-Böckler-Stiftung 1989, S. 186) zu gestalten. Dabei werden einzelne Teile der Ausbildung nicht vom Ausbildungsbetrieb, sondern von einem oder mehreren besser dafür geeigneten "Partnerbetrieben" durchgeführt (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 1989, S. 186).

### ***Kaufmännische Sonderausbildungsgänge für Abiturienten/Abiturientinnen***

Zu den "vielfältigen Initiativen" der Länder und der Wirtschaft, "praxisorientierte Alternativen" zur Hochschulausbildung anzubieten, zählen die Sonderausbildungsgänge als spezielle Ausbildungsprogramme für Hochschulberechtigte in den Bereichen Industrie, Handel und Handwerk (BMBF 1995a, S. 9). Sie umfassen Ausbildungsgänge in Kooperation mit einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA), mit einer Berufsakademie (BA) sowie mit einer Fachhochschule (FH) (vgl. Zedler 1994b, S. 2). Wie sich aus den folgenden Textzitataten der OECD ergibt, hat sich neben dem Universitäts- und Hochschulstudium eine tertiäre Bildungsform dualer Struktur entwickelt, die nach internationalem Urteil nicht nur für wenige Auserwählte, sondern normalerweise für den Großteil der Gesellschaft berufliche Ausbildungschancen bieten wird. "Expanding youth education policies have, in many countries, increased pressure for greater access to tertiary education" (OECD 1998b, S. 157). "... participation in some form of tertiary education may be expected to become the norm in our societies. Tertiary education is already or will eventually become the place to be – an experience for all, not the selected few" (OECD 1998a, S. 9).

Die Ausbildung an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie zeichnet sich durch eine enge Verzahnung von "klassischer kaufmännischer Lehre" (o.V. 1994b) im Unternehmen und betriebswirtschaftlichem Studium aus. Durch eine "Synthese" von "Praxisnähe und Wissenschaftsbezug" erfolgt diese Verzahnung nach den "Grundsätzen des dualen Bildungssystems" (IHK Ostwestfalen zu Bielefeld und Lippe zu Det-

mold 1994). Ebenso gewährleistet die Verbindung von Theorie und Praxis an der Berufsakademie eine wesentlich anwendungsbezogene Ausbildung und somit auch das duale Prinzip. Denn das Unternehmen als Lernort für die Praxis und die Berufsakademie als Lernort der Theorie wollen den Auszubildenden und Studierenden für den Beruf qualifizieren (vgl. Ministerium für Wissenschaft und Forschung, Baden-Württemberg 1994, S. 2). Die Sonderausbildungsgänge in privater und staatlicher Trägerschaft sind vielfach aus dem Bedürfnis heraus entstanden, eine "bildungs- und personalpolitische Lücke" (Krammes 1991, S. 319) zu schließen. Obwohl sie bildungspolitisch teilweise in Konkurrenz zu den herkömmlichen Bildungsträgern treten, muß doch erkannt werden, daß Berufsbildungsformen und Einrichtungen des Sekundarschulbereiches eine gewisse Erhöhung durch den tertiären Status erfahren. "... other countries have raised to tertiary status courses which previously were organised at the upper secondary level" (OECD 1998a, S. 151).

### **1.5. Rechtliche Rahmenbedingungen für den Lernort Berufsschule und für außerschulische Lernorte**

Für den in den Berufsschulen durchgeführten Teil der Berufsausbildung ist nach Art. 70 GG (Länder- und Bundesgesetzgebung) die Gesetzgebungszuständigkeit der Länder maßgebend (Art. 30 GG Länderzuständigkeit). In den einzelnen Schulgesetzen werden die rechtlich-organisatorischen Regelungen für die Schularten des beruflichen Schulwesens getroffen. Hierbei werden in Abstimmung mit dem Bund und der Wirtschaft unter besonderer Mitarbeit der KMK gemeinsame Grundlagen für eine bundesweite Regelung der dualen Berufsausbildung geschaffen (vgl. Focks 1985, S. 63). Die berufliche Bildung stellt für die KMK ein Hauptaufgabengebiet dar. Bezeichnend für das berufliche Schulwesen sind folgende unter der Leitung der KMK durchgeführten Beschlüsse (vgl. Lepper 1983, S. 78; Lepper 1985, S. 73): die Rahmenvereinbarungen über das BGJ 1973/78 (Novellierung), die Vereinbarung über die Bezeichnungen zur Gliederung des beruflichen Schulwesens 1975, die Vereinbarung zum Abschluß der Berufsschule 1979 und das Verfahren zur Erarbeitung der Rahmenlehrpläne GEP Gemeinsames Ergebnisprotokoll 1972 (vgl. Lepper 1983, S. 78). Besonders die Erstellung der Rahmenlehrpläne durch die KMK mit konkreten Empfehlungen an die Länder für die Erstellung der für den Berufsschulunterricht verbindlichen landesspezifischen Lehrpläne ist für die Vereinheitlichung des beruflichen Schulwesens von großer Bedeutung (vgl. Lepper 1985, S. 73).



Hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen für die außerschulischen Lernorte sind neben dem BBiG die HWO, die Ausbildungsordnungen, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Berufsbildungsförderungsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz zu beachten. Seit seiner Verabschiedung im Jahre 1969 stellte das BBiG eine gute Grundlage und Voraussetzung für wesentliche Veränderungen in der dualen Berufsausbildung dar. Auch brachte es für die Berufsausbildung ein "erhebliches Maß von Rechtssicherheit" (Greinert 1995, S. 102). Schließlich war es möglich, durch das BBiG "bestimmte Qualitätsstandards" gerade für die "Berufsausbildung gesetzlich zu normieren" (Lepper 1985, S. 75). Die sogenannte "umfassende Regelung" des BBiG muß allerdings etwas eingeschränkt werden, denn gewisse Bereiche der Berufsbildung werden durch andere Vorschriften geregelt wie z.B. die Berufsausbildung im Handwerk, in den Heil- und Heilhilfsberufen und im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Lepper 1985, S. 75). Mit der Verabschiedung des BBiG wurde auch die HWO geändert und den Bestimmungen des BBiG angepaßt (§ 100 BBiG). Eine wesentliche Aktualisierung erfolgte durch die am 1. Januar 1994 in Kraft getretene Novelle zur HWO, wodurch die HWO den "geänderten technischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen" (HWO 1994, S. 3) angeglichen wurde.

Die Bedeutung der Ausbildungsordnung erstreckt sich wegen ihrer tarif- und sozialversicherungsrechtlichen Relevanz durch die erworbenen Berufsabschlüsse weit über den Berufsbildungsbereich hinaus, so z.B. bei der Einstufung als Fachkraft oder im Falle der Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit (vgl. Hertel 1985, S. 235). Durch die Ausbildungsordnung werden Inhalt und Aufbau eines Ausbildungsberufes festgelegt. Dabei sichern die nach § 25 BBiG festgelegten Mindestanforderungen "generell ein einheitliches Ausbildungsniveau für alle Auszubildenden eines Berufes" (BMBW 1992/94, S. 16). Da der Ausbildungsrahmenplan auf die betriebliche Situation umgesetzt werden soll, sind für die Erarbeitung eines betrieblichen Ausbildungsplanes betriebsindividuelle Kenntnisse erforderlich (vgl. IG Metall 1993b, S. 215). Die große Bedeutung, die dem Ausbildungsberuf beigemessen wird, zeigt sich in dem schwierigen Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen. In einer vom BIBB durchgeführten "Forschungs- und Entwicklungsphase werden Entscheidungsvorschläge zu Struktur- und Inhaltsfragen einer vorgesehenen Neuordnung erarbeitet" (Hertel 1985, S. 237).

## 1.6. Organisatorisch-institutionelle Bestimmungsfaktoren

Im folgenden will der Verfasser die wichtigsten Institutionen und Organisationen herausstellen, die für die "rechtliche, organisatorische und inhaltliche Gestaltung der dualen Berufsausbildung" (Lepper 1983, S. 144) relevant sind.

### *Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF)*

Eine wichtige Grundlage für jegliche Berufsbildungsplanung des BMBF bildet der jährlich vom BIBB zu erstellende und bis zum 1. April jeden Jahres vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft der Bundesregierung vorzulegende Berufsbildungsbericht. In diesem Bericht sind der gegenwärtige "Stand und die voraussichtliche Weiterentwicklung der Berufsbildung" (BMBW 1994b) darzulegen. Äußerst bedeutsam sind diese Aussagen in bezug auf die Ausbildungsplatzsituation das vergangene und das laufende Kalenderjahr betreffend. Als wesentliche Arbeitsschwerpunkte sieht das BMBF die Verbesserung der allgemeinen, beruflichen und akademischen Bildung, die Aufwertung des Ansehens der beruflichen Bildung sowie deren Förderung. Um die Attraktivität der beruflichen Bildung zu steigern, entwickelt das BMBF in "Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, den Ländern und der Wirtschaft tragfähige Konzepte" (BMBF, o.J., S. 4 f.).

### *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*

Das BIBB ist für alle an der Berufsbildung Beteiligten in Deutschland zuständig. Nach Neumann stellt es ein "intersystemische[s] Verhandlungszentrum" dar, wodurch eine Abstimmung hinsichtlich von "Entscheidungen, Strukturen und Prozesse[n] der beruflichen Bildung" besser durchgeführt werden kann (Neumann 1996a, S. 9). Hierbei läßt sich eine "deutliche Asymmetrie zwischen Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Staat im BIBB (Hauptausschuß)" (Neumann 1996a, S. 9) feststellen. Dies ergibt sich aus dem "Unterschied" zwischen der durch das "Eigentumsrecht geschaffenen exit-position von Arbeitgeberverbänden" und der "voice-position von Gewerkschaften und Staat" (Neumann 1996a, S. 9). Der Staat "bezieht Arbeitgeber und Gewerkschaften voll verantwortlich in die Berufsbildungsplanung des Landes ein" (Schmidt 1995b, S. 1.), wodurch beide Sozialpartner zur Übernahme gesellschaftlicher Aufgaben bei der Aus- und Weiterbildung gedrängt werden.

### ***Ständige Konferenz der Kultusminister (Kultusministerkonferenz, KMK)***

Die Beschlüsse der KMK haben rechtlich Empfehlungscharakter an die Länder, die solche Beschlüsse dann umsetzen sollen. Der große Einfluß der KMK auf die duale Berufsausbildung zeigt sich in der Aufgabe, "für wesentliche Bereiche und Einrichtungen der beruflichen Bildung durch besondere Vereinbarungen zu einer Übereinstimmung in den Ländern beizutragen" (Decker 1991, S. 198). Diese Rahmenvereinbarung von 1991 bietet dem deutschen Berufsbildungssystem auch eine gewisse "Homogenität" im Konkurrenzkampf der europäischen Berufsbildungssysteme und stärkt die Position der Berufsschule und die des dualen Systems (vgl. Decker 1991, S. 200 f.).

### ***Arbeitgeberorientierte Verbände***

Das 1970 von Arbeitgeberseite gegründete Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) hat folgende Spitzenverbände als Mitglieder: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT), Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE), Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels (BGA), Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Bundesverband der Freien Berufe und Deutscher Bauernverband (vgl. KWB 1995b). Im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung beraten und unterstützen Arbeitskreise des KWB die Arbeit für die Entwicklung der beruflichen Bildung und bereiten Beschlußfassungen im Vorstand und in der Mitgliederversammlung vor (vgl. KWB 1995b). Die Arbeitgeberverbände sind nun seit jeher daran interessiert, daß zukünftige Ausbildungsbeginner für die Ausbildung erforderliche "Fähigkeiten und Einstellungen" (Rixius 1981-86, S. 177) besitzen. Sie sind deshalb stets an "schul- und bildungspolitischen Diskussionen" (Rixius 1981-86, S. 177) und Entscheidungen beteiligt.

Abbildung 4 vermittelt uns in Form eines Organisationsplanes einen Überblick über die BDA mit den einzelnen Fachspitzenverbänden und Landesverbänden.

**Abb. 4: Mitglieder der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**

## Fachspitzenverbände

**Industrie einschließlich Bergbau**

---

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie 23\*)  
 Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie 20  
 Wirtschaftsvereinigung Bergbau 19  
 Deutscher Braunkohlen-Industrie-Verein  
 Bundesarbeitgeberverband Chemie 13  
 Arbeitgeberverband der Cigarettenindustrie  
 Bundesverband Druck 12  
 Wirtschaftsverband Erdöl- und Erdgasgewinnung  
 Arbeitgeberverband der Deutschen Glasindustrie  
 Hauptverband der Deutschen Holz und Kunststoffe verarbeitenden Industrie 33  
 Kaliverein  
 Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie  
 Arbeitsgemeinschaft Keramische Industrie 8  
 Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände 15  
 Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuß 24  
 Vereinigung der AGV der Deutschen Papierindustrie 8  
 Hauptverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie 12  
 Unternehmensverband Ruhrbergbau  
 Unternehmensverband Saarbergbau  
 Vereinigung Deutscher Sägewerksverbände 15  
 Arbeitsgemeinschaft Schuhe/Leder 7  
 Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft Steine und Erden 24  
 Gesamtverband des deutschen Steinkohlenbergbaus 4  
 Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland 7  
 Bundesverband der Zigarrenindustrie  
 Verein der Zuckerindustrie 3

**Banken**

---

Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes

**Handel**

---

Hauptverband des Deutschen Einzelhandels 16  
 Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels 17  
 Zentralverband Gewerblicher Verbundgruppen 6  
 Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels 16

**Handwerk**

---

Zentralverband des Deutschen Baugewerbes 28  
 Bundesvereinigung der Fachverbände des Deutschen Handwerks 52

**Landwirtschaft**

---

Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände 20

## Landesverbände

**Baden-Württemberg**

---

Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände 44

**Bayern**

---

Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Bayern 77

**Berlin und Brandenburg**

---

Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg 63

**Bremen**

---

Die Unternehmensverbände im Lande Bremen 16

**Hamburg**

---

Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände in Hamburg 28

**Hessen**

---

Vereinigung der hessischen Unternehmensverbände 49

**Mecklenburg-Vorpommern**

---

Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern 24

**Niedersachsen**

---

Unternehmensverbände Niedersachsen 64

**Nordrhein-Westfalen**

---

Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen 92

**Rheinland-Pfalz**

---

Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmerverbände 18

**Verkehrsgewerbe**

Arbeitgeberverband der deutschen Binnenschifffahrt  
 Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen  
 Verband Deutscher Reeder

**Versicherungen**

Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in  
 Deutschland

**Sonstige Gewerbe**

Bundesverband der Deutschen Entsorgungswirtschaft  
 Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau **14**  
 Deutscher Hotel- und Gaststättenverband **19**  
 DRV-Tarifgemeinschaft Arbeitgebervereinigung im Deut-  
 schen Reisebüro-Verband  
 Tarifverband Privater Rundfunk  
 Bundesverband Zeitarbeit  
 Verband Deutscher Zeitschriftenverleger **7**  
 Bundesverband der Deutschen Zeitungsverleger **12**

**Gastmitglieder**

Vereinigung der Arbeitgeberverbände energie- und versor-  
 gungswirtschaftlicher Unternehmungen **7**  
 Arbeitgeberverband Stahl

**Saarland**

Vereinigung der Saarländischen  
 Unternehmensverbände **19**

**Sachsen**

Vereinigung der Arbeitgeberver-  
 bände in Sachsen **23**

**Sachsen-Anhalt**

Landesvereinigung der Arbeitge-  
 ber- und Wirtschaftsverbände  
 Sachsen-Anhalt **21**

**Schleswig-Holstein**

Vereinigung der Schleswig-  
 Holsteinischen Unternehmensver-  
 bände **39**

**Thüringen**

Verband der Wirtschaft Thürin-  
 gens **41**

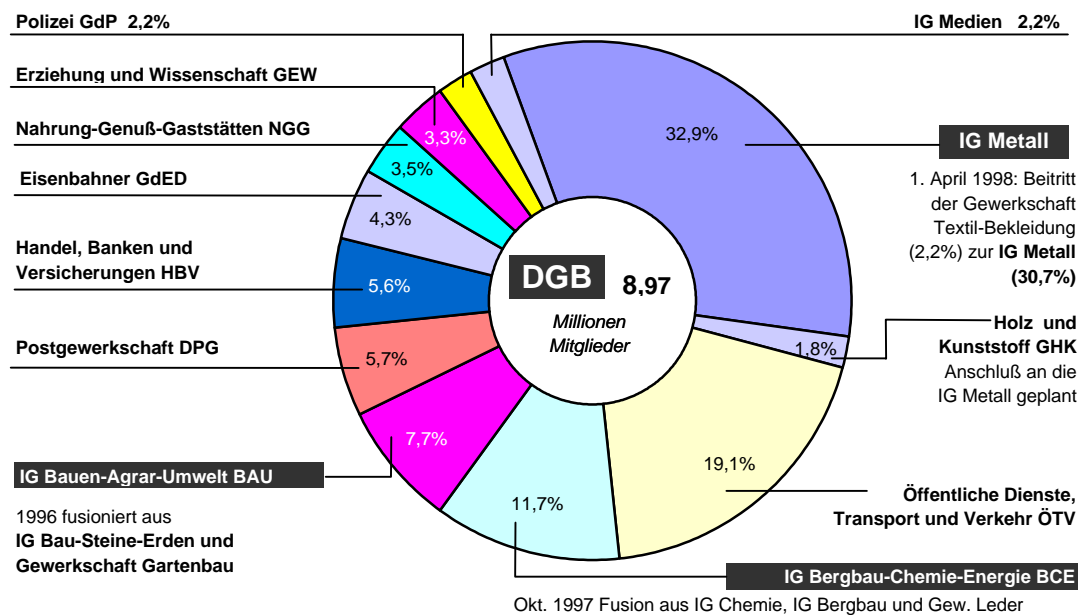
\*) Anzahl der Mitglieder

Quelle: BDA 1995c.

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind aufgrund ihrer "Konstituierung und Orientierung" "ökonomisch" geprägt (Neumann 1996a, S. 9). "Sie sind der organisierte Ausdruck der durch das Wirtschaftssystem [...] ausdifferenzierten Rollen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern" (Neumann 1996a, S. 9). Trotz aller Interessengegensätze arbeiten die beiden Sozialpartner auch ohne staatliche Kompromißvermittlung in Sachfragen gut zusammen. Dadurch "legitimieren sie zugleich den Grundsatz weitreichender verbandlicher Selbststeuerung in der dualen Berufsausbildung" (Koch/Reuling 1994, S. 180).

***Gewerkschaften***

Die heutige Position der Gewerkschaften in der Berufsbildung ist eine Folge der seit den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung verfolgten Politik, die Berufsqualifizierung in Betrieb und Berufsschule als eine wichtige Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit herauszustellen. Bevor wir uns der praktischen Berufsbildungspolitik und den Mitwirkungsmöglichkeiten des DGB zuwenden, soll uns Abbildung 5 einen Gesamtüberblick über den derzeitigen Stand des DGB und seiner Einzelgewerkschaften vermitteln.

**Abb. 5:** Fusionen im Deutschen Gewerkschaftsbund

Quelle: DGB 1997, S. 1.

Hieraus wird ersichtlich, daß der 1949 gegründete DGB einen Zusammenschluß von heute formell noch 13 Gewerkschaften darstellt. Im Sinne einer strukturellen Neuordnung fanden im DGB in den letzten Jahren folgende Fusionen statt: IG Bauen-Agrar-Umwelt BAU (1996), IG Bergbau-Chemie-Energie BCE (1997) und IG Metall (Beitritt Gewerkschaft Textil, Bekleidung 1998 und Gewerkschaft Holz und Kunststoff 1999). Weiterhin beabsichtigen die Gewerkschaften ÖTV, HBV, GEW, IG Medien, Post und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft DAG, bis zum Jahre 2002 eine große Dienstleistungsgewerkschaft zu bilden. Damit würde der Dachverband DGB nur noch auf "drei großen Säulen" stehen: IG Metall, IG BCE und der neu zu gründenden Dienstleistungsorganisation (vgl. o.V. 1998b, S. 3). Anstelle von ursprünglich 16 Einzelgewerkschaften gehören dann zum DGB sieben Einzelgewerkschaften: IG Metall, BCE, die zukünftige Dienstleistungsorganisation, IG Bau, NGG, GdED und DPG (vgl. o.V. 1998b, S. 3). Die geplante Dienstleistungsgewerkschaft soll die Bezeichnung Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi) erhalten. Obwohl eine differierende Meinungsvielfalt zu Berufsausbildungsproblemen unter den Einzelgewerkschaften gegeben ist, tritt dennoch die "Leitfunktion" des DGB hinsichtlich Organisation und Einflußnahme auch in Fragen der Berufsausbildung immer wieder deutlich hervor (vgl. Lepper 1983, S. 165-167). Eine sehr starke Position haben die Lehrerorganisationen wie die GEW und die im Deutschen Beamtenbund zusammengeschlossenen Berufsverbände VLW und VLBS. Der VLW als gewerkschaftlicher Fachverband ist beson-

ders mit der Problematik der dualen Berufsausbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich verbunden. Seit achteinhalb Jahrzehnten beeinflusst er entscheidend die Entwicklung des kaufmännischen Schulwesens und damit auch das gesamte kaufmännische Bildungswesen (vgl. Peek 1993, S. 361).

### ***Die Kammern als zuständige Stellen***

Die Kammern sind die für die berufliche Bildung zuständigen Stellen und erfüllen hinsichtlich der Durchführung und Kontrolle der Berufsbildung eine wichtige Funktion. Als Schwerpunkte ihres Aufgabenbereiches kann man den Kontakt der Kammern zu den Betrieben mit den speziellen Aufgaben Überwachung, Beratung, Eignungsfeststellung, Förderung der Berufsausbildung sowie die Durchführung von Prüfungen sehen (vgl. BMBW 1994b, §§ 23, 29, 31-33, 35, 37, 39-45, 102 und § 111 Abs. 2 (Gütestelle) Arbeitsgerichtsgesetz). Durch den Zusammenschluß der Industrie- und Handelskammern im DIHT soll deren Zusammenarbeit gefördert und gesichert werden. Gemeinsam mit den Handwerkskammern haben sie schon mehrfach aus Sorge um das duale System zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation und zur Übernahme ausgebildeter Fachkräfte nach dem Berufsabschluß aufgerufen. Eine "zukunftsgerichtete Weiterentwicklung des dualen Systems" (DIHT 1994b, S. 31) sei ihrer Meinung nach auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten unbedingt erforderlich.

## **2. Das duale System in der Krise**

Das duale System der Berufsausbildung ist eine bedeutende Qualifizierungsform für die meisten Arbeitskräfte im Rahmen der beruflichen Bildung. Diese kann als ein Wesensmerkmal unserer "politische[n] und gesellschaftliche[n] Grundordnung" sowie der "ökonomische[n] und soziale[n] Ordnungsstruktur des Betriebes und der Wirtschaft" betrachtet werden (Focks 1985, S. 61). Berufliche Bildung ist gleichzusetzen mit Bildung. Nach einem Gutachten für die Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000" will Bildung "kraft eines historisch durchaus in gewissem Maße variablen, aber stets zweckfrei definierten Kanons von Inhalten und Fächern den ganzen Menschen in seinen höheren Fähigkeiten entfalten" (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 1). Entscheidend für die Beurteilung der beruflichen Bildung ist also der Beitrag, den sie zur persönlichen Entfaltung mit entsprechenden Berufsperspektiven, zur aktiven Lebensbewältigung und für die Einbindung des einzelnen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik leistet (vgl. BMBW 1994a, S. 1).

Das duale System der Berufsausbildung galt lange Zeit als "Garant deutscher Wertarbeit und als optimale Organisation zur Integration Jugendlicher in die Arbeitswelt" (Heidemann 1994, S. 38). Auch für den Standort Deutschland ist heute unerlässlich, daß genügend modern ausgebildete Fachkräfte vorhanden sind. Allerdings ist das duale System trotz seines hohen Ansehens im In- und Ausland und trotz seiner Qualifizierungsleistung in den bildungspolitischen Diskussionen zunehmend in Kritik geraten. Viele Beobachter und Kritiker des dualen Systems sprechen von einer Krise und befürchten, daß infolge "schleichende[r] Aushöhlungsprozesse" (Görner 1995a, S. 30) die Zukunft des dualen Systems bedroht bzw. ohne Perspektive sei. Es sind grundsätzlich quantitative und qualitative Gründe, die für die Krise des dualen Systems ursächlich sind. Im folgenden sollen nun die Krisensymptome des dualen Systems herausgestellt werden.

## **2.1. Der Abbau von Ausbildungsplatzkapazitäten**

Der Kern des dualen Berufsausbildungssystems ist die betriebliche Berufsausbildung. Kennzeichnend ist, daß in den Jahren von 1980 bis 1990 insgesamt 6,5 Mio. Jugendliche eine duale Ausbildung absolviert haben (vgl. Deutscher Bundestag 1990, S. 47). Im Rahmen des dualen Systems durchlaufen bis nahezu 70% der jährlichen Schulabgänger eine betriebliche Ausbildung.<sup>1</sup> So haben bis zu 500.000 Ausbildungsbetriebe bisher auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt (vgl. von Bardeleben/Beicht/Fehér 1994a, S. 43).

Nun hat sich die Situation des dualen Systems insofern gewandelt, als immer mehr Betriebe und Verwaltungen sich seit einigen Jahren aus der beruflichen Ausbildung zurückziehen. "Während Ausbildungsabteilungen zu Cost-Centern umstrukturiert werden, schlittert das duale System der beruflichen Bildung immer tiefer in die Krise" (Zwickel 1996, S. V 1/1). Das Ergebnis dieses Abbaus von Ausbildungsplatzkapazitäten ist ein ausgeprägtes Defizit an Ausbildungsstellen. So betrug die gesamtwirtschaftliche Ausbildungsquote im Jahre 1995 nur noch 5,6%, d.h., 5,6% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten befanden sich in einer beruflichen Ausbildung. 1989 lag diese Quote noch bei 7,7%, und 1985/86 betrug sie 8,5% (vgl. Zwickel 1996, S. V 1/1). Allein im Jahre 1994 wurden in den alten Bundesländern mehr als 100.000 Ausbildungsplätze abgebaut (vgl. Rüttgers 1995, S. 37). Ebenfalls war das erst im

---

<sup>1</sup> Anmerkung: Der Verfasser will hier die Bezeichnung Schulabgänger sprachlich vereinfacht und geschlechtsneutral verwenden. Dies betrifft auch andere in dieser Arbeit vorkommenden Begriffe, die also gleichermaßen zu verstehen sind, wie z.B. Schüler, Schülerin, Abiturient, Abiturientin.



Aufbau befindliche Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen in Ostdeutschland nur um 2,3% gewachsen (vgl. Görner 1995a, S. 30). Bis heute werden dort 60% aller neuen Ausbildungsverhältnisse staatlich subventioniert (vgl. VLW 1995b, S. 131). Ende September 1998 umfaßte das Ausbildungsplatzangebot insgesamt 636.175 Ausbildungsstellen, die Zahl der Nachfrageinteressenten 648.446 (vgl. BMBF 1999, S. 1). Dadurch ergab sich erstmals seit der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten ein Anstieg der "Angebots-Nachfrage-Relation" von "bundesweit 96,6 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragenden im Jahre 1997 auf 98,1" (BMBF 1999, S. 1). Für das Gesamtjahr 1998 konnte allerdings keine "ausgeglichene Ausbildungsplatzbilanz" erzielt werden. Viele Ausbildungsinteressenten erhielten bei "demografisch gestiegener Nachfrage" keine Ausbildungsstelle, so daß die meisten von ihnen wiederum in berufsvorbereitende Maßnahmen und Schulen ausweichen mußten (vgl. BMBF 1999, S. 1). So setzt sich die dramatische Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt fort, und die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage öffnet sich noch weiter. Insbesondere kennzeichnet der radikale Abbau von Ausbildungsplatzkapazitäten in "flourierenden Branchen" (Peek 1995, S. 54) wie z.B. Banken und Versicherungen die dramatische Situation in der Berufsausbildung. Der Verfasser will die weitere Entwicklung der Ausbildungsstellensituation bis 1998/99 in den beiden Unterkapiteln 1.3 und 2.3 Aktuelle Probleme aus der Sicht der beiden Sozialpartner näher herausstellen.

Bezeichnend ist, daß schon seit mehreren Jahren Arbeitgeberverbände und der DGB und seine Gewerkschaften die Lage auf dem Ausbildungsmarkt kontrovers beurteilen. So befürchtet der DGB, die Wirtschaft sei schließlich unfähig, das Problem der Ausbildungsstellenversorgung "aus eigener Kraft" (o.V. 1998a, S. 2) lösen zu können. Die BDA weist entschieden die Darstellung der Bundesanstalt für Arbeit und des DGB zurück, es gebe zu wenig Lehrstellen, und unterstreicht, es werde jedem "ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen" (o.V. 1998a, S. 2) eine Stelle angeboten. Das betriebswirtschaftliche Entscheidungsverhalten hinsichtlich der Ausbildungsstellenangebote ist somit in das Zentrum der Diskussion über das duale System gerückt, denn schließlich wird die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe als die "Achillesferse des dualen Systems" (BLK 1998, S. 67) gesehen. Es wird auch vielfach betont, daß das duale System vom "Mitspielen der Beteiligten abhängig" sei und sein "Funktionieren" mit der "Wirtschaftsstruktur und der Personalpolitik der Ausbildungsbetriebe" stehe und falle (Herdt 1995, S. 165).

## **2.2. Ausweichen der Schüler in alternative Bildungsgänge**

Wegen des starken Mangels an Ausbildungsplätzen sind viele Schüler gezwungen, in alternative Bildungsgänge auszuweichen. Dies kann zweifellos als eine weitere Ursache für die Krisensituation des dualen Systems bezeichnet werden. So stellt der bundesweite Trend, alternative Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien und Berufsakademien verstärkt mit Unterstützung der Wirtschaft im tertiären Bildungsbereich einzurichten, wohl für Abiturienten eine gewisse Alternative zum Hochschul- und Universitätsstudium dar. Für das duale System bedeutet dies jedoch den Verlust von traditionellen Bewerberinteressenten, insbesondere im kaufmännischen Bereich. Andererseits ist die Einrichtung von alternativen Sonderausbildungsgängen als eine Maßnahme der Wirtschaft und des Staates zu sehen, den erhöhten Anforderungen an Arbeitnehmer in Betrieben mit "neuen Technologien und Verfahrensweisen, mit veränderten betriebswirtschaftlichen Kostenrechnungen und neuen Managementtechniken" (Görner 1995a, S. 32) zu entsprechen.

Somit scheint offensichtlich zu sein, daß die "Systemattraktivität" der Berufsakademien und der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien der des dualen Systems im "alten Berufsschulsektor" entscheidend überlegen ist (Dauenhauer 1994, S. 403). Bei dieser Problemsituation entsteht nun die Frage: Können die Unternehmen bei ihrer "Qualifikationsrekrutierung" von der dualen Berufsausbildung in Zukunft noch etwas erwarten oder müssen sie ganz neue Wege gehen, indem sie sich verstärkt den anderen Bildungsmöglichkeiten wie Berufsakademien und Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien sowie anderen Sonderausbildungsgängen der Wirtschaft zuwenden? (vgl. Dauenhauer 1994, S. 400).

## **2.3. Rückgang der durchschnittlichen Eingangsvoraussetzungen**

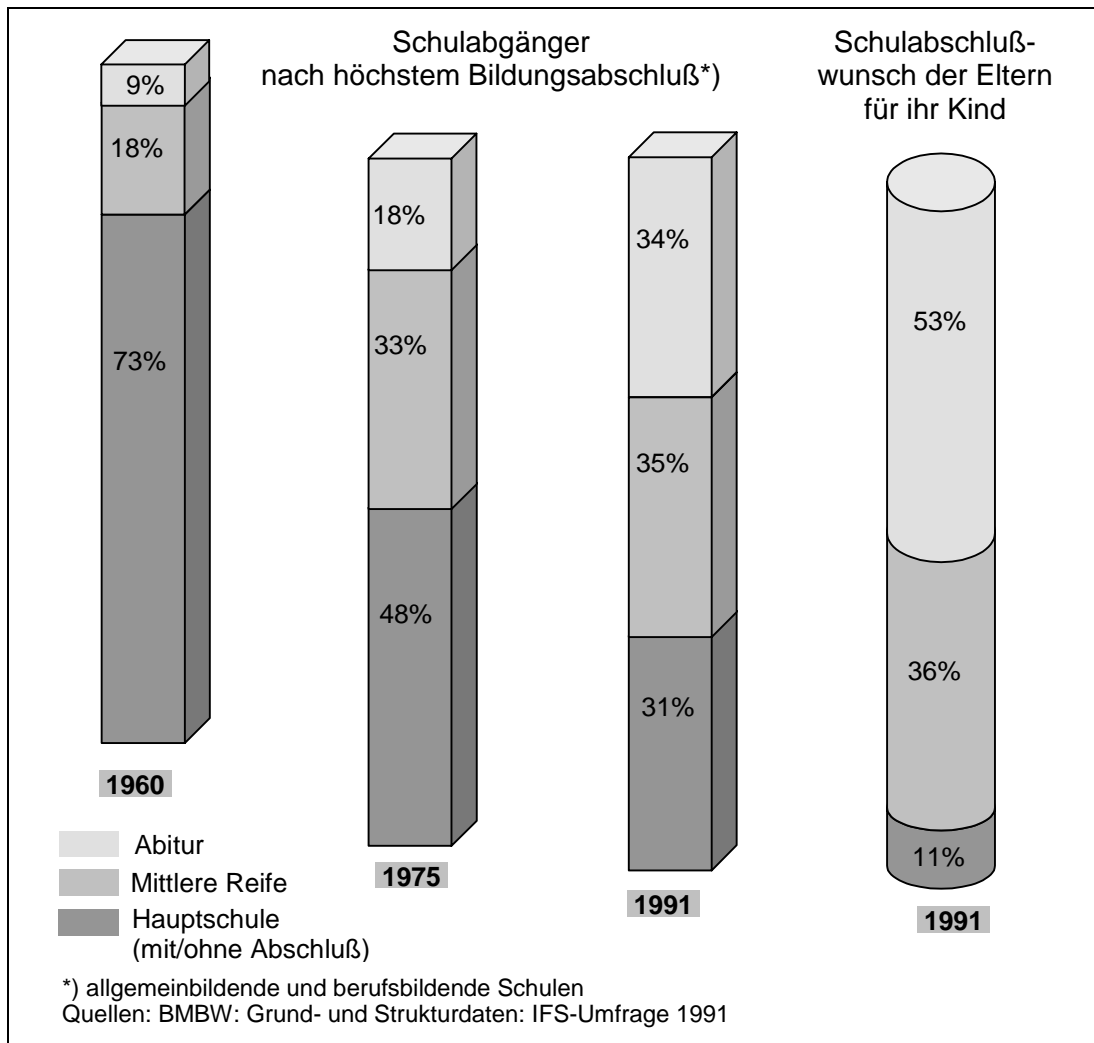
Nach Meinung vieler Betriebsinhaber kann ein Großteil der Ausbildungsbewerber für den kaufmännischen Bereich heute nicht mehr als qualifizierte Fachkräfte ausgebildet bzw. übernommen werden (vgl. Greinert 1994, S. 359). In den letzten Jahren erfolgte eine Neuordnung der wichtigsten kaufmännischen und gewerblich-technischen Ausbildungsberufe, wodurch die Anforderungen an das "kognitive Leistungsvermögen" der Auszubildenden stark erhöht wurden. Der Anspruch der neugeordneten Büroberufe und anderer kaufmännischer Berufe auf ein Schülerpotential mit "hohem Bildungsniveau" und starker Lerneffizienz entspricht jedoch keineswegs der gegebenen Realität.

Außerdem erstreben immer mehr Jugendliche den Abiturabschluß und gehen anschließend in den tertiären Bildungsbereich (vgl. Weichhold 1992, S. 221).

Somit drängt sich hier die Frage auf, ob der verbleibende Rest der Hauptschulabgänger, der Realschüler, der Berufsfachschulabsolventen und der Sonderschüler die steigenden Anforderungen der beruflichen kaufmännischen Ausbildungsgänge bewältigen kann. Dies wird vielfach bezweifelt bzw. verneint. Andererseits ergibt sich auch das Problem, ob unter diesen neuen Bedingungen das herkömmliche duale System überhaupt noch in der Lage ist, für die Qualifikation der Auszubildenden die entsprechenden Theorie- und Praxiswerte zu vermitteln. Von wenigen Ausbildungsgängen wie Bank-, Versicherungs- und Industriekaufleuten abgesehen, scheint das duale System zum "qualifizierten Restmengenverwerter" (Dauenhauer 1994, S. 400) geworden zu sein.

#### **2.4. Unattraktivität des dualen Systems der Berufsausbildung für viele Schüler und deren Eltern**

In den 60er Jahren wurde eine Bildungsexpansion ausgelöst, initiiert durch bildungsökonomische Überlegungen (Sputnikschock, Bildungsnotstand) und gesellschaftliche Forderungen wie z.B. Bildung ist Bürgerrecht (vgl. Schober/Tessaring 1993, S. 3). Dies führte zu einem starken Anstieg der Bildungsbeteiligung der Bevölkerungsschichten und zu einer "Anhebung des Qualifikationsniveaus", allerdings begünstigt durch ein "extensives Wirtschaftswachstum" (Schober/Tessaring 1993, S. 3). Als Mitte der 70er und zu Beginn der 80er Jahre "Ausbildungs- und Arbeitsmarktkrisen" (Schober/Tessaring 1993, S. 4) eintraten, wurde für viele Ausbildungsbewerber und Berufsanfänger ein hohes Qualifikationsniveau Bedingung für den Berufsbeginn und somit eine große Hürde. Die Folge war ein längeres Verweilen im Bildungssektor und ein Streben nach höheren Schulabschlüssen, um einerseits eigene Chancen möglichst zu erhöhen und andererseits Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dies führte zu einer Verlängerung der Übergangsphase zwischen Schule und Beruf und zu einer hinausgeschobenen Berufswahl, was sich ungünstig auf das duale System auswirkte, so daß zu Beginn der 90er Jahre ein Großteil der Ausbildungsplätze unbesetzt blieb. Die folgenden Ausführungen mit Zahlenangaben sollen diese Situation verdeutlichen (vgl. Schober/Tessaring 1993, S. 4).

**Abb. 6:** Bildung zwischen (Eltern-)Wunsch und Wirklichkeit

Quelle: Schober/Tessaring 1993, S. 3.

Wenn man die längerfristigen Entwicklungen der Schülerzahlen beachtet, dann zeigen sich deutliche Veränderungen im Bildungswahlverhalten der Jugendlichen. Von 1960 bis 1990 ist der Anteil der Gymnasiasten von 20,5% auf 30,8% und der Realschüler von 15,6% auf 28,8% gestiegen. Dagegen ist der Anteil der Hauptschüler in dieser Zeit von 63,9% auf 34,2% gesunken. Damit hat sich die Situation der Hauptschule als Zulieferer für das duale System stark verschlechtert (vgl. KWB 1993, S. 15). In Abbildung 6 sehen wir einen Vergleich der drei Jahre 1960, 1975 und 1991 mit entsprechenden Prozentanteilen der Schulabgänger nach dem jeweils höchsten Bildungsabschluß (vgl. Schober/Tessaring 1993, S. 3). Hieraus läßt sich das Ziel von Jugendlichen und Eltern zum höchstmöglichen Schulabschluß – dem Abitur – erkennen wie auch das Bestreben, im Berufswahlprozeß möglichst alle "Optionen offen zu halten" (Schober/Tessaring 1993, S. 4). Als Ergebnis einer Umfrage ist der Schulab-

schlußwunsch der Eltern für ihre Kinder mit 53% das Abitur, mit 36% die Mittlere Reife und noch mit 11% der Hauptschulabschluß ersichtlich (vgl. Schober/Tessaring 1993, S. 3).

Von 1973 bis 1994 haben sich die Zahlen der Auszubildenden und die der Studierenden "tendenziell unterschiedlich" (KMK 1996, S. 2) entwickelt. Maßgebend hierfür waren demographische Bedingungen infolge unterschiedlicher Jahrgangsstärken, das veränderte Bildungswahlverhalten zugunsten der Hochschulausbildung sowie die unterschiedliche Dauer der betrieblichen Ausbildung und der Hochschulausbildung von durchschnittlich drei bzw. sechs Jahren. Dabei erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden insgesamt von 1.331.200 (1973) auf 1.831.500 (1985) und sank bis 1994 auf 1.579.900 unter den Bestand von 1979. Demgegenüber stieg die Zahl der Studierenden von 726.900 (1973) bis auf 1.875.200 (1993) und betrug im Jahr 1994 1.856.500 (vgl. KMK 1996, S. 3). Seitdem liegt die Zahl der eingeschriebenen Studenten höher als die der Auszubildenden. Auf eine duale Berufsausbildung bezogen wird oft von Schülern und deren Eltern argumentiert, sie stelle eine Sackgasse dar, sei unattraktiv, und Karrierechancen im Berufsleben seien nur mit Abitur und einem Studium zu realisieren. Man wolle sich nicht zu früh beruflich festlegen und "berufliche Alternativen" (Görner 1995a, S. 32) nutzen. Auch gewähre ein Studium in der privaten Lebensführung mehr Freiraum, was bei einer dualen Berufsausbildung durch zu starke "Reglementierung" beeinträchtigt sei (vgl. BMBW 1994a, S. 2).

Dauenhauer spricht in diesem Zusammenhang von einer "folgeschweren Rahmenbeeinflussung" (Dauenhauer 1994, S. 401). Das duale System sei bei der Schul- und Berufslaufbahn-Planung keineswegs mehr so stark gefragt wie früher. Es habe sich ein gesellschaftlicher Einstellungswandel insofern vollzogen, als die "Gymnasialisierung als Mentalitätsphänomen in der Gesellschaft und als Lehrplanphänomen in allen Vollzeitschulen der Sekundarstufen I und II zum Entwertungsprogramm des Dualen Systems" (Dauenhauer 1994, S. 401 f.) geworden sei. Auch das Verhalten vieler Unternehmen, bei der Besetzung mittlerer Führungspositionen insbesondere im kaufmännischen Bereich die auf beruflichen Aufstieg hoffenden betrieblich ausgebildeten Fachkräfte durch "extern rekrutierte" (Alex 1994, S. 394), angeblich billigere Fachhochschulabsolventen und durch Studienabbrecher zu ersetzen, schreckt viele Interessenten von einer dualen Berufsausbildung ab (vgl. Alex 1994, S. 394). Der Wunsch nach höheren Bildungsabschlüssen wird ferner gefördert durch ein "hartnäckiges Gefälle im gesellschaftlichen Ansehen und in den bestehenden Lebenschancen" (Baur/Wolff/Wordelmann 1991, S. 48). Das Image des einfachen kaufmännischen Angestellten und

des Facharbeiterberufes spielt hier eine wichtige Rolle. Ebenso ist die jeweilige Elterngeneration als Akademiker bestrebt, daß ihre Kinder im Sinne eines entsprechenden Sozialprestiges zumindest das gleiche Bildungsniveau erreichen (vgl. Baur/Wolff/Wordelmann 1991, S. 48). Allerdings werden hier oft Berufsentscheidungen getroffen, die keineswegs immer den Neigungen und Begabungen der Jugendlichen entsprechen. Als Fazit dieser Ausführungen ergibt sich, daß der berufliche Bildungsweg nur schwer mit den Vorteilen eines akademischen Bildungsweges konkurrieren kann. Die herkömmliche duale Berufsausbildung büßt immer mehr an Attraktivität ein. Gegenüber solchen bedrohlichen Erscheinungsformen befindet sich das duale System in einer äußerst schwierigen Lage. Es besteht hier sogar das Problem, daß sich hieraus gefährliche "Funktionsverluste des Dualen Systems mit negativen gesellschaftspolitischen Effekten" (Feldhoff/Jacke/Simoleit 1995, S. 159) ergeben können.

## **2.5. Ausstieg aus dem Beruf nach Abschluß einer dualen Berufsausbildung**

Nach dem Erwerb der Hochschulreife beginnen viele Studienberechtigte eine duale Berufsausbildung. Für die meisten von ihnen bedeutet jedoch diese absolvierte Lehre nur eine Eingangsqualifikation. Im Wintersemester 1985/86 hatten 25% aller Studienanfänger eine Berufsausbildung absolviert, im Wintersemester 1993/94 waren es bereits 38% (vgl. Hochschul-Informationen-System 1995, zit. nach WuE 1995, S. 222). Der Prozentanteil reduzierte sich im Jahre 1995/96 insbesondere wegen der Arbeitsmarktkrise für Akademiker auf 32% (vgl. BMBF 1997a, S. 48). Die heutigen Jugendlichen nutzen also die durch das Bildungssystem "gebotene Flexibilität" (Tully 1997, S. 16), indem sie nach den Ergebnissen einer empirischen Untersuchung von 1997 auf "allen Stufen" (Tully 1997, S. 16) mehr Bildung anstreben. Sechs von zehn Jugendlichen beabsichtigen bereits zu Beginn ihrer Ausbildungszeit, nach Abschluß der Berufsausbildung in das schulische Bildungswesen zurückzukehren. Nur 40% der Befragten erwarten nach Abschluß eine Beschäftigung, wobei es ihnen gleichgültig ist, ob "ausbildungsadäquat oder ausbildungsfern". Aufgrund der großen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt Ende der neunziger Jahre ist das Vertrauen der Jugendlichen in den Erwerb von "mehr Bildung" erheblich gestiegen (vgl. Tully 1997, S. 16). Nach Prognosen der KMK wird der Anteil an Studienberechtigten bis durchschnittlich 44% im Jahre 2010 ansteigen, wobei erfahrungsgemäß etwa zwei Drittel der Abiturienten die Absicht haben, zu studieren (vgl. Müller et al. 1995, S. 64).

## **2.6. Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung**

In der rezessiven Wirtschaftsentwicklung mit der eingehenden Verschlechterung der Ergebnissituation war man in der Wirtschaft gezwungen, zu rationalisieren und einzusparen. Deswegen waren bzw. sind auch die Ausbildungskosten in den Unternehmen Anlaß für vielschichtige Diskussionen (vgl. Cramer 1994b, S. 1). In vielen Unternehmen erfolgt sogar eine Revision der Ausbildung, um die Ausbildung zu "durchforsten" mit dem Ergebnis, daß die Anzahl der Ausbilder erheblich reduziert wird, Ausbildungsstätten zusammengelegt oder gar geschlossen werden und Ausbildungsberufe in Zukunft entfallen sollen (vgl. Wawersig 1994, S. 1 f.). Diese Überlegungen und Entscheidungen führen schließlich zu der bedeutsamen Frage, ob die duale Berufsausbildung für die Unternehmen zu teuer geworden ist und die hohe Kostenbelastung das betriebliche Engagement im Bereich der Berufsausbildung behindert oder gar beendet (vgl. Riester 1994, S. 3). Hierbei bleibt allerdings zu beachten, daß die Krise des dualen Systems nicht allein in dem Bestreben der Unternehmen zu sehen ist, Kosten einzusparen zu wollen.

## **2.7. Bevorzugung des vollzeitschulischen Schulsystems gegenüber dem dualen Berufsausbildungssystem im Ausland**

Mit Ausnahme der in Deutschland, Österreich und der Schweiz praktizierten dualen Berufsausbildung erfolgt die berufliche Erstqualifikation in den kaufmännisch-verwaltenden Berufen hauptsächlich über Vollzeitberufsschulen oder Hochschulen in anderen EU-Mitgliedsländern. International hat das duale System jedoch wegen seiner Verknüpfung von "Arbeitsplatznähe und betriebsübergreifend breiter Berufsausbildung" (Liesering/Schober/Tessaring 1994, S. 5) starkes Interesse und Anerkennung gefunden. Auch die "EG-Kommission" akzeptiert in ihrem "Memorandum über die Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft" für die 90er Jahre die duale Ausbildung als einen "effizienten und gleichwertigen Weg" (Kümmerlein 1992, S. 8) der Berufsausbildung neben schulischen Berufsbildungssystemen.

Es gibt nun ausländische Befürworter des dualen Systems, die in ihren Ländern die Einführung einer Berufsausbildung "nach dem deutschen Modell" fordern, um der nicht studierenden Jugend eine bessere Ausbildungsperspektive zu bieten und die Qualifikation ihrer Arbeitskräfte zu verbessern (vgl. Heinz 1994, S. 119). Die anderen Staaten sind jedoch nicht bereit, das duale System auf breiter Basis zu übernehmen. Die hohen Kosten in einer Größenordnung von 43 Mrd. DM brutto pro Jahr für die

Ausbildung der Jugendlichen und weitere 40 Mrd. DM pro Jahr für die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter wirken abschreckend. So sind die meisten Unternehmen in anderen Ländern bis heute nicht gewillt, diese hohen Bildungsinvestitionen auch nur anteilig zu erbringen (vgl. Schlaffke 1994, S. 14). Außerdem ist bislang kein ausländischer Staat bereit, sein Ausbildungsmonopol aufzugeben (vgl. Kümmerlein 1992, S. 8). Ebenso erscheinen vielen ausländischen Unternehmen und Bildungsexperten die Beziehungen zwischen den am dualen System beteiligten gesellschaftlichen Gruppen und dem Staat als zu kompliziert und unübersichtlich. Man kritisiert auch die "mangelnde Durchlässigkeit des deutschen Übergangssystems" sowie die "Segmentation der beruflichen Ausbildungsgänge nach schulischem Bildungsniveau und Geschlechtszugehörigkeit" (Heinz 1994, S. 119).

Die aufgezeigten Krisensymptome lassen auf den ersten Blick Zweifel aufkommen, ob für das deutsche duale System, das oft vom Ausland als "Idealmodell der beruflichen Qualifizierung" (Greinert 1994, S. 357) gesehen wird, überhaupt noch Zukunftsperspektiven bestehen. Andererseits werden aber auch Überlegungen angestellt, ob durch gezielte "bildungs- oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen" das duale System trotz der schon "zweifelsfrei feststellbaren Erosion" noch gerettet werden kann (Greinert 1994, S. 357). Diesbezüglich vertritt der Verfasser die Auffassung, daß Maßnahmen zur Überwindung der Krise unbedingt notwendig sind, damit das duale Ausbildungssystem verbessert und weiterentwickelt werden kann.

### **3. Zur Notwendigkeit von Maßnahmen zur Überwindung der Krise**

Die Krisensituation des dualen Systems ist somit gekennzeichnet durch einen zu starken Abbau von Ausbildungsplatzkapazitäten mit den Folgen eines Defizits an Ausbildungsstellen, durch das bevorzugte Bildungsstreben der Jugendlichen zum Abitur und in den tertiären Bildungsbereich, durch einen verstärkten Rückgang bestimmter Eingangsvoraussetzungen für eine duale Ausbildung, durch eine gewisse Unattraktivität des dualen Systems mit der Wahl beruflicher Alternativen, durch Kosten- und Finanzierungsprobleme der betrieblichen Ausbildung sowie durch die Konkurrenzsituation zur vollzeitlichen Berufsausbildung in anderen EU-Ländern.

Die besondere Bedeutung der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften dokumentiert sich in der gemeinsamen Auffassung, daß zur Überwindung der Krise des dualen Systems eine Reform der beruflichen Bildung durchgeführt werden muß. So vertreten beide Sozialpartner gemeinsame Positionen, die im Rahmen einer Berufsbildungsre-



form bewahrt bzw. verwirklicht werden sollten. Sie befürworten die Beibehaltung des Konsensprinzips und eine Stärkung der Attraktivität der beruflichen Bildung, indem die Qualität der Berufsbildung sowie eine entsprechende Ausbildungsplatzversorgung gewährleistet sein müssen. Ebenso erwarten sie, daß das Bildungs- und Beschäftigungssystem besser aufeinander abgestimmt und das Prinzip der Beruflichkeit als Grundlage der Berufsausbildung bewahrt werden müssen. Nur über eine echte Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung sowie über eine Beschleunigung und Modernisierung der Neuordnungsverfahren läßt sich eine Aufwertung der beruflichen Bildung erreichen. Weitere Forderungen umfassen eine Reform der Berufsschule und des Prüfungswesens. Auch sollte eine Reform der deutschen Berufsbildung europäischen Bedingungen entsprechen.

Würden Reformmaßnahmen zur Überwindung der Krise nicht durchgeführt werden, dann wäre das duale System der Berufsausbildung noch stärker bedroht und in seiner Existenz gefährdet. Der Mangel an Ausbildungs- und Arbeitsstellen würde sich verstärken, noch mehr Jugendliche würden den tertiären Bildungssektor bevorzugen, und der Dissens in der Kosten- und Finanzierungsfrage zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften könnte das duale System lahmlegen. Die von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften immer wieder betonten Vorteile des dualen Systems, wie z.B. das Lernen in Theorie und Praxis mit dem Erwerb entsprechender Qualifikationen, berufliche Bildungschancen mit Aufstiegsmöglichkeiten, die Integration des Auszubildenden in den Arbeitsmarkt, die Innovationsfähigkeit und Flexibilität des Systems und die Verbindung von Bildungs- und Beschäftigungssystem, beweisen, daß das duale System ein qualifiziertes Berufsbildungssystem ist. Es hat sich bewährt und stellt einen konstitutiven Bestandteil des deutschen Bildungswesens dar. Es ist somit sinnvoll, über die Möglichkeiten zur Überwindung der Krise nachzudenken. Zudem kann man prinzipiell positiv einschätzen, daß die Krise überwunden werden kann. Da Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Hauptträger des dualen Systems sind, kann aber die Krise nur überwunden werden, wenn von ihnen Reformmaßnahmen eingeleitet und unterstützt werden. Denn beide Sozialpartner vertreten die Auffassung, daß die eindeutigen Stärken des deutschen dualen Berufsbildungssystems erhalten bleiben müssen. Allerdings müssen Reformmaßnahmen die duale Berufsausbildung ändern und flexibler gestalten, damit es zukünftigen Anforderungen gerecht werden kann.

Aufgrund der bisherigen Erörterungen stellt der Verfasser somit als Ausgangshypothese fest:

Die Krise des dualen Systems kann durch eine grundlegende Reform des dualen Systems überwunden werden. Eine solche Reform muß von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften durchgeführt werden, da sie Träger und Gestalter des dualen Systems sind.

Diese Hypothese ist gewissermaßen eine Aussage über gegebene Sachverhalte, d.h. eine "Aussage über einen Zusammenhang zwischen Variablen" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 42), die der Überprüfung bedürfen. Dabei soll festgestellt werden, ob die in der Hypothese dargelegten Behauptungen zutreffen oder falsch sind. Hierfür ist ein möglichst "weiter Objektbereich" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 52) notwendig.

#### **4. Ziel, Methode und Aufbau der Arbeit**

##### *Ziel*

Die Untersuchung beschränkt sich auf den kaufmännischen Bereich der dualen Berufsausbildung. Der gewerbliche Bereich bleibt mit Ausnahme gewisser Berührungspunkte außer Betracht, während die vollzeitschulische Ausbildung von der dualen Berufsausbildung abgegrenzt und kurz angedeutet wird. Der Verfasser untersucht mit dieser Arbeit den Zeitraum bis April des Jahres 2000. Hierbei sollen auch die Absichten der neuen Bundesregierung hinsichtlich der dualen Berufsausbildung in Verbindung mit entsprechenden Zukunftsperspektiven für alle Jugendlichen dargelegt werden. Der in der Themenformulierung verwendete Begriff Perspektiven bedeutet schließlich "Aussicht für die Zukunft" (Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion und Mitarbeiter 1996, S. 561), wobei dies auch im Sinne einer Fortentwicklung des dualen Systems zu verstehen ist (vgl. Lepper 1983, S. 4).

Im Verlauf der Arbeit soll überprüft werden, ob die in obiger Hypothese aufgestellten Behauptungen einer grundlegenden Überwindung der Krise durch eine von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften getragenen Reform des dualen Systems zutreffen oder falsch sind. Dazu wird es erforderlich sein, Zusammenhänge zwischen gegebenen oder "empirischen Sachverhalten" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 42) aufzuzeigen, um notwendige Schlußfolgerungen zu ziehen. Die Überprüfung und Klärung der Hypothese will der Verfasser anhand von 19 Fragen durchführen. Hierbei soll die ganze Arbeit mit dem empirischen Material auf diese Überprüfung der Hypothese ausgerichtet sein.

Ferner bleibt zu prüfen, wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften das duale System sehen und ob Reformbedarf hierfür besteht. Dies soll in Teil B (Das duale System der kaufmännischen Berufsausbildung im Urteil der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften) erfolgen.

Eine weitere Schwerpunktfrage besteht nun darin, in welchen Punkten und inwieweit Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften übereinstimmen, wo Dissonanzen bestehen und ebenso Konflikte sich ergeben. Diese Überprüfung will der Verfasser in Teil C (Perspektiven des dualen Systems im kaufmännischen Bereich der Berufsausbildung) durch den Einsatz eines Fragebogens mit 19 Fragen sowie durch den Einsatz von Interviews vornehmen. Beim Vergleich der Ergebnisse wird dann maßgebend sein, ob eine Reform des dualen Systems durchgeführt werden kann oder nicht. Sollten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften eine solche Reform ablehnen, dann würde dies das Ende des dualen Systems der Berufsausbildung bedeuten. Eine alleinige Rettung des dualen Systems mit nur staatlichen Maßnahmen wäre keinesfalls der richtige Weg.

Bei der Interpretation der Untersuchungsergebnisse sollen aktuelle Diskussionsaspekte auch als Sichtweise für eine zukünftige Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung berücksichtigt werden. Die Perspektiven werden dann zeigen, daß sich wohl Unterschiede, aber auch Übereinstimmungen in der Beurteilung der Reform des dualen Systems ergeben. Die Krise kann jedoch durch eine grundlegende Reform nur überwunden werden, wenn die Übereinstimmungen überwiegen. Unter diesen Voraussetzungen will der Verfasser dann in Teil D (Ausblick in die Zukunft des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung) ein Konzept als Vorschlag für eine zukünftige Berufsausbildung in Europa entwickeln. Letztlich hat die vorliegende Arbeit das Ziel, einen Diskussionsbeitrag zu den bildungspolitischen und berufspädagogischen Fragen des in Deutschland immer noch als Grundlage der Berufsausbildung geltenden Systems zu leisten.

### ***Method***

Für die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführte Untersuchung kommen als geeignete Methoden die schriftliche Befragung, das Interview sowie die Bearbeitung entsprechender Literatur in Betracht. In der Literatur zu dem aktuellen Thema "Duales System der Berufsausbildung" findet man wohl Ausarbeitungen zum Strukturaufbau des Systems und vergleichende Darstellungen zu Berufsbildungssystemen anderer Länder. Auch zur Ausarbeitung der Problemsituation des dualen Systems konnte der Verfasser

gewisse Literaturunterlagen verwerten. Zur Lösung der aktuellen Probleme gemäß der Themenstellung konnte er allerdings fast keine bedeutsamen Diskussionsbeiträge antreffen. Deswegen mußte der Verfasser neu empirisch ansetzen und als adäquate Befragungsmethoden die Form der schriftlichen Befragung (Fragebogen) und das Leitfadeninterview als Experteninterview bestimmen. Hierbei sollen aus der Sichtweise der zu befragenden Experten die aktuellen Probleme und deren perspektivische Lösungsmöglichkeiten erhellt werden. Eine Effizienzmessung soll im empirischen Teil der Arbeit nicht durchgeführt werden. Vielmehr will der Verfasser die Kernaussagen der Antworten zu der schriftlichen Befragung und die grundlegenden Ergebnisse der Expertengespräche in den Text der Arbeit integrieren.

### *Aufbau*

Im ersten Hauptteil B "Das duale System der kaufmännischen Berufsausbildung im Urteil der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften" untersucht der Verfasser Vor- und Nachteile sowie aktuelle Probleme des dualen Systems jeweils aus der Sicht der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, um hieraus Kriterien als Grundlage für die Fragebogenentwicklung zu erhalten. In der Ausarbeitung wird der Verfasser auf das Bildungs- und Beschäftigungssystem und wegen der engen Verbindung zur beruflichen Erstausbildung auch auf die berufliche Weiterbildung Bezug nehmen. Bei der Zusammenfassung (B.3) soll deutlich werden, daß die Konflikt- und Krisensituation aus positiver Sicht der beiden Sozialpartner überwunden werden kann. Hierzu halten sie jedoch eine eingehende Reform des dualen Systems für unbedingt notwendig.

Für die Bearbeitung des zweiten Hauptteils C "Perspektiven des dualen Systems im kaufmännischen Bereich der Berufsausbildung" benötigt der Verfasser konkrete Informationen zur Lösung der Probleme und zur Weiterentwicklung des dualen Systems. Zunächst wird die methodische Vorgehensweise mit Begründung dargelegt. Es folgt dann der Versuch einer Bewertung und Einschätzung der befragten Personen sowie die Darstellung und Begründung des Fragebogens und der Leitfadeninterviews. Weiterhin werden die Ergebnisse der Untersuchung mit Interpretation unter Berücksichtigung der aktuellen Diskussion erörtert (C.2). Hierbei geht der Verfasser zuerst auf den jeweiligen Verlauf der Fragebogenuntersuchung und der Experteninterviews ein. In C.2.3 erfolgt dann eine Darstellung der Auswertungsergebnisse der Fragebogenuntersuchung und der Experteninterviews sowie deren Interpretation, wobei der Verfasser überprüft, wo die Ergebnisse bezüglich der Position von Arbeitgeberverbänden und Gewerk-

schaften übereinstimmen bzw. differieren. Dies wird dann gesondert auch in Teil C.3 als Zusammenfassung der Perspektiven herausgestellt.

In Kapitel D "Ausblick in die Zukunft des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung" sollen im Rahmen der Möglichkeiten zur Überwindung der Krise des dualen Systems zunächst eventuelle Folgen einer versäumten Problemlösung wie auch ein gewisser Ausblick in die Zukunft des dualen Systems deutlich werden. Dabei läßt die Überprüfung der Hypothese erkennen, daß eine grundlegende Reform des dualen Systems nur gelingen kann, wenn Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften dafür sind. Der Verfasser beabsichtigt dann, ein Konzept als Vorschlag für Europa unter spezieller Berücksichtigung der Chancensituation der deutschen dualen Berufsausbildung zu entwickeln.

## **B. Das duale System der kaufmännischen Berufsausbildung im Urteil der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften**

### **1. Beurteilung durch die Arbeitgeberverbände**

Neben der Darstellung des dualen Systems als Informationsgrundlage ist im Rahmen der themenbezogenen Untersuchung wichtig zu erfahren, wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften das duale System aus ihrer Sicht beurteilen. Deshalb will der Verfasser in den folgenden Abschnitten das duale System hinsichtlich der Vorteile, Nachteile und aktuellen Probleme aus der Sicht der beiden Sozialpartner einer genaueren Betrachtung unterziehen.

#### **1.1. Vorteile**

##### **1.1.1. Bildungspolitisch-pädagogische Vorteile**

Die Leistungsfähigkeit des dualen Systems ist insbesondere daraus zu erkennen, daß im Vergleich zu den schulisch organisierten Systemen anderer Länder der "Stand der Nichtqualifizierung" (vgl. Müller et al. 1995, S. 64) am geringsten ist. Etwa "72% aller Schulabgänger eines Jahrganges" absolvieren eine Ausbildung im dualen System, 15% wählen eine andere Ausbildung, und 10% haben keine abgeschlossene Ausbildung (vgl. Deutscher Bundestag 1990, S. 47). Für die Berufsausbildung im dualen System gibt es "keine formalen Zugangsvoraussetzungen" (Raddatz 1989, S. 232), so daß mit Erfüllung der Vollschulpflicht jeder Interessent in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden kann. Dadurch erhalten die Jugendlichen verstärkt berufliche Bildungschancen, die zu "qualifizierten Berufstätigkeiten im Beschäftigungssystem" (Benner 1992, S. 5) führen können.

Neben den Arbeitgeberverbänden beurteilen die Gewerkschaften und die politischen Parteien die Bedeutung des dualen Ausbildungssystems für den "einzelnen und für die Gesamtheit grundsätzlich positiv" (Raddatz 1989, S. 232). Als besonderer Vorteil wird anerkannt, daß ein weiterer Berufsaufstieg je nach Eignung, Neigung und Interesse, unterstützt durch Förderungsmöglichkeiten, zu erreichen ist (vgl. Raddatz 1989, S. 232). Das zwischen den Sozialparteien und Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehende Konsensprinzip wird eindeutig befürwortet (vgl. Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 26), denn es "gewährleistet in der Berufsbildungspraxis von Wirtschaft und Verwaltung die Akzeptanz der staatlich verord-

neten Ausbildungsgänge" und "garantiert die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beteiligten bei der Ordnung und Durchführung der Berufsausbildung" (Benner 1992, S. 3). Als weiteren Vorteil sehen die Arbeitgeberverbände, daß der Neuordnungsprozeß für die anerkannten Ausbildungsberufe fast abgeschlossen ist und die teilweise bis zu 50 Jahre alten Berufsbilder entsprechend den Veränderungen in der Berufs- und Arbeitswelt aktualisiert wurden. Moderne Ordnungsmittel regeln inzwischen über 90% der Ausbildungsberufe (vgl. Diedrich-Fuhs 1994, S. 15). Als besonderes Merkmal der anerkannten Ausbildungsberufe im dualen System wird immer wieder betont, daß sie "komplexe fachliche, fachübergreifende und allgemeine Qualifikationen enthalten und auf – vom einzelnen Arbeitsplatz unabhängige – berufliche Handlungsfähigkeit hin angelegt sind" (Diedrich-Fuhs 1994, S. 15).

Für die Arbeitgeberverbände stellt das Lernen am Arbeitsplatz, die Verbindung von Ausbildungsprozeß und Arbeitsprozeß den entscheidenden Kern der dualen Berufsausbildung und der betrieblichen Weiterbildung dar (vgl. Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 22). Die Einbindung der Lernsituation in die Ernstsituation gewährleistet, daß die Auszubildenden die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse in neuen Situationen anwenden müssen und dadurch im Betriebsgeschehen Zusammenhänge herstellen können (vgl. KWB 1991a, S. 14). Die durch den Auszubildenden erbrachte "produktive Mitarbeit" (Raddatz 1989, S. 233) erzeugt auch ein Gefühl der Selbständigkeit und Verantwortung. Schließlich ermöglicht das Erlernen eines gesellschaftlich anerkannten Berufes dem einzelnen, eine gewisse "berufliche Identität" (Koch/Reuling 1994, S. 127) zu entfalten.

### **1.1.2. Volkswirtschaftlich-ökonomische Vorteile**

Die Wirtschaft sieht die "Qualifikation ihrer Mitarbeiter" (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 23) als wichtigen Standortfaktor. Deshalb müssen Staat und Wirtschaft gemeinsam diesen Standort sichern (vgl. Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 23). Dabei erweist sich hier auch die Verantwortung der Wirtschaft als besonders "qualitative[s] Merkmal" (Lammert 1995, S. 17) des dualen Systems. Sie garantiert, daß sich die Berufsausbildung möglichst nahe an "betrieblichen Qualifikationsanforderungen" (Lammert 1995, S. 17) orientiert und der Zusammenhang zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem gewährleistet bleibt bzw. wiederhergestellt wird. Ferner stellt die duale Berufsausbildung und das durch sie erzielte "Ergebnis" sowohl für die Absolventen des dualen Ausbildungssystems als auch

für die Wirtschaft einen "international" bedeutsamen "Wettbewerbsvorteil" dar (Kiepe 1992, S. 19).

Aufgrund der "Elastizität" der "inneren Strukturen" des dualen Systems ist ein weiterer Vorteil darin zu erkennen, daß es sich an verändernde Anforderungen technischer oder betrieblicher Entwicklungen anpassen kann (Koch/Reuling 1994, S. 173). Eine solche "Innovationsfähigkeit des Systems" wird hauptsächlich durch die "Offenheit staatlicher Regelungen" ermöglicht (Koch/Reuling 1994, S. 169). Der Flexibilitätsvorteil des dualen Systems ermöglicht schließlich auch ein entsprechendes Reagieren auf quantitative Veränderungen der Rahmenbedingungen wie Demographie, Konjunktur und auf qualitative Anforderungen im Sinne von Modernisierungsfähigkeit (vgl. Kloas 1994a, S. 77). Im Rahmen der einzelbetrieblichen Finanzierung halten die Arbeitgeberverbände und Unternehmen aus Gründen einer gewissen "Zukunftsvorsorge und gesamtgesellschaftlichen Verantwortung" (KWB 1991a, S. 27) es für unerlässlich, daß sie die bei ihnen anfallenden Kosten der Ausbildung selbst tragen. Als Vorteile der einzelbetrieblichen Finanzierung gelten insbesondere die bereits erwähnte "Flexibilität" des Systems, das "bedarfsgerechte Angebot der Ausbildungsplätze" und die "einzelbetriebliche Motivation" (KWB 1991a, S. 27).

### **1.1.3. Arbeitsmarktpolitisch-betriebliche Vorteile**

Im Rahmen des dualen Systems wird der Jugendliche mit der Einstellung als Auszubildender in den "Arbeitsmarkt integriert" (Raddatz 1989, S. 234). Dadurch erhält der Auszubildende auch sozialversicherungsrechtlichen Schutz und "erwirbt" gewisse "Anwartschaften" (Raddatz 1989, S. 234). Die Flexibilität des dualen Systems ist mithin auch maßgebend für die in der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern relativ geringen Jugendarbeitslosigkeit (vgl. Scherhag 1992, S. 22). Allerdings sind viele Jugendliche in Europa nach ihrer Berufsausbildung ohne Arbeitsplatz. Nach Angaben der UN-Wirtschaftskommission für Europa ergab sich eine Jugendarbeitslosenquote unter 10% nur in den Niederlanden (9,2%), in Luxemburg (8,3%), in Deutschland (8,3%) und in Dänemark (7,5%) (vgl. Bundesverband Deutscher Banken 1996, S. 4). Hinsichtlich des Vergleichs zwischen rein schulischen Berufsbildungssystemen der meisten EU-Staaten und dem deutschen dualen System wird von Arbeitgeberseite immer wieder der Vorteil des dualen Systems als leistungsfähigeres "Qualifizierungssystem" (Stössel 1993, S. 63) betont. Es könne besser auf Marktveränderungen reagieren und eher "Markt- und Kundenorientierung sowie hohe Qualität gewährleisten" (Stössel 1993, S. 63).



Die "normierende Kraft" der bundeseinheitlich geregelten Ausbildungsberufe hat als Folge, daß der Ausbildungsabschluß auf dem Arbeitsmarkt einen "eigenständigen Wert" besitzt (Kloas 1991, S. 26). Mehrheitlich deckt er die unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen ab (vgl. Kloas 1991, S. 26). Da die Ausbildung sich an einem "allgemein anerkannten Standard" orientiert, kann ein in einem bestimmten Beruf Ausgebildeter nach einer gewissen "Einarbeitungszeit" in anderen Betrieben und Tätigkeitsbereichen eingesetzt werden (vgl. Raddatz 1989, S. 234). Diese hohe Mobilität bezogen auf fachliche und räumliche Aspekte ist zweifelsohne für die Arbeitgeberseite ein positiver Faktor (vgl. Raddatz 1989, S. 234). Hinsichtlich der Zertifizierung von Prüfungsleistungen durch die Kammern erhalten auch die Zertifikate des dualen Systems von Arbeitgeberseite "eine hohe Wertschätzung" (Blossfeld 1993, S. 29).

Im Rahmen der beruflichen Qualifikation unterstützen die Arbeitgeberverbände die Maßnahmen der Wirtschaft, sowohl besonders Begabten als auch Lernschwachen und Lernbehinderten eine ihren Fähigkeiten entsprechende duale Ausbildung zu bieten. Als wesentliche Voraussetzung machen sie jedoch geltend, daß es weiterhin "Ausbildungsberufe mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen" (KWB 1991a, S. 8) geben soll. Ein wichtiger Vorteil der dualen Ausbildung ist für die Unternehmen die Orientierung an den eigenen Anforderungen. So ermöglicht z.B. die "Beschränkung der Ausbildungsordnungen auf Mindestnormen" (Raddatz 1989, S. 235), betriebliche Bedingungen flexibel zu berücksichtigen. Ebenso vorteilhaft für den Ausbildungsbetrieb ist die "Anpassungsflexibilität" des dualen Systems an "veränderte Arbeitsmarktkonstellationen" (Baethge 1994, S. 182). Dabei kann der Betrieb die Gewinnung selbst ausgebildeten Personals und somit den qualitativen und quantitativen Fachkräftebedarf deutlich beeinflussen (vgl. Leischner 1993, S. 35).

#### **1.1.4. Personenbezogene Vorteile**

Die duale Berufsausbildung leistet für den Auszubildenden durch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Sozial- und Methodenkompetenz einen wesentlichen Beitrag zur Persönlichkeitsbildung (vgl. KWB 1999, S. 2). Ferner ermöglicht sie dem Auszubildenden den Erwerb "individueller Arbeitsfähigkeiten" und das Einüben in die zukünftige "Berufsrolle" (Koch/Reuling 1994, S. 127). Für den beruflich tätigen Ausbildungsabsolventen bieten die mit dem Ausbildungsabschluß erworbenen Rechte auch mögliche "Einkommensvorteile" gegenüber Angelernten und Ungelernten (vgl. Koch/Reuling 1994, S. 128). Durch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen erhalten dual Ausgebildete schließlich vielfältige Aufstiegschancen geboten, damit sie berufli-

che Perspektiven im Sinne eines Weiterkommens verwirklichen können (vgl. DIHT 1993, S. 10; DIHT 1995, S. 71 f.). Dabei können sie sich später für das Unternehmen als wertvolle "Mitarbeiter mit hoher Betriebsidentifikation" (Gruber 1994, S. 2) erweisen. Eine gute Ausbildungsqualität und Weiterbildungsförderung eines Unternehmens wirkt sich ferner positiv auf das "Betriebsklima und den Ruf des Unternehmens" aus, was sich wiederum in der "Betriebstreue und der Attraktivität" des Unternehmens als Arbeitgeber zeigt (Cramer 1994b, S. 2).

## **1.2. Nachteile**

### **1.2.1. Schwerfälligkeit des Ordnungssystems**

Die "Langwierigkeit" (Diedrich-Fuhs 1994, S. 14) der Neuordnungsverfahren unseres dualen Ausbildungssystems ruft bei Ausländern und inländischen Unternehmen sowie bei der Öffentlichkeit Irritationen, Unverständnis und starke Kritik hervor. Für die Aktualisierung von Ausbildungsrahmenplänen oder Rahmenlehrplänen in kaufmännisch-verwaltenden Berufen sind oft Neuordnungsverfahren von drei bis fünf Jahren, ja sogar zehn Jahren erforderlich (vgl. Diedrich-Fuhs 1994, S. 14). In dieser Zeit war dann die Ausbildungspraxis auch ohne Neuregelung gezwungen, sich selbst zu helfen, sonst wäre eine Eingliederung der ausgebildeten Kaufleute in das Beschäftigungssystem fast unmöglich gewesen. "Ohne Datenverarbeitungskenntnisse z.B. konnte auch vor Inkrafttreten der Neuordnung 1991 kein Bürokaufmann seinen Beruf ausüben" (Kiepe 1992, S. 21). So kritisiert z.B. auch die Druckindustrie, daß ein solch "starre[r] Formalismus" ausbildungshemmend sei und Unternehmen dieser Branche sich veranlaßt sähen, "neue Bildungsformen" in Betracht zu ziehen (Bundesverband Druck E.V. 1994, S. 3).

### **1.2.2. Hohe Ausbildungskosten und vorzeitige Ausbildungsvertragsauflösungen**

Der angeblich zu hohe Kostendruck der betrieblichen Berufsausbildung ist aus Sicht vieler Unternehmen zu einem Existenzproblem geworden. Etwa 100.000,- DM kostet den Betrieb eine dreieinhalbjährige Facharbeiterausbildung, und jährlich fallen 27 Mrd. DM Nettoausbildungskosten in der deutschen Wirtschaft an (vgl. Twardy/Zimmer 1992, S. 26). Ferner wurden durch die neugeordneten Berufe in den letzten Jahren beträchtliche Kostensteigerungen durch aufwendigere Ausstattung der Ausbildungsstätten, umfangreichere Prüfungsmaterialien und längere Prüfungszeiten für Auszubildende und Prüfer verursacht (vgl. Twardy/Zimmer 1992, S. 26). Hinzu kom-

men die seit 1970 um 530% überproportional gestiegenen Ausbildungsvergütungen (vgl. Stihl 1994, S. 2). Auch der sinkende Praxiseinsatz der Auszubildenden trägt zu dieser immensen Erhöhung der Ausbildungskosten bei. Während 1950 ein Lehrling noch durchschnittlich 2.000 Stunden im Betrieb war, beträgt die Verweildauer heute nur noch 1.000 bzw. 1.100 Stunden, wenn die überbetriebliche Ausbildung mitberücksichtigt wird (vgl. Gruber et al. 1995, S. 31).

Die Tatsache, daß etwa 130.000 Jugendliche jährlich ihre Ausbildungsverträge lösen und davon etwa ein Drittel ganz aus dem dualen Ausbildungssystem aussteigt und sich beruflich umorientiert, hat inzwischen bei Unternehmern und Bildungspolitikern große Bedenken ausgelöst (vgl. KWB 1992, S. 23). Entsprechend der im Auftrag des BMBF 1998 durchgeführten EMNID-Befragung (Bielefeld) erfolgte der Abbruch einer betrieblichen Ausbildung zu "14% der Fälle" während der Probezeit (vgl. BMBF 1999, S. 79). Etwa 27% der Verträge wurden im ersten Ausbildungsjahr und 51% später vor der Berufsabschlußprüfung gelöst. Eine vorzeitige Auflösung der Ausbildungsverträge wurde in 50% der Fälle durch den Auszubildenden selbst veranlaßt, während in "jedem fünften Fall" das Ausbildungsverhältnis im Einvernehmen mit dem Betrieb gelöst wurde (vgl. BMBF 1999, S. 79). Als Motive für eine Vertragsauflösung galten hier oft Schwierigkeiten mit Ausbildern und Vorgesetzten, andere berufliche Vorstellungen und eine gewisse Überforderung durch den gewählten Ausbildungsberuf (vgl. BMBF 1999, S. 92 f.).

### **1.2.3. Ungleiche Sozialdotierung der dualen Berufsausbildung gegenüber dem akademischen Studium**

Eine solche "ungleiche Sozialdotierung" der dualen Berufsausbildung gegenüber der akademischen Laufbahn hat sich insofern ergeben, da sowohl "immateriell", d.h. in bezug auf das "gesellschaftliche und berufliche Ansehen, als auch materiell (Einkommen, geldwerte Machtpositionen und Karrierechancen) Akademiker i.d.R. einen höheren Sozialstatus als andere Gesellschaftsmitglieder erreichen" (Dauenhauer 1992, S. 194). Dies ist vielfach zurückzuführen auf die heute noch bestehende Trennung von Allgemeinbildung und Berufsbildung, die auch weiterhin eine "historisch überkommene Ungleichheit" begünstigt und eine "Art Fremdkörper in einer modernen, egalitären Werten verpflichteten Gesellschaft" darstellt (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 2). Auch die Wirtschaft selbst mit ihrer betrieblichen Personalpolitik hat bisher durch eine weitgehende Bevorzugung akademisch vorgebildeter Bewerber und Mitarbeiter die Krise mitverursacht. Man hat es versäumt, echte berufliche Perspektiven für

die Zeit nach der dualen Berufsausbildung zu bieten (vgl. Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft 1993, S. 42).

#### **1.2.4. Betrieb und Berufsschule**

Das Zusammenwirken von schulischer und betrieblicher Ausbildung hinsichtlich einer Abstimmung des Berufsschulunterrichts mit der betrieblichen Ausbildung wird hauptsächlich von Unternehmensseite als schlecht und verbesserungswürdig bezeichnet. Vielfach bestehen Vorurteile der Ausbilder gegenüber der Berufsschule und der Berufsschullehrer gegenüber den Ausbildungsbetrieben, die meistens auf mangelnde Information über die Bedingungen des jeweiligen Lernortes zurückzuführen sind (vgl. Weegmann 1995a, S. 56). Oft wird auf beiden Seiten die Auffassung vertreten, daß es auch "ohne Informationsaustausch, ohne Absprachen" (Schwiedrzik 1990, S. 18) und ohne Berücksichtigung des Ausbildungsgeschehens anderer Lernorte gut gehe. Beide Lernorte würden sich zwar in ihrer gegenseitigen Existenz grundsätzlich akzeptieren, aber ein Zusammenwirken sei nicht gegeben. Viele Betriebe sind mit der Berufsschule unzufrieden und akzeptieren keineswegs voll deren Rolle im Rahmen der dualen Ausbildung (vgl. Euler/Twardy 1991, S. 209). So kritisieren die Betriebe bei einer neuesten Umfrage des Bielefelder Meinungsforschungsinstituts EMNID im Auftrag der Bertelsmann Stiftung besonders die "geringe Kenntnis der Berufsschullehrer über die Berufspraxis" (Hänel 1999, S. 2) und bewerten dies mit der Note 3,2. Weitere Notenwertungen dieser Studie ergaben: Flexibilität der Schulen 3,4, Allgemeinbildung der Auszubildenden 3,0, Kreativität 2,8 und Fachkenntnisse 2,6. Wesentlich positiver beurteilten die Unternehmen dagegen die Kriterien Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit (vgl. Hänel 1999, S. 2). Kritisiert wird auch der teilweise starke Unterrichtsausfall, den man oft aus Gründen einer angemessenen Prüfungsvorbereitung durch berufsbezogenen Unterricht in größeren Ausbildungsbetrieben versucht auszugleichen (vgl. Zedler 1994a, S. 520). Der Vorsitzende des DIHT-Bildungsausschusses Vetter gibt allerdings zu bedenken, daß eine solche Hilfe bei kleineren und mittleren Unternehmen, die keine eigenen Ausbildungsabteilungen haben, nicht möglich sei. Deshalb müsse die "Verpflichtung der Berufsschulen, die entsprechenden Unterweisungen in den durch Rahmenlehrpläne vorgegebenen Fächern zu erbringen, eingeklagt" (Vetter 1994, S. 18 f.) werden.

### 1.3. Aktuelle Probleme

#### 1.3.1. Strukturwandel der Wirtschaft

Berufliche Tätigkeiten und "berufliche Ausbildungsprozesse" sind "raschen Veränderungen" ausgesetzt (Neumann 1979, S. 47). Als Ursachen kann man "technische", im Arbeitsbereich Büro und Verwaltung hauptsächlich "informationstechnische" und kommunikationstechnische "Entwicklungen" feststellen. Hierbei spielen insbesondere auch "ökonomische Interessen" eine große Rolle, die den "technischen Wandel" vorantreiben (Neumann 1979, S. 47). Die strukturellen "Veränderungen durch CAD-Bildschirmarbeitsplätze, computerisierte Textverarbeitung, Dezentralisierung der Datenverarbeitung bis hin zum Einsatz integrierter Systeme" (KWB 1993, S. 12) beeinflussen nicht nur die "Arbeitsorganisation, sondern auch die Arten und Inhalte von Arbeiten und Arbeitsformen und damit die Qualifikationsstruktur der zukünftigen Mitarbeiter" (KWB 1993, S. 12). Bei dem "breiten Spektrum" der kaufmännischen Berufe sind zwar die Auswirkungen im einzelnen unterschiedlich, trotzdem kann man als generelle Trends herausstellen (vgl. Diedrich-Fuhs 1992, S. 87):

- Voraussichtlich werden "Flexibilität, Innovationsfähigkeit, Kreativität und Lernbereitschaft" statt "Verwaltungsmentalität" immer größere Bedeutung erlangen.
- Anstelle reiner Routinetätigkeiten werden an kaufmännischen Arbeitsplätzen zukünftig mehr "selbständige Tätigkeiten" gefordert (Diedrich-Fuhs 1992, S. 87 f.).

Für den einzelnen kaufmännischen Mitarbeiter wird zukünftig bei weiterem technischen Fortschritt nur noch selten ein kaufmännischer Beruf ausreichen (vgl. Diedrich-Fuhs 1992, S. 88). Letztlich entsteht dann die Frage, ob auch die durch den wirtschaftlichen Strukturwandel notwendige Vermittlung von Qualifikationen durch das duale System gewährleistet sein wird.

#### 1.3.2. Diskrepanz zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem

In "sozialen Systemen" wie Bildung, Wissenschaft, Wirtschaft, Recht und Politik ergibt sich eine Folge von "kommunikative[n]" Vorgängen, so daß Herausforderungen nur mit Hilfe "flexible[r] Mechanismen" begegnet werden kann (Neumann 1996b, S. 14 f.). So befinden sich "Bildungs- und Arbeitssystem" jeweils in "eigenen kommunikativen Systemen", wobei "Interdependenzen" über den "Umweg von selbstproduzierten und selbstgesteuerten Programmen" entstehen (Neumann 1996b, S. 15). Im Bildungssystem sind dies Curricula und im "Wirtschafts- und Beschäftigungssystem

Personalentwicklungspläne", so daß für eine "funktional differenzierte Gesellschaft" die von jedem Teilsystem erbrachten Leistungen durch eine "dezentrale und selbstinterpretative" Form zwischen den Systemen abgestimmt und gesteuert werden müssen (Neumann 1996b, S. 15 f.). Trotz einer existenten Unabhängigkeit läßt sich eine gewisse Abhängigkeit zwischen den Systemen nicht bestreiten (Neumann 1996b, S. 16). In der modernen Gesellschaft kann jedoch kein "harmonisches Gleichgewicht", sondern eher eine "Differenz der Systeme" erwartet werden (Neumann 1996b, S. 16). So treten bei der Lösung beschäftigungspolitischer Probleme allerdings oft "Friktionen" zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem auf, die zu bewältigen sind (vgl. Teichler 1987, S. 51). Wirtschaftskreise und Bildungsexperten sehen nun für Deutschland die drohende Gefahr, daß "Beschäftigungs- und Bildungssystem immer mehr auseinanderdriften", da den "Erfordernissen der wirtschaftlichen Entwicklung bildungspolitisch" nicht genügend entsprochen würde (DIHT 1994a, S. 12). Zu gering sei nach Meinung der Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft die "Differenzierung der Bildungsstrukturen, -wege und -abschlüsse" (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 9).

Die Diskrepanz zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem verdeutlicht sich in verschiedenen Aspekten wie z.B. in veränderten demographischen Strukturen, indem stark rückläufige Schulabgängerzahlen einen Rückgang des Bewerberpotentials für Ausbildungsplätze verursachen (vgl. Kiepe/Urbanek 1994, S. 1). Ferner beeinträchtigt der immer mehr sich verstärkende Trend der Jugendlichen zu höheren Bildungsabschlüssen die gesamte duale Berufsausbildung. Besonders stark ist hiervon die kaufmännisch-verwaltende Ausbildung betroffen (vgl. Kiepe 1992, S. 21). Weiterhin entstanden durch die in den letzten Jahren sehr unterschiedlich gewordenen Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden neue Anforderungen an das duale Berufsausbildungssystem. Dies betrifft Bewerber für eine kaufmännische Berufsausbildung mit höherem Schulabschluß und solche, die "aufgrund kognitiver und sozialer Lerndefizite" benachteiligt sind oder als Ausländer bzw. Aussiedler große Sprach- und "Integrationsprobleme" haben (Koch/Reuling 1994, S. 125). Schließlich stellen viele Betriebe in Zeiten des Mangels an Auszubildenden Jugendliche ein, die kaum die Ausbildungsvoraussetzungen für eine anspruchsvolle kaufmännische Berufsausbildung erfüllen (vgl. Weegmann 1995b, S. 271). Die neuen Ausbildungsbedingungen beeinflussen auch die Arbeit des Ausbilders. Denn er muß verstärkt "erwachsenengerechte Methoden" (KWB 1991a, S. 19) anwenden und neben fachlichen Qualifikationen auch berufsübergreifende Qualifikationen vermitteln (vgl. KWB 1991a, S. 19).

Für die Unternehmensseite bedeutet auch die "Bildungspräferenz" mit der Tendenz zur "Akademisierung des Nachwuchses" eine Gefährdung des Bestands des dualen Systems (Schaumann 1993b, S. 10), denn dem dualen System der Berufsausbildung werden immer mehr "Qualifikationspotentiale für die Berufspraxis" (Schaumann 1993b, S. 13) entzogen. Diesbezüglich entsteht zunehmend die Frage, ob die deutsche Wirtschaft die ständig wachsende Anzahl akademischer Nachwuchskräfte überhaupt beschäftigen kann. Sehr bedenklich ist doch die Tatsache, daß immer mehr Hochschulabsolventen notfalls mit Tätigkeiten sich abfinden müssen, "für deren Bewältigung traditionell ein Hochschulabschluß nicht als zwingend erscheint" bzw. daß sie in Positionen arbeiten, die keineswegs die "typischen Wunschpositionen von Akademikern" sind (Teichler 1994, S. 27).

Hinsichtlich des Ausbildungsstellenmarktes lehnen die Arbeitgeberverbände das Gerede von einer "Krise der betrieblichen Ausbildung" ab, wenn der Jugendliche nicht die "richtige Ausbildungsstelle" bekommt, und stellen dieser Behauptung die "Krise des Bildungssystems" gegenüber (Lorenz 1995, S. 10). Der Staat sollte schulische Bildung stärker an den Bedarf der Wirtschaft anpassen (vgl. Lorenz 1995, S. 10). In den neuen Bundesländern bedeutet Ausbildung für die meisten Betriebe mit ungewisser Auftragslage und hoher Verschuldung vorerst eine zu große wirtschaftliche Belastung. Zudem ist im Gegensatz zu gesunden Klein- und Mittelbetrieben die Ausbildungsbereitschaft neugegründeter Unternehmen von der Höhe staatlicher Fördermittel abhängig (vgl. Wolfinger 1993, S. 184). Mit dem weiteren Aufbau einer mittelständischen Wirtschaft in den neuen Bundesländern ist man bestrebt, zukünftig mehr betriebliche Ausbildungsstellen anbieten zu können. Diese werden "zwar schon angeboten, aber noch nicht in Nachfrage deckender Zahl" (Hagedorn 1995a, S. 558). Somit kann das duale System in Ostdeutschland erst "funktionieren", wenn dessen "Rahmenbedingungen dort stimmen" (Hagedorn 1996, S. 2). Ein Problem für die Arbeitgeberseite sind die aufgrund des Lehrstellenmangels in den alten und insbesondere in den neuen Ländern notwendigen Berufsbildungsangebote durch Schulen und über- bzw. außerbetriebliche Träger. Für die Arbeitgeberverbände besteht hier die "Gefahr, daß der Charakter des dualen Systems unterlaufen, ausgehöhlt und ad absurdum geführt wird" (Vetter 1993, S. 18 f.). So hat denn auch die BDA im Februar 1995 die damalige Bundesregierung aufgefordert, insbesondere die "Förderung außerbetrieblicher Ausbildung zugunsten der Stärkung betrieblicher Angebote zurückzufahren" (Weegmann 1995b, S. 271).

### 1.3.3. Auszubildende als Jugendliche und junge Erwachsene

Das duale System der Berufsausbildung hat im Verlauf der letzten Jahrzehnte hinsichtlich des jugendlichen Lebenslaufes starke Veränderungen erfahren. Durch das vielfach veränderte Bildungsverhalten und den oft verzögerten Eintritt in das Beschäftigungssystem verschiebt sich heute die "Jugendphase bis ins dritte Lebensjahrzehnt hinein" (Tully 1997, S. 16), während noch bis in die siebziger Jahre der Übergang in das Erwachsensein im zweiten Lebensjahrzehnt abgeschlossen war (vgl. Tully 1997, S. 16). Die meisten der volljährigen Jugendlichen sind mangels eigener systematischer Erwerbstätigkeit nicht in der Lage, "materielle Selbständigkeit" (Tully 1997, S. 16) auszuüben. Dadurch offenbart sich eine gewisse Kluft, indem "größere Selbständigkeit und Unselbständigkeit koexistieren" (Tully 1997, S. 16). Hinsichtlich der Werthaltung und Einstellung der Jugendlichen zu Arbeit und Beruf zeigen Ergebnisse von Jugendstudien, daß junge Menschen heute weniger wirtschaftliche Realitäten ablehnen, technischen Veränderungen gegenüber aufgeschlossen sind, leistungsbereit und konsumorientiert, jedoch persönlich selbständiger und kritischer, aber auch egoistischer eingestellt sind. Ihr Verhalten unterscheidet sich deutlich von dem der "Null-Bock-Generation" (DIHT 1994b, S. 26) der 80er Jahre. Sie kritisieren zwar den Acht-Stunden-Tag und wollen "neue Formen des Arbeitslebens" (KWB 1991a, S. 9) verwirklichen, aber ihre Arbeitsmotivation ist besser als früher. Allerdings wird Arbeit meistens "innerlich nur akzeptiert", wenn sie interessant ist und der "Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung" dient (Zander 1992, S. 14). Nur bei entsprechender Motivation haben sie "Spaß an der Arbeit" und Interesse an der "Zusammenarbeit mit einem Unternehmen" (Zander 1992, S. 14). Ein gewisser "Werteverlust" ist nach Ansicht der Wirtschaft insofern festzustellen, als viele Jugendliche eine "berufliche Qualifizierung" oft nur mit einer "materielle[n] Absicherung" verbinden (DIHT 1994b, S. 26). Ihre besonderen Interessen und Wertvorstellungen sollen möglichst schon während der Ausbildung vom Betrieb berücksichtigt werden (vgl. DIHT 1994b, S. 26). Die Probleme auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beeinflussen die Jugendlichen insofern, als die meisten von ihnen durch entsprechenden Lerneifer bestrebt sind, Arbeitslosigkeit zu vermeiden (vgl. Tully 1997, S. 16). Ferner soll die berufliche Fachbildung auch helfen, den Anspruch auf staatliche Unterstützung durch Arbeitslosengeld, Zusatzqualifizierung und Umschulung zu sichern. Die Berufsausbildung stellt für viele Jugendliche nicht nur eine "Qualifizierung für den Beruf" dar, sondern sie bedeutet für sie auch ein "Baustein in der künftigen Bildungsbiographie" (Tully 1997, S. 16). Somit wird die "Flexibilität des Bildungssystems" vielfach für die eigene "Bildungsplanung" benutzt, aus



"subjektiver Sicht" wird dann aber auch der "Berufsbildungsabschluß des dualen Systems relativ entwertet" (Tully 1997, S. 16).

In der Ausbildungspraxis klagen zunehmend viele Unternehmer über die unzureichende, ja sogar über eine "immer weiter sinkende Berufsreife" (o.V. 1994a) insbesondere der Hauptschul- und Realschulabsolventen. Laut Unternehmensbefragungen reichen die den allgemeinbildenden Schulen angelasteten Defizite von erheblichen Kenntnislücken in den Grundlagenfächern Deutsch und Rechnen bis hin zu unzureichend entwickelten sozialen Fähigkeiten (vgl. Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 50). Sicherlich gibt es diesbezüglich für den Betrieb Handlungsbedarf im Sinne einer individuellen Hilfe und Förderung, was dann allerdings einen weiteren Kostenfaktor darstellt. Den Unternehmen darf jedoch keineswegs die "Nacharbeit für Versäumnisse des Bildungssystems" (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 50) aufgelastet werden. Für die Situation im kaufmännisch-verwaltenden Bereich ist allgemein bezeichnend, daß nun "Schülergruppen mit schlechteren Berechtigungen" (Achtenhagen 1991a, S. 160) in die kaufmännisch-verwaltenden Berufe eindringen. Deshalb vertreten viele Wirtschaftskreise im Gegensatz zu den Gewerkschaften die Auffassung, "es müsse Berufe mit kürzerer Ausbildung und eigenen Tarifen geben" (Hahn 1996, S. 26).

Der in den letzten zehn Jahren in fast allen Ausbildungsbereichen und Ausbildungsberufen gestiegene "Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen" (Tessaring 1993b, S. 135) stellt für die Unternehmen ein ernstzunehmendes Problem dar. Von Auszubildenden wird vielfach die Möglichkeit genutzt, Berufswahlentscheidungen zugunsten attraktiverer Berufe und Ausbildungsbetriebe zu korrigieren. Neben den in Abschnitt 1.2.2 angegebenen Gründen können auch Wohnortwechsel, gesundheitliche Probleme und freiwillige Geschäftsaufgabe hierfür maßgebend sein (vgl. Tessaring 1993b, S. 135). Ferner stellen auch die hohen Studienabbruchquoten (1994: 30%) (vgl. Kiepe/Urbanek 1994, S. 2) für die Unternehmen eine Herausforderung dar, denn sie sind aufgrund des erheblichen Mangels an Auszubildenden und Fachkräften in bestimmten Berufen bestrebt, Studienabbrecher "über eine gezielte Qualifizierung" (Woortmann 1993, S. 10) in die berufliche Bildung einzubinden.

Außerdem bedeuten die Fachkräfte, die im Rahmen der neugeordneten Ausbildungsberufe ihre Ausbildung mit "transferierbaren, überfachlichen Qualifikationen" erhalten haben, ein "beträchtliches Fluktuationspotential" (Tessaring 1993b, S. 134). Die wegen steigender Ausbildungskosten nicht ausbildenden Betriebe werden dann verstärkt mit ausbildenden Betrieben in Konkurrenz um knapp und teuer gewordene Fachkräfte

treten und dann im Rahmen dieser "Externalisierung des Ausbildungsnutzens" (Tessaring 1993b, S. 134) zu Lasten anderer Betriebe profitieren.

Voraussichtlich werden sich nach Prognoseschätzungen die hohe Arbeitslosigkeit und die hohen Risiken der Ungelernten in den kommenden Jahrzehnten weiter erhöhen. Insbesondere im kaufmännischen Bereich wie auch in anderen Verwaltungen privater und staatlicher Organisationen werden "reine Bürotätigkeiten", bei denen bislang Ungelernte fast immer Beschäftigung fanden, "immer mehr durch den Einsatz der neuen Techniken reduziert" (BMBW und BIBB 1993, S. 31). Somit werden Personen ohne Berufsausbildung und ohne gewisse Qualifikationen meistens ohne Chancen sein. "Sie werden zur Dispositionsmasse kurzfristiger Arbeitsmarktfluktuationen" (BMBW und BIBB 1993, S. 33).

Obwohl benachteiligte Jugendliche wie z.B. solche ohne Hauptschulabschluß, Sonderschulabsolventen, jugendliche Aussiedler und Ausländer mit Sprachschwierigkeiten sowie ehemals drogenabhängige Jugendliche (vgl. BMBW 1993b, S. 28) im kaufmännisch-verwaltenden Bereich nicht allzu oft Ausbildungsstellen finden, werden die Betriebe in Zeiten einer geringeren Anzahl von Ausbildungsbewerbern gezwungen sein, auch auf solche Jugendlichen im Rahmen der Rekrutierung ihrer Nachwuchssicherung zurückzugreifen (vgl. BMBW und BIBB 1993, S. 103). In dieser Hinsicht besteht nun schon seit Jahren das Problem, ob für das Erreichen eines qualifizierten Berufsabschlusses für benachteiligte Jugendliche "theoretisch weniger anspruchsvolle Ausbildungsgänge unterhalb des Fachangestellten-/Facharbeiterniveaus" (Koch/Reuling 1994, S. 189) genügen. So fordern die Befürworter verkürzter und/oder theoriegeminderter Ausbildungsgänge neue zweijährige Berufe bzw. die "Rückkehr" ehemals zweijähriger Berufe wie Verkäufer/Verkäuferin und Bürogehilfe/Bürogehilfin (vgl. BMBW und BIBB 1993, S. 108 f.).

Hinsichtlich der Integration ausländischer Jugendlicher in die Betriebsgemeinschaften zeigt sich bei vielen Deutschen seit Beginn der 90er Jahre ein Nachlassen der "Aufnahmebereitschaft" (Em 1994, S. 756) und der Toleranz. Für die Unternehmen stellt diese Entwicklung ein schwieriges Problem dar, zumal Jugendliche bei bestimmten "soziologischen Gegebenheiten" leicht für "ausländerfeindliche Denkweisen" empfänglich sind (Em 1994, S. 756). Andererseits ergaben Umfragen unter Jugendlichen und Auszubildenden neben einer kritischen Einstellung gegenüber Ausländern aber auch eine ausgeprägte Verurteilung der Ausländerfeindlichkeit und des Rechtsextremismus (vgl. Em 1994, S. 758).

### 1.3.4. Nachwuchssicherung und Bedarfsorientierung

In den Unternehmen ist man besorgt, daß der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern künftig nicht mehr gedeckt werden kann, da die Nachwuchssituation am Ausbildungsmarkt durch einen beträchtlichen "Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage" (Budzinski/Düdder 1993, S. 69) gekennzeichnet sein wird. Wenn es auch nach heutigen Schätzungen für den kaufmännischen Bereich vorerst noch ausreichend Ausbildungsstellenbewerber gibt, werden die Betriebe jedoch nicht mehr die geeigneten Auszubildenden bekommen, die sie sich wünschen. Unter dem "Nachwuchspotential" für die kaufmännischen Fachkräfte werden z.B. weniger Abiturienten sein als heute (vgl. Diedrich-Fuhs 1992, S. 90). Somit werden der dualen Berufsausbildung durch andere Bildungssysteme Nachwuchsbelegungen entzogen, auf die die Unternehmen angewiesen sind (vgl. Dauenhauer 1994, S. 400). Hierbei wirkt sich der "Nachteil-effekt gleich dreifach aus: zu wenig Jugendliche, zu wenig qualifikationsfähige bzw. -willige Jugendliche und zu geringe Streuung über die gesamte Breite der Ausbildungsberufe" (Dauenhauer 1994, S. 400).

Außerdem läßt der Strukturwandel in der deutschen Wirtschaft mit nachfolgender Anpassung am Arbeitsplatz und im Beschäftigungssystem erwarten, daß die Ausbildungskapazitäten auch weiterhin eingeschränkt werden. In den Unternehmen führt dann meistens eine "Politik der permanenten Personalanpassung" zu "Personalüberhängen und Übernahmeproblemen" der Auszubildenden (Stössel 1993, S. 63). Nach Auffassung der Arbeitgeberverbände würden die Unternehmen hiermit konsequent dem "Prinzip einer engen Abstimmung von Ausbildung und Beschäftigung" folgen, was grundsätzlich ein "richtiges systemimmanentes Verhalten" bedeute (BDA 1994, S. 92). Sie warnen allerdings vor einer zu kurzfristig aktuellen Bedarfsorientierung und einer ausschließlich kurzfristigen "Ertragsorientierung" (vgl. BDA 1994, S. 92). Für die Zukunft vermittele nach Meinung vieler Unternehmer die gegenwärtige Wirtschaftsentwicklung nicht gerade "viel Optimismus bei der Personalbedarfsplanung" (Hagedorn 1995b, S. 696) in Verbindung mit einer erweiterten Ausbildungsplanung. Einem Personalabbau im Unternehmen widerspricht schließlich eine gleichzeitige Erweiterung der Ausbildungskapazität (vgl. Hagedorn 1995b, S. 696). Ohne eigene "Zukunftserwartungen" sind also die Unternehmen nicht bereit, Ausbildung in allgemein "wünschenswertem Ausmaße" durchzuführen (BDA 1995a, S. 26).

### 1.3.5. Veränderung des Qualifikationsbedarfs

Die Entwicklungen in Wirtschaft, Technik und Politik nehmen starken Einfluß auf die Qualifikationsanforderungen in den kaufmännischen Berufen. Hinsichtlich des Begriffes Qualifikation lehnt sich der Verfasser an die von Neumann formulierte Definition an. Qualifikation als "Repräsentanz von Arbeitsvermögen" umfaßt die "Summe von Kenntnissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, die in Schulen oder schulähnlichen Einrichtungen in allgemeinen oder beruflichen Lernprozessen vermittelt und angeeignet werden" (Neumann 1996b, S. 31). Auf die heutige und zukünftige Situation bezogen werden berufliches Wissen und berufliche Qualifikationen als "Wettbewerbs- und Standortfaktoren" (Diedrich-Fuhs 1992, S. 86) für Unternehmen und Arbeitnehmer von größter Bedeutung sein. Insbesondere durch den gestiegenen internationalen Wettbewerb werden sich auch die Anforderungen an die kaufmännischen Fachkräfte in den Unternehmen erhöhen. Ferner werden Veränderungen bei "Arbeitsstrukturen, Arbeitsorganisation und Arbeitsmitteln" in kaufmännischen Berufen und Tätigkeiten, verursacht durch die "Umsetzung der neuen Informations- und Kommunikationstechniken", in den nächsten Jahren andauern (Diedrich-Fuhs 1992, S. 86). Diese tiefgreifenden Veränderungen erfordern einen "kreativen, verantwortungsbereiten und zur Gruppenarbeit fähigen Mitarbeiter", der auch über die zum Umgang mit den neuen Techniken und Verfahren erforderlichen "Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen" verfügen muß (Zander 1992, S. 15). Es werden "höherwertige Aufgaben im kaufmännisch-verwaltenden Bereich" (Stooss 1987, S. 7-10, zit. nach Achtenhagen 1991a, S. 157) in Zukunft mehr Bedeutung erlangen. Hier ergibt sich nun die Gefahr, daß für das duale System eventuell nur die "traditionellen Einsatzfelder mit rückläufigem Kräftebedarf und mäßigem Anstieg der Qualifikationserfordernisse" (Achtenhagen 1991a, S. 157) übrig bleiben.

In diesem Zusammenhang wird allerdings auch oft die Frage gestellt, ob das herkömmliche duale System überhaupt noch in der Lage ist, nicht nur in Großbetrieben, sondern auch in kleineren Betrieben für die Qualifikation der Auszubildenden die entsprechenden theoretischen und praktischen Kenntnisse zu vermitteln, um genügend qualifizierte kaufmännische Fachkräfte bereitzustellen. Schließlich erhöhen auch noch duale "Abiturientenausbildungsmodelle" für deren Absolventen die Chance, von den Unternehmen in "Funktionen" übernommen zu werden (vgl. Krammes 1991, S. 317 f.). Somit haben Absolventen dieser Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft vermutlich bessere berufliche Einsatzchancen im Vergleich zu Absolventen der herkömmlichen dualen Berufsausbildung. Wenn auch die Wirtschaft allgemein gegenüber einer "wei-

teren Differenzierung des tertiären Bereichs" mit der "Institutionalisierung von dualen Ausbildungsformen – wie Berufsakademien und Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien –" positiv eingestellt ist, gibt es in Kreisen der Arbeitgeberverbände hierzu auch warnende Stimmen (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 35). So gibt Gruber diesbezüglich zu bedenken, ob nicht durch die ständige Erweiterung von solchen Ausbildungsgängen ein für Abiturienten gesondert bestimmtes duales System entstehe, wodurch das herkömmliche duale System geschwächt werde. Zukünftig können erhebliche Probleme sich ergeben, wenn die Abiturienten nicht in das bestehende duale System integriert werden (vgl. KWB 1991b, S. 32 f.).

### **1.3.6. Ordnungsmittel**

Hinsichtlich der ordnungspolitischen Regelung der beruflichen Bildung argumentieren die Arbeitgeberverbände, daß gegenüber den durch "informationstechnische und organisatorische Veränderungen in den Betrieben" sich ergebenden "Wandlungsprozesse[n]" das Berufsbildungssystem wegen seiner Bindung an die Ausbildungsordnungen zu starr sei (Liesering/Schober/Tessaring 1994, S. 175). In einer von Infratest 1993 durchgeführten Befragung zu Neuordnungen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich kritisierten die Personalleiter der Unternehmen eine zu große "Theorielastigkeit, zu hohe Anforderungen" und Schwierigkeiten in der "Differenzierung von Berufsbildern" (Kuwan/Waschbüsch 1993, S. 33). Sollten keine kürzeren und aktuellen Neuordnungsverfahren durchgesetzt werden, dann würden in der Praxis Ausbildungspläne und -inhalte entsprechend den "Veränderungen bei Arbeitsstrukturen, Arbeitsorganisationen und Arbeitsplätzen angepaßt" (Diedrich-Fuhs 1994, S. 15) werden. Um eine das ganze Bundesgebiet betreffende einheitliche Ausbildungsgestaltung zu gewährleisten, fehlt eine "von Zeit zu Zeit" durchzuführende "Aktualisierung der Ordnungsmittel" (Diedrich-Fuhs 1994, S. 15). Falls auch keine "unkomplizierte und unbürokratische" Verbesserung der "verfahrensmäßigen Voraussetzungen für Anpassungen in den Ausbildungsordnungen" erreicht werden könnte, wären die Fachbereiche gezwungen, "mit eigenen Empfehlungen" die Betriebe bei der "Aktualisierung und Weiterentwicklung" ihrer Ausbildungsvorhaben zu unterstützen (Diedrich-Fuhs 1994, S. 15).

### **1.3.7. Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung**

Seit die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft 1992 ihre Forderung erhoben, beruflich qualifizierte Bewerber auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung zum

Studium zuzulassen, ist damit auch die Frage der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung zu einem zentralen Thema bildungspolitischer Diskussionen geworden. Kritiker in den Reihen der Unternehmer befürchten allerdings eine weitere Verschärfung des Problems Bildungs- und Beschäftigungsbereich, wenn durch steigende Studentenzahlen die Nachwuchskräfteversorgung aus dem dualen System immer bedrohlicher wird (vgl. Feuchthofen 1993, S. 2). Nach dem Verständnis der Spitzenverbände werden durch eine Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung die "Berufs- und Qualifizierungschancen" (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 24) für berufliche Ausbildungsabsolventen deutlich erweitert. Eine solche Gleichwertigkeit muß allerdings "in den Köpfen beginnen, im Bildungswesen durchgesetzt und im Beschäftigungssystem erfahren werden" (Schaumann 1993a, S. 16). Nach Meinung der Spitzenverbände seien allerdings doppelqualifizierende Bildungsgänge im Sinne eines Berufsausbildungsabschlusses mit gleichzeitiger Abiturprüfung kein richtiger Weg, um Chancengleichheit für Absolventen der beruflichen Bildung für den Zugang zu weiterführenden allgemeinbildenden Bildungsgängen zu erreichen (vgl. KWB 1991a, S. 28). Doppelqualifizierende Bildungsgänge können die "Eigenständigkeit und damit die Qualifizierungsziele" (KWB 1991a, S. 28) der beiden zusammengeführten Bildungsgänge nicht voll garantieren.

### **1.3.8. Qualitätsunterschiede in der beruflichen Ausbildung**

In der Berufsausbildung ergeben sich oft Schwankungen hinsichtlich der Ausbildungsqualität zwischen den Betrieben. So wurden starke Qualitätsunterschiede festgestellt "zwischen den Betrieben je nach Betriebsgröße, aber auch zwischen Betrieben derselben Betriebsgrößenordnung" (Kutscha 1993, S. 15) sowie nach Branchengesichtspunkten. Für die Lernprozesse in Betrieb und Schule sind deren konkreten Bedingungen maßgebend wie z.B. die Qualität der Arbeitsaufgaben, die Ausstattung, das Lehr- und Ausbildungspersonal und die Eignung der Ausbildungsstätte (vgl. Kutscha 1993, S. 15). Bestimmend für die Ausbildung im Groß- und Kleinbetrieb sind zunächst die unterschiedlichen Organisationsformen dieser Betriebe. In einem Großbetrieb erschwert oft die "Komplexität seiner Arbeitsorganisation" (KWB 1991a, S. 17) die Übersicht und das Erkennen der betrieblichen Ausbildungsziele. In einem Kleinbetrieb dagegen findet der Auszubildende eher Zugang zur "Arbeitswirklichkeit" (KWB 1991a, S. 17), da die Organisation überschaubarer ist. Großbetriebe können im Rahmen ihrer "prospektive[n] Qualifizierungspolitik" (Koch/Reuling 1994, S. 170) veränderte Anforderungen an die beruflichen Qualifikationen bei der Ausbildungsgestaltung

eher berücksichtigen. Spezialisierte Ausbildungsabteilungen mit professionellem Ausbildungspersonal ermöglichen eine planvolle, an "veränderte Anforderungen" (Koch/Reuling 1994, S. 170) angepaßte Ausbildung. Die seit Mitte der 80er Jahre eingeführten "Qualifizierungskonzepte zur Entwicklung und Förderung" der beruflichen Handlungskompetenz können allerdings von Klein- und Mittelbetrieben nur "eingeschränkt oder gar nicht" verwendet werden (Koch/Reuling 1994, S. 170). So entscheiden oft die einzelnen Fachverbände, ob die bei der Feststellung der "Qualitätsstandards" im Rahmen von Neuordnungsverfahren bestimmten Ziele und Anforderungen auch vom "Durchschnittsbetrieb einer Branche" eingehalten werden können (Koch/Reuling 1994, S. 171). Andererseits ergeben sich durch die regionale Wirtschaftsstruktur in allen Landesteilen differenzierte Zugangschancen zu qualifizierten Ausbildungsplätzen. Selbst in Zeiten der Hochkonjunktur und des "globalen Überschusses" sind strukturschwache Regionen durch eine defizitäre Ausbildungsplatzsituation mit deutlichen Qualitätsunterschieden gekennzeichnet (vgl. Kutscha 1993, S. 16).

### **1.3.9. Ausbildungsorganisation**

Hinsichtlich der Ausbildungsorganisation sieht man heute als typische Problembereiche die Lernorganisation, die zentralistische Ausbildungsorganisationsstruktur, die Anzahl der in einer Firma angebotenen Ausbildungsberufe und die Verweilzeiten in den Ausbildungszentren. Die Verweilzeiten hat man "im Zuge immer perfekter werdender zentraler Bildungsorganisationen" (Hofmann 1994, S. 45) im Verlauf und unter Einfluß der Neuordnungsverfahren ständig erhöht. Dabei wurde die Berufsausbildung in den Großbetrieben immer mehr "institutionalisiert und entkoppelt vom Betriebsgeschehen" (Hofmann 1994, S. 45) durchgeführt. Man hat die Möglichkeiten einer stärkeren Nutzung der "Vor-Ort-Ausbildung" größtenteils mißachtet und sich auf "Alibi-Kurzexpeditionen" in den Betrieben beschränkt (Hofmann 1994, S. 45). Durch die heute "stärker vernetzten Arbeitsplatzstrukturen" ist es für Ausbildungsanfänger schwierig, "konkret und anschaulich Erfahrungen" zu sammeln (Achtenhagen 1991b, S. 195). Es fehlt an Ausbildungsorten mit einer entsprechenden "Anschaulichkeit" und einer "Vermittlung von Routinen" (Achtenhagen 1991b, S. 195). Viel zu wenig werden Lernbüros, Übungsfirmen, Planspiele, Fallstudien und arbeitsanaloge Lernaufgaben genutzt. Kaufmännische Lehrkräfte und Ausbilder sind oft nicht in der Lage, "komplexe Situationen als didaktische Experten" (Achtenhagen 1991b, S. 195) zu bewältigen. Auch wird die Unterweisung nach den herkömmlichen "methodische[n] Prinzipien" wie Vierstufen-Methode (Vormachen [Erklären], Nachmachen, Korrigie-

ren, Üben), Lehrgang und Übungsaufgabe durch die gegenwärtigen betrieblichen Arbeitsbedingungen erschwert (vgl. Bojanowski/Brater/Dedering 1991a, S. 87). Ebenso wird oft kritisiert, daß es bei der in den betrieblichen Fachabteilungen praktizierten kaufmännischen Ausbildung an einer "anforderungsgerechte[n] Betreuung durch professionelles Berufsausbildungspersonal" (Reulecke 1992, S. 115) fehle.

Ein besonderes Problem für die Arbeitgeberverbände stellt die Modularisierung in der Berufsausbildung aus rechtlicher und ordnungspolitischer Sicht dar. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und der zuständige Bundesminister für Bildung und Wissenschaft lehnen gemeinsam Module in der beruflichen Ausbildung ab. Nach Meinung der Arbeitgeberverbände seien Module im BBiG nicht vorgesehen und mit der Form der punktuellen Leistungsfeststellung am Ausbildungsabschluß unvereinbar (vgl. Wiegand 1994, S. 18). Module als "in sich abgeschlossene und abprüfbare, zeitlich kurze Qualifikationsteile oder -bündel" können keinesfalls das "deutsche Berufskonzept" mit seiner umfassenden beruflichen Gesamtqualifikation ersetzen (Wiegand 1995, S. 648).

### **1.3.10. Mangelhafte Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule**

Bezüglich der zwischen den Dualpartnern, einschließlich der überbetrieblichen Lernorte, zu beklagenden mangelhaften Kooperation fehlt es oft an "Konzepten und Forschungen, die grundlegend über Voraussetzungen, Bedingungen und Möglichkeiten kooperativen Handelns informieren" (DIHT 1996b, S. 6). Aus Sicht der Wirtschaft seien die Unternehmen durch die heutigen "kurzen Innovationszyklen" gezwungen, sich laufend "neu zu orientieren", während der Lernort Berufsschule Schwierigkeiten hätte, mit dieser Entwicklung Schritt zu halten (Bundesverband Druck E.V. 1994, S. 17). Probleme hinsichtlich der "zeitlichen und inhaltlichen Abstimmung" (Kutscha 1993, S. 17) zwischen Berufsschulunterricht und betrieblicher Ausbildung gab es bereits vor Jahrzehnten. Ebenso gab es schon immer frustrierte und sich unterfordert führende Auszubildende sowie wegen betrieblichen Ergänzungsunterrichts verärgerte Berufsschullehrer (vgl. Kutscha 1993, S. 17). Enttäuschte Ausbilder fühlen sich oft als Lückenbüßer der Berufsschule, wenn sie "vermeintliche Unterrichtsdefizite" (Kutscha 1993, S. 17) der Berufsschule durch innerbetrieblichen Unterricht ausgleichen sollen. Ihre Kooperationsbereitschaft wird oft negativ beeinflusst durch Zeit- und Erwartungsdruck von seiten der Betriebsleitung, durch ein ungünstiges Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit der Ausbilder sowie durch eine meistens unvergütete Mehrarbeit (vgl. Friede 1990, S. 76). Oft wird von betrieblicher Seite aus ein mangelndes Interesse der Berufsschullehrer für betriebliche Belange beklagt. Dabei sollte man bedenken, daß



auch deren Arbeitsbedingungen meistens "objektiv ungünstig und subjektiv als belastend" sich erweisen, so daß eine "Kooperation nur noch punktuell und im Grundsätzlichen oder nur in massiven Problemfällen gesucht wird" (Friede 1990, S. 75). Schließlich ist die Einflußmöglichkeit der Betriebe auf die Unterrichtsgestaltung und auf die Ausarbeitung von Lehr- und Stundenplänen äußerst gering (vgl. Zedler/Koch 1992, S. 35 f.). Während die Betriebe oft ein gewisses "Praxisdefizit" als "Störmoment" für jegliche kooperative Zusammenarbeit bemängeln, halten die kaufmännischen Lehrkräfte demgegenüber die "pädagogische Kompetenz der Ausbilder" für unzureichend (Walden 1996, S. 43 f.).

### **1.3.11. Berufsschule**

Ergänzend zu den in den Abschnitten A.1.2 Lernorte der Berufsausbildung und B.1.2.4 Betrieb und Berufsschule dargelegten Kriterien sind im Rahmen der Problematik der Berufsschule noch weitere Aspekte zu berücksichtigen. So wird die Ausstattung der Berufsschulen mit den für die Unterrichtsgestaltung notwendigen Geräten und Materialien zwar teilweise als angemessen angesehen (vgl. Zedler/Koch 1992, S. 25-28; Zedler 1994a, S. 520). Neuesten Berichten entsprechend werden jedoch hinsichtlich der "Sachmittelzuteilung" starke "Verengungen" festgestellt, so daß man insgesamt immer noch von einer unzureichenden Ausstattung der Berufsschulen sprechen kann (Knaut 1999b, S. 251). Auch erhalten nach einem Bericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung viele Auszubildende an den Berufsschulen eine geringere Unterrichtsversorgung als das Unterrichtssoll von zwölf Unterrichtsstunden pro Woche (vgl. Knaut 1999a, S. 253). Manche Ausbildungsleiter kritisieren zudem, daß der Zweig der beruflichen Vollzeitschulen personell stärker gefördert würde als Berufsschulen, wobei doch letztere für die Berufsausbildung Vorrang hätten (vgl. Zedler et al. 1995, S. 49).

Bedenklich ist ferner, daß die berufsbildenden Schulen durch den sehr starken Lehrermangel "von bundesweit ca. 60-70% der zu besetzenden Stellen" (Arnold 1993, S. 23) bedroht sind. Das Argument, die Berufsschule sei Teil der Sekundarstufe II und das Problem der Lehrerversorgung könne mit Sekundarstufe II-Lehrkräften bzw. durch die Umschulung von Lehrern anderer Fächer und Schularten gelöst werden, wird jedoch von der Wirtschaft abgelehnt. Eine rein "quantitative Lösung" und eine "Umsetzung von Lehrergruppen zwischen den Schulformen" kann keine Lösung sein. "Die Berufsschule braucht ihre Lehrer und nicht irgendwelche" (Stratmann 1991, S. 20). Aus Sorge um die Qualität des Fachkräftenachwuchses kritisiert die Wirtschaft auch die viel-

fach zu "einseitig[e] Qualität" (Barthold 1995, S. 43) der Lehrkräfte der Berufsschule. Es fehle schließlich "realitätsnahe Praxis" (Barthold 1995, S. 43).

Nachteilig für die Unterrichtsqualität wirkt sich oft auch die Heterogenität der Schülerzusammensetzung in manchen Berufsschulklassen aus, wenn hier Schüler unterschiedlicher Bildungsniveaus beschult werden (vgl. Zedler et al. 1995, S. 53). Daneben sind Schüler mit "breitgefächerter Altersstruktur" und mit sehr "unterschiedlichen sozialen Hintergründen" vertreten (Barthold 1995, S. 43). Ferner entspricht das didaktisch-methodische Konzept der Berufsschulen meistens noch einer "Jugendlichenpädagogik" und führt oft zu "Akzeptanzproblemen" (Zedler et al. 1995, S. 53). Dies wird auch deutlich in dem vielfach noch praktizierten "schulbuchorientierte[n] Frontalunterricht in darbietenden und fragend-entwickelnden Varianten" (Czycholl 1991, S. 178). Hinsichtlich des Fremdsprachenunterrichts sollten nach Auffassung der Arbeitgeber in solchen Berufen, in denen Fremdsprachen nicht zum "unverzichtbaren Bestandteil der Berufsausübung" gehören, diese nur "fakultativ und außerhalb der Unterrichtszeit", unter Verzicht auf eine Erhöhung der Berufsschulzeit, angeboten werden (BDA 1994, S. 94).

Als problematisch hat sich bis heute für die Betriebe erwiesen, daß die tatsächlich zur Verfügung stehende betriebliche Ausbildungszeit durch kürzere Wochenarbeitszeiten, verlängerte Urlaubszeiten und Ausdehnung des Berufsschulanteils reduziert wurde (vgl. KWB 1991a, S. 26). Weitere Kürzungen der Ausbildungszeit würden auf Kosten der Ausbildungsqualität gehen, das Ausbildungsziel gefährden und sogar zu "Einstellungsbarrieren für Bewerber mit ungünstigeren Voraussetzungen führen" (KWB 1991a, S. 26). Deshalb fordern auch viele Wirtschaftsvertreter, daß der zweite Berufsschultag keinesfalls obligatorisch werden dürfe, da die "Zeitanteile der Berufsschule" Anlaß für "manche Ausbildungsverweigerungen" seien (Hahn 1996, S. 25).

### **1.3.12. Prüfungen**

Von betrieblicher Seite wird oft der durch die Neuordnung der Berufe verursachte höhere Aufwand für die umfangreicher und komplexer gewordenen Lehrabschlußprüfungen kritisiert (vgl. BDA 1994, S. 94; Vetter 1994, S. 17). Die Forderung der Verbände VLW und VLBS, die in Betrieb und Berufsschule während der Ausbildungszeit erbrachten Leistungen auf die Abschlußprüfungen anzurechnen, wurde schon mehrfach von der ausbildenden Wirtschaft abgelehnt. Auch die Forderungen der Verbände nach gleichberechtigter Beteiligung der Berufsschullehrer in den Beratungs-, Ent-

scheidungs- und Prüfungsgremien fand bisher nicht die Zustimmung der Wirtschaft und der Kammern (vgl. Weichholdt 1994, S. 261 f.). Wirtschaft und Kammern begründen ihre Ablehnung mit dem Hinweis, daß die Berufsschullehrer "gleichberechtigte Mitglieder der drittelparitätisch besetzten Aufgaben-Erstellungs-Ausschüsse sowie der ebenfalls drittelparitätisch besetzten Prüfungsausschüsse" (Freitag 1992, S. 20) sind. Zudem haben die Berufsschulen in Anlehnung an das BBiG auch keine eigene Prüfungskompetenz, während andererseits den Betrieben als Auszubildende in "Berufsschulangelegenheiten auf Länderebene so gut wie gar kein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht" (Raddatz 1990, S. 6) zusteht.

Hinsichtlich des Einsatzes programmierter Prüfungsaufgaben bestätigen die Spitzenverbände die Richtigkeit und Notwendigkeit "bundeseinheitlich und überregional erstellter Aufgaben" (BDA 1994, S. 94) aus Gründen eines vergleichbaren Standards und der Kostenreduzierung. Nach Ansicht von Wirtschaftsvertretern und wissenschaftlichen Bildungsexperten entsprechen die programmierten Prüfungsverfahren den "Qualitätskriterien Objektivität, Gültigkeit, Zuverlässigkeit und Ökonomie" (Reisse/Jäger 1992, S. 15) und sind wissenschaftlich anerkannt. Eine Abschaffung der programmierten Prüfungsverfahren und Wiederverwendung regionaler Aufgabenerstellung gefährde das "bundeseinheitliche Qualitätsniveau" und vermindere dadurch die gewünschte "Mobilität der Fachkräfte und die nationale wie EG-weite Anerkennung der Lehrabschlüsse" (Reisse/Jäger 1992, S. 15).

### **1.3.13. Berufliche Weiterbildung**

Ältere Arbeitnehmer wie auch jüngere müssen heute mit einem "deutlichen Wandel" im Verlaufe ihres Berufslebens rechnen und sich immer wieder für "neue Aufgaben qualifizieren" (Teichler 1987, S. 45). Das Bildungssystem muß somit bereit sein, neben der "Vorbereitung auf das Berufsleben" eine "ständige Weiterqualifizierung" zu gewährleisten (Teichler 1987, S. 45). Dabei wird sich die duale Berufsausbildung dahingehend verändern, daß sie in erster Linie nur noch als "Einstieg in eine Berufskarriere" (Greinert 1993, S. 169) dient. Der eigentliche Karriereverlauf wird immer stärker durch einen "expandierende[n] berufliche[n] Weiterbildungssektor" (Greinert 1993, S. 169) bestimmt, auf den somit neue Aufgaben zukommen. Für die Unternehmen bedeutet diese Entwicklung hin zur beruflichen Weiterbildung ein "hohe[r] finanzielle[r] Aufwand", der für das "veranschlagte Bildungsbudget eines Unternehmens" eine starke Belastung darstellen kann (Neumann 1982, S. 35). So betragen die Ausgaben der Großbetriebe für berufliche Weiterbildung heute bis zu fünfmal mehr als für

die Erstausbildung (vgl. Greinert 1993, S. 170). Zusammen für die betriebliche und überbetriebliche Weiterbildung fallen jährlich für die deutsche Wirtschaft durchschnittlich Ausgaben in Höhe von 50 Mrd. DM an (vgl. DIHT 1993, S. 10). Als rentabel erweist sich nun die berufliche Weiterbildung erst dann, wenn sich das "Verhältnis von Kosten und Erträgen" günstig gestaltet, d.h. wenn der durch die berufliche Weiterbildung Qualifizierte in dem Betrieb weiterhin als Arbeitnehmer tätig ist (vgl. Neumann 1982, S. 35).

Nach Ansicht der meisten Unternehmen stellt der inzwischen gesetzlich verankerte Bildungsurlaub eine große Belastung für sie dar. Viele Betriebe sind daher nicht gewillt, die Finanzierung von "teilweise fragwürdige[n] Bildungsveranstaltungen" (Kirchhoff 1994, S. 321) zu tragen, und üben über ihre Wirtschaftsvertreter auf den Gesetzgeber Druck aus, das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz abzuschaffen (vgl. Kirchhoff 1994, S. 321). Der "staatlich verordnete Bildungsurlaub" biete keine "bedarfs- und zielgerichtete" Chance zur Qualifizierung, da er durch "globale Regelungen Mißbrauch provoziert und gewöhnlich nicht in ein Weiterbildungskonzept eingebunden" sei (Ernst 1994, S. 8 f.). Die Forderung vieler Stellen, u.a. auch der Gewerkschaften und der KMK, nach einer Verstaatlichung der beruflichen Weiterbildung mit einer neuen Positionsbestimmung der Weiterbildung lehnen die Spitzenverbände der Wirtschaft ab. Die "Differenzierung in allgemeine, politische und berufliche Weiterbildung" (BDA 1994, S. 95) mit selbständigen Teilbereichen soll erhalten bleiben. Schließlich ergibt sich hier auch die Frage, ob die "fachdidaktische, arbeits- und berufspädagogische Vermittlerqualifikation" (Helling/Kormann 1996, S. 8) der Berufsschule sich ausschließlich auf die Erstausbildung beschränken soll oder ob sie im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine bedeutende Funktion übernehmen könnte (vgl. Helling/Kormann 1996, S. 8).

#### **1.3.14. Finanzierung der dualen Berufsausbildung**

Die Arbeitgeberverbände wenden sich vehement gegen die von den Gewerkschaften erhobene Forderung nach Einführung einer Fonds- bzw. Umlagefinanzierung mit Ausbildungsabgabe und Festlegung von Ausbildungsquoten (vgl. Weegmann 1995b, S. 270). Nach Meinung der Arbeitgeberverbände entspricht unserem "marktwirtschaftlich ausgerichteten Wirtschafts- und Gesellschaftssystem" mit besonderer Ausbildungsverantwortung der Arbeitgeber ausschließlich die einzelbetriebliche Finanzierung der Berufsausbildung. Jegliche Änderung dieser Finanzierungsform wie z.B. durch Einführung einer zentralen Umlage würde innerhalb des dualen Systems zu er-

heblichen Beeinträchtigungen führen, "die Funktionsfähigkeit unseres Ausbildungssystems ernsthaft gefährde[n]", ja sogar den "Bestand" des dualen Systems insgesamt "in Frage stellen" (KWB 1995c, S. 4 f.). Durch die einzelbetriebliche Finanzierung können bürokratische und verwaltungskostenintensive Umlagen und Fonds, die letztlich zu "fremdbestimmter Steuerung statt unternehmerischer Planung führen, vermieden" (KWB 1991a, S. 27) werden. Alle Betriebe, auch solche, die nicht ausbilden wollen bzw. können oder nicht dürfen, würden mit Kosten belastet werden (vgl. KWB 1996, I). Die Arbeitgeber befürchten auch, daß eine Verteilung der Fondsgelder von "Kommissionen unter gewerkschaftlicher Mitbestimmung" (KWB 1996, II) durchgeführt würde. Darüber hinaus könnten die Gewerkschaften über eine Änderung der Finanzierung eine "Umverteilung politischer Gestaltung, mehr Mitbestimmung und größere Staatsnähe der Berufsausbildung" (KWB 1995c, S. 9) anstreben. Obgleich nun die Unternehmen die kontinuierliche Sicherung der einzelbetrieblichen Finanzierung der betrieblichen Bildungsarbeit als eine große Aufgabe betrachten, sind die dabei "einzusetzenden Ressourcen an Arbeitszeit und Geld" begrenzt, und es sind "Schieflasten" entstanden (Cramer 1994a, S. 10). Gerade bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation wird das Problem als vordringlich empfunden, ob die Finanzierung der Berufsausbildung durch die Unternehmen auch bei "unterschiedliche[n] und konkurrierende[n] Bildungs- und Finanzierungssystemen" (Cramer 1994a, S. 10 f.) in Europa gesichert werden kann. Führende Wirtschaftsvertreter halten deshalb eine "Überprüfung der Situation" wegen des immer größer werdenden Finanzierungsbedarfs für das Ausbildungs- und Weiterbildungswesen für unerlässlich (vgl. Cramer 1994a, S. 10).

### **1.3.15. Kosten-Nutzen-Aspekte**

Zur Sicherung des Standortvorteils Berufsausbildung muß nach Ansicht vieler Wirtschaftskreise die Kosten-Nutzen-Diskussion stärker intensiviert und als Grundlage für die Unternehmensentscheidungen zugänglich gemacht werden. Hierbei werden zwar die hohen Ausbildungskosten als vordringliches Problem gesehen, nichtsdestotrotz müssen doch Nutzenerwägungen miteinbezogen werden (vgl. Cramer 1994b, S. 1). Insgesamt bestehen die Kosten der Berufsausbildung aus den Personalkosten für Auszubildende, den Personalkosten des haupt- bzw. nebenamtlichen Ausbildungspersonals sowie den sonstigen Kosten der Ausbildung wie z.B. Miete, Energie, Material, Gebühren und Beiträge und Verwaltungsaufwendungen (vgl. Müller 1994, S. 30). Durch Addition dieser Positionen ergeben sich die Bruttokosten der Ausbildung, die nach einer AEG-Studie von 1991 für kaufmännische Auszubildende bei einer dreijährigen Aus-

bildungsdauer zwischen 72 und 81 TDM betragen (vgl. Cramer/Müller 1994, S. 12). Durch Subtraktion des Nutzens der Berufsausbildung von den Bruttokosten ergeben sich die Nettokosten der Ausbildung. Der direkte Nutzen der Berufsausbildung umfaßt die Erträge für Leistungen, die durch die Mitarbeit der Auszubildenden im Unternehmen entstehen (vgl. Müller 1994, S. 31 f.). Im Rahmen der Sonstigen Leistungen wird die "produktive Mitarbeit der Auszubildenden in den Fachabteilungen kalkulatorisch" (Müller 1994, S. 32) ermittelt und bewertet. Hier ergibt sich zwar keine Geldleistung wie bei den Erträgen, dennoch leistet dieser kalkulatorische Posten für die Ermittlung des echten Betriebsergebnisses seinen Beitrag (vgl. Müller 1994, S. 32). Als "indirekter Nutzen" ergeben sich im Unternehmen durch die Ausbildung "Opportunitätsleistungen". Sie beinhalten jene Kosten, die dem Unternehmen anfallen würden, wenn es statt selbst auszubilden, seinen Fachkräftebedarf am externen Markt deckt. Hierzu zählen z.B. "die Einsparung von Einarbeitungskosten, die Anpassungsqualifizierung externer Mitarbeiter, die Minimierung von Fehlbesetzungen und Folgekosten und die Verringerung von Fluktuationskosten" sowie eine "Verbesserung des Images des Unternehmens" (Müller 1994, S. 31 f.). Diese Opportunitätsleistungen müssen der Ausbildung zugerechnet und bei Kosten-/Nutzen-Analysen einbezogen werden, sonst kommt es bei Nichtberücksichtigung leicht zu "Fehlschätzungen", als deren Folgen für das Unternehmen "mittel-/langfristig sogar höhere Kosten" anfallen (Müller 1994, S. 32). Nach der erwähnten AEG-Studie betrug der indirekte Nutzen im Jahresdurchschnitt zwischen 9 bis 24 TDM in der kaufmännischen Ausbildung. Somit ist die betriebliche Ausbildung nach Meinung der Arbeitgeberverbände zu einem bedeutenden Kostenfaktor in den Unternehmen geworden (vgl. Müller 1994, S. 33).

### **1.3.16. Berufsbildung in Europa**

#### *Vielfalt der Berufsbildungssysteme in der Europäischen Union*

Die verschiedenen europäischen Berufsbildungssysteme als Teil des gesamten Erziehungs- und Bildungsbereiches bereiten den Lernenden in unterschiedlicher Weise auf die spätere Berufsausübung vor. Es gibt neben dem deutschen dualen System in anderen EU-Ländern eine "vollschulische Berufsausbildung mit entsprechender betrieblicher Einarbeitung oder eine Anleitung von Beschäftigten im Rahmen eines Jobtrainings" (Schmidt 1989, S. 237). In Frankreich z.B. kann schon während der 10jährigen Schulpflicht mit der Berufsausbildung begonnen werden (vgl. Schmidt 1989, S. 242). Hier gewährt ein weiterqualifizierender Bildungsabschluß "formale Eingangsvoraussetzungen" für bestimmte Erstausbildungsgänge, während in den beruflichen Gymna-

sien auch vollschulische Berufsausbildungen absolviert werden können. In England bieten die Skill-Zentren "eine Art überbetriebliche Berufsausbildung ohne schulische Ergänzung" an, und in Italien wird eine betriebliche Ausbildung mit einem "kaum realisierten Teilzeitunterricht" praktiziert (Schmidt 1989, S. 242 f.). Bezüglich der Dauer der Berufsausbildung gibt es unterschiedliche Regelungen in Form von mehrmonatigen Modul- oder Baukastensystemen bzw. ein- und mehrjährigen Lehrausbildungsgängen. Im Hinblick auf die Vermittlung der Ausbildungsinhalte besteht die Problemsituation, ob die Berufsausbildung wie z.B. in den Skill-Zentren in England nur solche "Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln soll, die zur Wahrnehmung eines beschränkten Arbeitsplatzes erforderlich sind", oder ob sie wie beim dualen System eine "breit angelegte berufliche Grundbildung mit einer darauf aufbauenden Fachbildung" vermitteln soll (Schmidt 1989, S. 243). Diesbezüglich läßt sich allerdings bezweifeln, ob mit den nach einer zehnjährigen Schulzeit anschließend in einer zweijährigen schulischen Berufsausbildung vermittelten kaufmännischen Qualifikationen ein "selbständiger betrieblicher Einsatz" (Achtenhagen 1990, S. 148) möglich ist.

### ***Herausforderungen für das duale System***

Da bis heute eine eingehende Abstimmung zwischen dem deutschen dualen System und der Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern nicht besteht, könnte das duale System auf lange Sicht durch die häufig sogar verkürzt angebotene vollschulische Ausbildung gefährdet sein, ja sogar verdrängt werden (vgl. Vetter 1990, S. 366). Auch wenn eine Harmonisierung der Bildungssysteme von Brüssel offiziell abgelehnt wird und die Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips, d.h. die Beschränkung der "Kompetenz der EG-Kommission nur auf unterstützende und ergänzende Maßnahmen", gewährleistet sein soll, wirkt sich eine einseitige Bevorzugung "schulischer Qualifikationsmaßnahmen" nachteilig für das duale System aus und führt zu Wettbewerbsverzerrungen (Stössel 1993, S. 61). Für die deutsche Wirtschaft und die Arbeitgeberverbände wird in Zukunft entscheidend sein, ob die europäische Berufsausbildung mehr eine "Aufgabe der staatlichen Daseinsvorsorge ist oder ob sie aus der Wirtschaft heraus" (Feuchthofen 1991, S. 265) erbracht werden kann.

### ***Berechtigungen und Entsprechungsregelungen***

Der deutschen Sorge um "Anerkennung und Weiterentwicklung" des dualen Systems entspricht von EU-Seite aus das Bemühen über "Anerkennungs- und Entsprechungsverfahren eine Vergleichbarkeit berufsqualifizierender Abschlüsse" zu erreichen, da-

mit entsprechende Voraussetzungen auf dem gemeinsamen Arbeitsmarkt vorherrschen sollen (Tramm 1994, S. 8). In den letzten Jahren wurden nun die Befürchtungen immer drängender, daß das französische vollzeitschulische Ausbildungsmodell vorherrschen und somit die duale Berufsausbildung scheitern würde, da sie unfähig sei, "über die Integration zusätzlicher allgemeinbildender Inhalte ein höheres Niveau allgemeiner Berechtigung" (Tramm 1994, S. 8) zu erreichen. Ein weiteres Problem besteht in der Schwierigkeit, die deutschen Abschlüsse in die vom "Rat der Europäischen Gemeinschaften 1985" erarbeiteten fünf Qualifikationsstufen, die sich an die "Systematik des französischen Bildungssystems" anlehnen, einzuordnen. Diese Stufen betreffen im einzelnen (Rat der Europäischen Gemeinschaften 1985, S. 56-59, zit. nach Tramm 1994, S. 9):

- Stufe 1: Pflichtschule und Einführung in den Beruf
- Stufe 2: Pflichtschule und Berufsausbildung (einschließlich Lehre)
- Stufe 3: Pflichtschule und entweder Berufsausbildung und zusätzliche Fachausbildung und Qualifizierung oder sonstige Fachausbildung auf Sekundarstufe
- Stufe 4: (Allgemein- oder berufsbildende) Sekundarschule und anschließende Fachausbildung
- Stufe 5: (Allgemein- oder berufsbildende) Sekundarschule und abgeschlossene höhere Ausbildung

Für das deutsche duale System ergibt sich durch dieses Fünf-Stufen-System, bei dem die "Zuordnung der Erstausbildungsgänge sich an den formalen Eingangsberechtigungen orientiert", die Problemsituation, daß solche Systeme, die keine "formalen Eingangsvoraussetzungen" zur Bedingung erheben und keine "allgemeine[n] Berechtigungen" vermitteln, "diskreditiert" werden (Tramm 1994, S. 9). Als Konsequenz aus diesem Qualifikationsstufenmodell zeigt sich nun, daß der Auszubildende des dualen Systems in Stufe 2 zu dem Auszubildenden einer betrieblichen Lehre in Frankreich einzuordnen wäre (vgl. Tramm 1994, S. 9). Diese Stufe hat jedoch normalerweise die "Dropouts des allgemeinen Schulwesens aufzunehmen", wobei bis jetzt relativ "wenige Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen" damit verknüpft sind (Achtenhagen/Kell 1994, S. 187).

Nach dem "EG-Entsprechungsverfahren" werden den Berufsprofilen die "Befähigungsnachweise der EG-Länder zugeordnet" (Paulini 1992, S. 44; Rat der Europäischen Gemeinschaften 1985, L 199/56 vom 31. Juli 1985). Nach Ansicht deutscher



Sachverständiger beschreibt das Verfahren das "Qualifikationsprofil" ausländischer Bewerber allerdings nur "bruchstückhaft" (Paulini 1992, S. 44). Es wird hier nur der Teil der Ausbildung offengelegt, der sich auf das EU-Tätigkeitsprofil bezieht. Es wird auch bemängelt, daß die bei den "Profilen ausgewiesenen Tätigkeiten stark schematisiert und nicht differenziert" (Paulini 1992, S. 44) sind. Man vermißt Einzelheiten zum "Beherrschungsgrad" und zur "Tiefe der Qualifikation". Erforderlich sind hier Informationen über die "gesamte Breite des Qualifikationspotentials des ausländischen Bewerbers" (Paulini 1992, S. 44).

## **2. Beurteilung durch die Gewerkschaften**

### **2.1. Vorteile**

#### **2.1.1. Vorteile durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**

Das BBiG von 1969 stellt eine wichtige "ausbaufähige Rechtsgrundlage für die berufliche Bildung der Arbeitnehmer" (DGB 1983, S. 8) im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung dar. Insgesamt hat das BBiG wesentliche Verbesserungen bewirkt, denn für die Durchführung der Berufsausbildung sind staatliche Regelungen maßgebend. Bedeutsam ist auch, daß über den Hauptausschuß des BiBB, über die Landesausschüsse und Berufsbildungsausschüsse der Kammern eine Mitbeteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer und damit der Gewerkschaften gewährleistet ist (BBiG, Vierter Teil). Außerdem wurden in Anlehnung an das BBiG durch das BIBB "Statistik und Dokumentation" wesentlich verbessert (vgl. IG Metall 1990, S. 92). Bedeutsam ist auch, daß mit Wirkung des BBiG die staatliche Zuständigkeit statt des "traditionelle[n] Verfügungsrecht[es] der Kammern" (Greinert 1995, S. 111) maßgebend wurde. Durch das BBiG ist es ferner möglich, die "unterschiedlichen, teilweise gegensätzlichen" (Oppel 1997, S. 9) Interessen von Staat, Unternehmern und Gewerkschaften bei dem gemeinsam angestrebten Ziel einer "fundierte[n] Berufsausbildung" (Oppel 1997, S. 9) produktiv zu nutzen und auszubalancieren. Nach Meinung der Gewerkschaften bewirkte auch der Einfluß des BBiG eine gewisse Konsolidierung des dualen Systems der Berufsausbildung in seiner Gesamtheit (vgl. Ehrke 1989a, S. 312).

Insbesondere bietet hier das BIBB als gemeinsame Einrichtung für Gewerkschaften, Arbeitgeber, den Bund und die Länder wesentliche Vorteile. Als eigentliche Ziele des BIBB gelten für den DGB die "gemeinsame berufsbildungspolitische Gestaltung, die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems" und die Zusammenarbeit mit der

Bundesanstalt für Arbeit als "Partner für den Übergang von der schulischen Allgemeinbildung in den lebenslangen Lern- und Ausbildungsprozeß" (Oppel 1994, S. 498). Große Erwartungen haben die Gewerkschaften gegenüber dem BIBB, wenn z.B. "Entscheidungsgrundlagen und wissenschaftliche Ergebnisse für bildungspolitische Diskussionen" (Ehrke 1992c, S. 115) aufzubereiten sind. Hinsichtlich der Weiterentwicklung der kaufmännischen Berufe sichern die Gewerkschaften jegliche Unterstützung zu, damit gewisse "Modernitätsrückstände" (Ehrke 1992c, S. 115) behoben werden.

### **2.1.2. Durchführung der Berufsausbildung nach staatlichen Vorschriften**

Durch die 1972 erfolgte "Verabschiedung des Gemeinsamen Ergebnisprotokolls" (GEP) wurde zwischen Bund, Ländern und Sozialparteien das "Verfahren zur Abstimmung von Rahmenlehrplänen mit den Ausbildungsordnungen" vereinbart (Koch/Reuling 1994, S. 136 f.). Beide Sozialpartner sind im Rahmen von Neuordnungsverfahren bei den "Vor- und Antragsgesprächen" wie auch bei den "Sachverständigenausschüsse[n]" und dem "Erlaßverfahren" beteiligt (Ehrke 1989a, S. 312). Auf der Basis dieser Regelungen wurden in den vergangenen Jahren durch eine partnerschaftliche Sachverständigenarbeit wichtige "Strukturentscheidungen" für die duale Berufsausbildung getroffen (vgl. Ehrke 1989a, S. 312). Hierbei wurde auch durch die Ausbildungsordnung der Einfluß der Gewerkschaften auf Inhalte und Formen der Berufsausbildung erweitert. Die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung war fortan "nicht mehr ausschließlich den Gegebenheiten und Zufälligkeiten der einzelbetrieblichen Abläufe" übertragen, sondern sollte nach "pädagogisch-didaktischen Prinzipien" erfolgen (Ehrke 1989a, S. 311). Hinsichtlich der durch die Gewerkschaften initiierten Entwicklung bei der Neuordnung der Büroberufe wurde mit dem Modell der "Sockelqualifikationen" eine "flexibel handhabbare Alternative" zu den bisher üblichen "Stufen-Modellen" (Grundbildung, Fachbildung) geschaffen, die auch für andere kaufmännische Ausbildungsberufe gelten können (Ehrke 1992c, S. 108 f.). Dabei versteht man unter dem Begriff Sockelqualifikationen "berufsgemeinsame Ausbildungsinhalte" (IG Metall 1993a, S. 6) der beiden Büroberufe Bürokaufmann und Kaufmann für Bürokommunikation, die als "kaufmännische Grundbildung neuen Typs" während der drei Ausbildungsjahre "in insgesamt der Hälfte der Ausbildungszeit" vermittelt werden (IG Metall 1993a, S. 6).

### 2.1.3. Konsensprinzip

Als eine wesentliche Stärke des dualen Systems kann die "gemeinsame Verantwortung des Staates und der Sozialpartner für die Bereitstellung qualitativ und quantitativ hinreichender Ausbildungsangebote und für die Durchführung, Finanzierung und Zertifizierung beruflicher Bildung" (Tramm 1994, S. 2) angesehen werden. Insbesondere bei der vom Staat praktizierten "Regelung und Anerkennung der Ausbildungsberufe" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 10) wirken die Sozialpartner maßgeblich mit. Dabei wurde durch das Engagement der Gewerkschaften erreicht, daß sich die Bundesregierung, die für den Erlaß der Ausbildungsordnungen als Rechtsordnungen zuständig ist, verpflichtet hat, keine Ausbildungsordnung gegen den erklärten Willen der Gewerkschaften oder der Arbeitgeber zu erlassen. "Dieses Konsensprinzip hat sich zur tragenden Säule des dualen Systems entwickelt" und gewährt den Gewerkschaften weitreichende "Mitwirkungsrechte bei der Gestaltung der Ausbildungsordnungen" (IG Chemie-Papier-Keramik 1990, S. 29). Andererseits wird der Staat im Rahmen des Konsensprinzips durch die beiden Sozialpartner in seiner Berufsbildungspolitik weitgehend entlastet (vgl. Koch/Reuling 1994, S. 174).

### 2.1.4. Arbeitsplatz

Da auf dem Arbeitsmarkt ein Aushandeln zwischen dem Beschäftigungs- und Bildungssystem nicht möglich ist, muß sich das Bildungssystem in seinen "Beobachtungen des Arbeitsmarktes der Perspektive des Wirtschaftssystems unterordnen, d.h. es muß beobachten, wie das Wirtschaftssystem beobachtet" (Neumann 1996a, S. 4). Die auf dem Arbeitsmarkt erhaltenen Informationen haben diesbezüglich Einfluß auf die Lohnstrukturierung und damit auch auf "Einstellungen und Entlassungen" im Beschäftigungssystem (vgl. Neumann 1996a, S. 4). Als positiv erweist sich in diesem Zusammenhang die im dualen Ausbildungssystem inhärente "flexible Verknüpfung von Bildungs- und Beschäftigungssystem" (Tramm 1994, S. 2). Im Rahmen der dualen Berufsausbildung können Schüler, die mit sehr differenzierten "Leistungsvoraussetzungen und formalen Abschlüssen" aus dem allgemeinbildenden Schulwesen kommen, aufgenommen und zu "formal gleichwertigen Berufsabschlüssen" geführt werden (Tramm 1994, S. 2 f.). Somit erleichtert die duale Ausbildung den Übergang von der Schule in das Erwerbsleben, die sogenannte erste Schwelle, und vermittelt eine "Grundlage für das lebenslange Lernen" (Schmidt 1995b, S. 7.14.). Außerdem bieten sich gute "Übergangschancen von der Ausbildung in eine betriebliche Berufstätigkeit" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 9). Hier hat ein betriebseigener Auszubildender grö-

ßere "Verbleibs- und Integrationschancen" als ein Bewerber von außen, der erst die "zweite Schwelle" am Übergang von einer "externen Ausbildungssituation" in einen neuen Betrieb zu überwinden hat (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 10). Obwohl auch eine gute Berufsausbildung keinen unmittelbaren Schutz vor Arbeitslosigkeit bietet, sind dennoch die Chancen, als beruflich Qualifizierter vermittelt zu werden, bedeutend günstiger (vgl. IG Chemie-Papier-Keramik 1990, S. 26).

### **2.1.5. Verbindung von Theorie und Praxis, Arbeit und Lernen**

Im Rahmen der dualen Berufsausbildung an den beiden Lern- und Ausbildungsorten erfolgt eine "Kombination betriebspraktischer und theoretischer Elemente" (Oppel 1994, S. 498), die sich bisher durchaus bewährt hat. Von gewerkschaftlicher Seite aus wird hauptsächlich der Aspekt des "hohe[n] Praxisbezugs durch den betrieblichen Einsatz" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 9) während der Ausbildungstätigkeit hoch bewertet. Dadurch erfährt auch der "soziale Erfahrungshorizont" (Schmid 1992, S. 55) der Jugendlichen eine beträchtliche Erweiterung. Neben dem Erwerb beruflichen Könnens bringt der gemeinsame Lernprozeß "extrafunktionale Qualifikationen" hervor, die für die "Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikationsfähigkeit und berufliche Einsatzfähigkeit" Jugendlicher äußerst bedeutsam sind: "Selbstvertrauen, Selbständigkeit, Lernbereitschaft, Disziplin und Zuverlässigkeit" (Schmid 1992, S. 56).

### **2.1.6. Vermittlung hoher beruflicher Qualifikationsniveaus und anerkannter Abschlüsse**

Neben dem mit dem dualen Ausbildungsabschluß erworbenen Vorteil "tarifrechtliche[r] und sozialversicherungsrechtliche[r]" Berechtigungen bedeutet das international anerkannte Qualifikationsniveau ein positiver Faktor des dualen Systems und ein "Wettbewerbsvorteil" der deutschen Wirtschaft (IG Metall 1993c, S. 275; vgl. auch Ehrke/Semmler 1994, S. 548). Die zur beruflichen Qualifikation führende Berufsausbildung bezieht sich auf ein "System von anerkannten und geregelten Ausbildungsberufen, die auf den Erwerb betriebsunspezifischer Qualifikationen" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 10) vorbereiten soll. Zur Sicherung eines stetigen Wirtschaftswachstums können mit Hilfe des dualen Systems "langfristige Qualifikationspotentiale" (Greinert 1997, S. 139) aufgebaut und gesichert werden. Hinsichtlich des Arbeitsmarktes ist schließlich bedeutsam, daß die staatlich anerkannten Abschlüsse gemäß den Aus- und Fortbildungsordnungen mit einer transparenten Zertifizierung durch be-

rufliche Mobilität die Verwendung der erworbenen und damit "handelbare[n] Berufsqualifikationen" (Schmidt 1995b, S. 7.14.) garantieren.

### **2.1.7. Integrationskraft und Innovationsfähigkeit des dualen Systems**

Ein bedeutender Integrationsaspekt des dualen Systems zeigt sich zunächst in seiner Pufferfunktion zwischen dem allgemeinbildenden Schulsystem und dem Beschäftigungssystem, wodurch auch die Gefahr der Jugendarbeitslosigkeit gemindert wird (vgl. BLK 1998, S. 44). Im Rahmen einer sozialen Integration erhalten Jugendliche schließlich die Möglichkeit, durch einen qualifizierten Ausbildungsabschluß sich in die "arbeitsteilig strukturierte Gesellschaft" zu integrieren, indem sie Integrationschancen im Ausbildungsbetrieb oder am "betriebsexternen Arbeitsmarkt" nutzen (BLK 1998, S. 44 f.). Der Integrationscharakter des dualen Systems zeigt sich ferner darin, daß schulmüde Jugendliche durch die praxisbegleitende Betriebsausbildung eine neue "Leistungs- und Sinnorientierung" erhalten (vgl. BLK 1998, S. 45).

Neben der Integrationskraft des dualen Systems erweist sich auch dessen Innovationsfähigkeit als sehr bedeutsam. Insbesondere wird dies durch die Neuordnung der Metall- und Elektroberufe und der Büroberufe unter Beweis gestellt. Dabei bestätigt das Konzept des selbständig handelnden Fachangestellten bzw. Facharbeiters die "Fähigkeit, sich auf neue Qualifikationserfordernisse einzustellen" (IG Metall 1993c, S. 275). So haben auch international vergleichende Untersuchungen über "Arbeitsorganisation und Einsatz neuer Technologien" ergeben, daß Deutschland wegen der "spezifischen Qualitäten" seines dualen Ausbildungssystems und wegen der fachangestellten- und "facharbeiterzentrierten Arbeitsregulierung" besser als andere Staaten in der Lage sei, die "neuen Technologien in neuen Arbeitsorganisationen mit integrativem Aufgabenschnitt einzusetzen und so beschäftigungswirksam zu nutzen" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 11).

### **2.1.8. Gesellschaftspolitische Mitbestimmung**

Die Aktivität der Sozialpartner als Tarifparteien gestattet auf der einen Seite den Arbeitgebern, sich gegenüber Mitgliedsfirmen durchzusetzen, auf der anderen Seite sichert sie den Gewerkschaften deren "Mitbestimmung" und deren "Beteiligung" (IG Metall 1993c, S. 274). Insbesondere auf der betrieblichen Ebene können über die Interessenvertretung der Arbeitnehmer "Mitbestimmungsmöglichkeiten zur Qualitätssi-

cherung" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 10) genutzt werden. Zu beachten ist auch, daß nur durch ständige "Normierungsarbeit und Qualitätskontrolle" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 10) mit entsprechenden Verbesserungen das heutige Ausbildungsniveau erreicht werden konnte. Nach Ansicht der Gewerkschaften hat sich dabei die Ausbildungsqualität in nationaler wie internationaler Hinsicht als um so effektiver erwiesen, je stärker Vertretungen der Arbeitnehmerschaft bei Berufsbildungsfragen mitentscheiden konnten (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 10). Auf der betrieblichen Ebene können die Betriebsräte bei der Ausbildungsgestaltung mitbestimmen, wobei sie besonders auf die "Einhaltung der Ausbildungsvorschriften" (Hans-Böckler-Stiftung 1993, S. 10) achten müssen.

## **2.2. Nachteile**

### **2.2.1. Konjunkturelle Abhängigkeit der Quantität und Qualität betrieblicher Ausbildung**

Der bisherige Abwärtstrend in der Berufsausbildung hat sich bis heute fortgesetzt und die Krise des dualen Systems weiterhin verschärft. In nahezu allen Bereichen der Industrie, des Handels, des Handwerks und des öffentlichen Dienstes werden die "Ausbildungsleistungen" zurückgenommen, teilweise sogar in einem "höheren Umfang als es dem Personalabbau infolge von Produktionseinschränkungen und -verlagerungen" angemessen wäre (Ehrke/Semmler 1994, S. 550). Aus der Sicht vieler Unternehmer und Manager stellen die über viele Jahre aufgebauten Bildungsbereiche nur noch unnötige Belastungen dar, derer man sich entledigen muß, "falls sich Ausbildung im Rahmen von cost- oder profit-center nicht rechnet bzw. zu teuer erscheint" (IG Metall 1994b, o.S.). Hierin offenbart sich ein prinzipieller Nachteil der dualen Ausbildung, denn hinsichtlich Quantität und Qualität ist sie zu einem konjunkturabhängigen Faktor geworden. Dederling stellt diesbezüglich fest, daß das "Grundrecht auf Ausbildung und freie Berufswahl nicht gesichert ist, solange Betriebe – zwei Drittel beteiligen sich nicht an der Berufsausbildung – die Entscheidung für oder gegen die berufliche Ausbildung von ihrer Marktlage und der gesamtwirtschaftlichen Konjunktur abhängig machen und sie durch den Ausbildungsverzicht sich Wettbewerbsvorteile verschaffen können, solange also Quantität und Qualität des Lehrstellenangebots maßgeblich von betrieblichen Entscheidungsfaktoren abhängig ist" (Dederling 1987, S. 80 f.). Eine Schwäche der Berufsausbildung zeigt sich auch in einer oft ungenügenden Anpassung an arbeitsmarktrelevante Bedingungen wie z.B. dem gegenwärtigen "Trend zum Beschäftigungsanstieg der Dienstleistungsberufe" (Dederling 1997, S. 13).

### **2.2.2. Ausbildungsmonopol der Arbeitgeber**

Die Entscheidung, ob eine betriebliche Berufsausbildung im Rahmen des dualen Systems erfolgt und wenn ja, in welchem "Umfang", wird ausschließlich durch die "Wirtschaftsunternehmen" getroffen (Neumann 1996a, S. 9). Hieraus ergeben sich auch die "unübersehbaren qualitativen Unterschiede in der Berufsausbildung" (Neumann 1996a, S. 9). Für die Gewerkschaften stellt die "alleinige Verfügungsgewalt der Arbeitgeber über die Ausbildungsplätze" (DGB 1983, S. 34) ein negatives Merkmal des dualen Systems dar. Oftmals hat das Angebotsmonopol der Unternehmen "große regionale Unterschiede, sektorale Ungleichgewichte und soziale Benachteiligungen" (DGB 1983, S. 21) hervorgerufen. Die jährlich erscheinenden Berufsbildungsberichte der Bundesregierung kritisieren zwar die verhängnisvolle Ausbildungsplatzsituation, bisher konnte durch die staatliche Berufsbildungspolitik keineswegs die Schaffung eines befriedigenden und "qualifizierte[n] Ausbildungsplatzangebot[es]" (DGB 1983, S. 21) bewirkt werden. Die Orientierung der unternehmerischen Entscheidungen an Rentabilitätskriterien hat schließlich dann zur Folge, daß die "Qualifikationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer von den kurzfristigen Anforderungen des Arbeitsmarktes und seinen regionalen Beschränkungen abhängig sind" (DGB 1983, S. 34). Erschwerend kann sich hierbei auswirken, daß die Unternehmensentscheidungen über das Angebot an Ausbildungsplätzen meistens nicht durch die Mitbestimmung zu beeinflussen sind (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 1993, S. 14). Eine beherrschende Überlegenheit der betrieblichen Seite des dualen Systems zeigt sich auch in der Maßnahme, Auszubildende der "Berufsschule zu entziehen" (BLK 1998, S. 127). Für nicht mehr berufsschulpflichtige Auszubildende, insbesondere für Abiturienten, werden nämlich gerade durch Großbetriebe andere schulische Formen bevorzugt wie Berufsakademien oder kooperative Studiengänge (vgl. BLK 1998, S. 128).

### **2.2.3. Überangebot an Berufen, die auf dem Arbeitsmarkt schwer verwertbar sind**

Ein schwerwiegender Strukturmangel im privatwirtschaftlich gesteuerten dualen System der beruflichen Bildung ist die überproportionale Ausbildung in Berufen, für die auf dem Arbeitsmarkt weniger Bedarf besteht, sowie eine "Berufsstruktur, die nicht auf die künftige Beschäftigungsentwicklung ausgerichtet ist" (IG Metall 1990, S. 92). Bezeichnend ist, daß im Rahmen des dualen Systems die meisten Ausbildungsplätze von kleinen Betrieben, insbesondere Handwerksbetrieben, zur Verfügung gestellt werden, die aber nur einen geringen Teil aller Arbeitskräfte dann beschäftigen. Außerdem

wird in Berufen ausgebildet, für die fast keine Nachfrage besteht (vgl. Schmidt 1995b, Teil: Berufsausbildung und die Würde der Arbeit, o.S.). Schließlich bleibt zu beachten, daß mehr als die Hälfte aller Auszubildenden innerhalb eines Jahres nach "Erlangung des Qualifikationsnachweises" (Schmidt 1995b, Teil: Berufsausbildung und die Würde der Arbeit, o.S.) ihren Ausbildungsbetrieb verläßt.

#### **2.2.4. Praxis der betrieblichen Bewerberauswahl**

Ein besonderer Struktur­mangel des dualen Systems ist die allzu oft praktizierte "rigide Personalauslese" (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 21) der Betriebe. Durch die Auswahlkriterien der Betriebe kommt es zu einer negativen Auslese, denn insbesondere Hauptschul- und Sonderschulabsolventen sowie ausländische Jugendliche haben große Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu erlangen. Für viele Ausbildungsberufe werden von den Betrieben bevorzugt Abiturienten und auch Jugendliche mit gutem Realschulabschluß eingestellt (vgl. Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 21). Solche betrieblichen "Auswahlmechanismen" bewirken allerdings für benachteiligte Gruppen von Jugendlichen eine "Chancenungleichheit" mit großen Ungerechtigkeiten (IG Metall 1990, S. 92). Außerdem stellen derartige Methoden der Bestenauslese eine "Aushöhlung des Berufsbildungsgesetzes" (Vojta 1995, S. 1057) dar.

#### **2.2.5. Einzelbetriebliche Finanzierung der beruflichen Bildung**

Mit Ausnahme von wenigen Wirtschaftsbereichen, in denen Tarifverträge abgeschlossen wurden, ist die Finanzierung der beruflichen Bildung "einzelbetrieblichen Rentabilitäts­erwägungen" (DGB 1983, S. 22) unterworfen. Die einzelbetriebliche Finanzierung der Berufsausbildung gilt mithin als wahre Ursache der Konjunkturabhängigkeit des dualen Systems und der "unzulänglichen Ausbildungsbereitschaft" (Dedering 1987, S. 80) der Betriebe. Auch für die in Abschnitt B.2.2.3 "Überangebot an Berufen, die auf dem Arbeitsmarkt schwer verwertbar sind" dargelegte Fehlstrukturierung des Ausbildungspotentials ist die einzelbetriebliche Finanzierung der Berufsausbildung als Ursache zu sehen. Bereits 1974 wurden die "grundlegenden Struktur­mängel" dieses Finanzierungssystems von der Sachverständigenkommission in dem Abschlußbericht "Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung" deutlich kritisiert (Deutscher Bundestag 1974, zit. nach Greinert 1995, S. 157). Dabei wurde herausgestellt, daß eine "ökonomische Startgleichheit" zwischen Betrieben, die ausbilden und nicht ausbilden, keineswegs gegeben sei. Die Ausbildungserträge der Auszubil-



denden würden bei einer Abwerbung von Fachkräften den ausbildenden Betrieben entgehen (vgl. Deutscher Bundestag 1974, zit. nach Greinert 1995, S. 157). Die Folge dieser zu starken Belastung von Ausbildungsbetrieben und der eingehenden Begünstigung von nichtausbildenden Betrieben sei ein Nachlassen der Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft (vgl. Deutscher Bundestag 1974, zit. nach Greinert 1995, S. 158).

### **2.2.6. Berufsschule ohne eigene Prüfungsberechtigung**

Die derzeitig durchgeführten Prüfungen zum dualen Ausbildungsabschluß werden vielfach als "demotivierend und leistungsfeindlich" (VLW 1994b, S. 224) bezeichnet, denn die während der Ausbildungszeit in Berufsschule und Betrieb erbrachten Leistungen der Auszubildenden bleiben in der Abschlußprüfung unberücksichtigt (vgl. VLW 1994b, S. 224). Zudem ist für diese "punktuelle" Abschlußprüfung die Tagesform des Prüflings als "Momentaufnahme" sehr entscheidend, wodurch die "pädagogische Gerechtigkeit einer vermeintlichen Sachgerechtigkeit geopfert wird" (Knaut 1986, S. 45). Die Zeugnisse der Berufsschule haben schließlich keine Aussagekraft für den "Prüfungserfolg in der dualen Ausbildung" (Görner 1995d, S. 132). Hieraus resultiert dann meistens eine negative Einschätzung der Berufsschule durch einen Großteil der Auszubildenden und betrieblichen Ausbilder, die die Berufsschule "als lästiges Anhängsel" (Görner 1995d, S. 132) sehen, auf das man gern verzichten könnte. Die Berufsschule hat somit "keine eigene Prüfungsberechtigung" (VLW 1990, S. 16) im dualen System. Auch wird der Einfluß der Berufsschulen auf "Form und Inhalt der Prüfungsaufgaben" stark beeinträchtigt, da die Erarbeitung der Aufgaben und die Korrekturen für die schriftlichen Abschlußprüfungen auf die als "Zentralstellen der Kammern" geltenden überregionalen und schulfernen Institute AKA und PAL übertragen werden (VLW 1990, S. 16). Oft werden sogar in der Schulpraxis die "offiziellen Lehrpläne der Kultusministerien" von den "Stoffkatalogen von AKA und PAL" verdrängt (VLW 1990, S. 16). Ebenso wird durch die Form der programmierten Aufgabenstellung die Qualität der Prüfung und der Ausbildung gemindert. Programmierte Prüfungsaufgaben können typische "kaufmännische Verhaltensweisen wie z.B. Argumentieren, Beraten, Verkaufen und Fähigkeiten wie z.B. Darstellen, Analysieren, Beurteilen nicht erfassen" (VLW 1990, S. 16).

## **2.3. Aktuelle Probleme**

### **2.3.1. Bildungspolitik und Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland**

Das Bildungssystem stellt ein "organisiertes System" dar, dessen "Subsysteme" wie z.B. Schulen und Schulzweige organisatorisch "vernetzt" sind (Neumann 1996b, S. 33). Die eigentlichen "Beziehungen zwischen den Organisationseinheiten" werden durch "Interaktions- und Organisationssysteme" geschaffen, die über den oft schwerfälligen Dienstweg im staatlichen Schulwesen die "Kommunikation" prägen (Neumann 1996b, S. 33). Mit den "unterschiedlichen Organisationsformen" wie Gymnasien, Berufsschulen, Fachoberschulen, Realschulen und Gesamtschulen hat das Bildungssystem "spezifische Entscheidungsprämissen" und "Entscheidungsprogramme" geschaffen, die allerdings jederzeit wieder verändert werden können (Neumann 1996b, S. 33 f.). Kritisiert wird nun, daß die "differenzierten Entscheidungsstrukturen (Prämissen, Programme, Optionen)" nur von geringer Elastizität sind, und daß das System das Verhalten von Lehrern und Bildungsplanern insbesondere wegen der "umständlichen reflexiven Prozeduren" der Entscheidungsprogramme nur wenig beeinflussen kann (Neumann 1996b, S. 34). Dies ist erkennbar bei langwierigen "Entscheidungsprozessen zur Veränderung von Schulformen", bei der "Aufnahme neuer Fächer und Konstruktion neuer Curricula" (Neumann 1996b, S. 34).

Darüber hinaus zeigt sich nun schon seit Jahren eine "Strukturkrise" in allen Bildungsbereichen, die noch verschärft wurde durch die "rasche Adaption" des westdeutschen Schulwesens in Ostdeutschland und durch die "Finanzkrise der öffentlichen und vieler nicht öffentlicher Haushalte" mit nachhaltigen "Sparzwängen" (Johannson/Köhler 1994, S. 518). Durch die allgemeine Bildungsexpansion mit Höherqualifizierung der künftigen Erwerbstätigen wird das duale System gewissermaßen in Frage gestellt, denn die Bewerber, die keine Ausbildung in kaufmännischen Berufen und Facharbeiterberufen wählen, "laufen dem dualen System davon; es findet eine Abstimmung mit Füßen statt" (Ehrke 1994, S. 245). Als weitere Folge der Bildungsexpansion zeigt sich im Rahmen eines "Verdrängungswettbewerb[s]", daß verantwortungsvolle "Berufspositionen", die vorher von dualen Ausbildungsabsolventen besetzt waren, jetzt von "Personen mit längerer Ausbildung" besetzt werden (Teichler 1981, S. 76 f.). Somit wird Absolventen mit "kürzerer Ausbildung" die "Zugangschance zu diesen Positionen" genommen (Teichler 1981, S. 77).

Das dreigliedrige Schulwesen mit Hauptschule, Realschule, Gymnasium beeinflusst sehr stark das Verhalten der Jugendlichen beim Übergang in die Berufs- und Arbeits-

welt (vgl. Witte 1994, S. 83). Nach gewerkschaftlicher Auffassung habe sich allerdings diese Dreigliedrigkeit "bildungspolitisch und bildungsökonomisch überlebt" (Witte 1994, S. 83). So wirken sich z.B. Veränderungen im Vorbildungsbereich an allgemeinbildenden Schulen auf spätere Ausbildungswege im dualen System aus (vgl. Tessaring 1993b, S. 137). Die Entscheidungen für oder gegen das duale System werden meistens in den Familien für die Kinder bereits in einem Alter getroffen (9. Lebensjahr), in dem eine "Berufsorientierung" bzw. "Berufswahl" doch allzu früh und keineswegs sinnvoll erscheint (Ehrke 1994, S. 245). "Dies ist einzig und allein der Dreigliedrigkeit des Schulsystems geschuldet, das sich somit als gesellschaftlich dysfunktional erweist" (Ehrke 1994, S. 245). Hinsichtlich der Hauptschule, die den Schülerschwund nicht aufhalten kann, besteht die Gefahr, daß sie als "Hilfsschule" zu einem pädagogischen Notstandsgebiet, zur "Restschule der Nation" wird (Johannson 1993, S. 593). Da mit dem "Bedeutungsverlust der Hauptschule" auch ihre "arbeitsweltvorbereitende Funktion" entfällt, sind die Folgen für das duale System wegen eines vielfachen Bewerbermangels für die beruflich duale Ausbildung sehr einschneidend (vgl. Witte 1994, S. 83). Das duale System ist daher im "Prozeß der Bildungsexpansion der größte Verlierer" (Johannson/Köhler 1994, S. 524).

Eine gewisse Strukturkrise der Sekundarstufe II offenbart sich in der drohenden Gefahr sinkender Schülerzahlen für die Berufsschule sowie in den Schwierigkeiten, den durch die Neuordnung der Büroberufe vorgegebenen "gestiegenen und veränderten Qualifikationsanforderungen" (Johannson 1993, S. 593) in der beruflichen Erstausbildung zu entsprechen. Ferner zeigt sich dies in der Bedeutungslosigkeit des Berufschulabschlusses und in dem Problem der gymnasialen Oberstufe, "lebensnahe Allgemeinbildung zu vermitteln" (Johannson 1993, S. 594). Da die allgemeinbildenden Schulen zudem "höherwertige Berechtigungen" erteilen, ergibt sich als Folge auch ein stärkerer "Konkurrenzdruck" gegenüber den berufsbildenden Schulen (Focks 1991, S. 117).

Durch unser Bildungssystem werden auch "die ungleichen, sozialstrukturell bedingten Sozialchancen wie Einkommen, Macht, Karriere oder Persönlichkeitsentwicklung selektiv" zugewiesen (Dederling/Schimming 1984, S. 235). Indem Bildung die "Selektion und Qualifizierung für höhere Positionen" durchführt, wirkt sie somit "fundierend im Hinblick auf berufliche sowie legitimierend im Hinblick auf soziale Ungleichheit" (Teichler 1987, S. 28). Insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Schulabschluß und sonstige benachteiligte Jugendliche wie auch für einfache Hauptschulabsolventen bestehen geringere Chancen, eine "zukunftsorientierte Ausbildung"

(Klemm 1989, S. 131) zu erhalten. Dagegen sind die Berufschancen für Abiturienten sowie für Auszubildende mit Sekundarstufe I-Abschluß im Rahmen der nichtakademischen Berufsausbildung bedeutend besser. Somit wird über den Eintritt in bestimmte "Ausbildungswege in Abhängigkeit vom Niveau des Schulabschlusses aus schulischer Ungleichheit auch berufliche Ungleichheit" (Klemm 1989, S. 131).

## **2.3.2. Sinkende Attraktivität des dualen Systems**

### **2.3.2.1. Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung und Ausbildungsplatzsituation**

Wie bereits in Abschnitt B.2.2.1 "Konjunkturelle Abhängigkeit der Quantität und Qualität betrieblicher Ausbildung" deutlich wurde, hat die seit einigen Jahren bestehende Wirtschaftskrise die Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung im Betrieb bestätigt. Dabei zeigt sich immer wieder, daß viele Betriebe ihr "Ausbildungsengagement einschränken" bzw. zur "Disposition stellen", was auf die Problemursachen der Betriebe zurückzuführen ist (Heimann 1994, S. 301). "Qualität und Quantität" der betrieblichen Bildungsangebote werden somit durch die Konjunkturanfälligkeit des dualen Systems gefährdet (vgl. IG Metall 1993c, S. 274). Die deutschen Unternehmen rechtfertigten bisher ihre Einstellung und Maßnahmen mit der Begründung, sie wollten "im Ausbildungsbereich" auf das "kurzfristige Kostenkalkül zugunsten langfristiger strategischer Überlegungen" verzichten (IG Metall 1993c, S. 275). Der weitere Ausbildungsplätzeabbau und die Einstellung ganzer Ausbildungsplatzkapazitäten angeblich aus Kostengründen widersprechen jedoch dieser aus Unternehmersicht optimistischen Behauptung. Ferner offenbaren sich im konjunkturellen Abschwung bestimmte "Unternehmerstrategien" wie z.B. eine vermehrte Nichtübernahme von Ausbildungsabsolventen "auch in neu geordneten Berufen, ein verstärkter unterwertiger Einsatz vorhandener Fachkräfte, mangelnde betriebliche Aufstiegsperspektiven für Absolventen einer dualen Ausbildung und abnehmende Angebote zur betrieblichen Weiterbildung" (IG Metall 1993c, S. 277). Nach Meinung der Gewerkschaften werde dadurch die Zukunft des dualen Systems bedroht und das "aufs Spiel" gesetzt, "was seine eigentliche Leistungsfähigkeit ausmacht: die Einbindung der Ausbildung in die Verantwortung der Unternehmen" (Görner 1995a, S. 30). Die Argumente der Unternehmer, die nachlassende Ausbildungsbereitschaft sei eine Folge der "wirtschaftlichen Rezession", der ausbleibenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und der Belastung durch die deutsche Einheit sowie eine Folge des "Strukturwandels" der Wirtschaft, werden von Gewerkschaftsseite zurückgewiesen (Görner 1995a, S. 30 f.). In Wirklichkeit dient dies

der "Durchsetzung von Sparkonzepten in rezessiven Phasen" (Ehrke/Semmler 1993, S. 616) in den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Keineswegs kann die öffentliche Hand die Verantwortung der Wirtschaft für die Berufsausbildung übernehmen, denn bisher hat sich gezeigt, daß eine öffentliche finanzielle Förderung der Berufsausbildung eher die "betriebliche Ausbildungsbereitschaft aushöhlt als stärkt" (BMBF 1997a, S. 19). So sind insbesondere die neuen Bundesländer trotz einer vorerst noch notwendigen "massive[n] öffentliche[n] Förderung" nicht in der Lage, ein "auswahlfähige[s] betriebliche[s] Lehrstellenangebot" zu gewährleisten (BMBF 1997a, S. 19). Als wesentliche Gründe für den dortigen Ausbildungsverzicht gelten z.B. Bedarfsmangel an Fachkräften, ungünstige "ökonomische Bedingungen", zu aufwendige und zu teure Ausbildung, "zu hohe Anforderungen in der Ausbildungsordnung" sowie "Mangel an geeigneten Ausbildern" und an guter technischer Ausstattung (Degen/Walden/Berger 1995, S. 76). So hat sich für das Berichtsjahr 1998 in den neuen Bundesländern das betriebliche Ausbildungsplatzangebot um 5,8% auf 92.495 Ausbildungsplätze vermindert, während sich die Zahl der Ausbildungsbewerber um 1,4% auf 229.293 erhöhte (vgl. BMBF 1999, S. 26). Bezogen auf Gesamtdeutschland haben somit Unternehmer und Verwaltungen ihre "Ausbildungsverpflichtungen" keineswegs erfüllt (BMBF 1999, S. 26). Es fand vielmehr ein weiterer Abbau von Ausbildungskapazitäten statt, hauptsächlich bedingt durch "neue Unternehmensstrategien, Reorganisation der Arbeitswelt, neue Leitlinien der Regional-, Innovations- und Qualifikationspolitik, schnelle[n] technologische[n] Wandel" sowie durch Maßnahmen einer "neue[n] Standortpolitik" (BMBF 1999, S. 27).

### **2.3.2.2. Ungleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung**

In den letzten Jahren haben sich die "Grenzen zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung" durch gegenseitige "Verflechtungen" zahlreicher Bildungsgänge verwischt (Adler/Dybowski/Schmidt 1994, S. 541). Trotz gewisser Gemeinsamkeiten behaupten jedoch berufliche und allgemeine Bildungsgänge ihr jeweils eigenes "Profil" und verfolgen eigene "Zielsetzungen", wodurch bis heute "gesellschaftliche Ungleichheiten" weiterbestehen (Adler/Dybowski/Schmidt 1994, S. 541). Das "Ziel der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung" (DGB 1983, S. 21) ist in Deutschland bis jetzt noch nicht vollständig erreicht worden. Im Sinne von Gleichwertigkeit müssen den berufsqualifizierenden Bildungsabschlüssen die gleichen Berechtigungen verliehen werden, wie sie die an den allgemeinbildenden Schulen erworbenen Zeugnisse haben. Viele Bundesländer lehnen jedoch eine "Aufnahme berufsbezogener Unter-

richtungsangebote" in die "Bildungsgänge der gymnasialen Oberstufe" ab (DGB 1983, S. 21). Auch fehlt es an kooperativer Zusammenarbeit beruflicher Schulen mit gymnasialen Oberstufen (vgl. DGB 1983, S. 21). Wenn auch inzwischen die meisten Bundesländer ein Studium ohne Abitur für Absolventen des dualen Systems ermöglichen, hat sich bisher gezeigt, daß nur wenige den Weg zur Hochschule finden. Probleme wegen fachlicher Defizite und der geringe gegenseitige Bezug "berufliche[r] und hochschulische[r] Bildungsgänge" (van Cleve 1994, S. 252) sind die eigentlichen Gründe hierfür. Die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung wird auch weiterhin das "zentrale bildungspolitische Thema mit gesellschaftlicher und wirtschaftspolitischer Relevanz" (Deutscher Bundestag 1993, S. 44/17) bleiben.

### **2.3.2.3. Chancenungleichheit in der Berufsausbildung**

Die Betriebe verfolgen bei ihren Rekrutierungsverfahren immer noch das "Prinzip der Bestenauslese", wonach mit Hilfe von Einstellungstests aus der Zeit vor zehn und zwanzig Jahren "wie eh und je fröhlich ausgesiebt" wird (Ehrke 1994, S. 247). Die "Anforderungen an die Eingangsqualifikation" für die betriebliche kaufmännische Ausbildung haben sich heute derart erhöht, daß die Betriebe in erster Linie Bewerber mit mindestens mittlerer Reife bevorzugen. Hauptschulabsolventen haben meistens nur noch beim Handwerk und in gewerblichen Berufen Einstellungschancen, während Jugendliche ohne Hauptschulabschluß fast chancenlos sind (vgl. Ehrke/Semmler 1993, S. 619). Sehr deutlich trifft hier nun die Kritik und Warnung von Hartung und Teichler zu, daß schließlich eine "scharfe Selektion im Bildungswesen" und nach Meinung des Verfassers auch in der betrieblichen Praxis zu einer starken Beeinträchtigung von "Motivationen" führen kann (Hartung/Teichler 1981, S. 56).

Durch "Auswahlmechanismen" (IG Metall 1990, S. 94) im dualen System ergeben sich oft auch Benachteiligungen wegen der jeweiligen Geschlechtszugehörigkeit der Ausbildungsinteressenten (vgl. IG Metall 1990, S. 94). Weibliche Jugendliche konzentrieren sich stärker auf wenige Ausbildungsberufe und haben im Vergleich zu männlichen Jugendlichen auf dem Ausbildungsstellenmarkt und Arbeitsmarkt weniger Handlungsspielräume wie z.B. bei den "Helferinnen-Berufen" (Arzthelferin, Rechtsanwalts- und Notargehilfin), deren "arbeitsmarktpolitischer Wert" allerdings gering ist (vgl. Deutscher Bundestag 1990, S. 16 f.). Nach Auffassung der Gewerkschaften ist meistens der Grund für den mangelhaften Zugang junger Mädchen zu qualifizierten Berufen in der "fehlenden oder passiven Ausbildungsbereitschaft der Betriebe" (DGB 1988, S. 44/333) zu sehen.

Die Ablehnung bestimmter Ausbildungsstellen im dualen System durch Jugendliche muß in Zusammenhang gesehen werden mit dem Argument, daß viele Ausbildungsangebote keineswegs empfehlenswert sind. Diese Tatsache wird durch den "Angebotsüberhang von unbesetzten Ausbildungsstellen und dem globale[n] rein statistische[n] Bewerbermangel" (Ehrke/Semmler 1993, S. 615) eher verschleiert. So werden Ausbildungsstellen für Verkäufer/-innen – teilweise immer noch –, für Gebäudereiniger, Tankwarte, Teilezurichter und andere "perspektivlose Ausbildungsgänge neugeordneten und zukunftsorientierten Ausbildungsberufen unterschiedslos gleichgestellt" (Ehrke/Semmler 1993, S. 615).

Neben dem Ausbildungsplatzmangel gibt es für viele Absolventen des dualen Systems erhebliche Probleme, einen Arbeitsplatz in dem erlernten Beruf zu finden. In diese Krisensituation ist aber auch das Problem der Ausbildungs- und "Beschäftigungslosigkeit" der ungelernten, der weiblichen und ausländischen Jugendlichen, der Jugendlichen mit "schulischen Defiziten" und Leistungsdefiziten einbezogen, was sehr oft zu ihrer "Marginalisierung" führt (Dedering 1986, S. 115 f.). Als typische Merkmale dieser zweiten Schwelle gelten meistens solche der "Berufsstruktur und der regionalen Diskrepanzen zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem" (Adamy 1995, S. 85). Die in den letzten Jahren registrierten Arbeitslosenzugänge erfolgreicher Prüfungsabsolventen des dualen Systems (1995: 111.000 Personen, 1996: 145.000 Personen) deuten insgesamt auf eine ständig steigende Tendenz einer solchen Entwicklung (vgl. BMBF 1997a, S. 106). In Klein- und Mittelbetrieben wie auch in Betrieben mit "steigendem Beschäftigungsgrad" wird nur ein geringer Teil der dualen Ausbildungsabsolventen weiterbeschäftigt, so daß sich hier keine zukunftsreiche Perspektive für Jugendliche bietet (vgl. Adamy 1995, S. 86 f.; BMBF 1999, S. 146). Ein weiteres ungelöstes Problem mehr qualitativer Art ist die "unterwertige Beschäftigung" (Ehrke/Semmler 1990, S. 548 f.) von ausgebildeten Fachkräften sowohl auf der Angestelltebene als auf der Facharbeiterebene. Ausgebildete Fachkräfte werden auf "Nichtfachkräftearbeitsplätze[n]" (Ehrke/Semmler 1990, S. 548 f.) eingesetzt bzw. bei Weigerung entlassen. Hier zeigt sich die verhängnisvolle Betriebspolitik der Unternehmen.

Sehr bezeichnend ist auch das Einstellungsverhalten vieler Betriebe, anstelle dual ausgebildeter Fachkräfte Absolventen des allgemeinen Bildungssystems, insbesondere Fachhochschulabsolventen, zu bevorzugen. Dadurch wird auf längere Sicht das "Selbstverständnis und die Bedeutung des dualen Systems als Berufs- und Beschäftigungsperspektive" für Facharbeiter und Fachangestellte entwertet (vgl. Adler/Dybowski/Schmidt 1994, S. 542). Außerdem mindert eine solche "Meritokratisierung"

der betrieblichen Karrieren mit "steigende[r] Statusrelevanz formaler Bildungsabschlüsse" die betrieblichen Aufstiegsperspektiven für dual Ausgebildete (Lempert 1995, S. 226). Sehr enttäuscht reagieren junge Leute über eine versäumte betriebliche Nachwuchsförderung. Deshalb verlassen einer BIBB-Studie zufolge zwischen 50% und 90% der neu ausgebildeten Fachkräfte ihren Ausbildungsbetrieb. Wer die Voraussetzungen für ein anschließendes Studium erfüllt, verfolgt diesen Weg, um dadurch vermeintlich bessere Karrierechancen zu nutzen (vgl. Brötz 1992, S. 257). Zudem haben es die Betriebe versäumt, dual ausgebildete Fachkräfte durch eine bessere tarifliche Vergütung an sich zu binden (vgl. Althoff 1993, S. 5). Demgegenüber sieht man sogar in Arbeitgeberkreisen die Höhe der in den letzten Jahren verbesserten Ausbildungsvergütungen mit Argwohn und ist geneigt, zukünftig sogar Einschränkungen vorzunehmen. Unverständlich ist der Vorschlag von Siegers, der in einem Leitartikel der Zeitschrift "Arbeitgeber" sich zu dem Problem u.a. äußert: "Das Ausbildungsbewußtsein der Unternehmen muß wieder revitalisiert und reaktiviert werden. Dazu gehört zwingend eine Verbesserung der Rahmenbedingungen, insbesondere ein Deckeln der beachtlich gestiegenen Ausbildungsvergütungen" (Siegers 1995, S. 588). Auch der DIHT beklagt, daß die bisher zu geringe "Reduzierung der in vielen Ausbildungsberufen zu hohen Ausbildungsvergütung" keineswegs für eine "nennenswerte Kostenreduzierung" ausreiche (DIHT 1997, S. 9). Solche Ansichten bzw. Maßnahmen werden sicherlich die Auszubildenden hinsichtlich ihrer Einkommenserwartungen enttäuschen und die Unattraktivität des dualen Systems erhöhen.

#### **2.3.2.4. Wertorientierung der Jugendlichen**

Unter dem Begriff des Wertewandels erfolgte eine "Ablösung materialistischer Werte wie Leistung, Sparsamkeit oder Sicherheit durch postmaterialistische Werte wie Lebensqualität, Partizipation oder Selbstverwirklichung" (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 18). Die sich hieraus ergebenden Veränderungen in den Einstellungen, Erwartungshaltungen und Wertorientierungen insbesondere gegenüber der Berufsarbeit zeigen eine "tendenzielle Ablehnung fremdbestimmter Arbeit" und ein "Verlangen nach ganzheitlichen, selbstbestimmten Tätigkeiten" (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 18). Man ist geneigt, dies als Erscheinung einer gewissen "zunehmenden Sensibilisierung" der Jugendlichen bezüglich der von ihnen geforderten "Verhaltenserwartungen bzw. der Unterdrückung ihrer Bedürfnisse" zu deuten (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 18; vgl. auch Dedering 1986, S. 103 f.). Vielfach verhalten sich die Jugendlichen auch sehr kritisch gegenüber Forderungen und Erwartungen, die an



sie gestellt werden. Die Werte wie Fleiß, Gehorsam, Pünktlichkeit haben im überlieferten Sinne an Bedeutung für die Jugendlichen verloren, diese Werte sind in eine "Legitimationskrise" (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 18) geraten.

Arbeit ist wohl für die meisten Menschen ein wichtiges Mittel, um "Zahlungsfähigkeit" zu erwerben, bedeutet aber auch eine "soziale Positionierung", die sich immer wieder "wirtschaftlich zweckhaft rechtfertigen" muß (Neumann 1996b, S. 25). Der Mensch verarbeitet wohl psychisch die "selektive wirtschaftliche Inanspruchnahme" der menschlichen Leistungsfähigkeit, wobei das "Kommunizieren in Arbeitsrollen" zu einer Art "Selbstwahrnehmung" führt (Neumann 1996b, S. 26). Für die heutigen Jugendlichen beinhaltet Arbeit eine gewisse "Sinnstiftungsfunktion" (Dedering 1986, S. 113), erst recht als Basis der Berufsausbildung. Allerdings lehnen sie einen "bestimmte[n] Typ von Arbeit, wie die gegenwärtig vorherrschende, restringierte und isolierte Arbeit mit ihren puritanischen Verhaltensanforderungen" (Dedering 1986, S. 113) ab. Die Arbeitgeberseite benutzt nun bei der Diskussion über das duale System sehr oft die These vom "Wertewandel der Jugend" und den "fehlenden Bewerbern", um ihren Ausbildungsplatzabbau zu rechtfertigen und über ihre "verantwortungslose Personalpolitik hinwegzutäuschen" (Ehrke 1994, S. 245 f.). Nach Erfahrung der Gewerkschaften ist für die Jugendlichen entscheidend, ob und wie die Betriebe bereit sind, den Ausbildungsabsolventen nach abgeschlossener Berufsausbildung zu übernehmen. Bislang haben die sinkenden Übernahmequoten nur eine "negative Abschreckungswirkung" (Ehrke 1994, S. 246) hervorgerufen.

### **2.3.2.5. Betrieb**

#### ***Technisch-organisatorischer Wandel im kaufmännisch-verwaltenden Bereich***

Neue Formen der Technik prägen unsere moderne Arbeitswelt, wobei insbesondere durch den Einsatz "mikroelektronisch gesteuerte[r] Techniken" eine "Vernetzung" der verschiedenen Produktions- und Verwaltungsbereiche zu "betrieblichen und überbetrieblichen Großsystemen" ermöglicht wird (Dedering 1994, S. 53). Der fortschreitende technische Wandel beeinflusst auch die Gestaltung der Arbeitsplätze durch die Unternehmen. Hierbei ist es bei der Art und Weise der "Arbeitsorganisation" sehr entscheidend, ob die Unternehmensleitung aus Rentabilitäts Gesichtspunkten das "arbeitsorganisatorische Prinzip der Arbeitsteilung" verfolgt oder "mehr ganzheitliche Aufgabenzuschnitte" realisieren will (Dedering 1994, S. 53). Allerdings ergibt sich eine "Dequalifizierungs"-Gefahr für solche kaufmännischen Angestellten, die "Hilfstätig-

keiten, einfache Kontroll- und Zuarbeitstätigkeiten" ausführen, ferner eine Gefahr für "untere und mittlere Führungskräfte, deren herkömmliche Kontrollfunktionen" auf das EDV-System übertragen werden (Baethge/Oberbeck 1986, S. 34). Anstelle der tayloristischen Arbeitsorganisation bevorzugen die Unternehmen wegen der "besseren Kontrollierbarkeit geistiger Arbeit" mehr "integrierte Formen der Arbeitsorganisation", da diese eine "intensivere Nutzung des qualifizierten Personals" gestatten (Baethge/Oberbeck 1986, S. 35). Im Rahmen der Wegrationalisierung unqualifizierter Arbeitsbereiche ergibt sich eine "fortschreitende Zweiteilung der Betriebsbelegschaften in Kern- und Randmannschaften und des Arbeitsmarktes in Erwerbstätige und Erwerbslose" (Dedering 1994, S. 54). Für die Gewerkschaften und Betriebsräte entsteht hier die Aufgabe, darauf Einfluß zu nehmen, daß insbesondere bei der "Einführung komplexer Tätigkeitsprofile" (Dedering 1989, S. 105) dem Arbeitnehmer Möglichkeiten gewährt werden, die Arbeitsbedingungen mitgestaltend zu beeinflussen. Dabei müssen alle für die Berufsbildung Verantwortlichen darauf achten, daß die "inhaltlichen und pädagogisch-didaktischen Interessen der Jugendlichen" (Schuchardt/Thomas 1984, S. 303) bei der Gestaltung der Berufsausbildung als Basis einer späteren Angestelltentätigkeit berücksichtigt werden.

### ***Kleine und mittlere Unternehmen als Problembetriebe des dualen Systems***

Als eine gewisse Strukturschwäche des dualen Systems ist die Tatsache zu bewerten, daß nahezu die meisten der Auszubildenden ihre Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben absolvieren, die "mehr an der unmittelbar verwertbaren wirtschaftlichen Nutzung der Arbeitskraft des Auszubildenden als an der Ausbildung selbst interessiert" (Kraft 1989, S. 371) sind. Insbesondere in der "Ausbildung zwischen Klein- und Großbetrieben" zeigen sich immer wieder "starke Qualitätsunterschiede" (Neumann 1979, S. 34). Dabei kann auch festgestellt werden, daß der "Grad der Institutionalisierung der betrieblichen Ausbildung" wie auch der "Anteil" der von hauptamtlichen Ausbildern ausgebildeten Auszubildenden "mit der Betriebsgröße" sich erhöht (Neumann 1979, S. 34). Ferner mangelt es in Handwerksbetrieben und in Kleinbetrieben oft an entsprechender "Ausstattung der Ausbildungseinrichtungen mit Sachmitteln" (Neumann 1979, S. 34). Um nun Ausbildungsdefizite im Vergleich zu Großunternehmen durch "überbetriebliche Ergänzungsausbildung oder zwischenbetriebliche Ausbildungsverbände" auszugleichen, gibt es in diesen "Problembetrieben" des dualen Systems mit Ausnahme der Baubranche nur geringe Möglichkeiten (Ehrke/Semmler 1993, S. 616). Im kaufmännisch-verwaltenden Bereich liegt sogar die Ausbildungsqualität oft unter-

halb des "geltenden Standard[s]" (Ehrke/Semmler 1993, S. 616), im gewerblich-technischen Bereich sind diese Qualitätsunterschiede noch ausgeprägter.

### ***Berufliche Erstausbildung und Ausbildungsqualität***

Durch die Veränderung der Arbeitsstrukturen ist es im Rahmen der beruflichen Erstausbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich schwierig geworden, betriebliche Gesamtzusammenhänge auf den einzelnen Arbeitsplatz bezogen anschaulich darzustellen (vgl. VLW 1995a, S. 133). Besonders nachteilig wirkt sich für den kaufmännischen Auszubildenden aus, daß manche betrieblichen Funktionen am Arbeitsplatz nicht mehr "erfahrbar" sind (vgl. VLW 1995a, S. 133). So werden z.B. kaufmännische Arbeitsbereiche wie Lohnabrechnung, Lagerbuchhaltung, Mahnwesen und andere Bereiche ganz oder teilweise an Zentralrechenanlagen übertragen und damit ausgegliedert (vgl. Focks 1993, S. 250). Meistens wird auch nicht der Zusammenhang zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildungsinteressen beachtet, zumal doch für das Gesamtkonzept der beruflichen Weiterbildung eine ebenso "enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und den beruflichen Schulen" (Zehetmair 1990, S. 737) wie in der dualen Erstausbildung erforderlich ist. Für das im Rahmen der Ausbildung erforderliche Lernen an Computern und computergestützten Anlagen besteht zudem die Gefahr, durch ein "Übermaß an theoretischem Lernen zur Intellektualisierung der Ausbildung" (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 93) zu führen. Das duale System sollte aber keineswegs durch eine "zu starke Verschulung und Theoretisierung" (Neumann 1979, S. 28) beeinträchtigt werden. Hinsichtlich einer Modularisierung der Berufsausbildung lehnen die Gewerkschaften Module als "ordnungspolitische Instrumente" ab, denn diese seien als in sich "abgeschlossene und damit zertifizierbare Lerneinheiten in der Ausbildung" keineswegs geeignete Mittel, um Probleme auf europäischer oder nationaler Ebene zu lösen (Lübke 1994a, S. 19).

### ***Außer- und überbetriebliche Berufsausbildung***

Wegen eines immer noch ungenügenden betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes werden vorerst auch weiterhin außer- und überbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten in Anspruch genommen. So erfolgen in Ostdeutschland bis zu 20% aller Ausbildungen außerbetrieblich gewissermaßen in einem "System im System" mit "öffentlicher Dauerfinanzierung" (Schmidt 1995a, S. 9). Dies ist jedoch auf lange Sicht für den "Aufbau eines vollwertigen Systems" (Schmidt 1995a, S. 9) keineswegs förderlich. Seitens des DGB äußert man auch Bedenken gegen eine Mittelverwendung ausschließlich für eine

rein außerbetriebliche Ausbildung, da die Vermittlungschancen und weiteren Berufsperspektiven der Absolventen dieser Ausbildungsformen wesentlich schlechter sind als die einer betrieblichen Berufsausbildung (vgl. Görner 1995e, S. 161). Zu kritisieren ist auch bei der überbetrieblichen Ausbildung, daß die Auszubildenden statt der Ausbildungsvergütung nach Tarifvertrag nur "Zuschüsse nach dem AFG" (Mönig-Raane 1993, S. 71) erhalten. Deren Höhe entspricht keineswegs der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach eine Ausbildungsvergütung nicht mehr als "20% unter den tariflichen Ausbildungsvergütungssätzen" (Mönig-Raane 1993, S. 72) liegen darf. Den Auszubildenden ist es auch untersagt, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen. Die Gewerkschaften lehnen eine solche "Scheinausbildung", die den "Interessen der Jugendlichen und ihrer beruflichen Zukunft" keineswegs entspricht, eindeutig ab (Mönig-Raane 1993, S. 72). Weitere Probleme bestehen hinsichtlich der Abstimmung der Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne, wenn die betriebliche Praxis durch eine außer- und überbetriebliche Ausbildung simuliert werden muß. Für das Lehrpersonal bedeutet dies eine teilweise unerfüllbare Aufgabe (vgl. Knaut 1994, S. 169). Die Gewerkschaften kritisieren auch, daß die ÜBS keiner "öffentlichen Kontrolle" unterliegen und jegliche Mitbestimmung durch die Gewerkschaften und die Berufsschule abgelehnt wird (vgl. Greinert 1995, S. 113 f.). Außerdem würden außerbetriebliche Maßnahmen nicht an staatliche Berufsschulen, sondern an "ungeeignete und unqualifizierte private Bildungsträger" (VLW 1994c, S. 261) vergeben werden. Schließlich seien außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen im dualen System "ein Widerspruch in sich" und damit "systemwidrig" (VLW 1996, S. 58).

### ***Nachwuchssicherung***

Der starke Personal- und Ausbildungsabbau in mehreren Wirtschaftsbranchen, die Auswirkung der Veränderungen in der Arbeitsorganisation und Rationalisierungsmaßnahmen sowie "Übernahmeprobleme" nach abgeschlossener Berufsausbildung wie auch die geringen betrieblichen Aufstiegschancen dual ausgebildeter Absolventen, all dies bedeutet eine Abschreckung für viele Jugendliche, die an der dualen Ausbildung interessiert sind (vgl. Ooppel/Scheerer 1994, S. 276). Ebenso fehlen "ergänzende Berufsbildungsangebote, die die duale Ausbildung und die Fachkräfteberufe für Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen" (BMBW 1994a, S. 3) attraktiver gestalten. Auch eine ungenügende Überbedarfsausbildung trägt mit dazu bei, daß insgesamt gesehen die Nachwuchssicherung an Fachkräften in der Wirtschaft stark gefährdet ist.

In diesem Zusammenhang zeigen aktuelle Zahlen über Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung, daß noch "vorhandene Bewerberreserven" (Ehrke 1994, S. 247) genutzt werden müßten. So erbrachte eine Befragung des BMBF durch das EMNID-Institut aus dem Jahre 1998 über deutsche und ausländische Staatsangehörige, hochgerechnet auf der Basis der Angaben des Statistischen Bundesamtes, daß 1998 in Deutschland "etwa 1,3 Mio. Jugendliche im Alter von 20-29 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung blieben" (BMBF 1999, S. 77). Allgemein wurde auch eine Weiterentwicklung der "Ausbildungsmethoden und der Ausbildungsgestaltung" (DGB 1993, S. 62) hinsichtlich der Förderung benachteiligter Jugendlicher in den letzten Jahren nicht genügend verfolgt. Zeigen doch gerade benachteiligte, ungelernte und insbesondere ausländische Jugendliche größtenteils eine gute Ausbildungsbereitschaft (vgl. Ehrke 1994, S. 247). Allerdings ist zu deren Ausbildung ein höherer Ausbildungsaufwand notwendig (vgl. Ehrke 1994, S. 247).

Obwohl die Zahl der Vertragslösungen seit 1996 etwas rückläufig ist, hat sich die Situation der "Vertraglösenden" hinsichtlich "Arbeitslosigkeit und Anschlußverträge" verschlechtert (BMBF 1999, S. 70). Im Jahre 1997 wurde etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Vertrag während der Ausbildung gelöst, wobei der Anteil der vorzeitig gelösten Verträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Bereich Industrie und Handel 18,1%, im Handwerk 26,3% und im Öffentlichen Dienst 6,8% betrug (vgl. BMBF 1999, S. 68). Die Hauptursache für die Ausbildungsabbrüche ist aus Sicht des DGB meistens in den betrieblichen Gegebenheiten zu finden, andererseits beweist die Situation aber auch eine mangelnde "Effektivität der Ausbildungsberatung durch die zuständigen Stellen" (DGB 1993, S. 62). Eine entsprechende Kontrolle der Kammern mit Ausbildungsüberwachung gegenüber "nicht ausreichend qualifizierenden Ausbildungsbetrieben" (DGB 1993, S. 62) erweist sich diesbezüglich als ungenügend.

### ***Lehr- und Lernmethoden***

Die traditionellen Unterweisungs- und Unterrichtsmethoden entsprechen als Vermittlungsformen keineswegs neueren methodisch-didaktischen Erkenntnissen. So wird die betriebliche kaufmännische Ausbildung vielfach noch als sogenannte Beistellausbildung praktiziert, die sich an die "Vier-Stufen-Methode" (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 87) anlehnt. Nach Meinung des DGB begünstigen Ausbildungsmethoden wie die Vier-Stufen-Methode auch Arbeitsleistungen, die eher auf "Unterordnung statt auf Selbständigkeit und Kooperation" (DGB 1988, S. 44/340 = S. 13) gerichtet sind. Der Auszubildende erhält bei den bisher üblichen Lehr- und Lernmethoden nur "Teil-

aufträge zur Erledigung" übertragen und wird vielfach über "Hilfstätigkeiten" nach und nach in den Beruf eingewiesen (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 1991b, S. 17 f.). Eine relativ zügige Eingliederung des Auszubildenden in den Arbeitsprozeß der einzelnen Abteilungen erlaubt zudem keine "Entwicklung anspruchsvoller Fachqualifikationen" und ist wie die Vier-Stufen-Methode mit der "angestrebten Förderung von Schlüsselqualifikationen" keineswegs vereinbar (Feldhoff/Jacke/Simoleit 1995, S. 80). Innerbetrieblicher Unterricht ist aber ebenso unzureichend, wenn er nur den "Fachsystematiken" (Feldhoff/Jacke/Simoleit 1995, S. 82) folgt und durch Nachhilfe schulische Inhalte vertiefen soll. Wenn dann nur "partiell Praxisbezüge" bewirkt und nur "Faktenwissen" vermittelt werden, kann der Förderung von Schlüsselqualifikationen nicht entsprochen werden. Über eine solche "praxisferne Ausbildung" läßt sich eine echte "Integration von Praxis und Theorie" nicht erreichen (Feldhoff/Jacke/Simoleit 1995, S. 82).

### ***Beurteilung der Auszubildenden***

Durch die neuen Anforderungen in der Berufsausbildung erhält auch das Beurteilen der Auszubildenden einen aktuellen Akzent, denn zweifelsohne werden andere "Beurteilungssysteme" erforderlich sein (vgl. Jentgens 1993, S. 178). Trotzdem erfolgt in den Betrieben vielfach noch die Beurteilung nach herkömmlicher Art mit Hilfe eines Beurteilungsbogens (vgl. Jentgens 1993, S. 178). Die Gewerkschaften lehnen Beurteilungsbögen ab, da sie "Einstellungen und Verhaltensweisen messen, die nicht meßbar sind oder zu deren Messung der Betrieb nicht berechtigt ist (Grundrecht der informationellen Selbstbestimmung und des Schutzes der Persönlichkeit)" (Hans-Böckler-Stiftung 1989, S. 31). Außerdem sind die Beurteilungsmerkmale "willkürlich, unwissenschaftlich" und ähneln "Ratespielen" (Hans-Böckler-Stiftung 1989, S. 31). Andere Kriterien wie äußere Erscheinung, Auftreten, Auffassungsgabe, Belastbarkeit und Fleiß beschreiben subjektives Verhalten, wobei eine "Beurteilung des Verhaltens aus den gestellten Aufgaben fachlich als erforderlich" wohl anerkannt wird, allerdings nur in bezug auf die "ausgewählte Ausbildungstätigkeit" (Jentgens 1993, S. 178). Die "Persönlichkeit des Lernenden" sollte nicht beurteilt werden. Subjektive, verhaltensbezogene Kriterien der Beurteilungsbögen lassen zudem unternehmerische "Vorstellungen und Wertungen" erkennen, die auf eine "Anpassung" an die von dem Betrieb erwarteten und von den zukünftigen Mitarbeitern zu erfüllenden "Verhaltensweisen" schließen lassen. Dies bewirkt bei den Auszubildenden ein Gefühl der "Abhängigkeit" von Personen, die diese "Muster vorgeben und beurteilen" (Jentgens 1993, S. 178). Solchen Beurteilungen liegt jedoch offenbar "kein objektiver Maßstab" zugrunde,

denn sehr leicht fühlt sich der Auszubildende der Sympathie oder Antipathie des Beurteilenden ausgeliefert (vgl. Jentgens 1993, S. 178). Die Gewerkschaften fordern als Alternative zu dem Beurteilungsbogen die Ausbildungsstandkontrolle bzw. Lernzielkontrolle für den Ausbildungsprozeß (vgl. Jentgens 1993, S. 179).

### ***Ausbildungsdauer***

Unter der Voraussetzung wie z.B. schulischer Vorbildung oder guter Leistungen eines Auszubildenden kann die normale Regelausbildungsdauer von drei Jahren verkürzt werden. Die Folge ist, daß die "tatsächliche Durchschnittsdauer der betrieblichen Ausbildung" schon seit Jahren und auch jetzt noch "unter 36 Monaten liegt" (Woortmann 1992, S. 24). Insbesondere wird die Ausbildungsdauer bei Bank- und Sparkassenkaufleuten wie auch bei Industriekaufleuten wegen des hohen Abiturientenanteils auf 2 bis 2½ Jahre verkürzt (Ehrke 1992b, S. 210). Nach Meinung der Gewerkschaften wirken sich solche "Verkürzermodele" sehr nachteilig für die betriebliche Ausbildungsgestaltung aus, denn die "Lehrbuchorientierung und das Einzellernen im Schnellverfahren" werden intensiviert – zu Lasten normaler Schulabgänger, für die eine auf die Praxis ausgerichtete und "systematisch betreute Betriebsausbildung" notwendig ist (Ehrke 1992b, S. 210).

### ***Gefahr der Diskriminierung und mangelnden Förderung von bildungsbenachteiligten Jugendlichen***

Um die Zielgruppe der Benachteiligten im Bereich der Berufsbildung abzugrenzen, will der Verfasser sich an den Begriff der "Marktbenachteiligten" (§ 40c Abs. 4 AFG) anlehnen. Hierzu zählen Jugendliche, die nach ihren individuellen Voraussetzungen eine Ausbildung absolvieren können, aber aufgrund der Marktsituation keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten. Ferner gehören dazu Personen, die nicht behindert sind, aber aufgrund "individuelle[r] Voraussetzungen" zur Erreichung des Ausbildungszieles "besondere Hilfen" benötigen (Kloas 1994c, S. 44). Der allgemeine Ausbildungsabbau, die Selektionspolitik der Arbeitgeber und die Anstrengungen, "Ersatz für eine reguläre Berufsausbildung" bereitzustellen, erzeugen vielfach bei den Jugendlichen eine Art "Hackordnung" mit den Folgen einer sozialen Auslese und der Gefahr des Rechtstrends (Jäckel 1994, S. 41). Nur die Besseren sind im Vorteil und haben Erfolg, "andere werden zu Benachteiligten, Lernschwache werden zu Lernbehinderten" (Jäckel 1994, S. 41). Die Folge ist, daß viele Jugendliche als Heranwachsende ohne Berufsabschluß bleiben und somit auf dem Arbeitsmarkt als Ungelernte und An-

gelernte fast chancenlos sind (vgl. Lübke 1994b, S. 99). Obwohl aber auch zeitweise ein starker Mangel an Ausbildungsbewerbern besteht, ist das duale System nicht oder nur eingeschränkt in der Lage bzw. bereit, "Jugendlichen ohne oder mit schlechten Schulabschlüssen" (Puhlmann 1994, S. 95) eine betriebliche Berufsausbildung zu gewähren. Viele Betriebe lassen statt dessen ihre Ausbildungsplätze eher "unbesetzt" (Puhlmann 1994, S. 95). Selbst bei der Besetzung von Angelernten- und Hilfskräfteplätzen werden nahezu "30% aller ausgebildeten Fachkräfte" (Tessaring 1993a, S. 29) hierfür herangezogen.

Ein besonderes Problem stellt auch die immer wieder vorgebrachte Argumentation dar, ob man benachteiligten Jugendlichen mit "begrenzten Lernmöglichkeiten" nicht doch mit "theoriegeminderten schmalspurigen Ausbildungsgängen" eher entsprechen und damit helfen sollte (Jäckel 1994, S. 42). Diese Annahme stellt nach gewerkschaftlicher Auffassung einen "Widerspruch in sich selbst" dar, denn solche "praxisbezogene[n], engspezialisierte[n]", aber "perspektivlose[n] Kurzausbildungen" werden vorhandene Benachteiligungen eher verschärfen und die "Beibehaltung hierarchisch gegliederter Arbeitsstrukturen" sichern, "auf die ein hierarchisch gegliedertes Berufsbildungssystem vorbereiten soll" (Kuda 1996, S. 19 f.).

Da die deutschen Jugendlichen sich meistens mit höheren und besseren Schulabschlüssen auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt bewerben, entsteht eine gewisse Verdrängungssituation für die ausländischen Jugendlichen (vgl. BMBW 1993a, S. 2). Für die Gewerkschaften liegen die Hauptursachen für die ungünstigen Ausbildungschancen der ausländischen Ausbildungsinteressenten im "Einstellungsverhalten der Betriebe" (Adamy 1993, S. 133). Schwierigkeiten für die ausländischen Bewerberinteressenten bereiten insbesondere die Einstellungstests, die zu stark am "deutschen Kulturkreis und der Sprachfähigkeit deutscher Jugendlicher" (Adamy 1993, S. 133) orientiert sind. Auch fehlen den ausländischen Jugendlichen gewisse "Beziehungen", um intern oder gar nicht ausgeschriebene Ausbildungsmöglichkeiten zu nutzen (vgl. Adamy 1993, S. 133). In kleinen Betrieben und bei Arbeitgebern mit einer mehr "konservative[n] Grundeinstellung" (Adamy 1993, S. 134) findet man oft auch wenig Verständnis für die vielfältigen Probleme ausländischer Jugendlicher.

### **2.3.3. Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft**

Die von der Wirtschaft neben der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen angebotenen Sonderausbildungsgänge werden von seiten der Gewerkschaften kritisch



beurteilt. Das eigentliche Problem dieser Ausbildungsgänge, die außerhalb des typischen dualen Systems und damit meistens unter Wegfall der schulischen Berufsausbildung praktiziert werden, ist die "bundesweite Akzeptanz über Einzelbetriebe und einzelne Kammerbezirke hinaus" (IG Chemie-Papier-Keramik 1990, S. 33). Dabei besteht schließlich die Gefahr, daß bei einer weiter anhaltenden Entwicklung von Ausbildungsgängen ohne Beteiligung der Berufsschule die Existenzgrundlage der dualen Berufsausbildung gefährdet ist (vgl. Peek 1995, S. 54).

Auch die IG Metall gibt zu bedenken, daß mit dem Ausbau z.B. von Berufsakademien durch die Ausweitung studentischer Betriebspraktika und durch betriebsorientierte Studiengänge ein neues duales Ausbildungssystem geschaffen werde (vgl. IG Metall 1995, S. 79). Hierbei vermissen die Gewerkschaften allerdings eine entsprechende Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung im Rahmen der Ausbildung von Praktikanten und Werkstudenten (vgl. IG Metall 1995, S. 79). Überdies sind die Gewerkschaften gegenüber den ihrer Ansicht nach übertrieben optimistisch prognostizierten Berufsaussichten für Absolventen der Sonderausbildungsgänge sehr skeptisch. Insbesondere bei konjunkturellen Einbrüchen würden sich auch die "Übernahmeperspektiven" der Absolventen solcher Ausbildungsgänge verschlechtern (vgl. Koch-Bantz 1996, S. 27). Ebenso problematisch erweist sich die Situation, wenn Beschäftigungsmöglichkeiten nur auf "betriebsinterne bzw. konzern- oder brancheninterne Arbeitsmärkte" (DGB 1996d, S. 24) bezogen sind.

#### **2.3.4. Berufsschule**

##### ***Bildungsauftrag und reduzierte Bildungsfunktion der Berufsschule***

Im Rahmen eines "eigenständigen staatlichen Bildungsauftrag[es]" hat die Berufsschule "dem Schüler allgemeine und fachliche Lerninhalte unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen der Berufsausbildung zu vermitteln" (KMK 1977, S. 178 f., zit. nach Dederling 1994, S. 51). Die Aufgabenerfüllung ist jedoch heute mit vielfältigen Problemen belastet, die allerdings auch in ihrer "strukturellen Verankerung im System der Berufsbildung begründet sind" (Dederling 1994, S. 51). So steht die traditionelle Berufsschule in der Erfüllung ihres Bildungsauftrages heute unter einem starken Reformzwang, denn die veränderte Gestaltung zukünftiger Arbeitsplätze und die "Neuordnung und Neustrukturierung von Berufen" mit der Hereinnahme "neuer Tätigkeitsfelder" in die "unterschiedlichen Berufsfelder" verlangen eine Umgestaltung der Basisvoraussetzungen für den Berufsschulunterricht (Kiesel 1995, S. 20). Ohne grund-

legende Veränderungen ist die Berufsschule existentiell gefährdet und mit ihr auch das duale System (vgl. Kiesel 1995, S. 20). Eine vollständige Erfüllung der Aufgaben wie "Fortführung der Allgemeinbildung, Erziehung zum sittlichen Handeln, ergänzende Bildung für den Beruf und zweckfreie Bildung durch den Beruf" (Dedering 1994, S. 51 f.) ist für die Berufsschule nahezu unmöglich. Auch das Berufsschulcurriculum stellt in Wirklichkeit nur ein "Restcurriculum" dar. Somit ist die heutige Berufsschule in ihrer Aufgabenerfüllung vielfach überfordert (vgl. Dedering 1994, S. 51 f.).

Von Gewerkschaftsseite aus betrachtet wird der Berufsschule als gleichwertigem Lernort in Wirklichkeit keine Gleichberechtigung zugestanden, sie wird somit auch nicht an ihrem "eigenständigen Auftrag gemessen" (Brülls 1994, S. 97). Für Arbeitgeberverbände und Kammern ist die Berufsschule im Rahmen der betrieblichen Ausbildung bei "guter Zuarbeit ein nützliches Anhängsel" und nur insofern wichtig, als sie die "betriebliche Ausbildung ergänzt und erleichtert" (Brülls 1994, S. 97). Somit scheint die Position der Berufsschule gegenüber dem Betrieb sehr schwach zu sein. Ein weiterer Aspekt einer "reduzierten Bildungsfunktion" (Dedering 1994, S. 51) der Berufsschule ist in dem Bestreben vieler Großbetriebe in Deutschland zu erkennen, in firmeneigenen Betriebsberufsschulen und Lehrwerkstätten die Aufgaben der öffentlichen Berufsschule mit zu übernehmen (vgl. Dedering 1994, S. 52). Aufgrund ihres "Restcurriculums" befindet sich die Berufsschule auch in gegensätzlicher Position "zur modernen Arbeitswelt", die eine "breite, im Zusammenhang vermittelte Qualifikation der Arbeitskräfte" fordert (Dedering 1994, S. 52 f.). Im Sinne einer "ganzheitlichen Berufsbildung" hat die Berufsschule Schwierigkeiten, auch alle "allgemeinbildenden Inhalte" für "persönlichkeitsförderliche" Ausbildungsziele zu nutzen, um den Jugendlichen neben beruflich-fachspezifischen Kenntnissen genügend allgemeinbildende Kenntnisse zu vermitteln (vgl. Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 100 f.).

### ***Lehrplan und Zeitaspekt***

Hinsichtlich der Heterogenität der Auszubildenden verweist der Verfasser auf die in Abschnitt B.1.3.11 "Berufsschule" dargelegten Ausführungen. Es fehlt diesbezüglich eine Differenzierung des Berufsschulunterrichts nach Kriterien der unterschiedlichen Vorbildungsstrukturen. "Leistungsstarke" und "leistungsschwache" Schüler sind vielfach im gemeinsamen Klassenverband vertreten (Weichhold 1995, S. 3). Sie können aber ihr "Potential" keineswegs "hinreichend fortentwickeln", so daß leistungsstarke Schüler meistens unterfordert und leistungsschwache Schüler überfordert werden (Weichhold 1995, S. 3). Bei der Erfüllung des Lehrplanes für die Berufsschule erge-

ben sich wesentliche Schwierigkeiten durch den zur Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten zur Verfügung stehenden geringen Zeitanteil. In Anbetracht des Bedeutungszuwachses der "Kommunikationsfähigkeit im muttersprachlichen und fremdsprachlichen" (Görner 1995a, S. 33) Berufsbereich ist die gewerkschaftliche Forderung nach dem zweiten Berufsschultag grundsätzlich berechtigt. Noch nicht einmal für den ersten Berufsschultag entsprechen die Gegebenheiten den "erforderlichen Rahmenbedingungen" (Görner 1995a, S. 33). Der in der dualen Ausbildung zu geringe Zeitanteil sowie die häufig kritisierte inhaltliche Überfrachtung der Rahmenlehrpläne beeinträchtigen sehr eine entsprechend "problem- und handlungsorientierte Gestaltung des Unterrichts" (GEW 1986, S. 41). Das im Unterricht der Berufsschule oft zu schnell vermittelte Wissen gerät sehr leicht in Vergessenheit und macht auch das Fehlen einer eingehenden schulisch-pädagogischen Begleitung der Auszubildenden deutlich. Diese orientieren sich stärker an betrieblich-praktischen Erfahrungen unter innerer Abkehr von theorielastigen Bedingungen, aber gleichzeitiger "Anpassung unter Entfremdungserfahrungen", um möglichst "konfliktfrei" arbeiten zu können (GEW 1986, S. 57).

### ***Personalmangel und ungenügende technische Ausstattung***

Auch von Gewerkschaftsseite wird der teilweise zu hohe Unterrichtsausfall wegen Lehrermangels kritisiert. So betont der VLW, daß nach neuester Berechnung für das Bundesland Rheinland-Pfalz an Berufsbildenden Schulen immerhin noch 7,6% der Unterrichtsstunden planmäßig infolge ungenügender Unterrichtsversorgung entfallen (vgl. VLW 1999, S. 1 f.). Bereits 1995 wurde festgestellt, daß ein "zeitgemäßes Unterrichtsangebot" mit einer durchschnittlichen Schüler-Lehrer-Relation von 23,6 : 1 in Westdeutschland und 24,8:1 in Ostdeutschland nicht durchzuführen ist (vgl. Görner 1995d, S. 132). Nach Ansicht der Gewerkschaften wird sich die zukünftige Entwicklung eher noch verschärfen, denn in Anlehnung an Prognosen des DIW werden bis zum Jahre 2007 insgesamt 120.000 Vollzeitlehrereinheiten (heute 104.000) erforderlich sein. Auch infolge einer bisher "restriktiven Einstellungspolitik" der Bundesländer hat sich die Altersstruktur der Berufsschullehrer ungünstig entwickelt. Nach neuester Berechnung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung DIW wird in den nächsten Jahren der bundesweite Bedarf für das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung von "jährlich 2000 bis 2400" (VLW 1998, S. 31) Wirtschaftspädagogen keinesfalls gedeckt werden können.

Ebenso wie die Arbeitgeberverbände bezeichnen die Gewerkschaften die Sachausstattung der Berufsschulen wie Gebäudesubstanz, Anzahl und Zustand der Klassenzim-

mer, Fachraumeinrichtung, Demonstrationsgeräte, Mittel für die Unterhaltung der Einrichtungen und Verbrauchsmittel als zufriedenstellend, aber auch teilweise als mangelhaft (vgl. Nordhaus 1995, S. 181). Diese Unterschiede ergeben sich nach Auffassung der Gewerkschaften durch die jeweilige finanzielle Schwerpunktsetzung durch die Kommunen, die je nach Schulträger – Stadt oder Kreis – die Voraussetzungen für die "materielle Ausstattung und Instandhaltung" (Nordhaus 1995, S. 181) der Berufsschulen schaffen.

### ***Ungeeignete Lehr- und Lernverfahren***

"Wissenschaftssystematik und Handlungssystematik" sind im Rahmen des didaktischen Prinzips der Kaufmännischen Schule notwendig und bedingen sich gegenseitig. Die Didaktik der Kaufmännischen Berufsschule bevorzugt aber zu stark die Wissenschaftssystematik unter Vernachlässigung des "Handlungsbezug[s] allen Lernens" (Rössler 1994, S. 257). Außerdem ist die gesamte Lernorganisation der Berufsschulen den Zielen der Neuordnung nicht immer angemessen (vgl. DGB 1993, S. 63). Oft bleiben Lernstrategien wie "selbstgesteuertes Lernen, Gruppenarbeit und Teamteaching" unberücksichtigt und "notwendige Lerninhalte" werden nicht entsprechend "abgesichert" (DGB 1993, S. 63).

### ***Fremdsprachenunterricht***

Bei der Fremdsprachenvermittlung sehen die Gewerkschaften außer der Heterogenität der Fremdsprachenkenntnisse Probleme in der Beteiligungsstruktur der Betriebe (vgl. Brötz/Möllgaard 1993, S. 248). Hierbei gilt es zu beachten, daß Klein- und Mittelbetriebe mit einem hohen Anteil an Auszubildenden im Vergleich zu Großbetrieben weniger in der Lage sind, Fremdsprachenkenntnisse durch betrieblichen Zusatzunterricht zu vermitteln. Auch manche Großbetriebe haben wegen ihrer "Dezentralisierung" Schwierigkeiten bei einer Fremdsprachenvermittlung (vgl. Brötz/Möllgaard 1993, S. 248). Von DGB-Seite wird allerdings eine "berufs- oder sogar arbeitsplatzspezifische Differenzierung" der Fremdsprachenvermittlung abgelehnt, da eine rein berufsbezogene Fremdsprachenvermittlung nur auf "ökonomische Verwertung" ausgerichtet sei (DGB 1994a, S. 60).

### **2.3.5. Mangelhafte Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung**

Obwohl Bildungs- und Wirtschaftssystem an der Qualifizierung des beruflichen Nachwuchses gleichermaßen Interesse zeigen, ist ihr gegenseitiges Verhältnis geprägt durch "systemeigene Beobachtungskategorien", indem sie jeweils "unterschiedliche, in sich geschlossene Operationsweisen" verfolgen (Neumann 1996a, S. 1). So gibt es wohl im Verlauf von "verwinkelten", "indirekten intersystemischen" Prozeßverläufen zwischen den beiden "sozialen Systemen" Aspekte gemeinsamer Interessen, aber auch Probleme des Verstehens und einer notwendigen Abstimmung (Neumann 1996a, S. 1 f.). Diese ergeben sich hauptsächlich aus den "Eigenarten der Systemkonstruktion" und einer "weitgehenden Verselbständigung der Systeme" (Neumann 1996a, S. 1 f.). Durch die Abstimmung der Rahmenlehrpläne und der Ausbildungsordnungen erfolgt zwar eine Verzahnung der bundes- und landesrechtlichen Gesetzesvorschriften, in der Realität laufen jedoch schulische und betriebliche Berufsausbildung oft "unbefriedigend nebeneinander her" (Heidemann 1993, S. 10). Aus der "geringe[n] Schlüssigkeit" des dualen Systems ergeben sich Schwierigkeiten hinsichtlich der "organisatorische[n] und inhaltliche[n]" Kooperation zwischen den beiden Lernortpartnern (Neumann 1979, S. 33). Diese Problemschwierigkeiten können auf der "nachgeordneten Ebene der Ausbildungsordnungs- und Rahmenlehrplanebene" nicht mehr "beseitigt", sondern nur noch abgeschwächt werden (Neumann 1979, S. 33). Auch erfolgt eine gewisse Kooperation zwischen beiden Lernorten meistens nur "punktuell und unsystematisch", so daß man von einer existenten Partnerschaft weniger sprechen kann (vgl. Nordhaus 1995, S. 182). Ebenso ist bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte ein "zeitlicher Gleichlauf" zwischen Betrieb und Schule nicht gewährleistet. Insbesondere in den Bereichen mit betrieblich theoretischem Unterricht ergeben sich große Schwierigkeiten bei einer gegenseitigen Abstimmung (vgl. IG Chemie-Papier-Keramik 1990, S. 31). So zeigt sich eine besondere Schwierigkeit immer wieder in einer sinnvollen Verknüpfung des schulischen Lernens mit der betrieblich-praktischen Ausbildung (vgl. Perczynski 1995, S. 363 und S. 364 Anmerkung Nr. 7). Hinsichtlich der Curriculumfrage ergibt sich eine zu große "Diskrepanz zwischen dem arbeitsweltlichen Qualifikationsbedarf" (Dedering 1994, S. 55) und der Qualifizierung durch die Berufsschule für die Arbeitswelt. Auch wird die Problematik im Bereich Wirtschaft und Verwaltung durch die meistens noch unvollständige Umsetzung der Neuordnungsberufe im Bürobereich verschärft (vgl. Dedering 1994, S. 55). Schließlich wird die Ausbildungsleistung von betrieblichen Ausbildern nicht genügend anerkannt, denn sie werden selten in den regen Kontakt und Meinungsaustausch mit "akademischen Berufspädagogen und Be-

rufsbildungspolitikern" (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 90) einbezogen. Andererseits wird auch einer angemessenen tariflichen Eingruppierung keineswegs entsprochen (vgl. IG Metall 1991, S. 20).

### **2.3.6. Prüfungen**

Nach den Worten der niedersächsischen Kultusministerin Jürgens-Pieper müßte die zur Zeit bestehende "Form der Abschlußprüfung" eine Veränderung erfahren, da sie ein "Ausbildungshemmnis ersten Grades" sei (Knaut 1999c, S. 398 f.). So entsprechen die Prüfungen in ihrer Struktur und Gestaltung keineswegs den "veränderten Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen" (Pahl 1992, S. 141). Die schriftlichen Prüfungsfächer der Büroberufe orientieren sich teilweise nur an "praxisfremde[m] Bücherwissen" (Ehrke 1989b, S. 165) und nicht an umfassenden Qualifikationen. Ferner ist es dem Prüfling nicht gestattet, "kontroverse Beurteilungen" in Anlehnung an die berufliche Praxis darzulegen. Viele mündlichen Prüfungen im kaufmännischen Bereich haben zudem mehr den Charakter von "Quizrunden" (Ehrke 1989b, S. 165). In der betrieblichen Berufsausbildung bedeutet das berufliche Prüfungswesen immer mehr eine "Hemmschwelle für Qualitätsverbesserungen im dualen System" (IG Metall 1990, S. 97). Auch wird durch die derzeitige Prüfungspraxis das eigentliche Ausbildungsziel der "Handlungs- und Problemlösungsfähigkeit" (IG Metall 1990, S. 97) gefährdet. Wenn Schlüsselqualifikationen wie z.B. Kooperations- und Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit und Verantwortungsbewußtsein nicht bzw. nur ungenügend bei den Abschlußprüfungen berücksichtigt werden, dann "setzen Prüfungen falsche Signale beruflicher Relevanz" (Feldhoff/Jacke/Simoleit 1995, S. 159 und S. 193) und können nur geringe Aussagen über die berufliche Qualifikation vermitteln. Die Schlüsselqualifikationen können zwar von einem "begleitenden Beobachter" beurteilt werden, nicht aber im Rahmen der "punktuelle[n] Prüfungen", die auch noch als programmierte Prüfungen im Multiple-Choice Verfahren bei den Kammerprüfungen üblich sind (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 96 f.). Da der Bereich der "Fachlichkeit" im Rahmen der gesamten Ausbildung zu stark gewichtet wird, kann auch der "persönlichkeitsbezogene" Bereich der Ausbildung durch die jetzige Abschlußprüfung nicht erfaßt werden (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 97). Zu der schon seit Jahren bestehenden gewerkschaftlichen Forderung, die in der Berufsschule und im Betrieb vorerbrachten Leistungen in der Ausbildungsabschlußprüfung zu berücksichtigen, äußert die IG Metall allerdings Bedenken, da die "Vornoten der Schule auf einzelnen Fächern basieren" (IG Metall 1994a, S. 4), die den Prüfungsfächern in der Abschlußprüfung

keineswegs entsprechen. Außerdem wäre eine "Vergleichbarkeit der Ergebnisse" durch gewisse "Zuordnungsprobleme" nach Beruf oder Bundesland äußerst schwierig (IG Metall 1994a, S. 4). Beide Vornoten aus verschiedenen Lernorten würden zudem die "Trennung im dualen System" (IG Metall 1994a, S. 4) noch weiter vertiefen.

### **2.3.7. Modernisierungsprobleme bei der Neuordnung der kaufmännischen Ausbildungsberufe**

Die Neuordnung der kaufmännischen Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildung ist mit der Abstimmung zwischen Ausbildungsordnungen und schulischen Rahmenlehrplänen eine wichtige Aufgabe der Berufsbildungspolitik. Erschwerend wirkt sich hier jedoch aus, daß die "herkömmlichen Berufsbilder oft stark fachlich spezialisiert" sind, wodurch ihre "Inhaber" bei Rationalisierungsmaßnahmen sehr leicht durch Arbeitslosigkeit gefährdet sind (Dedering 1989, S. 106). Durch die Neuordnungsverfahren ist zwar ein "Qualifikationsbegriff" vorgegeben, der sich an Planen, Durchführen und Kontrollieren anlehnt und ebenso Schlüsselqualifikationen beinhaltet. Allerdings konnten durch die Neuordnungsverfahren bisher keine "breiten und flexiblen Berufsbilder" geschaffen werden, die der "Komplexität des Handelns und seiner Bedingungsstrukturen" entsprechen würden (Dedering 1997, S. 14).

Von Gewerkschaftsseite wird sehr beanstandet, daß mehrjährige Neuordnungsverfahren eine Anpassung der Ausbildungsordnungen an veränderte "Berufsstrukturen" verzögern. Die Gewerkschaften lehnen diesbezüglich eine Mitschuld ihrerseits ab und verweisen auf die Bundesregierung, die den "Fortgang bzw. die Aufnahme der Verfahren" (Görner 1995a, S. 33) blockiere, indem insbesondere ihre Ressorts mit gegenseitigen Abstimmungen bedeutende Probleme hätten. Aus Klein- und Mittelbetrieben und auch Handwerksbetrieben wird auch Kritik laut, daß neue Ausbildungsordnungen zwar für den Großbetrieb, aber nicht für den eigenen Betrieb geeignet wären (vgl. Görner 1995a, S. 33).

Hinsichtlich der Neuordnung der beiden Büroberufe Bürokaufmann/-kauffrau (BK) und Kaufmann/-frau für Bürokommunikation (KfB) bezweifeln Experten der GEW, ob das "Konzept der Sockelqualifikationen als gemeinsame Grundbildung" (IG Metall 1993a, S. 32) vom Rahmenlehrplanausschuß umgesetzt wurde. Außerdem könnte sich wohl durch die Neuordnung bei dem KfB eine "Gleichsetzung mit dem Qualifikationsniveau" der Industriekaufleute und der Bürokaufleute ergeben, demgegenüber kann aber das "Übergewicht der Assistenzfunktionen und der technischen Fertigkeiten" be-

wirken, daß eine gewisse "polarisierte Qualifikationsstruktur erhalten bleibt oder sogar verschärft wird" (Feldhoff/Jacke/Simoleit 1995, S. 98). Auch für die Bürokaufleute sind die Berufsperspektiven nicht bedeutend besser, denn es hat sich eine Konkurrenzsituation zu den Industriekaufleuten entwickelt, die meistens in den "marktnahen Bereichen" eingesetzt werden (vgl. Feldhoff/Jacke/Simoleit 1995, S. 98). Nach Meinung der Gewerkschaften ist aber auch eine Neuordnung des Ausbildungsberufes Industriekaufmann/-frau unbedingt erforderlich, wenn dieser Ausbildungsberuf "weiterbestehen und nicht zwischen den neugeordneten Berufen" und den Ausbildungsmöglichkeiten durch die Berufsakademien und Fachhochschulen "zerrieben" werden soll (Ehrke 1992a, S. 194).

### **2.3.8. Kosten und Nutzen der Berufsausbildung**

Bei einer repräsentativen Erhebung durch das BIBB wurden 1992 Kosten- und Nutzenaspekte der beruflichen Erstausbildung in "1370 Ausbildungsbetrieben in den alten Bundesländern in Industrie, Handel und Handwerk" (Ehrke/Semmler 1995, S. 508) untersucht. Nach dem repräsentativen Untersuchungsergebnis betragen die Bruttokosten (Vollkosten) der betrieblichen Berufsausbildung pro Auszubildenden und pro Jahr durchschnittlich 29.573 DM (Stand: 1991) (vgl. Bardeleben/Beicht/Fehér 1994b, S. 8). Unter Berücksichtigung der von den Auszubildenden erbrachten produktiven Leistungen in Höhe von 11.711 DM pro Auszubildenden und pro Jahr ergeben sich Nettokosten von 17.862 DM (vgl. Bardeleben/Beicht/Fehér 1994b, S. 9). Bei der Teilkostenrechnung werden die Personalkosten der nebenberuflichen Ausbilder und die Kosten der Arbeitsverwaltung nicht berücksichtigt, sondern sie werden der Ausbildung nur als kalkulatorische Kosten in Ansatz gebracht, da sie dem Betrieb auch in gleicher Höhe entstanden wären, wenn er nicht ausgebildet hätte (vgl. Bardeleben/Beicht/Fehér 1994b, S. 15). In der betrieblichen Praxis ist es ja auch üblich, daß ein nebenberuflicher Ausbilder einen Auszubildenden nebenbei mitbetreut (vgl. Bardeleben/Beicht/Fehér 1994b, S. 16). Zu beachten ist nun, daß sich durch die "bewerteten produktiven Leistungen (Erträge)" (Bardeleben/Beicht/Fehér 1994b, S. 17) der Auszubildenden sowohl bei Vollkosten- als auch bei Teilkostenrechnung keine Deckung der anfallenden Ausbildungskosten zeigt. Gerade in Großbetrieben verbleiben nach Ende der Ausbildungszeit erhebliche Netto-Kostenbeträge, so daß sich hier als Folge ein weiterer Abbau der Ausbildungskapazitäten ergeben könnte (vgl. Bardeleben/Beicht/Fehér 1994b, S. 17 f.). In den beiden Fällen Ausbildungsstellenabbau und zu geringes Ausbildungsangebot wollen die meisten Betriebe nicht wahrhaben, daß dieses Verhalten nur "kurz-



fristig zu Kostenreduzierungen" führt, mittel- und langfristig jedoch für sie durch "Personalbeschaffung, Einarbeitung und Anpassungsqualifizierung" höhere Kosten entstehen. Plötzlich sollen auch die in Jahrzehnten mühevoll aufgebauten Bildungsbereiche der Unternehmen als "betriebswirtschaftlicher Ballast" im Sinne einer "unproduktive[n] Dienstleistung" überflüssig sein, falls sich "Berufsausbildung nicht als cost center rechnen läßt" (DGB 1995b, S. 1). Um Kosten zu senken und die betriebliche Bildungsarbeit nach "allgemeinen Wirtschaftskriterien" einer besseren Bewertung zu unterziehen, werden ferner Bildungszentren nach der "Strategie des Outsourcing" ausgelagert und in "selbständige Subfirmen (Profit mit Bildung)" umstrukturiert (Ehrke/Semmler 1995, S. 520). Als Folge einer auf diese Art bezweckten "Dezentralisierung der Kosten" werden dann die "Nachwuchsbedarfsplanung" wie auch die betriebliche Weiterbildungsplanung sich verstärkt an Kostenstellen oder an "kurzatmigen Spar Konzepten" orientieren (Ehrke/Semmler 1995, S. 520).

### **2.3.9. Fehlende gesetzliche Finanzierung der Berufsausbildung**

Um die Zukunft des dualen Systems über eine gesetzliche Finanzierung zu sichern, sollen insbesondere die Kosten der Ausbildung im Sinne einer "gerechten Lastenverteilung" von ausbildenden und nicht ausbildenden Unternehmen auf "angemessene Weise" übernommen werden (DGB 1996b, S. 7 und S. 14). Den Gewerkschaften ist es jedoch bis heute nicht gelungen, die "Finanzierung der Berufsbildung als einer öffentlichen Aufgabe" im Rahmen einer Umlage- oder Fondsfinanzierung politisch durchzusetzen, was sich für eine "Lösung der qualitativen und quantitativen Probleme" (Oppel 1994, S. 498) positiv ausgewirkt hätte. So bleibt die alte Forderung des DGB nach der Umlagefinanzierung als eine von bisherigen Bundesregierungen und Arbeitgeberverbänden "abgelehnte Finanzierungsreform der Berufsbildung" auch weiterhin bestehen, ja sie ist inzwischen zur "Überlebensfrage für das duale System" (Lübke 1994c, S. 144) geworden. Über die Umlagefinanzierung könnte eine "gerechte[re] Kostenverteilung" als "Weg zu einem ausreichenden Ausbildungsangebot" erreicht werden, zumal Betriebe, die überhaupt keine Ausbildung anbieten, die Nutznießer der Ausbildungsleistungen von Ausbildungsbetrieben sind (Lübke 1994c, S. 144). Auch die IG Metall fordert deshalb schon seit Jahren eine "umfassende Fondsfinanzierung der gesamten Berufsausbildung: alle zahlen, wenige bilden aus" (Schmidt 1995a, S. 11). Schließlich hat das Bundesverfassungsgericht 1980 bestätigt, daß der Staat zur Gewährleistung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen das Recht hat, eine Ausbildungsabgabe von allen Arbeitgebern zu fordern, damit die Ausbildungsbetriebe

im Sinne einer Konjunkturunabhängigkeit ihre Aufgaben besser erfüllen können (vgl. Schmidt 1995a, S. 11). Somit zeigt sich immer wieder, daß alle Fragen und Probleme des dualen Systems der Berufsausbildung in Zusammenhang mit der Frage der Finanzierung zu sehen sind (vgl. Landsberg/Alex 1994, S. 538). Eine Steigerung der betrieblichen Ausbildungsqualität ist mit "steigenden außerbetrieblichen Ausbildungsanteilen verbunden, deren Ausdehnung jedoch an die Grenze der einzelbetrieblichen Finanzierung stößt" (Landsberg/Alex 1994, S. 538). Allerdings könnte dadurch die Frage der Umlagefinanzierung an Aktualität gewinnen.

### **2.3.10. Berufliche Weiterbildung**

Für das duale System der Erstausbildung ist besonders ungünstig, daß viele Betriebe eher in die betriebliche Weiterbildung als in die betriebliche Erstausbildung investieren (vgl. Dederling 1997, S. 14). Maßgebend hierfür sollen Gründe einer höheren Flexibilität bei "Weiterbildungsmaßnahmen" und daraus resultierende Kosteneinsparungen sein (vgl. Dederling 1997, S. 14). Die Betriebe versuchen auch, zeitweise ihren "Bildungsbedarf" mehr über die Rekrutierung von Schul- und Hochschulabsolventen zu decken, wodurch die "schulische Allgemeinbildung" und die "betriebliche Weiterbildung" gegenüber der betrieblichen Erstausbildung im Vorteil sind (Dederling 1997, S. 14). Nach Ansicht der Gewerkschaften ist die Struktur der beruflichen Weiterbildung unübersichtlich und verursacht "Ungleichgewichte und soziale Benachteiligungen" (IG Chemie-Papier-Keramik 1990, S. 42). Auch sind die Angebote beruflicher Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft unklar (vgl. IG Chemie-Papier-Keramik 1990, S. 42). Eine "soziale Benachteiligung" bei der beruflichen Weiterbildung ergibt sich meistens durch die betriebliche Situation, da berufliche Weiterbildung doch hauptsächlich in den Betrieben oder auf "ihre Veranlassung" hin erfolgt (IG Chemie-Papier-Keramik 1990, S. 43). Aus der Sicht des betrieblichen Managements soll in erster Linie ein "qualifizierte[r] Arbeitskräftenachwuchs" (Neumann 1982, S. 32 f.) gesichert werden. Im Hinblick auf die "Loyalität der Arbeitnehmer" unterliegt Weiterbildung "eng den Prinzipien und Funktionsweisen des Unternehmens" und einem bestimmten "Maß an Autoritätsbindung" (Neumann 1982, S. 33). Dabei soll der Arbeitnehmer mit seiner "Berufsrolle" und den Arbeitsbedingungen selbst bei nachteiligen Veränderungen einverstanden sein (vgl. Neumann 1982, S. 33). In Widerspruch zu dem Grundsatz des lebenslangen Lernens für alle Arbeitnehmer kann weiterhin festgestellt werden, daß sich insbesondere die berufliche Weiterbildung immer noch als ein Privileg für Personen darstellt, die am Arbeitsmarkt ohnehin begünstigt

sind, wie "Höherqualifizierte, Männer, jüngere Beschäftigte und Inländer" (Görner 1995b, S. 37). Oft werden immer noch die "betrieblichen Randgruppen der an- und ungelernten Arbeiter" (Neumann 1982, S. 13) von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen.

In der formalen Gestaltung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung gibt es wesentliche Defizite, denn der Mangel an verbindlichen und umfassenden Regelungen sowie das Fehlen von "Anspruchsrechten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen" (Ochs 1995, S. 140) gewähren dem Arbeitnehmer keine Sicherheit. Das von den Gewerkschaften schon seit Jahren geforderte Bundesrahmengesetz für die berufliche Weiterbildung ist bis heute noch nicht zustande gekommen, so daß speziell für den betrieblichen Bereich der Weiterbildung entsprechende gesetzliche Grundlagen fehlen. Nur wenige Betriebsangehörige nutzen den sog. "Bildungsurlaub", zumal die meisten Betriebe darin nur einen unnötigen betrieblichen Kostenfaktor sehen (vgl. Ochs 1995, S. 140). Weiterbildungsrechte wurden bislang nur in vereinzelten Fällen "nach Bedarf der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" (Görner 1995b, S. 37) gewährt. Die deutschen Arbeitgeber weigern sich, "Weiterbildung als qualitatives Element in die Tarifpolitik" (Görner 1995b, S. 37) einzubinden. Es bleibt diesbezüglich zu befürchten, daß solange die Arbeitgeber gegen ein "geregeltes Weiterbildungssystem und in ihm für das Beschäftigungssystem erwerbbarere Berechtigungen" eingestellt sind, sich die berufliche Erstausbildung als "Sackgasse" erweisen wird (Pahl 1994, S. 193 f.).

Auf Gewerkschaftsseite wird auch deutlich kritisiert, daß allgemein eine "systematische Personalentwicklung und Personalförderung" (IG Chemie-Papier-Keramik 1990, S. 45) als Initiative für die betriebliche Weiterbildung fehlt. Meistens sei eine überbewertete "technische Anpassung" (IG Chemie-Papier-Keramik 1990, S. 45) maßgebend. Für sehr bedenklich erachten die Gewerkschaften die Haltung der Arbeitgeberverbände, den Gewerkschaften eine "Mitsprache auf den wichtigen ordnungspolitischen Feldern" hinsichtlich der "Koordinierung der Fortbildungsangebote und Fortbildungsprüfungen auf Bundesebene" (DGB 1995a, S. 133) zu verweigern. Insbesondere sind die Kammerverbände DIHT und DHKT bestrebt, einen "Monopolanspruch in der beruflichen Weiterbildung sowohl auf Kosten der Gewerkschaften als auch auf Kosten des Staates" (DGB 1995a, S. 133) durchzusetzen.

### **2.3.11. Berufsbildung in Europa**

#### *Unterschiede und Mängel in der beruflichen Bildung*

In Ergänzung zu den Ausführungen in den Abschnitten zu B.1.3.16 "Berufsbildung in Europa" sollen hier noch einige Unterschiede zur Bundesrepublik Deutschland dargestellt werden. So gibt es eine Dreigliedrigkeit des Sekundarschulwesens und eine "strikte Trennung von allgemeinbildendem Schulwesen und beruflicher Erstausbildung" (Seyd 1993, S. 268) nur in Deutschland, wodurch wesentliche Nachteile entstehen. Die Schüler in den anderen EU-Ländern erhalten bis zum Sekundarstufenabschluß und bis zum Abitur mehr Unterricht erteilt, wobei durchschnittlich auch mehr Schüler die Hochschulzugangsberechtigung erreichen als in Deutschland (vgl. Seyd 1993, S. 268). Ebenso gibt es nur in Deutschland eine typisch "in großem Umfang und organisierter Form bestehende betriebliche Berufsausbildung unter Einbeziehung der Berufsschule" (Ehrke/Semmler 1992, S. 572). Die Form der vollzeitschulischen Berufsausbildung ist in anderen EU-Ländern teilweise in das Schulsystem der Gesamtschulen integriert oder erfolgt an den berufsbildenden Schulen (vgl. Ehrke/Semmler 1992, S. 572). Andererseits gibt es "gemischte Systeme als Formen der Kombination von schulischer und dualer Berufsausbildung", während in einigen EU-Ländern die Berufsausbildungssysteme sich noch "im Aufbau" befinden (Ehrke/Semmler 1992, S. 573). Im Rahmen der beruflichen Bildung haben auch einige EU-Länder "hohe Standards" (Jost 1994, S. 30) entwickelt, was bei anderen nicht der Fall ist. Schwerwiegender jedoch sind die "europaweiten Mängel in Bildung und Ausbildung" (Jost 1994, S. 30). Viel zu niedrig ist z.B. das europäische Ausbildungsniveau, denn nahezu 25-30% der Jugendlichen, in Deutschland sind es 14%, beenden ihre Schulzeit, ohne für das Berufs- und Erwerbsleben genügend vorbereitet zu sein (vgl. Jost 1994, S. 31).

#### *Duales System und EU*

Als Europakompetenzen werden neben allgemeinen und berufsbezogenen Fremdsprachenkenntnissen "alle Kenntnisse und Erfahrungen" bezeichnet, "die für die grenzüberschreitende Kommunikation und Kooperation im Beruf, einschließlich einer Arbeitsaufnahme im Ausland, erforderlich sind" (Koch 1994, S. 28). Hinsichtlich der Vermittlung von Europakompetenz sind allerdings die Möglichkeiten des dualen Systems stark eingeschränkt (vgl. Weichhold 1993, S. 70). So ergeben sich bei der Vermittlung von europäischer Sozialkompetenz wie "Förderung des gegenseitigen Verständnisses für die kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Eigenheiten der Mit-

gliedsländer" (Weichhold 1993, S. 70) dieselben Probleme wie bei der Fremdsprachenkompetenz. Die Schüler des dualen Systems haben kaum Austauschmöglichkeiten mit ausländischen Schulen und damit auch keine Auslandserfahrung. Erforderliche Partnerschaften mit Schulen in den anderen Mitgliedsländern der EU sind fast nur im Vollzeitsystem organisatorisch möglich (vgl. Weichhold 1993, S. 70). Nach Ansicht des VLW ergeben sich für das duale System innerhalb der EU gewisse Gefahren für die Zukunft, zumal es eine Außenseiterposition im Kreise der EU-Berufsbildungssysteme einnimmt (vgl. Weichhold 1993, S. 69). Die in den anderen EU-Ländern dominierenden beruflichen Vollzeitschulen vermitteln eine "berufliche Grundbildung" mit vertiefter Allgemeinbildung. Berufsbildung wird dort durch den Bereich der "staatlichen Daseinsfürsorge" wahrgenommen (Weichhold 1993, S. 69). In dieser Hinsicht ist nun zu befürchten, daß z.B. bei der Beschlußfassung über die Verteilung von Fördermitteln die beruflichen Vollzeitschulen in anderen EU-Ländern zu Lasten der deutschen Berufsschulen bevorzugt behandelt werden. Für die deutschen EU-Vertreter ergibt sich dann in Brüssel das Problem, daß diese "sich nicht selbst aufgrund bestehender föderalistischer Strukturen blockieren" (Deutscher Bundestag 1993, S. 44/253).

Bei den teilweise zum 31.12.1994 zu Ende gegangenen EU-Bildungs- und Ausbildungsprogrammen umfaßten die Fördermaßnahmen folgende Bereiche (vgl. Kehm/Teichler 1994, S. 14 f.):

Comett:	Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Wirtschaft
Erasmus:	Mobilität von Hochschulstudenten
Eurotecnet:	Innovationen in der Berufsbildung
Force:	Berufliche Weiterbildung
Iris:	Ausbildungsmaßnahmen für Frauen
Lingua:	Fremdsprachenkenntnisse
Petra:	Berufsbildung Jugendlicher
Tempus:	Hochschulbereich

Hinsichtlich der Gestaltung und Durchführung dieser Maßnahmen wurde von deutscher Seite die Europäische Kommission dahingehend kritisiert, daß sie einen "europäischen Zentralismus" angestrebt habe und durch "Verfahrenstricks einen Machtgewinn bei der Präzisierung der Programme" sichern wollte (Kehm/Teichler 1994, S. 22). Außerdem sei Deutschland in den "Beratungen und Entscheidungen über die EG-Bildungsprogramme" keineswegs genügend berücksichtigt und der deutsche Förderungsanteil "zu gering gehalten" worden (Kehm/Teichler 1994, S. 22). Insgesamt

verfolge die Kommission nur ihre "eigenen Zwecke und Ziele" (Kehm/Teichler 1994, S. 120) und entwickle einen zu starken Einfluß auf das einzelne Bildungsprogramm, so daß "die deutschen Ansprüche an das Programm" (Kehm/Teichler 1994, S. 131) benachteiligt wurden.

Durch die Forderung der EU-Mitgliedstaaten, die unzureichende Abstimmung der bisher "sektorale[n] Bildungsprogramme" durch mehr "Effizienz und Praxisnähe" zu verbessern, erfolgte mit der Ablösung der bisherigen Bildungsprogramme ab 01. Januar 1995 eine Neuordnung (Feuchthofen 1994, S. 6). Damit führen die neuen Hauptprogramme Leonardo (berufliche Aus- und Weiterbildung) und Socrates (Hochschul- und Schulbildung) auch die bisherige Arbeit bezüglich der "Vergleichbarkeit und Anerkennung" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 28) von Ausbildung und Berufsabschluß weiter. Aus deutscher Sicht sind allerdings die im "Konsensverfahren" erarbeiteten "Beschreibungen der beruflichen Anforderungen" insofern unbefriedigend, da bei den Berufstätigkeiten oft solche ausgewählt werden, die nur einen "Ausschnitt aus den betreffenden Ausbildungsberufen des deutschen dualen Systems abdecken, gleichwohl aber die Bezeichnung Beruf erhalten" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 16). Es wird auch nicht durch eine Gegenüberstellung versucht, deutlich zu machen, "welche Ausbildungsberufe in den verschiedenen Ländern einander entsprechen", wofür man die "Merkmale der Eingangsvoraussetzungen, der Dauer, der Inhalte und des Umfangs der Ausbildung vergleichen" müßte (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 17). Dafür werden nur die Ausbildungsgänge oder Ausbildungsabschlüsse den aufgeführten Tätigkeiten zugeordnet.

### **3. Zusammenfassung**

Obwohl heute vom Ausland das deutsche duale System als "Idealmodell der beruflichen Qualifizierung" (Greinert 1994, S. 357) gesehen wird, ist die gegenwärtige Diskussion von starken Zweifeln beeinflusst, ob sich für das duale System trotz mancher Krisensymptome noch Zukunftsperspektiven ergeben (vgl. Greinert 1994, S. 357). Wie die bisherigen Überlegungen in den Abschnitten B.1 und B.2 Beurteilung durch die Arbeitgeberverbände bzw. Gewerkschaften zeigen, ergeben sich aus Sicht der beiden Sozialpartner differierende, aber auch übereinstimmende Positionen über Nachteile, Vorteile und Probleme des dualen Systems. In der folgenden Zusammenfassung sollen diese negativen und positiven Aspekte mit den Problemkriterien noch einmal dargelegt werden, um die Komplexität des dualen Systems, aber auch seine Krisenhaftigkeit deutlich zu machen.

So kritisieren die Arbeitgeberverbände die Langwierigkeit der Neuordnungsverfahren und Aktualisierungsprozesse von Ausbildungsrahmenplänen und Rahmenlehrplänen sowie die hohe vorzeitige Auflösungsrate der Ausbildungsverträge. Als nachteilig sehen sie auch eine minderwertige soziale Bewertung der dualen Berufsausbildung gegenüber akademischen Berufsabschlüssen und das teils mangelhafte Kooperationsverhältnis zwischen Betrieb und Berufsschule. Als Herausforderungen für die duale Berufsausbildung gelten für beide Sozialpartner das Auseinanderdriften von Beschäftigungs- und Bildungssystem, die hohe Fluktuation ausgebildeter Fachkräfte, die allgemeine Bewältigung der Aufgabe hinsichtlich der Förderung und beruflichen Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher und die Verbesserung der Ausbildungssituation in Betrieb und Berufsschule. Von Arbeitgeberseite aus wird trotz allgemeiner Befürwortung der einzelbetrieblichen Finanzierung der Berufsausbildung eine angeblich zu hohe Kostenbelastung kritisiert. Auch der im Vergleich zu früher allzu geringe Praxiseinsatz der Auszubildenden wirke sich nachteilig auf die Kostensituation aus.

Nach Meinung der Gewerkschaften zeige sich ein Nachteil des dualen Systems hauptsächlich in dem radikalen Abbau der Ausbildungsplatzkapazitäten sowie in der stokkenden Übernahmebereitschaft von Ausbildungsabsolventen durch die Unternehmen. Weitere Nachteile sehen die Gewerkschaften in der dualen Ausbildung als einem konjunkturabhängigen Faktor sowie in dem Ausbildungsmonopol der Unternehmen. Aus Sicht der Gewerkschaften ist insbesondere die geltende einzelbetriebliche Finanzierung die eigentliche Ursache für die Konjunkturabhängigkeit des dualen Systems wie auch für die unzulängliche Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen. Als schwerwiegender Strukturmangel im dualen System kann auch das Überangebot von schwer auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Berufen bezeichnet werden. Nachteilig für die duale Berufsausbildung erweisen sich ferner die von vielen Unternehmen praktizierten selektiven Methoden der betrieblichen Auswahl von Ausbildungsbewerbern, wodurch insbesondere für schwächere und benachteiligte Jugendliche eine deutliche Chancengleichheit entstünde.

Hinsichtlich der Vorteile des dualen Systems aus Sicht der beiden Sozialpartner kann die Aufgabenverpflichtung gesehen werden, eingetretene wirtschaftliche Strukturveränderungen im Gesamtkonzept der dualen kaufmännischen Ausbildung zu berücksichtigen und die Position des dualen Systems im Rahmen der europäischen Berufsbildungssysteme zu stärken. Für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bedeutet das duale System als leistungsfähiges Qualifizierungssystem ein wichtiger Standort- und Wettbewerbsvorteil der deutschen Wirtschaft. Als Vorteile betonen beide das Kon-

sensprinzip sowie den offenen Zugang zum dualen Ausbildungsgeschehen. Die Verbindung von Ausbildungs- und Arbeitsprozeß wird von beiden Sozialpartnern als eine bedeutsame Verknüpfung von betrieblich-praktischen Erfahrungen mit theoretischen Elementen betrachtet. Dabei gewährt die Innovations- und Integrationsfähigkeit des dualen Systems eine flexible Anpassung der Ausbildungsqualität an veränderte Rahmenbedingungen sowie eine Eingliederung in das Beschäftigungssystem, womit auch eine sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Absicherung verbunden ist. Ebenso wird durch das duale System die Gefahr der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland stark gemindert. Für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gewährt der Neuordnungsprozeß der Ordnungsmittel einen hohen Stand der Ausbildungsberufe, die wiederum einen gewissen Wert auf dem Arbeitsmarkt und bestimmte Voraussetzungen für eine entsprechende Mobilität sichern. Durch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen leistet die duale Berufsausbildung einen wichtigen Beitrag zur Persönlichkeitsbildung der Auszubildenden und damit auch für eine qualifizierte Berufstätigkeit. Beide Sozialpartner sehen zudem für Auszubildende Chancen einer Aufstiegsweiterbildung mit den Möglichkeiten einer wirtschaftlichen Existenzsicherung auf der Basis der dualen Erstausbildung geboten. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften erhalten schließlich durch das duale System bedeutende Verantwortung in der dualen Berufsausbildung zugewiesen.

Für die Arbeitgeber bedeutet die Anpassung der dualen Ausbildung an betriebseigene Bedürfnisse eine gewisse Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt, wobei der Betrieb die Qualifikation seiner Fachkräfte deutlich beeinflussen kann. Unternehmen und Arbeitgeberverbände legen auch großen Wert auf eine gute Zusammenarbeit mit den Kammern, deren Zertifizierung der Prüfungsleistungen eine hohe Wertschätzung erfährt. Nach Ansicht der Gewerkschaften bietet das BBiG von 1969 wesentliche Vorteile, da es eine wichtige Rechtsgrundlage für die berufliche Bildung der Arbeitnehmer darstellt. In der Einrichtung und Funktion des Bundesinstituts für Berufsbildung sehen die Gewerkschaften einen besonderen Vorteil für das duale System, da es als gemeinsame Einrichtung für Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit eine gemeinsame Berufsbildungspolitik verfolgt. Neben dem BIBB kann auch das Gemeinsame Ergebnisprotokoll GEP des Bundes und der Länder als Basisvoraussetzung für alle an der Berufsausbildung Beteiligten gelten. Schließlich bieten sich den Gewerkschaften über das duale System wesentliche Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Berufsbildungspolitik von Arbeitgebern und Regierung.



Die Krisensituation des dualen Systems ist mithin verursacht durch vielfältig ungelöste Probleme, die sich größtenteils aus systembezogenen Nachteilen ergeben. Betroffen von dieser Strukturkrise sind alle wesentlichen Bildungsbereiche, deren Situation durch die öffentliche und privatwirtschaftliche Finanzkrise noch weiter verschärft wird. Das veränderte Bildungswahlverhalten bewirkt eine Bildungsexpansion, wodurch das duale System stark benachteiligt wird, denn mit dem Streben nach höheren Schulabschlüssen fehlen dem dualen System die Auszubildenden. Weiterhin ist fraglich, ob die Rahmenbedingungen der Betriebe und Berufsschulen dem bereits eingetretenen Wandel einer bisherigen Jugendberufsausbildung zu einer Erwachsenenberufsausbildung entsprechen, so daß auch die durch den wirtschaftlichen Strukturwandel notwendigen Qualifikationen vermittelt werden können. Allgemein wird auch ein Auseinanderdriften von Beschäftigungs- und Bildungssystem beklagt. Ebenso kritisiert man eine zu geringe Differenzierung der Bildungswege. Nach gewerkschaftlicher Auffassung habe sich das traditionelle dreigliedrige Schulwesen bildungspolitisch und bildungsökonomisch überlebt, so daß eine weitere Orientierung des dualen Systems hieran fraglich geworden sei.

Obwohl die duale Berufsausbildung schon seit Jahren anspruchsvoller geworden ist, kann als deren wesentliches Krisensymptom eine sinkende Attraktivität festgestellt werden. Nach Auffassung der Gewerkschaften resultiere eine starke Gefährdung des dualen Systems aus der seit Beginn der Wirtschaftskrise immer deutlicher werdenden Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung. Nach Meinung vieler Bildungsexperten erweise sich das deutsche Bildungswesen als Selektionssystem, indem ungleiche und sozialstrukturell bedingte Ausgangschancen über entsprechende Bildungsabschlüsse einen ungleichen Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten regelten. Somit besteht auch heute immer noch eine gewisse Ungleichwertigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung. Außerdem hat man es bisher versäumt, bessere berufliche Karriereperspektiven aufzuzeigen. Schließlich wurde bildungspolitisch den Erfordernissen der wirtschaftlichen Entwicklung nur ungenügend entsprochen. Ebenso hat man es versäumt, das Bewerberpotential unter Berücksichtigung unterschiedlicher Eingangsvoraussetzungen zu erweitern.

Ein gewisser Attraktivitätsverlust der dualen Berufsausbildung ergibt sich auch aus der Ungleichbehandlung von dual ausgebildeten Fachkräften gegenüber Abiturienten bzw. akademisch Ausgebildeten hinsichtlich bestimmter Einkommensregelungen und Weiterbildungschancen. Auch das vielfach praktizierte Prinzip der Bestenauslese der Ausbildungsbewerber und Benachteiligungen wegen der jeweiligen Geschlechtszugehörig-

keit sowie nicht empfehlenswerte Ausbildungsangebote und eine unterwertige Beschäftigung von dual ausgebildeten Fachkräften schädigen den Ruf der deutschen Berufsausbildung.

Hinsichtlich der Wertorientierung der Jugendlichen ist heute vielfach festzustellen, daß ihr Werturteil geprägt ist durch eine kritische Einstellung zu Forderungen und Erwartungen ihnen gegenüber. Oft lehnen sie fremdbestimmte Arbeit ab und fordern mehr ganzheitliche und selbstbestimmte Arbeitsweisen. Ihre Bereitschaft, sich persönlich zu engagieren, ist oft zurückzuführen auf egoistische Verhaltensweisen. Dabei erwarten viele Jugendliche eine Berufsarbeit, die der Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung unter dem Gesichtspunkt neuer Formen des Arbeitslebens entsprechen sollte.

Strukturveränderungen der Weltwirtschaft erfordern einen strukturellen Anpassungsprozeß der deutschen Wirtschaft, der geprägt ist durch eine erschwerte Konkurrenzsituation der deutschen Unternehmen. Gravierende Veränderungen ergeben sich durch den Einsatz der modernen Iu.K-Techniken im Bereich Büro und Verwaltung mit computerisierter Textverarbeitung und Vernetzung der verschiedenen Produktions- und Verwaltungsbereiche, wodurch die Qualifikationsstruktur der zukünftigen Mitarbeiter und somit auch die duale Berufsausbildung beeinflußt werden. Hierbei soll auch dem Auszubildenden deutlich werden, daß durch Rationalisierung und neuere Formen der Arbeitsorganisation eine intensive Nutzung und Kontrolle des qualifizierten Personals möglich ist.

Durch den seit einigen Jahren von vielen Groß- und Mittelbetrieben praktizierten Abbau von Ausbildungsstellen und durch die Einstellung jeglicher Ausbildungstätigkeit ist in Deutschland ein gefährlicher Mangel an Ausbildungsplätzen insbesondere in den kaufmännischen Berufen und Dienstleistungsberufen entstanden. Hierbei ergeben sich auf dem Ausbildungsmarkt teils starke berufliche und regionale Ungleichgewichte. Die Arbeitgeberverbände sehen zwar allgemein in dem zögerlichen Ausbildungsverhalten der Unternehmen eine Folge der notwendigen Bedarfsorientierung und des Personalabbaus, sie warnen aber zugleich vor einer zu kurzfristigen Bedarfs- und Ertragsorientierung und mahnen zu einer stärkeren Ausbildungsbereitschaft. Als nachteilig erweist sich auch die zu schwache Anpassung der staatlichen schulischen Bildung an den Bedarf der Wirtschaft.

Hinsichtlich der Ausbildungschancen für benachteiligte Gruppen ist es dem dualen System bisher nicht gelungen, ausländische Jugendliche, sozial benachteiligte, lernschwache Jugendliche mit Kenntnisdefiziten und ohne Hauptschulabschluß, Ungelern-

te und Ausbildungsabbrecher umfassend in eine Berufsausbildung einzubinden. Ein ernstes, teilweise hieraus resultierendes Problem sind die in den letzten Jahren gestiegenen Ausbildungsvertragsauflösungen mit negativen Auswirkungen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Im Rahmen von Fördermöglichkeiten sollen auch jugendliche Aussiedler mit Sprachschwierigkeiten und straffällig gewordene Jugendliche sowie ehemals drogenabhängige Jugendliche einbezogen werden. Eindeutig gegensätzlich sind die Ansichten der beiden Sozialpartner über die berufliche Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher durch theoriegeminderte und kürzere Ausbildungsgänge bzw. Ausbildungsgänge mit Teilqualifikationen. Auch die Integration eines hohen Anteils von Studienabbrechern in entsprechende Bereiche der Berufs- und Bildungspraxis stellt für die Unternehmen eine schwer zu bewältigende Aufgabe dar.

Im Rahmen der Nachwuchssicherung werden die Ausbildungsplatzkapazitäten im Büro- und Dienstleistungsbereich trotz zukünftig rückläufiger Zahlen der Nachwuchsbeerber weiterhin eingeschränkt bleiben. Unterschiedliche Auffassungen zwischen den beiden Sozialpartnern ergeben sich hier bezüglich der Übernahme aller Ausbildungsabsolventen sowie hinsichtlich einer sachgerechten Überbedarfsausbildung. Die Arbeitgeberverbände sehen in dem Prinzip einer engen Abstimmung von Ausbildung und Beschäftigung ein angemessen systemimmanentes Verhalten und erwarten eine kontinuierliche Nachwuchssicherung durch eine bedarfsorientierte Planung der Berufsausbildung. Nach Ansicht der Gewerkschaften müßten noch vorhandene Bewerberreserven besser genutzt werden. Auch wäre es dringend erforderlich, den starken Personal- und Ausbildungsabbau zu beenden, da dies eine starke Abschreckung für duale Ausbildungsinteressenten bedeute.

Hinsichtlich der Ausbildungssituation der Berufsschule ergeben sich Probleme bezüglich der Anerkennung als gleichwertiger Lernort, der fehlenden Vermittlung von genügend allgemeinbildenden Inhalten sowie bezüglich einer ausreichend personellen Versorgung und sachlichen, räumlichen Ausstattung. Als weitere Probleme im Berufsschulbereich gelten die teilweise ungenügende Differenzierung des Berufsschulunterrichts nach Vorbildungsstrukturen, die Frage des zweiten Berufsschultages und ein oft kritischer zu hoher Unterrichtsausfall. Oft bleiben auch moderne Lernstrategien im Unterricht unberücksichtigt.

Bei der Durchführung der betrieblichen Erstausbildung entstehen erhebliche Probleme hinsichtlich der Vermittlung betrieblicher Gesamtzusammenhänge und bezüglich gewisser Qualitätsunterschiede in der Ausbildungspraxis bei Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben. Wegen der Zunahme der Ausbildungsinhalte und deren handlungsorientierten

Vermittlung bildet eine stärkere Ausnutzung der Regelausbildungsdauer einen bedeutenden Diskussionsaspekt. Weiterhin entsprechen die bisherigen betrieblichen Lehr- und Lernmethoden keineswegs neueren methodisch-didaktischen Erkenntnissen und verhindern meistens eine angemessene Entwicklung von Fachqualifikationen. Hier wäre ein stärkerer Einsatz von Projekt-Methode, Leittext-Methode, Fallstudie und Simulation unbedingt notwendig. Strittig und somit problematisch ist auch die Frage der in Ausbildungsbetrieben einzusetzenden Beurteilungsverfahren, so daß Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften diesbezüglich unterschiedliche Auffassungen vertreten.

Zwischen Betrieb und Berufsschule gibt es bis heute noch keine echte kooperative Partnerschaft, es besteht meistens nur eine punktuelle und unsystematische Kooperation, was an der oft ungenügenden Abstimmung betrieblicher Ausbildungspläne mit den Lehrplänen der Berufsschule erkennbar ist. Auch fehlt ein annähernd zeitlicher Gleichlauf betrieblichen und schulischen Lernens im Sinne einer Verzahnung von Theorie und Praxis. Ebenso ist der Einfluß der Betriebe auf die Unterrichtsgestaltung und damit auf die Ausarbeitung von Lehrplänen und Stundenplänen äußerst gering. Schließlich wird oft der Ausbildungsleistung von Ausbildern und Berufsschullehrern die entsprechende Anerkennung versagt.

Aufgrund der veränderten Qualifikationserfordernisse in den kaufmännischen Berufen werden zukünftig an den kaufmännischen Mitarbeiter erhöhte Anforderungen gestellt. Diesbezüglich entsteht dann oft die Frage, ob das herkömmliche duale System noch in der Lage ist, nicht nur in Großbetrieben, sondern auch in Kleinbetrieben die für die Qualifikation der Auszubildenden entsprechenden theoretischen und praktischen Kenntnisse zu vermitteln, um damit auch genügend qualifizierte kaufmännische Fachkräfte bereitzustellen. Für die im Betrieb tätigen dual Ausgebildeten entsteht andererseits durch die Konkurrenz mit den von den Unternehmen angeblich wegen ihres besseren Einsatzes bevorzugten Absolventen der Sonderausbildungsgänge die Gefahr, verdrängt zu werden bzw. nur in Berufsfeldern mit mäßigen Qualifikationsanforderungen Arbeit zu finden.

Außerbetriebliche Ausbildungsstätten sind zwar bei betrieblichen Lehrstellenengpässen zu befürworten, längerfristig hat diese Ausbildungsform jedoch negative Auswirkungen für das duale System und erfordert zudem eine Anpassungsweiterbildung. Außerdem muß wegen der öffentlichen Dauerfinanzierung und der schwierigen Gestaltung einer praxisgerechten Ausbildung sowie nach gewerkschaftlicher Auffassung wegen des Fehlens einer öffentlichen Kontrolle eine Umkehr zur betrieblichen Ausbildung erfolgen. Die Gewerkschaften bemängeln diesbezüglich auch die Ablehnung von

tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen, von Mitbestimmungsmöglichkeiten für Gewerkschaften und Berufsschule sowie das Fehlen einer entsprechenden Vertretung der Auszubildenden und die Nichtberücksichtigung der Berufsschulen bei der Vergabe schulischer Ausbildungsbetreuung.

Die Prüfungen entsprechen in ihrer gegenwärtigen Struktur und Gestaltung keineswegs den veränderten kaufmännischen Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen und der Orientierung an der Feststellung übergreifender Qualifikationen. Als echte Problemgebiete gelten ferner die Berücksichtigung des persönlichkeitsbezogenen Bereiches der Ausbildung, die Frage der punktuellen Abschlußprüfung oder Abschnittsprüfungen und die Berücksichtigung der in Betrieb und Berufsschule vorerbrachten Leistungen beim Prüfungsergebnis. Zu diesem Problembereich zählt auch der Einsatz bundesweit programmierter oder regional erstellter Prüfungsaufgaben.

Die Bindung des Berufsbildungssystems an die Ausbildungsordnungen ist vielfach zu starr, so daß keineswegs den neueren Qualifikationsanforderungen und den Veränderungen bei Arbeitsstrukturen, Arbeitsorganisationen und Arbeitsplätzen entsprochen wird. Hiermit verbunden ist auch die Frage von Neuordnungsregelungen für alle kaufmännischen Ausbildungsberufe. Mehrjährige Verfahrenszeiten für die Neuordnung von Ausbildungsberufen verzögern meistens eine Anpassung an veränderte Berufsstrukturen. Auch entsprechen neuere Ausbildungsordnungen keineswegs immer den Bedingungen aller Klein-, Mittel- und Großbetriebe. Hierzu gehört ebenso die Frage, ob für die betriebliche Praxis eine Aktualisierung der Ordnungsmittel in bestimmten Zeitabständen notwendig ist.

Zu dem Problembereich der Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung gehört die Frage, ob diese Kostenbelastung als Ursache für den Abbau von Ausbildungsplatzkapazitäten angesehen werden kann. Die Unternehmen erzielen zwar bei Ausbildungsstellenabbau kurzfristig Kosteneinsparungen, mittel- und langfristig entsteht jedoch für sie eine höhere Kostenbelastung durch Personalbeschaffung, Einarbeitung und Anpassungsqualifizierung. Die Ausbildungsgestaltung in den Betrieben ist von einzelbetrieblichen Kosten-Nutzen-Überlegungen abhängig, so daß bei der Erfassung von Ausbildungskosten eine Gegenüberstellung mit bewerteten produktiven Leistungen der Auszubildenden (Nutzen) erfolgen muß. Allerdings ergibt sich keine vollständige Deckung der während der gesamten Ausbildungszeit angefallenen Ausbildungskosten.

Alle Fragen und Probleme des dualen Systems sind in Zusammenhang mit der Frage der Finanzierung zu sehen, die hiermit für den Weiterbestand des dualen Systems sehr entscheidend ist. Hinsichtlich dieser wichtigen Problemfrage vertreten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gegensätzliche Auffassungen. Nach Meinung der Gewerkschaften fehle im Sinne einer öffentlichen Aufgabe als Lastenausgleich die Beteiligung nicht ausbildender Betriebe und Verwaltungen an der Gesamtfinanzierung der Berufsausbildung, wodurch eine gerechtere Kostenverteilung zu erreichen wäre. Ebenso könnte über eine Umlagefinanzierung die Konjunkturabhängigkeit der betrieblichen Berufsausbildung gemildert werden. Demgegenüber befürwortet die Arbeitgeber-Bundesvereinigung auch weiterhin die einzelbetriebliche Finanzierungsform und lehnt die Umlagefinanzierung ab, weil diese den Ausbildungssektor kostenmäßig zu stark belasten und die unternehmerische Planung beeinträchtigen würde.

Zum Problembereich der beruflichen Weiterbildung zählen die Fragen ihres systematischen Aufbaus im Sinne einer angemessenen Personalentwicklung und Personalförderung, unterstützt durch schulische und betriebliche Rahmenbedingungen. Für die heutige Berufsschule könnte sich zukünftig eine mögliche Funktionsrolle ergeben. Infolge steigender Qualifikationsanforderungen zeigt sich auch die Notwendigkeit, eine ständige Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens für die betrieblichen Mitarbeiter verantwortungsvoll durchzuführen. Da der Arbeitnehmer kein Anspruchsrecht für die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen geltend machen kann, erwarten die Gewerkschaften im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden eine bundeseinheitliche gesetzliche Regelung für diesen Bereich. Strittig ist auch die Frage der zeitlichen Nutzung für betriebliche Weiterbildungszwecke, ob dafür die Freizeit des Arbeitnehmers oder seine Arbeitszeit in Anspruch genommen werden soll. Ebenso scheint die gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (Bildungsurlaub) wegen finanzieller Aspekte eine schwierige Frage für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zu sein. Weiterhin zeigen sich bei beiden Sozialpartnern Meinungsunterschiede bezüglich gewisser Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte für die Gewerkschaften und den Staat neben den Kammerorganisationen. Schließlich ist für das duale System besonders problematisch, daß manche Betriebe schon seit Jahren mehr Kapital in die betriebliche Weiterbildung als in die betriebliche Erstausbildung investieren und teilweise zur Deckung ihres Nachwuchsbedarfes mehr Schul- und Hochschulabsolventen heranziehen.

Im Rahmen der konkurrierenden unterschiedlichen Berufsbildungssysteme der EU-Mitgliedsländer könnte sich die Dreigliedrigkeit des deutschen Sekundarschulwesens

mit der Trennung von allgemeinbildendem Schulwesen und beruflicher Erstausbildung belastend auswirken. Nachteilig für das duale System ist, daß es keine der in anderen EU-Ländern oft bevorzugt geförderten vollschulischen Ausbildung adäquaten allgemeinbildenden Inhalte und damit kein höheres Niveau allgemeiner Berechtigungen vermittelt. Erhebliche organisatorische Schwierigkeiten gibt es zudem für die Auszubildenden des dualen Systems, Austauschmöglichkeiten mit ausländischen Schulen zu nutzen. Außerdem erweist es sich als besonders schwierig, über Anerkennungs- und Entsprechungsverfahren eine Vergleichbarkeit berufsqualifizierender Abschlüsse auf europäischer Ebene zu erreichen. Über die Entsprechungsregelungen wird schließlich die duale Berufsausbildung benachteiligt, indem der duale kaufmännische Berufsabschluß dem Abschlußniveau entsprechend niedriger eingestuft wird. Nach deutscher Beurteilung wird bei der Zuordnung der Befähigungsnachweise der EU-Länder zu bestimmten Berufsprofilen das Qualifikationsprofil ausländischer Bewerber nur unvollkommen beschrieben. Somit entsprechen die Beschreibungen der beruflichen Anforderungen nur teilweise den Bedingungen dualer Ausbildungsberufe, erhalten aber ebenfalls die Bezeichnung Beruf.

Im Sinne der zu überprüfenden Hypothese kann der Verfasser feststellen, daß Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften das duale System der Berufsausbildung trotz vielfältiger Nachteile und Problemkriterien prinzipiell positiv beurteilen. Ihrer Meinung nach kann die Krise des dualen Systems überwunden werden. Allerdings sehen beide Sozialpartner diesbezüglich einen starken Reformbedarf, um letztendlich auch die Zukunft des dualen Systems zu sichern.

## **C. Perspektiven des dualen Systems im kaufmännischen Bereich der Berufsausbildung**

### **1. Zur Untersuchungsmethode**

#### **1.1. Fragebogenuntersuchung**

In diesem empirischen Teil der Arbeit will der Verfasser verdeutlichen, daß eine weiterführende Bearbeitung der aktuellen Probleme des dualen Systems nur mit Hilfe des Fragebogens und ausgewählter Expertengespräche in Form der Leitfadeninterviews möglich war, da zur Lösung der Probleme in der Literatur wenig effektive Sichtweisen angeboten werden. Die inhaltliche Struktur des Fragebogens ergab sich aus den in den Abschnitten Aktuelle Probleme (B.1.3 und B.2.3) dargelegten Sachverhalten aus der Sicht des jeweiligen Sozialpartners.

#### ***Bewertung und Einschätzung der befragten Personen***

Der Verfasser hatte einen einheitlichen Fragebogen erstellt, dessen Fragen gleichermaßen an Arbeitgeberverbände wie an Gewerkschaften gerichtet waren. Durch einen Vergleich der Aussagen erhoffte der Verfasser, einen erhöhten Erkenntniswert zu erzielen. Die Spitzenverbände KWB, BDI, BDA, DIHT und ZDH sowie 22 Fachspitzenverbände wie auch der DGB und 13 Einzelgewerkschaften im DGB sollten je einen Fragebogen zugesandt erhalten (vgl. Anhang 1: Fragebogen mit Begleitschreiben). Es blieb somit den betreffenden Organisationen bzw. Institutionen vorbehalten, den/die Experten/Expertinnen als ihre/n Vertreter/-in aufgrund dessen/deren Funktion zur Bearbeitung des Fragebogens auszuwählen. Der Verfasser vertraute darauf, daß solche Personen bestimmt werden sollten, die Sachkenntnis und individuelle Erfahrung mit dem Themenkomplex "Duales System der Berufsausbildung" hatten. Die Aussagen dieser Personen sind zweifellos von besonderer Bedeutung, da solche Experten bzw. Expertinnen doch eine "repräsentativ ausgewählte Gruppe" (Atteslander 1993, S. 173) darstellen.

Aufgrund der bereits dargelegten Gründe versuchte der Verfasser, die schriftlichen Auswertungsergebnisse der Fragebögen durch den Einsatz von Interviews zu ergänzen. Dies erfolgte mit dem Ziel, gewisse Sachverhalte "intensiver oder mehr in die Tiefe gehend zu erfassen" (Kromrey 1994, S. 286).



### *Fragebogen*

Da der Standardfragebogen mit nur geschlossenen Fragen sich als nachteilig erwies, entschloß sich der Verfasser, den in der Praxis öfters verwendeten Fragebogen mit halboffenen Fragen als einen "Kompromiß zwischen geschlossenen und offenen Fragen" (Diekmann 1995, S. 409) mit mehr Informationsmöglichkeit einzusetzen. Zu den aus dem Problembereich des dualen Systems abgeleiteten Fragen wurden vom Verfasser Statements (Feststellungen, Aussagen) erarbeitet, die als "Item-Formulierung" (Mummendey 1987, S. 54) in Satzform oder als einzelnes Wort vorgeben wurden. Als "Antworttypus" wählte der Verfasser unter möglichen "Antwortkategorien" zur Beantwortung der Fragebogen-Items die Form des "Rating" auf einer "Schätz-Skala" aus. Hier war es für den Befragten möglich, die Wichtigkeit der "Mehrfachwahlantworten" durch Skalierung zu unterscheiden, wodurch der Aussagewert der Statements erfaßt werden sollte (vgl. Mummendey 1987, S. 55). Nach dem Verständnis der empirischen Sozialforschung ist ein Skalierungsverfahren eine Art "Methode zur Konstruktion von Meßinstrumenten" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 193). Die Skala als Resultat eines "Skalierungsverfahrens" stellt eine "Reihe von Items" dar, die "entlang einer Dimension mißt" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 193). Items sind somit in diesem Fragebogen die Statements, denen der Befragte zustimmen oder die er ablehnen soll. Außer der Unterscheidung von Mehrfachnennungen durch Skalierung konnte der Befragte zu offenen Fragen seine Meinung und sein Urteil mit eigenen Worten frei äußern. Zusätzlich hatte er noch die Möglichkeit, eigene Anregungen und Ergänzungen anzufügen.

Der Fragebogen wurde auf dem Wege der postalischen Befragung als "Vehikel der Informationsgewinnung" und als "Informationsträger" eingesetzt (Berger/Wolf/Ullmann 1989, S. 290). Für den Verfasser waren die "methodischen und inhaltlichen Vorteile" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 367) einer postalischen Befragung maßgebend. Die Befragten konnten motivierter, konzentrierter und ehrlicher antworten im Vergleich zur Interviewsituation. Die Zielpersonen hatten auch mehr Zeit zur Beantwortung und konnten selbst darüber entscheiden. Außerdem waren Interviewfehler ausgeschlossen (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 367 f.). Da bei einer postalischen Befragung zunächst die Wirkung des Fragebogens auf die Motivation und "Kooperationsbereitschaft" des Empfängers beachtet werden muß, enthält das Deckblatt des Fragebogens nur den Titel des Themas, damit der Befragte sich bereits inhaltlich interessiert zeigen mußte. Gleichzeitig sollte der übersandte Fragebogen "Seriosität, Wichtigkeit und leichte Handhabbarkeit vermitteln" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 370 f.). Da die äußere Gestaltung und der Aufbau eines Fragebogens für die Herstellung von "Kontakt und Ver-

trauen" (Berger/Wolf/Ullmann 1989, S. 290) zu dem Befragten wichtig sind, achtete der Verfasser auch auf eine entsprechende "typographische Gestaltung", um eine "günstige Beantwortung" zu bewirken und um "Fehlerquellen" zu vermeiden (Goode/Hatt 1972, S. 173). Bei der Entscheidung über den Umfang des Fragebogens waren außer der Anzahl der "Indikatoren" auch der Schwierigkeitsgrad der Fragen entscheidend, so daß der Fragebogen nicht zu umfangreich werden sollte (vgl. Berger/Wolf/Ullmann 1989, S. 291). An der "intellektuellen Leistungsfähigkeit" der Zielpersonen hatte der Verfasser keinen Zweifel, zumal doch das Untersuchungsthema auch in ihrem Berufs- und Erfahrungsbereich liegen mußte (Berger/Wolf/Ullmann 1989, S. 290 f.). Der Fragebogen für die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften umfaßt zwanzig Seiten mit 19 halboffenen Fragen und einigen offenen Fragen, die die Bearbeitung abwechslungsreich gestalten sollten. Der Verfasser war bemüht, den Aufbau des Fragebogens übersichtlich zu gliedern, um eine "einfache und selbsterklärende" (Diekmann 1995, S. 439) Form zu erreichen. Da der Fragebogen auch als eine "Operationalisierung einer bestimmten Forschungsfrage" betrachtet wird, bestand mithin eine Hauptfrage darin, die "theoretisch formulierte Forschungsfrage in die auf einen bestimmten Befragtenkreis zugeschnittene Sprache des Fragebogens" umzusetzen (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 106). Die Fragen wurden ausschließlich aus den beiden Abschnitten 1.3 "Aktuelle Probleme" aus der Sicht der Arbeitgeberverbände und 2.3 "Aktuelle Probleme" aus der Sicht der Gewerkschaften erstellt, wobei der Verfasser wesentliche Problembereiche auswählte. Im Verlaufe der "inhaltlichen Gestaltung" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 352) des Fragebogens wurden die Fragen dann jeweils einem "Fragenkomplex" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 353) zugeordnet. Hierbei war maßgebend, was inhaltlich für die Untersuchung interessant und bedeutsam erschien (vgl. Schnell/Hill/Esser 1993, S. 353). Die Unterabschnitte zu 1.3 und 2.3 bildeten die Grundlage für die "Themenkomplexe und Inhaltspunkte der Fragen des Fragebogens", wie aus Anhang 2 zu erkennen ist. Die zu den einzelnen Fragen erarbeiteten Items bzw. Statements sollten eine "interessierende Einstellung" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 202) wiedergeben. Diese Items wurden den Zielpersonen in Anlehnung an die "Likert-Skalierung" als "verbal verankerte Rating Skala" in fünf "abgestuften Antwortkategorien" dargeboten, um die Einstellung bzw. Bewertung zu erfassen (Mummendey 1987, S. 55 und S. 114). Eine "Dreier-Skala", die sich wohl "einfacher handhaben" läßt, wollte der Verfasser vermeiden, da oft Befragte "auf die mittlere Position flüchten" (Berger/Wolf/Ullmann 1989, S. 286). Die Likert-Skala des Fragebogens umfaßt in ihrer Einstufung die Möglichkeit der Zustimmung oder Ablehnung mit "Teilausprägungen" wie *trifft voll zu* / *trifft teilweise zu* / *weder noch* / *trifft kaum zu* / *trifft über-*

*haupt nicht zu.* Dem Befragten war es überlassen, den Skalenwert selbst zu bestimmen. Alle Items der Schätz-Skala sollten nur eine Dimension erfassen, nämlich die Meinung als "messende Einstellung" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 194) zur dualen Berufsausbildung. "Dichotome Items" mit nur zwei Antwortmöglichkeiten wie z.B. *Ja* oder *Nein* wurden wegen zu geringer Aussagekraft nicht verwendet (vgl. Schnell/Hill/Esser 1993, S. 196). Die bei einigen Hauptfragen im Anschluß an die Schätz-Skala gegebene offene Frage sollte dem Befragten auch die Möglichkeit bieten, innerhalb seines "eigenen Referenzsystems" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 340) zu antworten. Da der Verfasser bei den befragten Experten "Verbalisierungsschwierigkeiten" (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 108) ausschloß, hätte eine ausschließliche Verwendung von nur vorgegebenen Items bzw. Statements eventuell doch eine gewisse Einengung für die Zielpersonen bedeutet (vgl. Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 108). Die Fragen enthalten in ihrer Struktur auch persönlichkeitsbezogene Elemente, um dadurch die Einschätzung, Bewertung und Motivation deutlich zu machen. Von den Fragetypen im einzelnen wurde die Eröffnungsfrage eingesetzt, die Interesse erzeugen und zum "Gegenstand der Befragung" (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 114) überleiten sollte. Die Einstellungs- oder Meinungsfrage forderte eine "subjektive Stellungnahme" im Sinne der Meinungsäußerung und Abgabe von "Werturteilen über objektive Tatbestände und Einstellungen" zu Problempunkten des dualen Systems (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 103). Einstellungs- oder Meinungsfragen "beziehen sich auf den Aspekt der Wünschbarkeit oder der negativen bzw. positiven Beurteilung, den Befragte mit bestimmten Statements verbinden" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 333 und S. 339). Dies sollte in der Fragestellung wie auch in der Antwortvorgabe auf der Schätz-Skala deutlich werden. Der Verfasser beabsichtigte auch, durch Faktenfragen oder Sachfragen Tatsachen zu ermitteln, wozu die Bereitschaft des Befragten zu Information und zu vertrauensvoller Mitarbeit erforderlich war. Hier sollte das Begleitschreiben zu dem Fragebogen mithelfen, die Zielpersonen vom "wissenschaftlichen Zweck der Erhebung" (Berger/Wolf/Ullmann 1989, S. 280 f.) zu überzeugen. Entsprechend der Unterscheidung nach der Art der Formulierung sollte die vom Verfasser hauptsächlich eingesetzte direkte Frage den Befragten persönlich ansprechen und zu einer eigenen Stellungnahme auffordern (vgl. Kromrey 1994, S. 280).

### ***Durchführung der Fragebogenuntersuchung***

Die Untersuchung mit Hilfe des Fragebogens wurde am 25. März 1996 begonnen. Die Fragebögen wurden vom Verfasser mit einem adressierten Freiumschlag an 27 Arbeitgeberverbände sowie an den Deutschen Gewerkschaftsbund und 13 Einzelgewerk-

schaften versandt, ohne zuvor eine Absprache über die Zielpersonen getroffen zu haben (vgl. Anhang 3: Durchführung der Fragebogenuntersuchung). Die jeweiligen Experten mußten dann von den betreffenden Organisationen mit der Bearbeitung des Fragebogens beauftragt werden. Dem Fragebogen wurde – wie bereits erwähnt – vom Verfasser ein Begleitschreiben beigelegt, in dem der "Zweck der Untersuchung" und die "Relevanz" des Themas dargelegt wurden (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 372). Der Verfasser betonte insbesondere die Notwendigkeit und Bedeutung der Expertenantworten, die zur Lösung der Problemsituation des dualen Systems der Berufsausbildung durch Aufzeigen von perspektivischen Möglichkeiten mithelfen sollten (vgl. Schnell/Hill/Esser 1993, S. 372). Da der Verfasser an einer baldigen Auswertung der Antworten interessiert war, bat er, den ausgefüllten Fragebogen möglichst innerhalb von vier Wochen mit dem beigelegten Freiumschlag zurückzusenden. Gleichzeitig bat er um Mitteilung, ob die Antworten der Befragten unter Angabe ihrer Organisation und ihres eigenen Namens verwertet werden dürften. Andernfalls sollte Anonymität bzw. Vertraulichkeit der Angaben gewahrt bleiben. Das Begleitschreiben endet mit dem Dank des Verfassers für die Unterstützung, unter Hinweis auf deren Bedeutung für den Erfolg der Gesamtarbeit. Die versandten Fragebögen wurden dann von den in Anhang 4 angegebenen Expertinnen und Experten bearbeitet (vgl. Anhang 4: Expertenbearbeitung des Fragebogens). Bei zwei Gewerkschaften durfte zwar die Bezeichnung der Institution, nicht aber der Name der Befragten angegeben werden. Bei drei Arbeitgeberverbänden mußte der Verfasser dem Wunsch auf vollständige Anonymität entsprechen.

## **1.2. Experteninterviews**

Da die Anzahl der zurückgesandten und beantworteten Fragebögen bei den Arbeitgeberverbänden im Vergleich zu den Gewerkschaften sehr gering und damit wenig ergiebig war, entschloß sich der Verfasser, auf der Basis der beantworteten Fragebögen mehrere Interviews zu führen. Diese Interviews waren auch bedingt durch eine Vielzahl nicht angekreuzter Antwortkategorien und nicht beantworteter offener Fragen. Durch das Interview wollte der Verfasser also offene Antworten und nicht gelöste Fragen aus dem beantworteten Fragebogen geklärt wissen. Darüber hinaus versuchte er auch, weitere konkrete Informationen von seiten der Befragten über deren Absichten und Strategien zu erhalten, anhand welcher Perspektiven im Sinne einer Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung die Probleme des dualen Systems gelöst werden könnten.

### *Leitfadeninterview*

Der Begriff des Interviews allgemein beinhaltet die Art eines Wortwechsels zwischen Gesprächspersonen, wobei der Interviewer aus der Befragtenperson "Informationen, Meinungsäußerungen oder auch Überzeugungen herauszulocken versucht" (Maccoby, E.E./Macobby, N. 1972, S. 37). Er rechnet mit einer gewissen "Ausstrahlung", die er "sogar beabsichtigt" (Erbslöh 1972, S. 50). Mit dem Leitfadeninterview sollte das in der Untersuchung zuerst eingesetzte "Forschungsinstrument" Fragebogen ergänzt werden (vgl. Schnell/Hill/Esser 1993, S. 390). Der Verfasser wollte dadurch erfragen, was der Fragebogen nicht erschöpfend erbringen konnte. Als Ziel und Vorteil solcher Leitfadeninterviews wird allgemein die Möglichkeit gesehen, "durch die offene Gesprächsführung und die Erweiterung von Antwortspielräumen den Bezugsrahmen des Befragten" bei der Beantwortung der Fragen einzuschließen. Damit bietet sich die Möglichkeit, "Einblick in die Relevanzstrukturen und die Erfahrungshintergründe" der Zielperson zu erhalten (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 391). Obwohl das Leitfadeninterview sich an die normale "Situation des Fragenstellens und Sichinformierens im Gespräch" anlehnt, ist es eine Art "künstliche, asymmetrische Interaktion unter Fremden", zählt aber zu den "qualitativen Methoden der Befragung" (Diekmann 1995, S. 375). Die Tätigkeit des Interviews gilt somit als eine "Form sozialer Interaktion", in der sich Interviewer und Befragter einander in "sozialen Rollen" gegenüberstehen (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 115). Jeder der beiden Interviewpartner entwickelt gegenüber dem anderen gewisse "Erwartungen" bezüglich der "Einstellungs- und Verhaltensweisen" (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 116). Dabei sind soziale Merkmale wie z.B. Auftreten, Kleidung, Geschlecht, Alter und Ausdrucksweise sowie Beruf für ein "typisierendes Bild" maßgebend und mitentscheidend (vgl. Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 117). Da die Fragen des Leitfadeninterviews nur dem Interviewer bekannt sind, wird ihre "Reihenfolge und Formulierung" (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 104) vom Interviewer bestimmt, wobei es in dessen Ermessen steht, auch Zusatzfragen zu stellen (vgl. Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 104). Dies geschieht in Form offener Fragen, insbesondere Meinungsfragen, so daß der Befragte auch frei antworten kann. Die Antworten auf diese offenen Fragen muß der Interviewer "im Sinne seiner Erwartungen verstehen, d.h. interpretieren" können und sie in entsprechende "Kategorien einstufen" (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 118). Dabei beeinflußt die "eigene Einstellung des Interviewers und seine Einstellungserwartung" gegenüber dem Befragten sowohl die "Registrierung der Antworten" als auch das Verhalten gegenüber dem Befragten (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 119). Zudem muß der Interviewer sehr vorsichtig sein, denn eine zu schwache Zustimmung oder mißbilligende Reaktion auf Antworten der

Zielperson kann auf deren "weiteres Antwortverhalten" sich entsprechend auswirken. Solche "Wechselwirkungsprozesse" sind also für die soziale Situation des Interviews allgemein und somit auch für das Leitfadeninterview kennzeichnend (Mayntz/Holm/Hübner 1978, S. 119). Schließlich erwartet der Interviewer ein "qualitatives Vertiefen der Antwort" (Erbslöh 1972, S. 54).

Der Verfasser benutzte einen Interviewleitfaden (vgl. Anhang 5: Interviewleitfaden) mit Inhaltspunkten aus den schriftlich beantworteten "Themenkomplexen" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 391). Bei der Erstellung des Leitfadens mußte beachtet werden, daß durch entsprechende Abstimmung der Einzelfragen ein "einheitliches Ganzes" (Goode/Hatt 1972, S. 115) gewahrt blieb. Die drei Einführungsfragen am Anfang des Interviewleitfadens sollten eine gewisse Ausgangsbasis zur Kontakthanbahnung darstellen und bei dem Befragten auch Interesse wecken (vgl. Columbia University 1972, S. 146). Außerdem mußten die auf die 19 Themenkomplexe des Fragebogens bezogenen Interviewfragen als "Schlüsselfragen" und sogenannte "Eventualfragen" "je nach dem Verlauf des Interviews relevant" werden (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 391). Dabei war geplant, die Fragen grundsätzlich durch den Interviewer stellen zu lassen, um einen an den "Ablauf des Gesprächs angepaßten natürlichen Interaktionsfluß" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 391) zu erzielen. Mit Hilfe sogenannter "Sondierungsfragen" beabsichtigte der Verfasser, "allzu allgemeine Werturteile zu spezifizieren" und auch eventuell Widersprüche aufzuklären (Columbia University 1972, S. 143). Der Ablauf des jeweiligen Leitfadengesprächs sollte mit Zustimmung des Befragten durch Kassettenaufnahme und durch Notizen des Interviewers aufgezeichnet werden.

### ***Durchführung des Leitfadeninterviews***

Der Verfasser war bestrebt, "valide und substantielle Ergebnisse" (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 328) zu erlangen. Um die geringe Ergiebigkeit der von den Arbeitgeberverbänden beantworteten Fragebögen auszugleichen, führte er bei sechs Arbeitgeberexperten Interviews durch. Die restlichen drei Interviews erfolgten beim DGB und zwei Einzelgewerkschaften. Die Gespräche fanden jeweils am Sitz der betreffenden Institution statt. Die Termine für diese neun Interviews hat der Verfasser schriftlich mit den betreffenden Experten, die den Fragebogen bearbeitet hatten, vereinbart. In einem Anschreiben bedankte sich der Verfasser für die Bearbeitung des Fragebogens und wies auf die Notwendigkeit eines zusätzlichen Interviews hin. Da der Verfasser nicht wußte, ob der Befragte sich den von ihm bearbeiteten Fragebogen kopiert hatte, fügte er dem Schreiben eine Kopie desselben bei. Mit der Bitte um einen Gesprächstermin und

dem Dank für die Hilfe verwies der Verfasser nochmals auf die Bedeutung der Mithilfe bei der Untersuchung. Die in Anhang 6 angegebenen Expertinnen und Experten wurden dann vom Verfasser im Rahmen eines Interviews in der Zeit vom 10. Juli 1996 bis 12. September 1996 befragt.

Bei diesen Interviewgesprächen war der Verfasser als Interviewer stets darauf bedacht, eine "kooperative Atmosphäre" (Diekmann 1995, S. 376) zu schaffen. Mit dem Hinweis auf den beantworteten Fragebogen stellte er zur Gesprächsanbahnung drei offene Fragen als "Eisbrecherfragen", die sich auf das Thema der Untersuchung bezogen (vgl. Diekmann 1995, S. 410). Wegen der Besonderheit der unterschiedlichen Beantwortungsergebnisse war der Verfasser auch bemüht, auf den jeweiligen Fragebogen des Interviewpartners gesondert einzugehen. Von den Befragten erwartete er auch, daß sie bestimmte "Details des angesprochenen Problemfeldes" (Nikolay 1993, S. 26) aus eigener Sicht näher erläutern sollten. Da zur weiteren Aufklärung der im Fragebogen verbliebenen offenen Antwortkategorien bzw. der unbeantwortet gebliebenen Fragen "Ergänzungsfragen und Sondierungsfragen" notwendig waren, versuchte der Verfasser, seine Fragestellung während des Interviews "elastisch" zu halten (Columbia University 1972, S. 143 und S. 152). Die Fragen wurden auch nicht zu schnell gestellt, um dem Befragten eine genügend freie und überlegte Antwortmöglichkeit zu gewähren. Zugleich war der Verfasser bemüht, "die Antwortkategorien auf eine Frage weder positiv noch negativ zu sanktionieren" (Diekmann 1995, S. 375). Von diesem "Neutralitätspostulat" erhoffte er sich, "unverfälschte Antworten" zu erhalten (Diekmann 1995, S. 376). Bestimmte Fragen bzw. Antwortkategorien, die den Zielpersonen unverständlich waren und deshalb unbeantwortet blieben, mußte er allerdings noch einmal erklären. Um das Interview für den Befragten immer interessant zu halten, mußte der Verfasser bei den Übergängen zwischen den einzelnen Themenbereichen eine entsprechende Formulierung beachten. Bei allzu vielen unbeantworteten Antwortkategorien und offenen Fragen bestand allerdings für beide Interviewpartner die Gefahr, daß der Gesprächsverlauf zu sehr "kanalisiert" (Diekmann 1995, S. 446) wurde. Trotzdem blieb das Gespräch für "unerwartete Antwortreaktionen" (Diekmann 1995, S. 446) und für neu sich ergebende Aspekte offen.

## **2. Ergebnisse der Untersuchung und ihre Interpretation unter Berücksichtigung der aktuellen Diskussion**

### **2.1. Verlauf der Fragebogenuntersuchung**

Rückblickend kann der Verfasser feststellen, daß die Fragebogenuntersuchung insgesamt nicht den erwarteten Verlauf nahm. Besondere Faktoren beeinflussten den Rücklauf der Fragebögen erheblich. Von den 27 Arbeitgeberverbänden hatten fünf den Fragebogen innerhalb von vier Wochen zurückgeschickt. Von ihnen beantwortete das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung KWB den Fragebogen für sich und stellvertretend für sechs Spitzenverbände der Wirtschaft, die ihre Auffassung zu wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Problemen mit dem KWB abgestimmt haben. Zu ihnen gehören die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA, der Bundesverband der Deutschen Industrie BDI, der Deutsche Industrie- und Handelstag DIHT, der Hauptverband des Deutschen Einzelhandels HDE, der Zentralverband des Deutschen Handwerks ZDH und der Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels BGA. Auf eine abgestimmte Beantwortung durch das KWB beriefen sich außerdem der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und der Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Gesamtmetall). Mehrere Arbeitgeberverbände konnten aus Kompetenzgründen den Fragebogen nicht beantworten, da sie eine kaufmännische Ausbildung überhaupt nicht bzw. nur in sehr geringem Umfang ausüben. Ihrer Begründung zufolge war es ihnen deshalb nicht möglich, für den kaufmännischen Bereich aussagekräftige Angaben zu machen. Drei Arbeitgeberverbände lehnten aus Zeitgründen ab, einen nach ihren Angaben "derart umfangreichen Fragebogen so detailliert" zu beantworten. Bei einigen Arbeitgeberverbänden waren die Fragebögen unauffindbar, so daß der Verfasser Ende Mai 1996 je ein Zweitexemplar zuschicken mußte. Die Vertreter zweier Arbeitgeberverbände konnten den Fragebogen wegen Arbeitsüberlastung und aus Urlaubsgründen erst in den Monaten Juni bis September 1996 bearbeiten. Da der BDI eine eigene Bearbeitung des Fragebogens unter Hinweis auf seine Mitgliedsverbände und das KWB ablehnte, verschickte der Verfasser den Fragebogen je an die Leitung dreier Mitgliedsverbände. Von diesen konnte der Bundesverband Steine und Erden e.V., Frankfurt/Main, sowie der Wirtschaftsverband Eisen- und Metallindustrie EBM, Düsseldorf, den Fragebogen wegen fehlender kaufmännischer Ausbildung ebenfalls nicht bearbeiten. Nur der Verband Deutscher Maschinen und Anlagenbau VDMA e.V., Frankfurt, gab den beantworteten Fragebogen zurück. Der Verfasser verschickte dann Ende Mai 1996 den Fragebogen an zwei weitere Mitgliedsverbände des BDI und zwar an den Arbeitgeberverband



Stahl e.V., Düsseldorf, und an die Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie, Bonn, die ebenfalls eine Beantwortung des Fragebogens aus Mangel an Erfahrung in der kaufmännischen Ausbildung ablehnten.

Der Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels BGA e.V., der in Bonn die gesamte Wirtschaftsstufe vertritt, die in 16 Landesverbänden und 51 Fach- und Branchenverbänden organisiert ist, lehnte auch die Beantwortung des Fragebogens ab. Er empfahl das KWB und die BDA sowie die Landes- und Regionalverbände des Großhandels. Der Verfasser verschickte deshalb am 09. April 1996 einen Fragebogen und am 03. Juni 1996 ein Zweitexemplar an einen Landesverband des Groß- und Außenhandels, dessen Vertreter allerdings in dem Fragebogen "Tendenzen" zu erkennen glaubte, die sich nicht mit seinen Vorstellungen von Aus- und Weiterbildung decken würden, und deshalb eine Beantwortung verweigerte. Zwei Regionalverbände, der Arbeitgeberverband Großhandel-Außenhandel-Dienstleistungen, Westfalen Mitte e.V., Dortmund, und der Unternehmerverband des Großhandels, Düsseldorf-Niederrhein e.V., Düsseldorf, erhielten ebenfalls am 09. April 1996 den Fragebogen zugesandt, sahen sich aber wegen fehlender Berufsausbildung nicht in der Lage, den Fragebogen zu bearbeiten.

Von den Gewerkschaften schickten zwar neun Befragte den bearbeiteten Fragebogen bereits vor Ablauf der Vierwochenfrist zurück, eine Gesamtauswertung dieser Fragebögen war jedoch auch hier nach Ablauf dieser Frist nicht durchführbar. Der Eingang der restlichen Fragebögen verzögerte sich erheblich, denn nach telefonischer Rückfrage bei fünf Einzelgewerkschaften Mitte Mai 1996 mußte der Verfasser noch je ein Zweitexemplar an diese Organisationen versenden, da das Erstexemplar nicht mehr auffindbar war. Bei drei Experten der Einzelgewerkschaften konnte die Beantwortung des Fragebogens aus Urlaubsgründen erst in den Monaten Juli bis Ende August 1996 erfolgen.

Somit hat der Verfasser den Fragebogen an insgesamt 49 Adressaten und zwar an 27 Arbeitgeberverbände und 8 BDI Mitgliedsverbände und BGA Landes- und Regionalverbände sowie an den DGB und 13 Einzelgewerkschaften verschickt. Von seiten der Arbeitgeberverbände erhielt der Verfasser insgesamt 8 Fragebögen und von den Gewerkschaften 14 Fragebögen bearbeitet zurück. Dies ergibt eine Rücklaufquote von 100% bei den Gewerkschaften. Bei den 35 Arbeitgeberverbänden, BDI Mitgliedsverbänden und BGA Landes- und Regionalverbänden entspricht dies einer Rücklaufquote von 22,9%. Die insgesamt 22 bearbeiteten Fragebögen, die der Verfasser von insgesamt 49 versandten Fragebögen zurückerhielt, ergeben eine Gesamtrücklaufquote von

44,9%. Nach Meinung des Verfassers können die Voraussetzungen für die Auswertung der Fragebögen trotz des geringen Rücklaufs durch die Arbeitgeberverbände noch als ausreichend bezeichnet werden. Aufgrund all der geschilderten Gegebenheiten erstreckte sich die Bearbeitung des Fragebogens durch die Befragten auf die Zeitspanne vom 25. März 1996 bis Mitte September 1996, so daß der Verfasser erst relativ spät mit der endgültigen Auswertung beginnen konnte.

Hinsichtlich des vom Verfasser im Fragebogen eingesetzten Skalierungsverfahrens als "theoretische[m] Modell" konnte bei der Auswertung festgestellt werden, daß die Bestimmung eines Items durch den Befragten von der "individuellen Einstellung", aber auch von der in der "Aussage formulierten Ausprägung der Einstellung" abhängig war (Schnell/Hill/Esser 1993, S. 197). Es zeigte sich, daß die eigentliche Frage durch die "abgestufte Reihe von Antwortmöglichkeiten" dem Befragten "angemessen und annehmbar" dargeboten wurde (Kornhauser/Sheatsley 1972, S. 394). Denn mit der Auswahl von fünf "abgestuften Antwortkategorien" konnte sich der Befragte doch für eine Antwort entscheiden (Mummendey 1987, S. 56 und S. 114). Die nicht allzu häufig angekreuzte mittlere Antwortkategorie "weder/noch" läßt auch auf ein gewisses Interesse bei der Mehrheit der Zielpersonen schließen. Bei den Befragten, die diese "weder/noch"-Antwortkategorie wählten, will der Verfasser dies keineswegs als "Irrelevanz-Antwort" im Sinne des Umgehens einer eindeutigen Stellungnahme oder als "Protest-Antwort" deuten, als ob die Befragten sich nicht um eine Antwort bemüht hätten (Mummendey 1987, S. 56 f.). Es läßt sich hier eher "Unsicherheit" oder "Zaghaftigkeit" bzw., wie in einem Interview dargelegt wurde, auch zu wenig berufliches Konfrontiertsein und Wissen gegenüber manchen Antwortkategorien feststellen, wodurch die Zielpersonen veranlaßt wurden, hier anzukreuzen (Mummendey 1987, S. 57). Insgesamt ermöglichte die angewandte Skalierung dem Befragten genügend Spielraum, um sich für eine bestimmte "Einzelangabe" bezogen auf eine Antwortkategorie des jeweiligen Problems 'Duales System' zu entscheiden (vgl. Selltiz et al. 1972, S. 166).

Bei der Darstellung der Inhaltsergebnisse der Fragebogenuntersuchung will der Verfasser keine konkreten Effizienzmessungen nach statistisch mathematischen Methoden durchführen, sondern versuchen, durch Auszählung der Antwortkategorien mit Hilfe einer tabellarischen Auswertung Tendaussagen zu erstellen (vgl. Bojanowski 1988, S. 173). Durch Verwerten von Zitaten und Kommentaren der Befragten sollen "Distanz und Engagement" dieser Zielpersonen verdeutlicht werden (Bojanowski 1988, S. 173). Obwohl der Verfasser versuchte, bei dem Empfänger des Fragebogens "eine möglichst klare Vorstellung vom Diskussionsgegenstand" (Maccoby, E.E./Maccoby,

N. 1972, S. 46) herbeizuführen, blieben einige offene Fragen und Antwortkategorien unbeantwortet. Dafür wurden in mehreren Begleitschreiben bei der Rücksendung hauptsächlich Zeitgründe angegeben. Der Verfasser möchte auch für dieses Verhalten weder "Unmöglichkeit" noch "bewußtes Verweigern einer einzelnen Antwort" oder Formulierungsschwierigkeiten verantwortlich machen (Erbslöh 1972, S. 65). Eine Zielperson verdeutlicht dem Verfasser in einem Interviewgespräch, daß nur wenige Befragte in der Lage seien, einen solchen Fragebogen im Detail zu beantworten. Erschwerend wirke, daß in der Einschätzung der Themenpunkte zum Teil generelle Gesichtspunkte und dann wiederum kaufmännische Aspekte angesprochen würden. Nach Ansicht des Verfassers mögen auch für die Antwortreaktionen Verständnisprobleme wegen einer eventuell komplizierten Frageformulierung maßgebend gewesen sein. Denn einige der Befragten waren mit der Fragestellung und auch mit der Skalierungsvorgabe nicht einverstanden und änderten bestimmte Formulierungen ab bzw. ergänzten sie. Die vom Verfasser eingesetzten Ergänzungsaufgaben wie z.B. 'Weitere Kriterien ..., Sonstige Gründe ..., Sonstiges bitte eintragen, Begründen Sie bitte kurz bzw. Weitere Möglichkeiten ...' wurden von einigen Zielpersonen gut genutzt. Bei den offenen Fragen bzw. Aufgaben am Ende einiger Hauptfragen des Fragebogens verwiesen etliche Experten auf beigegefügte Literatur bzw. Informationsmaterial und ließen die betreffenden Fragen unbeantwortet. Hierauf mußte der Verfasser bei den Leitfadenterviews gesondert eingehen.

## **2.2. Verlauf der Experteninterviews**

Bei allen Interviews ergab sich eine angenehme, ruhige und freundliche Gesprächsatmosphäre, die insbesondere durch die Antwortbereitschaft der Befragten begründet wurde. Zwei Interviews waren zwar durch dienstliche Notwendigkeiten wie Telefongespräch und etwas zeitlichem Druck wegen einer nachfolgenden unvorhergesehenen Konferenz etwas beeinflußt, was sich aber keineswegs auf den Interviewverlauf und das Ergebnis negativ auswirkte. Insgesamt gesehen erwiesen sich die Experteninterviews mit Unterstützung des Leitfadens als gute Möglichkeit, die entsprechenden Untersuchungskriterien und Themen anzusprechen und damit auch die Antworten verschiedener Expertinnen und Experten zu vergleichen.

Bevor der Verfasser die Ergebnisse der Fragebogenuntersuchung und der Experteninterviews zu den einzelnen Fragenkomplexen 1 bis 19 darstellt, hält er es für bedeutsam, die Expertenaussagen zu den drei Einführungsfragen wegen ihrer Relevanz zum Gesamtthema der Untersuchung darzulegen. Hierbei werden die Expertenaussagen

ohne Namensangabe allgemein unter AGV (Arbeitgeberverbände) und G (Gewerkschaften) zitiert. Die drei Einführungsfragen lauteten:

- Worin sehen Sie das Hauptproblem des dualen Systems der Berufsausbildung?
- Welche zentrale Position zur dualen Berufsausbildung vertritt Ihre Organisation?
- Wie sehen Sie die Position des anderen Sozialpartners?

Zur ersten Einführungsfrage bzgl. des Hauptproblems des dualen Systems wird von seiten der Expertin des KWB die unterschiedliche Trendentwicklung seit Ende der 80er Jahre herausgestellt, die eine Störung der engen Verbindung von Bildungs- und Beschäftigungssystem und somit ein gefährliches Auseinanderdriften auslöste. Wenn das duale System, das sich zweifelsohne bewährt habe, in Zukunft der "zentrale Berufsbildungsgang für die Mehrheit der Jugendlichen sein soll", dann müßten "Bildungs- und Beschäftigungssystem enger aufeinander zuorientiert" werden. Für andere Arbeitgeberverbände ergibt sich als Hauptproblempunkt die Schwierigkeit, qualifizierten Nachwuchs für den kaufmännischen Bereich zu bekommen. Einen "Dauerrenner in der Diskussion" sehen Experten der Arbeitgeberverbände in dem manchmal gestörten Verhältnis zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen. Obwohl dies oft auch recht gut funktioniere, beklagen sie andererseits die mangelnde Bereitschaft der schulischen Seite, die Interessen der Wirtschaft im schulischen Bereich entsprechend umzusetzen. Auch könne der Berufsschulunterricht keineswegs immer mit den "Anforderungen der Wirtschaft Schritt halten" (AGV). Wie bei den Arbeitgeberverbänden finden wir bei den Gewerkschaftsvertretern ebenso deutlich positive Interviewaussagen zu dem "bewährten dualen System" (G). Bedenklich sei allerdings das Verhalten der Arbeitgeberseite, in Fragen der Ausbildungsplätze allein entscheiden zu wollen (G). Einige Kommentare hierzu lauten: "Das duale System als eine hervorragende Konstruktion aus dem Jahre 1969 mit dem BBiG und dem Arbeitsförderungsgesetz und mit seinen beiden bewährten Lernorten Betrieb und Berufsschule sowie als bedeutender Standortvorteil Deutschlands soll politisch demontiert werden" (G). "Es kann nicht sein, daß all das, was von Arbeitgebern, Politikern und Gewerkschaften gemeinsam festgelegt wurde, durch Herunterfahren des Berufsschulunterrichts mit Veränderungen der Zeiteinheiten bei den Lernorten und dem Abbau der angeblich zu hohen Ausbildungsvergütungen" jetzt plötzlich nicht mehr gelten soll (G). Dies dürfe nicht zu "qualitativen Einbrüchen führen und schon gar nicht unter Kostenaspekten, wie sie die Arbeitgeberverbände anführen". Andererseits sehen die Gewerkschaftsexperten ein Hauptproblem in der "Vielfalt der bis zu fast 380 im dualen System angebotenen Ausbildungsberufe", was eine "Überforderung für die Jugendlichen" darstelle, "sich zu-

rechtzufinden". So gebe es z.B. im Bereich "Textil und Bekleidung allein bis zu 40 Berufe, deren fachliche Ausbildungsbetreuung eine Überforderung auch für die Berufsschule" darstelle (G). Die Jugendlichen müßten unter zeitlichen und finanziellen Belastungen in Landes- und Bundesfachklassen betreut werden, wobei in den meisten Fällen die Arbeitgeber nicht bereit seien, hierfür Fahrt- und Internatskosten zu übernehmen. Die staatlichen Zuschüsse reichten auch bei weitem nicht aus, um die Kosten zu decken. Die Berufe in manchen Bereichen wie z.B. der Textil- und Bekleidungsindustrie müßten "stärker gebündelt" werden. Es seien "einheitliche Grundberufe zu schaffen mit Spezialisierungsrichtungen und einer verbesserten schulischen Betreuung vor Ort" (G).

Die zweite Einführungsfrage nach der zentralen Position der jeweiligen Organisation gegenüber dem dualen System wurde von allen interviewten Experten beider Sozialpartner grundsätzlich positiv beantwortet. Befragte der Arbeitgeberverbände halten das duale System für ein Berufsausbildungssystem, das gerade wegen der besonderen Verantwortung in der Wirtschaft verankert sei. Für besonders bedeutsam hält der Verfasser die Äußerung eines dieser Experten hierzu: "Die Tatsache, daß die Betriebe die Ausbildungsverträge abschließen und letztlich dafür verantwortlich sind, was auf der Grundlage der Ausbildungsordnung vermittelt werden muß, ist als besonderer Kern des dualen Systems im Vergleich zu der Schulausbildung mit Betriebspraktika, wie sie in anderen EU-Ländern praktiziert wird, zu verstehen". Somit sei das duale System eine hervorragende Voraussetzung für eine gute Fachkräftequalifizierung, die nicht so ohne weiteres durch "rein schulische Bildungssysteme ersetzt" werden könne. Das duale System sollte beibehalten und weiterentwickelt werden, um auch für die Zukunft eine wichtige "Grundlage für die berufliche Qualifizierung und eine wichtige Voraussetzung für den Standortvorteil der deutschen Wirtschaft" darzustellen (AGV). Zur Gewährleistung einer solchen beruflichen Qualifizierung, so betonen einige Vertreter der Arbeitgeberverbände, sei es auch weiterhin notwendig, daß die Hauptverbände in ihren Gremien die von den Firmen herangetragenen divergierenden Anschauungen und Änderungsvorstellungen hinsichtlich der Ausbildungsbedingungen berücksichtigen. "In gemeinsamen Gesprächsrunden mit Vertretern der Gewerkschaften, Kammern, Schulen und Behörden werden dann diese Änderungs- und Vorstellungswünsche umgesetzt. Bisher hat dieses Vorgehen für das duale System nur Vorteile gebracht" (AGV). Allerdings seien "Speziallösungen wie z.B. die überbetriebliche Finanzierung im Bauhandwerk mit eigener Ausprägung" nicht so ohne weiteres auf "andere Bereiche zu übertragen" (AGV). Gerade diese überbetriebliche Finanzierungsform der Berufsausbildung wird von Gewerkschaftsseite verstärkt gefordert, da nur sie "die Quali-

tät der beruflichen Ausbildung positiv beeinflussen" könne (G). Bedeutsam erscheint dem Verfasser auch der warnende Hinweis eines Gewerkschaftsexperten, der sich wie folgt äußert: "Es ist zu bedauern, daß die zur Zeit stattfindende Abkehr von einem Industriestaat hin zu einem Dienstleistungssystem verbunden mit einem starken Abbau von Arbeits- und Ausbildungsplätzen auch das duale System beeinträchtigen wird."

Zur dritten Einführungsfrage an die Interviewbefragten, wie sie die Position des anderen Sozialpartners zum dualen System einschätzen, werden unterschiedliche Vorstellungen und deutliche Meinungsverschiedenheiten bzgl. der Durchsetzung der dualen Berufsausbildung betont. So sei nach Ansicht eines Gewerkschaftsexperten das derzeitige Verhalten der Arbeitgeberseite hinsichtlich des Abbaus von Ausbildungsplätzen und des Berufsschulunterrichts "zugunsten von höheren Verbleibstunden im Betrieb äußerst kontraproduktiv" und für das "duale System schädlich" (G). Andererseits wird aber von beiden Expertengruppenvertretern im Interview die "gemeinsame, kooperative und fruchtbare Zusammenarbeit in Fragen der Berufsausbildung und Weiterbildung" herausgestellt. Entscheidend sei, daß man "sozialpartnerschaftlich miteinander umgeht", so ein Gewerkschaftsexperte. Der Vertreter eines Arbeitgeberverbandes sieht die Gewerkschaften zwar als notwendigen Faktor im Rahmen der Berufsausbildung, fordert aber gleichzeitig von ihnen mehr Bereitschaft "aus ihrer gesellschaftlichen Position heraus, Sorgfaltspflichten zu übernehmen und Verantwortung mitzutragen". Im Vergleich zu der distanzierten Haltung der Gewerkschaften gegenüber dem dualen System in den 70er Jahren wird von der Arbeitgeberseite heute das "eindeutige Bekenntnis der Gewerkschaften zum dualen System als eine wichtige Grundlage der Fachkräftequalifizierung" angesehen. Dies seien gute Voraussetzungen für die "Weiterentwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung" (AGV).

### **2.3. Auswertungsergebnisse und Interpretation**

Im Rahmen der Interpretation der Untersuchungsergebnisse versucht der Verfasser im folgenden, die Ergebnisse zu bewerten, indem er durch Gegenüberstellung der Aussagen beider Sozialpartner feststellen will, inwiefern deren Positionen übereinstimmen bzw. wo Dissonanzen bestehen. Als Anknüpfungs- und Bezugspunkte sollen hierbei die eigenen empirischen Untersuchungsergebnisse der Fragen 1 bis 19 dienen. Während die ausführliche Formulierung der einzelnen Frage bzw. der Aufgabenstellung aus dem Fragebogen (Anhang 1) zu ersehen ist, ergibt sich dessen tabellarische Auswertung aus Anhang 7 "Tabellarische Auswertung der Fragebogenuntersuchung".

Die Verteilung der Einstufungsmerkmale hinsichtlich der Antwortkategorien erfolgt nach auf- bzw. abgerundeten Prozentangaben, die waagrecht eingetragen sind. Die Äußerungen der Befragten im Fragebogen und bei den Interviews werden in der folgenden Ausarbeitung jeweils in Anführungsstrichen zitiert.

Der Verfasser berücksichtigt auch aktuelle Diskussionsaspekte anhand der Literatur aus Sicht der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Hauptziel bleibt die Überprüfung der Ausgangshypothese, ob die Krise des dualen Systems durch eine von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften getragenen Reform überwunden werden kann.

### **2.3.1. Reform durch Stärkung und Weiterentwicklung des dualen Systems**

Bei Frage 1 kritisiert ein Experte der Arbeitgeberverbände den Begriff "Fachkreise" und ergänzt im Fragebogen hierzu "Welche Fachkreise?" Im Interview stellt der Befragte dann fest, daß er sich selbst als Mitarbeiter eines Arbeitskreises der kaufmännischen Ausbildungsleiter für die Wirtschaft und für das KWB hier einbezogen sehe. Er habe die Frage zur Reform des dualen Systems (Fragebogen) dahingehend verstanden, daß viele "Fachkreise" beabsichtigten, das duale System "unter Staatsaufsicht zu stellen und einen Teil der kaufmännischen Berufe abschaffen" wollten. So sei auch zu verstehen, daß er bei dieser Frage überall die Skalierung *trifft überhaupt nicht zu* angekreuzt habe. Ein Gewerkschaftsexperte sieht diese Bezeichnung als eine "Unterstellung" und lehnt die Beantwortung der Frage ab. Für die Interviewexpertin des KWB ist der Begriff "Reform" mißverständlich, denn Angriffspunkt einer Reform sei für sie "etwas, was wesentlich verändert werden soll, d.h. was von seinen Grundstrukturen her schon falsch" sei. Reform sei die Schaffung von etwas "Umwälzendem". Dies alles treffe für das duale System nicht zu, da es sich ja "bewährt" habe. Für diese Zielperson ist also eine grundlegende Reform im eigentlichen Sinne nicht notwendig, denn es gäbe ihrer Meinung nach viele Perspektiven, die im Berufsbildungssystem angelegt seien, aber nicht genutzt würden. Man müßte diese positiven Gesichtspunkte beachten und sie stärker berücksichtigen, wie z.B. die gegebenen Möglichkeiten des BBiG voll auszuschöpfen. Dies betreffe die "zweijährigen Berufe wie auch Differenzierungsmöglichkeiten nach Fachrichtungen". Ein Interviewpartner der Druckindustrie erwähnt demgegenüber Reformmöglichkeiten mit dem Ziel, die "bürokratischen Strukturen, die die Ordnungsverfahren schwerfällig und zeitaufwendig" machten, "zu entrümpeln und geschmeidiger zu gestalten", um schneller "die aktuellen Anforderungen in die Ordnungsmittel" aufnehmen zu können. Hierbei sollten die "Ordnungsverfahren weniger unter bildungspolitischen als vielmehr unter sachlich fachlichen Aspekten" ablaufen.

In diesem Zusammenhang bezeichnet dieser Experte die "geringe Flexibilität des gesetzlichen Regelwerks" des dualen Systems als "starren Formalismus". Bedingt durch die rasante Entwicklung der letzten Jahre wirke dies sogar "ausbildungshemmend". Es verwundere daher keineswegs, daß sich Unternehmen der Druckindustrie "nach neuen Bildungsformen" umsähen. Geplant sei diesbezüglich eine Art "Modulsystem" im Sinne eines "Bausteinkonzepts", das allerdings von den englischen bzw. schottischen Modulsystemen zu unterscheiden sei. Innerhalb einer dreijährigen Berufsausbildung eines bestimmten anzustrebenden Berufes sollen die Module in "zwei Drittel Pflicht- und ein Drittel Wahlpflichtbereiche" aufgeteilt werden. Dies könnte eine bessere Übereinstimmung der Betriebe mit den Ausbildungsrichtlinien bewirken. Die Expertin eines Wirtschaftsverbandes hält es schließlich für notwendig, daß die Ausbildung "kontinuierlich den Anforderungen an die Qualifikation angepaßt" werden sollte, indem sich die Unternehmen in ihrer Ausbildung und damit auch in der "Erfüllung der Ausbildungsordnungen flexibel" zu verhalten hätten.

Wie die tabellarische Auswertung zu Frage 1 zudem zeigt, trifft für die Mehrheit der Arbeitgeberverbändevertreter und der Gewerkschaftsexperten kaum bzw. überhaupt nicht zu, daß das duale System die notwendigen Qualifikationen nicht mehr vermitteln könne (Item 1: AGV: 25% *trifft kaum zu* und 37% *trifft überhaupt nicht zu* / G: 36% *trifft kaum zu* und 14% *trifft überhaupt nicht zu*). Nach Meinung eines anderen Interviewpartners (AGV) müßte auch der "Verbindungsbereich zwischen Berufsschule und Wirtschaft" reformiert werden. Da die Berufsschule heute ein "zu ausgeprägtes dominantes Übergewicht in der Festlegung der Berufsinhalte im schulischen Bereich" habe, blieben oft die "aus Betrieben eingebrachten Anliegen und Gesichtspunkte im schulischen Teil der Ausbildung unberücksichtigt" (AGV). Auch den Arbeitgeberverbänden, die für die "Ausbildung ihrer Mitglieder verantwortlich sind", müßte das Recht zugestanden werden, "als Vertreter der Wirtschaft viel mehr und viel intensiver Vorschläge" gegenüber dem schulischen Bereich durchsetzen zu können. "Alles ist ein Geben und Nehmen zwischen Wirtschaft und Berufsschule" (AGV).

Beide Sozialpartner erachten auch die mangelhafte Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem mit den Wertungen AGV: 50% *trifft teilweise zu* und G: 29% *trifft voll zu* und 50% *trifft teilweise zu* (Item 2) als wesentlichen Grund für eine Reform des dualen Systems. Eine Interviewpartnerin (AGV-KWB) bezeichnet in ihrem Gespräch mit dem Verfasser das Abstimmungsproblem zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem als das Kernproblem überhaupt, das mitunter verursacht werde durch eine gewisse "Erstarrungshaltung des Bildungssystems, das sich immer mehr in



vielen Entwicklungen von den Anforderungen des Beschäftigungssystems abgekoppelt" habe. Ein anderer Interviewpartner (AGV) weist darauf hin, daß wohl viele Bildungsumfragen in Berufsschulen und Technikerschulen wie auch Bedarfsermittlungen in den Betrieben durchgeführt würden. "Die richtigen Zahlen" seien jedoch wegen einer "zu wenig vorausschauenden Personalpolitik in den Kleinbetrieben" nicht erfaßbar. Jeweils ein Befragter der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften machen im Interview deutlich, daß ihrer Meinung nach eigentlich keine mangelhafte Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem bestünde. Vielmehr sei durch das Konsensprinzip bei der Erarbeitung der neuen Ordnungsmittel gewährleistet, daß Erfahrungen der betrieblichen Praxis sowie unter Mitarbeit der Gewerkschaften und der Abstimmung mit dem KMK-Rahmenlehrplanausschuß Vorschläge bei dem BIBB eingebracht würden. Dies bedeute auch eine "echte Verzahnung von Theorie und Praxis". Schließlich warnt ein Gewerkschaftsexperte vor der Gefahr, bei der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten "zu sehr auf die fachliche Komponente zu setzen" und unter Bevorzugung von "Fachtheorie und Fachpraxis" die Vermittlung von Allgemeinbildung zu vernachlässigen, denn diese sei für vielseitig einzusetzende zukünftige kaufmännische Fachkräfte neben der Fachbildung unerlässlich. In den 60er und 70er Jahren wurde oftmals die Frage gestellt, ob das Wirtschaftssystem ein "solches Ausmaß von weiterführender schulischer Bildung, höherer Fachausbildung und Hochschulausbildung benötige, wie durch die Bildungsexpansion angeboten werde" (Teichler 1983, S. 16). Auf heute bezogen ist jedenfalls eine schulische und berufliche Qualifizierung erforderlich, um den erhöhten Anforderungen der beruflichen Praxis zu genügen. Wichtig hierzu ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Bildungssystem und Beschäftigungssystem. Wenn auch "Bildungs- und Arbeitssystem" als "Teilsysteme" selbständig funktionieren, müssen sie trotz vielfältiger "Friktionen" wie "Fehl-, Über- und Unterqualifizierung, Mangel an Arbeits- und Ausbildungsplätzen und Überakademisierung" gegenseitig reagieren, um eine entsprechende Qualifizierung im Bildungs- und Ausbildungssystem sicherzustellen (Neumann 1996a, S. 3). Ohne die Existenz dieser "gesonderten Systeme" würde das "gesellschaftliche Leistungsniveau" wie auch das "Niveau personaler Bildung" gemindert werden (Neumann 1996a, S. 3). Allerdings operieren die einzelnen Teilsysteme nach eigenen Ordnungsprinzipien. So "reproduziert die Wirtschaft Zahlungsfähigkeit", die "Wissenschaft wahre Einsichten" und die "Bildung Leistungsauswahl", wobei mit vermehrter "funktionaler Differenzierung" auch die "Autonomie der Teilsysteme" entsprechend beeinflußt wird. Gleichzeitig ergibt sich eine erhöhte "wechselseitige Abhängigkeit", da das Wirtschafts- und Arbeitssystem eine "Qualifizierung und Auslese" geeigneter Ausbildungsabsolventen

erwartet (Neumann 1996a, S. 3). Die staatliche Bildungs- und Beschäftigungspolitik kann allerdings keine "übergeordnete, direkt eingreifende Funktion" für sich beanspruchen, um nicht der Politik eine zu starke Bedeutung im "Verhältnis von Arbeit und Bildung" zuzugestehen (Neumann 1996a, S. 4). Eher muß eine "grundsätzliche funktionale Gleichberechtigung der gesellschaftlichen Teilsysteme" akzeptiert werden, was jedoch der Realität entsprechend dem Wirtschaftssystem keineswegs eine dominantere Rolle absprechen kann. Trotzdem werden dadurch die "grundlegenden Reproduktionsmuster anderer sozialer Teilsysteme" nicht beeinträchtigt werden (Neumann 1996a, S. 4). Somit müssen dann im "Rahmen einer durch Abstimmung und Steuerung operierenden Re-Integration von beruflicher Bildung und Beschäftigung" pädagogische Entscheidungen des Berufsbildungssystems an "ökonomischen Prozessen" orientiert werden (Neumann 1996a, S. 10). Gleichzeitig nutzt der Berufsbildungsbereich die aus einer Vielzahl anderer Bereiche stammenden "Vorteile funktionaler Differenzierung", die dann auf einem "höheren Niveau intersystemischer Abstimmung und Steuerung" abzusichern sind (Neumann 1996a, S. 10). Hierbei könnten sicherlich entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten und Lösungsansätze durch die Bundesanstalt für Arbeit sowie durch ein besseres Funktionieren der Verbindung Berufsschule und Ausbildungsbetrieb mit organisatorischer Unterstützung der Kammern erfolgen. Aufgabe der Bildungspolitik wird es sein, insbesondere in Zeiten einer Beschäftigungskrise "Zwischenweg[e]" zu finden und zu nutzen, damit das "Bildungssystem gegenüber dem Beschäftigungssystem" nicht in einer "passiven Haltung" verharrt (Teichler 1987, S. 51).

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sehen auch in dem geänderten Bildungsverhalten der Jugendlichen einen Grund für eine Reform bzw. für eine Weiterentwicklung des dualen Systems (Item 3: AGV: 25% *trifft voll zu*, 37% *trifft teilweise zu*, G: 29% *trifft voll zu*, 50% *trifft teilweise zu*). Die Expertin eines Wirtschaftsverbandes ist jedoch trotz der Folgen des geänderten Bildungsverhaltens der Jugendlichen der Auffassung, daß dies keineswegs eine mögliche "Veränderung der kaufmännischen beruflichen Ausbildung" bedeuten würde.

Eine "zu geringe Differenzierung der Bildungswege" (Item 4) ist für beide Sozialpartner kaum bzw. überhaupt nicht zutreffend, um das duale System zu reformieren (AGV: 25% und 37% *trifft kaum/überhaupt nicht zu*; G: 22% und 36% *trifft kaum/überhaupt nicht zu*). Nur ein Befragter der Arbeitgeberverbände kritisiert die seiner Ansicht nach "zu geringe Differenzierung der Bildungswege nach dem Niveau der Schüler" und empfiehlt, Klassen mit Schülern nach Hauptschul-, Sonderschulabschluß

bzw. mit Mittlerer Reife und Abitur zu bilden. Notfalls müßten dann trotz unterschiedlicher Regierungsbezirke von mehreren Schul- oder IHK-Bereichen diese Gruppen gerade auch im Zeichen einer immer mehr "um sich greifenden Mobilität am Arbeitsplatz" zusammengeführt werden. "Bürokratische Hemmnisse" von seiten der Schulverwaltung wären hier natürlich zu überwinden.

Das stark ausgeprägte Bildungsstreben nach Abitur- und Hochschulabschluß wird sicherlich manche Korrekturen und Veränderungen im allgemeinbildenden Schulwesen mit Rückwirkung auf das duale System der Berufsausbildung bewirken. Hierbei zeigen sich zwischen den Vertretern der beiden Sozialpartner gegensätzliche Positionen. So werten die Arbeitgeberverbände die Antwortkategorie "Krisensituation des deutschen Schulsystems" (Item 5) im Fragebogen auch nur mit 37% *trifft teilweise zu* als Grund für eine Reform. Nach Ansicht einer Expertin eines Wirtschaftsverbandes sei zudem der Begriff "Krisensituation des deutschen Schulsystems" zu hart formuliert. Nirgends gäbe es eine "ideale Schule" und jeder habe "kritische Anmerkungen zum Schulsystem". Dies könne jedoch so differenziert sein, so daß es unmöglich sei, dies mit einem Begriff zu kennzeichnen. Die Krisensituation des deutschen Schulsystems ist allerdings für die Gewerkschaftsexperten mit einer Zustimmung von 29% *trifft voll zu* und 43% *trifft teilweise zu* als Grund für eine Reform anzusehen. Ein Gewerkschaftsexperte ergänzt die vorgegebenen Items noch durch zwei eigene Kritikpunkte. Hierbei verweist er auf die größtenteils mangelhafte Ausbildungsplatzsituation, die fehlende Durchlässigkeit des deutschen Bildungswesens sowie die mangelnde Abstimmung zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule. Bezüglich des geänderten Bildungsverhaltens der Jugendlichen und der Krisensituation des deutschen Schulsystems wird auch aus mehreren Interviewaussagen von Befragten der Arbeitgeberverbände deutlich, daß man dies "alles nicht so isoliert, sondern in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt sehen" müsse, auch wenn das "zeitversetzt zu Buche schlägt". Die Wirtschaftsvertreter wollen die ihrer Meinung nach bewährte Dreigliedrigkeit des Schulwesens mit starker Förderung der Hauptschule erhalten, während die Gewerkschaften das dreigliedrige Schulsystem durch die verstärkte Einführung von Gesamtschulen ersetzen wollen. Auch die Realisierung der Forderung nach einem Abiturabschluß nach zwölfjähriger Schulzeit würde nach Meinung des Verfassers erhebliche Probleme für das duale System verursachen. Eine solche Verkürzung der Schulzeit wird zur Zeit von seiten der Gewerkschaften abgelehnt. Der gewerkschaftlichen Auffassung entsprechend müßten zuvörderst die "Inhalte von Schule diskutiert und das gegliederte Schulwesen aufgegeben" (Witte 1994, S. 84) werden. In Anlehnung an Untersuchungsergebnisse aus Hessen seien zudem auch die "Einspareffekte" (Witte

1994, S. 83) äußerst gering. Eine Verkürzung der gymnasialen Oberstufe würde sich auf die durchschnittlich dreijährige berufliche Erstausbildung insofern auswirken, als die Nachfrage Jugendlicher mit Sekundarstufe I-Abschluß nach einer dualen Berufsausbildung stark nachlassen könnte. Interviewexperten der Arbeitgeberverbände deuten in diesem Zusammenhang auch an, daß es arbeitsmarktpolitisch für die Arbeitgeber enttäuschend sei, wenn viele Abiturienten nach einer dualen Berufsausbildung ein Studium ergriffen. Aus eigener Berufserfahrung kann aber der Verfasser diesbezüglich die Argumente eines Gewerkschaftsexperten und eines Experten der Arbeitgeberverbände unterstreichen, daß man doch mit einer betrieblichen Berufsausbildung und dualem Ausbildungsabschluß den Anforderungen eines Studiums besser entsprechen könne. Trotz dieses kleinen Umweges sind auch die Karrierechancen für solche jungen Leute weitaus besser als nur mit Studienabschluß. Wenn aber andererseits dualen Ausbildungsabsolventen mit Abitur nach ihrer Berufsausbildung entsprechende berufliche Perspektiven mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen geboten würden, verblieben sicherlich mehr im erlernten Beruf. Bedeutsam erscheint dem Verfasser hierzu die Äußerung eines Experten der Arbeitgeberverbände: "Was nützen uns nur Hochschulabgänger? Der Bedarf muß aus dem Bereich des dualen Systems gedeckt werden."

Die Reform des dualen Systems als einem Bildungssystem könnte bewirken, daß eine "soziale Ungleichheit" sich vermindert und eine "Humanisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen" herbeigeführt wird (Hartung/Nuthmann/Teichler 1981, S. 56). Mit einer reformierten und somit "verbesserten Bildung" für alle Mitbürger werden dann sicherlich die noch existenten "Bedingungen der Arbeitsteilung und ungleichen" Arbeitsentlohnung "im Bewußtsein der Beteiligten ihre Selbstverständlichkeit allmählich verlieren" (Hartung/Nuthmann/Teichler 1981, S. 57). Allerdings können die Arbeitgeber auf Reformen im Sektor der Berufsausbildung empfindlich reagieren, wenn sich dadurch Veränderungen in der "produktionsorientierten Ausbildungspraxis" (Neumann 1979, S. 31) ergeben würden. In diesem Fall befürchten die Arbeitgeber, ihren Einfluß auf "Ziele, Formen und Inhalte der beruflichen Erstausbildung" (Neumann 1979, S. 31) einzubüßen. Sicherlich werden Reformen, die die betrieblichen Ausbildungskosten für die Ausbildungsbetriebe erhöhen, bei den Unternehmen dann "Gegenreaktionen" hervorrufen (vgl. Neumann 1979, S. 31). Trotzdem wird in der gegenwärtigen Lage eine Reformbedürftigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung nicht nur von Gewerkschaftsseite, sondern auch von seiten der Unternehmer bestätigt. So fordern bei einer im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführten Umfrage des Bielefelder Meinungsforschungsinstituts EMNID "60% der Ausbildungsverantwortlichen" (Hänel

1999, S. 2) von 200 Firmen dringende Verbesserungen. Keinesfalls soll das duale System "über Bord" geworfen werden, denn 86% der Befragten halten es für reformfähig (vgl. Hänel 1999, S. 2). Hinsichtlich der Reformmöglichkeiten des dualen Systems ergeben sich unterschiedliche Auffassungen der Experten. Die Arbeitgeberverbände fordern ein schnelleres Reagieren der Lernorte auf die Wandlungen der Arbeitswelt sowie eine Verbesserung der inneren Flexibilität des dualen Systems, gekoppelt mit einer besseren Nutzung der betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten. Hierbei sollten die Verfahren mehr fachlich und weniger politisch ausgerichtet sein. Die deutschen Industrie- und Handelskammern und der DIHT empfehlen neuerdings im Rahmen ihres 1999 entwickelten Satellitenmodells auch eine "größere Flexibilität und betriebliche Differenzierung", damit für die "jeweiligen Berufsprofile" besser "fachliche Qualifikationen vermittelt, vertieft und erweitert" werden könnten (DIHT 1999b, S. 7). Die Gewerkschaften hingegen befürchten mit dieser "totalen Flexibilisierung" der Ausbildungsinhalte und Ausbildungsverträge eine "Auflösung der allgemeinverbindlichen Ausbildungsstandards", um den Kammern die "Oberhoheit" zu sichern (Heimann/Ehrke 1999, S. 26). Außerdem werde dem dualen System durch eine solche Flexibilisierung mehr Schaden zugefügt.

Die Gewerkschaftsexperten fordern im Fragebogen und in den Interviews als zentrale Punkte im Rahmen von Reformen eine solidarische Umlagefinanzierung per Gesetz, verbunden mit einem Leistungsausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Unternehmen, denn nur dadurch könne das eigentliche Krisensymptom des dualen Systems, nämlich ein zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen, verbessert bzw. gelöst werden. Außerdem sollte eine Gleichwertigkeit von Abitur und Berufsabschluß erreicht werden. Die Berufsschule sei von der Pflichtschule zur Angebotsschule zu entwickeln und entsprechend zu modernisieren, der Aus- und Weiterbildungsbereich der Ausbilder müßte erweitert und die Prüfungen wesentlich vereinfacht werden. Ferner erwarten die Gewerkschaftsvertreter, daß die Qualitätsstandards verstärkt gesichert bleiben und zwar unter dem Aspekt, aussichtsreiche Zukunftsberufe zu schaffen und eine bessere Verzahnung der Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten. Berechtigterweise warnt ein Gewerkschaftsexperte vor dem Problem, immer mehr Zukunftsberufe zu fordern und die heutigen Ausbildungsberufe zu vernachlässigen, wobei es überhaupt schwierig sei festzustellen, welcher Beruf zukunftsorientiert sei und welcher nicht. Hierbei genüge es nicht, neue Ausbildungsberufe zu schaffen und dann auf entsprechende Ausbildungsplätze zu hoffen. Diesem Argument kann zugestimmt werden, denn die Bundesanstalt für Arbeit, die Kammern und Betriebe können wohl neue Berufe propagieren, diese müßten aber am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt schließlich

Akzeptanz finden. Im Gegensatz zu den Experten der Arbeitgeberverbände fordern die Gewerkschaftsexperten auch dringend eine Reform des BBiG insbesondere wegen einer fehlenden Regelung der Finanzierung der Berufsbildung. Auch diese Forderung ist zu befürworten, da doch bis heute im Geltungsbereich dieses Gesetzes öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse sowie die Berufe der erzieherischen, fürsorgerischen und kirchlichen Bereiche nicht einbezogen sind. Den Auswertungsergebnissen der Gewerkschaftsexperten entsprechend sollten ferner geeignete Reformmaßnahmen des dualen Systems entsprechende Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer vorsehen. In dieser Hinsicht wäre es notwendig, insbesondere die Mitbestimmungsrechte bei den Berufsbildungsausschüssen, bei Ordnungsfragen der beruflichen Bildung und bei Prüfungsregelungen zu verstärken. Allerdings müßten die Gewerkschaften auch ihre Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte im Betrieb stärker nutzen.

### **2.3.2. Steigerung und Sicherung der Attraktivität des dualen Systems**

Für äußerst wichtig erachtet der Verfasser die mehrheitliche Zustimmung der Experten beider Sozialpartner für eine attraktivere Gestaltung der dualen Berufsausbildung, wobei sich hinsichtlich der Auswertungsergebnisse bei den Items übereinstimmende und unterschiedliche Positionen ergeben.

Bezogen auf Frage 2 (Item 1) sehen im Gegensatz zu den Gewerkschaften (100% *voll zutreffend*) die Experten der Arbeitgeberverbände mehrheitlich keinen Anlaß, die Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung zu mildern (37% *weder/noch*, 25% *keine Angabe*). Im Interview vertreten nahezu alle Arbeitgeberexperten die Auffassung, daß die Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung nicht unbedingt ein "gravierendes Problem" darstelle. "Ausbildung" sei immer eine "Frage des Bedarfs und auch der Kosten". Zudem könne das duale System gewisse Konjunkturschwankungen auch mit Einschränkungen im Ausbildungssektor verkraften. Wenn man die Ausbildung ausschließlich in den "staatlichen Sektor" eingliedert, würden sich auch Konjunkturschwankungen durch "unterschiedliches Steueraufkommen" bemerkbar machen. Unter der Voraussetzung geeigneter Rahmenbedingungen könnten sicherlich konjunkturabhängige Entwicklungen der Berufsausbildung gelöst werden. Auch wenn die Betriebe nach Überbedarf ausbildeten, könnten sie die konjunkturellen Probleme kurzfristig bewältigen, sofern die Rahmenbedingungen stimmten. Nach Meinung des Verfassers bleibt hier jedoch kritisch zu fragen, warum dann viele Unternehmen bei schwächerer Konjunktur Ausbildungsstellen reduzieren bzw. Ausbildungskapazitäten ganz aufgeben sowie von ausgebildeten Fachkräften nur ein Teil übernommen wird. Zu gebe-

ner Zeit fehlen dann bestimmte Fachkräfte und auch an einer Berufsausbildung interessierte Jugendliche. Im Gegensatz zur Auffassung der Experten der Arbeitgeberverbände sollte entsprechend der Wertung und Interviewaussagen der Gewerkschaftsexperten die Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung gemildert werden. Schon aus dem Verhalten vieler Unternehmen in der Zeit bisheriger Wirtschaftskrisen wie auch in der gegenwärtigen Situation ergebe sich, daß das duale System konjunkturabhängig sei und "steuernde" sowie "regelnde Eingriffe" offensichtlich notwendig mache (IG Metall 1993c, S. 278). Aus gewerkschaftlicher Sicht müsse die Berufsausbildung zukünftig stärker konjunkturunabhängiger gestaltet werden. Der betriebliche Teil des beruflichen Bildungswesens dürfe nicht vollständig an die "Wirtschaftskraft von Betrieben und Branchen" (Heimann 1994, S. 301) angekoppelt werden. Auch betonen die Gewerkschaftsexperten, daß es nachteilig sei, wenn die angebotenen Berufe sich zu stark an brancheneigenen Bedingungen orientierten und deshalb bei Konjunkturreinbrüchen sehr arbeitsplatzgefährdet seien. Von Interviewpartnern der Gewerkschaften wird gegen Konjunkturanfälligkeit eher eine Ausbildung in "funktionsübergreifenden Berufen" anstelle von "Branchenberufen" befürwortet. Nur eine "funktionsorientierte Qualifikation" im Rahmen einer "betriebs- und branchenunabhängigen Ausbildung" sichere eine "qualifizierte berufliche Mobilität und Flexibilität". Die Vorstellung der Gewerkschaften, im kaufmännischen Bereich Industriekaufleute und Bürokaufleute mit Kaufleuten für Bürokommunikation in einem "Fachrichtungsmodell" zusammenzufassen, sei bisher am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert, die den "branchenorientierten" Industriekaufmann so belassen wollten. Auch das Vorhaben der Gewerkschaften, Bank- und Versicherungskaufleute in dem sog. "Allfinanzberuf" zusammenzufassen, sei von den Banken und Versicherungen bisher verhindert worden, obwohl viele Banken Versicherungsdienstleistungen und Versicherungen ihrerseits Finanzdienstleistungen verstärkt durchführten.

Bei dem Item hinsichtlich der Realisierung der Gleichwertigkeit von Berufs- und Allgemeinbildung stimmen die Experten beider Sozialpartner mehrheitlich zu (Item 2: AGV: 37% *trifft voll zu*, 38% *trifft teilweise zu*, G: 100% *trifft voll zu*). Auch im Interview sehen sie diese Frage als eine wichtige Forderung, die alle an der Berufsbildung Beteiligten betreffe. Die Befragten der Arbeitgeberverbände betonen dabei insbesondere, daß die vermittelten Qualifikationen in der Ausbildung und im allgemeinbildenden Bereich sich unterscheiden müßten. Von Gewerkschaftsseite wird als positiv zum Problem Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung betont, daß in Zusammenarbeit mit der KMK in den Bundesländern eine Gleichstellung des Ausbildungsabschlusses mit der Mittleren Reife als Sekundarstufe I-Abschluß erreicht wür-

de. Auch der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne Abitur wird von den Gewerkschaftsexperten positiv gewertet.

Die Experten der Arbeitgeberverbände betonen insbesondere, daß Gleichwertigkeit keineswegs Gleichartigkeit bedeute. In der Ausbildung sollte nicht dieselbe Qualifikation vermittelt werden wie im allgemeinbildenden Bereich. Es müsse vielmehr deutlich werden, daß die Ausbildungsabsolventen fachbezogene andere Qualifikationen erwerben, die aber vom Anspruch und von der Bedeutung her gleichwertig seien. Hinsichtlich der Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse sollte zwar in der Berufsausbildung eine gewisse Fortsetzung der Allgemeinbildung erfolgen, aber Grundlagenkenntnisse können in der Berufsschule nicht wegen gewisser Schwierigkeiten der Hauptschule zu Lasten der Berufsschule nachgeholt werden. Diesbezüglich verweist der Verfasser auf das äußerst knapp bemessene Zeitdeputat in der Berufsschule, so daß die Vermittlung entsprechender Allgemeinbildung nur beschränkt erfolgen kann. Außerdem lassen die vielfach mangelhaften Kenntnisse der Hauptschüler die Aussage zu, daß nur ein Teil dieser Schüler für eine Qualifikation im kaufmännisch-verwaltenden Bereich geeignet ist. Nach Auffassung der Gewerkschaften sei das Bildungssystem so weiterzuentwickeln, damit die "Berufsausbildung keine Bildungssackgasse" (Ehrke 1994, S. 245) darstelle und die Trennung von Berufs- und Allgemeinbildung überwunden werden könne. In dieser Hinsicht fordern DGB und IG Metall sogar die "Gleichstellung der Berufsabschlüsse mit dem Abitur" (Ehrke 1994, S. 245), d.h. die allgemeine Studienberechtigung für alle Absolventen der Sekundarstufe II. Diesbezüglich kann der Verfasser den Argumenten zweier Gewerkschaftsexperten nur zustimmen, beruflich Qualifizierte ohne Abitur zunächst doch eher durch praxisorientierte Aufbaukurse zu fördern, bevor diese überstürzt ein Studium beginnen.

Nahezu übereinstimmend befürworten die Sozialpartner sowohl in ihrer Fragebogenwertung als auch in den Interviewgesprächen, daß ein Beitrag zur Gleichwertigkeit auch in dem Aufzeigen von Karriereperspektiven für Auszubildende zu sehen wäre (Item 3: AGV: 25% *trifft voll zu*, 37% *trifft teilweise zu*, G: 79% *trifft voll zu*, 14% *trifft teilweise zu*). Insbesondere sollte die jeweilige Branche für die Jugendlichen "interessant gemacht werden, um überhaupt geeignete Auszubildende zu bekommen" (AGV). So berichtet der Interviewpartner der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie, daß im gewerblichen Bereich dieser Branche seit kurzem die beiden neuen Berufsbezeichnungen "Modenäherin und Modeschneiderin" mit entsprechend verbesserten Bedingungen die Ausbildung für diese Berufe attraktiver machen sollen. Man versuche jetzt auch, dies auf die kaufmännische Ausbil-



dung auszudehnen. Ein anderer Befragter (AGV) begründet im Interview sein Nichtankreuzen des Itempunktes "Es müssen bessere berufliche Karriereperspektiven für die Lehrstellennachfrager aufgezeigt werden" (Fragebogen) mit den seiner Meinung nach bereits vorhandenen guten Karriereaussichten wie im kaufmännischen Bereich der Bauindustrie. Jeder, der sich bemühe und vorhandene Fort- und Weiterbildungsangebote wie Baufachwirt, Personalfachwirt, Bilanzbuchhalter u.a. nutze, könne auch ohne Studium Karriere machen. Auch ein Gewerkschaftsexperte hat diesen Unterpunkt im Fragebogen (Frage 2) nicht beantwortet, da es seiner Ansicht nach für Jugendliche in diesem Schulalter zu früh sei, Karrierevorstellungen für die berufliche Bildung aufzubauen. Er äußert sich weiterhin: "Sie können noch keine Vorstellung über all das, was auf sie zukommt, entwickeln." Andere Vertreter der Gewerkschaftsseite ergänzen im Fragebogen die Forderung nach mehr betrieblichen Ausbildungsstätten und erwarten eine "betriebliche Karriereplanung schon während der Ausbildung" und die Garantie einer Übernahme nach der Ausbildung in qualifizierte Tätigkeiten sowie eine "zeitnahe Gestaltung des Prüfungswesens". Für eine betriebliche Karriereplanung schon während der Erstausbildung, wie von einem Gewerkschaftsexperten gefordert, spricht wohl das Argument, daß das duale System durch eine entsprechende Verzahnung mit der beruflichen Weiterbildung eine gewisse Aufwertung erfahren könnte. Der Hinweis zweier Gewerkschaftsexperten, die Unternehmen zur grundsätzlichen Übernahme aller Ausgebildeten in qualifizierte Tätigkeiten zu verpflichten und dies zu garantieren, ist wohl vom sozialen Aspekt her gesehen positiv. Nach Meinung des Verfassers würde dies allerdings die Unternehmen in ihren betriebsinternen und personalpolitischen Planungen stark einengen und möglicherweise das Ausbildungsgeschehen hinsichtlich der Ausbildungskapazitäten einschränken.

Die Forderung, den wirtschaftlichen Entwicklungen bildungspolitisch besser zu entsprechen, wird im Fragebogen von beiden Sozialpartnern zwar mehrheitlich für notwendig erachtet (Item 4: AGV: 50% *trifft voll zu*, 25% *trifft teilweise zu*, G: 14% *trifft voll zu*, 50% *trifft teilweise zu*). Im Interview betonen allerdings die befragten Experten beider Seiten, daß es äußerst schwierig sei, dies zu realisieren, zumal auch die Kulturhoheit der Länder einheitliche bildungspolitische Lösungen erschwere. Bedeutsam ist auch die Warnung der Gewerkschaftsexperten vor der Gefahr, daß das Bildungswesen nicht einseitigen wirtschaftlichen Unternehmensinteressen unterworfen werden dürfe. In diesem Zusammenhang gilt es auch zu beachten, daß eine echte "Harmonie im absoluten Sinne einer totalen Entsprechung von Bildungsprozessen mit Erfordernissen des Arbeitsmarktes wohl nicht erstrebenswert" (Hartung/Teichler 1981, S. 55) sei und nach Meinung des Verfassers auch nahezu unmöglich sein wird, herbeizuführen. Zu-

dem bereitet Bildung nicht nur auf die Berufstätigkeit vor, sondern beeinflußt und bestimmt ebenfalls das Leben in anderen gesellschaftlichen Bereichen und somit auch den gesellschaftlichen Status (vgl. Hartung/Teichler 1981, S. 55 f.).

Für die Befragten der Gewerkschaften sollte mehrheitlich mit einer Wertung von 14% *trifft voll zu* und 50% *trifft teilweise zu* das Bewerberpotential aufgrund unterschiedlicher Eingangsvoraussetzungen erweitert werden (Item 5), während die Vertreter der Arbeitgeberverbände nur mit 25% *trifft voll zu* dies befürworten. Einige Experten der Arbeitgeberverbände ergänzen ihre Wertung auf dem Fragebogen mit dem Zusatz, daß sie dies nicht für notwendig erachteten, da für den "kaufmännischen Bereich genügend Nachfrager und Ausbildungsstellen zur Verfügung" stünden. Im Vergleich hierzu betonen jedoch die Vertreter der Bau- und Bekleidungsindustrie (AGV und G) die besonderen Schwierigkeiten ihrer Verbände, qualifizierten Nachwuchs für eine kaufmännische Berufsausbildung zu bekommen. Gewisse Begabungsreserven würden insbesondere junge Frauen und Männer, Zuwanderer, ausländische Jugendliche, Ungelernte und Angelernte in den Betrieben betreffen, die je nach Eignung, Begabung und Interesse sowohl für kaufmännische Berufe als auch für gewerbliche Berufe qualifiziert werden können (vgl. Schlaffke 1994, S. 23). Grundsätzlich müssen mehr Jugendliche breiter zur Berufsausbildung motiviert werden, so daß sich die "Ausbildungswünsche" vieler Jugendlicher nicht weiterhin nur auf wenige Ausbildungsberufe konzentrieren (vgl. KWB 1999, S. 9). Für die Zielgruppe der Leistungsstärkeren und Begabten sollten neben Ausbildungszeitverkürzung Zusatzqualifikationen angeboten werden, die als "Wahlbausteine gestaltet" und von der Wirtschaft "zertifiziert" werden könnten (KWB 1999, S. 12). Entsprechend den Anmerkungen einiger Experten der Arbeitgeberverbände zur Frage 2 und aufgrund ihrer Interviewaussagen habe sich bisher in manchen Branchen als sehr vielversprechend bewährt, daß der Auszubildende im letzten Lehrjahr mit anderen Mitarbeitern bewußt in die Gestaltung des Unternehmenskonzeptes einbezogen wurde. Ein solcher "verlässliche[r] Karriereweg" auf der Basis einer dualen Berufsausbildung beweist, daß die bislang "subjektiv empfundene und objektiv nachweisbare Sackgasse duales System" offener gestaltet werden kann (Kiesel 1994b, S. 5).

### **2.3.3. Verwirklichung gleicher Chancen in der dualen Berufsausbildung**

Ein Vertreter der Arbeitgeberverbände lehnt die Beantwortung der Frage 3 des Fragebogens "Besteht Ihrer Meinung nach in der dualen Berufsausbildung eine Ungleichheit der Bildungschancen?" wegen der angeblich "schwarz/weißen" Ausprägung der Frage-

stellung vollständig ab. Die Itemaussagen hätten ein zu breites Spektrum von Aspekten ergeben, und bei der Frage werde auch nicht deutlich, ob sich dies nur auf die Einstellung oder auch auf spätere Perspektiven beziehe. Zwei weitere Experten (AGV) begründen ihre Nichtbearbeitung der Frage 3 mit dem Argument, daß ihrer Meinung nach die hier angegebenen Statements nicht allein die duale Berufsausbildung, sondern auch andere Bildungsgänge wie auch das Studium betreffen. Aus der tabellarischen Auswertung zu Frage 3 sind deutlich gegensätzliche Einschätzungen der Sozialpartner ersichtlich. Eine nahezu vollständige Ungleichheit der Bildungschancen bezüglich der gegebenen Items bejahen alle Gewerkschaftsvertreter, indem sie bei *trifft voll und trifft teilweise zu* in der Spanne von 7% und mehr bis 93% (43% + 50%) ankreuzen. Diese Items umfassen die Bestenauslese der Bewerber, eine oft auftretende ungleiche Behandlung Auszubildender je nach Geschlecht, nicht empfehlenswerte Ausbildungsangebote, ungünstige Beschäftigungs- und Aufstiegsperspektiven für Ausbildungsabsolventen, eine Benachteiligung des dualen Ausbildungsabschlusses gegenüber dem Hochschulabschluß sowie Einkommensdifferenzen unterschiedlicher Qualifikationsebenen. Demgegenüber verneinen einige Experten der Arbeitgeberverbände mit ihrer Wertung der einzelnen Items hinsichtlich der Einstufung *trifft kaum zu bzw. überhaupt nicht zu* eine Ungleichheit der Bildungschancen. Alle Befragten (AGV) bewerten zu je 50% bei jedem Item *keine Angaben*, während andere auch die *weder/noch*-Position vertreten. Aus verschiedenen Zusätzen im jeweiligen Fragebogen ist die Meinungsvielfalt einiger Experten deutlich zu erkennen. So sieht ein Vertreter der Arbeitgeberverbände eine Ursache der Ungleichheit der Bildungschancen in der "mangelnden inhaltlichen Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule", da die heutige Wirtschaft durch die "kurzen Innovationszyklen" gezwungen sei, sich ständig neu zu informieren, während der Lernort Berufsschule "mit dieser Entwicklung kaum Schritt halten" könne.

Hinsichtlich der Ausprägung einzelner Items betonen einige Interviewpartner (AGV), daß das Verfahren der Bestenauslese in der Wirtschaft unterschiedlich gehandhabt werde. Im Gegensatz zu "Modebranchen" wie Banken und Versicherungen könne der Handwerksbereich meistens nur Auszubildende einstellen, die "gerade noch zur Verfügung" stünden. Eine Bestenauslese sei hier nicht möglich, wobei auch noch das "negative Image einiger Berufsbereiche" eine Rolle spiele. Der Verfasser hält insbesondere die Interviewaussage einer Expertin (AGV) zu dem Problem der Bestenauslese (Item 1) für bemerkenswert, daß man den Unternehmen nicht anlasten dürfe, wenn sie die Besten nach Eignung und Fähigkeit unter den Bewerbern auswählten. Als generelle Verhaltensweise sei doch unzumutbar, entgegenkommenderweise nur schwächere

Bewerber zu nehmen. Andere Unternehmen würden bewußt keine Einser-Abiturienten allein wegen einer Ausbildung einstellen. Schließlich werden auch die besten IHK-Abschlußprüfungen nicht unbedingt von den besten Abiturienten erzielt. Für solche Unternehmen sind sicherlich Überlegungen wegen eines langfristigen Verbleibs der Ausbildungsabsolventen im Ausbildungsunternehmen entscheidend. Allgemein läßt sich auch bestätigen, daß viele Unternehmen neben guten Ausbildungsbewerbern auch schwächere Ausbildungsinteressenten bewußt einstellen. Im Gegensatz zu den Experten der Arbeitgeberverbände ist die aus Sicht der Gewerkschaftsexperten von vielen Betrieben immer noch stark praktizierte Bestenauslese als punktuelle Auslese ein wesentlicher Faktor der Ungleichheit der Bildungschancen. Allgemein gilt zwar, daß "Arbeit und erforderliches Arbeitsvermögen im Bildungssystem als Qualifikation wahrgenommen werden müssen und daß die darauf zielende Qualifizierung durch Selektion dann reagiert, wenn der Kontext Beschäftigung als Qualifikationsprogramm rekombiniert wird" (Neumann 1996b, S. 34). Nach Meinung der Gewerkschaftsexperten sei Selektion jedoch keine sichere Methode, um die Aufgabe der Qualifikation zukünftiger kaufmännischer Fachkräfte zu bewältigen. Die Rolle der Einstellungstests müsse gemindert werden, um für die Erstausbildung gleiche Bildungschancen zu eröffnen. Die Betriebe sollten im Sinne einer Förderung differenzierte "Lernvoraussetzungen" berücksichtigen und "individuelle und schichtenspezifische Unterschiede ausgleichen" (DGB 1983, S. 10). Ein Gewerkschaftsexperte gibt im Interview zu bedenken, daß die Bestenauslese als "punktuelle Auslese" ein "zweischneidiges Schwert" darstelle. Sein Argument: "Es ist keine Gewähr, wenn jemand im Ausleseverfahren mit gut oder sehr gut abschneidet, daß er bzw. sie sich in der Praxis auch unbedingt bewährt". Andererseits gäbe es auch "Personen, die in Prüfungen versagten, in der späteren Berufspraxis sich jedoch gut bewährten" (G).

Bezüglich Item 2 bestätigen alle Experten der Arbeitgeberverbände im Gespräch, daß man heute von einer ungleichen Behandlung männlicher und weiblicher Auszubildender fast nicht mehr sprechen könne, obwohl bei den jungen Frauen ganz "konkrete Berufswünsche in ein sehr beschränktes Spektrum" hineinreichten. Kaufmännische Berufe würden verstärkt von Frauen, jetzt aber auch von Männern bevorzugt, wobei dieser "Trend zu white-collar-Berufen das Image der gewerblichen Berufe" sehr beeinträchtige. Berufsausbildung und auch Modellversuche hätten bisher diesbezüglich fast nichts ändern können. So blieben auch im gewerblichen Bereich trotz knapper Lehrstellensituation immer noch Lehrstellen frei. Für die Arbeitgeberseite sei auch die Beschäftigung zu vieler Frauen hinsichtlich familiärer Gegebenheiten doch ein gewisser Unsicherheitsfaktor. In diesem Zusammenhang fordert ein Gewerkschaftsexperte in seinem

Fragebogen, daß "gewisse Mindestanteile für bestimmte Gruppen durch Quotierungen" im Ausbildungsbereich gesichert werden sollten. Insbesondere im Rahmen der Neuordnung von Berufen wird es infolge eines voraussichtlich steigenden Bedarfs an gut ausgebildeten Fachkräften "ökonomisch sinnvoll" sein, auch für junge weibliche Fachkräfte gute Ausbildungs- und Aufstiegschancen sowie "qualifizierte Teilzeitstellen" und Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach Berufsunterbrechungen zu bieten (Damm-Rüger 1994, S. 205).

Bemerkenswert ist die Reaktion der Interviewexperten der Arbeitgeberverbände auf die Frage "Nicht empfehlenswerter Ausbildungsangebote" (Item 3). Sie bezeichnen nämlich "alle Ausbildungsangebote als recht gut und den Branchen angemessen", was aus Sicht des Verfassers als etwas übertrieben angesehen werden kann. Damit der Fachkräftenachwuchs für die Wirtschaft auch weiterhin gesichert bleibt, sollten "Angebote für Lern- und Leistungsstarke" durch weitere "Differenzierungen der Bildungsprofile" verbessert werden (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 26). Ferner ist eine dringende "Umsetzung einer weiteren Differenzierung der Berufsausbildung durch die Bundesregierung" (BMBF 1996, S. 23) erforderlich, um lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen bessere Ausbildungsangebote unterbreiten zu können. Die von Gewerkschaftsseite vielfach als unzumutbar kritisierten Ausbildungsangebote werden im Fragebogen verstärkt als Ursache der Ungleichheit bestätigt. Wenn nun von einem Interviewexperten (G) eine Wertigkeit der Ausbildungsberufe im Sinne einer Berufsskala wie Verkäufer/-in, Einzelhandels-, Groß- und Außenhandelskaufleute, Industrie- sowie Bank- und Versicherungskaufleute gefordert wird, so könnte dadurch das Problem innerhalb des dualen Systems etwas entschärft werden. Um nun Jugendliche von der Attraktivität des dualen Systems zu überzeugen, sei es notwendig, eine "konsequente Steigerung der betrieblichen Ausbildungsqualität in allen Ausbildungsbereichen" (Ehrke/Semmler 1993, S. 617) anzustreben. Ferner müßten "Probleمبرufe des Ausbildungsmarktes" entweder "abgeschafft oder auf einen zukunftsorientierten Standard" angehoben werden (Ehrke/Semmler 1993, S. 617).

Hinsichtlich des hier auch angesprochenen Problems der Übernahmemöglichkeiten von Ausbildungsabsolventen (Item 4) ist für die Vertreter der Arbeitgeberverbände eindeutig der Unternehmensbedarf entscheidend. Es gäbe "hier nicht vieles zu verbessern". Als Ausgebildeter sollte man wohl das Angebot der Übergangsverträge bzw. befristeten Arbeitsverträge akzeptieren, da zu irgendeinem Zeitpunkt die Möglichkeit doch bestünde, in ein "festes Arbeitsverhältnis einzusteigen". "Einen bekannten Bewerber nimmt man eher als jemanden von außen", so ein weiteres Argument. Sicher-

lich bemühen sich die Spitzenverbände der Wirtschaft immer wieder, den Unternehmen bewußt zu machen, daß nur durch eine betriebliche Berufsausbildung nach dualem Konzept ein "kontinuierlicher Fachkräftenachwuchs" (BMBW 1994c, S. 23) entsprechend mittelfristiger Bedarfsaspekte gewährleistet werden könne. Von Arbeitgeberseite aus betrachtet muß allerdings der Grundsatz "Ausbildung vor Übernahme" gelten (vgl. BMBW 1994c, S. 23). Die Gewerkschaftsexperten stellen im Gegensatz zu den Experten der Arbeitgeberverbände eine deutliche Ungleichheit der Bildungschancen bezüglich mangelhafter Beschäftigungs- und Aufstiegsprospektiven für Ausbildungsabsolventen fest. Ein Gewerkschaftsexperte kritisiert demgegenüber, daß viele Unternehmen sowie Banken und Versicherungen in den letzten Jahren hohe Gewinne erzielt, jedoch nicht bereit waren, Auszubildende nach dem Ausbildungsabschluß zu übernehmen, so daß leider für die Zukunft auch eine Zunahme der Arbeitslosigkeit zu erwarten sei. So formuliert ein Gewerkschaftsexperte: "Man bildet die Jugendlichen aus, und laut Entscheidung der Führungsspitze werden von zwanzig Absolventen nur acht übernommen." Aufstiegsprospektiven müßten auch in Zusammenhang mit weiterführenden Möglichkeiten im Rahmen der beruflichen Weiterbildung gesehen werden. So fordert ein Gewerkschaftsexperte für Ausbildungsabsolventen einen Teilnahmeanpruch an beruflichen Weiterqualifizierungsmaßnahmen. Dadurch könnte der Verbleib in der beruflichen Praxis attraktiver und die Tendenz zum Studium reduziert werden. Auch sollten Nachwuchsförderungs- und Traineeprogramme den Übergang von der Ausbildung in den Beruf sichern. Allerdings müßte dies durch mehr Engagement und Fürsprache von seiten der Personalchefs und Ausbildungsleiter zugunsten ausgebildeter Jugendlicher forciert werden. Durch den Erwerb ergänzender Teilqualifikationen könnten die Ausbildungsabsolventen dann ihre beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Eine gesellschaftlich ungleiche Bewertung des dualen Ausbildungsabschlusses gegenüber einem Fachhochschul- und Hochschulabschluß wird von Experten der Arbeitgeberverbände als weniger zutreffend gesehen (Item 5: AGV: 13% *trifft voll zu* und 37% *trifft teilweise zu*) im Vergleich zu den Gewerkschaftsexperten (G: 86% *trifft voll zu* und 7% *trifft teilweise zu*). Nach Meinung eines Interviewexperten der Arbeitgeberverbände sollte dies keineswegs überbewertet werden. Sicherlich sei dies in Zusammenhang zu sehen mit der Tatsache, daß zu viele Fachhochschul- und Hochschulabsolventen an die Wirtschaft herangeführt und dadurch dual Ausgebildete ins Abseits gedrängt würden. Die duale Berufsausbildung in Deutschland sei aber ein sehr "hochwertiges und hochqualifiziertes System", so daß ein dual Ausgebildeter bei Nutzung guter Weiterbildungschancen aussichtsreiche Berufsperspektiven hätte. Zudem bleibt

zu beachten, daß ein dual Ausgebildeter einen zeitlichen Vorsprung von etwa 5 Jahren hat, den er bei entsprechender Nutzung als gute Voraussetzung für eine berufliche Karriere sehen muß. Gewisse Unterschiede zwischen dualer Berufsausbildung und Hochschulstudium können sich somit wieder ausgleichen, wenn auch Hochschulabsolventen meistens eine bessere Allgemeinbildung und nach Meinung eines Gewerkschaftsexperten ein geschliffeneres Benehmen hätten. Wichtig ist schließlich, daß eine "Gleichwertigkeit zwischen berufspraktischer und schulisch-theoretischer Ausbildung" (Buttler/Tessaring 1993, S. 472) am besten durch eine deutliche Anerkennung in der Berufstätigkeit erreicht werden kann. Kaufmännische Fachkräfte aus dem dualen System müssen zukünftig von den Unternehmen aussichtsreichere Perspektiven erhalten (vgl. Buttler/Tessaring 1993, S. 472).

Hinsichtlich der Einkommensdifferenzen unterschiedlicher Qualifikationsebenen besteht für die Gewerkschaftsexperten deutlicher eine gewisse Ungleichheit der Bildungschancen (Item 6: G: 43% *trifft voll zu* und 50% *trifft teilweise zu*) im Vergleich zu den Experten der Arbeitgeberverbände (AGV: 13% *trifft teilweise zu*). Ein Gewerkschaftsvertreter ergänzt hierzu in seinem Fragebogen, daß durch eine sogenannte "Entgeltsreform" mit weniger Lohn-Gehaltsgruppen und einer geringeren "tariflichen Differenzierung" "klare und einheitliche Systeme" geschaffen werden müßten. Auch betont ein Interviewexperte der Gewerkschaften im Gespräch, daß durch entsprechende Tarifvertragsabschlüsse Verbesserungen für die Arbeitnehmer zu erreichen seien. Für eine Behebung bzw. Verbesserung einer bestehenden Ungleichheit der Bildungschancen hinsichtlich der Einkommensdifferenzen sei in erster Linie das Angebot der Arbeitgeber maßgebend, das die Gewerkschaften allerdings nur marginal beeinflussen könnten. Die Arbeitgeberverbände müßten politische und sozialpolitische Grundsätze sowie dem Grundgesetz verpflichtende Regelungen stärker beachten. Allerdings können die Unternehmen auch nicht gezwungen werden, in Humankapital zu investieren. Grundsätzlich muß vom Beschäftigungssystem der "Beleg der Gleichwertigkeit" (DAG 1993, S. 44/364 = S. 9) erbracht werden, indem beruflich Qualifizierte die gleichen Einkommenschancen erhalten sollten wie Hochschul- und Fachhochschulabsolventen. Auch Mitarbeiter/-innen, die sich durch Weiterbildung weiterqualifizieren und ihre "Qualifikationszuwächse in die Arbeitsbedingungen einbringen", müssen für ihre "zusätzlichen Kompetenzen" honoriert werden (DAG 1993, S. 44/364 = S. 9). Im Interviewgespräch sehen einige Experten (AGV) die Einkommenschancen mithin auch als Ursache für den Trend zu höheren Bildungsabschlüssen. Wollte man diesem Trend wirksam begegnen, dann müßten die Einkommens- und Besoldungsregelungen überprüft und neu bestimmt werden. Insbesondere gilt es, bestehende Einkommensdiffe-

renzen zwischen kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen sowie unterschiedliche Einkommensstrukturen zwischen "beruflich- und schulisch-akademisch Qualifizierten" (Adler/Dybowski/Schmidt 1994, S. 546) zu korrigieren.

#### **2.3.4. Wertevermittlung in der kaufmännischen Ausbildung**

Beide Expertengruppen zeigen in ihrer Beurteilung dieser Frage eine deutliche Übereinstimmung hinsichtlich des Wertewandels bei den heutigen Jugendlichen. Diesbezüglich fordern mehrere Interviewexperten, der heutigen Wertorientierung der kaufmännischen Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung besser zu entsprechen und positive Ansätze zu entwickeln. Sicherlich kann man bei den heutigen Jugendlichen einen gewissen Werteverlust, andererseits aber auch positive Aspekte ihrer sozialen Haltung und ihrer Einstellung zu Arbeit und Beruf feststellen. Die meisten Jugendlichen wollen keineswegs mehr "passive Empfänger von Instruktionen und Unterweisungen" sein, sondern schon während ihrer Ausbildungszeit eine aktive Rolle in dem "kontinuierlichen Lernprozeß" spielen (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 46). Mehrere Interviewexperten der Arbeitgeberverbände betonen, daß man die Jugendlichen nicht als homogene Gruppe, sondern als heterogene Gruppe sehen müsse. Die vorgegebenen Antwortkategorien der Frage 4 träfen wohl für einen Teil der Jugendlichen zu, man dürfe jedoch nicht verallgemeinern. Die meisten Jugendlichen seien "sehr selbstbewußt, am Berufsgeschehen stark interessiert und in ihrer Arbeit auch engagiert" (AGV). Auch die Gewerkschaftsexperten bezeichnen die heutigen Jugendlichen als aufmerksam und kritisch, die ihren Vorgesetzten gegenüber "nicht mehr so obrigkeitstgläubig" seien, wie dies früher der Fall war. Hinsichtlich der Bearbeitung dieser Frage im Fragebogen geben einige Gewerkschaftsexperten mangelnde persönliche Erfahrung für ihr Nichtankreuzen einiger Items an.

Bei dem ersten Item "Oft starke Ablehnung fremdbestimmter Arbeit" ergibt die Auswertung nur eine geringe Zustimmung (25% *trifft teilweise zu*) durch die Befragten der Arbeitgeberverbände. Nach Meinung eines Interviewpartners (AGV) resultiere eine solche Ablehnung auch oft aus der "schulischen Gestaltung des Unterrichtsablaufs der Ausbildungsgänge". Für die Gewerkschaftsexperten ist eine "oft starke Ablehnung fremdbestimmter Arbeit" mit 50% *trifft voll zu* und 21% *trifft teilweise zu* ein wesentlich bedeutenderes Kriterium. Wenn auch die Jugendlichen nicht mehr so "gehorsam" seien wie früher, so betont ein Gewerkschaftsexperte im Interview, zeigten sie dennoch eine ebenbürtige Leistungsbereitschaft verglichen mit früheren Generationen. Trotzdem sollten alle Verantwortlichen aus Gesellschaft, Staat und Wirtschaft erken-



nen, daß "Bildung und Ausbildung den Sektor Erziehung" (DIHT 1994b, S. 27) wieder stärker beachten müssen. Auch eine "Vermittlung rein fachlicher Qualifikationen" ist unzureichend, denn infolge eines "erhöhten Bedarfs an Schlüsselqualifikationen" kann keineswegs auf "Orientierungen und Wertevermittlung" verzichtet werden (DIHT 1994b, S. 27). So fordern beide Expertengruppen auch eine stärkere Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, insbesondere von Handlungskompetenz und Sozialkompetenz. In Anlehnung an Mertens sind Schlüsselqualifikationen "Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die

- a) die Eignung für eine große Anzahl von Positionen und Funktionen als alternative Optionen zum gleichen Zeitpunkt herstellen und
- b) die Eignung für die Bewältigung einer Sequenz von (meist unvorhergesehenen) Änderungen von Anforderungen im Laufe eines Lebens enthalten" (Mertens 1974, S. 207).

Nach Meinung eines Gewerkschaftsexperten sollte den Jugendlichen auch verständlich gemacht werden, daß ihre Vorstellungen über die Gestaltung von eigenbestimmter Arbeit, Selbstverwirklichung und Kreativität in der Berufsausbildung und im späteren Beruf einer Korrektur bedürfen.

Ein kritisches Verhalten der Jugendlichen zu Forderungen und Erwartungen ihnen gegenüber (Item 2) bezeichnen die Experten beider Sozialpartner wiederum übereinstimmend als zutreffend (AGV: 13% *trifft voll zu* und 62% *trifft teilweise zu*, G: 21% *trifft voll zu* und 43% *trifft teilweise zu*). Interviewexperten (G) weisen darauf hin, daß die Jugendlichen "ihre eigene Ausbildung in Abstimmung mit dem Ausbildungsplan und Ausbildungsrahmenplan und dem BBiG überwachen", wobei meistens darauf geachtet werde, "nur mit den Ausbildungsinhalten beschäftigt zu werden, die dem Berufsziel des Auszubildenden dienen", um gute Prüfungsergebnisse zu erzielen. Hierbei wird es auch notwendig sein, daß die Jugendlichen die zu erfüllenden Aufgaben selbständiger bearbeiten, um durch selbstbestimmtes Lernen mehr Sicherheit zu erlangen und gleichzeitig auch Verantwortung zu übernehmen. Nach Meinung einer Interviewexpertin der Arbeitgeberverbände sei es doch entscheidend, wie weit man als Jugendliche(r) die Bereitschaft zeige, selbst Eigenverantwortung zu übernehmen.

Bei den restlichen Items 3 bis 5 "Forderungen nach neuen Formen des Arbeitslebens ...", "Egoistische Verhaltensweisen ..." und "Berufsarbeit soll interessant sein und der Selbstentfaltung dienen" zeigt sich eine deutlich mehrheitliche Zustimmung beider Befragtengruppen als *voll bzw. teilweise zutreffend*. Im Interview akzeptiert ein Be-

fragter der Gewerkschaften wohl die Ansichten vieler Jugendlicher über Selbstverwirklichung, da dies auch in seinem Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie eine große Rolle spiele. Seiner Meinung nach müsse den Jugendlichen aber verständlich gemacht werden, daß ihre "Vorstellungen über die Gestaltung einer eigenbestimmten Arbeit, Selbstverwirklichung und Kreativität im Rahmen ihrer Berufsausbildung und eventuellen späteren Berufsarbeit" etwas "korrigiert" werden müßten. Im eigentlichen Arbeitsleben werde doch eine Arbeit "grundsätzlich aus der Sache heraus fremdbestimmt bleiben". "Auftragsbestand, Kundenwünsche und andere betriebsbedingten Zwänge" sowie Wirtschaftslage und gewisse "Regularien staatlicher Art" seien doch Faktoren, die hier großen Einfluß ausübten. Dies alles müsse der Jugendliche bereits in seiner Ausbildung erkennen lernen.

Für die Befragten beider Sozialpartner haben die Forderungen nach neuen Formen des Arbeitslebens große Bedeutung in der Werthaltung der heutigen Jugendlichen erlangt (Item 3). Hieraus ergibt sich für Ausbildungsleitung und Ausbilder die Aufgabe, daß ein "pädagogisch sinnvoller, d.h. dem Entwicklungs- und Eignungsprofil angepaßter und an Lernzielen ausgerichteter Weg" (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 47) zur Unterstützung der Auszubildenden verfolgt werden muß. Die Interviewexperten der Gewerkschaften empfehlen diesbezüglich, den Auszubildenden mehr Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten den Ausbildungsplatz betreffend einzuräumen.

Gewisse egoistische Verhaltensweisen (Item 4) der Jugendlichen werden von den Gewerkschaftsexperten etwas stärker konstatiert als von den Befragten der Arbeitgeberverbände, andererseits aber auch persönliches Engagement und Interesse an der Berufsarbeit herausgestellt. Deshalb sollte der Jugendliche schon als zukünftiger Mitarbeiter gesehen und ihm eine betriebliche Identifikation vermittelt werden, auch wenn man heute wegen der wirtschaftlichen Situation keinen Lebensarbeitsplatz mehr anbieten kann. Von seiten der Jugendlichen wird oft auch eine "neue Qualität von Ansprüchen nach Selbstverwirklichung und sozialen Kontakten an die Berufstätigkeit" (Dittrich 1994, S. 356) gestellt. Hierbei sollte der gewählte Ausbildungsberuf ihnen entsprechende Möglichkeiten bieten, damit sie ihre Ziele realisieren können (vgl. Dittrich 1994, S. 356). Ein Gewerkschaftsexperte unterstreicht hier deutlich, daß die beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule unterstützend bei der Aufgabenbewältigung helfen müßten. Auch ein Experte der Arbeitgeberverbände betont diesbezüglich, daß insbesondere der Berufsschullehrer Vertrauensperson und Ansprechpartner bei entstehenden Problemen und Differenzen sein sollte.

Die Wertungen zu Item 5 "Berufsarbeit soll interessant sein und der Selbstentfaltung dienen" ergeben eine deutlich zustimmende Aussage durch beide Expertengruppen. Entsprechend den Hinweisen einiger Interviewexperten (AGV und G) sollte die heutige Arbeitswelt den subjektiven Wünschen der Auszubildenden, ihre Berufs- und Arbeitsorientierung mit ihrer Familienplanung und damit Privatinteressen zu vereinbaren, mehr entgegenkommen. Schließlich zeigten die Jugendlichen oft auch Bereitwilligkeit und Entschlußkraft. Mehrheitlich investieren sie sogar viel Energie und viele private Zeitanteile, um die "bestehende berufliche Situation" (DGB 1988, S. 44/331) aufrechtzuerhalten oder sie zu verbessern. Im Rahmen eines "Spannungsfeld[es]" beeinflussen sich somit gegenseitig die "Wertegerüste" der Wirtschaft und der Auszubildenden, wodurch die "Werte/Anforderungen" der Unternehmen und die "Werte/Erwartungen" der Auszubildenden angeglichen werden können (Hollenbach/Hüppe/Rapp 1995, S. 33 f.). Diesbezüglich erwähnen die Interviewexperten gewisse Möglichkeiten wie z.B. Projektarbeit, Rollenspiele, interdisziplinäre Lerninseln (kaufmännisch, naturwissenschaftlich, technisch), Seminare zur Wertevermittlung, Workshops "von Auszubildenden zu Auszubildenden", "Patenschaften und Aufenthalte in Schullandheimen" (Hollenbach/Hüppe/Rapp 1995, S. 34). Durch solche kollektiven Veranstaltungen können dann stärkere emotionale Bindungen an Betrieb und Berufsschule durchaus begründet und gefördert werden (vgl. Hollenbach/Hüppe/Rapp 1995, S. 34).

### **2.3.5. Qualifikationsanforderungen an die kaufmännische Berufsausbildung aufgrund des Strukturwandels der Wirtschaft**

Mit Ausnahme einer Arbeitgeberposition ist aus der tabellarischen Auswertung zur Frage 5 deutlich eine positive Haltung beider Sozialpartner als *voll bzw. teilweise zutreffend* zu den ersten drei Items zu erkennen. Als berücksichtigungsnotwendig bei der kaufmännischen Berufsausbildung gelten hier: Veränderungen durch Bildschirmarbeitsplätze, computerisierte Textverarbeitung (Item 1: AGV: 75% und 13%, G: 79% und 21%), Item 2: Vernetzung der verschiedenen Produktions- und Verwaltungsbereiche zu Großsystemen (AGV: 62% und 25%, G: 79% und 21%) und Item 3: verstärkte Rationalisierungsmöglichkeiten in Büro und Verwaltung (AGV: 62% und 25%, G: 43% und 50%). Dagegen zeigen sich bei der letzten Itemposition 4: "Intensive Nutzung und Kontrollierbarkeit des qualifizierten Personals" unterschiedliche Einschätzungen innerhalb beider Befragungsgruppen. Die Prozentsätze für *voll bzw. teilweise zutreffend* betragen für die Arbeitgeberverbände 13% und 25% und für die Gewerk-

schaften 14% und 29%. Die anderen Prozentanteile verteilen sich uneinheitlich über die restliche Skalierung.

Die Frage, wie die durch die neuen Informations- und Kommunikationstechniken (Iu.K-Techniken) geschaffenen Bedingungen den Büro- und Verwaltungsbereich und damit auch die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung beeinflussen, wird von den Interviewexperten der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften durchaus positiv gesehen. Vertreter beider Sozialpartner befürworten im Fragebogen "aktuelle Berufsbilder" mit "flexiblen Ausbildungsordnungen und Ausbildungsplänen". Zwei Gewerkschaftsexperten fordern im Rahmen der Erstausbildung eine "Neuordnung der Berufe" mit einer "kaufmännischen Grundausbildung" und wenig spezialisierter Fachausbildung. Einige Interviewpartner beider Expertengruppen betonen, daß diese Fragen insbesondere bei der Neuordnung der Büroberufe und auch anderer kaufmännischer Berufe breit diskutiert wurden und daß auch weiterhin die Techniken und damit die Vernetzung der Kommunikationswege eine entscheidende Rolle spielen würden. Man sehe dies nicht so problematisch, denn der PC, mit dem doch schon alle Büros und Werkstätten ausgestattet sind, sei für unsere Jugendlichen "nichts Exotisches, sondern eher etwas Selbstverständliches". Gemäß den Anmerkungen eines Befragten (AGV) in seinem Fragebogen sollten im Rahmen der heutigen Ausbildung "technik-unabhängige Qualifikationen" vermittelt werden, wie "genaues Ausführen einer Arbeitsaufgabe, eigenständige und leistungsorientierte Arbeitsweise, verantwortliches Handeln, Denken in Zusammenhängen, Fähigkeiten zur Problemlösung und die Bereitschaft zur Kooperation und Kommunikation". Ähnlich fordert ein Gewerkschaftsexperte für alle Auszubildenden eine "gute Informatikausbildung" unter Berücksichtigung einer gewissen "Organisationsentwicklung und Beteiligung". Unter dem Grundsatz "moralischen Lernens" sollte "innovatives Handeln und kritisches Denken" gefördert werden, so weitere Ergänzungen im Fragebogen. Im Interview fordern mehrere Experten beider Sozialpartner, daß der Jugendliche Interesse zeigen und bereit sein müßte zu lernen. Sicherlich würden ihm im Rahmen einer intensiven Schulung während der Berufsausbildung entsprechende Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden. Von einem Vertreter der Arbeitgeberverbände wird in diesem Zusammenhang betont, daß sein Verband den Unternehmen für "jeden zu erlernenden Beruf einen kaufmännischen und technischen Ausbildungsleitfaden mit unterstützenden Materialien zur Verfügung" stelle, an dem sich jedoch nur wenige Betriebe orientierten. "Die Betriebe setzen dies nicht immer so um, wie es notwendig wäre", so seine Interviewaussagen. Die Kostensituation, Personalprobleme, Personalausfälle, Krankheit und andere betriebliche Faktoren würden ebenfalls geplante Ausbildungsmaßnahmen verhindern.

Aus der Sicht des Interviewexperten (G) des Bereiches Textil und Bekleidung müßte in Verbindung mit den neuen Iu.K-Techniken in der Ausbildung für diese Branche mehr Wert gelegt werden auf "selbständiges Handeln, Planen und eigenständiges Kontrollieren des eigenen Ergebnisses". Durch den Wandel der Textil- und Bekleidungsindustrie von einer "produzierenden Industrie in eine weltweit Handel treibende Industrie" sei auch der Bereich der "Disposition" in der Ausbildung unbedingt zu berücksichtigen. So würden heute z.B. Bestellungen von Kollektionen weltweit getätigt und auch internationale Vergleiche von Betriebsergebnissen durchgeführt. Auf die Zusatzfrage, ob das Ausbildungspersonal hinsichtlich der Strukturveränderungen der Wirtschaft genügend qualifiziert sei, weisen die Gewerkschaftsexperten auf die Schwierigkeiten mit der raschen Entwicklung der Datenerfassungssysteme hin. Deshalb halten sie es für jeden Ausbilder für erforderlich, sich im Sinne eines "lebenslangen Lernens" immer wieder neu zu qualifizieren. Auch einige Interviewpartner der Arbeitgeberverbände sehen hier einen noch zu verbessernden Aufgabenbereich, wobei es natürlich von Unternehmen zu Unternehmen Unterschiede gäbe, insbesondere bei Großbetrieben mit qualifiziertem Ausbildungspersonal und bei Kleinbetrieben ohne qualifizierte hauptamtliche Ausbildungskräfte. Es fehle auch oft eine echte Bereitschaft der Sachbearbeiter, sich für die Ausbildung der ihnen anvertrauten Auszubildenden entsprechend einzusetzen. Bezeichnend ist die Feststellung: "Es will sich nicht jeder Sachbearbeiter heute mit der Jugend am Arbeitsplatz auseinandersetzen." Die Interviewpartner beider Gruppen bestätigen auch gute Zugangschancen für dual kaufmännisch Ausgebildete zu Arbeitsplätzen mit hochqualifizierten Aufgabenfeldern. Bedenken werden hier geltend gemacht, daß dies von der Unternehmensgröße und der Organisation abhängig sei. Jeder habe aber aufgrund der Durchlässigkeit unseres Bildungssystems die Chancen, sich weiterzubilden und zu qualifizieren. Zukünftige kaufmännische Sachbearbeiter sollen ferner fähig sein, die Zusammenhänge ihres "konkreten Arbeitshandelns" (Dedering 1994, S. 55) zu verstehen und zu beherrschen. Hierzu erforderlich sind "Qualifikationen wie logisches Denken, Diagnose- und Planungsfähigkeit, Phantasie und Kreativität, ein Wissen um Sinnkriterien und Wertvorstellungen, Konfliktbereitschaft, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Anpassungs- und Umstellungsfähigkeit" (Dedering 1994, S. 55).

Eine Expertin (AGV) betont in ihrem Interviewgespräch, daß es bei den durch die Strukturveränderungen entstandenen Iu.K-Techniken durchaus neuen, ja sogar differenzierten Qualifikationsbedarf gäbe, der insbesondere betriebliche Bedingungen berücksichtigen müsse. So soll durch den neuen Beruf Informatikkaufmann ein Multiplikatorberuf geschaffen werden, der bei kaufmännischen Problemlösungen einzelner

Fachaufgaben Hilfestellung leisten kann. Vor dem Hintergrund der Iu.K-Techniken werden sich also durchaus neue Qualifikationsmöglichkeiten mit kaufmännischen Schwerpunkten auch für die Ausbildung ergeben. Hinsichtlich besonderer Fähigkeiten und besonderer Persönlichkeitsmerkmale würde es nach Meinung der Expertin sicherlich einige hochkarätige Spezialisten bei den Iu.K-Techniken mit fachspezifischem Know-how geben müssen, um neue Softwareentwicklung zu betreiben. Da man die DV-Systeme immer anwendungsfreundlicher gestalten, wären nicht extrem höhere Anforderungen an die Fachkräfte zu stellen. Nach Meinung des Verfassers müssen solche Fachkräfte allerdings ein ausgeprägtes Verständnis für Iu.K-Techniken haben und diese Systeme gut anwenden und nutzen können. Im Rahmen einer "flexiblen Qualifizierung" sollten auch Qualifikationen vermittelt werden, die "nicht auf spezifische Positionen und Tätigkeiten fixiert sind", sondern die es gestatten, eine "Vielfalt von Tätigkeiten" auszuüben (Hartung/Nuthmann/Teichler 1981, S. 88). Dadurch ließen sich schließlich "Beschäftigungsrisiken" vermeiden bzw. verringern und eine gewisse "berufliche Flexibilität und Mobilität" gewährleisten (Hartung/Nuthmann/Teichler 1981, S. 88 f.).

Bei der etwas verhaltenen Zustimmung der Befragten zu Item 4 "Intensive Nutzung und Kontrollierbarkeit des qualifizierten Personals" berücksichtigen die Experten sicherlich, daß mit den Strukturveränderungen gerade im kaufmännisch-verwaltenden Bereich die "Entscheidungskompetenz" der Mitarbeiter und somit auch die "Konsequenzträchtigkeit der Entscheidungen" zunimmt (Feldhoff/Jacke/Simoleit 1995, S. 371). Mit Ausnahme von stichprobenmäßigen Überprüfungen entfällt doch immer mehr "die routinemäßige Einschaltung des Vorgesetzten im papierlosen Büro" (Feldhoff/Jacke/Simoleit 1995, S. 371).

### **2.3.6. Verbesserung der Voraussetzungen im Ausbildungsstellenbereich**

Als interessanten Beitrag sieht der Verfasser folgende von einigen Experten (AGV) ergänzte Itemvorschläge (Antwortkategorien) im Fragebogen wie z.B. "zu starre Ausbildungsstrukturen, zu geringe Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Qualifikationsanforderungen, Mangel an geeigneten Bewerbern und rückläufige Zeit für betriebliche Ausbildung". Allerdings haben diese Experten es versäumt, eine entsprechende Einstufung nach Merkmalen durch Ankreuzen vorzunehmen. Mit Ausnahme der von seiten der Arbeitgeberverbände bei den beiden Antwortkategorien "Zu geringes betriebliches Angebot an Ausbildungsplätzen im Büro- und Dienstleistungsbereich (Item 2: AGV: 0% und 62%, G: 64% und 22%) und "Kurzfristiges Bedarfs- und Ertragsden-

ken der Unternehmen (Item 4: AGV: 13% und 37%, G: 71% und 22%) differierenden Antworten, ergibt sich bei den anderen Positionen eine von beiden Seiten der Befragten nahezu mehrheitlich voll bzw. teilweise zutreffende Zustimmung zu den im Fragebogen angegebenen Gründen für die jetzige Situation der kaufmännischen Ausbildungsstellen. Diese angegebenen Gründe betreffen eine "mangelnde Anpassung der staatlichen schulischen Bildung an den Bedarf der Wirtschaft" (Item 1: AGV: 25% und 62%, G: 7% und 57%) sowie "berufliche und regionale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt" (Item 3: AGV: 37% und 50%, G: 64% und 29%). Die Frage, ob die staatliche schulische Bildung mehr an den Bedarf der Wirtschaft angepaßt werden sollte, wird von einem Großteil der Befragten der Arbeitgeberverbände noch einmal im Interview bejaht, zumal doch hinsichtlich der Interessen der Wirtschaft eingehend Schwerpunkte gesetzt werden müßten. Demgegenüber macht eine Expertin der Arbeitgeberverbände deutlich, daß außer der Forderung, die "Grundfertigkeiten richtig lesen, schreiben und rechnen" zu erfüllen, sonst "kein Bedarf der Wirtschaft" bestünde (vgl. auch KWB 1999, S. 9).

Die Schulabgänger müßten hinsichtlich ihrer Ausbildungsreife besser schulisch vorbereitet und beraten werden, um eine Ausbildung in einem ihrer Begabung und Eignung entsprechenden Beruf wählen zu können. Fraglich ist natürlich, ob man den Schulen diesbezüglich wesentliche Versäumnisse unterstellen kann. Allerdings könnten die allgemeinbildenden Schulen mit mehr Kompetenzen ausgestattet werden, um stärker als bisher die Ausbildungsreife ihrer Jugendlichen durch "frühzeitige Kontakte zur regionalen Wirtschaft" (Woortmann 2000, S. 7) zu verbessern. Schließlich könne man aber die Wirtschaft nicht für das Fehlen von kaufmännischen Ausbildungsplätzen für ungeeignete Bewerber verantwortlich machen, argumentiert ein Interviewexperte der Arbeitgeberverbände. Auf keinen Fall dürfe man ungeeignete Ausbildungsbewerber in kaufmännische Berufe hieven. Dies wäre wirtschafts- und gesellschaftspolitisch nicht vertretbar und eine totale Fehllenkung. Ausbildungsinteressenten sollten auch nicht so massiv in zu enge Ausbildungsbereiche des kaufmännischen Sektors drängen. Aus Sicht eines Gewerkschaftsexperten sollte eine "Anpassung der staatlichen schulischen Bildung weniger an den Bedarf der Wirtschaft" erfolgen, sondern vielmehr an die "Situation der Technikentwicklung und Weiterentwicklung der kaufmännischen Abläufe". Hinsichtlich der Problematik der Ausbildungsplatzsituation berichtet eine Interviewexpertin (KWB), daß mit der Änderung der wirtschaftlichen Situation Anfang der 90er Jahre und einer einsetzenden Explosion der Personalkosten sowie einer Schmälerung der Gewinne in den Betrieben im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen Arbeitsplätze abgebaut und somit auch Ausbildungsstellen reduziert worden seien. Ob-

wohl im Zuge der Veränderungen durch die Iu.K-Techniken der Kaufmann heute in vielen Bereichen von Verwaltungsaufgaben entlastet werde und sich wieder zu einem "echten Kaufmann" bzw. zu einem "Dienstleister an der Kundenfront" entwickle, verhindere der Rückgang der Wachstumschancen auf den Absatzmärkten eine Ausweitung der Ausbildungsplätze im dualen System. Somit sei der Bedarf an Qualifikationen und Beschäftigung im Büro- und Verwaltungsbereich etwas rückläufig. Zudem würden verstärkt Hochschulabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen in Sachbearbeiterfunktionen bei den Unternehmen einsteigen und somit die Chancen dual Ausgebildeter schmälern. Andere Experten der Arbeitgeberverbände sehen das Problem der Überbedarfsausbildung mit der Folge, daß die Unternehmen nicht alle Ausgebildeten übernehmen könnten, sonst würden im Extremfall die bestehenden Arbeits- und Ausbildungsplätze gefährdet werden. Weiterhin wird von Befragten der Arbeitgeberverbände im Gespräch geltend gemacht, daß die Krisensituation in deutschen Unternehmen mit Insolvenzen und Konkursfällen sowie die Verlagerung deutscher Produktionen und Aufträge ins Ausland die Existenz deutscher Unternehmen gefährdeten und somit auch das Ausbildungsverhalten solcher Betriebe beeinflussen. Der Experte des Bundesverbandes der Bekleidungsindustrie warnt aber auch vor den Folgen eines Ausbildungsstopps. Auch in Zeiten einer Rezession mit erheblichem Umsatzminus sei es aus Gründen einer zukünftigen Nachwuchsvorsorge für die Unternehmen wie auch aus sozialpolitischen Aspekten unerlässlich, weiter auszubilden. Dazu müßten wirksame Informationen für die Berufsberatung, für Betriebe und Schulen erstellt werden. In ihrem Fragebogen empfehlen zwei Experten (AGV), daß zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in bestimmten Zeitabständen an die "Steigerung der Ausbildungsplatzangebote" unter Angabe von "aktuellen Zahlen" appelliert werden sollte. Zwei andere Experten der Arbeitgeberverbände fordern auch hier die Schaffung "neuer Berufe" und die Erstellung "bedarfsgerechter Ausbildungskonzepte". In allen Bereichen müßten ihrer Meinung nach die Kosten der betrieblichen Ausbildung gesenkt werden, um dadurch mehr Ausbildungsplätze anbieten zu können.

Obwohl in der Befragung 62% der Vertreter der Arbeitgeberverbände das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen (Item 2) doch als teilweise zu gering ansehen, wird aus Sicht der Wirtschaft die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt der letzten Jahre positiv mit einer voraussichtlichen Tendenz "zur weiteren Verbesserung" (BMBF 1999, S. 31) beurteilt. Jeder ausbildungswillige und -fähige Jugendliche soll auch in Zukunft ein Ausbildungsplatzangebot erhalten. Die Betriebe könnten allerdings Ausbildungsplätze nur anbieten, wenn eine "arbeitsplatzschaffende Ausgestaltung der Steuer-, Sozial- und Tarifpolitik" (BMBF 1999, S. 31) als entsprechende



Rahmenbedingung dies unterstütze. Um Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu beheben, haben die Spitzenorganisationen der Wirtschaft, auch unter Mitwirkung der Gewerkschaften, bereits mehrere Aktionen und Maßnahmen in den letzten Jahren unternommen. Es waren dies das "Bündnis für Ausbildung", die "Lehrstellenaktion Plus", die "Aktion neue Berufe" und das "Zukunftsbündnis Lehrstellen", wodurch die Betriebe verstärkt für eine Nutzung und Erweiterung ihrer Ausbildungskapazitäten motiviert werden sollten (DIHT 1996a, S. 7 f.). Allerdings hat dieses bisherige Bemühen, die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen bedeutend zu forcieren, "kein[en] durchgreifende[n] Erfolg" (BMBF 1999, S. 26) gebracht. Außerdem bleibt zu beachten, daß jedes Jahr ausbildungsplatzunversorgte Jugendliche in sogenannten "Warteschleifen" verharren müssen, die zudem "keinen Berufsabschluß" vermitteln und somit keineswegs eine "wirkliche Alternative zur dualen Berufsausbildung" sind (BMBF 1999, S. 26). Eine Steigerung der Ausbildungsplatzangebote sollte nicht nur durch die Wirtschaftsunternehmen erfolgen, sondern auch der öffentliche Dienst, die Kammern und Gewerkschaften müßten verstärkt Ausbildungsverhältnisse abschließen. Hier bietet sich doch die Möglichkeit, Ausbildungschancen für die Berufe Bürokaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation zu nutzen (vgl. o.V. 1997b, S. 12). Schließlich bleibt festzustellen, daß die entsprechend dem Niedersachsen-Modell erfolgte Umorganisation des Berufsschulunterrichts in einigen Bundesländern bisher keine Steigerung des Ausbildungsengagements bei den Betrieben bewirkt hat (vgl. BIBB 1998a, S. 16). Ebenso sollte man bedenken, daß die von vielen Wirtschaftsvertretern geforderte Senkung bzw. das Einfrieren der Ausbildungsvergütung ohne weiteres zu starken sozialen Nachteilen für die Betroffenen führen würde (vgl. BIBB 1998a, S. 16). Nach dem "Aktionsprogramm Berufsbildung" sollten die Arbeitgeberverbände vereinbaren, daß bei Senkung der Vergütungen, insbesondere in den Wirtschaftsbranchen, die Anzahl der Ausbildungsstellen erhöht werden müßte (vgl. o.V. 1997b, S. 12). Schließlich ist man auf Arbeitgeberseite optimistisch, daß für die kommenden Jahre die ihrer Meinung nach positive Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt anhält. Man rechnet mit einem Anstieg von "3% auf etwa 330000 neue Ausbildungsverträge" (o.V. 1999d, S. 2). Allerdings müsse in den neuen Bundesländern und in der Bauwirtschaft allgemein mit Rückgängen gerechnet werden, wofür sicherlich branchenkonjunkturelle Gründe maßgebend sind (vgl. o.V. 1999d, S. 2). Für eine Erhöhung der Ausbildungsstellen insgesamt wird letztendlich die weitere Entwicklung der bisher erfolgreichen Aktion "Neue Berufe" entscheidend sein. "Die bisherige Bilanz mit 28 neuen Berufen und rund 25.000 Ausbildungsverträgen" (BMBF 1999, S. 31) wird als durchaus erfolgversprechend gesehen. Die Arbeitgeberverbände erwarten diesbezüglich von den Ge-

werkschaften, daß diese ihre "Zurückhaltung gegenüber neuen Ausbildungsberufen" aufgeben sollten, denn die bisher neu geschaffenen Ausbildungsberufe für "neue Beschäftigungsfelder" entsprächen dem "Bedarf der Wirtschaft und den Interessen der Jugendlichen" (KWB 1999, S. 4).

Für die Gewerkschaftsexperten ist das ihrer Ansicht nach immer noch zu geringe betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen im Büro- und Dienstleistungssektor maßgebend für das große Ausbildungsplatzdefizit insgesamt. Deshalb sei es wichtig, dem Trend zum Ausbildungsplatzabbau und der rückläufigen Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und Verwaltungen entgegenzuwirken. Ausreichend Ausbildungsstellen könnten nur durch ein Umlageverfahren per Ausbildungsabgabe erreicht werden, was durch Ländergesetze bzw. durch ein Bundesrahmengesetz abgesichert sein müßte. Diese Forderung steht in krassem Gegensatz zur Auffassung der Arbeitgeberverbände. Für die neuen Bundesländer ergibt sich wegen des zu geringen Angebotes an betrieblichen Ausbildungsstellen die "prekär[e]" Situation, daß fast nur überbetriebliche Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen werden können, wodurch es bisher unmöglich war, ein umfassendes echtes duales System der Berufsausbildung aufzubauen (vgl. Dederling 1997, S. 13). Wenn auch für eine gewisse Übergangszeit die außerbetriebliche Ausbildung noch notwendig sein wird, fordern auch hier die Gewerkschaften die Berücksichtigung "regionale[r] Beschäftigungsmöglichkeiten" (DGB 1999, S. 2) nach dem Ausbildungsabschluß. Dadurch könnte das "Beschäftigungsrisiko an der zweiten Schwelle" (DGB 1999, S. 2) reduziert bzw. sogar ausgeschlossen werden.

Von beiden Befragtengruppen werden die beruflichen und regionalen Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt als wesentliche Gründe für die gegenwärtige Situation der Ausbildungsstellenkrise angesehen (Item 3). Deshalb müßten notgedrungen überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen stärker genutzt werden, um die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Auch sollten kleinere Betriebe sich in Ausbildungsangelegenheiten gegenseitig mehr Unterstützung gewähren. Diesbezüglich fordern mehrere Experten der Arbeitgeberverbände eine größere Aktivität der Kammern hinsichtlich Beratung und fachlicher Betreuung der Ausbildungsbetriebe. Weiterhin sehen die Interviewexperten der Gewerkschaften ähnlich wie die Experten der Arbeitgeberverbände Möglichkeiten, daß im Bedarfsfall "mehr überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln" sollten, da dies in "kleineren Betrieben nur bedarfsbezogen und betriebsegoistisch" erfolge. "Es genügt zwar die Ausbildungsordnung, aber es ist zu wenig, was hier passiert", so ein Gewerkschaftsexperte. Unterschiedliche Betriebe müßten bereit sein, in

Ausbildungsanliegen sich gegenseitig zu unterstützen. Von Staats- und Behördenseite wäre es auch notwendig, administrative Hindernisse zu beseitigen und Fördermaßnahmen gezielt einzusetzen. Ein Interviewpartner der Gewerkschaften gibt auch zu bedenken, daß Ausbildung nicht nur im Hinblick auf die "Wirtschaft zur Deckung des Fachkräftebedarfs", sondern auch als "Aufgabenverpflichtung gegenüber dem Menschen" gesehen werden müßte. Oft würden "Wirtschaft und Mensch verwechselt" werden.

Während die Experten der Arbeitgeberverbände ein kurzfristiges Bedarfs- und Ertragsdenken der Unternehmen (Item 4) weniger als Grund für die gegenwärtige Ausbildungsstellenkrise anerkennen, wirke sich dies nach Meinung der Gewerkschaftsexperten deutlich negativ auf die Ausbildungsstellensituation aus. Grundsätzlich warnen auch die Spitzenverbände der Wirtschaft vor einem weiteren Abbau der Ausbildungskapazitäten, denn wenn "Ausbildung nur unter kurzfristigen Kostenaspekten" (BDA 1995b, S. 114) betrachtet wird, zahle sich dies nicht aus. Gegenüber der neuen Bundesregierung kritisiert die Wirtschaft die ihrer Meinung nach zu starke steuerliche Belastung der ausbildungsfähigen mittelständischen Unternehmen, die dann wiederum zu spät steuerlich entlastet würden (vgl. Pieper 1999, S. 2). Wirtschaftsvertreter fordern deshalb von der neuen Bundesregierung verbesserte "wirtschafts- und steuerpolitische Rahmenbedingungen" (Pieper 1999, S. 2), um den Unternehmen eine erfolgreiche Ausbildungspolitik zu ermöglichen. Nach Berichten der Bundesanstalt für Arbeit habe das Sofortprogramm der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit "entscheidend zur Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt beigetragen" (o.V. 1999b, S. 1). Demgegenüber bewertet die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände das Sofortprogramm "nur als teilweise erfolgreich" (o.V. 1999b, S. 1). Nach Aussage von Präsident Hundt seien die "wirklichen Problemgruppen" (o.V. 1999b, S. 1) nicht ausreichend genug erreicht worden! Trotzdem hat die Bundesregierung im Dezember 1999 die Fortführung des Sofortprogramms beschlossen. Man müßte allerdings Betrieben, die arbeitslose Jugendliche einstellen und fortbilden, die dafür anfallenden Kosten erstatten (vgl. CEDEFOP 1999b, S. 11). Grundsätzlich sollten jegliche Förderungsmaßnahmen die Vermittlung einer betrieblichen Ausbildung und eine anschließende Berufstätigkeit anstreben (vgl. CEDEFOP 1999b, S. 11).

### 2.3.7. Förderung benachteiligter Jugendlicher im Rahmen der dualen Berufsausbildung

Bei dieser Frage kritisiert ein Gewerkschaftsexperte den Begriff "duale Ausbildungschancen", während andere Experten beider Befragtengruppen die Frage 7 unbeantwortet lassen, da sie ihrer Meinung nach "mit dieser Skalierungs-Vorgabe" nicht zu beantworten sei. Außerdem ersetzen zwei Befragte der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften die vom Verfasser vorgegebene Skalierung *trifft voll zu, trifft teilweise zu, weder/noch, trifft kaum zu, trifft überhaupt nicht zu, keine Angabe* durch eigene Vorschläge wie "sehr gut - gut - mittel - weniger günstig - ungünstig" bzw. "alle Chancen - keine Chancen", lösen aber doch alle Antwortkategorien durch entsprechendes Ankreuzen. In der tabellarischen Auswertung zur Frage 7 läßt der hohe Prozentanteil des Einstufungsmerkmals *keine Angabe* bei beiden Expertengruppen die Schlußfolgerung zu, daß die meisten der Befragten Schwierigkeiten mit der Zuordnung hatten, obwohl doch andere Experten die Chancen für Jugendliche der vorgegebenen Gruppen bei den Antwortkategorien entsprechend einordnen konnten. Beide Befragtengruppen befürworten im Rahmen der geführten Interviews gleiche Ausbildungschancen für benachteiligte Gruppen im dualen System. Sie unterscheiden sich aber deutlich in ihrer Wertung hinsichtlich bestimmter Eignungskriterien für den kaufmännischen Bereich. Es sei sehr schwierig, eine "pauschale Antwort" zu geben, denn man müsse dies "mehr berufsspezifisch, unternehmensspezifisch und branchenspezifisch differenziert" sehen, so der Kommentar einer Expertin der Arbeitgeberverbände.

Für die Befragten der Arbeitgeberverbände ergeben sich gewisse Chancen einer dualen kaufmännischen Berufsausbildung nur für Studienabbrecher (13% *voll* und 37% *teilweise zutreffend*), Ausbildungsabbrecher (25% *teilweise zutreffend*), Jugendliche mit Kenntnisdefiziten (13% *teilweise zutreffend*) und ausländische Jugendliche (50% *teilweise zutreffend*). Dagegen seien Ungelernte und Jugendliche ohne Hauptschulabschluß sowie jugendliche Aussiedler ohne genügend Deutschkenntnisse und straffällig gewordene Jugendliche chancenlos (0%). Hier muß im allgemeinbildenden Schulbereich die Zahl solcher Schulabgänger durch Senkung der Klassenfrequenzen, durch differenzierte Förderangebote und Erhöhung des Lehrerbstandes reduziert werden. Durch Ausbau des Arbeitslehreunterrichts und durch Schülerbetriebspraktika kann unter Begleitung einer Art "Schulsozialarbeit" der Übergang in die Ausbildung besser vorbereitet werden (vgl. Kuda 1993, S. 140). Alle Befragten der Arbeitgeberverbände unterstreichen in ihren Interviewaussagen das Problem, daß sich eben "nicht jeder Interessent für den kaufmännischen Beruf eigne". Einige Kommentare hierzu lauten:

"Durch den sehr starken Leistungs- und Wettbewerbsdruck, der auf den Betrieben lastet, sind diese auch nicht bereit, Jugendliche ohne entsprechende Voraussetzungen in kaufmännische Ausbildungsgänge mit hohen theoretischen Ansprüchen reinzunehmen." Realität sei, daß auch Jugendliche mit gutem Haupt- bzw. Realschulabschluß schon Schwierigkeiten hätten, sich mündlich zu artikulieren oder schriftlich einen Sachverhalt darzulegen.

Von allen Gewerkschaftsexperten wird im Interviewgespräch immer wieder das "Recht auf Bildung eines jeden Staatsbürgers" betont. Auch im kaufmännisch-verwaltenden Bereich seien "sogenannte Benachteiligte ausbildbar", wobei allerdings die Wertigkeit der Berufe eine große Rolle spiele. Aufgrund individueller eingeschränkter Möglichkeiten sei aber der "Zugang zu bestimmten Berufen mit Höchstanforderungen" nur schwer realisierbar. So vermerken zwei Gewerkschaftsvertreter in ihrem Fragebogen ihre Bedenken und räumen solchen Jugendlichen nur begrenzte Chancen ein. Die einzelnen Wertungen der Gewerkschaftsexperten lauten: Jugendliche mit Kenntnisdefiziten (0%), Ausbildungsabbrecher (36% *trifft teilweise zu*), Studienabbrecher (36% *trifft voll zu* und 21% *trifft teilweise zu*), Ungelernte (14% *trifft teilweise zu*), benachteiligte Jugendliche ohne Hauptschulabschluß (0%), jugendliche Aussiedler mit Sprachschwierigkeiten (14% *trifft teilweise zu*), straffällig gewordene Jugendliche (7% *trifft teilweise zu*) und ausländische Jugendliche (43% *trifft teilweise zu*). Gewerkschaftsvertreter geben im Gespräch auch zu bedenken, daß ein Wechsel in einen anderen kaufmännischen Beruf nicht verurteilt werden dürfe, denn viele Jugendliche hätten bei ihrer Berufswahl keine Vorstellung davon, was sie in der Praxis erwarte. Man sollte ihnen weitere duale Ausbildungschancen bieten. Studienabbrecher könnten nach überwiegender Meinung aller Befragten in eine kaufmännische Berufsausbildung aufgenommen werden. Entscheidend sei, welche Berufsrichtung der Ausbildungsinteressent studiert habe und ob er sich für den kaufmännischen Beruf eigne. Für Ungelernte, Sonderschüler ohne Hauptschulabschluß, Jugendliche mit Sprachschwierigkeiten und Kenntnisdefiziten ergäben sich bessere Chancen im gewerblich-technischen und handwerklichen Bereich. Hier würden die meisten Auszubildenden den "Status, als benachteiligt zu gelten", eher "verlieren". Wenn sie aber einen kaufmännischen Beruf erlernen wollten, dann seien sie "wohl benachteiligt", so ein Interviewpartner der Arbeitgeberverbände. Straffällig gewordene und ehemals drogenabhängige Jugendliche seien wegen der "knappen Personaldecke heute nur schwer und mit besonderem Engagement der Unternehmen in die Betriebe zu integrieren". Nach gewerkschaftlicher Auffassung sollten auch im Rahmen von staatlichen Förderprogrammen für die Benachteiligten in unserer Gesellschaft offene Chancen für einen berufsqualifizierenden

Abschluß gewahrt bleiben. Ein Interviewpartner einer Gewerkschaft äußert sich hierzu: "Es kommt immer wieder auf die sozialpädagogische Förderung und Betreuung an, die man bei Problemlerufen einbeziehen muß." Insbesondere durch betriebliche Ausbilderbetreuung und entsprechende Hilfen seien doch schon erhebliche schulische Defizite aufgearbeitet und das Bestehen der kaufmännischen Abschlußprüfung erreicht worden.

Die Ausbildungszeit benachteiligter Jugendlicher darf nicht verkürzt werden, sie benötigen eher "mehr Zeit zum Lernen" (DGB 1999, S. 3). Sie dürfen keineswegs in "Nischen des Ausbildungsmarktes abgeschoben" (DGB 1999, S. 3) werden. Nach Ansicht eines Gewerkschaftsexperten würden allerdings viele dieser Jugendlichen immer mehr als Ausbildungsplatz- und Arbeitsplatzverlierer auf die "bad jobs" verwiesen. Nach Meinung einiger Experten der Arbeitgeberverbände sollten "Ausbildungsabbrecher erst nach Überprüfung der Gründe des Ausbildungsabbruchs eine nochmalige Chance" erhalten. Allgemein sei aber für alle diese Problemgruppen schließlich auch der "persönliche Eindruck" ausschlaggebend. Zwei Interviewexperten der Arbeitgeberverbände fordern schließlich für bestimmte Zielgruppen "entsprechende kaufmännische Ausbildungsgänge mit geringeren theoretischen Ansprüchen". In Form einer Stufenausbildung mit der Chance, sich weiterqualifizieren zu können, bzw. durch die Schaffung "neuer Modelle" sollten Sonderschüler und andere Benachteiligte, die "keine komplette kaufmännische Ausbildung absolvieren können", die Möglichkeit erhalten, "ausbildungs- und abschlußfähig" gemacht zu werden. Eine solche Berufstätigkeit wie z.B. als "Bürohilfskraft" könnte "intern Hilfsarbeiten im Büro" umfassen.

Der Vorschlag der Interviewpartner der Arbeitgeberverbände, Ausbildungsgänge mit geringeren theoretischen Ansprüchen zu schaffen, dürfte sich nach gewerkschaftlicher Auffassung jedoch mehr als Klassifizierung der kaufmännischen Ausbildung auswirken, womit niemandem gedient wäre. Schließlich gilt zu beachten, daß aus Sicht der Gewerkschaften zweijährige "Kurzausbildungsgänge" ohne Perspektive für die Betroffenen sind, da sie "Benachteiligungen eher festschreiben" anstatt sie zu "mindern" (Dedering 1997, S. 13). So argumentiert auch Görner (DGB), daß Jugendliche als spätere Arbeitnehmer eher "höher qualifiziert" und auf "Flexibilitätsanforderungen" vorbereitet werden müßten (CEDEFOP 1999c, S. 14). Die "Patchwork-Biographien" der Zeit- und Leiharbeitskräfte erforderten geradezu eine höhere Qualifikation, damit solche Arbeitnehmer "nicht an den Rand des Systems" gedrängt würden (CEDEFOP 1999c, S. 14).

Die gemeinsamen Befragungsergebnisse zu Frage 7 werden auch bestätigt durch den Beschluß der Bundesregierung, der Wirtschaftsverbände und der Gewerkschaften, die im Bündnis für Arbeit "gemeinsame Leitlinien und Umsetzungsschritte zur Weiterentwicklung der beruflichen Förderung" (CEDEFOP 1999a, S. 15) von benachteiligten Jugendlichen entwickelt haben. Hierbei sollen wesentliche Verbesserungen, die von der "Motivation über Berufsvorbereitung und Berufsausbildung bis zur Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluß reichen" (CEDEFOP 1999a, S. 15), die Ausbildungschancen für Jugendliche ohne Schulabschluß und mit ausgeprägten "Verhaltens- und Lernproblemen" steigern. Zu den Maßnahmen, für die Sozialpartner und Bundesregierung Einigung erzielten, gehört z.B. die "Entwicklung und Verbreitung regionaler und lokaler Kooperationsnetze" (CEDEFOP 1999a, S. 15) zur Förderung benachteiligter Jugendlicher.

### **2.3.8. Bedarfsorientierte Ausbildungsplanung und Nachwuchssicherung**

Abgesehen von geringen Abweichungen läßt sich aus der tabellarischen Auswertung zu Frage 8 eine nahezu übereinstimmende Beantwortung der Itempositionen durch beide Expertengruppen erkennen. Die Beurteilung nach den Einstufungskriterien umfaßt größtenteils eine voll bzw. teilweise zustimmende Einschätzung, wie eine kontinuierliche Nachwuchssicherung in den Unternehmen gewährleistet werden könnte. So befürworten die Experten (AGV) im Fragebogen eine "bedarfsorientierte Planung der Berufsausbildung" (Item 1) mit einer Wertung von 62% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu*. Eine Expertin der Arbeitgeberverbände kommentiert dazu, daß die "Berufsausbildung insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben, die mehr als zwei Drittel der Ausbildungsplätze stellen, unmittelbar in die betriebliche Planung integriert" werden sollte. Die Personalplanungen in den Unternehmen erfolgten "maximal nur mittelfristig", und deshalb sei es schwierig, eine "kontinuierliche Nachwuchssicherung" für die Unternehmen auf drei oder vier Jahre "festzulegen". Auch der schnelle technische Wandel bereite den Unternehmen große Schwierigkeiten, langfristig zu planen (AGV). Im Interviewgespräch geben einige Experten der Arbeitgeberverbände deutlich zu verstehen, daß sie zu der schwierigen Frage der "Sicherstellung des zukünftigen kaufmännischen Fachkräftebedarfs" keine "Patentrezepte" geben könnten. Andere Interviewpartner der gleichen Befragtengruppe sehen gewisse Möglichkeiten nur in einer "bedarfsgerechten Ausbildung", wobei Wirtschaftslage und Konjunktur maßgebend seien. Insbesondere viele Kleinbetriebe suchten sich Auszubildende erst dann, wenn sie diese benötigten. Solche Betriebe würden auch selten ihren Bedarf dem betreffen-

den Arbeitgeberverband und dem Arbeitsamt melden, wodurch sich auch falsche Statistiken als Basis für weitere Entscheidungen ergäben. Ein anderer Interviewpartner (AGV) warnt vor den Folgen, wenn Unternehmen im kaufmännischen Bereich ihren Nachwuchsbedarf nicht kontinuierlich sicherten. Sein Kommentar hierzu: "Sie haben dann à la longue keine Chance. Man kann nicht immer von dem leben, was andere Unternehmen über Bedarf ausbilden." Zudem könne man nicht nur von der Stammbesetzung ausgehen, wenn man in fünf Jahren Nachwuchskräfte benötige. Die Gewerkschaftsexperten halten mit 57% *voll zutreffend* und 29% *teilweise zutreffend* eine "systematische Bedarfs- und Personalplanung" zur Nachwuchssicherung für erforderlich. Ein Befragter der Gewerkschaften ist mit einer bedarfsorientierten Planung der Berufsausbildung nur unter der Bedingung einverstanden, daß der "Bedarf vernünftig geklärt" werden müsse. Zwei andere Zielpersonen der Gewerkschaften ergänzen in ihrem Fragebogen, daß bei einer "systematischen Bedarfs- und Personalplanung" Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte berücksichtigt werden müßten. Im Interviewgespräch bezweifeln die Gewerkschaftsexperten schließlich, ob es bei mittelständischen Betrieben überhaupt einen Personal- oder Ausbildungsplan gäbe. Man biete zwar Ausbildungsplätze nach dem gerade jetzt anstehenden Bedarf, aber nicht im Hinblick auf benötigtes qualifiziertes Personal für die Zukunft an. Erst recht sei Ausbildungsplanung schwer, wenn die Beschäftigtenzahl wie z.B. in der Textil- und Bekleidungsindustrie von 1991 bis 1996 von 400.000 auf 250.000 Arbeitnehmer abgebaut würde und auch versäumt werde, durch "Kreativität in der Ausbildung und Werbung das Image dieser Branche zu verbessern und sich zukunftsorientiert darzustellen" (G).

Nur eine "enge Abstimmung zwischen Ausbildung und Beschäftigung", gewährleistet durch eine "bedarfsorientierte Planung", sei nach Ansicht der Interviewpartner der Arbeitgeberverbände die Voraussetzung für eine Weiterentwicklung (Item 2). Dies wird auch durch die Fragebogenwertung der Experten (AGV) mit 62% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu* bestätigt. Dabei dürfen notwendige Kürzungen der Ausbildungskapazitäten gewisse "Mindestumfänge in der Berufsausbildung" nicht unterschreiten, damit die "erforderliche Effizienz" nicht gefährdet wird (Cramer 1994a, S. 8). Entscheidend ist auch, daß sich das Wirtschafts- bzw. Beschäftigungssystem bei diesem Abstimmungsprozeß in einer "Unabhängigkeitsposition" befindet, denn sein "Arbeitskräftebedarf" bestimmt über die "Qualifikationsnachfrage am Markt" (Neumann 1996b, S. 17). Demgegenüber ist die "Bildungsplanung" "bedarfsabhängig", so daß Abstimmung mehr als "Anpassung an die Anforderungen des Wirtschaftssystems" zu verstehen ist (Neumann 1996b, S. 17). Eine enge Abstimmung von Ausbildung und



Beschäftigung wird von den Gewerkschaftsexperten demgegenüber noch deutlicher durch die Wertung 71% *trifft voll zu* und 29% *trifft teilweise zu* gefordert. Dabei will ein Gewerkschaftsexperte eine solche Abstimmung "in allen Betrieben durchgeführt" wissen. Es gelte auch, die "Reflexion betrieblicher und schulischer Erfahrungen in der Ausbildung – auch vom jeweils anderen Partner zu nutzen" (Kiesel 1994a, S. 160). Die duale Berufsausbildung muß gewährleisten können, daß Betriebe und Berufsschulen mit "erforderlichen Handlungsspielräumen" für "bedarfsgerechte Berufsbildungsmaßnahmen" ausgestattet werden (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 23). Nur so kann im Sinne der Zukunftschancen der Jugendlichen ein "drohendes Auseinanderdriften von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem" (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 23) verhindert werden. Auch die Bündnispartner vertreten die Auffassung, daß für Ausbildungsabsolventen der "Übergang in eine Beschäftigung" (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 23) im Anschluß an die Ausbildung ermöglicht werden muß.

Zu Item 3 "Übernahme aller ausgebildeten Fachkräfte" ergibt sich nur eine geringe Zustimmung durch die Experten der Arbeitgeberverbände (50% *trifft teilweise zu*), die eher die Betriebe von einem derartig "massiven Druck" (Hagedorn 1996, S. 4) verschont wissen wollen. Entsprechend ihrer Interviewaussagen dürften die Unternehmen nicht durch Übernahmeverpflichtungen schon im voraus in ihren Ausbildungsentscheidungen gehemmt werden. Schließlich müsse einem Unternehmen freigestellt bleiben, sich von einem Ausgebildeten nach der Ausbildungszeit aus gegebenen Gründen trennen zu können. Man könne doch zufrieden sein, wenn Betriebe überhaupt ausbilden, denn die Kostenbelastung aus Sicht der Unternehmen und die Übernahme-problematik veranlaßten Verantwortliche in den Unternehmen, vorsichtig zu disponieren. Größere Betriebe und noch weniger die Klein- und Mittelbetriebe könnten in den seltensten Fällen eine Übernahme aller ausgebildeten Kräfte garantieren. Auch würden nur wenige Betriebe eine "echte Betriebsabrechnung" über die Ausbildungskosten durchführen. Die vollständige Garantie einer Übernahme nach der Ausbildung wird auch von den Spitzenverbänden der Wirtschaft abgelehnt, wobei sie als besonders sachgerecht "Einstiegstarife für neu eingestellte Ausgebildete sowie Formen des sukzessiven Hineinwachsens von Teilzeit- in Vollzeitarbeit" (DIHT 1996a, S. 13) empfehlen. Die Gewerkschaftsexperten fordern mit einer Wertung von 65% *trifft voll zu* und 14% *trifft teilweise zu* die Übernahme aller ausgebildeten Fachkräfte. Zumindest sollten sie, wie bei Gesamttextil praktiziert, so lange in einem artverwandten Beruf beschäftigt werden, bis ein entsprechender Arbeitsplatz frei werde (Interview G). Nach

Meinung der Gewerkschaftsexperten könnte im Rahmen der Beschäftigungs- und Nachwuchssicherung die Übernahme aller ausgebildeten Fachkräfte durch eine gezielte langfristige Personalplanung geregelt werden. Von Gewerkschaftsseite wird auch bedauert, daß die Zeiten eines sicheren Arbeitsplatzes leider vorbei seien und eine starke Fluktuation einzelner Arbeitnehmer zwischen den Branchen und Firmen heute vorherrsche.

In ihrer Wertung zu Item 4 stimmt nur eine geringe Mehrheit der Vertreter der Gewerkschaften mit 36% *trifft voll zu* und 22% *trifft teilweise zu* für eine Überbedarfsausbildung. So ergänzt auch ein Gewerkschaftsexperte, daß dies von dem Vorhandensein von "Kapazitäten in den Unternehmen" abhängig sei. Ein anderer Befragter (G) verbindet Überbedarfsausbildung mit dem Problem der Übernahme aller Ausgebildeten und kommentiert in seinem Fragebogen den Zusammenhang zwischen beiden Antwortmöglichkeiten wie folgt: "Ich kann spitz planen und dann alle ausgebildeten Fachkräfte übernehmen oder ich bilde über Bedarf aus, was eine Bestenauslese bei der Übernahme ermöglicht." Im Interview wird aus den Äußerungen mehrerer Gewerkschaftsexperten deutlich, daß die Unternehmen insbesondere bei hohen Schulentlaßzahlen schon aus gesellschaftlicher und sozialpolitischer Verpflichtung über Bedarf ausbilden müßten. Hierzu seien alle Unternehmen den jungen Leuten gegenüber verpflichtet, "um sie nicht auf der Straße zu lassen". Erst recht, wenn die Ertragslage bei den Betrieben günstig sei, Geschäftsführer und Manager gut bezahlt würden sowie durchschnittlich fast jeder Handwerksbetrieb 250.000 DM in Luxemburg angelegt habe, dann wäre ein Abbau der Ausbildungsplätze und ein Übernahmestopp ein Widerspruch in sich. "Leider ist die soziale Marktwirtschaft mit sozialem Aspekt vorbei. Es geht nur noch um das reine materielle Wohl der Aktionäre", so die weiteren Ausführungen. Nur wenige vernünftige Leute der Unternehmensseite wären bereit, dies einzusehen (G)! Von den Vertretern der Arbeitgeberverbände stimmen ebenfalls nur 50% für eine Überbedarfsausbildung, um eine kontinuierliche Nachwuchssicherung gewahrt zu wissen. Im Interview betonen einige Experten (AGV), daß eine Überbedarfsausbildung ihrer Meinung nach wohl ein gesellschaftspolitisches Anliegen sei, aber weniger ein Thema der Nachwuchssicherung. Für beachtlich hält der Verfasser die Interviewaussage eines Experten der Arbeitgeberverbände zugunsten einer Überbedarfsausbildung: "Wenn auch eine Überbedarfsausbildung wirtschaftlich nicht vertretbar ist, so ist es wünschenswert und beachtlich, wenn doch einige Betriebe über Bedarf ausbilden, um den jungen Leuten ein Standbein zu geben, denn sie sind unsere Zukunft. Wenn wir nicht über Bedarf ausbilden, werden wir zu einem Volk der Analphabeten."

### 2.3.9. Verbesserung der Ausbildungssituation der Berufsschule

Wie aus der tabellarischen Auswertung zu Frage 9 zu ersehen ist, haben mehrere Experten beider Sozialpartner keine Wertung durch ihr Ankreuzen bei der Einstufung *keine Angaben* vorgenommen, wofür der Verfasser wiederum Schwierigkeiten bei der Zuordnung der Antwortmöglichkeiten zu der jeweiligen Problemstellung vermutet. Da ein Experte eines Arbeitgeberverbandes mit den vorgegebenen Einstufungsmerkmalen nicht einverstanden ist, läßt er alle Antwortkategorien unbeantwortet. Ein Gewerkschaftsexperte bezeichnet die drei ersten Statements "Personelle Versorgung mit Lehrkräften, Sachliche und räumliche Ausstattung" mit "je nach Bundesland und Berufsbezeichnung als teilweise gut oder schlecht" und läßt diese drei Antwortkategorien offen. Ein anderer Gewerkschaftsexperte vermerkt bei dem Statement "Differenzierung des Berufsschulunterrichts nach Vorbildung" den Zusatz "schafft neue Differenzen", gibt aber trotzdem durch sein Ankreuzen einen Lösungsvorschlag. Als weitere Kriterien erwarten Experten der Arbeitgeberverbände eine "bessere Organisation" des Berufsschulunterrichts in "verstärkter Abstimmung mit den Betrieben" (AGV). Von Gewerkschaftsseite wird die Mehrheit der Antwortkategorien zu Frage 9 als *voll bzw. teilweise zutreffend* für die Ausbildungssituation der Berufsschulen angesehen, während die Experten der Arbeitgeberverbände hier differenziert reagieren. Interviewpartner der Arbeitgeberverbände warnen bei der Berufsschulsituation vor Verallgemeinerungen, da oft ungewiß sei, ob bestimmte Probleme "tatsächlich flächendeckend oder nur als Einzelfälle" auftreten würden. Wichtig sei, daß die Berufsschule auch in Zukunft "ihre Rolle im dualen System ausfüllen" müßte. Insbesondere sollten personelle Versorgung, sachliche und räumliche Ausstattung sowie die Vermittlung von Fachbildung dem Bedarf der Wirtschaft besser entsprechen. So ergeben sich bei den ersten drei Items hinsichtlich der personellen Versorgung, der sachlichen und räumlichen Ausstattung in dieser Reihenfolge für *voll und teilweise zutreffend* folgende Ergebnisse: AGV: 0% und 25% / G: 21% und 29%, AGV: 0% und 37% / G: 15% und 43%, AGV: 0% und 37% / G: 15% und 43%.

Um den teilweise noch bestehenden hohen Unterrichtsausfall zu beseitigen, muß der Lehrermangel behoben und der Lehrernachwuchs gesichert werden. Außer regulär ausgebildeten Wirtschaftspädagogen könnten "Hochschulabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtung mit pädagogischer Zusatzausbildung" mit "gezielten finanziellen Anreizen" angeworben werden (Nordhaus 1995, S. 182). Nach Meinung einiger Experten der beiden Sozialpartner sollte hinsichtlich der fachlichen Qualifikation eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung Voraussetzung sein für den

Berufsweg Berufsschullehrer im kaufmännisch-verwaltenden Bereich. Die Gewerkschaftsexperten betonen im Interviewgespräch, daß im Rahmen einer betriebsorientierten Fortbildung der kaufmännischen Lehrkräfte, insbesondere wegen der fachlichen Inhalte einzelner Branchen, ein Erfahrungsaustausch der Lehrkräfte mit den Betrieben unerlässlich sei. Allerdings müßte von seiten der Wirtschaft durch Informationsvermittlung unterstützend hierauf eingewirkt werden. Um den Branchenbedingungen entgegenzukommen, könnten sich die Schulträger auf die jeweilige Ausstattung spezialisieren, die von Auszubildenden "der vor Ort vertretenen Branchen" (Woortmann 2000, S. 7) benötigt werden. Ferner wäre es möglich, "spezialisierte Berufsschullehrer" (Woortmann 2000, S. 7) an andere Berufsschulen auszuleihen. Funktionen, die von einzelnen Berufsschulen nicht erfüllt werden können, müßten an "private Bildungsträger" übertragen werden, um eine "optimale" Nutzung der Ausstattungsbedingungen in der Region zu sichern (Woortmann 2000, S. 7).

Uneinheitlich ist die Haltung der Vertreter der Arbeitgeberverbände zur vierten Itemaussage: "Die Position der Berufsschule als dualer Partner gegenüber dem Betrieb" sei zu schwach. Nur 25% sehen dies als *teilweise zutreffend* an. Im Vergleich hierzu wird dies von den Gewerkschaftsvertretern mit 50% *trifft voll zu* und 43% *trifft teilweise zu* bestätigt. Von der Auslegung des dualen Systems her betrachtet ist die Berufsschule für beide Interviewpartner ein gleichberechtigter Lernort. "Entscheidend ist", wie eine Expertin der Arbeitgeberverbände argumentiert, "wie sich die Berufsschule durch ihr Engagement verhält". Ihrer Meinung nach sei das Engagement der Berufsschulen als gleichberechtigter Lernort ein entscheidender Faktor in der Berufsausbildung. Die Berufsschule müsse ihre Rolle in Zukunft voll ausfüllen, um den ihr übertragenen Aufgaben im Rahmen der dualen Berufsausbildung voll zu entsprechen. Die Interviewpartner der Arbeitgeberverbände erwarten in regionaler Hinsicht für die Berufsschule mehr Autonomie, so daß sie auch als Dienstleister in der Region akzeptiert werden könne. Dadurch wäre sie besser in der Lage, sich flexibel auf die Bedürfnisse der auszubildenden Unternehmen einzustellen. Durch eine "Umstrukturierung der Mittelzuwendungen" (Hänel 1999, S. 2) an die Berufsschulen ließen sich andererseits deren Budgetentscheidungen unabhängiger gestalten. Diesbezüglich waren bei einer Umfrage des Bielefelder Meinungsforschungsinstituts EMNID 74% der Befragten der Ansicht, daß Berufsschulen mit "eigener Budgetverantwortung bessere Partner in der Berufsausbildung" (Hänel 1999, S. 2) wären. Nahezu 78% würden "Mittelzuweisungen" auch von der Leistung abhängig machen (vgl. Hänel 1999, S. 2). Für die Gewerkschaftsexperten ist die theoretische Bildungsvermittlung in der Berufsschule gleich-

rangig zu der praktischen Bildungsvermittlung im Betrieb. Auf keinen Fall dürfe die Berufsschule ein "Randereignis oder Stiefkind der Bildungspolitik" sein.

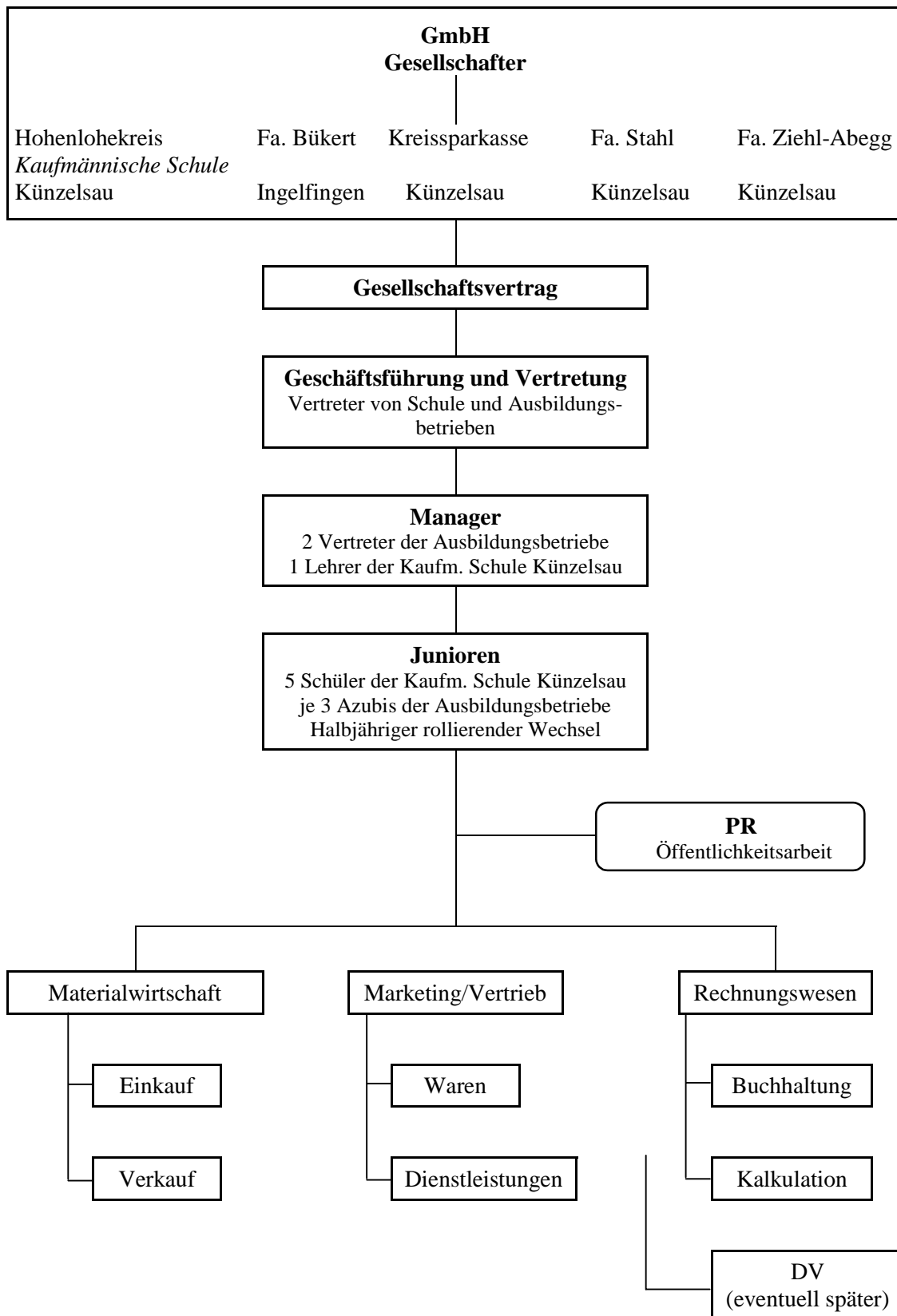
In Zusammenhang mit der Problematik des zweiten Berufsschultages (Item 6) ist die Aussage der Experten der Arbeitgeberverbände zu der Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse (Item 5) zu sehen. Für sie ist diese Vermittlung mit nur 25% *trifft teilweise zu* mehr als ausreichend, da sie andererseits eine "Ausweitung der Stundenzahl" befürchten. Dagegen ist für die Gewerkschaftsvertreter die Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse mit 36% *voll* und 43% *teilweise zutreffend* zu gering. Ebenso im Interview fordert die gewerkschaftliche Seite die "Weiterführung und Weitervermittlung der Allgemeinbildung", zumal die Jugendlichen doch bis zum 18. Lebensjahr berufsschulpflichtig seien. Dies kann als Zeichen gewertet werden, allgemeinbildenden Fächern mehr Bedeutung in der gegenwärtigen Berufsbildungspolitik beizumessen. Die duale Ausbildung wird sich den Formen der allgemeinen Bildung gegenüber öffnen müssen (vgl. Dederling/Feig 1996, S. 393). So fordern beide Expertengruppen im Interviewgespräch auch einen verstärkten Fremdsprachenunterricht in der beruflichen Erstausbildung. Mithin muß das Ziel verfolgt werden, den "berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht" als Pflichtstundenanteil einzufügen und im Rahmen der "Abschlußprüfung bzw. durch Zusatzprüfung zu zertifizieren" (Weichhold 1995, S. 4). Eine sehr deutliche Abgrenzung zu den Gewerkschaftsexperten (86% *trifft voll zu* und 7% *trifft teilweise zu*) ergibt sich bei dem Item "Einführung des zweiten Berufsschultages", den nicht alle Vertreter der Arbeitgeberverbände (50% *trifft überhaupt nicht zu* und 12% *keine Angabe*) für notwendig halten. Die meisten Interviewexperten (AGV) vertreten die "Standposition verschiedener Betriebe und Branchen", die bei einer weiteren Regelung mit dem zweiten Berufsschultag ihre Ausbildungstätigkeit einstellen würden. Das Hauptargument der Praxis sei immer wieder die ihrer Meinung nach zu geringe Anwesenheit der Auszubildenden im Betrieb. Überraschend ist nun für den Verfasser die Interviewaussage zweier Experten der Arbeitgeberverbände, die den zweiten Berufsschultag gewahrt wissen wollen, um von der "Realität oder Sachlichkeit her das gewünschte Anforderungsprofil an Schule auf zwei Tage zu verteilen". Grundsätzlich dürfe wohl die betriebliche Ausbildungszeit nicht weiter verkürzt werden. Einerseits erwarte der Betrieb von der Berufsschule bestqualifizierte Leute ausgebildet, andererseits sollte die Berufsschulzeit aber so gering wie möglich sein. Die Gewerkschaftsvertreter halten die Forderung der Arbeitgeberverbände, die Berufsschulstundenzahl zu verringern, für "pädagogisch unsinnig und verfehlt". Bezeichnend ist der Interviewbeitrag eines Gewerkschaftsexperten: "Es darf nicht sein, daß der Berufsschultag auf neun oder mehr Unterrichtsstunden an einem Tag ausgedehnt wird. Der

zweite Berufsschultag ist notwendig, erst recht, wenn die Unternehmensleitung von der Berufsschule erwartet, bestqualifizierte junge Leute zur Verfügung zu stellen." Den Interviewaussagen einiger Vertreter der Gewerkschaften zufolge, sollten Betrieb und Berufsschule trotz unterschiedlicher Theorieanteile einzelner kaufmännischer Ausbildungsberufe gleiche Zeiten für die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zur Verfügung haben. Beide Auffassungen stehen sich somit konträr gegenüber und werden jeweils auch durch offizielle Stellungnahmen und Diskussionsbeiträge gestützt. Gemäß der Regelung in Niedersachsen sollte die "jahrgangsübergreifende Flexibilisierung" eine "Angebotsvariante" für die Ausbildungsbetriebe darstellen (KWB 1999, S. 14). Auch das BMBF hat die Bundesländer aufgefordert, die Berufsschulzeiten "betriebsfreundlicher" (BMBF 1997b, S. 15) zu gestalten. Bei der Regelung von Niedersachsen sollten allerdings die Verantwortlichen bedenken, daß insbesondere für kaufmännische Ausbildungsberufe mit hohem Theorieanteil sieben Stunden an einem Unterrichtstag vollauf genügen, da doch jede weitere Stunde die "Effizienz des Unterrichts" (Weichhold 1995, S. 2) beträchtlich reduziert und der Unterrichtserfolg damit beeinträchtigt wird (vgl. Weichhold 1995, S. 2). Nach Meinung der Gewerkschaften würden außerdem diese Bestrebungen die bei Neuordnungsverfahren durch die Sachverständigen und die beteiligten Fachverbände beider Sozialpartner "inhaltlich und pädagogisch für notwenig gehaltenen Berufsschulzeiten" (Benetreu 1996, S. 10) außer acht lassen. Außerdem hätten sich die "Erwartungen" an die Berufsschule genauso erhöht wie die an die betriebliche Ausbildung, so daß solche Kürzungsmaßnahmen "Bildungsdumping auf Kosten der Auszubildenden" bedeuteten (Kiesel 1996, S. 68). Auch der Verfasser vertritt aufgrund seiner beruflichen Erfahrung die Auffassung, daß weiterhin zwei Unterrichtstage an der Berufsschule für alle drei Ausbildungsjahre erhalten bleiben sollten.

Für "Neuere Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden" (Item 7) stimmen mehrheitlich nahezu alle Experten beider Sozialpartner (AGV: 37% *trifft voll zu* und 38% *trifft teilweise zu* / G: 64% *trifft voll zu* und 22% *trifft teilweise zu*). Sie fordern im Interviewgespräch eine deutlichere Berücksichtigung ganzheitlicher Aspekte im Ausbildungsgeschehen der Berufsschule. Insbesondere sollte Handlungskompetenz als "Unterrichtsprinzip dort, wo es sich fachspezifisch anbietet" (KWB 1995d, S. 2), umgesetzt werden. Gefordert sind hierbei "neue Organisationsformen des Lernens und Arbeitens, der fächerintegrierenden Projektarbeit" (Kiesel 1994a, S. 161). Insbesondere hat sich das Künzelsauer Modell im Sinne einer Verwertung des "Projektgedankens" mit der Verknüpfung "fächerverbindende[r] Aspekte" als erfolgreiche "Konzeption" des handlungsorientierten Lernens erwiesen (Hilt 1994, S. 115). Im Rahmen einer dualen Zu-

sammenarbeit betreuen Lehrkräfte der Kaufmännischen Schule Künzelsau (Berufsschule, Wirtschaftsschule, Berufskollegs) und Praktiker der Betriebe die Auszubildenden dieser Betriebe und die Vollzeitschüler der Schule. Die Juniorenfirma nimmt im Gegensatz zu "simulierten Abläufen bei Scheinfirmen, Fallstudien und Börsenspielen" (Hilt 1994, S. 115) am Marktgeschehen real teil und muß somit auch die Marktbedingungen beachten. Hierbei erfahren und erkunden die Auszubildenden und Schüler eine durch entscheidungsorientiertes Lernen erprobte Ernstfallsituation der betrieblichen "Vorgänge und Abläufe" mit "gesellschaftspolitischen Auswirkungen" (Hilt 1994, S. 115). Bei dem "Künzelsauer Modell" haben der Hohenlohekreis als Träger der Kaufmännischen Schule Künzelsau und vier Ausbildungsbetriebe gemeinsam eine GmbH gegründet (vgl. Abbildung 7; Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg 1992, Projekt-Nr. 17). Sie bringen gemeinsam das Stammkapital auf und unterstützen die Juniorenfirma. Den von der Versammlung der Gesellschafter bestellten Geschäftsführern stehen Manager zur Seite, die die Junioren beim Betreiben der Juniorenfirma betreuen. Die Juniorenfirma ist in eine Stabstelle (PR/Öffentlichkeitsarbeit) und drei Hauptabteilungen (Materialwirtschaft, Marketing/Vertrieb und Rechnungswesen) mit Unterabteilungen gegliedert. Auch kleinere und mittlere Betriebe, die sich eine eigene Juniorenfirma nicht leisten können, erhalten durch die Mitarbeit in einer Juniorenfirma Vorteile im Rahmen ihrer Ausbildungstätigkeit eingeräumt (vgl. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg 1992, Projekt-Nr. 17).

**Abb. 7:** Organisationsmodell der Juniorenfirma "Junior Trading Künzelsau" (JTK) der Kaufmännischen Schule Künzelsau





Eine "Differenzierung des Berufsschulunterrichts nach Vorbildung" (Item 8) wird von beiden Befragtengruppen summarisch zu je 50% (AGV: 25% und 25% / G: 7% und 43%) *voll* und *teilweise zutreffend* befürwortet. Allerdings wäre hierfür eine Kompetenzerweiterung für die Berufsschule erforderlich. Den Vorschlag eines Interviewexperten (AGV), anstelle von Lehrzeitverkürzungen Zusatzqualifikationen anzubieten, hält der Verfasser für beachtenswert. Zusatzunterricht in Form von freiwilligen Arbeitsgemeinschaften, teilweise in der Freizeit der Auszubildenden praktiziert, würde sicherlich den Neigungen und Vorstellungen der Jugendlichen entgegenkommen. Dagegen scheint ein anderer Vorschlag eines Interviewexperten (AGV), eine Differenzierung nach der Ausbildungsvertragsdauer vorzunehmen, schwer realisierbar zu sein. Von seiten der Wirtschaft wird außerdem empfohlen, daß der allgemeinbildende Unterricht bei Abiturienten entfallen sollte. Hier wäre es bei entsprechendem "Differenzierungsbedarf" (KWB 1999, S. 14) sicherlich hilfreich, eine Art Kurssystem einzurichten. Ebenso befürworten einige Interviewexperten der Gewerkschaften, daß die durch die Heterogenität der Lerngruppen bedingten unterschiedlichen Voraussetzungen im Lernprozeß integrativ berücksichtigt werden müßten. Nach Ansicht des Verfassers wären hierzu allerdings geringere Klassenmeßzahlen erforderlich. Ein Interviewexperte der Gewerkschaften erwartet, daß für Hauptschulabsolventen, trotz der Konkurrenz durch die Abiturienten, gleiche Chancen für eine kaufmännische Berufsausbildung über eine Art Quotenregelung gewahrt werden sollten.

Die Bildungspolitik muß eine moderne Entwicklung der Berufsschule gewährleisten. Hierzu gehört insbesondere ein "bildungspolitisch begründete[s] Gesamtcurriculum" (Neumann 1979, S. 48) für die Berufsausbildung bezogen auf die beiden Lernbereiche Betrieb und Berufsschule. Das Berufsschulcurriculum könnte als "konkreter Schulplan" erstellt werden, wobei Lehrkräfte, Schüler, Eltern und Kommunalpolitiker aktiv vor Ort zusammenarbeiten, um "regionale und schulische Besonderheiten bei den Curricula" deutlich werden zu lassen (Dedering 1994, S. 62). Von der staatlichen Berufsschulpolitik her gesehen genüge es, wenn sie nur "allgemeine Handlungsanleitungen und Empfehlungen" (Dedering 1994, S. 62) vorgeben würde. Aufgabe der Berufsschule wäre es dann, völlig autonom das "berufsschulische Curriculum" (Dedering 1994, S. 62) mit Ausbildungsplänen der Betriebe abzustimmen. Insgesamt würde die Berufsschule sicherlich ihre Position gegenüber den anderen Lernorten verbessern und dadurch im Bildungssystem größere Bedeutung erlangen (vgl. Dedering 1994, S. 63).

### 2.3.10. Bewahrung und Verbesserung der hohen Qualität der Ausbildung

Die tabellarische Auswertung zur Frage 10 zeigt uns von der Gewerkschaftsseite deutlich eine überwiegend *volle* bzw. *teilweise Zustimmung* zu den in der Aufgabe vorgegebenen Antwortkategorien. Dies überwiegt zwar ebenso auf der Arbeitgeberseite, doch haben hier einige der Befragten auch die mittlere Einstufung *weder/noch* bzw. *trifft kaum zu* und *überhaupt nicht zu* gewählt sowie bei *keine Angabe* angekreuzt. Von einigen Befragten der Arbeitgeberverbände wird betont, daß eine "effektive betriebliche Erstausbildung" abhängig sei von der Form des Berufsschulunterrichts (Teilzeit- oder Blockunterricht) sowie von der "tariflichen Arbeitszeit" des Auszubildenden. Eine Verbesserung der Qualitätsbedingungen der betrieblichen Erstausbildung ist andererseits für einen Experten der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften insbesondere im Hinblick auf die "ausländische Konkurrenz" wichtig (AGV), da doch "Fachkräfte von morgen" unter dem Aspekt Europa die Chance haben müßten, sich "bei jedem Betrieb einer Branche bewerben zu können" (G). Ein Befragter der Gewerkschaften vermerkt auch im Fragebogen, daß die betriebliche Ausbildungsqualität immer mehr von den "Kostenentscheidungen der Vorstände" abhängig gemacht werde und die "Senkung der Ausbildungskapazitäten" sowie "theoriegeminderte Schmalspurberufe" eine falsche Weichenstellung für den Standort Deutschland seien.

Die Gewerkschaftsexperten halten mit ihrer Fragebogenwertung die "Vermittlung betrieblicher Gesamtzusammenhänge" (Item 1) dringender für notwendig (93% *trifft voll zu* und 7% *trifft teilweise zu*) als die Experten der Arbeitgeberverbände (25% *trifft voll zu* und 37% *trifft teilweise zu*). Im Interview fordern die Gewerkschaftsexperten, daß während der Berufsausbildung weniger "sachfremde Inhalte", sondern "mehr Inhalte bezogen auf die vorhandene Ausbildungsordnung" deutlich gemacht werden sollten. Auch bei der Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen müßte der Auszubildende durch "Aufzeigen der Verbindungen zwischen den Betriebsabteilungen" das Funktionieren des Betriebsgeschehens als einheitliches Ganzes erfahren, wozu die betriebliche Ausbildung mit dem betrieblichen Unterricht die "spezifischen Besonderheiten bürotechnischer und kaufmännischer Arbeitsabläufe" (Wirtschaftsvereinigung Stahl 1991, S. 30) im Gesamtunternehmen deutlich machen muß. Hierzu fordern die Ausbildungsordnungen der neuen Büroberufe, daß "komplette Aufträge" (Hans-Böckler-Stiftung 1991b, S. 9) von den Lernenden bearbeitet werden sollen. Dabei müssen die Auszubildenden den Grund ihres Tuns erkennen, in welchen "Gesamtzusammenhang" diese Aufgabe einzuordnen ist und woran sie selbst den "Erfolg ihrer Arbeit" feststellen können (Hans-Böckler-Stiftung 1991b, S. 10). Hierbei ist es auch möglich, eine stärker-

re Verzahnung von Theorie und Praxis herzustellen, um das Erlernete in "konkrete Handlungssituationen" umzusetzen, was wiederum eine "Stärkung der Handlungskompetenz" bedeutet (Dierk 1992, S. 81). Vielfach fehle bei kleinen und mittleren Unternehmen eine "organisierte theoretische Ausbildung im kaufmännischen Bereich", weshalb man auf unterstützende Mithilfe durch die überbetriebliche Ausbildung angewiesen sei. Dies könnten auch entsprechende Einrichtungen wie z.B. die Bekleidungsfachschule Aschaffenburg im Bereich Textil und Bekleidung übernehmen. "Branchenegoistisch" gesehen sollten dem zukünftigen Kaufmann neben dem kaufmännischen Wissen auch technisch fachliche Kenntnisse vermittelt werden. Begünstigt durch die neuen Iu.K-Techniken seien nach Ansicht einiger Interviewbefragter der Arbeitgeberverbände "die Gesamtzusammenhänge in einem Kleinbetrieb durchschaubarer" geworden. Großbetriebe versuchten durch "Projektarbeiten und Workshops in realen Übungsformen" betriebliche Gesamtzusammenhänge zu vermitteln. Entscheidend sei jedoch auch eine "qualifizierte Ausbildertätigkeit im Betrieb" sowie die "engagierte Mithilfe der Berufsschule in gleichberechtigter Partnerschaft".

Hinsichtlich der "Ausnutzung der Regelausbildungsdauer" (Item 2) ist bei den Experten der Arbeitgeberverbände sowohl bei der Fragebogenwertung mit 13% *trifft voll zu* und 50% *trifft teilweise zu* als auch bei den Interviews keine einheitliche Meinung festzustellen. Einige Experten (AGV) fordern mehr eine "verstärkte Ausnutzung der Regelausbildung", andere wiederum befürworten eine Verkürzung der Ausbildungszeit bei entsprechender Leistung. Die Gewerkschaftsexperten stimmen eindeutiger mit 43% *trifft voll zu* und 36% *trifft teilweise zu* im Fragebogen und auch in ihren Interviewaussagen für die Einhaltung der Regelausbildungsdauer von drei Jahren, da eine "zweijährige Ausbildung sich zu stark an den betrieblichen Erfordernissen" orientiere, so daß "betriebsübergreifende Inhalte" zu kurz kämen. Zu beachten ist hier, daß ein zu hoher Anteil von Ausbildungsverkürzern eine ordnungsgemäße Ausbildungsorganisation belastet und auch die Vermittlung des Berufsbildes gefährdet. Ein Gewerkschaftsexperte kommentiert hierzu: "Die Ausbildungsordnung ist nicht für einen Betrieb allein erstellt, sondern für alle Branchen." Es könnte sich eines Tages allerdings die Ausbildung insofern ändern, daß "in einer zweijährigen Ausbildung nur Grundvoraussetzungen vermittelt würden und sich eine modulare Fortbildung anschließe" (G). Entsprechend dem Satellitenmodell des DIHT sollte nun die Ausbildungszeit für alle Berufe "flexibilisiert" werden, um dem betriebsindividuellen Ausbildungsbedarf und dem "individuellen Leistungsvermögen" des Auszubildenden besser zu entsprechen (DIHT 1999b, S. 8). Außerdem müßte zukünftig im Rahmen eines "Zeitkorridors" (DIHT 1999b, S. 8) eine dreijährige Berufsausbildung in mindestens zwei, jedoch höchstens

dreieinhalb Jahren absolviert werden können. Dadurch würden "Wahloptionen für Betrieb und Ausbildungsinteressent" hinsichtlich Ausbildungszeit und "betrieblich/individuelle[m] Qualifikationspaket" ermöglicht werden (DIHT 1999b, S. 8). Nach gewerkschaftlicher Auffassung werde jedoch bei diesem DIHT-Modell der "allgemeinverbindliche Rahmen des Berufsbildes" (Heimann/Ehrke 1999, S. 26) gemäß BBiG aufgegeben. Der DIHT befürworte nur noch "berufsprofilgebende Standardanforderungen" in Form von zeitlich verkürzten beruflichen Grundqualifikationen. Da diese Kurzausbildung noch in "Wahl- und Wahlpflichtbausteine" zergliedert werden könne, wäre es keineswegs möglich, von einem "einheitlichen Curriculum" zu sprechen (Heimann/Ehrke 1999, S. 26).

Im Gegensatz zu den Vertretern der Arbeitgeberverbände fordern die Gewerkschaftsexperten deutlicher die Beseitigung der zwischen den Betrieben oft bestehenden unterschiedlichen Ausbildungsqualität (Item 3: 64% *trifft voll zu* und 29% *trifft teilweise zu*). Wie die Fragebogenauswertung mit 25% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu* (AGV) erkennen läßt, sind nicht alle Experten der Arbeitgeberverbände der Meinung, daß die Ausbildungsqualität in Klein- und Mittelbetrieben schlechter als in Großbetrieben sei. Dies sei doch mehr ein Vorurteil (AGV). Sicher habe ein Kleinunternehmer weniger qualifizierte Ausbilder, aber entscheidend sei das Engagement der einzelnen Betriebe und deren Möglichkeiten. So äußern sich die Experten im Interview: "Wird ein Auszubildender in einem Kleinbetrieb in die konkrete Ernstsituation integriert, dann lernt er ständig, Handlungen auszuführen. Im Großbetrieb dagegen werden meistens viele Dinge aufgrund der unterschiedlichen Strukturen und einer begrenzten Handlungskompetenz nicht so vermittelt wie im Kleinbetrieb." In der Vergangenheit sei auch oft vernachlässigt worden, "durch innere Differenzierungsmöglichkeiten entsprechend den konkreten Aktions- und Tätigkeitsbereichen der Unternehmen die Qualität zu verbessern". Ausbildungsordnungen aus den 80er Jahren seien oft "zu eng formuliert" und würden die "betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten einengen". Hinsichtlich der betrieblich unterschiedlichen Ausbildungsqualität ist der Beitrag des Interviewexperten des Bundesverbandes der Bekleidungsindustrie beachtenswert, der betont, daß die Sicherung der Qualität infolge der globalen Fertigung für diese Branche eine existentielle Herausforderung darstelle. Aus der Unternehmenspolitik müsse die Qualitätspolitik abgeleitet und für alle Beteiligten im Unternehmen und somit auch für Auszubildende ein echtes Qualitätsbewußtsein entwickelt werden. Hierbei ist auch zu beachten, daß eine Qualitätssicherung der dualen Berufsausbildung von elementarer Bedeutung für die Chancenwahrung auf dem europäischen Arbeitsmarkt ist. Die Gewerkschaften betonen auch im Interviewgespräch, daß die betriebliche Ausbildungs-

qualität keineswegs von den Kostenentscheidungen der Vorstände abhängig gemacht werden dürfe. Zweifellos müssen hier die Kammern, Berufsbildungsausschüsse, Ausbilder, Ausbildungsberater und Betriebsvertreter mithelfen, die Unterschiede in der Ausbildungsqualität zu mildern. Sollte eine organisierte theoretische Ausbildung im kaufmännischen Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen nicht vorhanden sein, dann müsse verstärkt eine überbetriebliche Ausbildung in Anspruch genommen werden. Aus Sicht der Gewerkschaften erscheint es zudem wichtig, daß die zur Verbesserung der Ausbildungsqualität im Betriebsverfassungsgesetz geregelten "Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte" sowie für "Jugend- und Auszubildendenvertretungen" stärker genutzt werden (DGB 1994b, S. 8).

"Moderne betriebliche Lehr- und Lernmethoden" (Item 4) werden von den Gewerkschaftsexperten stärker gefordert (71% *trifft voll zu* und 29% *trifft teilweise zu*) als von den Vertretern der Arbeitgeberverbände (50% *trifft voll zu*). Auch erwartet die Expertin eines Arbeitgeberverbandes eine "bessere Ausschöpfung betriebsspezifischer Lernmöglichkeiten". Um "Theorie und Praxis verzahnt zu vermitteln", sollten die Voraussetzungen für Ausbilder und Auszubildende durch entsprechende Lernmethoden verbessert werden. Hierzu ergänzen zwei Vertreter der Arbeitgeberverbände im Interviewgespräch, daß man zwar den Betrieben Vorschläge machen, aber ihnen nicht vorschreiben könne, welche Methode sie anzuwenden bzw. wie sie auszubilden hätten. Ein Gewerkschaftsexperte betont insbesondere den Einsatz "moderner betrieblicher Lehr- und Lernmethoden", da die sogenannte "Beistell-Lehre" im kaufmännischen Bereich immer noch vorherrsche. Seiner Meinung nach müsse der Anspruch einer Verwirklichung des "Zieles Sachbearbeiterfunktion" bereits in der Ausbildung deutlich werden. Durch moderne Lehr- und Lernmethoden kann auch den Bedingungen des Arbeitsmarktes und gleichzeitig der Interessenlage der im Betrieb beschäftigten Jugendlichen hinsichtlich einer "sinnvollen beruflichen Tätigkeit" (Semmler 1989, S. 485) eher entsprochen werden. Dies bedeutet auch, daß ebenso "fachübergreifende Qualifikationen wie problemorientiertes Lernen, Teamarbeit, selbständiges Denken und Handeln sowie Lernenlernen" stärker einzusetzen sind, wodurch die "Chancengleichheit" nur verbessert werden kann (Semmler 1989, S. 485). Neben der berufsfachlichen Qualifikation fordert doch die Arbeitswelt ebenso "Schlüsselqualifikationen und EDV-Kompetenzen", wobei insbesondere die neueren "computergestützten Lernformen" zunehmende Bedeutung erlangen (KWB 1999, S. 19).

Im Rahmen der Verbesserung der betrieblichen Erstausbildung empfehlen die Gewerkschaftsexperten eindeutiger die Beachtung objektiver Beurteilungskriterien (Item 5)

(64% *trifft voll zu* und 29% *trifft teilweise zu*) im Vergleich zu den Vertretern der Arbeitgeberverbände (37% *trifft voll zu* und 13% *trifft teilweise zu*). Obwohl ein Teil der Experten der Arbeitgeberverbände objektive Beurteilungskriterien zugunsten der Auszubildenden befürworteten, ist der Zustimmunganteil der Gewerkschaftsexperten hierzu erheblich größer. In vielen Betrieben werden wohl "eigens konzipierte Beurteilungsverfahren für Auszubildende" (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 47) praktiziert, die sowohl für Auszubildende als auch für Ausbilder wertvolle Anhaltspunkte geben hinsichtlich gewisser Lerndefizite, Lernfortschritte, Anerkennung und Kritik (vgl. Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 47). Demgegenüber lehnen die Gewerkschaften spezielle "Beurteilungssysteme" ab und fordern statt dessen die "Ausbildungsstandkontrolle ASK bzw. auch Lernzielkontrolle LZK" genannt (Jentgens 1993, S. 179). Wie von mehreren Interviewexperten der Gewerkschaften betont, dürfen von der ASK subjektive Kriterien im Sinne einer Persönlichkeitsbeurteilung nicht aufgenommen werden. Als vorteilhaft erweist sich, daß die ASK keine Notenbewertung, sondern den Ausbildungsstand zu einem bestimmten Ausbildungszeitpunkt mit Verbesserungsvorschlägen geben will (vgl. Jentgens 1993, S. 180 f.). Dies würde sicherlich ein objektiveres Beurteilungsverfahren für die zukünftige Ausbildungspraxis darstellen.

Auch bei Item 6 fordern die Gewerkschaftsexperten, stärker den Zusammenhang zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildungsinteressen zu beachten (G: 79% *trifft voll zu* und 21% *trifft teilweise zu*). Für eine eventuelle Weiterbildung befürworteten sie im Interview, daß die Auszubildenden in der Erstausbildung bereits spätere Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt bekommen sollten. Hierdurch könnte sicherlich eine gewisse "Wißbegierde und Neugierde der Jugendlichen" gefördert werden. Nach Meinung des Verfassers dürfe allerdings nicht versäumt werden, rechtzeitig den engen Zusammenhang zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung abzustimmen. Bedeutsam ist diesbezüglich der Hinweis eines Gewerkschaftsexperten, dem Auszubildenden auch die Vor- und Nachteile einer studiengerichteten beruflichen Weiterbildung mit der Weiterqualifikation in der betrieblichen Praxis zu verdeutlichen. Die Wertung der Vertreter der Arbeitgeberverbände ergibt 25% *trifft voll zu* und 37% *trifft teilweise zu*, wobei diese die "Berufsausbildung auf das beschränkt" wissen wollen, was man "für den Einstieg in eine Sachbearbeitertätigkeit" benötige. Dadurch werde aber eine "Entfrachtung der Berufsausbildung" notwendig. Der Verfasser hält diese Aussage, die Berufsausbildung auf nur notwendige Sachbearbeitertätigkeitsqualifikationen zu beschränken, für zu arbeitsplatzbezogen und damit nicht umfassend genug. Andererseits gibt es auch in Unternehmen bereits Bestrebungen, über die För-

derung "fachlicher und fachübergreifender Qualifikationen" (Wirtschaftsvereinigung Stahl 1991, S. 37) hinaus in der Ausbildung Voraussetzungen zu schaffen, damit der Auszubildende bereit ist, eine eigene Weiterbildung später als notwendig für eine weitere berufliche Tätigkeit zu akzeptieren (vgl. Wirtschaftsvereinigung Stahl 1991, S. 37).

### **2.3.11. Verbesserung einer kooperativen Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule**

Bei dieser Frage erweitert ein Experte der Arbeitgeberverbände in seinem Fragebogen die vorgegebenen Items durch die Feststellung, daß "branchenbedingte Besonderheiten der Wirtschaftszweige, insbesondere der Industriezweige", eine Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule erschwerten. Mit ihrer Fragebogenwertung bestätigen die Experten beider Sozialpartner mehrheitlich, daß ihrer Meinung nach meistens nur eine "punktuelle und unsystematische Kooperation" (Item 1) vorherrschend sei (AGV: 13% *trifft voll zu* und 75% *trifft teilweise zu* / G: 57% *trifft voll zu* und 43% *trifft teilweise zu*). Mehrere Experten der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften ergänzen auch zu dieser Frage in ihrem Fragebogen, daß zur Verbesserung des Kooperationsverhältnisses eine "laufende Abstimmung der Lernorte", bessere "Kontakte" und ein entsprechender "Informationsaustausch" (AGV) sowie eine Einrichtung von "Arbeitskreisen" notwendig sei. Nach dem "Vorbild Holland" sollten "Ausbilder auch in schulischen Arbeitskreisen" mitarbeiten. Hierfür könnte man an der jeweiligen Berufsschule einen "Bildungsausschuß" mit Berufsschullehrern und betrieblichen Ausbildern nach "paritätischen Grundsätzen" einrichten (G). Auch nach Auffassung der Bündnispartner sollten insbesondere auf "regionaler Ebene" durch das Zusammenwirken von Kammern, Innungen, Fachverbänden und Schulverwaltungen sowie Betrieben und Berufsschulen weitere Möglichkeiten der Kooperation zwischen den Lernorten "entwickelt und erprobt" werden, die den einzelnen "spezifischen" Bedingungen adäquat sind (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 26). Als weitere Abstimmungsmöglichkeiten für die beiden Lernorte werden in der allgemeinen Berufsbildungsdiskussion "offene Gesprächskreise und Infotage in Schulen und Betrieben" (Perczynski 1995, S. 364) mit einem Austausch von Unterlagen und gegenseitigen Hospitationen vorgeschlagen. Die Lernorte sollten sich auf ihren "Eigenwert besinnen" und nicht versuchen, "alles machen zu wollen" (G). Es müßten auch "verbindlichere Regelungen" mit "Kontrollmechanismen" geschaffen werden, um eine bessere "bundeseinheitliche Abstimmung" zu erreichen (G). Die Experten beider Sozialpartner

betonen schließlich im Interviewgespräch, daß es bei diesem Abstimmungsproblem wesentlich auf den "Faktor Mensch" ankomme. "Motivation, Leistungsbereitschaft und good will" der einzelnen verantwortlichen Personen seien mitentscheidend. Auch Regionalseminare, wie sie von Gewerkschaftsseite für Ausbilder, Berufsschullehrer, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretung angeboten werden, dienen diesem Zweck. Um eine verbesserte Abstimmung beider Lernorte im gegenseitigen Konsens zukünftig zu erreichen, werden nach Meinung des Verfassers noch eingehend Modellversuche und Konzeptvarianten in einer entsprechenden Kooperationsatmosphäre, unterstützt durch Kultusbehörden und Wirtschaft, zu erproben sein.

Das Fehlen eines "zeitlichen Gleichlaufs zwischen Betrieb und Berufsschule bei der Vermittlung kaufmännischer Ausbildungsinhalte" wird von Gewerkschaftsseite etwas stärker gewichtet im Vergleich zur Meinung der Arbeitgeberverbände (Item 2: AGV: 25% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu* / G: 36% *trifft voll zu* und 50% *trifft teilweise zu*). Auch im Interviewgespräch gibt es zustimmende Äußerungen, aber auch solche, die auf Probleme hinweisen. Nach Meinung der Gewerkschaftsexperten könne eine "Verzahnung von Praxis und Theorie" nur durch eine "Abstimmung betrieblicher Ausbildungsinhalte mit den schulischen Ausbildungsinhalten" erreicht werden. Eine Verzahnung werde aber durch die "zeitlichen Abstände der Lernorte zueinander" immer schwieriger. Von einigen Experten der Arbeitgeberverbände wird in den Interviewäußerungen ein zeitlicher Gleichlauf zwischen Schule und Betrieb im Sinne einer curricularen Abstimmung nahezu für unmöglich gehalten, da die Betriebe in ihrer Ausbildung sich zeitlich und fachlich nicht am Unterrichtsplan der Berufsschule orientieren könnten. Sie argumentieren auch, daß die Betriebe heute vielmehr bestrebt seien, die Auszubildenden in die Arbeit zu integrieren und sie nicht im Schonraum einer Ausbildungsabteilung oder -werkstatt auszubilden. Wollte man einen Gleichlauf zur Berufsschule einhalten, dann müßte man für kaufmännische Auszubildende eine spezielle Ausbildungsabteilung einrichten, damit die schulischen Lehrinhalte auch in der betrieblichen Praxis behandelt werden könnten. Dies ist jedoch in den Ausbildungs- und Fachabteilungen der Praxis nahezu unmöglich zu realisieren. Auch nach Meinung der Bündnispartner erfordert die "Dualität der Lernorte" keineswegs einen "permanenten zeitgleichen und inhaltlichen Gleichschritt der Lerninhalte" in Betrieb und Berufsschule (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 26). Da sich die "Effizienz der Lernorte" durch zeitliche Blockeinteilung durchaus steigern läßt, müßten Möglichkeiten einer Gliederung des Blockunterrichts nach "inhaltlichen Blöcken" erprobt werden (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 26).



Eine "zu geringe Abstimmung betrieblicher Ausbildungspläne mit Lehrplänen der Berufsschule" (Item 3) wird von Experten der Arbeitgeberverbände weniger als Schwäche des Kooperationsverhältnisses zwischen Betrieb und Berufsschule gesehen (50% *trifft teilweise zu*) als von der Gewerkschaftsseite (29% *trifft voll zu* und 50% *trifft teilweise zu*). In diesem Zusammenhang hätten ausschließlich zentrale Regelungen ohne Berücksichtigung regionaler Abstimmungen keinen Sinn. Hierzu lauten die Äußerungen eines Gewerkschaftsexperten: "Es geht nicht an, daß im zentralen Bereich auf Bundesebene Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne erstellt werden, die dann auf Länderebene wieder verändert und in den Schulen je nach Schwerpunkten der Lehrer noch einmal verändert werden." Ein anderer Gewerkschaftsexperte kritisiert diesbezüglich, daß die Betriebe sich zwar an ihre "bundesweit herausgegebenen Rahmenregelungen" hielten, aber manchmal würde in den "Berufsschulen etwas ganz anderes gemacht". Eine "zu stark unterschiedliche Interpretation der Rahmenlehrpläne" sei hier mitverantwortlich. Weiterhin argumentiert ein Gewerkschaftsexperte: "Sollte es bei der Berufsschule, den Kammern und bei der Wirtschaft nicht funktionieren, dann muß sich der zuständige Wirtschaftsminister bzw. Kultusminister eben einschalten." Zur Festigung des dualen Systems und auch zur "Anerkennung der Wertigkeit der Lernorte" müßte eine "stärkere Verbindlichkeit der bundeseinheitlichen KMK-Rahmenlehrpläne" durchgesetzt werden (Vojta 1996, S. 93). Hierbei ergibt sich die Notwendigkeit, in den Ordnungsmitteln, in den Richtlinien der Berufsschulen und in den betrieblichen Ausbildungsplänen geeignete "Abstimmungsmodalitäten im Rahmen des Konsensprinzips zu vereinbaren" (Vojta 1996, S. 94). Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, daß einige Vertreter der Arbeitgeberverbände die Erstellung eines Gesamtcurriculums befürworten. Dies sei für Betrieb, Berufsschule und Industrie- und Handelskammer mit einer gemeinsamen Abschlußprüfung eine ideale Möglichkeit, nach außen hin die Ausbildungsaufgabe besser deutlich zu machen und somit auch in die gemeinsame Verantwortung eingebunden zu werden. Nach dem Vorschlag des Interviewexperten des Bundesverbandes Druck sollte dies ein in gemeinsamer Arbeit erstellter einheitlicher Plan sein, der mit praktischen und theoretischen Ausbildungsinhalten eine jeweilige regionale Schwerpunktsetzung Betrieb, Berufsschule und überbetriebliche Ausbildung berücksichtigen müsse. Von den Vertretern der Arbeitgeberverbände wird zwar auch ein verstärkter Kontakt zwischen Betrieben und Berufsschulen gefordert, der jedoch unsystematisch und unregelmäßig sein sollte. Durch "Studiengänge mit Fachpraxis" im Rahmen der Lehrerbildung sowie durch "Betriebspraktika für aktive Lehrkräfte" könnte eine Basis der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule aufgebaut und gepflegt werden. Auch auf höherer Beamtenebene beim

Staat müßte begriffen werden, daß keine Ausbildung ohne die Wirtschaft durchgeführt werden könne, denn sie sei doch für die Ausbildung zuständig, so andere Befragte der Arbeitgeberverbände.

Der geringe "Einfluß des Betriebes auf die Unterrichtsgestaltung" (Item 4) wird von beiden Expertengruppen nur teilweise als Schwäche des Kooperationsverhältnisses gesehen (AGV: 37% *trifft voll zu* und 13% *trifft teilweise zu* / G: 7% *trifft voll zu* und 50% *trifft teilweise zu*). Nach Auffassung der Gewerkschaften könne der Betrieb nicht noch mehr Einfluß auf die Unterrichtsgestaltung in der Berufsschule haben, da dies "an die Grenzen des Grundgesetzes" reichen würde und die Kulturhoheit doch eindeutig bei den Ländern liege. Die Gewerkschaften seien zudem "inhaltlich durch das Konsensprinzip mit der gemeinsam erarbeiteten Ausbildungsordnung bei den Curricula in einer optimalen Verzahnung", so daß der Rahmenlehrplan der Berufsschule mit den betrieblichen Erfordernissen abgestimmt würde. Außerdem seien für die schulischen Rahmenlehrpläne die KMK und die entsprechenden Ländervertretungen zuständig. Eine gegenseitige Einflußnahme und Absprache müssen sich mehr auf organisatorische Maßnahmen wie z.B. Teilzeit-Blockunterricht, aber auch auf eine "ökonomische und pädagogische Verbesserung" (Cramer/Müller 1994, S. 30) des Berufsschulunterrichts beziehen (vgl. Cramer/Müller 1994, S. 30).

Eine "ungenügende Anerkennung der Ausbildungstätigkeit von betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern" (Item 5) offenbart durch die Auswertung stark differierende Meinungen (AGV: 37% *trifft teilweise zu* / G: 21% *trifft voll zu* und 79% *trifft teilweise zu*). Beide Expertengruppen wollen im Interview hierauf nicht eingehen und verweisen auf ihre Wertung im Fragebogen. Auf nochmaliges Fragen des Verfassers hin ergänzen Interviewpartner der Arbeitgeberverbände, daß besonders in kleinen und mittleren Unternehmen sogar die "Stammenschaft der Ausbilder häufig nicht die Kenntnisse habe, die vermittelt werden sollen". Auch sei sich "nicht jeder nicht hauptamtliche Ausbilder, der im Auftrage des Chefs einen Auszubildenden an seinem Arbeitsplatz mit ausbilden soll, der Tragweite seiner Aufgabe bewußt, um sie entsprechend wahrzunehmen". Ebenso deuten die Experten der Arbeitgeberverbände im Interview an, daß eher das Kooperationsverhältnis zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern beeinträchtigt sei. In der aktuellen Diskussion wird allerdings vielfach argumentiert, daß die Unternehmen und ihre Ausbilder mit der "flexiblen und differenzierten Ausbildung" (Woortmann 2000, S. 7) stärker Verantwortung für die innerbetriebliche Ausbildungsgestaltung übernehmen müßten. Auch sollten sie intensiver die "individuellen Begabungen und das Leistungsvermögen" (Woortmann 2000, S. 7)

der Auszubildenden berücksichtigen. Berufsbildungspolitik, Wirtschaft und Kultusverwaltungen müssen gemeinsame Maßnahmen der Ausbilder und Berufsschullehrer unterstützen, um deren Image als Repräsentanten der beruflichen Ausbildung aufzubessern. Die Gewerkschaftsvertreter fordern eine Reform der inzwischen teilweise doch veralteten AEVO. Viele Regelungen würden durch die Arbeitgeber blockiert werden, so daß auch hier vieles zugunsten der Qualifikation der Ausbilder verbessert werden müsse.

### **2.3.12. Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft in Konkurrenz zur dualen Erstausbildung**

Von den meisten Experten der Gewerkschaften wird die in der Frage enthaltene Behauptung einer grundsätzlichen Bevorzugung der Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft gegenüber der dualen Ausbildung bezweifelt bzw. verneint. Sie verneinen mehrheitlich die Behauptung: "Das duale System" könne "hochqualifizierte kaufmännische Fachkräfte nicht mehr bereitstellen" (G: 43% *trifft kaum zu* und 36% *trifft überhaupt nicht zu*, Item 1). Bei den Vertretern der Arbeitgeberverbände zeigt sich demgegenüber eine etwas geringere Wertung von 12% *trifft kaum zu* und 37% *trifft überhaupt nicht zu*. Insgesamt ergibt sich mit den Interviewaussagen eine mehrheitliche Zustimmung zugunsten der dualen Berufsausbildung durch beide Expertengruppen. Es sei doch nur eine Minderheit von Unternehmen, die eine Ausbildung an Berufsakademien, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien praktizierten. Von seiten der Arbeitgeberverbände wird argumentiert, daß man die kaufmännischen Berufe differenziert sehen müßte. In manchen kaufmännischen Bereichen sei die duale kaufmännische Ausbildung zwar ohne Konkurrenz wie z.B. im Einzelhandel, bei Bürokaufleuten und Kaufleuten für Bürokommunikation. In anderen kaufmännischen Bereichen mit höheren Theorieanforderungen, in welche die Fachhochschul- und Hochschulabsolventen als Konkurrenten hineindrängten, sei die Situation ganz anders. Schon von der Eingangsvoraussetzung Abitur her gesehen sei die Berufsausbildung auch durchaus höherwertiger im Vergleich zur einfachen dualen Ausbildung, so argumentieren die Experten beider Befragtengruppen.

Die Gewerkschaftsexperten kritisieren, daß bei einer Berufsausbildung durch diese Sonderausbildungsgänge die Auszubildenden "frühzeitig an den Betrieb gebunden" würden. Durch eine starke theoretische Ausbildung könnten die Absolventen wohl als "Vollprofis in das Erwerbsleben einsteigen", man habe jedoch inzwischen erkannt, daß man nicht nur "geniale Führungskräfte ausbilden" könne "ohne die eigentliche Mann-

schaft". So würde auch die "Welle dieser Berufsausbildung" bereits wieder abebben. Schließlich sei diese Welle einer "Modeerscheinung vergleichbar", weil viele Betriebe auch hauptsächlich Abiturienten einstellten und sich die Gefahr ergäbe, daß das "gesamte Hierarchiegefüge von der Sachbearbeitung her in den Bereich der beruflichen Weiterbildung abrutschen" würde (G).

Auch die Itemaussage 2 "Das duale System vermittelt nur noch in den Großbetrieben ausreichend Theorie und Praxis" wird von seiten der Experten der Arbeitgeberverbände mehrheitlich als *kaum zutreffend* (62%) bzw. *überhaupt nicht zutreffend* (12%) beurteilt. Dagegen ist man auf Gewerkschaftsseite diesbezüglich unterschiedlicher Meinung. Zwar bejahen 36% der Gewerkschaftsexperten als *teilweise zutreffend* diese Behauptung, der restliche Prozentanteil verneint jedoch diese Feststellung bzw. ist sich nicht ganz sicher (14% *weder noch*, 22% *trifft kaum zu*, 21% *trifft überhaupt nicht zu* und 7% *keine Angabe*). Ergebnisse berufsbildungspolitischer Diskussionen wie auch von Gesprächen mit Vertretern von Ausbildungsbetrieben lassen erkennen, daß es wohl einige Betriebe gibt, die auf die herkömmliche Berufsausbildung wie z.B. zum Industriekaufmann verzichten, weil sie angeblich keineswegs den sich in ihrem "Betrieb stellenden Anforderungen" (Engelhardt 1992, S. 362) genügt. Sie bevorzugen dann meistens Absolventen der Sonderausbildungsgänge, um einen Teil ihres Bedarfs an Mitarbeitern abzudecken. Andererseits zeigen Befragungen von Vertretern vieler Klein-, Mittel- und Großbetriebe, daß die "traditionelle duale Ausbildung" zum Industriekaufmann zwar "verbesserungswürdig" sei, jedoch das "bisher praktizierte" duale Ausbildungssystem sich bewährt habe und deshalb erhalten bzw. ausgedehnt werden müßte (Engelhardt 1992, S. 362). Andererseits hält ein Experte der Arbeitgeberverbände in seinen Interviewaussagen besonders die "duale Berufsausbildung als qualifizierte Basisausbildung" auch für Abiturienten vor Aufnahme eines Studiums für notwendig. Wenn nun viele Abiturienten eine Ausbildung an den Berufsakademien oder sonstigen Sonderausbildungsgängen der Wirtschaft anstrebten, ohne eine duale Ausbildung absolviert zu haben, dann "gibt dies draußen ein minderes Verständnis für das duale System", so sein Kommentar. Berufsakademien und Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien sollten als Aufnahmebedingung besser den Abschluß einer dualen Berufsausbildung festlegen.

Auch bei dem Problem der "Einsatzflexibilität" (Item 3) sind beide Expertengruppen unterschiedlicher Ansicht. Während von seiten der Arbeitgeberverbände mehrheitlich den Absolventen der Sonderausbildungsgänge eine bessere Einsatzflexibilität zugestanden wird (AGV: 62% *trifft teilweise zu*) sind es bei den Gewerkschaften 7% mit

*trifft voll zu* und 43% *trifft teilweise zu* als Wertung. Ergänzend wird hierzu im Fragebogen vermerkt, daß dieses Problem ebenso für Absolventen von Fachhochschulen und Universitäten mit wirtschaftswissenschaftlicher und technischer Ausbildung gelte. Von vielen Unternehmen wird die Ausbildungs- und Personalpolitik, zukünftigen Mitarbeitern eine "berufsbegleitende Ausbildung zum Diplom-Betriebswirt" (o.V. 1999a, S. 65) z.B. an einer staatlichen Berufsakademie zu bieten, durchaus positiv gesehen. Nach Meinung einiger Interviewexperten der Arbeitgeberverbände bestünde in den Unternehmen doch ein gewisser Bedarf an Absolventen der Sonderausbildungsgänge, die dann meistens im Hinblick auf zu besetzende Positionen bevorzugt würden. Die Ausbildung durch Sonderausbildungsgänge sei auch stärker bedarfsorientiert im Vergleich zur einfachen kaufmännisch dualen Berufsausbildung. Einige Interviewexperten der Arbeitgeberverbände argumentieren auch, daß manche Betriebe wohl die Zusammenarbeit mit den Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien bevorzugten, da sie hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten der Absolventen besser planen könnten. So seien auch die Kontakte zwischen den Betrieben und den Veranstaltern dieser Sonderausbildungsgänge oft ausgeprägter im Vergleich zu den staatlichen Berufsschulen. Beachtenswert ist in diesem Zusammenhang die vor der Presse dargelegte Ausführung zweier IHK-Geschäftsführer, K.P. Abt und M. Swoboda, zur Gründung von Wirtschaftsakademien, daß die mittelständische Wirtschaft eine "qualifizierte unternehmensnahe Ausbildung ihres Führungsnachwuchses" (o.V. 1994b) benötige. Dies entspricht auch der von beiden Expertengruppen gegebenen Wertung einer teilweise besseren Einsatzflexibilität in Item 3.

Hinsichtlich der offenen Frage, ob die Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft die Zukunft der herkömmlichen dualen Berufsausbildung gefährdeten, befürchten die Befragten beider Sozialpartner ihren Äußerungen im Fragebogen und Interview entsprechend "keine Gefahr für das duale System als Gesamtsystem". Die Größenordnungen seien nicht vergleichbar, die Konkurrenzsituation begrenze sich nur auf bestimmte Berufe, und die Ausbildung an den Berufsakademien z.B. entspräche keineswegs der Praxisbezogenheit verglichen mit der normalen dualen Berufsausbildung. Ein Experte der Arbeitgeberverbände betont insbesondere in seinem Fragebogen, daß die Ausbildung an Berufsakademien z.B. mehr eine "sinnvolle Ergänzung der dualen Ausbildung", aber "keinen Ersatz" darstelle. Außerdem seien diese Ausbildungsgänge auf die "Schulqualifikation Abitur" bezogen, wodurch doch Ausbildungsplätze nur Abiturienten angeboten werden könnten. Schließlich könne eine Ausbildung an Berufsakademien "schon wegen mangelnder Ausbildungskapazitäten eine duale Berufsausbildung zahlenmäßig nicht ersetzen". Außerdem ergäben sich durch die Berufsakademien für

viele "Funktionen ernste Probleme der Überqualifizierung". Nach Meinung einiger Gewerkschaftsexperten sei es fraglich, ob die Ausbildung an den Berufsakademien zum Bereich der eigentlichen dualen Berufsausbildung eingeordnet werden dürfe. Einige ihrer Kommentare im Fragebogen hierzu lauten: "Das duale System ist mit der Berufsakademie als Sonderausbildungsgang nicht vergleichbar. Hier wird für unterschiedliche Qualifikationen bzw. Funktionen ausgebildet." – "Eine Gefährdung ist keineswegs gegeben, wenn die Ausbildung auf allen Ebenen dualisiert wird." – Diese Sonderausbildungsgänge sind ein "anderer Weg für eine bestimmte Zielgruppe. Vermutlich geht der Weg vom Dualen zum Pluralen Bildungssystem". Andererseits sind aus den Äußerungen einiger Gewerkschaftsexperten gewisse Bedenken zu erkennen, da doch die Ausbildung nach den "Maßgaben der Wirtschaft in der jeweiligen Region" erfolge. Auch seien "kaum einheitliche Abschlüsse möglich", so daß auch die "Zertifizierung absolut unterschiedlich" sei. Im Interview kritisiert ein Gewerkschaftsexperte, daß bei dieser "pluralen Anbieterstruktur" auch unklar sei, wer die "Hoheit bei der Verleihung der Titel und der Zertifikate" habe. Insbesondere die Berufsakademie habe sich in einer Art "Grauzone" entwickelt und sei nicht überschaubar. Da die Abschlüsse der Berufsakademien zwischen den einzelnen Bundesländern nicht vergleichbar wären, forderten die Gewerkschaften diesbezüglich mehr Klarheit.

Schließlich seien die Sonderausbildungsgänge ohne die Mitwirkung der Sozialpartner und des BIBB erstellt worden, ihre Profile sehr schmal und auf kurzfristige Anforderungen der Wirtschaft ausgerichtet. Nach Ansicht der Gewerkschaften müßten aber z.B. die Berufsakademien "unterschiedlichster Ausprägung" mit Risiken und Chancen wohl akzeptiert werden (vgl. DGB 1996d, S. 20). Sie lehnen allerdings ein "Konzept der gesonderten Hochschulart Berufsakademie" (DGB 1996d, S. 21) ab und fordern deren Umwandlung in Fachhochschulen. Bedeutsam erscheint dem Verfasser auch die Auffassung der Gewerkschaft ÖTV, Berufsakademien nicht unbedingt für notwendig zu erachten, da die "Einrichtungen des sekundären und tertiären Bildungsbereiches" (DGB 1996d, S. 22) genügend Möglichkeiten bieten würden, jegliche für das Berufsleben erforderliche Qualifikation zu erwerben. Nach Meinung des Verfassers sollte hierbei auch die neueste Grundposition des KWB beachtet werden, daß in Zukunft mehr "duale Ausbildungs- und Kooperationsmodelle mit Fachhochschulen" (KWB 1999, S. 8), entwickelt werden müßten. Schwerwiegende Probleme für das duale System können schließlich entstehen, wenn zukünftig ein härterer Wettbewerb zwischen dem dualen System und der Berufsausbildung in Sonderausbildungsgängen sich entwickeln würde. Fehlende Übernahme- und Aufstiegsmöglichkeiten für dual Ausgebildete könnten sich dann wegen einer noch stärkeren Bevorzugung von Absolventen der

Sonderausbildungsgänge für das duale System nachteilig auswirken (vgl. Koch-Bantz 1996, S. 26).

### **2.3.13. Der Einfluß außer- und überbetrieblicher Ausbildung auf die duale Berufsausbildung**

Für eine Expertin der Arbeitgeberverbände ist bezüglich der Frage 13 das Problem der "Verlagerung der betrieblichen Anteile in außer- und überbetriebliche Ausbildungsstätten systemrelevant". Sie erwartet "keine Veränderungen der Rahmenbedingungen", da dies höchstens nur in "Sondersituationen" vorübergehend in Frage kommen könne (AGV). Aus der tabellarischen Auswertung zur Frage 13 läßt sich ersehen, daß nur wenige der Befragten der Arbeitgeberverbände für eine Veränderung der in den Items vorgegebenen Bedingungen sind. Die meisten lehnen dies durch ihr Ankreuzen bei *trifft kaum zu* und bei *trifft überhaupt nicht zu* ab. Ein hoher Prozentsatz von ihnen (37% und 38%) macht *keine Angabe*, während einige auch die mittlere Einstufungsposition *weder/noch* wählen. Nach Ansicht des Verfassers ist jedoch eine Realisierung dieser Bedingungen dringend notwendig. Von einer überbetrieblichen Ausbildung müßte man auch eine umfassende Ausbildung hinsichtlich der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungsvorschriften erwarten. Ausbildung darf sich keineswegs nur auf die Ausübung bestimmter anfallender Tätigkeiten beschränken.

Auch die Gewerkschaftsexperten befürworten mehrheitlich eine solche Veränderung hinsichtlich der Itempositionen 1 bis 5 ("Tarifvertragliche Regelungen für Auszubildende und Ausbilder, Praxisbezug, Vertretung der Auszubildenden, öffentliche Kontrolle und Mitbestimmung für Berufsschulen und Gewerkschaften"). Eine ausschließliche "Vergabe der schulischen Ausbildung an Berufsschulen" (Item 6) wird zwar von insgesamt 51% der Gewerkschaftsexperten – davon als *voll zutreffend* 36% bzw. *teilweise zutreffend* 15% – für notwendig erachtet, die restlichen 49% verteilen sich fast gleichwertig auf die anderen Skalierungsmerkmale. Alle Experten halten das duale System wegen der Verlagerung des schulischen Anteils in überbetriebliche Ausbildungsstätten nicht für gefährdet, da die betriebliche Ausbildung hierdurch nur ergänzt würde. Auch im Interview betonen sie, daß vom "Grundsatz und vom Grundverständnis" des dualen Systems her gesehen die außer- und überbetriebliche Berufsausbildung nur als Notlösung betrachtet werden könne. Einige Gewerkschaftsexperten vermerken in ihrem Fragebogen, daß in Ostdeutschland schon seit einigen Jahren das duale System durch die außer- und überbetriebliche Berufsausbildung "außer Kraft" gesetzt werde. Bis zu "75% der geförderten Erstausbildung" sei "außerbetriebliche staatliche

Förderung". Es bliebe auch zu befürchten, daß die "West-Unternehmen immer mehr den Staat zur Kasse bitten", was allerdings "nur in Ausnahmefällen" erfolgen sollte (BVerfG-Urteil vom 10.12.1980). Dieser Ausnahmefall werde jedoch zur Zeit immer mehr die Regel. Einschränkend wird zwar vermerkt, daß es wohl auf die "Region" und das "Ausmaß" ankäme, aber eine allgemeine Änderung sei nur durch die "Ausbildungsabgabe" im Rahmen der Umlagefinanzierung möglich.

Ein Gewerkschaftsexperte sieht durch die Entwicklung der a+ü-Ausbildungsstätten ein "trales System" entstehen und warnt vor der Gefahr einer "unechten Praxis". Nach Meinung eines Vertreters eines Arbeitgeberverbandes werde sich die überbetriebliche Ausbildung zu einem dritten Lernort etwa erst in fünf Jahren und zwar hauptsächlich für die mittelständischen Betriebe entwickeln. Nach den Anmerkungen eines Gewerkschaftsexperten im Fragebogen sei dagegen die außerbetriebliche Ausbildung "grundsätzlich systemwidrig", zumal doch die Ausbildung "Aufgabe der Wirtschaft und damit der Betriebe" sei. Er ergänzt hierzu im Interview, daß Ausbildungsabsolventen und Umschüler wegen des "fehlenden Praxisbezugs" größte "Schwierigkeiten beim Übergang in das Wirtschaftsleben" hätten. In einem weiteren Interviewgespräch betont ein anderer Gewerkschaftsexperte: "Außerbetriebliche Ausbildung ist nicht von den Arbeitgebern, sondern vom Staat und von der Gesellschaft finanziert. Erinnern wir doch die Arbeitgeber an ihre Pflicht, Ausbildungsstellen zu schaffen und Berufsausbildung zu betreiben. Sie sollen für ihren eigenen Nachwuchs sorgen, da sie ja letzten Endes auch davon profitieren." Hinsichtlich einer Verbesserung bestimmter Regelungen bei außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten verweisen die Interviewexperten auf die von ihnen im Fragebogen bearbeiteten Antwortkategorien. Der Verfasser konnte auch nicht erwarten, daß die Interviewpartner noch einmal auf alle Itempunkte gesondert eingehen würden. Erwähnenswert ist schließlich, daß von allen Interviewbefragten eine Stärkung der Position der Berufsschule in bezug auf die außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten befürwortet wird. Bei den Experten der Arbeitgeberverbände ergibt sich diesbezüglich allerdings keine Übereinstimmung mit ihrer Fragebogenwertung. Die Interviewexperten (G) fordern auch von den Industrie- und Handelskammern, die Verlagerung bestimmter Ausbildungsteile in überbetriebliche Ausbildungsstätten zu organisieren, wobei eine Umlagefinanzierung nur förderlich sein könnte. Schließlich verweile der Auszubildende bei der überbetrieblichen Ausbildung nur teilweise in der Ausbildungsstätte, so daß der betriebliche Ausbildungsplatz erhalten bliebe. Man sollte dies von vornherein in jeder Ausbildungsordnung und im Ausbildungsrahmenplan festlegen. Dies werde jedoch von den Spitzenverbänden KWB und DIHT aus Sicht ihrer Haltung gegenüber der Einführung einer Umlagefinanzie-



rung abgelehnt. Die Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten durch Bund und Länder wird auch weiterhin erfolgen müssen, denn insbesondere kleine und mittlere Betriebe, die doch "mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen im dualen System" (BMBF 1999, S. 116) ausbilden, sind auf diese öffentliche Unterstützung angewiesen. Trotzdem befürworten die Experten beider Befragtengruppen, daß grundsätzlich betriebliche Berufsausbildung Priorität haben müsse, auch wenn der Betrieb die Bedingungen nur schwer erfüllen könne. Dem ist ohne weiteres zuzustimmen, sonst wäre ja der besondere Aspekt der dualen Ernstsituation mit der Vermittlung betriebspraktischer Erfahrung in Frage gestellt.

Um zwischen der betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildung eine bessere Abstimmung zu erreichen, wäre es sicher vorteilhaft, Ausschüsse mit Vertretern der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Berufsschulen einzurichten. Arbeitgeberverbände und Kammern, die Bundesanstalt für Arbeit, die Gewerkschaften und die Bundesregierung fordern auch verstärkt die Möglichkeit der Verbundausbildung anzubieten und zu unterstützen, um einer Erhöhung der Ausbildungsqualität besser zu entsprechen (vgl. BMBF 1997b, S. 18 f.). Dadurch wäre es auch möglich, "Organisation und Curricula der verschiedenen Lernorte" gegenseitig besser abzustimmen und gewisse "Lernvorteile" gut zu nutzen (Dedering 1997, S. 14). Hierbei bieten "Leitbetriebe" "fachliche Spezialisierungen", die durch Ausbildung in den "Partnerbetrieben" ergänzt werden, so daß insgesamt auch eine intensive Prüfungsvorbereitung der Auszubildenden gewährleistet werden kann (Dedering 1997, S. 14). Durch die Verbundausbildung kann auch das Problem der fehlenden Ausbildungsplätze gemildert und die Ausbildung "vielseitig und praxisnah" (Hans-Böckler-Stiftung 1989, S. 186) gestaltet werden.

#### **2.3.14. Prüfungsgerechtigkeit und Neuorganisation des Prüfungswesens**

Gemäß der tabellarischen Auswertung stimmen die Experten beider Sozialpartner voll bzw. teilweise nahezu einmütig zu, daß die Prüfungen den veränderten Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen entsprechen sollten (Item 1: AGV: 75% *trifft voll zu* und 13% *trifft teilweise zu* / G: 64% *trifft voll zu* und 29% *trifft teilweise zu*). Aus Sicht der Arbeitgeberverbände sollte man im Rahmen des Prüfungswesens der kaufmännischen Ausbildung keine großen Veränderungen vornehmen. Die Interviewpartner verweisen ausdrücklich darauf, daß bei der Neuschaffung der Büroberufe auch die Prüfungsordnungen und Prüfungsbedingungen gegenüber früher neu strukturiert wurden. Dies müsse für einige Jahre existent bleiben, damit man auch "gewisse Flexibili-

täten für Prüfungen ausschöpfen" könne. In einigen Jahren wäre es sicherlich dann möglich, in einer "kompletten Reform der kaufmännischen Berufsbereiche auch das Prüfungswesen zu erfassen". Dies widerspricht jedoch der offiziellen Stellungnahme des KWB, wonach die Prüfungen "betriebliche Veränderungen praxisgemäß und zeitnah aufnehmen" sollen, um auch künftig "Aussagefähigkeit, Vergleichbarkeit und Objektivität der Prüfungen" zu gewährleisten (KWB 1999, S. 13). Bemerkenswert ist auch die Haltung der Bündnispartner zu den Zwischenprüfungen, die vielfach an "Bedeutung eingebüßt" (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 26) hätten. Um hier etwas zu verbessern, müßten "handlungsorientierte Aufgaben" anstatt bisher noch an "Fächern orientierte" Aufgaben in den Prüfungen eingesetzt werden (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 26). Es bleibt abzuwarten, wie die Bundesregierung und die Sozialpartner über die weitere Notwendigkeit von Zwischenprüfungen entscheiden. Bei den Abschlußprüfungen wird insgesamt auch bedeutsam sein, wie bei veränderten Prüfungsverfahren die Möglichkeiten des Einsatzes "neuer Medien" (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 26). genutzt werden. Nach den "Leitlinien Ausbildungsreform" sollen Ausbildungsprüfungen zukünftig auch eine "bundesweite Vergleichbarkeit und Transparenz von Ausbildungsleistungen" auf erhöhtem Qualifikationsniveau gewährleisten (DIHT 1999b, S. 9). Hier werden sich jedoch nach gewerkschaftlicher Auffassung Schwierigkeiten ergeben, da eventuell von Betrieben "nur noch die Ausbildungsinhalte" angeboten werden könnten, die ihren "unmittelbaren Verwertungsinteressen entsprechen" (Heimann/Ehrke 1999, S. 28).

Ähnlich wie bei Item 1 werten beide Befragtengruppen, daß eine stärkere Orientierung der Abschlußprüfung an der Feststellung übergreifender Qualifikationen erfolgen müsse (Item 2: AGV: 37% *trifft voll zu* und 50% *trifft teilweise zu* / G: 71% *trifft voll zu* und 29% *trifft teilweise zu*). Dies ist um so bedeutsamer, da die Abschlußprüfung auch eine "Eingangsprüfung" (Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft 1993, S. 27) für die zukünftige Berufstätigkeit darstellen soll. Von gewerkschaftlicher Seite wird auch eine stärkere Orientierung an dem Qualifikationsziel Planen, Durchführen und Kontrollieren beruflicher Aufgaben gefordert, um den Bedingungen "komplexe[r] berufliche[r] Handlungssituationen" (Brötz 1997, S. 17) unter Berücksichtigung entsprechender Schlüsselqualifikationen zu entsprechen.

Wegen des Problems der "Abfragbarkeit" bezweifelt eine Expertin der Arbeitgeberverbände in ihrer Anmerkung im Fragebogen, ob diese Orientierung der Abschlußprüfung wie auch die Forderung einer stärkeren Berücksichtigung des persönlichkeitsbe-

zogenen Bereichs der Ausbildung (Item 3) überhaupt realisiert werden können. Der Anteil der Befragten der Arbeitgeberverbände, die dieser letzten Forderung zustimmen, ist geringer (13% *trifft voll zu* und 12% *trifft teilweise zu*) als der Anteil der Gewerkschaftsexperten (36% *trifft voll zu* und 43% *trifft teilweise zu*). Schließlich könnten aber doch Möglichkeiten beachtet werden, um im mündlichen und praktischen Teil einer Abschlußprüfung gewisse Verhaltensweisen wertmäßig zu erfassen. Diesbezüglich wäre es ohne weiteres möglich, qualifizierte Aussagen von Lehrkräften, Ausbildern bzw. von Meistern zur Beurteilung "schlüsselqualifikatorische[r] Aspekte" mit heranzuziehen, da dieser Personenkreis über längere Zeit den Ausbildungsweg und damit den "Lernprozeß" des Jugendlichen begleitet hat (Bojanowski/Brater/Dedering 1991b, S. 97).

Für eine Ablösung der punktuellen Abschlußprüfung durch verschiedene Abschnittsprüfungen sprechen sich die Gewerkschaftsvertreter mit 57% *trifft voll zu* und 36% *trifft teilweise zu* aus, während die Haltung der Experten der Arbeitgeberverbände nur mit 37% *teilweise zustimmend* ist (Item 4). Damit wird dieser Aspekt von beiden Expertengruppen kontrovers beurteilt. Die Vertreter der Arbeitgeberverbände halten die punktuelle Abschlußprüfung für eine "sinnvolle Sache", da hierdurch konkret eine komplexe Eigenschaft geprüft werde, "ob der Prüfling auch wirklich einsatzfähig" sei. Dies sei mit den von den Gewerkschaften geforderten Abschnittsprüfungen nicht zu gewährleisten, zumal auch durch die punktuelle Prüfung das Verzahnen von Theorie und Praxis besser berücksichtigt werde. Der weitere Kommentar eines Interviewexperten hierzu lautet: "Es gibt keine Non-plus-ultra-Lösungen für Prüfungen. Man muß die bestmögliche Prüfungsform, auch unter Effizienzaspekten betrachtet, finden." Für die Gewerkschaftsexperten stellt jedoch die punktuelle Abschlußprüfung als Momentaufnahme keine geeignete Art des Prüfens dar und müßte ihrer mehrheitlichen Wertung entsprechend durch verschiedene Abschnittsprüfungen ersetzt werden. Hierbei könne nach dem Modell der IG Metall eine Orientierung an "in sich geschlossenen Qualifikationsfeldern (Ausbildungsabschnitten)" (IG Metall 1994a, S. 29) erfolgen. Dabei würde die gesamte Prüfung mit zwei Abschnittsprüfungen und der abschließenden "Berufseingangsprüfung" in drei Prüfungsteile gegliedert sicherlich dem Leistungsbild der Auszubildenden und den Bedingungen der neugeordneten Berufe besser entsprechen als die jetzige punktuelle Abschlußprüfung (vgl. IG Metall 1994a, S. 29).

Mit der Wertung von 36% *trifft voll zu* und 36% *trifft teilweise zu* wollen die meisten der Gewerkschaftsexperten die während der Ausbildungszeit in Betrieb und Berufsschule erbrachten Leistungen bei den Prüfungen berücksichtigt wissen (Item 5). Die

Meinungen der Experten der Arbeitgeberverbände zu dieser Frage der Anrechnung vorerbrachter Leistungen sind allerdings eher uneinheitlich, teils zustimmend (25% *trifft voll zu* und 37% *trifft teilweise zu*) und teilweise ablehnend (13% *weder/noch*, 12% *trifft überhaupt nicht zu* und 13% *keine Angabe*). Im Interviewgespräch machen allerdings zwei Experten (AGV) Bedenken geltend, daß Probleme der Vergleichbarkeit hinsichtlich unterschiedlicher Bewertungskriterien entstehen könnten, wenn Betrieb, Berufsschule und Kammer Teilergebnisse in eine Gesamtabschlußprüfung einbrächten. Sicherlich scheint dies problematisch zu sein, wenn man auch noch berücksichtigt, daß sich für alle Beteiligten erhebliche Zeitprobleme hinsichtlich gemeinsamer Besprechungen und Zeugnis Konferenzen ergäben. Vermutlich wird auch die Wirtschaftspraxis negativ auf eventuelle Veränderungen reagieren, denn nach Erfahrung des Verfassers ist nicht jeder Betrieb bereit, noch mehr Zeitopfer und Prüfungsaufwand als bisher zu tragen. Nach Ansicht der Interviewexperten der Gewerkschaften wäre eine Berücksichtigung der vorerbrachten Leistungen in der Abschlußprüfung in Form eines Punktekongingents ohne weiteres möglich. Eine solche Ausbildungsabschlußbewertung sei gerechter, da die jetzige Prüfungsform als Tagesergebnis oft die Anstrengungen und die Arbeit von drei Ausbildungsjahren auf den Kopf stelle. Es bleibt nun abzuwarten, wie die Bündnispartner entscheiden werden, ob und gegebenenfalls wie Leistungsbeurteilungen der verschiedenen Lernorte bei der Abschlußprüfung berücksichtigt werden können (vgl. Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 26). Die Interviewfrage des Verfassers bezüglich einer gemeinsamen Abschlußprüfung aller an der Berufsausbildung Beteiligten mit einer gemeinsamen Zeugnisbewertung durch IHK, Betrieb und Berufsschule wird von seiten der Gewerkschaftsexperten stärker unterstützt als von seiten der Befragten der Arbeitgeberverbände. Letztere Auffassung erscheint um so erstaunlicher, da schon seit 1993 eine "gemeinsame Dokumentation von Kammerzeugnis, Berufsschulzeugnis und betrieblichem Zeugnis" (Spitzenverbände der Wirtschaft 1993, S. 28) von seiten der Wirtschaft befürwortet wird. Auch in den vom DIHT neu erstellten "Leitlinien Ausbildungsreform" (DIHT 1999b, S. 10) wird im Rahmen einer "Neugestaltung des Abschlußzeugnisses" angeboten, neben Ausbildungsleistungen die "Themen von praktischen Prüfungsteilen, Situationsaufgaben und besondere betriebliche Ausbildungsleistungen" anzuführen (DIHT 1999b, S. 10).

Beide Expertengruppen stimmen etwa gleichwertig für die Beibehaltung von bundeseinheitlichen und überregional erstellten programmierten Prüfungsaufgaben (Item 6). Von den Befragten der Arbeitgeberverbände stimmen zwar 50% *voll zu*, der restliche Anteil verteilt sich in der Wertung fast gleichmäßig auf den mittleren und unteren Ska-

lierungsbereich. Für mehrere Gewerkschaftsexperten ist entsprechend ihrer Anmerkungen im Fragebogen die Frage der programmierten Prüfungsaufgaben schwer zu beantworten, da ihrer Meinung nach die "Kammern und der DIHT sehr unflexibel" seien. Trotzdem stimmt die Mehrheit der Gewerkschaftsexperten *voll* mit 57% und *teilweise* mit 8% einer Beibehaltung solcher programmierten Prüfungen zu. Die Haltung der Gewerkschaftsexperten scheint diesbezüglich etwas außergewöhnlich zu sein, zumal in der allgemeinen gewerkschaftlichen Diskussion rein programmierte Prüfungen in den kaufmännischen Berufen wegen ihrer "scheinobjektiven Punkte-Rechnerei" (Mönig-Raane 1993, S. 73) größtenteils abgelehnt werden. Bestimmte Ausbildungsziele neugeordneter Berufe wie z.B. "berufliche Handlungsfähigkeit und Problemlösungsfähigkeit" würden dadurch auch "in ihr Gegenteil verkehrt" werden (Mönig-Raane 1993, S. 73). Ein stärkerer Praxisbezug durch betriebsnahe Aufgaben würde hier sicherlich die Prüfungsbedingungen hinsichtlich der Aufgabenstellung verbessern (vgl. Mönig-Raane 1993, S. 74).

### **2.3.15. Qualifikationsanforderungen und Neuordnung der kaufmännischen Berufsausbildung**

Die Vertreter der Gewerkschaften haben sich bei Item 1 eindeutig zugunsten der Notwendigkeit von Neuordnungen mit 79% *trifft voll zu* und 21% *trifft teilweise zu* entschieden, während die Experten der Arbeitgeberverbände dies nur teilweise befürworten (AGV: 37% *trifft voll zu* und 13% *trifft teilweise zu*). Eine Weiterentwicklung der Qualität der Berufsausbildung in den Neuordnungsregelungen der kaufmännischen Ausbildungsberufe sollte nach Interviewaussagen der Gewerkschaftsexperten hauptsächlich die technischen Kommunikationswege in den Ausbildungsordnungen auf dem neuesten Stand erfassen. Hinsichtlich eines selbständigen Planens, Ausführens, Korrigierens und Bewertens müßten die "Inhalte mit mehr Leben" ausgestaltet werden. Ein ergänzender Kommentar eines Gewerkschaftsexperten hierzu lautet: "Dies bringen die Ausbildungsordnungen noch nicht in dem Maße, wie es sein müßte." Dabei muß bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen die "langfristige technische, ökonomische und gesellschaftliche Entwicklung" (Neumann 1979, S. 24) berücksichtigt werden. Aus Sicht der Praxis wird hier allerdings sehr oft der Unterschied zwischen den in der Ausbildungsordnung geforderten "zukunftsorientierten Zielen und Inhalten" (Neumann 1979, S. 24) und deren tatsächlicher Realisierung in Betrieb und Berufsschule deutlich. Es entsteht hieraus dann sehr oft ein gewisses "Konfliktpotential" (Neumann 1979, S. 24). Bedeutsam erscheinen hierzu auch die Aussagen der Interviewexperten

der Arbeitgeberverbände, indem sie die Qualitätsanforderungen der Berufsausbildung als ein unantastbares Element der Berufsausbildung bezeichnen. Entscheidend sei schließlich, in welchem Ausmaß und Niveau die Ordnungsmittel in ihren Inhalten umgesetzt würden. Die Qualitätsanforderungen dürften nicht ständig herabgesetzt werden, auch wenn schwächere Auszubildende sich redlich, aber vielfach umsonst bemühen, die Ausbildungsanforderungen zu erfüllen. Bei allen Diskussionen und Entscheidungen seien auch mehr fachliche Gesichtspunkte anstelle bildungspolitischer Auseinandersetzungen zu beachten. Diesbezüglich gewann der Verfasser bei den Interviews den Eindruck, daß die Experten der Arbeitgeberverbände sich bei ihrer Bewertung zu stark von der Diskussion um die Neuordnung des Ausbildungsberufes Industriekaufmann beeinflussen ließen. Bedeutsam ist in diesem Rahmen die Äußerung eines Gewerkschaftsexperten, die Weiterentwicklung und Verbesserung der Berufsausbildung in den Neuordnungen müsse grundsätzlich den neuesten Stand der Iu.K-Technik erfassen. Weiterhin dürfe sich das Interesse nicht zu stark auf die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe konzentrieren, es sollte vielmehr verstärkt auf die Anpassung bestehender Ausbildungsberufe an "technische, organisatorische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Erfordernisse" (Oppel 1997, S. 10) ausgerichtet sein. Wie die Interviewaussagen zeigen, erweise sich aus Sicht der Experten der Arbeitgeberverbände eine Neuordnung erst als sinnvoll, wenn Änderungen eingetreten seien und die Flexibilität der alten Ausbildungsordnung nicht mehr genüge. Nach Meinung des Verfassers müßte hier aber auch geprüft werden, ob ein echter Neuordnungsbedarf vorliegt oder ob es sich um Anpassungen handelt.

Hinsichtlich der Wertung von Item 2 fordern beide Expertengruppen im Fragebogen wie auch im Interview eindeutig kürzere Verfahrenswege bei der Erarbeitung und dem Erlaß der Ausbildungsordnungen, da schon die Entwicklung der neuen Technik, wie z.B. für neue Informations- und Kommunikationsberufe, dies notwendig mache (AGV: 62% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu* / G: 50% *trifft voll zu* und 43% *trifft teilweise zu*). Beide Befragtengruppen entsprechen damit auch der Forderung, ein "straffe[s] Neuordnungsverfahren von Ausbildungsberufen" (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 24) zu beachten. Als Zeitspannen sollen zukünftig höchstens zwölf Monate für Modernisierungsverfahren von Ausbildungsberufen und vierundzwanzig Monate für Entwicklungsverfahren neuer Ausbildungsberufe maßgebend sein. Allerdings werden hierzu beschleunigte Vorverfahren zur Klärung und Abstimmung offener Problemfragen und ein effizienter Erfahrungsaustausch über veränderte Qualifikationsanforderungen notwendig sein. Außerdem müssen die Sozialpartner und Ländervertreter rechtzeitig und regelmäßig informiert werden (vgl.

Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000, S. 24). Nach den Worten der Bildungsministerin Bulmahn sollten die Ausbildungsordnungen stärker auf den "tatsächlichen Arbeitsprozeß orientiert" (o.V. 1999c, S. 2) sein. Auch wäre es vorteilhaft, wenn die zu "vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten" (o.V. 1999c, S. 2) weniger detailliert festgelegt würden.

Die Auswertungsergebnisse von Item 3 "Eignung von Ausbildungsordnungen für alle Klein-, Mittel- und Großbetriebe" zeigen bei beiden Befragtengruppen ähnliche prozentuale Einstufungsanteile (AGV: 75% *trifft voll zu* / G: 93% *trifft voll zu* und 7% *trifft teilweise zu*). Hierzu gibt ein Gewerkschaftsexperte zu bedenken, daß dies nicht auf der Basis des "kleinsten gemeinsamen Nenners" erfolgen dürfe. Günstig wäre es, schon während der Neukonzeption von Berufsbildern "praktikable" (Lorentz 1995, S. 32) Umsetzungsmöglichkeiten zu entwickeln. Dies beträfe die "Qualifizierung der Ausbilder", die "Synchronisierung der schulischen und betrieblichen Umsetzung der neugeordneten Berufe" und die "Abstimmung der Prüfungsausschüsse" mit nebenamtlichen Ausbildern (Lorentz 1995, S. 33).

Eine ständige "Aktualisierung der Ordnungsmittel" (Item 4) wird von Gewerkschaftsexperten stärker gefordert als von seiten der Vertreter der Arbeitgeberverbände (AGV: 37% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu* / G: 57% *trifft voll zu* und 36% *trifft teilweise zu*). Für zwei Befragte der Arbeitgeberverbände ist die Aktualisierung der Ordnungsmittel hauptsächlich von den "formulierten Lernzielen" abhängig. Wie ein Experte (AGV) im Interviewgespräch deutlich macht, wäre es auch besser, eine Aktualisierung der Ordnungsmittel von Fall zu Fall zu entscheiden. Überprüfung müsse wohl immer wieder erfolgen, dies sei aber auch möglich, "ohne einen Mechanismus einzubauen". Um Verzögerungen zu vermeiden, sollte man aber doch beachten, daß schon die schnelle Entwicklung der neuen Techniken wie z.B. bei den Iu.K-Technik-Berufen kürzere und in gewissen Zeitabständen überprüfte Verfahrenswege erfordere.

### **Exkurs: Aktueller Stand der Ordnungsarbeit**

Unter Bezug auf den aktuellen Stand der Ordnungsarbeit wurden in den letzten Jahren etwa hundert Berufe modernisiert und mehr als dreißig neue Berufe eingeführt (vgl. KWB 1999, S. 5). Neuordnungsregelungen im kaufmännischen Bereich betreffen z.B. die Berufsbilder für Bankkaufleute, Groß- und Außenhandelskaufleute, Kaufleute im Eisenbahn- und Straßenverkehr sowie Fachkräfte für Lagerwirtschaft und für Brief- und Frachtverkehr bzw. den/die Postverkehrskaufmann/-frau (vgl. DIHT 1999a, S. 12).

Während voraussichtlich eine überarbeitete Ausbildungsordnung Industriekaufmann zum 1. August 2001 in Kraft treten wird, kann eine Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel wegen der unterschiedlichen Auffassungen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften zur Frage der zweijährigen Berufe erst bis etwa 2005 erfolgen (vgl. DIHT 1999a, S. 12). Hinsichtlich der 1991 erfolgten Neuordnung der Büroberufe Bürokaufmann und Kaufmann für Bürokommunikation bietet das Modell der Sockelqualifikationen als ein neuer "Typ von ausbildungsbegleitender Grundbildung" (Ehrke 1992c, S. 108) eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis ohne Verschulungstendenzen. Durch die Sockelqualifikationen wird bei beiden Büroberufen eine gewisse "berufliche Flexibilität" und eine "breite kaufmännische Qualifikation" abgesichert (Dedering/Feig 1996, S. 389). Ihre Vermittlung erfolgt "schwerpunktmäßig" im ersten Ausbildungsjahr, während im zweiten und dritten Ausbildungsjahr zu einer Erweiterung und Vertiefung der Sockelqualifikationen noch "fachspezifische Qualifikationen" (Dedering/Feig 1996, S. 389) ergänzt werden. Mit den vier neuen IT-Berufen wie IT-Fachinformatiker/-in, IT-Systemelektroniker/-in, IT-Systemkaufmann/-frau und Informatikkaufmann/-frau (Erlaß 1997) bemüht sich die betriebliche Ausbildung, den starken Fachkräftemangel in Wirtschaft und Verwaltung zu beheben (vgl. DIHT 2000, S. 3). Zur Zeit erhalten etwa 25.200 Auszubildende ihre Berufsausbildung in diesen vier neuen IT-Berufen (Stand 31. August 1999). Im Laufe des Jahres 2000 werden etwa 4.800 und im Jahre 2001 voraussichtlich mehr als 9.000 "betriebsnah" (DIHT 2000, S. 3) ausgebildete Fachkräfte den Betrieben zur Verfügung stehen.

Besonders in bezug auf diese vier neuen IT-Berufe werden zur Zeit im Rahmen einer modernen Gestaltung der Berufsausbildung verschiedene Modelle diskutiert. Bei einer vom Bielefelder Meinungsforschungsinstitut EMNID durchgeführten Umfrage befürworten 77% der von 200 befragten Firmen zuständigen Vertreter eine konzeptionelle Änderung des dualen Systems, indem im ersten Ausbildungsabschnitt "Kernqualifikationen für inhaltlich verwandte Berufsbilder zu vermitteln" (Hänel 1999, S. 2) seien. Diese "breit angelegten Basiskenntnisse" müßten dann durch "spezielle Bausteine ergänzt" werden (Hänel 1999, S. 2). Vermutlich entspricht dieses Konzept dem vom DIHT in seiner Veröffentlichung "Leitlinien Ausbildungsreform" (1999) dargelegten Satellitenmodell, dessen wesentliche Aspekte mit den von Ehrke diskutierten Ergebnissen bezüglich der IT-Berufe nun verglichen werden sollen. Dabei ist es notwendig, die Begriffe Kernqualifikationen und Kernkompetenzen einer näheren Betrachtung zu unterziehen (vgl. hierzu Ausbildungszeit mit Wahloptionen, Wahl- und Wahlpflichtbausteinen in Abschnitt C.2.3.10 "Bewahrung und Verbesserung der hohen Qualität der Ausbildung"). Der DIHT-Vorschlag, sich für das schulische Bildungsangebot freiwillig zu entscheiden, bedeutet, daß die betriebliche Ausbildung über den Wettbewerb zwischen "staatlichen Berufsschulen mit privaten Berufsschulen, Akademien, betrieb-



licher Eigenleistung oder Angeboten freier Träger" (DIHT 1999b, S. 10) ergänzt werden müßte.

Nach dem DIHT-Satellitenmodell gelten als Kernqualifikationen alle "Qualifikationen fachlicher und fachübergreifender Art, die zur vollen Berufsfähigkeit führen" (DIHT 1999b, S. 6) sollen. Im Rahmen der vier neu geschaffenen IT-Ausbildungsberufe wird als Grundlage für eine Zeit von 18 Monaten die Vermittlung "gemeinsamer Kernkompetenzen" durchgeführt, auf denen dann eine 18monatige "berufsspezifische Fachbildung" aufbauen kann (Ehrke 1996b, S. 13). Hierbei können die Betriebe ergänzend zu den "betriebsspezifischen Inhalten ihre eigenen Schwerpunkte entsprechend den Produktparten/Geschäftsfeldern" (Ehrke 1996b, S. 13) legen. Besondere Bedeutung erlangen die Kernkompetenzen, indem sie als Schlüsselqualifikationen für alle DV/IT-Berufe "identische Basisqualifikationen" vertreten und dazu beitragen sollen, "berufliche Flexibilität sowie Lernfähigkeit" zu sichern (Ehrke 1996b, S. 14). Die Kernkompetenzen umfassen ein "ganzheitliches Aufgabenverständnis und Ausbildungskonzept", wobei die Ausbildungsinhalte keineswegs gebunden sind an "ein Produkt, einen technischen Standard, eine Programmiersprache, ein Geschäftsfeld, einen Organisationstyp oder eine Marketingstrategie" (Ehrke 1996b, S. 14). Die vier Kernkompetenzen "Kundenorientierung, Qualitätsorientierung, Innovationsorientierung und Mitarbeiterorientierung" (Strasmann/Schüller 1996, S. 28 f., S. 65 f., S. 97 f., S. 119 f., zit. nach Ehrke 1996b, S. 14) sind heute im Sinne einer "Kombination funktionsübergreifender Fähigkeiten" (Ehrke 1996b, S. 14) grundlegend für die Existenz eines Unternehmens. Weiterhin beinhalten die Kernkompetenzen als "gemeinsamer Sockel" der neuen IT-Berufe "allgemeine Berufskompetenz, Informatik-Kompetenz, IT-Englisch, betriebswirtschaftliche Kompetenz, Produkt- und Systemkompetenz, Projekt- und Teamkompetenz" (Ehrke 1996b, S. 15). Eine bedeutsame Neuerung ist schließlich mit dem Konzept der Kernkompetenzen dahingehend verbunden, daß durch die "gemeinsame Basisqualifizierung" die "traditionelle Trennung zwischen kaufmännischen und technischen Ausbildungsberufen" aufgegeben wird (Ehrke 1996b, S. 14).

Bei einem Vergleich der Begriffe Kernqualifikationen, Kernkompetenzen und Schlüsselqualifikationen bleibt zu beachten, daß diese Begriffe im Sinne von Basisqualifikationen in der Ordnungsarbeit oft synonym verwendet werden (vgl. Ehrke 2000, S. 1). Der Unterschied zwischen den IT-Berufen und dem Satellitenmodell ist keineswegs in der Anerkennung von Basisqualifikationen zu sehen. Denn der DIHT hält ebenfalls eine breit angelegte Grundbildung für notwendig, allerdings unter dem Gesichtspunkt, die Berufsausbildung auf zwei Jahre zu beschränken. Soll die Ausbildung in einem 3. und 4. Ausbildungsjahr fortgeführt werden, so ist dies individuell zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem zu vereinbaren und wird dann in Form der bereits erwähnten Wahlbausteine durchgeführt (vgl. Ehrke 2000, S. 1). Eine wichtige Unter-

scheidung hierzu ist die bei den IT-Berufen auch weiterhin gültige "einheitliche Ausbildungsdauer", sicherlich unter dem Gesichtspunkt, daß eine "Individualisierung der Ausbildungsdauer" keineswegs die "Einheitlichkeit des Berufes und die Transparenz der Abschlüsse" wahren würde (Ehrke 2000, S. 2). Kernqualifikationen werden außerdem im Verlaufe der gesamten Ausbildungsdauer vermittelt, da es sich um anspruchsvolle Inhalte und nicht um Anfängerwissen handelt (vgl. Ehrke 2000, S. 2). Die IT-Berufe repräsentieren somit kein Stufenmodell mit Grundbildung (1. Stufe), Fachbildung (2. Stufe) und Spezialisierung (3. Stufe), sondern vielmehr eine ausbildungsbegleitende Verzahnung von Kernqualifikationen und Fachqualifikationen mit gegenseitiger Ergänzung und der Vermittlung beruflichen Könnens während der Ausbildung (vgl. Ehrke 2000, S. 2). Die Gewerkschaften befürworten keineswegs viele Wahlbausteine für die Berufsausbildung, denn sehr leicht können ihrer Meinung nach Übersichtlichkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationen verloren gehen (vgl. Ehrke 2000, S. 2). Zudem haben die Auszubildenden in den Betrieben keine Möglichkeit, viel zu wählen. Das Satellitenmodell eignet sich eher für Großbetriebe, die z.B. in einem Berufsbildungszentrum Lehrgänge nach Art des Kurssystems anbieten. Die IT-Berufe enthalten auch ein neues Flexibilitätsmodell, indem im 3. Ausbildungsjahr die Betriebe durch ein sogenanntes "Betriebsfenster" den Auszubildenden bis zu 9-monatige Einsatzmöglichkeiten in bestimmten "Geschäftsfeldern" bzw. Abteilungen bieten (Ehrke 2000, S. 2). Somit liegt den IT-Berufen ein "entwicklungslogischer Ausbildungsaufbau" zugrunde, denn durch Kernqualifikationen, Fachqualifikationen und Vertiefung in einem Einsatzgebiet entwickelt sich der Auszubildende vom "Anfänger zur qualifizierten Fachkraft" (Ehrke 2000, S. 2).

Im Vergleich zu diesem "ganzheitlichen Modell" der IT-Berufe bewerten die Gewerkschaften das DIHT-Satellitenmodell als ein "additives Modell", bei dem durch ein unsystematisches Ansammeln von Wahlbausteinen der Bezug zu einer beruflichen "Gesamtqualifikation" fehlt (Ehrke 2000, S. 2). Dem Jugendlichen gegenüber wird auch keine Garantie für eine "Vollausbildung" (Ehrke 2000, S. 3) gegeben. Er muß vielmehr wegen einer Verlängerung nach der Grundausbildung persönlich verhandeln. Die Folge wäre nach gewerkschaftlicher Auffassung eine schleichende Auflösung der Facharbeiterberufe und eine deutliche Benachteiligung der Position der Ausbildungsbewerber (Ehrke 2000, S. 3). In bezug auf die vom Bielefelder Meinungsforschungsinstitut EMNID durchgeführte Umfrage zeigen die Betriebe, daß sie die "Forderung nach breiter Basisqualifikation", wie auch von den Gewerkschaften erhoben, ebenfalls befürworten und im "berufsspezifischen Teil" mehr Flexibilität wollen (Ehrke 2000, S. 3). Es ist allerdings fraglich, ob die 77% Zustimmung der Befragten als Zustimmung zu einem "spezifischen Modell" gesehen werden kann, denn schließlich ist die Haltung der großen Arbeitgeberverbände dem Satellitenmodell des DIHT gegenüber sehr reserviert (vgl. Ehrke 2000, S. 3). Nach Meinung der IG Metall, aber auch von

Gesamtmetall und den Industrieverbänden ZVEI und VDMA besteht derzeit keine Absicht, das Satellitenmodell bei den wichtigen Neuordnungsverfahren zu akzeptieren (vgl. Ehrke 2000, S. 1). Auch für die Elektroberufe sowie für die Neuordnung des Ausbildungsberufes Industriekaufmann wurde inzwischen vereinbart, das "Grundmodell der IT-Berufe" zu übernehmen. Ferner hat der Bundesarbeitgeberverband Chemie dieser Positionsänderung beim Industriekaufmann zugestimmt (vgl. Ehrke 2000, S. 1). Mit den neuen IT-Berufen wurden "Zukunftsberufe" (Ehrke 1996a, S. 24) geschaffen, die für ausbildungswillige Jugendliche gute berufliche Perspektiven bieten und einen "wichtigen Berufsbildungsbeitrag zum aktuellen Strukturwandel" (Ehrke 1996a, S. 25) darstellen.

### **2.3.16. Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung und Nutzen- erwägungen**

Die Kostenfrage der betrieblichen Berufsausbildung wird von beiden Expertengruppen sehr kontrovers beurteilt. So ist für die Vertreter der Arbeitgeberverbände die "zu starke Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung" (Item 1) mithin eine wichtige "Ursache des Abbaus von Ausbildungsplätzen" (13% *trifft voll zu* und 62% *trifft teilweise zu*). Demgegenüber ist dies für die Befragten der Gewerkschaften mit 43% *kaum* und ebenso 43% *überhaupt nicht zutreffend*. Ein Gewerkschaftsexperte bezeichnet sogar die angeblich zu hohe Kostenbelastung "in Wahrheit als harmlos", sie sei nur ein "vorgeschobenes Argument". Der Auszubildende würde sich "mit seinem Anteil an Arbeitsleistung für den Betrieb in jedem Ausbildungsjahr total rechnen". So habe die Untersuchung einer großen Handwerkskammer für die Beschäftigung eines Auszubildenden pro Ausbildungsjahr ein Plus von 1.700 DM ergeben. Eben weil die Ausbildung sich rechne, integrierten selbst Großbetriebe wie z.B. Bosch ihre Ausbildungswerkstätten in den Produktionsablauf mit ein. Manche Unternehmen wie z.B. im Hotel- und Gaststättengewerbe stellten auch weniger vollwertige Arbeitskräfte und mehr bzw. nur Auszubildende ein. Positiv vermerkt ein anderer Gewerkschaftsexperte, daß vom pädagogischen Standpunkt her gesehen der angemessene Einsatz der Auszubildenden im Betriebsablauf sehr wertvoll sei, da dies ihre "Motivation für den Ausbildungserfolg und ihre Zufriedenheit in der Ausbildung" beträchtlich erhöhe. Die Interviewfrage, ob die betriebliche Ausbildung für die Betriebe zu teuer sei, so daß fortan Ausbildungsplätze abgebaut bzw. die Berufsausbildung aufgegeben werden müßte, wird von allen Befragten beider Interviewgruppen eindeutig verneint.

Wer als Unternehmer ausbilde, so ein Vertreter der Arbeitgeberverbände, treffe eine unternehmerische Entscheidung und müsse mit einer entsprechenden Kostenbelastung rechnen. Diese sei jedoch für Betriebe keinesfalls allein ausschlaggebend, um den Entschluß zu fassen, Ausbildungsplätze abzubauen bzw. die Berufsausbildung aufzugeben. Bezeichnend ist hierzu die Äußerung eines Interviewpartners eines Arbeitgeberverbandes: "Die Kostenfrage spielt in der Berufsausbildung nicht die alleinentscheidende Rolle. Denn was hätten die Betriebe davon, wenn sie nicht selbst ausbilden würden und hinterher teurere ausgebildete Leute einstellen müßten." Er ergänzt allerdings, daß bei den Arbeitgeberverbänden hierzu unterschiedliche Meinungen vertreten würden und deshalb bei Tagungen und Besprechungen harte Diskussionen entstünden. Denn die Überlegungen und Vorstellungen hinsichtlich der vorherrschenden Bedingungen und Entscheidungen seien bei einem mittelständischen Verband anders als bei Verbänden, die Großbetriebe zu betreuen hätten. Auch würden deutsche Unternehmen, die im Ausland arbeiten, eine Ausbildung vor Ort nach deutschen Ausbildungsvorschriften, wie z.B. in der Schuhindustrie, durchführen. Deshalb sei die Höhe der Kostenbelastung durch die Ausbildung unterschiedlich. In der Bauindustrie sei die Ausbildungsvergütung mit 1500 DM/Monat im dritten Lehrjahr zwar hoch, sie werde aber durch die überbetriebliche Finanzierung im Umlageverfahren wesentlich gemildert. Zudem müsse beachtet werden, daß die konjunkturelle Lage, bedingt durch wirtschaftliche Veränderungen wie z.B. weltweite Arbeitsteilung, auch Personalentscheidungen und somit Kürzungen im Arbeitsplatzbereich beeinflussten, die sich wiederum auf den Ausbildungssektor auswirkten. Die Gewerkschaftsexperten lehnen durch ihre Fragebogenwertung die Kostenbelastung als Ursache des Ausbildungsplatzabbaus grundsätzlich ab. Sie akzeptieren wohl, daß Ausbildung für den Betrieb einen gewissen "Kostenfaktor" (Neumann 1979, S. 41) darstelle, der sich aber keineswegs als eine zu hohe Kostenbelastung mit solchen Auswirkungen erweise. Dies würde sich sogar relativieren, wenn man die Lasten auf alle Betriebe verteile, die "ausgebildetes Personal einstellen und damit von gut ausgebildeten Fachkräften profitieren". Die Betriebe zeigten sich jedoch dem Umlagefinanzierungssystem allgemein nicht zugänglich, obwohl bei einigen Handwerkskammern wie in Dortmund eine gewisse Umlagefinanzierung für einen Teil der überbetrieblichen Ausbildung praktiziert werde.

In dieser Hinsicht zeigen auch die Ergebnisse von vier Forschungsprojekten aus den Jahren 1993/94, daß in den Großbetrieben das "Kostenbewußtsein" in bezug auf Aus- und Weiterbildung zwar gestiegen sei, jedoch keineswegs "Entscheidungen gegen Aus- und Weiterbildung" bedeuten müßte (BMBW 1993/94, S. 4). Besonders betonen die Experten der Arbeitgeberverbände die Ausbildungsvergütungen als beträchtlichen

Teil der Personalkosten, da diese seit Anfang der 80er Jahre weit überproportional gegenüber den Gehältern angestiegen seien. Dieser Kostenfaktor käme erst recht zum Tragen, wenn man über Bedarf ausbilde. Außerdem erhöhe sich diese Kostenbelastung bei einer inzwischen zeitlich geringer gewordenen betrieblichen Verweildauer der Auszubildenden durch Arbeitszeitverkürzung und Ausweitung des Berufsschulanteils. Einige Interviewexperten (AGV) befürworteten sogar die Wiedereinführung der Erziehungsbeihilfe, da die Ausbildungsvergütung kein Lohn sei. Andere Experten fordern eine Senkung der Ausbildungsvergütungen auf BAföG-Sätze unter Inanspruchnahme staatlicher Förderungsmöglichkeiten bzw. sogar eine wöchentliche Arbeitsausbildungszeit von 40 Stunden für Auszubildende bei Teilzeitunterricht. Nach Meinung des Verfassers würde dies jedoch eine erhebliche Überforderung der Auszubildenden bedeuten und keinesfalls die erhoffte Wirkung bringen, sondern eher eine weitere Benachteiligung für die Auszubildenden zur Folge haben. Man beachte auch, daß "niedrige Ausbildungsvergütungen sowenig eine Garantie für zusätzliche Ausbildungsstellen wie niedrige Löhne für neue Arbeitsplätze" (Görner 1996, S. 27) sind. Interviewexperten der Gewerkschaften argumentieren auch, daß Auszubildende in den Betrieben oft vollwertige Arbeitskräfte im Werte der Ausbildungsvergütungen vertreten müßten, was doch eher eine Kostenentlastung bedeute. Schließlich hat die Ausbildungsvergütung als "Zuschuß zum Lebensunterhalt" (Tully 1997, S. 16) auch Kosten für Fahrt, Kleidung und Lehrmaterial abzudecken.

Daß eine "unterlassene betriebliche Berufsausbildung nur kurzfristig zu Kostenreduzierungen" (Item 2) führe und bei weiterem "Abbau der Ausbildungsplätze mittel- und langfristig" dagegen "höhere Kosten" entstünden (Item 3), wird von beiden Expertengruppen jeweils mehrheitlich für *voll* bzw. *teilweise zutreffend* erachtet (AGV: 25% und 62% / G: 79% und 14% / AGV: 25% und 62% / G: 86% und 14%). Im Fragebogen finden sich auch Äußerungen von Experten der Arbeitgeberverbände, daß bei einem "geringer werdenden Bedarf an ausgebildeten Fachleuten mit nachfolgender Personalreduzierung" eine "gleichbleibende Ausbildungszahl den Kostenanteil der Auszubildenden zu hoch ansteigen" ließe. Erst recht würde eine "Verpflichtung zur Übernahme nach der Ausbildung" die Kosten wiederum extrem erhöhen (AGV). Als positiver Aspekt erweist sich hier, daß einige der Befragten beider Sozialpartner an die soziale Verantwortung von Wirtschaft und Gesellschaft für eine Ausweitung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze appellieren. Allerdings geben einige Experten der Arbeitgeberverbände auch zu bedenken, daß insbesondere bei der Unternehmensentscheidung über Bedarf auszubilden oder nicht, die Frage der Ausbildungskosten schließlich mitbestimmend sei.

Beide Expertengruppen bewerten auch deutlich zustimmend die Antwortkategorie, ob "bei den Kostenüberlegungen zur betrieblichen Berufsausbildung auch der durch die Auszubildenden erbrachte Nutzen" (Item 4) "berücksichtigt werden müßte" (AGV: 62% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu* / G: 93% *trifft voll zu* und 7% *trifft teilweise zu*). Alle Interviewpartner der Arbeitgeberverbände haben schließlich dem Verfasser deutlich gemacht, daß Kosten-Nutzen-Überlegungen bei der betrieblichen Berufsausbildung eine große Rolle spielten und ein Zusammenhang zwischen Kosten, Nutzen und Bedarf bestünde. So lauten die Kommentare einiger Experten der Arbeitgeberverbände: "Wichtig ist doch der zukünftige Bedarf des Unternehmens. Wenn ich keinen Bedarf mehr hätte, dann müßte ich im Prinzip auch nicht mehr ausbilden. Wenn auch viele Unternehmen nur nach kurzfristigen Bedarfsgesichtspunkten ausbilden, so muß doch eine Ausbildung für die Zukunft, für den Fortbestand des Nachwuchses sowie vielfach wegen der Auslandsverlagerungen in mehreren Branchen stattfinden." Für einen anderen Experten der Arbeitgeberverbände habe eigentlich die ganze Kosten-Nutzen-Problematik in der Presse nichts zu suchen, denn durch die Behauptung "Die Ausbildung bringt keinen Nutzen" werde "viel Porzellan zerschlagen". Man diskreditiere dadurch Betriebe, schließlich wüßte doch jeder Betrieb, warum er ausbilde. Auch seien die von den Betrieben durchgeführten Kosten-Nutzen-Rechnungen in Wirklichkeit keine exakten Kosten-Nutzen-Rechnungen, sondern eher Zukunftsüberlegungen für Ausbildungsentscheidungen zur Eigensicherung des Betriebes (AGV). Der Interviewpartner eines Arbeitgeberverbandes will das Kosten-Nutzen-Thema besser nicht angesprochen wissen. Sein Kommentar hierzu: "Ob und welchen Nutzen ein Betrieb wirklich aus der Ausbildung zieht, sollte man ihm selbst überlassen." Andere Experten der Arbeitgeberverbände fordern von den Betrieben eine wirtschaftlichere und effizientere Gestaltung mancher Ausbildungssteile, damit die Berufsausbildung langfristig doch mehr Nutzen als Kosten erbringen könne. Nach Meinung des Verfassers sind die Interviewäußerungen zweier Experten der Arbeitgeberverbände beachtenswert. Sie geben zu verstehen, daß nur wenige Betriebe bereit seien, den Nutzen der Berufsausbildung offenzulegen und damit transparenter zu machen. Sie ergänzen: "Wenn jemand nicht mit dem Herzen für die Jugend etwas tun will, dann scheitert dies alles. Auf keinen Fall aber darf der Jugendliche als billige Arbeitskraft gesehen werden" (AGV). Dem neuen Positionspapier des KWB entsprechend wird es schließlich für die Zukunft entscheidend sein, den Ausbildungsbetrieben den "erheblichen Nutzen der Berufsausbildung" (KWB 1999, S. 6) und die durch die Mitarbeit der Auszubildenden erbrachten Erträge und Vorteile der Ausbildung deutlich zu machen (vgl. KWB 1999, S. 6). Auch die Gewerkschaftsexperten fordern im Interviewge-

spräch, den durch die Auszubildenden erbrachten Nutzen bei Kostenüberlegungen transparenter zu machen. Durch Kosten-Nutzen-Untersuchungen könnten sicherlich Zahlen auf der Basis einheitlicher Grundlagen über längere Zeiträume verglichen und für wichtige Entscheidungen ausgewertet werden. Die auf diese Weise erzielten Ergebnisse wären dann hinsichtlich der Kosten-Nutzen-Relation bedeutend aussagekräftiger. In diesem Rahmen wird für die Zukunft auch entscheidend sein, das durch die Ausbildungsinvestitionen "erzielbare hohe Qualifikationspotential der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen" (BMBF 1995b, S. 90) langfristig als Nutzensvorteil zu erkennen.

### **2.3.17. Geeignete Finanzierungsform der betrieblichen Berufsausbildung**

Auf die offene Frage hin (Fragebogen) "Wie sollte Ihrer Meinung nach die qualifizierte duale Berufsausbildung finanziert werden?" antworten die Experten beider Sozialpartner sehr differenziert. Übereinstimmend befürworten mehrere Vertreter der Arbeitgeberverbände, die "bisher bewährte einzelbetriebliche Finanzierung" der Berufsausbildung beizubehalten, denn diese sei ein "unverzichtbarer Bestandteil eines in der Wirtschaft verankerten Ausbildungssystems". Die von den Gewerkschaften vertretene Umlage- bzw. Fondsfinanzierung würde die Ausbildung eher belasten. Ein Experte argumentiert dann: "Hier ergibt sich die Gefahr einer Verlagerung der Gesamtausbildung in schulische Ausbildungsgänge oder die Möglichkeit einer alternierenden Ausbildung in Form eines Betriebspraktikums mit schulischer Betreuung, wobei dann der Staat noch mehr zahlen muß." Außerdem verfolgten die Gewerkschaften das Ziel, über die Umlagefinanzierung mehr Einflußmöglichkeiten geltend zu machen (AGV). Eine Expertin der Arbeitgeberverbände verdeutlicht hierzu wie folgt: "Viele Unternehmen werden dann sagen, wenn wir nicht mehr über unsere Ausbildung bestimmen können und doch etwas bezahlen müssen, dann geben wir das Geld in den Fonds und bilden eben nicht mehr aus. Sicherlich bedeutet dies den Tod des dualen Systems." Zum Problem der nicht ausbildenden Betriebe argumentiert ein anderer Experte (AGV), daß dies "sich von selbst nivelliere". Schließlich könne von der "Man Power" her betrachtet nicht jeder Betrieb ausbilden. Der Experte des BV Druck bestätigt ebenfalls die Ablehnung des Umlagesystems durch seinen Verband. Man sei den Betrieben aber durch Senkung der Verbandsbeiträge entgegengekommen und appelliere immer wieder an ihre Bereitschaft, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen.

Die Gewerkschaftsexperten vertreten im Fragebogen wie auch in ihren Interviewausagen einheitlich die Meinung, daß die Finanzierung der Berufsausbildung zukünftig nur durch eine "gesetzliche Ausbildungsabgabe aller Betriebe und Verwaltungen bzw.

als Umlage- oder Fondsfinanzierung" durchgeführt werden müßte. Schließlich müßten doch die "Ungerechtigkeiten", die durch das "Abschöpfungsverhalten der nutznießenden nicht ausbildenden Betriebe" entstünden, "beseitigt" (G) werden. Man sollte auch bedenken, daß ohne eine Regelung über die Ausbildungsabgabe die "staatliche Eingriffstiefe in das duale System" (DGB 1996b, S. 11) in den kommenden Jahren sich noch stärker auswirken könnte. Dies würde dann eintreten, wenn die bereits jetzt schon zu hohe "Subventionierungsquote" (DGB 1996b, S. 11) nicht mehr erhöht werden kann. Die Folge eines weiteren betrieblichen Ausbildungsplatzmangels wären eine noch stärkere "Verschulung" der Berufsausbildung und die Gefahr einer "Verstaatlichung des dualen Systems" (DGB 1996b, S. 11). Ferner betonen die Interviewexperten der Gewerkschaften, daß die Entscheidung der Arbeitgeber für eine einzelbetriebliche Finanzierung diese dann auch verpflichte, die Ausbildungskosten zu übernehmen. Jedoch könnten die Schwierigkeiten der Ausbildungsbelastung für die etwa 25% tatsächlich nur ausbildenden Betriebe durch eine gesetzliche Umlagefinanzierung besser bewältigt werden. Der Gewerkschaftsexperte der IG Bauen, Agrar und Umwelt betont auch, daß sich das System der tariflichen Ausbildung mit einem teilweise rückvergüteten Ausbildungsanteil an die Betriebe und Verbände des Bauhandwerks – bei überbetrieblicher Ausbildung – im Rahmen der Wiedervereinigung Deutschlands gut bewährt habe, da in den neuen Ländern die Berufsausbildung durch Mittel der westlichen Betriebe finanziert werden mußte.

Hinsichtlich des Kriteriums "Finanzierung der dualen Berufsausbildung als öffentliche Aufgabe" (Item 1) gibt es von seiten der Arbeitgeberverbände mehrheitlich eine ablehnende Haltung (75% *trifft überhaupt nicht zu*). Dagegen liegt bei den Gewerkschaften eine Zustimmung von 21% *trifft voll zu* und 30% *trifft teilweise zu* vor. Die restlichen Prozentanteile verteilen sich auf die anderen Einstufungsmerkmale. Nach Meinung der Experten der Arbeitgeberverbände dürfe die Verantwortung der Arbeitgeber im Ausbildungsbereich nicht durch eine öffentliche staatliche Finanzierung beeinträchtigt werden. Der DGB und seine Gewerkschaften verfolgen jedoch weiterhin eine Finanzierungsreform der betrieblichen Ausbildung, um mit einer "Ablösung der einzelbetrieblichen Finanzierung" eine "qualifizierte Berufsausbildung für alle" sowie die Garantie einer ausreichenden Ausbildungsplatzversorgung zu gewährleisten (DGB 1983, S. 35). Die Vertreter der Arbeitgeberverbände bezweifeln dies in ihren Interviewaussagen und machen deutlich, daß durch eine Umlage- bzw. Fondsfinanzierung keineswegs mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden könnten, sondern eher der Ausbildungsbereich noch stärker belastet würde.



Die Frage, ob die "Konjunkturanfälligkeit der Ausbildungsplatzsituation über die Finanzierung der Berufsausbildung geändert werden" könne (Item 2), wird von den Experten der Arbeitgeberverbände ebenfalls ablehnend beurteilt (75% *trifft überhaupt nicht zu*), während eine deutliche Mehrheit der Gewerkschaftsexperten (58% *trifft voll zu* und 21% *trifft teilweise zu*) dies als zutreffend bewertet. Während die Vertreter der Arbeitgeberverbände die Fähigkeit der Umlagefinanzierung, die betriebliche Ausbildung weniger abhängig von konjunkturellen Schwankungen zu machen, bezweifeln, sei dies nach Aussage der Gewerkschaftsexperten durchaus möglich. Vielleicht bewirken einzelbetriebliche Entscheidungen doch eine zu starke konjunkturbedingte Abhängigkeit des Ausbildungsgeschehens, so daß sich eine Fondsfinanzierung eventuell konjunkturunabhängiger erweisen könnte.

Die Gewerkschaftsvertreter fordern auch mit einer Mehrheit (86% *trifft voll zu* und 7% *trifft teilweise zu*) einen "überbetrieblichen Lastenausgleich von nicht ausbildenden Unternehmen und Verwaltungen" (Item 3), was von den Befragten der Arbeitgeberverbände mit leichter Mehrheit (50% *trifft überhaupt nicht zu* und 13% *weder/noch*) verweigert wird. Das Argument der Arbeitgeberverbände, die meisten nicht ausbildenden Betriebe würden nicht die gesetzlichen Eignungsvoraussetzungen erfüllen, ist durchaus anzuerkennen (vgl. KWB 1995c, S. 7). Hierzu gehören Kleingewerbetreibende wie z.B. selbständige Taxifahrer, Imbißstuben und Beteiligungsgesellschaften sowie Unternehmen, die zu einer umfassenden Ausbildungsvermittlung in einem bestimmten Beruf nicht in der Lage sind (vgl. KWB 1995c, S. 7). Nach Meinung der Experten der Arbeitgeberverbände würde auch ein Betrieb, der unfähig ist, auszubilden, durch eine Ausbildungsabgabe nach dem Umlageverfahren bestraft werden. Ebenso ergäbe sich für die Mehrzahl der kleineren und mittleren Betriebe eine zu starke Kostenbelastung. Wie bei ihrer Fragebogenwertung vertreten demgegenüber die Gewerkschaftsexperten ebenfalls im Interview die Auffassung, daß im Sinne eines überbetrieblichen Lastenausgleichs nicht ausbildende Unternehmen und Verwaltungen als Nutznießer der Ausbildung Ausbildungskosten übernehmen müßten. Obwohl auch die ehemalige Bundesregierung den Standpunkt der Arbeitgeberverbände vertrat und somit eine Umlagefinanzierung ablehnte, zeigen die Ergebnisse einer EMNID-Untersuchung vom Herbst 1997, daß "69% der CDU/CSU-Anhänger und 79% der FDP-Anhänger" (Laux 1998, S. 17) die Auffassung vertraten, daß von nicht ausbildenden Betrieben eine Ausbildungsabgabe gefordert werden sollte. Ebenfalls befürworteten "74% der Bundesbürger" einen Lastenausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben, um die "Marktbenachteiligung der ausbildenden Unternehmen"

zu beseitigen und den Jugendlichen eine bessere Ausbildungsperspektive zu verschaffen (Laux 1998, S. 17).

Die Experten der Arbeitgeberverbände vertreten eindeutig die Auffassung, daß eine "öffentliche Finanzierungsform die Ausbildung durch neue Bürokratien verteuern" würde (Item 4: 87% *trifft voll zu* und 13% *trifft teilweise zu*). Dies wird jedoch von den Gewerkschaftsvertretern mit nur 14% *trifft voll zu* und 7% *trifft teilweise zu* bejaht, wobei auch die Wertung von 14% *trifft kaum zu* und 44% *trifft überhaupt nicht zu* aussagekräftig erscheint. Die Experten der Arbeitgeberverbände sehen bei Festlegung einer Ausbildungsabgabe auch die Gefahr, daß die betriebliche Ausbildung eingestellt und in außerbetriebliche und schulische Ausbildungsgänge verlagert werden könnte, wodurch sich die finanzielle Belastung für den Staat noch verstärken würde. Es gäbe dann auch keine Ausbildung über Bedarf mehr, und der besondere Vorteil des dualen Systems, "die enge Verbindung von Bildung und Beschäftigung" (KWB 1999, S. 5), würde nicht mehr bestehen. Die Gewerkschaftsexperten weisen hingegen eine Verteuerung der Ausbildung durch neue Bürokratien entschieden zurück. Insbesondere durch die Bundesanstalt für Arbeit mit ihrem "flächendeckenden Netz von Dienststellen" (DGB 1996b, S. 4) könnte zur Bewältigung der "Bewirtschaftung und Verwaltung eines Ausbildungsfonds" (DGB 1996b, S. 9) eine gewisse Selbstverwaltung aller an der Berufsbildung Beteiligten ermöglicht werden. Für die Arbeitgeber bestünde auch jederzeit die Möglichkeit, die Verwendung der von ihnen aufgebrauchten Geldmittel zu überprüfen (vgl. DGB 1996b, S. 4).

Die "unternehmerische Planung" (Item 5) würde nach Meinung von 21% und 29% der Gewerkschaftsexperten "durch eine öffentliche Finanzierung der dualen Berufsausbildung" kaum bzw. keineswegs "beeinträchtigt" werden. Von ihnen nehmen 29% hier eine auffallend hohe prozentuale neutrale Position (*weder/noch*) ein. Die Befragten der Arbeitgeberverbände dagegen deuten mehrheitlich eine solche Beeinträchtigung als *voll* (50%) bzw. *teilweise* (25%) *zutreffend* an. Dies zeige sich auch am Beispiel gelenkter Volkswirtschaften mit staatlichen Eingriffen und demzufolge mangelhaften Ergebnissen, daß ein Zwangsumlageverfahren anstelle einer einzelbetrieblichen Finanzierung einen "massive[n] Eingriff in betriebliche Personal- und Investitionspläne" (KWB 1996, o.S.) darstelle. Andererseits verweisen die Interviewexperten der Wirtschaftsvereinigung Bauindustrie NRW e.V. und der IG Bauen-Agrar-Umwelt auf die in dieser Branche seit mehr als 20 Jahren erfolgreich praktizierte tarifvertragliche Umlagefinanzierung. Besonders zu beachten ist auch, daß die in Dänemark und Frankreich übliche gesetzliche Umlagefinanzierung positiv bewertet und als wesentlich für

das dortige Ausbildungswesen gesehen wird (vgl. DGB 1996b, S. 12). Zu erwähnen sind auch die in den Niederlanden durch Kollektivverträge in bestimmten Wirtschaftssektoren eingerichteten Fonds, die hauptsächlich die "Ausbildungskosten der zumeist kleinen und mittleren Betriebe refinanzieren" (Kruse et al. 1996, S. 40) und die Ausbildungsstandards und den Bestand ausreichender Ausbildungsstellenkapazität sichern sollen (vgl. Kruse et al. 1996, S. 40).

### **2.3.18. Sicherung einer qualifikationsgerechten beruflichen Weiterbildung im Betrieb**

Die Gewerkschaftsexperten sehen die betriebliche Weiterbildung teilweise in das duale System einbezogen, da bereits das dritte Ausbildungsjahr die Basis für eine wirkliche Weiterbildung darstelle. Bedeutsam sind hier die von deutschen Unternehmen in den letzten Jahren jeweils "über 35 Mrd. DM" (KWB 1999, S. 7) investierten Finanzmittel für die betriebliche Weiterbildung. In diesem Zusammenhang kritisieren die Gewerkschaftsexperten, daß trotz der hohen betrieblichen Investitionen in die berufliche Weiterbildung die Finanzmittel vorzugsweise für die mittlere und oberste Führungsschicht in den betrieblichen Hierarchieebenen unter Vernachlässigung der einfachen kaufmännischen Angestellten, Facharbeiter sowie Ungelernten und Angelernten verwendet würden.

In Verbindung mit der beruflichen Erstausbildung spielt der "Aufbau einer systematischen Weiterbildung" (Item 1) und deren effektive "Unterstützung durch schulische und betriebliche Rahmenbedingungen" (Item 2) eine wichtige Rolle für die Vertreter der beiden Sozialpartner (AGV: 25% *trifft voll zu* und 50% *trifft teilweise zu* / G: 79% *trifft voll zu* und 14% *trifft teilweise zu*, Item 1; AGV: 25% *trifft voll zu* und 37% *trifft teilweise zu* / G: 64% *trifft voll zu* und 22% *trifft teilweise zu*, Item 2). Eine Expertin der Arbeitgeberverbände unterstreicht hier allerdings, daß die Situation in Großbetrieben sowie in kleinen und mittleren Unternehmen differenziert zu sehen sei. Hierbei wird die "kontinuierliche Aktualisierung und Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen" (KWB 1999, S. 7) aufgrund der Veränderungen in technischen und wirtschaftlichen Bereichen immer bedeutsamer. Um ihrer Aufgabenerfüllung gerecht zu werden, wird die berufliche Weiterbildung "rasch und praxisnah" (KWB 1999, S. 7) reagieren müssen. Hierzu erwarten die deutschen Unternehmen, daß ihre "Eigenverantwortung" (KWB 1999, S. 7) für den Bestand und die Förderung der Qualifikationen ihrer Betriebsangehörigen wie auch für die Durchführung der betrieblichen Weiterbildung gewahrt bleibt (vgl. KWB 1999, S. 7). Insbesondere betonen diesbezüglich die Inter-

viewexperten der Arbeitgeberverbände, dem Auszubildenden bereits während der Ausbildungszeit bewußt zu machen, ob und wie er die ihm nach seiner Ausbildung offenstehenden Weiterbildungschancen in persönlicher Verantwortung nutzen könne. Bemerkenswert erscheint auch der Hinweis einiger Gewerkschaftsexperten, daß grundsätzlich allen Arbeitnehmern über die berufliche Weiterbildung die Chance geboten werden müßte, ihre einmal erworbenen Qualifikationen zu verwerten und zu aktualisieren. Insbesondere Mitarbeitern mit Bildungsdefiziten sollte diese Chance gewährt werden. Nach Meinung der Gewerkschaftsexperten sei jedoch die berufliche Weiterbildung weniger eine persönliche Angelegenheit des einzelnen Arbeitnehmers, da dieser bei dem schnellen technischen Wandel keinesfalls die damit verbundenen Belastungen tragen könne. Um die berufliche Erstausbildung nicht durch einen stärker werdenden Bedeutungszuwachs der betrieblichen Weiterbildung zu gefährden, müßte im Sinne einer Erhöhung der Attraktivität des dualen Systems mit dem "Berufsabschluß auch ein allgemeiner Bildungsabschluß (Hauptschulabschluß, Fachoberschulreife, Fach- oder allgemeine Hochschulreife)" (Dederling 1997, S. 14) vermittelt werden.

Im Vergleich zu der uneinheitlichen Wertung durch die Zielpersonen der Arbeitgeberverbände (25% *voll* und 25% *teilweise zutreffend* und 25% *trifft überhaupt nicht zu*, Item 3) gestehen die Gewerkschaftsexperten mit 58% *trifft voll zu* und 14% *trifft teilweise zu* deutlicher der Berufsschule eine zukünftige Funktion im beruflichen Weiterbildungsbereich zu. Die Antworten auf die Interviewfrage, ob die Berufsschule zukünftig eine bestimmte Funktion im Rahmen der beruflichen Weiterbildung übernehmen sollte, ergeben ebenfalls unterschiedliche Beurteilungen. Im Interviewgespräch erhielt der Verfasser von beiden Befragtengruppen zustimmende und ablehnende Antworten. Von Gewerkschaftsseite lautet z.B. der Kommentar: "Unter der Voraussetzung entsprechender Qualifikation des Lehrpersonals und unter Nutzung vorhandener Berufsschuleinrichtungen kann die Berufsschule ohne weiteres stärker in den Weiterbildungsbereich einbezogen werden. Die Berufsschule hat hierzu echte Chancen, sie muß allerdings ihre Angebote und ihre Gestaltung entsprechend ausrichten." Auch könnte dadurch eine weitgehende Verzahnung der beruflichen Erstausbildung mit der Weiterbildung mit Hilfe von Schlüsselqualifikationen im Sinne "berufsweltübergreifender Befähigungen" (DGB 1996a, S. 7) ermöglicht werden. Da man bereits heute schon Kapazitätsausstattungen der Berufsschule für Weiterbildungszwecke nutzt, dürfe eigentlich die Funktionsaufgabe für die Weiterbildung nicht allein dem Zuständigkeitsbereich der Kammern und den überbetrieblichen Ausbildungszentren übertragen bleiben. Ein anderer Gewerkschaftsexperte verweist auf das Problem der ländergesetz-

lichen Regelung des Berufsschulwesens, worauf Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung fast keine Mitbestimmungsmöglichkeiten hätten. Äußerst bedenklich sei, wenn Arbeitnehmer mit "erworbenen Qualifikationen" letztendlich damit "nichts anfangen" könnten (G). Auch ein Interviewpartner der Arbeitgeberverbände fordert, daß die "Berufsschule im beruflichen Weiterbildungsbereich ein zukünftiges Betätigungsfeld finden" müßte, zumal teilweise "obskure Institute" sich des Weiterbildungsfeldes bisher angenommen hätten. Einige Experten der Arbeitgeberverbände gestehen der Berufsschule allerdings erst dann wesentliche Chancen für den Weiterbildungsbereich zu, wenn im Berufsschulbereich Verbesserungen und Fortschritte erzielt wären. Man könne den Weiterbildungsbereich nicht so ohne weiteres der Berufsschule übertragen, da die Arbeitgeberverbände eigene Träger für Weiterbildungsmöglichkeiten hätten, die mit den Kammern und überbetrieblichen Ausbildungszentren diesen Bereich abdeckten. Zwei Interviewexperten (AGV) sehen zudem in einem verfrühten Engagement der Berufsschule im Weiterbildungsbereich die Gefahr, daß die Berufsschule ihre eigentliche Aufgabe im dualen System vernachlässigen könnte.

Insbesondere wegen der "steigenden Qualifikationsanforderungen" halten beide Gruppen der Sozialpartner übereinstimmend zu 100% (AGV: 75% und 25% / G: 93% und 7% *trifft voll und teilweise zu*, Item 4) eine ständige Mitarbeiterweiterbildung für erforderlich. Hierbei wird das "Lernen lernen" die Bedeutung einer "zentralen Schlüsselqualifikation" erlangen, um als Chance erkannt zu werden, "individuelle Berufs-, Arbeitsmarkt- und Lebensperspektiven" zu erhalten (KWB 1999, S. 16). Um die Bereitschaft der Jugendlichen zur beruflichen Weiterbildung anzuregen und zu fördern, sollte nach dem Vorschlag eines Interviewexperten (AGV) jeder Ausbildungsabsolvent einen Rahmenplan für Weiterbildung erhalten, der die Chancen mit beruflichen Karrieremöglichkeiten aufzeigen müßte. Dabei wäre es auch Aufgabe der Sozialpartner, in Verbindung mit den Kammern entsprechende Wege aufzuzeigen.

Bei dem Kriterium einer eventuell "bundeseinheitlichen Regelung" des betrieblichen Weiterbildungsbereiches (Item 5) sind die Ansichten jedoch stark gegensätzlich. Ein zustimmender Anteil der Gewerkschaftsexperten von 58% und 14% bekräftigt dies unter Hinweis auf die Forderung des DGB nach einem Rahmengesetz für eine solche Regelung. Interviewexperten der Gewerkschaften betonen, daß vor dem Hintergrund einer oft fehlenden betrieblichen Personalplanung, Bildungsplanung und erst recht Weiterbildungsplanung die Säule Weiterbildung mehr als staatliche Aufgabe wahrgenommen werden müßte. Fortdauernd seien Verbesserungen im Sinne einer Weiterbil-

dungsentwicklung im Fortbildungsbereich der Fachwirtebene notwendig. Allerdings dürften die Arbeitnehmer nicht durch die zertifizierte Weiterbildung nur auf eine Betriebsebene bezogen spezialisiert sein, sondern müssten bundeseinheitlich verbindliche Fortbildungsprüfungen mit tarifmäßiger Wirksamkeit absolvieren und anerkannt bekommen. Von Arbeitgeberseite sprechen sich 50% (*trifft überhaupt nicht zu*) gegen eine bundeseinheitliche Regelung aus, 12% kreuzen *keine Angabe* an und 25% sind für die mittlere Position *weder/noch*. Ein von Gewerkschaftsseite gefordertes "Weiterbildungsrahmengesetz" würde die notwendigen "Freiräume" und "Gestaltungsmöglichkeiten" der Betriebe einschränken, die "Flexibilität und Effizienz" beeinträchtigen und "Fehlsteuerungen" im Berufsbildungsbereich der Wirtschaft heraufbeschwören (KWB 1999, S. 7).

Alle Befragten der Arbeitgeberverbände (13% *trifft voll zu* und 87% *trifft teilweise zu*) befürworten, daß die Arbeitnehmer ihre Freizeit für Weiterbildungszwecke nutzen sollten (Item 6), von Gewerkschaftsseite stimmen hier nur 7% und 29% *voll bzw. teilweise zu* und 36% bzw. 14% halten dies *kaum bzw. überhaupt nicht* für notwendig. Nach Ansicht zweier Interviewexperten (AGV) eröffneten sich hierzu gute Möglichkeiten durch die neuen Arbeitszeitregelungen. Allerdings müßten diesbezüglich bessere Voraussetzungen geschaffen werden. Zu akzeptieren wäre der Vorschlag zweier Gewerkschaftsexperten, von der normalen Arbeitszeit doch einen gewissen Anteil für berufliche Weiterbildungszwecke zu verwenden. Zu beachten ist hier auch der Hinweis eines Gewerkschaftsexperten, der eine "Differenzierung nach Zielgruppen" verlangt.

Typisch gegensätzlich ist wiederum die Haltung beider Sozialpartner gegenüber der "gesetzlichen Regelung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (Bildungsurlaub)" (Item 7). Unter Hinweis auf eine allzu geringe Inanspruchnahme sehen die Gewerkschaftsvertreter einmütig hier überhaupt keine hohe finanzielle Belastung für die Unternehmen (21% *trifft kaum zu* und 79% *trifft überhaupt nicht zu*) und fordern auch weiterhin dessen Ausbau in allen Bundesländern (vgl. DGB 1995b, S. 4). Die Experten der Arbeitgeberverbände bezeichnen eine solche Belastung jedoch als zutreffend (62% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu*). Der sogenannte Bildungsurlaub sei ohne entsprechenden Nutzen, und der Arbeitgeber würde auch gezwungen werden, über "bezahlte Freistellungen" rein gewerkschaftliche "closed-shop-Veranstaltungen" zu gestatten (Schiefer 1998, S. 290). Die Arbeitgeberverbände fordern eine "völlige Neuorientierung" des Bildungsurlaubs, wobei die Notwendigkeit ernsthaft zu prüfen sei, ob

das "Luxusgut" Bildungsurlaub angesichts der Wirtschafts- und Sozialprobleme überhaupt weiterverfolgt werden sollte (Schiefer 1998, S. 290).

Wiederum gegensätzlich sind die Auswertungsergebnisse des letzten Statements bzgl. der Frage der Mitbestimmung bei der betrieblichen Weiterbildung. Während 86% der Gewerkschaftsexperten für eine Mitbestimmung der Gewerkschaften, der Kammerverbände und des Staates *voll zutreffend* stimmen, lehnen 13% der Arbeitgeberverbände dies als *kaum zutreffend* und 50% als *überhaupt nicht zutreffend* ab, denn sie befürchten, daß "Flexibilität und Berufsadäquanz" durch den Einfluß "betriebsferne[r] Entscheidungsfaktoren" beeinträchtigt werden könnten (Gottsleben 1991, S. 249). Im Gegensatz hierzu erwarten die Gewerkschaftsexperten, daß Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Hinblick auf die betriebliche Weiterbildung nicht nur den Kammernverbänden, sondern auch den Gewerkschaften und dem Staat gewährt werden müßten. Man gestehe zwar den Unternehmen ein "existentielles Interesse" an einer "bedarfsgerechten" Weiterbildung und deren Qualitätssicherung sowie "effiziente[n] Ressourcenverwendung" zu, müsse aber auch das Interesse des Arbeitnehmers beachten (Gottsleben 1991, S. 249).

### **2.3.19. Das duale System der Berufsausbildung im Wettbewerb der europäischen Bildungssysteme**

Hinsichtlich der Probleme für das deutsche duale System im Rahmen des Konkurrenzverhältnisses zu den vollzeitschulischen Berufsbildungssystemen in der EU zeigen sich in den Einschätzungen beider Befragtengruppen einige Meinungsunterschiede. So ergibt sich bei den Gewerkschaftsexperten eine *volle* bzw. *teilweise* Zustimmung von jeweils 29% bezüglich der Schwierigkeiten durch die Dreigliedrigkeit des deutschen Sekundarschulwesens (Item 1) und eine Wertung von 15% *trifft voll zu* und 57% *trifft teilweise zu* bezüglich einer zu geringen Vermittlung allgemeinbildender Inhalte (Item 2). Beide Items werden von den Befragten der Arbeitgeberverbände mehrheitlich als *kaum* bzw. *überhaupt nicht zutreffend* beurteilt (Item 1: 13% und 50%; Item 2: 25% und 37%). So darf nach Auffassung der Experten der Arbeitgeberverbände diese Dreigliedrigkeit nicht beeinträchtigt oder gar beseitigt werden. Entsprechend der Fragebogenauswertung sehen sie auch für das duale System keinen Widerspruch zur vollzeitschulischen Berufsausbildung in anderen EU-Ländern und somit auch weniger Schwierigkeiten für das deutsche System. Da jedoch in Europa unterschiedliche Schulsysteme immer noch zu "Eingliederungs- und Anerkennungsproblemen" führen, entspricht die "vorherrschende Dreigliedrigkeit" des dualen Bildungssystems keines-

wegs bis zu einem "mittleren Niveau" den Schulsystemen anderer Nachbarländer (Baur/Wolff/Wordelmann 1991, S. 149). Von Gewerkschaftsseite werden nun deutliche Schwierigkeiten für das duale System wegen der Dreigliedrigkeit und der Trennung zwischen allgemeinbildendem Schulwesen und beruflicher Erstausbildung erkannt. Unter europäischem Aspekt und im Hinblick auf die Probleme des Hauptschulsektors könnte in Deutschland in der Sekundarstufe I ein "zweigliedriges Schulsystem" in der Form einer "gemeinsamen Haupt- und Realschule parallel zum gymnasialen Bildungsgang" geschaffen werden (Bojanowski 1996, S. 550). Um auch die Krisensituation des dualen Systems zu bewältigen und dessen Attraktivität zu erhöhen, muß der "duale Bildungsgang doppeltqualifizierend" gestaltet werden. Mit der erreichten Doppelqualifikation Kaufmannsgehilfenbrief/Facharbeiterbrief und Fachhochschulreife hätten die Jugendlichen die Chance, "neue Lernverzweigungen" (Bojanowski 1996, S. 550) nach der Ausbildungszeit zu nutzen. Nach Meinung einiger Interviewexperten beider Seiten werde jedoch in der nationalen und internationalen Diskussion, insbesondere wegen der strukturellen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft, eine verstärkte Einbeziehung der Allgemeinbildung in die Berufsausbildung gefordert. Außerdem halten die Gewerkschaftsexperten eine Annäherung der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme im EU-Raum für möglich und auch nötig, denn für die vollzeitschulischen Systeme sei eine weitere Berufsausbildung nur mit stärkerem Praxisbezug durchzuführen. Andererseits müßte die duale Berufsausbildung über die Berufsschule mehr Allgemeinbildung vermitteln, wofür wiederum die Unterrichtszeit zu erweitern sei. Dies wollen jedoch die meisten Arbeitgeberverbände und Unternehmer durch ihre Ablehnung des zweiten Berufsschultages verhindern.

"Bilaterale Austauschmöglichkeiten für kaufmännische Auszubildende" sind nach Ansicht der Gewerkschaftsseite schwer zu realisieren (Item 3: 15% *trifft voll zu* und 57% *trifft teilweise zu*), während die Experten der Arbeitgeberverbände hierzu geteilter Meinung sind (13% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu*). Hoch ist deren Anteil mit 25% bei *weder/noch* und 25% bei *trifft überhaupt nicht zu*. Bereits bei der Verwirklichung des Lingua-Programms entstanden bei der "Aufteilung von Austauschmaßnahmen für Jugendliche in der beruflichen Bildung" schon bedeutende Probleme hinsichtlich der "Modalitäten und Verfahren" und der "Zuständigkeiten und Mittel für bestimmte Adressatengruppen bzw. Träger von Maßnahmen" (Kehm/Teichler 1994, S. 144). Um nun zukünftige Führungs- und Fachkräfte auf internationale Anforderungen einzustellen, werden Fremdsprachenkenntnisse und Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung immer mehr Bedeutung erlangen (vgl. KWB 1999, S. 20). Deshalb sollten verstärkt "Austauschprogramme" in die Bereiche der Aus- und Weiterbildung ein-



bezogen werden, wodurch zweifellos "duale Ausbildungselemente" in anderen EU-Ländern gefördert würden (DGB 1996c, S. 9). Die bisherigen Bemühungen mit Hilfe des PETRA-Netzes für Ausbildungspartnerschaften werden im Rahmen des LEONARDO-Programms auch weiterhin gefördert, um "gemeinsam Ausbildungseinheiten durch die Zusammenlegung bestmöglicher Praktiken der Mitgliedstaaten" (Samland 1993, S. 55) durchzuführen.

Eine "bevorzugte Förderung beruflicher Vollzeitschulen in anderen EU-Ländern (Item 4)" bewerten die meisten Befragten der Gewerkschaften (21% *trifft voll zu* und 36% *trifft teilweise zu*) als Schwierigkeit für das duale System, während nur wenige Zielpersonen der Arbeitgeberverbände (13% *trifft voll zu* und 25% *trifft teilweise zu*) diesem Argument zustimmen. Im Interviewgespräch sehen allerdings die Experten der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften das duale System in der europäischen Situation keineswegs durch die vollzeitschulischen Bildungsgänge gefährdet. Sicherlich sprechen hierfür auch die geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland und gewisse Nachteile einer rein vollzeitschulischen Berufsausbildung. Ebenso habe die duale Berufsausbildung einen wichtigen Konkurrenzvorteil gegenüber den vollzeitschulischen Bildungsgängen, da sich eine praxisbezogene und betriebsrelevante, auf den Arbeitsplatz abgestimmte Qualifikation ergäbe. Allerdings müßten entscheidende Reformen mithelfen, die jetzigen Strukturen der dualen Berufsausbildung zu verbessern und zu modernisieren. Auch sollten alle Bestrebungen darauf gerichtet sein, die enge Verbindung von Bildungs- und Beschäftigungssystem wiederherzustellen. Zudem wären viele EU-Länder froh, wenn sie eine duale Berufsausbildung anstelle der Vollzeitausbildung hätten. Deutschland und Österreich sollten zusammen sehr selbstbewußt am dualen System festhalten (G). Auf keinen Fall, so argumentiert eine Expertin der Arbeitgeberverbände, dürfe eine europäische Vereinheitlichung angestrebt werden. Außerdem ergäben sich Schwierigkeiten, im Ausland so ohne weiteres das duale System etablieren zu wollen. Sie zieht Parallelen zu der Ingenieurausbildung in England, Frankreich und Deutschland und betont im Verlaufe des Interviewgespräches, daß auch hier aufgrund der völligen Verschiedenheit in Form "komplizierter Diagramme" eine Vereinheitlichung unmöglich sei. Ihr weiterer Kommentar lautet: "Warum sollen wir unser gutes, bewährtes duales System aufgeben und uns ein schlechteres schulisches System einhandeln, nur um eine Standardisierung auf europäischer Ebene zu erreichen? Die Deutschen sollen selbständig handeln und Selbstbewußtsein zeigen. Zudem enthalten die Paragraphen 126 und 127 des Maastrichter Vertrages keine Forderung, daß etwas aufgegeben werden müßte." Somit müsse Deutschland verstärkt für das duale System gegenüber dem Ausland eintreten, da eine rein vollzeitschulische

Ausbildung die Schüler total überfordere und sie in keiner Hinsicht befähige, das theoretisch Gelernte umzusetzen. "Die Folgen sind Verwirrung, Unfähigkeit und Unsicherheit, sich in einem Betrieb überhaupt zurechtzufinden. Der Betrieb muß später von neuem beginnen", argumentiert der Interviewpartner der Wirtschaftsvereinigung Bauindustrie e.V. NRW. Es ließen sich wohl betriebliche Ausbildungsgänge in den Partnerländern nach dem dualen Prinzip aufbauen und über ein europäisches Berufsbildungsgesetz eine Gleichstellung der dualen Ausbildung zu den anderen Berufsbildungssystemen erreichen. Damit hätte man dann auch eine gute Basis für zukünftige europäische Berufsbilder wie auch für gemeinsame Richtlinien und Verordnungen. Sollte man in anderen EU-Ländern das duale System auf Dauer nicht übernehmen, so ein Gewerkschaftsexperte, sei die Finanzierung nicht allein das entscheidende Kriterium. Es würden dann sicherlich kulturpolitische und ideologische Gründe für die Nichtaufnahme maßgebend sein. Zu beachten ist auch, daß wegen der Bewahrung des freien Wettbewerbs der Bildungssysteme in Europa die unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in den EU-Mitgliedsstaaten nicht zwangsweise harmonisiert werden dürfen, da die Europäische Gemeinschaft kein "originäres Bildungsrecht" (Eckgold/Kümmerlein/Lewis 1992, S. 38) beanspruchen kann. Nach Meinung einer Interviewexpertin der Arbeitgeberverbände seien hinsichtlich des Problems der Harmonisierung allerdings bestimmte Bedingungen zu beachten, wie z.B. die historische und traditionelle Verankerung des Bildungssystems eines jeden Landes, seine Akzeptanz in der Gesellschaft, bei den Unternehmen und bei den Auszubildenden selbst. Schließlich fehlt aber auch in anderen Ländern die traditionelle Verantwortung der Wirtschaft für die Berufsausbildung wie in Deutschland.

Beide Befragtengruppen deuten jeweils die "Beschreibung der beruflichen Ausbildungsanforderungen (Entsprechungsregelungen) mit Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse" (Item 5) als Schwierigkeiten für das duale System (AGV: 13% *trifft voll zu* und 37% *trifft teilweise zu* / G: 36% *trifft voll zu* und 22% *trifft teilweise zu*). Auf die Frage (Fragebogen) wie man auf europäischer Ebene eine qualifizierte kaufmännische Berufsausbildung schaffen könnte, sehen zwei Experten der Arbeitgeberverbände gegenwärtig nur "geringe Chancen", da die "Voraussetzungen hierfür noch zu unterschiedlich" seien. Ein Gewerkschaftsexperte (Interview) sieht in diesem Zusammenhang die Zukunft der dualen Berufsausbildung besonders negativ beeinflusst, wenn Kritiker in Deutschland das duale System der Berufsausbildung immer wieder in Frage stellen. Er argumentiert: "Wie wollen wir dann andere davon überzeugen, daß das duale System das erfolgreichste System ist?" Im Vergleich zum Vermerk eines Experten (AGV) im Fragebogen "eine einheitliche Ausbildung ist vorerst gar nicht erforder-

lich", fordern alle anderen Experten der beiden Sozialpartner, daß auf lange Sicht die EU-Länder die duale Berufsausbildung verstärkt übernehmen sollten. So verdeutlicht ein Gewerkschaftsexperte: "Sollen die anderen Länder uns doch nacheifern und das duale System bei sich ebenfalls installieren. Dies ergibt für das deutsche duale System und die deutsche Wirtschaft zwar mehr Konkurrenz, dies muß uns dann aber um so mehr anstrengen und anspornen." Ähnlich fragt eine Interviewpartnerin eines Arbeitgeberverbandes: "Weshalb sollten wir eigentlich unser duales System ändern? Wir haben doch wahrlich andere Probleme zu bewältigen, damit die betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten weiterhin praxisbezogen genutzt werden können." Ein Gewerkschaftsexperte führt dann weiterhin aus: "Keinesfalls dürfen die Ausbildungszeiten gekürzt und das Niveau des dualen Systems qualitativ abgesenkt werden. Das duale System darf sich nicht auf einen minderqualifizierenden Standard hinabgeben. Nur mit einem Mindeststandard werden wir unsere Konkurrenzfähigkeit verlieren." Dabei gilt als wesentlich, daß das bisherige Entsprechungsverfahren "keine große Resonanz" (Kümmerlein 1992, S. 8) bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern gefunden hat. Man lehnte sich bei den bisherigen Entsprechungsverfahren zu streng an das "französische Stufenmodell" an, wodurch die "breite Ausbildung nach dem dualen System" nicht den ihr zustehenden "Stellenwert" erhielt (Kümmerlein 1992, S. 8). Ein Gewerkschaftsexperte ergänzt auch im Interviewgespräch, daß es schwierig sei, aufgrund der ungleichen Wirtschaftssysteme und der unterschiedlichen Bildungssysteme in den europäischen Ländern eine Angleichung der Gleichwertigkeit der Berufsausbildung und der Berufsabschlüsse herbeizuführen. Auch seien Breite und Tiefe der Ausbildung im Vergleich noch nicht zufriedenstellend gelöst, da die Qualität der Ausbildung sich nicht leicht erfassen ließe. Heutige Abkommen legten wohl eine gegenseitige Anerkennung der Abschlüsse in Deutschland und z.B. in Frankreich fest, nach den Vorstellungen der Gewerkschaften sollten jedoch auch der Bund, die Länder und die Sozialpartner gleiche Regelungen finden. Für eine Reform und Weiterentwicklung des dualen Systems wird schließlich entscheidend sein, ob eine gewisse "Transparenz beruflicher Qualifikationen" die "Freizügigkeit" in den EU-Staaten und "Mobilität" auf dem europäischen Arbeitsmarkt begünstigt (KWB 1999, S. 20). So versuchen auch die EU-Mitgliedstaaten mit dem Europapass deutlich zu machen, daß mit einer alternierend "arbeitsbegleitenden" Berufsbildung den Jugendlichen am besten "arbeitsmarktnahe Qualifikationen" vermittelt werden können. Die Wirtschaft erwartet von der Einführung des Europasses, einer Bescheinigung für auf "freiwilliger Basis" (KWB 1999, S. 20) im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen, wertvolle Impulse. Auch könnten in einem europäischen Berufsbildungspass Prüfungszeugnisse und Betriebszeugnisse

"dokumentiert" (KWB 1999, S. 20) werden. Die nationalen Berufsbildungssysteme in Europa werden trotz des "Wettbewerbs um die besten Problemlösungen" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 4) Gemeinsamkeiten zur Bewältigung des Strukturwandels entwickeln müssen, die allerdings der Unterstützung durch die "europäische Politik-ebene" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 28) bedürfen.

### **3. Zusammenfassung**

Als wesentlich kann festgestellt werden, daß insgesamt die vom Verfasser ermittelten Befragungsergebnisse sich mit den von den Experten beider Sozialpartner dargelegten Perspektiven decken. In der folgenden Zusammenfassung beabsichtigt der Verfasser, die Auswertungsergebnisse des Fragebogens und der Interviews im Vergleich der Sozialpartner gegenüberzustellen. Dabei sollen die Positionen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften deutlich machen, wo Konsens besteht und wo keine Übereinstimmung vorliegt.

Das duale System entspricht nach Ansicht beider Befragtengruppen den Zukunftserwartungen im Sinne einer entsprechenden Qualifikationsvermittlung, bedarf jedoch ihrer Meinung nach einer dringenden Reform, damit die Strukturen des Systems sich flexibler erweisen (Frage 1). Eine solche Reform muß in Verbindung mit einer Reform des gesamten deutschen Bildungssystems erfolgen. Als wesentliche Gründe für eine Reform bzw. Weiterentwicklung des dualen Systems erkennen sie gemeinsam die mangelhafte Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie das geänderte Bildungsverhalten der Jugendlichen. Das Bildungssystem sollte sich mehr den Anforderungen des Beschäftigungssystems gegenüber öffnen. Beide Expertengruppen halten die Bildungswege im deutschen Schulsystem für genügend differenziert, so daß eine Reform des dualen Systems diesbezüglich weniger notwendig erscheint. Für die Gewerkschaftsexperten erfordert insbesondere die Krisensituation des deutschen Schulsystems eine Reform der dualen Berufsausbildung, während die Vertreter der Arbeitgeberverbände nur teilweise hierin einen Grund sehen. Die Ursache für diese unterschiedliche Position ist sicherlich in der gegenteiligen Auffassung zur Dreigliedrigkeit des deutschen Schulsystems begründet. Nach Meinung der Arbeitgeberverbände soll die Dreigliedrigkeit erhalten bleiben, während die Gewerkschaftsexperten anstelle des dreigliedrigen Schulsystems die verstärkte Einführung der integrierten Gesamtschule fordern. Beide Befragtengruppen erwarten erhöhte Anstrengungen, um eine verbesserte Ausbildungsreife der Schüler zu erreichen.

Die Experten beider Sozialpartner halten eine attraktivere Gestaltung der dualen Berufsausbildung für notwendig (Frage 2). Dies sollte realisiert werden durch eine echte Gleichwertigkeit von Berufsbildung und Allgemeinbildung, durch verlässliche berufliche Karriereperspektiven für Ausbildungsinteressenten sowie durch eine stärkere bildungspolitische Berücksichtigung der Erfordernisse der wirtschaftlichen Entwicklung. Die Gewerkschaftsvertreter fordern mehrheitlich eine Milderung der Konjunkturabhängigkeit der dualen Berufsausbildung durch steuernde und regelnde Eingriffe. Dagegen sehen die Experten der Arbeitgeberverbände hierzu keinen Anlaß, da ihrer Meinung nach konjunkturelle Schwankungen grundsätzlich auch den Ausbildungsbereich beeinflussen würden und schließlich nicht verhindert werden könnten. Nach gewerkschaftlicher Auffassung sollte die Berufsausbildung betriebs- und branchenunabhängig sein und nicht zu stark an die Wirtschaftskraft von Betrieben oder Branchen angekoppelt werden. Demgegenüber erwarten die Experten der Arbeitgeberverbände eine verstärkte Unternehmensidentifikation bereits in der Berufsausbildung. Wenn auch beide Expertengruppen die Zulassung von Berufspraktikern ohne Abitur zur Hochschule befürworten, vertreten sie jedoch verschiedene Meinungen hinsichtlich der Zulassungsbedingungen. Die Vertreter der Arbeitgeberverbände sprechen sich nur für eine geringe Erweiterung des Bewerberpotentials für die duale Berufsausbildung aus, während die Gewerkschaftsexperten hierfür stärker eintreten.

Für beide Expertengruppen ergibt sich hinsichtlich des Problems Ungleichheit der Bildungschancen (Frage 3) eine leicht übereinstimmende Beurteilung bezüglich einer gesellschaftlich ungleichen Bewertung des dualen Ausbildungsabschlusses im Vergleich zum Fachhochschul- und Hochschulabschluß. Dabei werten die Gewerkschaftsexperten eine solche ungleiche Bewertung für wesentlich stärker zutreffend. Im Gegensatz zu den Experten der Arbeitgeberverbände sehen die Gewerkschaftsvertreter wesentlich ungleiche Bildungschancen in Zusammenhang mit Problemen der Bestenauslese von Bewerbern. Die Gewerkschaften fordern anstelle der betrieblichen Bestenauslese bei Ausbildungsbewerbern, daß die Betriebe differenzierte Lernvoraussetzungen berücksichtigen sollten. Ungleiche Bildungschancen zeigen sich nach Auffassung der Gewerkschaftsexperten auch hinsichtlich einer ungleichen Behandlung männlicher und weiblicher Auszubildender, nicht empfehlenswerter Ausbildungsangebote, mangelhafter Beschäftigungs- und Aufstiegschancen für Ausgebildete sowie bezüglich gewisser Einkommensdifferenzen unterschiedlicher Qualifikationsebenen. Für die Mehrheit der Vertreter der Arbeitgeberverbände besteht diesbezüglich keine Ungleichheit der Bildungschancen in der dualen Berufsausbildung.

Beide Expertengruppen bezeichnen die heutigen Jugendlichen als sehr selbstbewußt und an Beruf und Arbeit interessiert, so daß deren Wertorientierung in Betrieb und Schule besser entsprochen werden müßte (Frage 4). Für die Vertreter der Arbeitgeberverbände ist eine starke Ablehnung fremdbestimmter Arbeit durch die Jugendlichen weniger zutreffend, während die Gewerkschaftsexperten dies besonders als wesentliches Merkmal betonen. Übereinstimmend erkennen die Befragten bei den heutigen Auszubildenden oft egoistische Verhaltensweisen und ein kritisches Verhalten gegenüber Forderungen und Erwartungen, die an sie gestellt werden. Sie bestätigen auch den Wunsch der meisten Auszubildenden nach neuen Formen des Arbeitslebens und nach einer interessanten Berufsarbeit, die ihren Selbstentfaltungswünschen entsprechen sollte. Andererseits seien von den Jugendlichen aber auch betriebnotwendige Aspekte zu berücksichtigen. Beide Sozialpartner erwarten weiterhin eine stärkere Förderung der Schlüsselqualifikationen sowie eine stärkere Unterstützung der Jugendlichen hinsichtlich ihrer Eigeninitiative, um sie besser zu befähigen, eigenständig Verantwortung übernehmen zu können.

Strukturveränderungen der heutigen Wirtschaft (Frage 5) müssen nach Meinung beider Sozialpartner in der dualen Berufsausbildung berücksichtigt werden, wie z.B. bürotechnische Veränderungen durch PC-Tätigkeit und computerisierte Textverarbeitung, Vernetzungsformen der verschiedenen Produktions- und Verwaltungsbereiche zu Großsystemen sowie entsprechende Rationalisierungserfordernisse in Büro und Verwaltung. Durch arbeitsplatzbezogenes Lernen soll nach Auffassung beider Expertengruppen eine Verzahnung von Theorie und Praxis erreicht werden, wozu im Sinne einer ganzheitlichen, handlungsorientierten Berufsausbildung eine gleichgewichtige Vermittlung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz notwendig wird. Die Interviewexperten beider Gruppen bestätigen auch gute Zugangschancen für dual kaufmännisch Ausgebildete zu Arbeitsplätzen mit hochqualifizierten Aufgabenfeldern. Sie fordern neben aktuellen Berufsbildern eine stärkere Flexibilität in der Gestaltung der Ausbildungsordnungen und Ausbildungspläne. Auch die Qualifizierung des Ausbildungspersonals sollte den aktuellen Strukturveränderungen der Wirtschaft entsprechen. Eine leicht differierende Wertung ergibt sich hinsichtlich des Kriteriums einer intensiven Nutzung und Kontrollierbarkeit des qualifizierten Personals, was von Gewerkschaftsseite etwas stärker gewichtet wird.

Als ursächlich für die derzeitige Situation auf dem kaufmännischen Ausbildungsstellenmarkt (Frage 6) sehen beide Expertengruppen eine mangelnde Anpassung der staatlichen schulischen Bildung an den Bedarf der Wirtschaft sowie berufliche und regio-

nale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt. Beide Sozialpartner halten ferner einen zügigeren Aufbau der betrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern im Rahmen des dualen Systems für äußerst dringlich. Das Ausbildungsplatzangebot der Wirtschaft im Büro- und Dienstleistungsbereich wird von den Vertretern der Arbeitgeberverbände im Gegensatz zu den Gewerkschaftsexperten für ausreichend eingeschätzt. Demgegenüber sehen die Gewerkschaftsexperten ein kurzfristiges Bedarfs- und Ertragsdenken der Unternehmen eher als Ursache für die jetzige Ausbildungsstellensituation im Vergleich zu der anderen Befragtengruppe. Sicherlich sind hier unternehmensstrategische Bedarfskriterien für Ausbildungsplatzentscheidungen maßgebend, die auch durch die wirtschaftliche Unternehmenssituation beeinflusst werden.

Chancen einer dualen kaufmännischen Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche (Frage 7) erwarten beide Sozialpartner nur für Studienabbrecher und begabte ausländische Jugendliche. Etwas geringere Chancen einer weiteren kaufmännischen Ausbildung sehen sie noch für Ausbildungsabbrecher. Sonstige benachteiligte Jugendliche ohne Hauptschulabschluß, Sonderschüler und solche mit deutlichen Kenntnisdefiziten, Ungelernte, Aussiedler mit Sprachschwierigkeiten, straffällig gewordene und ehemals drogenabhängige Jugendliche seien im kaufmännischen Bereich nahezu chancenlos. Der Grund sind sicherlich eingeschränkte Eignungskriterien dieser Bewerber für kaufmännische Berufe. Beide Expertengruppen befürworten jedoch, solchen Interessenten Ausbildungschancen für andere Berufe zu gewähren. Eine stark gegensätzliche Auffassung zeigt sich im Interviewgespräch mit beiden Expertengruppen. Während die Vertreter der Arbeitgeberverbände die Wiedereinführung zweijähriger Ausbildungsgänge als Stufenausbildung mit geringeren theoretischen Anforderungen für benachteiligte Jugendliche fordern, lehnen die Gewerkschaftsexperten dies ab, da solche Ausbildungsgänge mit minderem Berufsbildungsabschluß deren Absolventen auf dem weiteren Berufsweg benachteiligen würden.

Die Vertreter der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften sehen gemeinsam eine kontinuierliche Nachwuchssicherung (Frage 8) in den Unternehmen eher gewährleistet durch eine bedarfsorientierte Planung der Berufsausbildung sowie durch eine enge Abstimmung von Ausbildung und Beschäftigung. Nahezu übereinstimmend halten beide Expertengruppen auch eine Überbedarfsausbildung durch die Unternehmen für notwendig. Insbesondere sei dies nach Meinung der Interviewexperten der Gewerkschaften bei hohen Schulentlaßzahlen und steigender Jugendarbeitslosigkeit erforderlich. Einschränkend geben hierzu die Interviewexperten der Arbeitgeberexperten zu bedenken, daß dies von der Kapazität des Unternehmens abhängig gemacht werden

müßte. Im Gegensatz zu einem geringeren Prozentsatz der Experten der Arbeitgeberverbände erwarten die Gewerkschaftsexperten die Übernahme aller ausgebildeten Fachkräfte im erlernten Beruf, wohingegen von Arbeitgeberseite im Bedarfsfall eher Einstiegsstarife für neu eingestellte Ausgebildete sowie Teilzeitarbeit als Überbrückungsmöglichkeiten befürwortet werden.

Nahezu übereinstimmend betrachten beide Sozialpartnerexperten die Ausbildungssituation der Berufsschule (Frage 9) hinsichtlich personeller Versorgung sowie sachlicher und räumlicher Ausstattung für verbesserungsnotwendig. Insbesondere betonen sie im Interviewgespräch die Behebung des Lehrermangels und die Sicherung des Lehrernachwuchses. Einig sind sie sich auch bezüglich des Einsatzes innovativer und handlungsorientierter Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden sowie einer Differenzierung des Berufsschulunterrichts nach Vorbildungskriterien. Ebenso fordern die Interviewexperten von einem Berufsschullehrer des kaufmännischen Bereiches neben der fachlichen Qualifikation berufspraktische Kenntnisse, die durch betriebsorientierte Weiterbildung vertieft werden müßten. Beide Expertengruppen sehen die Berufsschule auch als gleichwertigen Lernort zum Betrieb. Demgegenüber wird jedoch die Position der Berufsschule als dualer Partner gegenüber dem Betrieb von den Gewerkschaftsvertretern im Vergleich zu den Experten der Arbeitgeberverbände als zu schwach bezeichnet. Letztere halten auch die Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse für ausreichend, da sie sonst eine Ausweitung der Unterrichtsstundenzahl befürchten. Im Gegensatz zu den Gewerkschaftsexperten ist für sie mehrheitlich die Einführung des zweiten Berufsschultages nicht erforderlich, da sie dadurch eine Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsanteils erhoffen. Dies sei jedoch nach gewerkschaftlicher Auffassung für die duale Berufsausbildung sehr nachteilig.

Vertreter der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften halten gemeinsam eine Verbesserung der betrieblichen Erstausbildung für erforderlich (Frage 10). Hierbei betrifft eine notwendige Verbesserung der Qualitätsbedingungen eine entsprechende Vermittlung betrieblicher Gesamtzusammenhänge wie auch eine stärkere Ausnutzung der Regelausbildungsdauer, um den Bedingungen des Berufsbildes besser zu entsprechen. Der Zusammenhang zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildungsinteressen der Auszubildenden sollte ebenfalls nach Meinung beider Sozialpartner stärker beachtet werden. Eine grundsätzlich zustimmende Wertung beider Expertengruppen ergibt sich auch hinsichtlich der Beseitigung einer zwischen den Betrieben oft bestehenden unterschiedlichen Ausbildungsqualität und des Einsatzes moderner betrieblicher Lehr- und Lernmethoden. Hierbei ist allerdings die zustimmende Wertung dieser



Items durch die Gewerkschaftsexperten wesentlich stärker gewichtet als von seiten der Arbeitgeberverbände. Bezüglich objektiver Beurteilungskriterien lehnen die Gewerkschaftsexperten die von den Arbeitgebern bevorzugten Beurteilungssysteme ab und fordern anstelle des Beurteilungsbogens die Ausbildungsstandkontrolle mit geeigneten Vorschlägen zur Verbesserung von Ausbildungsdefiziten.

Einheitlich vertreten beide Expertengruppen der Sozialpartner die Meinung, daß die Ursache des mangelhaften Kooperationsverhältnisses zwischen Betrieb und Berufsschule (Frage 11) eine punktuelle und unsystematische Kooperationsweise sei, wobei aus Sicht der Arbeitgeberverbände eine Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule insbesondere durch branchenbedingte Besonderheiten erschwert würde. Beide Expertengruppen kritisieren auch den zu geringen Einfluß des Betriebes auf die Unterrichtsgestaltung, so daß eine entsprechende Abstimmung betrieblicher Ausbildungspläne mit den Lehrplänen der Berufsschule sich als ungenügend erweise. Dies zeige sich auch in dem fehlenden Gleichlauf zwischen Betrieb und Berufsschule bei der Vermittlung kaufmännischer Ausbildungsinhalte. Eindeutig in der Wertung ist die Kritik der Gewerkschaftsexperten bezüglich einer ungenügenden Anerkennung der Ausbildungstätigkeit von betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern. Die Vertreter der Arbeitgeberverbände bemängeln dies nur geringfügig. Alle Interviewexperten fordern eine deutliche Verbesserung des Kooperationsverhältnisses auf regionaler Ebene und erwarten von Ausbildern und Berufsschullehrern erhöhte Anstrengungen, um das Ansehen der beiden Lernorte zu stärken und zu festigen.

Für die Experten der Arbeitgeberverbände bedeutet die Ausbildung durch Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft eine sinnvolle Ergänzung der dualen Ausbildung aber keinen Ersatz (Frage 12). Obwohl die Abschlußqualifikationen der Sonderausbildungsgänge ein formal höheres Niveau im Vergleich zu denen der dualen Erstausbildung beinhalten, zeigen die Befragungsergebnisse beider Expertengruppen, daß die Existenz der einfachen dualen Berufsausbildung keineswegs gefährdet sei. Eine verbesserte duale Berufsausbildung könne auch weiterhin qualifizierte Fachkräfte bereitstellen, die sich allerdings durch Aufstiegsfortbildung weiterqualifizieren müßten. Beide Befragtengruppen vertreten auch gemeinsam die Auffassung, daß das duale System nicht nur in Großbetrieben ausreichend Theorie und Praxis vermitteln könne. Hierbei ist die Aussage der Vertreter der Arbeitgeberverbände etwas deutlicher als die Wertung der Gewerkschaftsexperten. Ebenso übereinstimmend urteilen beide Expertengruppen, indem sie den Absolventen der Sonderausbildungsgänge eine wesentlich bessere Einsatzflexibilität als dualen Ausbildungsabsolventen zugestehen. Gegensätz-

liche Auffassungen zwischen beiden Befragtengruppen ergeben sich im Interviewgespräch hinsichtlich der Zulassungsbedingungen (Abitur) zum Studium der Sonderausbildungsgänge sowie hinsichtlich der verschiedenartigen Zertifizierung und dem Fehlen einheitlicher Abschlüsse.

Die Interviewexperten beider Befragtengruppen vertreten gemeinsam die Auffassung, daß die außerbetriebliche Ausbildung nur eine Notlösung darstelle, die überbetriebliche Ausbildung allerdings zur Unterstützung der Klein- und Mittelbetriebe und insbesondere in den neuen Bundesländern vorläufig noch dringend notwendig sei (Frage 13). Die überbetriebliche Ausbildung sichere nach Meinung beider Expertengruppen die Konstanz und Qualität in diesen Betrieben und helfe auch mit, die Probleme des dualen Systems zu lösen. Sie stelle somit keine Gefahr für das duale System dar. Eine außerbetriebliche Ausbildung sollte allerdings nur in Notfällen praktiziert und wegen des Charakters einer unechten Praxis aufgegeben werden. Bei den Auswertungsergebnissen zu Frage 13 gibt es jedoch keine übereinstimmende Wertung der beiden Sozialpartner, da die Experten der Arbeitgeberverbände einer Veränderung der in den außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten vorgegebenen Bedingungen nur geringfügig zustimmen. Demgegenüber befürworteten die Gewerkschaftsexperten eindeutig eine solche Veränderung hinsichtlich tarifvertraglicher Regelungen für Auszubildende und Ausbilder, Praxisbezug, Vertretung der Auszubildenden, öffentlicher Kontrolle, Mitbestimmung für Berufsschulen und Gewerkschaften und Vergabe der schulischen Ausbildung an Berufsschulen.

Die Vertreter der beiden Expertengruppen fordern hinsichtlich der kaufmännischen Prüfungen (Frage 14), daß diese den veränderten Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen entsprechen müssen und sich stärker an der Feststellung übergreifender Qualifikationen orientieren sollen. Eine Anrechnung schulischer und betrieblicher Vorleistungen der Auszubildenden auf die Berufsabschlußprüfung wird ebenfalls von beiden Expertengruppen befürwortet, wobei die Zustimmung durch die Gewerkschaftsexperten etwas stärker erscheint. Beide Sozialpartner wären zudem mit einer gemeinsamen Dokumentation von Kammerzeugnis, Berufsschulzeugnis und betrieblichem Zeugnis einverstanden. Ferner könnten bundeseinheitliche und überregional erstellte programmierte Prüfungsaufgaben entsprechend der Wertung der beiden Expertengruppen beibehalten werden. Hinsichtlich der Berücksichtigung persönlichkeitsbezogener Ausbildungsaspekte bei den Prüfungen zeigt sich bei den Gewerkschaftsexperten eine stärker zustimmende Gewichtung. Bezüglich der Form der Abschlußprüfung befürworteten die Arbeitgeberverbände weniger die von den Gewerkschaften ge-

forderten Ausbildungsabschnittsprüfungen, da ihrer Meinung nach die praktizierte punktuelle Prüfung eher die Leistungsfähigkeit widerspiegele. Nach Ansicht der Gewerkschaften ergäben jedoch die an Ausbildungsabschnitten orientierten Prüfungen ein besseres Leistungsbild des Auszubildenden im Vergleich zum Verfahren an zwei Prüfungstagen.

Die Experten beider Befragtengruppen befürworten mehrheitlich notwendige Neuordnungsverfahren der kaufmännischen Ausbildungsordnungen aufgrund neuerer Qualifikationsanforderungen (Frage 15). Hierbei ist die Zustimmung der Vertreter der Arbeitgeberverbände etwas geringer, wofür die gegenwärtige Diskussion um die Neuordnung des Berufsbildes Industriekaufmann maßgebend sein mag. Nahezu übereinstimmend halten beide Expertengruppen kürzere Verfahrenswege bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen wie auch die Eignung neuer Ausbildungsordnungen für Klein-, Mittel- und Großbetriebe für erforderlich. Einer bundesweiten Aktualisierung der Ordnungsmittel in bestimmten Zeitabständen stehen beide Befragtengruppen ebenfalls positiv gegenüber, wobei die Zustimmung der Gewerkschaftsexperten etwas deutlicher ist.

Gemeinsam vertreten alle Experten die Auffassung, daß eine Reduzierung der betrieblichen Berufsausbildung nur kurzfristig Kosteneinsparungen, jedoch mittel- und langfristig höhere Kosten verursachen würde (Frage 16). Sie treten auch für eine stärkere Berücksichtigung des durch die Arbeitsleistung des Auszubildenden erbrachten Nutzens bei den Kostenüberlegungen zur betrieblichen Berufsausbildung ein. Für sehr bedeutsam hält der Verfasser das Antwortverhalten aller Interviewexperten der beiden Sozialpartner, indem sie die Frage eindeutig verneinen, ob die betriebliche Berufsausbildung zu teuer sei, so daß die Berufsausbildung aufgegeben werden müßte. Eine sehr gegensätzliche Position beider Expertengruppen zeigt sich jedoch hinsichtlich des Abbaus von Ausbildungskapazitäten infolge einer angeblich zu starken Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung. Die Mehrheit der Experten der Arbeitgeberverbände sieht hierin eine wesentliche Ursache und sogar eine Existenzbedrohung. Die Gewerkschaftsvertreter verneinen demgegenüber mehrheitlich eine zu hohe Kostenbelastung und betonen ihre Forderung, den Nutzen der Ausbildungsleistung transparenter zu gestalten und die Ausbildungskosten durch eine Finanzierungsumlage gerechter zu verteilen.

Bezüglich der Finanzierung der dualen Berufsausbildung (Frage 17) ergeben sich sehr kontroverse Positionen. Die Arbeitgeberverbände beharren auch weiterhin auf der einzelbetrieblichen Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung, um dadurch die

Handlungsfreiheit der Unternehmen und die private Verantwortung gewahrt zu wissen. Nach Meinung der Experten der Arbeitgeberverbände sollte die Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung keineswegs eine öffentliche Aufgabe sein, da dies eine starke Beeinträchtigung der unternehmerischen Planung und eine Verteuerung der Ausbildung durch neue Bürokratien bedeuten würde. Eine nach gewerkschaftlichen Vorstellungen zu zahlende Zwangsabgabe als überbetrieblicher Lastenausgleich durch nicht ausbildende Unternehmungen und Verwaltungen wäre zudem für den Wirtschaftsstandort Deutschland schädlich. Auch sehen sie keine Möglichkeit, daß die von den Gewerkschaften behauptete Konjunkturanfälligkeit der Ausbildungsplatzsituation über die Finanzierung der Berufsausbildung geändert werden könnte. In all diesen Kriterien sind die Gewerkschaftsexperten gegensätzlicher Auffassung, da sie für die Jugendlichen durch eine Umlagefinanzierung ausreichende Ausbildungsangebote unabhängig von betriebsbedingten und betriebswirtschaftlichen Überlegungen sowie eine zukünftige Fachkräfteversorgung für die Wirtschaft gesichert wissen wollen.

Die Interviewexperten beider Befragtengruppen erwarten zukünftig eine bessere Abstimmung und Verzahnung der beruflichen Erstausbildung mit der beruflichen Weiterbildung (Frage 18), damit das duale System mehr Bedeutung erlange. Die Befragtenexperten fordern nahezu einheitlich den Aufbau einer systematischen beruflichen Weiterbildung und deren Unterstützung durch entsprechende schulische und betriebliche Rahmenbedingungen. Infolge steigender Qualifikationsanforderungen halten sie eine ständige berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter für notwendig. Von beiden Expertengruppen wird der Berufsschule bezüglich der Erstausbildung in Verbindung mit der beruflichen Weiterbildung zukünftig auch eine bedeutendere Funktion zugeordnet. Die Gewerkschaftsexperten werten dies allerdings etwas stärker. Divergierende Auffassungen zwischen beiden Befragtengruppen ergeben sich bei der Frage einer bundeseinheitlichen gesetzlichen Regelung der betrieblichen Weiterbildung. Die Gewerkschaftsvertreter halten dies im Gegensatz zu den Experten der Arbeitgeberverbände für unabdingbar. Demgegenüber treten die Arbeitgeberverbände stärker dafür ein, daß die Arbeitnehmer ihre Freizeit für berufliche Weiterbildungszwecke nutzen sollen. Sie sehen auch in der Bildungsurlaubsregelung eine zu hohe finanzielle Belastung für die Unternehmen. Dies sei jedoch nach Meinung der Gewerkschaftsexperten wegen der geringen Inanspruchnahme keineswegs zutreffend. Der für Gewerkschaften und Staat geforderten Mitbestimmung hinsichtlich einer betrieblichen Weiterbildungsregelung stehen die Arbeitgeberverbände ablehnend gegenüber. Sicherlich wollen die Arbeitgeberverbände für die Bereiche Aus- und Weiterbildung die Eigenverantwortung gesichert wissen.

Beide Expertengruppen geben dem deutschen dualen System der Berufsausbildung durchaus Chancen, in Konkurrenz mit den vollzeitschulischen Berufsbildungssystemen auf europäischer Ebene bestehen zu können (Frage 19). Trotz unterschiedlicher Voraussetzungen empfehlen sie eine Ausbreitung des dualen Prinzips der Berufsausbildung in den EU-Mitgliedsländern, um dort zumindest eine alternierende Ausbildung mit verstärkt dualen Elementen aufzubauen bzw. zu erweitern. Einig sind sich beide Expertengruppen in der Beurteilung, daß für das duale System Schwierigkeiten bestehen hinsichtlich bilateraler Austauschmöglichkeiten für kaufmännische Auszubildende sowie hinsichtlich der bevorzugten Förderung beruflicher Vollzeitschulen in anderen EU-Ländern. Sie erkennen jedoch darin keine Gefahr für das duale System, im europäischen Wettbewerb der Berufsbildungssysteme verdrängt zu werden. Nach ihrer Auffassung ergäben sich auch Schwierigkeiten für das duale System bezüglich der Entsprechungsregelungen mit der Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse. Dissonanzen zeigen sich hinsichtlich der Dreigliedrigkeit des deutschen Sekundarschulwesens im Vergleich zu den vollzeitschulischen Berufsbildungssystemen anderer EU-Länder. Dies betrifft ebenso eine als ungenügend beurteilte Vermittlung allgemeinbildender Inhalte durch das duale System. Von seiten der Experten der Arbeitgeberverbände werden diese Schwierigkeiten als weniger zutreffend gewertet im Vergleich zu den Gewerkschaftsexperten, da sie vermutlich eine Erhöhung des Stundenanteils für den Berufsschulunterricht befürchten.

Diese zusammenfassende Erörterung hat gezeigt, daß sich bei differierenden Beurteilungen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften doch eine weitgehende Übereinstimmung in mehreren Teilaspekten ergibt. Beide Sozialpartner erkennen einen dringenden Reformbedarf für das duale System, so daß die Krise überwunden werden kann. Gemeinsame Positionen zeigen sich z.B. in der Beurteilung einer teilweisen Unattraktivität des dualen Systems, in einer stärkeren Berücksichtigung der Wertorientierung der Jugendlichen und der Förderung benachteiligter Gruppen, in der Kritik einer mangelnden Anpassung der schulischen Bildung an den Bedarf der Wirtschaft, in der Beurteilung des Bildungsverhaltens der Jugendlichen und in der Forderung, die Nachwuchssicherung und die Leistungsfähigkeit der Berufsschule sowie das Prüfungssystem wie auch das Kooperationsverhältnis zwischen beiden Lernorten zu verbessern. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften halten gemeinsam eine attraktivere Gestaltung der dualen Berufsausbildung mit Verbesserung der Qualitätsbedingungen für dringend erforderlich. Ferner sollten Strukturveränderungen der Wirtschaft in der dualen Berufsausbildung berücksichtigt und Ausbildungsordnungen und Ausbildungspläne flexibler gestaltet werden. Schließlich erwarten beide Sozialpartner eine bessere

Verzahnung zwischen betrieblicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung. Auch sollte ihrer Meinung nach der durch die Arbeitsleistung des Auszubildenden erbrachte Nutzen stärker berücksichtigt und das duale Prinzip der Berufsausbildung auf europäischer Ebene intensiver empfohlen und gefördert werden. Somit kann der Verfasser als wichtiges Ergebnis der Untersuchung feststellen, daß insgesamt gesehen zwischen den beiden Sozialpartnern mehr Konsens als Diskrepanz hinsichtlich der Beurteilung des dualen Systems und dessen perspektivischen Zukunftsmöglichkeiten besteht.

## **D.   Ausblick in die Zukunft des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung**

Der Verfasser will nun versuchen, einen Ausblick in die Zukunft des dualen Systems der Berufsausbildung zu wagen. Dabei sollen zunächst in Abschnitt D.1 Möglichkeiten zur Überwindung der Krise des dualen Systems überprüft werden. In diesem Rahmen hält der Verfasser es für notwendig, mögliche Folgen einer eventuellen Unfähigkeit bzw. Nachlässigkeit gegenüber einer dringenden Lösung der Problemkrise des dualen Systems deutlich zu machen. Mit der Überprüfung der Hypothese ist die Problemfrage zu klären, ob die Krise des dualen Systems durch grundlegende Reformmaßnahmen überwunden werden kann. Unter Wahrung des Bezuges zu den bisher untersuchten Fragekomplexen und Perspektiven will der Verfasser schließlich mit Berücksichtigung der für den Themenbezug wichtigen Modernisierungsdiskussion einen reformperspektivischen Zukunftsausblick für die duale Berufsausbildung vornehmen. Unter dem Aspekt des bewährten deutschen dualen Systems beabsichtigt dann der Verfasser, in Abschnitt D.2 ein Konzept als Vorschlag für eine zukünftige Berufsausbildung in Europa zu entwickeln. Hierbei könnte das duale System die Basis für eine gesamteuropäische Berufsbildung darstellen.

### **1.   Zur Möglichkeit der Überwindung der Krise des dualen Systems**

#### ***Mögliche Folgen einer versäumten Problemlösung***

Aufgrund der in der Arbeit dargelegten Problem- und Krisensymptome des dualen Systems der Berufsausbildung bezweifeln manche Kritiker und auch Berufsbildungsexperten, daß das duale System überhaupt noch Zukunftsperspektiven hat. So wird auch unsere derzeitige "Ausbildungslandschaft" und deren Entwicklung in naher Zukunft geprägt werden durch die Auswirkungen der vergangenen "konjunkturellen Rezession" mit strukturellen wirtschaftlichen Folgeerscheinungen sowie durch das Problem einer chronischen Ausbildungsstellenunterversorgung wie auch durch die Schwierigkeiten, ein "funktionsfähiges Berufsbildungssystem" in den neuen Bundesländern aufzubauen (Kath 1995, Vorwort Schmidt). Wenn es nicht gelingen sollte, die "Probleme" auch nur annähernd zu lösen, droht sogar die Gefahr, daß insbesondere der Bestand des kaufmännischen Schulwesens wie auch die Funktionsfähigkeit der betrieblichen Ausbildung gefährdet sein werden (vgl. Achtenhagen 1991b, S. 195). Die Nachfrage zugunsten allgemeinbildender Bildungswege wird sich weiter verstärken, solange es in der beruflichen Bildung kein "zukunftsorientiertes und kontinuierliches

Angebot" (Kruse et al. 1996, S. 38) gibt und keine Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung hergestellt ist. Ebenso wird sich der derzeitige "Attraktivitätsverlust" (Greinert 1997, S. 125) der dualen Berufsausbildung fortsetzen, wenn keine Verbesserung der Nachwuchssituation in der betrieblichen Berufsausbildung verbunden mit aussichtsreichen Aufstiegsperspektiven erfolgt (vgl. Greinert 1997, S. 125). Letztlich entscheidet größtenteils das Beschäftigungssystem und somit die Wirtschaft über die Bewährung und Zukunft des dualen Systems. Maßgebend ist nämlich die "Relevanz" der im "Beschäftigungssystem getroffenen Entscheidungen für das Bildungssystem" (Liesering/Schober/Tessaring 1994, S. 124). Das duale System wird auch dann in seiner "Substanz bedroht", wenn es weiterhin konjunkturabhängig bleibt und wenn die "Herausforderungen veränderter Technologie- und Wirtschaftsbedingungen" (Görner 1995a, S. 30) nicht bewältigt sowie die Probleme der Ausbildungsstellenversorgung, der Kosten und Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung nicht annähernd gelöst werden können. Das duale System wird auch keine große Zukunft haben, wenn im beruflichen Weiterbildungsbereich nicht perspektivische Fortbildungsberufe den Bestand eines gut qualifizierten Fachkräftenachwuchses sichern (vgl. Pütz 1996a, S. 8). Sollte das duale System nicht in der Lage sein, durch "ständige Innovation den gesellschaftlichen Wandel" (Pütz 1996b, S. 295) mitzuvollziehen, dann wird es auch schwerlich die durch die internationale Konkurrenz in Europa und am Weltmarkt sich ergebenden Herausforderungen bewältigen können.

Für die Arbeitnehmerschaft würde ein Scheitern der dualen Berufsausbildung starke "Einbußen an Qualifikation" (Görner 1997, S. 3) und somit langfristig gesehen auch an Einkommen zur Folge haben. Auch der Staat könnte aufgrund der öffentlichen Finanzlage keineswegs alle von der Wirtschaft nicht mehr angebotenen Ausbildungsplätze finanzieren. Für Qualifikationssuchende ohne eigene finanzielle Mittel wäre es somit unmöglich, die "dringend benötigte Qualifikation" (Görner 1997, S. 3) zu erlangen.

### ***Überprüfung der Hypothese***

Als Ausgangshypothese stellt der Verfasser zu Beginn seiner Arbeit fest, daß die Krise durch eine grundlegende Reform des dualen Systems überwunden werden könnte. Die bisherigen Ergebnisse der Fragebogenuntersuchung und der Experteninterviews sowie Aspekte der allgemeinen Diskussion zeigen, daß Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften einen dringenden Reformbedarf für das duale System der Berufsausbildung erkannt haben. Die von den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften dargelegten Perspektiven zeigen nun, daß aus Sicht der beiden Sozialpartner wohl einige Un-



terschiede, aber größtenteils Übereinstimmungen in der Beurteilung der Reform des dualen Systems bestehen. Im Vergleich zu den im Abschnitt C.3 Zusammenfassung bereits dargelegten Dissonanzen hinsichtlich der Beurteilung einer solchen Reform kann der Verfasser feststellen, daß die Übereinstimmungen diesbezüglich bedeutend überwiegen, so daß die Krise des dualen Systems durch eine grundlegende Reform überwunden werden kann. Ohne konsequente Reformmaßnahmen kann auch die Zukunft des dualen Systems langfristig nicht gesichert werden. Allerdings kann eine Reform des dualen Systems nur gelingen, wenn Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zusammen die Reformmaßnahmen befürworten und unterstützen. Das duale Ausbildungssystem kann sich somit nur dann weiterentwickeln, wenn Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gemeinsam dafür sind.

### ***Zukunftsperspektiven des dualen Systems der Berufsausbildung***

Im Hinblick auf die dargelegten Auswertungsergebnisse der Expertenbefragung und der aus der allgemeinen Diskussion sich ergebenden Meinungen vieler Bildungsexperten, Politiker und Teilnehmer am dualen System kann die Schlußfolgerung gezogen werden, daß es keine "Alternative" zu unserem dualen Ausbildungssystem gibt (vgl. Niephaus 1997b, S. 113). Ebenso bekräftigt Bundeskanzler Schröder in seiner Regierungserklärung vom 10. November 1998, daß das deutsche duale System auch heute noch als "vorbildlich in Europa" anerkannt sei, andererseits aber die "schleichende Verstaatlichung der Ausbildung" gestoppt werden müsse (Bundesregierung 1998, S. 18). Die neue Bundesregierung will sich der Aufgabe einer "Bildungs- und Qualifizierungsoffensive" (Bundesregierung 1998, S. 20) stellen. Im Rahmen der bisher bewährten Zusammenarbeit zwischen dem Deutschen Bundestag und den Sozialpartnern und im Hinblick auf die veränderten Bedingungen in der Berufs- und Arbeitswelt soll das Ziel "bestmögliche[r] Bildung für alle", größerer "Chancengleichheit, [der] Förderung unterschiedlicher Begabungen", stärkerer "Effizienz", aber auch stärkeren "Wettbewerb[s]" verfolgt werden (Bundesregierung 1998, S. 20).

Hierzu beabsichtigt die neue Bundesregierung, mit ihrem "Sofortprogramm" zusammen mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften für 100.000 Jugendliche möglichst zügig Ausbildungs- und Beschäftigungschancen anzubieten (vgl. Bundesregierung 1998, S. 18). Junge Menschen müßten Perspektivmöglichkeiten für "Ausbildung und Arbeit" erhalten, damit deren Zukunftsaussichten auch in einem "Bündnis für Arbeit und Ausbildung" gesichert seien (Bundesregierung 1998, S. 18, 20 und S. 22). Hiermit sollen Wirtschaft und öffentliche Verwaltung aufgefordert werden, stärker als

bisher qualifizierte Ausbildungsplätze, insbesondere in den neuen Bundesländern, bereitzustellen, ohne daß der Staat gezwungen werde, "Zwangsmaßnahmen" einzusetzen (vgl. Bundesregierung 1998, S. 19). Andererseits sollten sich aber auch die Jugendlichen verpflichtet fühlen, im Sinne echter beruflicher Mobilität, "Angebote zur Berufsausbildung" (Bundesregierung 1998, S. 19) anzunehmen und zu nutzen.

Zur Verwirklichung des Prinzips lebensbegleitenden Lernens wird die neue Bundesregierung bestrebt sein, Ausbildung besser auf die "Lebenszeit" zu verteilen. Dieses Ziel werde man nur durch eine flexiblere Gestaltung der Ausbildung insgesamt und besonders in bezug auf die "Ausbildungsordnungen und Ausbildungsinhalte" (Bundesregierung 1998, S. 19) erreichen. Bei der für die kommenden Jahre angestrebten "Reform der Ausbildungsförderung" will die neue Bundesregierung alle "ausbildungsbezogenen staatlichen Leistungen" zusammenfassen, um allen Jugendlichen gleiche Zugangschancen zu den Bildungseinrichtungen zu gewährleisten (Bundesregierung 1998, S. 20). Außerdem beabsichtigt die neue Bundesregierung, im Rahmen einer "Strukturreform des Steuerrechts" auch die Besteuerung der Unternehmen "grundlegend [zu] reformieren", um durch ein gerechteres Steuer- und Abgabensystem die "Kosten der Arbeit" zu entlasten (Bundesregierung 1998, S. 5 f. und S. 10 f.). Dadurch sollen die Unternehmen und zwar insbesondere die mittelständischen Unternehmen besser in die Lage versetzt werden, ihre "Schlüsselrolle" bei der Arbeitsplatz- und damit auch Ausbildungsplatzgestaltung zu erfüllen (vgl. Bundesregierung 1998, S. 10). Auch im Rahmen einer "europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik" müssen Ausbildungsfragen und Probleme der Arbeitslosigkeit als "europäische Frage" insgesamt gelöst werden (Bundesregierung 1998, S. 45).

Außer diesen von der neuen Bundesregierung geplanten Maßnahmen, deren Umsetzung eine Stärkung des dualen Berufsausbildungssystems und somit eine Verbesserung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes erwarten läßt, sollten nach Meinung des Verfassers geeignete Perspektivmöglichkeiten genutzt werden. In der folgenden Erörterung lehnt sich der Verfasser wiederum an die Gliederung des erarbeiteten und ausgewerteten Fragebogens an.

Um eine Anpassung des dualen Qualifikationssystems an zukünftige Anforderungen zu bewirken, muß eine umfassende Reform sowohl im Ausbildungsbereich als auch in der beruflichen Weiterbildung erfolgen. Neue "inhaltliche Konzepte" der dualen Ausbildung müssen entwickelt werden, die insbesondere den "Stellenwert kaufmännischer Ausbildung" in Verbindung mit entsprechenden Perspektiven im Weiterbildungsreich einbeziehen (Achtenhagen 1991b, S. 195). Eine wirkliche Reform der dualen

Berufsausbildung muß in Einklang mit einer Reform des deutschen Bildungssystems unter Integration der beruflichen und allgemeinen Bildung sowie unter Berücksichtigung der Berufs- und Verwaltungsakademien, Fachhochschulen und Hochschulen erfolgen. Hierzu wird ein "umfassender gesellschaftlicher Dialog" (Heimann 1995, o.S.) und ein breiter Konsens zwischen Staat, Wirtschaft, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wissenschaft notwendig sein.

Das duale System der Berufsausbildung hat auf lange Sicht nur Bestand, wenn es attraktiv ist. Um Zukunft zu haben, muß es eine echte Alternative oder "sinnvolle Ergänzung zum Hochschulstudium" (Peek 1998, S. 106) darstellen. Im Sinne von "Strukturenreformen des Bildungssystems" (Lempert 1995, S. 228) mit dem Ziel, die Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu erhöhen, könnte das duale System auch entsprechend aufgestockt werden. Hierzu müßten duale Fortbildungsmöglichkeiten mit "synchronisierten Theorie- und Praxisanteilen bis zum Hochschulabschluß" (Lempert 1995, S. 228) eingerichtet werden. Durch eine Erweiterung der in der dualen Berufsausbildung erworbenen Berechtigungen könnten somit Möglichkeiten geschaffen werden, um in "rein schulisch organisierten höheren Bildungsinstitutionen" (Lempert 1995, S. 228) den Bildungsweg fortzusetzen. Auch sollte nach einer dualen kaufmännischen Berufsausbildung über eine innerbetriebliche Weiterbildung in Verbindung mit dem "Besuch überbetrieblicher zertifizierter Kurse" (Lempert 1995, S. 229) die berufliche Perspektive erweitert und damit attraktiver gestaltet werden.

Die Attraktivität des dualen Systems der Berufsausbildung ist auch von der Akzeptanz und Gleichwertigkeit dieser Ausbildung im Beschäftigungssystem abhängig. Insofern muß die duale kaufmännische Berufsausbildung für Jugendliche eine "gleichwertige Alternative" (Schaumann 1993a, S. 19) zu allgemeinbildenden Bildungsgängen darstellen. Neben der Studienmöglichkeit für dual qualifizierte Fachkräfte ohne Hochschulberechtigung muß Gleichwertigkeit auch durch eine entsprechende betriebliche Personalpolitik verwirklicht werden, um die "Förderung und Entfaltung aller Begabungen" (Schaumann 1993a, S. 18 f.) zu erreichen. Notwendig ist eine bessere Abstimmung der beruflichen und allgemeinen Bildungssysteme hinsichtlich einer Gleichwertigkeit der Abschlüsse, denn Absolventen der dualen Berufsausbildung müssen vergleichbare berufliche Perspektiven erhalten. Berufsbildung und Allgemeinbildung sollten im Hinblick auf "gesellschaftliche Bedarfe" als gemeinsame "gesellschaftliche Infrastrukturleistung" verstanden werden (Kruse et al. 1996, S. 16).

Vielfach wird gefordert, in den Betrieben und Berufsschulen die unterschiedlichen Werthaltungen und Einstellungen der heutigen Jugendlichen zu Arbeit und Beruf "pro-

duktiver" (Zander 1992, S. 18) zu nutzen. Um die Jugendlichen zur Bewältigung ihrer eigenen Zukunft zu befähigen, ist es erforderlich, daß neben der Vermittlung einer qualifizierten Ausbildung auch persönliche Ansprüche der Jugendlichen und deren veränderte Erwartungen stärker als bisher in betrieblichen und schulischen Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden Berücksichtigung finden (vgl. Zander 1992, S. 16). Auch sollte der Jugendliche im Rahmen der beruflichen Kompetenzvermittlung besser akzeptiert und verständnisvoller zu "kreativen Beiträgen" bei der Aufgabenbewältigung ermutigt werden. Die Jugendlichen wären dann sicherlich besser in der Lage, die "Sinnhaftigkeit" einer beruflichen Tätigkeit zu erkennen (vgl. Kruse et al. 1996, S. 22).

Die im Verlaufe des weiteren Strukturwandels in Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft entstehenden Veränderungen bewirken einen starken Wandel der Qualifikationsanforderungen für Ausbildung und Beruf. Diese Qualifikationsanforderungen müssen zügiger in "Bildungsinhalte und Bildungsmaßnahmen" umgesetzt werden, damit eine möglichst optimale Förderung der "Begabungen und Fähigkeiten" der Auszubildenden wie auch der berufstätigen Mitarbeiter gewährleistet ist (Niephaus 1997a, S. 78). Eine "rationelle Gestaltung der Arbeitsabläufe" mit Hilfe der neuen Iu.K-Techniken ist insbesondere von der "Kreativität und Phantasie" der kaufmännischen Mitarbeiter abhängig (Wirtschaftsvereinigung Stahl 1991, S. II.). Hierzu benötigt ein in Zukunft mehr "koordinierender Kaufmann" unbedingt die Schlüsselqualifikationen, die während der Berufsausbildung und auch danach konsequent durch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt und gefördert werden müssen (vgl. Wirtschaftsvereinigung Stahl 1991, S. II). Entscheidend wird auch sein, ob der "inhaltlich-curricularen Herausforderung" (Achtenhagen 1991b, S. 195) infolge der neuen Technologien wirkungsvoll begegnet werden kann.

Für die Funktionsfähigkeit und den weiteren Bestand des dualen Systems ist eine stärkere Förderung der beruflichen Ausbildung durch eine bessere Versorgung mit genügend Ausbildungsstellen unbedingt erforderlich. Dies kann nur erreicht werden durch eine Verbesserung der Beschäftigungssituation, da der Ausbildungsstellenmarkt hiervon stark abhängig ist. Durch personalpolitische Planungen der Unternehmen unter dem Aspekt mehr gesamtgesellschaftlicher Verantwortung müßten Ausbildungsplätze insbesondere in zukunftsträchtigen Berufen wie im Bereich der Dienstleistungskaufleute mit "konsequent kundenorientiert geprägte[n] Profile[n]" (Woortmann 1996, S. 10) geschaffen werden. Um Ausbildung als "Zukunftsfürsorge" im öffentlichen Bewußtsein deutlicher zu machen, müßte die Ausbildungsleistung der Betriebe durch mehr "regionale Bündnisse für Ausbildung" gesteigert werden (CEDEFOP 1997,

S. 10). Hierbei sollten die Tarifpartner versuchen, "Wege zur Erhöhung des Lehrstellenangebotes" (CEDEFOP 1997, S. 10) bei ihren Tarifverhandlungen besser zu nutzen.

Um den benachteiligten Gruppen in Zukunft bessere Perspektiven aufzuzeigen, muß das duale System hinsichtlich der zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen flexibler werden. So forderte bisher jede Bundesregierung die Sozialpartner auf, neue arbeitsmarktrelevante und beschäftigungssichernde Berufe für Jugendliche zu schaffen, die Schwierigkeiten haben, eine duale Berufsausbildung zu absolvieren (vgl. BMBF 1997b, S. 5). Schließlich ließe sich bei entsprechend fachlichen Voraussetzungen auch für kaufmännische Berufe ein "arbeitsmarktverwertbarer Abschluß" (BMBF 1997b, S. 5) in Form einer wieder einzuführenden Stufenausbildung nach zwei oder drei Jahren erreichen. Ferner müßte in Modul-Forschungsprojekten untersucht werden, ob Modul-Ausbildungsgänge für den kaufmännischen Bereich Perspektiven eröffnen (vgl. Uhe 1996, S. 13).

Im Rahmen einer effektiven Nachwuchssicherung muß sich unser Ausbildungssystem auch deutlicher für "unterschiedliche individuelle Eingangsvoraussetzungen" (Wernstedt 1995, S. 8) differenzieren. Dabei sollten diese Differenzierungen unter "zeitliche[n], curriculare[n] und methodisch-didaktische[n]" Gesichtspunkten im Sinne einer "flexibleren Gestaltung" des inneren Strukturwandels des dualen Systems erfolgen (Kloas 1994b, S. 140).

Eine flexiblere und modernere Gestaltung des dualen Systems erfordert eine Erneuerung des Bildungsauftrages der Berufsschule. Aufgrund der Heterogenität der heutigen kaufmännischen Auszubildenden wäre eine "noch stärker fachlich orientierte und akzentuierte Aufgabenstellung der Berufsschule denkbar und vertretbar" (Münch 1996, S. 166). Die kaufmännischen Schulen müssen "konkurrenzfähig" gemacht werden, damit sie eine erwachsenengemäße und eine für den Übergang zur kaufmännischen Weiterbildung adäquate Lernvermittlung gewährleisten können (vgl. Diepold 1995, S. 57). In den kaufmännischen Schulen müssen schulische Ressourcen und Schüler-Lehrerpotentiale durch ein modernes "Schulmanagement" und "Qualitätsmanagement" effektiver genutzt werden (Zedler et al. 1995, S. 55 f.).

Um die berufliche Erstausbildung zu verbessern, wäre es notwendig, diese in "allen Bereichen und auf allen Stufen" (Klauder 1994, S. 343) zu straffen und umzugestalten. Dies wäre zu erreichen, wenn man sich auf die Vermittlung eines "soliden und fundierten Grundwissens" (Klauder 1994, S. 343) beschränkt und andere Ausbildungs-

inhalte in den Weiterbildungsbereich verlagert. Dabei bleibe zu beachten, daß bereits mit der Neuordnung der kaufmännischen Berufe die Allgemeinbildung als "Berufsbildung der Zukunft" (Arnold 1997, S. 295) immer mehr an Bedeutung gewinnt. Um dies zu erreichen, müssen für den einzelnen Auszubildenden neben der Vermittlung fachlicher Qualifizierungsinhalte Werte einer aufbauenden Persönlichkeitsbildung deutlicher gemacht werden (vgl. Arnold 1997, S. 295).

Zur Verbesserung der Kooperation in der dualen Berufsausbildung sollten neue Kooperationsformen zwischen Berufsschulen und Betrieben und anderen Bildungsträgern sowie zwischen Kammern und Schulämtern geschaffen und genutzt werden. Neue "methodische Konzepte" (Zedler 1990, S. 39) wie auch neue Formen der Arbeitsteilung zwischen Berufsschule und Betrieb sind zu entwickeln und zu erproben (vgl. Zedler 1990, S. 39). Vorteilhaft wäre es auch, die Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft und die Hochschulen in das kooperative "Lernkonzept" einzubinden (vgl. Heilmann 1995, o.S.).

Hinsichtlich der Ausbildung durch Sonderausbildungsgänge bleibt zu beachten, daß deren Absolventen nicht an die Stelle der dual Ausgebildeten treten, sondern "neuen Qualifikationsbedarf abdecken" (Kau 1997, S. 340) sollen. Betriebe werden kaufmännisch dual ausgebildeten Fachkräften mit Fortbildungsabschluß auch künftig "fachlich anspruchsvolle Berufsperspektiven" (Berger 1997, S. 188) bieten. Zur Weiterentwicklung flexibler Ausbildungswege sollten Wirtschaft, Staat und Bildungspolitik die alternativen Ausbildungsformen als Zukunftsinvestitionen noch stärker fördern. Sie können nur dann sinnvoll sein, wenn sie "zusätzliche Ausbildungskapazitäten" (Koch-Bantz 1996, S. 26) ohne nachteilige Auswirkung für die duale Ausbildung schaffen. "Verbundkonzepte" in Form der Berufsakademien, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien und in Form der Verknüpfung von Ausbildung und Fachhochschulstudium werden die Attraktivität betrieblicher Ausbildungsgänge erhöhen (vgl. Falk/Klages/Rapp 1996, S. 39).

Da die heutigen komplexen und technisierten Prozeßveränderungen in Büro und Verwaltung die bisherigen Lernmethoden und Formen der kaufmännischen Ausbildungsorganisation in Frage stellen, müssen diesbezüglich die "Ausbildungsfunktionen der einzelnen Ausbildungsträger" (Koch/Reuling 1994, S. 190) umgestaltet werden. Für notwendig erachtet man "neue Formen der Ausbildungsorganisation und der Abstimmung zwischen den Ausbildungsträgern" (Koch/Reuling 1994, S. 190) unter Berücksichtigung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Im Rahmen der dualen Erstausbildung könnte sich die jeweilige Funktion des Betriebes stärker als bisher an den

"speziellen Erfordernissen innerhalb der beruflichen Bildung orientieren" (Kruse et al. 1996, S. 44). Möglich wäre, daß in Form von Lernortkombinationen die betriebliche Ausbildung sich zeitlich unterschiedlich stärker auf verschiedene Betriebe verteilt (vgl. Kruse et al. 1996, S. 44).

Die Prüfungspraxis in der kaufmännischen beruflichen Bildung muß dringend reformiert werden, denn diese Prüfungen sollen nicht nur den Forderungen der Neuordnungen entsprechen, sondern sie müssen auch das vielfach noch praktizierte "produktorientierte Prüfen" durch mehr "prozeßorientiertes Prüfen" ersetzen (Kiesel 1994a, S. 161). Notwendig wäre, daß sich die Prüfungspraxis mit ihren Prüfungsaufgaben und Prüfungsverfahren stärker an die Realität des Ausbildungsgeschehens anlehnt, wobei auch einer besseren Verzahnung von Theorie und Praxis entsprochen werden sollte (vgl. Kiesel 1994a, S. 161). Hinsichtlich der Prüfungsform wäre zu überlegen, ob kaufmännische Prüfungen nicht auch für einzelne Fächer nach einem "Baukastensystem" (Klauder 1994, S. 344) absolviert werden könnten.

Hinsichtlich der Qualität der kaufmännischen Berufsausbildung gilt es, bereits während des Ausbildungsgeschehens ein gewisses Qualitätsbewußtsein bei den Auszubildenden unter Berücksichtigung internationaler Dimensionen zu bewirken. Insbesondere ist es in vielen Wirtschaftsbereichen notwendig, daß "Neuschneidungen bzw. Neubündelungen von Qualifikationen" (Alex/Landsberg 1993, S. 30) die Voraussetzung für ein zukünftiges Bestehen im nationalen und internationalen Wettbewerb schaffen. Hierbei sollte im Rahmen der Überarbeitung bzw. Novellierung von Ausbildungsordnungen "nicht mehr additiv" festgelegt werden, welche "Kenntnisse und Fertigkeiten" aufzunehmen, zu streichen oder zu verändern sind (Alex/Landsberg 1993, S. 30). Maßgebend müßte eher ein Ziel wie z.B. eine "Laufbahn bzw. Karriere" sein, wodurch "strukturiert" bestimmt werden sollte, was im Rahmen der Dualausbildung und der anschließenden Weiterbildung mit "entsprechenden Zertifikaten" zu vermitteln sei (Alex/Landsberg 1993, S. 30).

Das Kostenproblem der betrieblichen Ausbildung läßt sich keineswegs für alle Betriebe vereinheitlichen, denn die Qualifikationsstrategien sind von den jeweiligen betrieblichen Aus- und Weiterbildungsplanungen abhängig. Nach dem Ergebnis einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahre 1995 wird die Hauptursache für die rückläufige Ausbildungsbereitschaft vieler Betriebe darin gesehen, daß sie in "überschaubarer Zeit einen geringeren oder keinen Bedarf an Fachkräften" (o.V. 1997a, S. 16) erkennen würden. Nach dem Urteil der Wissenschaftler sei somit die "Höhe der Ausbildungskosten keine wesentliche Ursache" (o.V. 1997a, S. 16) für den

Rückgang der Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft. Die rückläufige Übernahmebereitschaft der Unternehmen für dual Ausgebildete beweist ebenfalls, daß die Ausbildungskosten nur teilweise als ursächlich angesehen werden können. Betriebliche Maßnahmen zur Personaleinsparung betreffen auch Mitarbeiter, die ihre Ausbildung außerhalb des dualen Systems absolviert haben, so daß diese Kriterien nicht als wesentlich für eine spezifische Krise des dualen Systems gelten können. Sie sind vielmehr "Teil und Erscheinungsform einer globalen Beschäftigungskrise" (Berger/Brandes/Walden 1996, S. 23). Nach der schwersten Rezession der Nachkriegszeit sollten die Unternehmen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung wieder stärker ein "mittelfristige[s] Kostendenken" (KWB 1995a, S. 29) praktizieren. Auch die ehemalige Bundesregierung empfahl den Tarifpartnern, die Möglichkeiten zur "Kostenentlastung von Ausbildungsbetrieben" (BMBF 1997b, S. 16) in den Tarifverhandlungen stärker zu nutzen, um dadurch die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu verbessern.

Wenn auch beide Sozialpartner hinsichtlich der Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung auf gegensätzlichen Positionen der einzelbetrieblichen Finanzierung bzw. Umlagefinanzierung beharren, müssen "politische Rahmenbedingungen" (Kath 1995, S. 18) zukünftig bessere Voraussetzungen für eine Reform der Finanzierung der Berufsausbildung schaffen (vgl. Kath 1995, S. 18). So erweisen sich kurzfristige staatliche Finanzierungsprogramme wie auch die zur Zeit praktizierte starke Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung nicht als eine langfristige und "systemadäquate Lösung" (Kath 1995, S. 18). Eine dauerhafte gesetzgeberische Lösung der Ausbildungsfinanzierung könnte über eine "Steuerfinanzierung" die Ausbildungsversorgung und damit auch die Qualität der Ausbildung absichern (vgl. Kath 1995, S. 19). Zur Zeit bieten sich in dieser Hinsicht zwei Varianten an. Einerseits könnten gemäß der französischen Lösung in Form einer "Ausbildungssteuer" die Ausbildungsaufwendungen angerechnet und damit abgegolten werden. Andererseits könnte eine Entlastung in Form von Steuererleichterungen erfolgen wie z.B. durch "Abzug eines einheitlichen Freibetrages oder der Summe der Nettoausbildungskosten von der Steuerschuld" (Kath 1995, S. 19). Ein weiterer Finanzierungsvorschlag will "Markt- und Staatssteuerung" besser miteinander verknüpfen, indem im Rahmen von "Bildungsmärkten" die (Bildungs-)Nachfrage durch sogenannte "Bildungs-Gutscheine" gestützt werden könnte (Kell 1997, S. 102). Hierzu müßten Ausbildungsinteressenten vom Staat "Ausbildungsgutscheine" (Kell 1997, S. 102) erhalten, mit denen sie berechtigt wären, eine Berufsausbildung betrieblicher, überbetrieblicher bzw. schulischer Art bei verschiedenen Anbietern des Ausbildungsmarktes zu kaufen (vgl. Kell 1997, S. 102). Da es al-



lerdings schwierig sein wird, sich auf ein einziges Finanzierungsmodell festzulegen, müßten vielmehr gemeinsame Wege aus mehreren Finanzierungsmodellen gefunden werden, um differenzierten Problemen und "besonderen Interessenlagen" (Kath 1995, S. 19) zu begegnen.

Das duale System der Berufsausbildung muß für die weitere Zukunft ausgebaut werden, indem zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung ein noch stärkerer "inhaltliche[r] und lernorganisatorische[r] Zusammenhang" (Münch 1996, S. 167) herzustellen ist. Unter ganzheitlichen Bildungsperspektiven ist eine solche Verzahnung von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung unumgänglich, um insbesondere im kaufmännischen Bereich für Ausbildungsinteressierte einen klaren und übersichtlichen beruflichen Weg mit entsprechenden Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen (vgl. Kruse et al. 1996, S. 43). Hierzu muß der gegenwärtig noch "intransparente und höchst differenzierte Bereich der beruflichen Fortbildung" (Pütz 1996a, S. 7) insbesondere auf der kaufmännischen Fachwirt- und Kammerebene stärker systematisiert und durch ein Bundesrahmengesetz klarer geregelt werden. Ein solches "Duales System der Weiterbildung" als "Oberstufe des Dualen Systems" könnte über betriebliche Karrieren sicherlich Verbesserungen in der "Einkommens- und Prestigepyramide" bieten. Außerdem bestünde über die berufliche Erstqualifizierung und berufliche Weiterbildung eine "Option" für ein Hochschulstudium (Pütz 1996a, S. 7 f.).

Das deutsche duale System wird im Wettbewerb mit den Berufsbildungssystemen anderer EU-Mitgliedsländer zwar kein "Exportartikel", aber sicherlich ein "Referenzsystem" für eine Reform der überwiegend vollzeitschulischen Ausbildungssysteme in anderen EU-Mitgliedstaaten sein (Koch 1996, S. 6). Bedeutsam ist das starke ausländische Interesse an der deutschen dualen Berufsausbildung, denn gerade Frankreich und England haben versucht, die Organisation bestimmter "Teile ihrer Ausbildung" nach dem "dualen Prinzip" zu gestalten (Greinert 1995, S. 166). Wesentlich hierzu sind die Hinweise einiger Interviewexperten beider Befragtengruppen, daß insbesondere im Sinne eines gegenseitig voneinander Lernens die verschiedenen Berufsbildungssysteme Anregungen und Vorteile des anderen Berufsbildungssystems aufnehmen sollten. Vom deutschen dualen System wäre z.B. die "Vermittlung mit den Anforderungen des Beschäftigungssystems" (Hans-Böckler-Stiftung 1991a, S. 26) ein attraktiver Kernpunkt. Das deutsche duale System wird aber auch mit der Tatsache konfrontiert, daß in anderen EU-Mitgliedsländern die Modularisierung als "zukunftsträchtige Möglichkeit" (Sloane 1997, S. 224) einer flexiblen Berufsausbildung ebenso akzeptiert wird wie eine duale alternierende Ausbildung. So wird man von deutscher Seite in Zukunft

nicht umhin können, zu prüfen, ob nicht doch die Aufnahme modularer Elemente in die berufliche duale Erstausbildung die Aussichten des dualen Systems als "(modularisierte) duale Berufsausbildung" für den europäischen Berufsbildungsbereich verbessern könnte (vgl. Sloane 1997, S. 224 und S. 241). Die Auswertungsergebnisse der Fragebogen- und Interviewaussagen der Experten der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zeigen uns die einhellige Forderung, daß im Bereiche der EU wie auch international von deutscher Seite stärker die Vorteile des dualen Systems gegenüber der vollzeitschulischen Ausbildung deutlich gemacht werden müßten. Dadurch würde die duale Berufsausbildung sicherlich eine höhere Wertung und Anerkennung erhalten. Zu den Chancen des dualen Systems im europäischen Berufsbildungsprozeß möchte der Verfasser im nächsten Abschnitt ein Konzept als Vorschlag für eine zukunftsorientierte kaufmännische Berufsausbildung in Europa entwickeln.

## **2. Konzept einer zukünftigen Berufsausbildung in Europa**

### *Das duale System als Basis für eine gesamteuropäische Berufsbildung*

Da Europa als eine Herausforderung zu sehen ist, muß die Berufsbildung zu einem "europäischen Konzept" (Hanf o.J., S. 9) entwickelt werden, damit sie in einer dynamischen und sich verändernden Gesellschaft bestehen kann. Wie die Ergebnisse der vom Verfasser durchgeführten Befragung zeigen, habe das duale System nach Meinung der Experten beider Sozialpartner sich bewährt und stelle im internationalen Vergleich einen wichtigen Wettbewerbsvorteil sowie eine bedeutende Voraussetzung für den Standort Deutschland dar. Dies läßt sich bildungspolitisch bestätigen durch die Ausweitung des dualen Prinzips in den "tertiären (Bildungs-)bereich" (BMBF 1995b, S. 12) wie auch durch internationale Anerkennung. So stellt das duale Prinzip schon seit 1990 eine Art "offizielle Strategie" der Weltbank dar, wie folgendes Zitat beweisen soll: "A principal option is dual training systems, which combine training-off-the-job in essential skill and knowledge with supervised apprenticeship in employment" (World Bank 1990, S. 45, zit. nach Lipsmeier 1996, S. 305). Aus dem im Jahre 1995 veröffentlichten Weltbankpapier "Priorities and Strategies for Education" ist zudem ersichtlich, daß der Anteil der beruflichen Sekundarschulen (Vollzeit-Secondary vocational education) rückläufig ist (vgl. World Bank 1995, S. 96, 147 und S. 150, zit. nach Lipsmeier 1996, S. 305). Für die Weltbank sind zunehmend Ausbildungsmodelle vorrangig, die "unmittelbare Bezüge zum Arbeitsmarkt bzw. Beschäftigungssystem" haben ("Labor Market Linkages", S. 24 ff.), die den Privatsektor stärker berücksichtigen ("greater emphasis on private providers and private funding", S. 16) und für die

die Unternehmer einen Rückhalt bieten ("provided ... by employers", S. 150) (vgl. World Bank 1995, S. 96, 147 und S. 150, zit. nach Lipsmeier 1996, S. 305). Auch das Weißbuch der Kommission der Europäischen Gemeinschaften betont die Bedeutung dualer Ausbildungsformen, die speziell sich in der "Lehrausbildung" in mehreren Mitgliedstaaten entwickelt haben (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1995, S. 29). Auf europäischer Ebene und "europäischem Niveau" soll die Lehrausbildung weiter gefördert werden, wobei die enge "Partnerschaft zwischen Schule und Unternehmen" in Form "alternierender Ausbildungsgänge" – einschließlich der dualen Ausbildung – die Basis des Übergangs der Jugendlichen ins Berufsleben darstellen soll (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1995, S. 34 f.).

Einige der vom Verfasser befragten Experten der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften betonen mehrfach die Nachteile einer rein vollzeitschulischen bzw. rein praktisch betrieblichen Ausbildung, die sich zudem noch zu Lasten des Betriebes und des Auszubildenden auswirken würden. Deswegen sei es nicht verwunderlich, daß Elemente des dualen Systems in solche Berufsausbildungssysteme aufgenommen würden. In vielen europäischen Ländern habe man die Stärken des dualen Systems erkannt und insbesondere den Vorzug der Verzahnung von Betrieb und Schule als besonderen Vorteil anerkannt. Man habe auch in einigen EU-Mitgliedsländern bereits Ausbildungsgänge mit dualer Struktur eingerichtet. Einige Experten halten wohl eine baldige Annäherung der unterschiedlichen Systeme jederzeit für möglich und auch für notwendig, zumal ihrer Meinung nach die vollzeitschulischen Berufsbildungssysteme zukünftig nur noch mit einem stärkeren Praxisbezug bestehen könnten.

Sehr beachtenswert erscheinen dem Verfasser die Ausführungen eines Interviewexperten des Arbeitgeberverbandes der Schuhindustrie, der eine verbesserte Ausbildung auf dualer Basis mit internationalen Zugangsmöglichkeiten im Berufsleben für die europäischen Länder fordert. Dies bedeute, so führt er aus, daß die jungen Leute sich innerhalb der europäischen Länder unbeschränkt überall bewerben und etablieren könnten. Vehement fordert er, das duale System als ein Spitzensystem von deutscher Seite her international zugkräftiger und aussagekräftiger zu machen. Die Vertreter von Bund und Ländern der Bundesrepublik Deutschland sollten sich in Brüssel mehr durchsetzen und untermauern, daß das duale System als das einzig günstigste Ausbildungssystem in der Europäischen Union verankert werden sollte. Einhergehend mit der Etablierung des dualen Systems müßte dann das EU-Recht den jungen Leuten Ausbildungs- und Arbeitsplatzchancen je nach Wahlmöglichkeiten in den einzelnen Ländern Europas bieten. Zuvor seien allerdings überall noch erhebliche Schranken abzubauen, die als

nationale Eigensinnigkeiten hochgehalten würden, so z.B. die Auffassung, daß der Staat ausgebildete Fachkräfte "zu liefern" hätte (Häußler 1997). Nach Meinung des Arbeitgeberexperten der Schuhindustrie sei das deutsche duale System der Berufsausbildung das einzig sinnvolle und geeignete Ausbildungssystem für Europa. Wir sollten "stolz und frech" mit dem Argument der wesentlichen Vorteile des dualen Systems dessen Installierung im Rahmen einer Übergangszeit von fünf bis zehn Jahren in Europa durchsetzen. Die Geschäftspartner und die Vertreter der staatlichen Stellen in den anderen Mitgliedsländern müßten von der Pionierfunktion des dualen Systems intensiver überzeugt werden. Die Zeit dafür sei reif! Er vergleicht die heutige Situation mit der Pionierzeit in Amerika und betont, daß man dort auch nicht jahrzehntelang warten konnte. Deutschland müßte seine vornehme Zurückhaltung aufgeben und offensiv für das duale System Position beziehen. Jeder Staat wartet darauf, daß etwas geschieht, und letztendlich versäumen wir alle in Europa Chancen, die genutzt werden müssen, damit es nicht eines Tages zu spät ist. Sicherlich gibt es nach Aussage des Experten z.B. einen Arbeitskreis für die Schuhindustrie Europas, der schon Bedeutendes im Rahmen einer europäischen Qualifizierung in dieser Branche erreicht hat. So haben die Italiener das duale System im Schubbereich mit dreijähriger Ausbildung bereits installiert. Auch Portugal bildet nach deutschen Kriterien aus, während in anderen Ländern eine sehr große Unsicherheit darüber besteht, wie eigentlich ausgebildet werden sollte. "Mit Frankreich werden noch Verhandlungen geführt, und die Engländer denken darüber nach", so seine Worte. Deutsche Betriebe bilden sogar im Ausland vor Ort ausländische Staatsbürger nach deutschen Ausbildungsvorschriften aus, wobei die ausländischen Auszubildenden auch Ausbildungsabschnitte in Deutschland mit der Endabschlußprüfung absolvieren. Die Ausbildung müsse jedoch in der EU deutlicher geregelt werden, denn in Deutschland bestünden oft diametral entgegengesetzte Vorstellungen, wodurch in Zusammenhang mit den jeweils einheimischen Ausbildungsvorschriften in Italien, Portugal oder Spanien vielfältige Probleme entstünden. Deshalb müßte auch von seiten der deutschen Wirtschaft Druck auf ausländische Geschäftspartner ausgeübt werden, daß man dual ausbilden sollte.

Andere Experten der beiden Befragtengruppen vertreten demgegenüber die Ansicht, daß die traditionellen europäischen Berufsbildungssysteme vorerst noch Bestand haben würden, denn eine Angleichung der verschiedenen Systeme sei mit großen Problemen verbunden wie z.B. Abstimmungsnotwendigkeiten hinsichtlich der Bereiche Verwaltung und Finanzierung wie auch hinsichtlich rechtlicher Regelungen und Ausbildungsbestimmungen sowie in bezug auf die Anerkennung dualer Ausbildungsabschlüsse. Außerdem könne man das duale System nicht so ohne weiteres im Ausland

etablieren, zumal auch noch Probleme wie z.B. nationale Eigenheiten, Geldmangel und damit fehlende Förderung dies erschweren.

Andererseits erwarten einige Interviewexperten insbesondere wegen der strukturellen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft eine verstärkte Einbeziehung der Allgemeinbildung in die duale Berufsausbildung. Obwohl beide Befragtengruppen bedeutende Schwierigkeiten hinsichtlich bilateraler Austauschmöglichkeiten in der dualen Berufsausbildung bestätigen, fordern sie für die Auszubildenden ein verstärktes Lernen von Fremdsprachen, verbunden mit Ausbildungseinheiten im Ausland, um die Jugendlichen auf internationale Anforderungen besser vorzubereiten. Hinsichtlich einer zukünftigen Ausbildung auf europäischer Ebene könnte nach Meinung einiger Experten über gemeinsame europäische Berufsbilder mit der bewährten Form der kaufmännischen Berufsfachschule (Handelsschule), kombiniert mit einer betrieblichen Ausbildung eine dual europäische kaufmännische Berufsausbildung gestaltet werden. Als weitere Alternative bietet sich auch eine vollzeitschulische Ausbildung mit Betriebspraktikum oder betrieblichem Training an, was allerdings unser duales System in ein anderes System überleiten würde. In der Breitenwirkung der Qualifikation könnte dadurch die duale Berufsausbildung aber keineswegs erreicht werden.

### ***Konzeptmöglichkeit einer dualen kaufmännischen Berufsausbildung für Europa***

Hinsichtlich der Entwicklung eines Konzeptes für eine zukunftsorientierte kaufmännische Berufsausbildung in Europa ergibt sich aus Sicht des Verfassers die Notwendigkeit, im Rahmen einer Angleichung auf europäischer Ebene die vollzeitschulische und duale Berufsausbildung dahingehend zu verändern, daß das duale System mehr schulische Anteile und das vollzeitschulische System mehr praktische Anteile erhalten. Indem man also von deutscher Seite die duale Berufsausbildung durch mehr allgemeinbildende Inhalte ergänzt und die Berufsschule dadurch einen Bedeutungszuwachs erlangt, käme man insbesondere den zur Zeit in Frankreich und Großbritannien praktizierten Berufsbildungssystemen entgegen. Die deutsche Berufsschule könnte hiermit auch ihren Bildungsauftrag im Sinne der europäischen Dimension besser erfüllen und die neuen Herausforderungen besser bewältigen. Ebenso würden die dualen Elemente stärker verbreitet und die Leistungsfähigkeit des dualen Systems in immer mehr Ländern erkannt werden (vgl. Degenhart 1993, S. 68). Um eine zukünftige kaufmännische Berufsausbildung für Europa aufzubauen, müßte dies unter Berücksichtigung der Expertenvorschläge als Konzept entwickelt werden, indem die Berufsschule und die Berufsfachschule des kaufmännisch-verwaltenden Bereiches umzugestaltet wären.

Als ein erstes Konzept könnte die Ausbildung in Form eines dreijährigen Bildungsganges durchgeführt werden, wobei die zweijährige Berufsfachschule in bestimmten kaufmännischen Ausbildungsberufen fachtheoretische, fachpraktische Kenntnisse sowie erweiterte allgemeinbildende Kenntnisse vermitteln müßte und nach zwei Jahren diesen ersten Ausbildungsabschnitt mit einer Abschlußprüfung zu beenden habe. In den beiden ersten Ausbildungsjahren sollte je ein vierwöchiges Betriebspraktikum integriert werden, während im dritten Ausbildungsjahr der Auszubildende durch ein intensives Betriebspraktikum in Verbindung mit einmal wöchentlichem Berufsschulunterricht auf die Berufsabschlußprüfung bei der IHK vorbereitet werden müßte (vgl. Kammer 1998, S. 128-130). Diese Möglichkeit eines ersten Konzeptes soll verdeutlicht werden durch den Beitrag eines Interviewexperten der Bauindustrie, der empfiehlt, grundsätzlich Kompromißlösungen zu finden, da vorerst nicht so generell auf EU-Ebene und von Brüssel aus entschieden werden könnte. Auf die Berufsausbildung bezogen fände bei einer vollzeitschulischen Ausbildung seiner Meinung nach keine Streuung nach Bedarf statt. Deshalb wäre doch die Kombination einer Vollzeitschulung mit einer systematischen kaufmännisch-praktischen Ausbildung besser, wie in Deutschland durch das Konzept Zweijährige Handelsschule (Höhere Handelsschule) mit anschließender betrieblicher Ausbildungszeit und Berufsschulbesuch angeboten wird. Nach seinen Erfahrungen hatten in den vergangenen fünf Jahren etwa 10-15% der in der Baubranche eingestellten kaufmännischen Auszubildenden mit Abiturabschluß noch ein Jahr Handelsschule absolviert, bevor sie eine verkürzte betriebliche Ausbildung mit Berufsschulbesuch begannen. Im Unterschied zum ersten Konzept mit der zweijährigen Berufsfachschule könnte als zweite Konzeptform im Sinne einer veränderten Organisation des Berufsschulunterrichts als "Vorlauf zur betrieblichen Ausbildung" eine einjährige "berufsbezogene schulische Grundbildung" absolviert werden, in der "ausbildungsberufsbezogenen Wirtschaftslehre, Rechnungswesen und Englisch" zu unterrichten wären (Perczynski 1993, S. 58). In der anschließenden zweijährigen dualen Berufsausbildung sollte der Berufsschulunterricht sich dann mehr auf die Fachbetriebslehre ausrichten, um der Betriebsausbildung "längere Verweilzeiten" zu gestatten und ein "Höchstmaß an didaktischer Parallelität" zu gewähren (Perczynski 1993, S. 58).

Ein wichtiger Schritt bei beiden Konzeptmöglichkeiten müßte die Entwicklung eines Curriculums für einen bestimmten kaufmännischen Ausbildungsberuf unter Berücksichtigung nationaler Curricula sein. Dabei beträfe die "Entwicklung von Ausbildungseinheiten" eine gemeinsame "curriculare Entwicklungsarbeit" in verschiedenen Formen (BMBF 1995c, S. 37). Es könnte teilweise ein "Abgleich der nationalen Curri-

cula" in einzelnen Abschnitten bzw. eine "Ergänzung der jeweiligen Curricula" durch Abschnitte vorgenommen werden, die "besser oder ausschließlich" im Partnerland vermittelt werden sollten (BMBF 1995c, S. 37). Keineswegs würde hier eine "Harmonisierung", sondern eher eine "Annäherung und Verschränkung der Systeme" verfolgt werden (BMBF 1995c, S. 37).

Im Rahmen einer europaorientierten Gestaltung des dualen Ausbildungsverlaufs muß die jeweilige Ausbildungsdauer eines kaufmännischen Ausbildungsberufes unter Beachtung der maßgebenden Ausbildungsbestimmungen des einzelnen Partnerlandes festgelegt werden. Dabei ist nach schulischer Vorbildung zu differenzieren, ob z.B. eine halbjährige oder einjährige Grundausbildung mit anschließender Fachausbildung für das zweite und dritte Ausbildungsjahr gelten sollen. Nach den Erfahrungen bei PETRA-Projekten ließ das System der dualen Berufsausbildung keine allzu langen Austauschzeiten zu (vgl. BMBF 1995c, S. 66). Da die bisherige Regelung mit 3-4 Wochen Austausch als zu gering angesehen wird, sollten doch "rechtliche und curriculare" Rahmenbedingungen geschaffen werden, um "mittel- und langfristige Austausche" zu gestatten (BMBF 1995c, S. 27). Bereits nach den Vorstellungen der ehemaligen Bundesregierung müsse durchgesetzt werden, daß mehrmonatige Aufenthalte im Partnerland mit der "nationalen Ausbildungsordnung kompatibel" (BMBF 1995c, S. 79) würden. Bei der Neuordnung von Berufen ist zukünftig auch darauf zu achten, daß "europäische Berufsbilder und damit verbunden europäische Prüfungsanforderungen definiert" (Lipsmeier 1991, S. 361 f.) werden.

Bei der Gestaltung der Stundentafel sind nach Meinung des Verfassers zukünftig stärker als bisher allgemeine Fächer neben beruflichen Fächern vorzusehen. Für den jeweiligen kaufmännischen Ausbildungsberuf müssen zwischen den Partnerländern gemeinsam festgelegte europarelevante Inhalte einbezogen werden. Abstimmungen werden bei gemeinsamer Ausbildung mit Partnerländern notwendig sein hinsichtlich des Stundenanteils und der jeweiligen Unterrichtsfächer wie Muttersprache, erste bzw. zweite Fremdsprache, Schriftverkehr, Geschichte, Sozialkunde, Sport und andere Fächer. Planspiele sollten unter europäisch-internationalem Aspekt eine "integrative Fächervermittlung und vernetztes Denken" mit Unterstützung eines "handlungsorientierten Ansatzes" fördern (Schmidtman-Ehnert 1994, S. 315). Der Ausbildungsverlauf könnte zumindest mit bestimmten geeigneten Auszubildendengruppen "ganz oder partiell bilingual" (Schmidtman-Ehnert 1994, S. 313) gestaltet werden, wofür eine intensive sprachliche Vorbereitung und Schulung der Lehrkräfte und Ausbilder erforderlich wäre. Deutsche und ausländische Kooperationspartner müßten zur Entwicklung solcher europäischer Ausbildungskonzepte den schulischen Unterricht und die betriebli-

che Ausbildung gemeinsam vorbereiten, durchführen und evaluieren (vgl. Schmidtman-Ehnert 1994, S. 317). Dem "Tandemprinzip" entsprechend würde dadurch gegenseitiges Lehren und Lernen auch auf verschiedenen Ebenen gefördert. Durch Tandems ergäben sich sicherlich "Chancen zur intensiveren Selbstreflexion, zur intensiven Beratung und Kommunikation miteinander, zur gegenseitigen Beobachtung und Prozeßbegleitung und zur gemeinsamen Lösungssuche" (Schmidtman-Ehnert 1994, S. 317). Die Unterrichtseinheiten müßten auch in die jeweilige Fremdsprache übertragen werden, um deren Nutzung anderen Lehrkräften zu erleichtern. Ausländische Auszubildende könnten schließlich durch den bilingualen Unterricht in Deutschland ihre Deutschkenntnisse verbessern und dadurch auch angeleitet werden, mit Fachbüchern und Textpassagen zu arbeiten. Auch für ausländische Lehrkräfte und Ausbilder würde die Verbesserung der Sprachfertigkeiten das Arbeiten mit "deutschen Materialien" (Schmidtman-Ehnert 1994, S. 317) erleichtern. Als Perspektiven der Austauschprojekte sollten weitere Kooperationsverbindungen zwischen EU-Partnerbetrieben, Kammern und Schulen entwickelt werden. In Verbindung hierzu wäre auch von deutscher Seite mehr Überzeugungsarbeit zu leisten für eine "über schulbegleitende Betriebspraktika hinausgehende stabil verankerte praktische Ausbildung" (Schmidtman-Ehnert 1994, S. 317) dualer Struktur. Das Ganze könnte unterstützt werden durch eine wechselseitige Erprobung und Auswertung von Lerneinheiten in "transnationalen Hospitationen, Seminaren und Workshops" (BIBB 1998b, S. 19). Ein "Beirat", bestehend aus Vertretern der an der Berufsbildung Beteiligten aus den Partnerländern, müßte betriebliche und schulische "Ausbildungsansprüche" und Fragen der Zertifizierung überprüfen (BIBB 1998b, S. 19).

Deutschland muß seine dual organisierte Berufsausbildung modernisieren, um damit neue Wege in der europäischen Berufsbildung aufzuzeigen und um mitzuhelfen, die Situation auf dem europäischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei könnte die erarbeitete Konzeptform einer dualen kaufmännischen Berufsausbildung ein richtungsweisendes Modell für eine zukünftige berufliche Bildung in Europa werden. Ohne die gestaltende Mitwirkung der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften wird allerdings das duale System national und international nicht funktionieren. Beide Sozialpartner müssen sich trotz gewisser Gegensätze um "konkrete und pragmatische Lösungen" (KWB 1991c, S. 35) im Sinne der Mitgestaltung der nationalen und europäischen Entwicklung und der Lösung dieser gesamteuropäischen Aufgabe der Berufsbildung bemühen (vgl. KWB 1991c, S. 35).



## **Anhangsverzeichnis**

<b>Anhang 1:</b> Fragebogen mit Begleitschreiben .....	258
<b>Anhang 2:</b> Themenkomplexe und Inhaltspunkte der Fragen des Fragebogens.....	279
<b>Anhang 3:</b> Durchführung der Fragebogenuntersuchung .....	282
<b>Anhang 4:</b> Expertenbearbeitung des Fragebogens .....	289
<b>Anhang 5:</b> Interviewleitfaden .....	292
<b>Anhang 6:</b> Befragung von Expertinnen und Experten im Rahmen des Leitfadeninterviews (10. Juli 1996 bis 12. September 1996) .....	298
<b>Anhang 7:</b> Tabellarische Auswertung der Fragebogenuntersuchung.....	299

**Anhang 1:** Fragebogen mit Begleitschreiben

**Fragebogen**

**Perspektiven des dualen Systems der kaufmännischen  
Berufsausbildung – Einschätzungen der  
Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften**

**1. Die Reform des dualen Systems der Berufsausbildung wird in Fachkreisen allgemein für notwendig gehalten. Warum sollte Ihrer Meinung nach das duale System reformiert werden?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Unfähigkeit, die im ökonomischen Strukturwandel (Einsatz neuer Techniken u.a.) notwendigen Qualifikationen zu vermitteln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelhafte Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geändertes Bildungsverhalten der Jugendlichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu geringe Differenzierung der Bildungswege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krisensituation des deutschen Schulsystems (Dreigliedrigkeit, Lehrermangel u.a.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beschreiben Sie bitte kurz die Möglichkeiten der Reform!

---



---



---



---

## 2. Müssen die Bedingungen der dualen Berufsausbildung attraktiver gestaltet werden?

ja ( )

nein ( )

Wenn ja, welche Bedingungen?

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Die Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung muß gemildert werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Gleichwertigkeit von Berufs- und Allgemeinbildung muß realisiert werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es müssen bessere berufliche Karriereperspektiven für die Lehrstellennachfrager aufgezeigt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den Erfordernissen der wirtschaftlichen Entwicklung muß bildungspolitisch mehr Rechnung getragen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Bewerberpotential muß aufgrund unterschiedlicher Eingangsvoraussetzungen (Schulabschluß, Alter, Lernschwierigkeiten) erweitert werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welche Möglichkeiten bestehen, die Ausbildungsbedingungen attraktiver zu gestalten?

---



---



---



---

### 3. Besteht Ihrer Meinung nach in der dualen Berufsausbildung eine Ungleichheit der Bildungschancen?

ja ( )

nein ( )

Wenn ja, in welcher Hinsicht?

Hinsichtlich ...

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
... der Bestenauslese der Bewerber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der ungleichen Behandlung männlicher und weiblicher Auszubildender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... nicht empfehlenswerter Ausbildungsan- gebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... mangelhafter Beschäftigungs- und Auf- stiegsperspektiven für Ausbildungsabsolven- ten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... gesellschaftlich ungleicher Bewertung des dualen Ausbildungsabschlusses im Vergleich zum Fachhochschul- und Hochschulabschluß	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Einkommensdifferenzen unterschiedli- cher Qualifikationsebenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____					

Wie kann die Chancenungleichheit beseitigt  
werden?

---



---



---



---

**4. Welche Merkmale hinsichtlich einer veränderten Werthaltung und Einstellung der kaufmännischen Auszubildenden zu Arbeit und Beruf halten Sie für zutreffend bzw. unzutreffend?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Oft starke Ablehnung fremdbestimmter Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritisches Verhalten der Jugendlichen zu Forderungen und Erwartungen ihnen gegenüber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forderungen nach neuen Formen des Arbeitslebens mit Veränderungen des starren Acht-Stunden-Tages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egoistische Verhaltensweisen bestimmen oft die Bereitschaft zu persönlichem Engagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsarbeit soll interessant sein und der Selbstentfaltung dienen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges bitte eintragen:					
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie können Betrieb und Berufsschule diese veränderte Werthaltung in der Berufsausbildung berücksichtigen?

---



---



---



---

**5. Welche Bedeutung messen Sie den Strukturveränderungen der heutigen Wirtschaft bei, die bei der kaufmännischen Berufsausbildung berücksichtigt werden sollen?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Veränderung durch Bildschirmarbeitsplätze, computerisierte Textverarbeitung u.a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vernetzung der verschiedenen Produktions- und Verwaltungsbereiche zu Großsystemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verstärkte Rationalisierungsmöglichkeiten in Büro und Verwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intensive Nutzung und Kontrollierbarkeit des qualifizierten Personals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie können Ihrer Ansicht nach diese Strukturveränderungen bei der kaufmännischen Berufsausbildung berücksichtigt werden?

---



---



---



---

**6. Welche der im folgenden aufgeführten Gründe sind für die gegenwärtige Situation der kaufmännischen Ausbildungsstellen maßgebend?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Mangelnde Anpassung der staatlichen schulischen Bildung an den Bedarf der Wirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu geringes betriebliches Angebot an Ausbildungsplätzen im Büro- und Dienstleistungssektor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche und regionale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurzfristiges Bedarfs- und Ertragsdenken der Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie konkrete Vorschläge, wie die Ausbildungssituation im kaufmännischen Bereich verbessert werden könnte?

ja ( )

nein ( )

Wenn ja, welche?

Bitte kurz angeben.

---



---



---



---



**7. Wie schätzen Sie die Möglichkeiten für interessierte Jugendliche aus folgenden Gruppen ein, duale Ausbildungschancen im kaufmännischen Bereich zu erhalten?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Jugendliche mit Kenntnisdefiziten und unzureichend entwickelten sozialen Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsabbrecher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienabbrecher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ungelernte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benachteiligte Jugendliche, wie solche ohne Hauptschulabschluß, Sonderschüler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jugendliche Aussiedler mit Sprachschwierigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Straffällig gewordene und ehemals drogenabhängige Jugendliche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausländische Jugendliche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____					
_____					
_____					

**8. Wie kann nach Ihrer Ansicht eine kontinuierliche Nachwuchssicherung in den Unternehmen gewährleistet werden?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Durch eine bedarfsorientierte Planung der Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch eine enge Abstimmung von Ausbildung und Beschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Übernahme aller ausgebildeten Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch eine Überbedarfsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____					
_____					
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Begründen Sie bitte kurz Ihre Ablehnung!

---



---



---



---

## 9. Wie beurteilen Sie insgesamt die Ausbildungssituation der Berufsschule?

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Personelle Versorgung mit Lehrkräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachliche Ausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Räumliche Ausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Position der Berufsschule als dualer Partner ist gegenüber dem Betrieb zu schwach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse ist zu gering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einführung des zweiten Berufsschultages ist erforderlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neuere Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Differenzierung des Berufsschulunterrichts nach Vorbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere Kriterien der Ausbildungssituation der Berufsschule:					
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**10. Eine Verbesserung der Qualitätsbedingungen der betrieblichen Erstausbildung halten wir hinsichtlich folgender Aspekte für erforderlich?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Vermittlung betrieblicher Gesamtzusammenhänge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere Ausnutzung der Regelausbildungsdauer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beseitigung bzw. Abschwächung der zwischen den Betrieben bestehenden unterschiedlichen Ausbildungsqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moderne betriebliche Lehr- und Lernmethoden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objektive Beurteilungskriterien für die Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beachtung des Zusammenhangs zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildungsinteressen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Begründen Sie bitte kurz Ihren Standpunkt!

---



---



---



---

**11. Welches sind nach Ihrer Ansicht die wesentlichen Schwächen des Kooperationsverhältnisses zwischen Betrieb und Berufsschule?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Nur punktuelle und unsystematische Kooperation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kein zeitlicher Gleichlauf zwischen Betrieb und Berufsschule bei der Vermittlung kaufmännischer Ausbildungsinhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu geringe Abstimmung betrieblicher Ausbildungspläne mit Lehrplänen der Berufsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu wenig Einfluß des Betriebes auf die Unterrichtsgestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ungenügende Anerkennung der Ausbildungstätigkeit von betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____					
_____					

Wie kann eine bessere Abstimmung zwischen betrieblicher Ausbildung und Berufsschulunterricht herbeigeführt werden?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 12. Die Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft wie z.B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie werden von den Unternehmen gegenüber der herkömmlich dualen Berufsausbildung bevorzugt. Geben Sie bitte Ihre Wertung durch Ankreuzen des Ihrer Meinung nach zutreffenden Grundes auf der Skala an.**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Das duale System kann hochqualifizierte kaufmännische Fachkräfte nicht mehr bereitstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das duale System vermittelt nur noch in den Großbetrieben ausreichend Theorie und Praxis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absolventen der Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft haben eine bessere Einsatzflexibilität als Absolventen der dualen Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Gründe:					
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gefährden die Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft die Zukunft der herkömmlichen dualen Berufsausbildung?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 13. Welche Bedingungen in außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten müssen verändert werden?

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Tarifvertragliche Regelungen für Auszubildende und Ausbilder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praxisbezug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertretung der Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öffentliche Kontrolle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitbestimmung für Berufsschulen und Gewerkschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergabe der schulischen Ausbildung an Berufsschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Halten Sie das duale System wegen der Verlagerung des schulischen Anteils in außer- und überbetriebliche Ausbildungsstätten für gefährdet?

---



---



---



---

## 14. Wie können die Prüfungsbedingungen der kaufmännischen Ausbildungsberufe verbessert werden?

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Die Prüfungen müssen den veränderten Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen entsprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere Orientierung der Abschlußprüfung an der Feststellung übergreifender Qualifikationen (Gesamtzusammenhänge erkennen und umsetzen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mehr Berücksichtigung des persönlichkeitsbezogenen Bereiches der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die punktuelle Abschlußprüfung sollte durch verschiedene Abschnittsprüfungen ersetzt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtigung der während der Ausbildungszeit in Betrieb und Berufsschule erbrachten Leistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beibehaltung von bundeseinheitlichen und überregional erstellten programmierten Prüfungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere Möglichkeiten:					
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**15. Welche Bedeutung hat für Sie die Qualität der Berufsausbildung im Rahmen der Neuordnung der kaufmännischen Ausbildungsordnungen?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Wegen der neueren Qualifikationsanforderungen ist für alle kaufmännischen Ausbildungsberufe eine Neuordnung notwendig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kürzere Verfahrenswege für die Neuordnung von Ausbildungsberufen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Ausbildungsordnungen müssen sich für Klein-, Mittel- und Großbetriebe eignen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die betriebliche Praxis erfordert bundesweit eine Aktualisierung der Ordnungsmittel in bestimmten Zeitabständen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges bitte eintragen:					
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**17. Welche der im folgenden aufgeführten Kriterien sind für die Finanzierung einer qualifizierten dualen Berufsausbildung entscheidend?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Die Finanzierung der dualen Berufsausbildung muß eine öffentliche Aufgabe sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Konjunkturanfälligkeit der Ausbildungssituation kann nur über die Finanzierung der Berufsausbildung geändert werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein überbetrieblicher Lastenausgleich ist von nicht ausbildenden Unternehmen und Verwaltungen zu zahlen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine öffentliche Finanzierungsform der betrieblichen Berufsausbildung würde die Ausbildung durch neue Bürokratien verteuern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die unternehmerische Planung würde durch eine öffentliche Finanzierung der dualen Berufsausbildung beeinträchtigt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie sollte Ihrer Meinung nach die qualifizierte duale Berufsausbildung finanziert werden?

---



---



---



---

**18. Welche Bedeutung messen Sie der beruflichen Weiterbildung in Verbindung mit der dualen Erstausbildung zu?**

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
Aufbau einer systematischen beruflichen Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsformen müssen durch schulische und betriebliche Rahmenbedingungen unterstützt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Berufsschule muß eine bedeutende Funktion übernehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die steigenden Qualifikationsanforderungen ist eine ständige Weiterbildung für die Mitarbeiter notwendig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der betriebliche Bereich der Weiterbildung muß bundeseinheitlich gesetzlich geregelt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für die Zeit der Weiterbildung soll die Freizeit der Arbeitnehmer genutzt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (Bildungsurlaub) ist eine zu hohe finanzielle Belastung für die Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für jegliche betriebliche Weiterbildungsregelung muß neben der Mitbestimmung der Kammervverbände auch die Mitbestimmung der Gewerkschaften und des Staates gewährleistet sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---



---



---



---

**19. In welcher Hinsicht gibt es Ihrer Meinung nach Schwierigkeiten für das deutsche duale System im Rahmen der Konkurrenzsituation mit den anderen vollzeitschulischen Berufsbildungssystemen in EU-Mitgliedsländern?**

Schwierigkeiten für das duale System gibt es hinsichtlich:

	trifft voll zu	trifft teilw. zu	weder/ noch	trifft kaum zu	trifft überh. nicht zu
der Dreigliedrigkeit des deutschen Sekundarschulwesens, da es eine strikte Trennung von allgemeinbildendem Schulwesen und beruflicher Erstausbildung nur in Deutschland gibt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einer nicht genügenden Vermittlung allgemeinbildender Inhalte durch das duale System	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
der bilateralen Austauschmöglichkeiten für kaufmännische Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
der bevorzugten Förderung beruflicher Vollzeitschulen in anderen EU-Ländern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
der Beschreibung der beruflichen Ausbildungsanforderungen (Entsprechungsregelungen) mit Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie kann auf europäischer Ebene eine qualifizierte kaufmännische Berufsausbildung geschaffen werden?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Begleitschreiben:**

25. März 1996

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bearbeite das Thema

**"Perspektiven des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung –  
Einschätzungen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften"**

im Rahmen einer Promotion an der Universität-Gesamthochschule Kassel (Betreuer:  
Prof. Dr. Dederling).

Hierbei wäre es für mich eine große Hilfe, wenn Sie mir einige Fragen beantworten würden. Die Fragen betreffen bestimmte Problembereiche des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung. Ihre Antworten sollen zur Klärung beitragen, unter welchen Perspektiven das duale System der Berufsausbildung – hier den kaufmännischen Bereich betreffend – aus Sicht Ihrer Organisation weiterentwickelt werden kann.

Ich bitte Sie, den beigegeführten Fragebogen zu beantworten und den Freiumschatz für die Rücksendung zu verwenden. Geben Sie mir bitte den Fragebogen möglichst innerhalb von vier Wochen wieder zurück, damit ich bald mit der Auswertung beginnen kann. Teilen Sie mir bitte auch mit, ob Ihre Antworten von mir unter Angabe Ihrer Organisation verwertet werden können.

Gerne bin ich bereit, Ihnen nach Beendigung meiner Forschungsarbeit die Dissertation zukommen zu lassen.

Für Ihre Unterstützung bedanke ich mich schon im voraus. Sie ist für den Erfolg meines Vorhabens sehr wichtig.

Mit freundlichen Grüßen

## **Anhang 2: Themenkomplexe und Inhaltspunkte der Fragen des Fragebogens**

### **Zu Frage 1: Die Reform des dualen Systems der Berufsausbildung**

Schwierigkeiten bei der Vermittlung von Qualifikationen, mangelhafte Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, Krise des deutschen Schul- und Bildungssystems.

### **Zu Frage 2: Attraktivere Gestaltung der dualen Berufsausbildung**

Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung, Gleichwertigkeit von Berufs- und Allgemeinbildung, Karriereperspektiven für Ausbildungsinteressenten, bildungspolitischer Bezug zur wirtschaftlichen Entwicklung, Erweiterung des Bewerberpotentials.

### **Zu Frage 3: Ungleichheit der Bildungschancen**

Bewerberauslese, geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung der Bewerber, nicht empfehlenswerte Ausbildungsangebote, mangelhafte Beschäftigungs- und Aufstiegsperspektiven für Ausbildungsabsolventen, gesellschaftliche Benachteiligung des dualen Ausbildungsabschlusses, Einkommensdifferenzen unterschiedlicher Qualifikationsebenen.

### **Zu Frage 4: Veränderte Werthaltung und Einstellung zu Arbeit und Beruf**

Ablehnung fremdbestimmter Arbeit, kritisches Verhalten der Jugendlichen, Forderungen nach neuen Formen des Arbeitslebens, egoistische Verhaltensweisen.

### **Zu Frage 5: Strukturveränderungen der heutigen Wirtschaft**

Veränderungen der kaufmännischen Arbeitsplätze durch die neuen Informations- und Kommunikationstechniken, Rationalisierung im Büro, Arbeitsüberwachung.

### **Zu Frage 6: Kaufmännische Ausbildungsstellen**

Mangelhafte Anpassung der schulischen Bildung an den Bedarf der Wirtschaft, betriebliches Ausbildungsplatzangebot, berufliche und regionale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt, Bedarfs- und Ertragsdenken der Unternehmen.

### **Zu Frage 7: Ausbildungschancen im kaufmännischen Bereich für benachteiligte Gruppen**

Jugendliche mit Kenntnisdiziten und unzureichend entwickelten sozialen Fähigkeiten, Ausbildungsabbrecher, Studienabbrecher, Ungelernte, Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, Sonderschüler, jugendliche Aussiedler und ausländische Jugendliche mit Sprachschwierigkeiten.

**Zu Frage 8: Nachwuchssicherung**

Bedarfsorientierte Planung der Berufsausbildung, enge Abstimmung von Ausbildung und Beschäftigung, Übernahme aller ausgebildeten Fachkräfte, Überbedarfsausbildung

**Zu Frage 9: Ausbildungssituation der Berufsschule**

Personelle Versorgung mit Lehrkräften, sachliche und räumliche Ausstattung, zu schwache Position der Berufsschule als dualer Partner, zu geringe Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse, zweiter Berufsschultag, neuere Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden, Differenzierung des Berufsschulunterrichts nach Vorbildung.

**Zu Frage 10: Verbesserung der betrieblichen Erstausbildung**

Vermittlung betrieblicher Gesamtzusammenhänge, Ausnutzung der Regelausbildungsdauer, unterschiedliche Ausbildungsqualität zwischen den Betrieben, moderne Lehr- und Lernmethoden, objektive Beurteilungskriterien für die Auszubildenden, Zusammenhang zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildungsinteressen.

**Zu Frage 11: Kooperationsverhältnis zwischen Betrieb und Berufsschule**

Unsystematische Kooperation, Problem des zeitlichen Gleichlaufs bei der Vermittlung kaufmännischer Ausbildungsinhalte, Abstimmung betrieblicher Ausbildungspläne mit Lehrplänen der Berufsschule, Einfluß des Betriebes auf Unterrichtsgestaltung, Anerkennung der Ausbildungstätigkeit von betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern.

**Zu Frage 12: Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft**

Bereitstellung hochqualifizierter kaufmännischer Fachkräfte durch das duale System, Vermittlung von Theorie und Praxis durch das duale System, Vergleich der Einsatzflexibilität von Absolventen der Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft und Absolventen der dualen Berufsausbildung

**Zu Frage 13: Außer- und überbetriebliche Ausbildungsstätten**

Tarifvertragliche Regelungen für Auszubildende und Ausbilder, Praxisbezug, Vertretung der Auszubildenden, öffentliche Kontrolle, Mitbestimmung für Berufsschulen und Gewerkschaften, Vergabe der schulischen Ausbildung an Berufsschulen

**Zu Frage 14: Prüfungsbedingungen der kaufmännischen Ausbildungsberufe**

Veränderte Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen, Orientierung an der Feststellung übergreifender Qualifikationen, Berücksichtigung des persönlichkeitsbezogenen Bereiches der Ausbildung, Einsatz von Abschnittsprüfungen anstelle von punktuellen Prüfungsverfahren, Berücksichtigung der während der Ausbildungszeit in Betrieb und Berufsschule erbrachten Leistungen, Einsatz programmierter Prüfungsaufgaben



**Zu Frage 15: Qualität der Berufsausbildung und Neuordnungsverfahren**

Notwendigkeit einer Neuordnung aller kaufmännischen Ausbildungsberufe, Verfahrenswege, Eignung neuer Ausbildungsordnungen für Klein-, Mittel- und Großbetriebe, Aktualisierung der Ordnungsmittel

**Zu Frage 16: Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung**

Kostenbelastung als Ursache des Ausbildungsplatzabbaus, Nachteile unterlassener betrieblicher Berufsausbildung, Berücksichtigung des Ausbildungsnutzens

**Zu Frage 17: Finanzierung der dualen Berufsausbildung**

Konjunkturanfälligkeit der Ausbildungsplatzsituation, ausbildende und nicht ausbildende Unternehmen, öffentliche/einzelbetriebliche Finanzierung

**Zu Frage 18: Berufliche Weiterbildung**

Schulische und betriebliche Rahmenbedingungen, Funktionswandel der Berufsschule, Notwendigkeit einer ständigen Weiterbildung, Regelung der betrieblichen Weiterbildung, Mitbestimmung bei der betrieblichen Weiterbildung durch Kammern, Gewerkschaften und Staat

**Zu Frage 19: Konkurrenz des dualen Systems der Berufsausbildung und der vollzeitschulischen Berufsbildungssysteme in der Europäischen Union**

Dreigliedrigkeit des deutschen Sekundarschulwesens, Vermittlung allgemeinbildender Inhalte durch das duale System, bilaterale Austauschmöglichkeiten für kaufmännische Auszubildende, bevorzugte Förderung beruflicher Vollzeitschulen in anderen EU-Ländern, Entsprechungsregelungen mit Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse

**Anhang 3: Durchführung der Fragebogenuntersuchung****Versand des Fragebogens**

- I an 27 Arbeitgeberverbände
- II an den Deutschen Gewerkschaftsbund und  
13 Einzelgewerkschaften
- III Zusätzlicher Versand des Fragebogens
  - an 5 BDI Mitgliedsverbände,
  - an 1 BGA Landesverband und
  - an 2 BGA Regionalverbände

**I. Arbeitgeberverbände**

1. Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung  
Adenauerallee 8a  
53113 Bonn
2. Bundesverband der Deutschen Industrie BDI  
Postfach 510548  
50941 Köln
3. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA  
Gustav-Heinemann-Ufer 72  
50968 Köln
4. Deutscher Industrie- und Handelstag DIHT  
Adenauerallee 148  
53113 Bonn
5. Zentralverband des Deutschen Handwerks  
Johanniterstraße 1  
53113 Bonn
6. Zentralverband des Deutschen Baugewerbes  
Godesberger Allee 99  
53175 Bonn
7. Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.  
Abraham-Lincoln-Straße 30  
65189 Wiesbaden
8. Unternehmensverband Ruhrbergbau  
Friedrichstraße 1  
45128 Essen
9. Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.  
Abraham-Lincoln-Straße 24  
65189 Wiesbaden
10. Arbeitsgemeinschaft Keramische Industrie e.V.  
Friedrich-Ebert-Anlage 38  
60325 Frankfurt/M.

11. Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen e.V.  
Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, Kraftverkehrsbetriebe  
Volksgartenstraße 54a  
50677 Köln
12. Gesamtverband der Deutschen Land- und  
Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V.  
Godesberger Allee 142-148  
53175 Bonn
13. Hauptverband des Deutschen Einzelhandels  
Gothaer Allee 2  
50969 Köln
14. Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels e.V.  
Bonner Talweg 57  
53113 Bonn
15. Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V.  
Andreaskloster 27-31  
50667 Köln
16. Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen  
in Deutschland  
Arabellastraße 29  
81925 München
17. Hauptverband der Deutschen Holz und Kunststoffe  
verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige e.V.  
Flutgraben 2  
53604 Bad Honnef
18. Hauptverband der Deutschen Schuhindustrie e.V.  
Postfach 100761  
63007 Offenbach
19. Bundesverband Druck e.V.  
Biebricher Allee 79  
65187 Wiesbaden

20. Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e.V.  
Grafenberger Allee 368  
40235 Düsseldorf
21. Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. – Gesamtmetall –  
Volksgartenstraße 54 A  
50677 Köln
22. Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuß e.V.  
Annaberger Straße 28  
53175 Bonn
23. Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA)  
Kronprinzenstraße 46  
53173 Bonn
24. Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber VKA  
Lindenallee 24  
50968 Köln
25. Tarifgemeinschaft Deutscher Länder TDL  
Postfach 301465  
53194 Bonn
26. Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V.  
Mevissenstraße 15  
50668 Köln
27. Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland e.V.  
Frankfurter Straße 10-14  
65760 Eschborn

## II. Gewerkschaften

1. Deutscher Gewerkschaftsbund DGB  
Bundesvorstand  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf
2. IG Bauen-Agrar-Umwelt  
Bockenheimer Landstraße 73-77  
60325 Frankfurt
3. IG Bergbau und Energie  
Alte Hattinger Straße 19  
44789 Bochum
4. IG Chemie-Papier-Keramik  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover
5. Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands  
Beethovenstraße 12-16  
60325 Frankfurt
6. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt
7. Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen  
Kanzlerstraße 8  
40472 Düsseldorf
8. Gewerkschaft Holz und Kunststoff  
Sonnenstraße 10  
40227 Düsseldorf
9. Gewerkschaft Leder  
Willi-Bleicher-Straße 20  
70174 Stuttgart
10. IG Medien - Druck und Papier, Publizistik und Kunst  
Friedrichstraße 15  
70174 Stuttgart

11. IG Metall  
Lyoner Straße 32  
60528 Frankfurt
12. Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten  
Haubachstraße 76  
22765 Hamburg
13. Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr  
Theodor-Heuss-Straße 2  
70174 Stuttgart
14. Gewerkschaft Textil-Bekleidung  
Roßstraße 94  
40476 Düsseldorf

**III. Der Fragebogen wurde zusätzlich an fünf BDI Mitgliedsverbände sowie an einen BGA Landesverband und zwei BGA Regionalverbände verschickt.**

- Bundesverband Steine und Erden e.V.  
Friedrich-Ebert-Anlage 38  
60325 Frankfurt
- Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA)  
Lyoner Straße 18  
60528 Frankfurt
- EBM Wirtschaftsverband  
Iron, sheet and metal processing industry  
Eisen- und Metallindustrie  
Kaiserswerther Straße 135  
40474 Düsseldorf
- Arbeitgeberverband Stahl e.V.  
Kaiserswerther Straße 115  
40474 Düsseldorf
- Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie  
Dinkelsweg 2  
53175 Bonn
- Landesverband des Groß- und Außenhandels für Hessen e.V.  
Telemannstraße 12  
60323 Frankfurt/M.
- Arbeitgeberverband Großhandel-Außenhandel-Dienstleistungen  
Westfalen-Mitte e.V.  
Westfalendamm 217  
44141 Dortmund
- Unternehmensverband des Großhandels  
Düsseldorf-Niederrhein e.V.  
Achenbachstraße 28  
40237 Düsseldorf



**Anhang 4:** Expertenbearbeitung des Fragebogens

Dem Namen des/der Experten/Expertinnen folgt die Berufsbezeichnung und die Bezeichnung der Institution mit Anschrift.

- ❑ Frau Angela Abel, Jugendsekretärin,  
Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst, Haupt-  
vorstand, Abteilung Jugend/Berufliche Bildung,  
Friedrichstraße 15, 70174 Stuttgart
  
- ❑ Frau Renate Acker, Diplom-Volkswirtin, Leiterin des Bildungsreferats,  
Wirtschaftsverband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. Referat Bildung,  
Lyoner Straße 18, 60528 Frankfurt/Main-Niederrad
  
- ❑ Herr Friedhelm Ahrens, Gewerkschaftssekretär,  
Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Hauptvorstand, Abtlg. Berufliche Bildung/  
Handwerk/Jugend,  
Sonnenstraße 10, 40227 Düsseldorf
  
- ❑ Herr Hans Blieffert, Leiter der kaufmännischen Berufsbildung und Referent für  
Betriebswirtschaft des Berufsförderungswerks e.V. der Wirtschaftsvereinigung  
Bauindustrie e.V. NRW  
Uhlandstraße 56, 40237 Düsseldorf  
Mitgliedsverband zum Hauptverband der Deutschen Bauindustrie,  
Abraham-Lincoln-Straße 30, 65189 Wiesbaden
  
- ❑ Herr Rainer Brötz, Gewerkschaftssekretär,  
Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen HBV, Abteilung Bi po,  
Kanzler Straße 8, 40472 Düsseldorf
  
- ❑ Frau Helen Diedrich-Fuhs, Referentin für die Berufsbildung,  
Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung,  
Adenauerallee 8a, 53113 Bonn
  
- ❑ Herr Dr. Michael Ehrke, IG Metall Vorstand  
Abteilung Berufsbildung  
Lyoner Straße 32, 60519 Frankfurt am Main

- ❑ Herr Heinz Hampel, Gewerkschaftssekretär  
Gewerkschaft Textil - Bekleidung, Hauptvorstand, Vorstandsbereich III  
Schulung/Bildung  
Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf
- ❑ Herr Gerd Holdgräfe, Organisationssekretär,  
Gewerkschaft Leder, Hauptvorstand,  
Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart
- ❑ Herr Berthold Jungkuz, Gewerkschaftssekretär,  
Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands,  
Beethovenstraße 12-16, 60325 Frankfurt/Main
- ❑ Herr Kurt Kiesel, Leiter des Vorstandsbereiches Berufliche Bildung und  
Weiterbildung, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der GEW  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand,  
Postfach 900409, 60444 Frankfurt am Main
- ❑ Herr Jochen Lippold, Leiter der Abteilung Bildungspolitik,  
Bundesverband Druck E.V.,  
Biebricher Allee 79, 65187 Wiesbaden
- ❑ Herr Kurt Müllerstedt, Gewerkschaftssekretär,  
Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt, Bundesvorstand,  
Abteilung Bildung – Jugend – Personal  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main
- ❑ Herr Wolfgang Oppel, Referatsleiter Abteilung Bildung,  
Deutscher Gewerkschaftsbund DGB, Bundesvorstand,  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
- ❑ Frau Michaela Rosenberger, Referatsleiterin,  
Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten,  
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg
- ❑ Herr Klaus Trompetter, Referent für Berufsausbildung,  
Bundesvereinigung der Arbeitgeber im Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V.,  
Mevissenstraße 15, 50668 Köln

- ❑ Herr Peter Wiedenroth, Gewerkschaftssekretär,  
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, ÖTV,  
Referat Berufliche Bildung,  
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
  
- ❑ Ohne Namensangabe  
Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik  
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
  
- ❑ Ohne Namensangabe  
Industriegewerkschaft Bergbau und Energie  
Fritz-Husemann-Haus, Postfach 101229, Abtlg. Berufliche Bildung,  
44712 Bochum
  
- ❑ Keine Angabe der Expertennamen und der Institutionen:  
Drei Arbeitgeberverbände

## **Anhang 5: Interviewleitfaden**

Ich bedanke mich, daß Sie bereit waren, meinen Fragebogen

### **"Perspektiven des dualen Systems der kaufmännischen Berufsausbildung – Einschätzungen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften"**

zu bearbeiten und mir heute die Gelegenheit eines Interviewgespräches mit Ihnen gewährt haben. Sofern Anonymität gewahrt bleiben sollte, werde ich dies berücksichtigen. Mit den neunzehn Fragen des Fragebogens habe ich versucht, wesentliche Probleme des dualen Systems herauszustellen. Wir wollen im Rahmen unseres Interviewgespräches einige Gesichtspunkte des dualen Systems allgemein und aus Sicht Ihrer Organisation speziell auf den Fragebogen bezogen besprechen.

#### **I. Allgemeine Fragen (Einführungsfragen)**

1. Worin sehen Sie das Hauptproblem des dualen Systems der Berufsausbildung?
2. Welche zentrale Position zur dualen Berufsausbildung vertritt Ihre Organisation?
3. Wie sehen Sie die Position des anderen Sozialpartners?

#### **II. Fragebogen**

Wir wenden uns nun den einzelnen Themenkomplexen des Fragebogens zu. Sofern einige Fragen, Antwortkategorien mit den Ankreuzkästchen bzw. offenen Fragen von Ihnen nicht bearbeitet wurden, möchte ich im Verlaufe des Interviews darauf eingehen.

#### **Zu Frage 1: Die Reform des dualen Systems der Berufsausbildung**

Von den Spitzenverbänden der Wirtschaft und von den Gewerkschaften werden Reformen in der dualen Berufsausbildung gefordert.

- 1.1 Welche Möglichkeiten der Reform des dualen Systems sind aus Ihrer Sicht zu verwirklichen?
- 1.2 Wie sollte die Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem erfolgen?
- 1.3 Bestehen Chancen, daß die Strukturkrise der Sekundarstufe II zugunsten des dualen Systems der Berufsausbildung bewältigt werden kann? Durch das Bildungsverhalten der Jugendlichen haben wir teilweise einen Mangel an Ausbildungsinteressenten!

### **Zu Frage 2: Attraktivere Gestaltung der dualen Berufsausbildung**

Welche Perspektiven ergeben sich für die duale Berufsausbildung, die Bedingungen hinsichtlich der im Fragebogen angegebenen Problembereiche attraktiver zu gestalten?

- 2.1 Wie könnte die Konjunkturabhängigkeit gemildert werden?
- 2.2 Wie kann eine Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung erreicht werden?
- 2.3 Ist es möglich, bessere Karriereperspektiven für Ausbildungsinteressenten deutlich zu machen?
- 2.4 Wie kann die Bildungspolitik der wirtschaftlichen Entwicklung besser entsprechen?

### **Zu Frage 3: Ungleichheit der Bildungschancen**

Es wird vielfach behauptet, es bestünde eine gewisse Chancenungleichheit in der dualen Berufsausbildung. Wie könnte dies im Sinne einer Chancengerechtigkeit behoben bzw. verbessert werden? Sofern die Frage 3 mit "Nein" angekreuzt wurde, geht der Verfasser auf die einzelnen offenen Antwortkategorien ein.

- 3.1 Wie ist das bei der Bestenauslese der Ausbildungsbewerber und
- 3.2 bei einer ungleichen Behandlung männlicher und weiblicher Ausbildungsbewerber und auch Ausbildungsabsolventen?
- 3.3 Sind alle Ausbildungsangebote akzeptabel?
- 3.4 Wie könnten die Übernahmemöglichkeiten von Ausbildungsabsolventen verbessert werden?
- 3.5 Was halten Sie von einer leider oft auftretenden Minderbewertung des dualen Berufsabschlusses gegenüber einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluß?

### **Zu Frage 4: Veränderte Werthaltung und Einstellung zu Arbeit und Beruf**

Die Lebensweisen, Wertvorstellungen und Ansichten der heutigen Jugendlichen, insbesondere zu Arbeit und Beruf ändern sich.

- 4.1 Wie beurteilen Sie das Selbstbewußtsein der heutigen Jugendlichen?
- 4.2 Stehen sie als Ausbildungsanfänger den Inhalten der betrieblichen Ausbildung aufgeschlossen gegenüber?
- 4.3 Wie kann der heutigen Wertorientierung der kaufmännischen Auszubildenden hinsichtlich Sinnerfüllung und Selbstverwirklichung im Rahmen der dualen Berufsausbildung entsprochen werden?

### **Zu Frage 5: Strukturveränderungen der heutigen Wirtschaft**

- 5.1 Wie könnte das Büro der Zukunft aussehen, wenn Sie an die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung denken?
- 5.2 Welche besonderen Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale der zukünftigen qualifizierten Angestellten werden hier erforderlich?
- 5.3 Könnten hierzu in der Ausbildung schon Schwerpunkte gesetzt werden? (Welche?)
- 5.4 Ist das Ausbildungspersonal hinsichtlich der Strukturveränderungen der Wirtschaft genügend qualifiziert?
- 5.5 Werden kaufmännische Ausbildungsabsolventen auch Zugang haben zu Arbeitsplätzen mit hochqualifizierten Aufgabenfeldern?

### **Zu Frage 6: Kaufmännische Ausbildungsstellen**

- 6.1 Was muß sich nach Ihrer Ansicht evtl. ändern, damit die derzeitige Ausbildungsplatzsituation im kaufmännischen Bereich verbessert werden kann?
- 6.2 Sollte die staatliche schulische Bildung mehr an den Bedarf der Wirtschaft angepaßt werden?
- 6.3 Wäre es möglich, berufliche und regionale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt zu beseitigen?

### **Zu Frage 7: Ausbildungschancen im kaufmännischen Bereich für benachteiligte Gruppen**

Es handelt sich hier um benachteiligte Jugendliche, und zwar solche mit Kenntnisdefiziten, Ungelernte, Ausbildungs- und Studienabbrecher, jugendliche Aussiedler mit Sprachschwierigkeiten, ausländische Jugendliche und straffällig gewordene Jugendliche!

- 7.1 Können alle an einer kaufmännischen Ausbildung interessierte Jugendliche hierzu Chancen erhalten?
- 7.2 Wenn nein, wie könnten trotzdem diese Jugendlichen offene Chancen für einen berufsqualifizierenden Abschluß erhalten?

**Zu Frage 8: Nachwuchssicherung**

- 8.1 Wie sollte aus Ihrer Sicht das Problem der Sicherstellung des zukünftigen kaufmännischen Fachkräftebedarfs gelöst werden?
- 8.2 Sollte die Planung der Berufsausbildung bedarfsorientiert erfolgen?
- 8.3 Wäre eine Übernahme aller Ausgebildeten möglich?
- 8.4 Ist eine Überbedarfsausbildung wirtschaftlich vertretbar?

**Zu Frage 9: Ausbildungssituation der Berufsschule**

- 9.1 Was erwarten Sie von der Berufsschule als dualem Partner der Wirtschaft angesichts der heutigen Herausforderungen an eine qualifizierte Berufsausbildung?
- 9.2 Ist die Berufsschule ein gleichberechtigter Lernort?
- 9.3 Welche Veränderungen halten Sie in der Berufsschule für erforderlich?
- 9.4 Kann zwischen der dem Betrieb zur Verfügung stehenden Ausbildungszeit und der erhöhten Berufsschulstundenzahl eine entsprechende Relation gefunden werden?
- 9.5 Wie ist Ihre Meinung zum zweiten Berufsschultag?

**Zu Frage 10: Verbesserung der betrieblichen Erstausbildung**

- 10.1 Die Vermittlung betrieblicher Gesamtzusammenhänge ist notwendig! (Wie?)
- 10.2 Sollte auf verkürzte Ausbildungszeiten verzichtet werden?
- 10.3 Was halten Sie von der zwischen den Betrieben bestehenden unterschiedlichen Ausbildungsqualität?
- 10.4 Durch welche modernen betrieblichen Lehr- und Lernmethoden kann Theorie und Praxis verzahnt vermittelt werden?
- 10.5 Sehen Sie Möglichkeiten, den Zusammenhang zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildungsinteressen der Auszubildenden zu nutzen?

**Zu Frage 11: Kooperationsverhältnis zwischen Betrieb und Berufsschule**

- 11.1 Das unzulängliche Abstimmungsverhältnis zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule muß verbessert werden! (Wie?)
- 11.2 Könnte ein zeitlicher Gleichlauf zwischen Berufsschule und Betrieb im Sinne einer curricularen Abstimmung betrieblicher Ausbildungspläne mit Lehrplänen der Berufsschule erfolgen?
- 11.3 Sollte der Betrieb mehr Einfluß haben auf die Unterrichtsgestaltung in der Berufsschule?

**Zu Frage 12: Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft**

Es besteht eine steigende Nachfrage nach hochqualifizierten kaufmännischen Fachkräften.

- 12.1 Kann das duale System diese Fachkräfte noch bereitstellen? Wenn nein, warum nicht?
- 12.2 Gefährdet die Bevorzugung der Absolventen der Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft das duale System?

**Zu Frage 13: Außer- und überbetriebliche Ausbildungsstätten**

- 13.1 Halten Sie es für möglich, daß die außer- und überbetriebliche Berufsausbildung mit-  
hilft, die Probleme des dualen Systems zu lösen oder gefährdet sie die duale Be-  
rufsausbildung?
- 13.2 Wäre nicht eine Verbesserung bestimmter Regelungen bei diesen Ausbildungsstätten  
erforderlich? Vergleichen Sie bitte den Fragebogen!
- 13.3 Sollte die schulische Ausbildung nicht besser nur durch die Berufsschulen erfolgen, da  
oft unqualifizierte private Bildungsträger dies ausführen?

**Zu Frage 14: Prüfungsbedingungen der kaufmännischen Ausbildungsberufe**

- 14.1 Halten Sie eine Anpassung und Verbesserung der Prüfungsbedingungen zur Zeit für  
erforderlich?
- 14.2 Sollte der persönlichkeitsbezogene Bereich der Ausbildung stärker berücksichtigt wer-  
den?
- 14.3 Wäre eine gemeinsame Abschlußprüfung mit IHK, Betrieb und Berufsschule durch-  
führbar mit einem gemeinsamen Abschluß? Damit könnte man auch die strittige Frage  
der Anrechnung von erbrachten Leistungen in Betrieb und Berufsschule auf die Ab-  
schlußprüfung lösen!

**Zu Frage 15: Qualität der Berufsausbildung und Neuordnungsverfahren**

- 15.1 Wie kann die Qualität der Berufsausbildung in den Neuordnungsregelungen der kauf-  
männischen Ausbildungsberufe weiterentwickelt werden?
- 15.2 Ist für alle kaufmännischen Ausbildungsberufe eine Neuordnung erforderlich?
- 15.3 Wann sollte eine Aktualisierung der Ordnungsmittel erfolgen?



**Zu Frage 16: Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung**

- 16.1 Inwiefern spielen Kosten-Nutzen-Überlegungen der dualen Berufsausbildung für zukünftige Unternehmensentscheidungen eine besondere Rolle?
- 16.2 Ist die betriebliche Ausbildung für die Betriebe zu teuer, so daß die Betriebe durch die Kostenbelastung auch weiterhin Ausbildungsplätze abbauen bzw. die Berufsausbildung aufgeben?
- 16.3 Müßte nicht der durch die Mitarbeit der Auszubildenden erbrachte Nutzen bei Kostenüberlegungen transparenter gemacht werden?

**Zu Frage 17: Finanzierung der dualen Berufsausbildung**

- 17.1 Können die Unternehmen weiterhin die Kosten tragen, die bei der einzelbetrieblichen Finanzierung der Berufsausbildung entstehen?
- 17.2 Wie verhält es sich mit Betrieben, die nicht ausbilden und auch keine Beitragsleistungen erbringen?

**Zu Frage 18: Berufliche Weiterbildung**

- 18.1 Nach welchen Kriterien sollte zukünftig die berufliche Weiterbildung im Betrieb auf der Basis dualer Erstausbildung aufgebaut und gefördert werden?
- 18.2 Könnte die Berufsschule im Rahmen einer zunehmenden Verzahnung von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung eine besondere Funktion übernehmen?

**Zu Frage 19: Konkurrenz des dualen Systems der Berufsausbildung und der vollzeitschulischen Berufsbildungssysteme in der Europäischen Union**

- 19.1 Wie schätzen Sie die Chancen des dualen Systems kaufmännischer Berufsausbildung im Vergleich zu der vollzeitschulischen Berufsausbildung anderer EU-Mitgliedsländer ein?
- 19.2 Wird das duale System durch die vollzeitschulische Ausbildung verdrängt werden können?
- 19.3 Könnte evtl. zwischen beiden Berufsbildungssystemen eine Abstimmung erfolgen?
- 19.4 Sollten die vollzeitschulischen Berufsbildungssysteme duale Elemente der Berufsausbildung übernehmen bzw. das duale System eine erweiterte schulische Ausbildung anbieten?

**Anhang 6:** Befragung von Expertinnen und Experten im Rahmen des Leitfadeninterviews (10. Juli 1996 bis 12. September 1996)

Die Angaben umfassen den Expertennamen, die Bezeichnung der Institution, Straße, Ort, Datum und Zeit des Interviewgesprächs.

- Frau Renate Acker, Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. VDMA, Lyoner Straße 18, 60528 Frankfurt/Niederrad, 12. September 1996, 10.15-11.45 Uhr
- Herr Hans Blieffert, Wirtschaftsvereinigung Bauindustrie e.V. NRW, Düsseldorf, Uhlandstraße 56, Düsseldorf, 10. Juli 1996, 12.30-13.30 Uhr
- Frau Helen Diedrich-Fuhs, Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, Adenauerallee 8a, Bonn, 18. Juli 1996, 14.20-16.40 Uhr
- Herr Heinz Hampel, Gewerkschaft Textil-Bekleidung GTB, Roßstraße 94, Düsseldorf, 10. Juli 1996, 14.30-16.00 Uhr
- Herr Jochen Lippold, Bundesverband Druck E.V., Biebricher Allee 79, Wiesbaden, 29. Juli 1996, 13.55-15.25 Uhr
- Herr Kurt Müllerstedt, Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt, Olof-Palme-Straße 19, Frankfurt/Main, 22. Juli 1996, 10.30-12.50 Uhr
- Herr Wolfgang Oppel, Deutscher Gewerkschaftsbund DGB, Hans-Böckler-Straße 39, Düsseldorf, 25. Juli 1996, 11.55-13.00 Uhr
- Herr Klaus Trompetter, Bundesverband Bekleidungsindustrie e.V., Mevissenstraße 15, Köln, 23. Juli 1996, 11.15-12.50 Uhr
- Anonymes Interview in Offenbach, 09. August 1996, 10.30-12.00 Uhr

**Anhang 7:** Tabellarische Auswertung der Fragebogenuntersuchung

Im folgenden werden die Antwortverteilungen auf alle Fragen der Fragebogenerhebung dargestellt. Dabei entspricht die Numerierung der Reihenfolge der Fragen im Fragebogen. Die Verteilungen werden waagrecht prozentual angegeben.

**Tabellarische Auswertung:** Die Reform des dualen Systems der Berufsausbildung

Zur Frage 1: Die Reform des dualen Systems der Berufsausbildung wird in Fachkreisen allgemein für notwendig gehalten. Warum sollte Ihrer Meinung nach das duale System reformiert werden?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände    Angaben in der Tabelle in Prozent  
 G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/ noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
- Unfähigkeit, die im ökonomischen Strukturwandel (Einsatz neuer Techniken u.a.) notwendigen Qualifikationen zu vermitteln	0	0	25	29	13	14	25	36	37	14	0	7
- Mangelhafte Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem	0	29	50	50	13	0	25	7	12	7	0	7
- Geändertes Bildungsverhalten der Jugendlichen	25	29	37	50	0	0	13	7	13	0	12	14
- Zu geringe Differenzierung der Bildungswege	13	0	25	14	0	7	25	22	37	36	0	21
- Krisensituation des deutschen Schulsystems (Dreigliedrigkeit, Lehrermangel u.a.)	0	29	37	43	13	0	25	7	13	7	12	14

### Tabellarische Auswertung: Attraktivere Gestaltung der dualen Berufsausbildung

Zur Frage 2: Müssen die Bedingungen der dualen Berufsausbildung attraktiver gestaltet werden?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
– Die Konjunkturabhängigkeit der Berufsausbildung muß gemildert werden	13	100	25	0	37	0	0	0	0	0	25	0
– Die Gleichwertigkeit von Berufs- und Allgemeinbildung muß realisiert werden	37	100	38	0	0	0	0	0	0	0	25	0
– Es müssen bessere berufliche Karriereperspektiven für die Lehrstellennachfrager aufgezeigt werden	25	79	37	14	0	0	0	0	13	0	25	7
– Den Erfordernissen der wirtschaftlichen Entwicklung muß bildungspolitisch mehr Rechnung getragen werden	50	14	25	50	0	7	0	29	0	0	25	0
– Das Bewerberpotential muß aufgrund unterschiedlicher Eingangsvoraussetzungen (Schulabschluß, Alter, Lernschwierigkeiten) erweitert werden	25	14	0	50	13	7	12	22	0	7	50	0

**Tabellarische Auswertung: Ungleichheit der Bildungschancen**

Zur Frage 3: Besteht Ihrer Meinung nach in der dualen Berufsausbildung eine Ungleichheit der Bildungschancen?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen												
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/ noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe		
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	
Hinsichtlich													
- der Bestenauslese der Bewerber	0	36	13	50	0	0	25	0	12	0	50	14	
- der ungleichen Behandlung männlicher und weiblicher Auszubildender	0	57	0	29	25	7	25	0	0	0	50	7	
- nicht empfehlenswerter Ausbildungsangebote	0	29	0	50	25	0	25	7	0	0	50	14	
- mangelhafter Beschäftigungs- und Aufstiegsprospektiven für Ausbildungsabsolventen	0	36	0	50	13	0	25	0	12	0	50	14	
- gesellschaftlich ungleicher Bewertung des dualen Ausbildungsabschlusses im Vergleich zum Fachschul- und Hochschulabschluß	13	86	37	7	0	0	0	0	0	0	50	7	
- der Einkommensdifferenzen unterschiedlicher Qualifikationsebenen	0	43	13	50	25	0	12	0	0	0	50	7	

**Tabellarische Auswertung:** Veränderte Werthaltung und Einstellung zu Arbeit und Beruf

Zur Frage 4: Welche Merkmale hinsichtlich einer veränderten Werthaltung und Einstellung der kaufmännischen Auszubildenden zu Arbeit und Beruf halten Sie für zutreffend bzw. unzutreffend?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent  
 G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/ noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
- Oft starke Ablehnung fremdbestimmter Arbeit	0	50	25	21	13	0	37	7	25	0	0	22
- Kritisches Verhalten der Jugendlichen zu Forderungen und Erwartungen ihnen gegenüber	13	21	62	43	0	0	25	22	0	0	0	14
- Forderungen nach neuen Formen des Arbeitslebens mit Veränderungen des starren Acht-Stunden-Tages	25	22	37	50	13	0	12	14	0	0	13	14
- Egoistische Verhaltensweisen bestimmen oft die Bereitschaft zu persönlichem Engagement	13	0	50	72	0	0	25	14	0	0	12	14
- Berufsarbeit soll interessant sein und der Selbstentfaltung dienen	75	50	13	36	0	0	0	0	12	0	0	14

### Tabellarische Auswertung: Strukturveränderungen der heutigen Wirtschaft

Zur Frage 5: Welche Bedeutung messen Sie den Strukturveränderungen der heutigen Wirtschaft bei, die bei der kaufmännischen Berufsausbildung berücksichtigt werden sollen?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
- Veränderungen durch Bildschirmarbeitsplätze, computerisierte Textverarbeitung u.a.	75	79	13	21	0	0	0	0	0	0	12	0
- Vernetzung der verschiedenen Produktions- und Verwaltungsbereiche zu Großsystemen	62	79	25	21	0	0	0	0	0	0	13	0
- Verstärkte Rationalisierungsmöglichkeiten in Büro und Verwaltung	62	43	25	50	0	0	0	0	7	0	13	0
- Intensive Nutzung und Kontrollierbarkeit des qualifizierten Personals	13	14	25	29	0	22	25	14	12	7	25	14



### Tabellarische Auswertung: Kaufmännische Ausbildungsstellen

Zur Frage 6: Welche der im folgenden aufgeführten Gründe sind für die gegenwärtige Situation der kaufmännischen Ausbildungsstellen maßgebend?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
– Mangelnde Anpassung der staatlichen schulischen Bildung an den Bedarf der Wirtschaft	25	7	62	57	0	7	0	15	0	7	13	7
– Zu geringes betriebliches Angebot an Ausbildungsplätzen im Büro- und Dienstleistungssektor	0	64	62	22	13	0	12	7	0	0	13	7
– Berufliche und regionale Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt	37	64	50	29	0	0	0	0	0	0	13	7
– Kurzfristiges Bedarfs- und Ertragsdenken der Unternehmen	13	71	37	22	0	0	38	0	0	0	12	7

### Tabellarische Auswertung: Duale Ausbildungschancen im kaufmännischen Bereich für benachteiligte Gruppen

Zur Frage 7: Wie schätzen Sie die Möglichkeiten für interessierte Jugendliche aus folgenden Gruppen ein, duale Ausbildungschancen im kaufmännischen Bereich zu erhalten?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
- Jugendliche mit Kenntnisdéfiziten und unzureichend entwickelten sozialen Fähigkeiten	0	0	13	0	0	7	50	29	0	35	37	29
- Ausbildungsabbrecher	0	0	25	36	0	7	25	14	0	14	50	29
- Studienabbrecher	13	36	37	21	0	0	0	7	0	0	50	36
- Ungelernte	0	0	0	14	0	0	37	36	13	21	50	29
- Benachteiligte Jugendliche, wie solche ohne Hauptschulabschluß, Sonderschüler	0	0	0	0	0	14	37	36	25	21	38	29
- Jugendliche Aussiedler mit Sprachschwierigkeiten	0	0	0	14	13	7	37	29	12	21	38	29
- Straffällig gewordene und ehemals drogenabhängige Jugendliche	0	0	0	7	0	14	25	29	37	21	38	29
- Ausländische Jugendliche	0	0	50	43	13	7	0	21	0	0	37	29

**Tabellarische Auswertung: Nachwuchssicherung**

Zur Frage 8: Wie kann nach Ihrer Ansicht eine kontinuierliche Nachwuchssicherung in den Unternehmen gewährleistet werden?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent  
 G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/ noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
- Durch eine bedarfsorientierte Planung der Berufsausbildung	62	57	25	29	0	0	0	0	0	14	13	0
- Durch eine enge Abstimmung von Ausbildung und Beschäftigung	62	71	25	29	0	0	0	0	0	0	13	0
- Durch die Übernahme aller ausgebildeten Fachkräfte	0	65	50	14	12	7	13	7	13	0	12	7
- Durch eine Überbedarfsausbildung	0	36	50	22	13	21	0	0	25	0	12	21

### Tabellarische Auswertung: Ausbildungssituation der Berufsschule

Zur Frage 9: Wie beurteilen Sie insgesamt die Ausbildungssituation der Berufsschule?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
– Personelle Versorgung mit Lehrkräften	0	21	25	29	25	0	13	36	0	37	14	
– Sachliche Ausstattung	0	15	37	43	13	7	13	14	0	37	14	
– Räumliche Ausstattung	0	15	37	43	25	7	0	21	0	38	14	
– Die Position der Berufsschule als dualer Partner ist gegenüber dem Betrieb zu schwach	0	50	25	43	13	0	12	0	25	25	7	
– Die Vermittlung allgemeinbildender Kenntnisse ist zu gering	0	36	25	43	0	0	50	0	13	12	14	
– Die Einführung des zweiten Berufsschultages ist erforderlich	13	86	25	7	0	0	0	0	50	12	7	
– Neuere Ausbildungs- und Unterrichtsmethoden	37	64	38	22	13	0	0	0	0	12	14	
– Differenzierung des Berufsschulunterrichts nach Vorbildung	25	7	25	43	13	14	0	15	25	12	7	

**Tabellarische Auswertung:** Verbesserung der betrieblichen Erstausbildung

Zur Frage 10: Eine Verbesserung der Qualitätsbedingungen der betrieblichen Erstausbildung halten wir hinsichtlich folgender Aspekte für erforderlich.

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent  
 G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen												
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/ noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe		
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	
- Vermittlung betrieblicher Gesamtzusammenhänge	25	93	37	7	13	0	13	0	13	0	0	12	0
- Stärkere Ausnutzung der Regelausbildungsdauer	13	43	50	36	25	7	0	0	0	14	12	0	0
- Beseitigung bzw. Abschwächung der zwischen den Betrieben bestehenden unterschiedlichen Ausbildungsqualität	25	64	25	29	13	7	25	0	0	0	12	0	0
- Moderne betriebliche Lehr- und Lernmethoden	50	71	0	29	13	0	25	0	0	0	12	0	0
- Objektive Beurteilungskriterien für die Auszubildenden	37	64	13	29	13	0	25	7	0	0	12	0	0
- Beachtung des Zusammenhangs zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildungsinteressen	25	79	37	21	0	0	13	0	12	0	13	0	0

### Tabellarische Auswertung: Kooperationsverhältnis zwischen Betrieb und Berufsschule

Zur Frage 11: Welches sind nach Ihrer Ansicht die wesentlichen Schwächen des Kooperationsverhältnisses zwischen Betrieb und Berufsschule?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/ noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
- Nur punktuelle und unsystematische Kooperation	13	57	75	43	0	0	12	0	0	0	0	0
- Kein zeitlicher Gleichlauf zwischen Betrieb und Berufsschule bei der Vermittlung kaufmännischer Ausbildungsinhalte	25	36	25	50	13	0	25	14	0	0	12	0
- Zu geringe Abstimmung betrieblicher Ausbildungspläne mit Lehrplänen der Berufsschule	0	29	50	50	0	0	50	21	0	0	0	0
- Zu wenig Einfluß des Betriebes auf die Unterrichtsgestaltung	37	7	13	50	25	7	25	29	0	7	0	0
- Ungenügende Anerkennung der Ausbildungstätigkeit von betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern	0	21	37	79	0	0	38	0	25	0	0	0

**Tabellarische Auswertung: Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft**

Zur Frage 12: Die Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft wie z.B. Berufsakademie, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie werden von den Unternehmen gegenüber der herkömmlichen dualen Berufsausbildung bevorzugt. Geben Sie bitte Ihre Wertung durch Ankreuzen des Ihrer Meinung nach zutreffenden Grundes auf der Skala an!

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
– Das duale System kann hochqualifizierte kaufmännische Fachkräfte nicht mehr bereitstellen	13	0	25	7	13	7	12	43	37	36	0	7
– Das duale System vermittelt nur noch in den Großbetrieben ausreichend Theorie und Praxis	0	0	13	36	13	14	62	22	12	21	0	7
– Absolventen der Sonderausbildungsgänge der Wirtschaft haben eine bessere Einsatzflexibilität als Absolventen der dualen Berufsausbildung	0	7	62	43	13	7	13	7	12	29	0	7

### Tabellarische Auswertung: Außer- und überbetriebliche Ausbildungsstätten

Zur Frage 13: Welche Bedingungen in außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten müssen verändert werden?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent  
 G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/ noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
- Tarifvertragliche Regelungen für Auszubildende und Ausbilder	0	64	13	22	12	0	13	0	25	14	37	0
- Praxisbezug	13	50	13	29	13	7	12	14	12	0	37	0
- Vertretung der Auszubildenden	13	64	13	15	0	7	12	7	25	7	37	0
- Öffentliche Kontrolle	0	50	0	15	13	14	12	14	37	7	38	0
- Mitbestimmung für Berufsschulen und Gewerkschaften	0	86	0	7	13	7	12	0	37	0	38	0
- Vergabe der schulischen Ausbildung an Berufsschulen	13	36	0	15	12	14	0	14	37	7	38	14



### Tabellarische Auswertung: Prüfungsbedingungen der kaufmännischen Ausbildungsberufe

Zur Frage 14: Wie können die Prüfungsbedingungen der kaufmännischen Ausbildungsberufe verbessert werden?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/ noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
– Die Prüfungen müssen den veränderten Ausbildungs- u. Qualifikationsanforderungen entsprechen	75	64	13	29	0	0	0	0	0	0	12	7
– Stärkere Orientierung der Abschlussprüfung an der Feststellung übergreifender Qualifikationen (Gesamtzusammenhänge erkennen und umsetzen)	37	71	50	29	0	0	0	0	0	0	13	0
– Mehr Berücksichtigung des persönlichkeitsbezogenen Bereiches der Ausbildung	13	36	12	43	50	0	13	0	0	7	12	14
– Die punktuelle Abschlussprüfung sollte durch verschiedene Abschnittsprüfungen ersetzt werden	0	57	37	36	13	7	0	0	37	0	13	0
– Berücksichtigung der während der Ausbildungszeit in Betrieb und Berufsschule erbrachten Leistungen	25	36	37	36	13	7	0	14	12	0	13	7
– Beibehaltung von bundeseinheitlichen und überregional erstellten programmierten Prüfungsaufgaben	50	57	0	8	13	14	12	7	13	7	12	7

### Tabellarische Auswertung: Qualität der Berufsausbildung und Neuordnungsverfahren

Zur Frage 15: Welche Bedeutung hat für Sie die Qualität der Berufsausbildung im Rahmen der Neuordnung der kaufmännischen Ausbildungsordnungen?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen													
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe			
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G		
– Wegen der neueren Qualifikationsanforderungen ist für alle kaufmännischen Ausbildungsberufe eine Neuordnung notwendig	37	79	13	21	13	0	13	0	13	0	12	0	12	0
– Kürzere Verfahrenswege für die Neuordnung von Ausbildungsberufen	62	50	25	43	0	7	0	0	0	0	13	0	13	0
– Neue Ausbildungsordnungen müssen sich für Klein-, Mittel- und Großbetriebe eignen	75	93	0	7	13	0	0	0	0	0	12	0	12	0
– Die betriebliche Praxis erfordert bundesweit eine Aktualisierung der Ordnungsmittel in bestimmten Zeitabständen	37	57	25	36	13	0	13	0	13	0	12	7	12	7

**Tabellarische Auswertung:** Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung

Zur Frage 16: Inwiefern treffen Ihrer Meinung nach folgende Aussagen hinsichtlich der Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung zu?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent  
 G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
– Ursache des Abbaus von Ausbildungsplätzen ist die zu starke Kostenbelastung durch die betriebliche Berufsausbildung	13	0	62	14	0	0	25	43	0	43	0	0
– Unterlassene betriebliche Berufsausbildung führt nur kurzfristig zu Kostenreduzierungen	25	79	62	14	0	0	13	0	0	7	0	0
– Bei Abbau der Ausbildungsplätze entstehen für die Unternehmen mittel- und langfristig höhere Kosten (für Personalbeschaffung, Einarbeitung und Anpassungsqualifizierung)	25	86	62	14	0	0	13	0	0	0	0	0
– Bei den Kostenüberlegungen zur betrieblichen Berufsausbildung muß auch der durch die Mitarbeit der Auszubildenden erbrachte Nutzen berücksichtigt werden	62	93	25	7	0	0	0	0	13	0	0	0

### Tabellarische Auswertung: Finanzierung der dualen Berufsausbildung

Zur Frage 17: Welche der im folgenden aufgeführten Kriterien sind für die Finanzierung einer qualifizierten Berufsausbildung entscheidend?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen												
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe		
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	
– Die Finanzierung der dualen Berufsausbildung muß eine öffentliche Aufgabe sein	0	21	25	30	0	7	0	0	7	75	21	0	14
– Die Konjunkturanfälligkeit der Ausbildungsplatzsituation kann nur über die Finanzierung der Berufsausbildung geändert werden	0	58	25	21	0	7	0	0	7	75	7	0	0
– Ein überbetrieblicher Lastenausgleich ist von nicht ausbildenden Unternehmen und Verwaltungen zu zahlen	0	86	37	7	13	7	0	0	0	50	0	0	0
– Eine öffentliche Finanzierungsform der betrieblichen Berufsausbildung würde die Ausbildung durch neue Bürokratien verteuern	87	14	13	7	0	21	0	0	14	0	44	0	0
– Die unternehmerische Planung würde durch eine öffentliche Finanzierung der dualen Berufsausbildung beeinträchtigt werden	50	14	25	7	0	29	0	0	21	13	29	12	0

### Tabellarische Auswertung: Berufliche Weiterbildung

Zur Frage 18: Welche Bedeutung messen Sie der beruflichen Weiterbildung in Verbindung mit der dualen Erstausbildung zu?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände G = Gewerkschaften Angaben in der Tabelle in Prozent

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen											
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe	
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G
- Aufbau einer systematischen beruflichen Weiterbildung	25	79	50	14	0	0	0	0	0	0	25	7
- Weiterbildungsformen müssen durch schulische und betriebliche Rahmenbedingungen unterstützt werden	25	64	37	22	0	0	13	0	13	0	12	14
- Die Berufsschule muß eine bedeutende Funktion übernehmen	25	58	25	14	0	14	13	7	25	0	12	7
- Durch die steigenden Qualifikationsanforderungen ist eine ständige Weiterbildung für die Mitarbeiter notwendig	75	93	25	7	0	0	0	0	0	0	0	0
- Der betriebliche Bereich der Weiterbildung muß bundeseinheitlich gesetzlich geregelt werden	13	58	0	14	25	7	0	7	50	0	12	14
- Für die Zeit der Weiterbildung soll die Freizeit der Arbeitnehmer genutzt werden	13	7	87	29	0	7	0	36	0	14	0	7
- Die gesetzliche Regelung des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (Bildungsurlaub) ist eine zu hohe finanzielle Belastung für die Unternehmen	62	0	25	0	0	0	0	21	13	79	0	0
- Für jegliche betriebliche Weiterbildungsregelung muß neben der Mitbestimmung der Kammerverbände auch die Mitbestimmung der Gewerkschaften und des Staates gewährleistet sein	0	86	0	0	25	0	13	0	50	7	0	7

**Tabellarische Auswertung:** Konkurrenz des dualen Systems der Berufsausbildung und der vollzeitschulischen Berufsbildungssysteme in der EU

Zur Frage 19: In welcher Hinsicht gibt es Ihrer Meinung nach Schwierigkeiten für das deutsche duale System im Rahmen der Konkurrenzsituation mit den anderen vollzeitschulischen Berufsbildungssystemen in EU-Mitgliedsländern?

**Erläuterungen:** AGV = Arbeitgeberverbände      Angaben in der Tabelle in Prozent

G = Gewerkschaften

Antwortkategorien des Fragebogens	Einstufung nach Merkmalen												
	trifft voll zu		trifft teilweise zu		weder/ noch		trifft kaum zu		trifft überhaupt nicht zu		keine Angabe		
	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	AGV	G	
Schwierigkeiten für das duale System gibt es hinsichtlich:													
– der Dreigliedrigkeit des deutschen Sekundar-schulwesens, da es eine strikte Trennung von all-gemeinbildendem Schulwesen und beruflicher Erstausbildung nur in Deutschland gibt	0	29	13	29	12	14	13	7	50	14	12	7	
– einer nicht genügenden Vermittlung allgemeinbil-dender Inhalte durch das duale System	0	15	25	57	0	0	25	21	37	0	13	7	
– der bilateralen Austauschmöglichkeiten für kauf-männische Auszubildende	13	15	25	57	25	7	0	0	25	7	12	14	
– der bevorzugten Förderung beruflicher Vollzeit-schulen in anderen EU-Ländern	13	21	25	36	25	0	0	29	25	0	12	14	
– der Beschreibung der beruflichen Ausbildungsan-forderungen (Entsprechungsregelungen) mit Aner-kenkung der Ausbildungsabschlüsse	13	36	37	22	12	0	0	7	13	14	25	21	

## Literaturverzeichnis

- Achtenhagen, Frank* (1990): Euromarkt 92: Konsequenzen für Aus- und Weiterbildungsprozesse im kaufmännisch-verwaltenden Bereich, in: Lücke, Wolfgang/Achtenhagen, Frank/Biethahn, Jörg/Bloech, Jürgen/Gabisch, Günter (Hg.): Europäische Wirtschaft der 90er Jahre – Interdisziplinäre Betrachtungen zum EG-Binnenmarkt, Gabler Verlag, Wiesbaden 1990, S. 132-156.
- Achtenhagen, Frank* (1991a): Neue Lehr- und Lernverfahren – Zur inneren Revision des Dualen Systems, in: Twardy, M. (Hg.): Duales System zwischen Tradition und Innovation, Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte, Sonderband 4, Müller Botermann Verlag, Köln 1991, S. 153-173.
- Achtenhagen, Frank* (1991b): Bemerkungen zu einigen Herausforderungen für die kaufmännische Berufsbildung – verbunden mit einigen Hinweisen, wie ihnen begegnet werden sollte, in: Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 6/1991, S. 194-202.
- Achtenhagen, Frank/Kell, Adolf* (1994): Berufsbildung in Europa: Analysen und Perspektiven, in: Zeitschrift für Pädagogik, 32. Beiheft: Bildung und Erziehung in Europa, Beiträge zum 14. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft vom 14.-16. März 1994 in der Universität Dortmund, Beltz Verlag, Weinheim, Basel 1994, S. 179-189.
- Adamy, Wilhelm* (1993): Ausbildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 6/1993, S. 131-135.
- Adamy, Wilhelm* (1995): Jüngere Arbeitslose beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 4/1995, S. 83-91.
- Adler, Tibor/Dybowski, Gisela/Schmidt, Hermann* (1994): Kann sich das duale System behaupten? – Argumente für eine zukunftsorientierte Berufsausbildung, in: ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Nr. 6 vom 09. Februar 1994, S. 541-550.
- Alex, Laszlo* (1994): Die duale Ausbildung in ständiger Bewährungsprobe, in: Lieserling, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 65-80 und S. 393-394.

- Alex, Laszlo/Landsberg, Uta* (1993): Forschungsseminar zu den Herausforderungen an die duale Ausbildung, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, 22. Jg., Heft 1/1993, S. 28-30.
- Althoff, Heinrich* (1993): Über Berufsausbildung, Facharbeitermangel und Marktwirtschaft, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 1/1993, S. 4-9.
- Arnold, Rolf* (1993): Das duale System der Berufsausbildung hat eine Zukunft, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, 22. Jg., Heft 1/1993, S. 20-27.
- Arnold, Rolf* (1997): Die doppelte Entgrenzung des Fachwissens – Anmerkungen einer reflexiven Berufspädagogik, in: Euler, Dieter/Sloane, Peter F.E. (Hg.): Duales System im Umbruch, Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte, Wirtschaftspädagogisches Forum, Band 2, Centaurus-Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler, 1997, S. 289-303.
- Atteslander, Peter* (1993): Methoden der empirischen Sozialforschung, unter Mitarbeit von Christiane Bender, Jürgen Cromm, Busso Grabow, Gisela Zipp, Sammlung Göschen 2100, 7. Auflage, Walter de Gruyter, Berlin, New York 1993.
- Baethge, Martin* (1994): Berufe, Karriere und Beschäftigung – Einführung, Arbeitsgruppe 2, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 181-183.
- Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert* (1986): Zukunft der Angestellten – Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Campus Verlag, Frankfurt am Main/New York 1986.
- Bardeleben, Richard von/Beicht, Ursula/Fehér, Kálmán* (1994a): Bildungsökonomische Betrachtung der betrieblichen Berufsausbildung, in: BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Perspektiven der dualen Berufsausbildung, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1994, S. 43-62.
- Bardeleben, Richard von/Beicht, Ursula/Fehér, Kálmán* (1994b): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung, in: BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Erste repräsentative Untersuchungsergebnisse – Zwischenergebnisse aus dem BIBB Forschungsprojekt "Erhebung der betrieblichen Kosten der beruflichen Ausbildung unter Berücksichtigung von Aspekten des Kosten-Nutzen-Verhältnisses", Bonn, Berlin 1994.



- Barthold, Hans-Martin* (1995): Das Denkmal der dualen Ausbildung hat Risse bekommen, in: FAZ Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 72, 25. März 1995, S. 43.
- Baur, Rita/Wolff, Heimfrid/Wordelmann, Peter* (1991): Herausforderungen des europäischen Binnenmarktes für das Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland – Ein Gutachten, Herausgeber Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Schriftenreihe Studien zur Bildung und Wissenschaft 91, Prognos AG Basel – Bock-Verlag, Bad Honnef 1991.
- BDA Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände* (Hg.) (1994): Jahresbericht 1994, Köln 1994.
- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (Hg.) (1995a): Geschäftsbericht 1995, Köln 1995, S. 4-53.
- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (Hg.) (1995b): Wirtschaftsverbände – Ausbildungsinitiative gestartet, in: Arbeitgeber, 47. Jg., Heft 4/1995, S. 114.
- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (Hg.) (1995c): Organisationsplan – Fachspitzenverbände, Landesverbände, Stand August 1992 und März 1995, Heider Druck GmbH, Bergisch-Gladbach.
- Beckers, Hans-Joachim* (1998): AEVO/AdA – Neue Ausbilderqualifikation ab November 1998, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 4/1998, S. 22-24.
- Beicht, Ursula/Berger, Klaus/Herget, Hermann/Krekel, Elisabeth M.* (Hg.) (1997): Berufsperspektiven mit Lehre – Wert und Zukunft dualer Berufsausbildung, Beiträge aus Berufsbildungswissenschaft und -praxis, BIBB Der Generalsekretär, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 211, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1997.
- Benetreu, Heinz-Peter* (1996): DGB gegen Reduzierung des Berufsschulunterrichts, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 5/1996, S. 9-10.
- Benner, Hermann* (1979): Zur Problematik der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihrer Abstimmung mit schulischen Rahmenlehrplänen, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des BIBB, 8. Jg., Heft 5/1979, S. 14-17.
- Benner, Hermann* (1992): Die duale Berufsausbildung in Deutschland und Aspekte ihrer Weiterentwicklung im Hinblick auf die europäische Integration, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des BIBB, 21. Jg., Heft 2/1992, S. 2-7.

- Berger, Horst/Wolf, Herbert F./Ullmann, Arndt* (1989): Handbuch der soziologischen Forschung – Methodologie – Methoden – Techniken, Akademie-Verlag, Berlin 1989, S. 259-301.
- Berger, Klaus* (1997): Perspektiven dual ausgebildeter Fachkräfte, in: Beicht, Ursula/Berger, Klaus/Herget, Hermann/Krekel, Elisabeth M. (Hg.): Berufsperspektiven mit Lehre – Wert und Zukunft Dualer Berufsausbildung, Beiträge aus Berufsbildungswissenschaft und Praxis, BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Heft 211, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1997, S. 175-189.
- Berger, Klaus/Brandes, Harald/Walden, Günter* (1996): Fachkräfte in der Einschätzung von Betrieben – Thesen zum Stellenwert der dualen Ausbildung, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, 25. Jg., Heft 1/1996, S. 21-26.
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung* (1987): Die anerkannten Ausbildungsberufe, Berlin 1987.
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär* (1994): Schaubilder zur Berufsbildung, Fakten – Strukturen – Entwicklungen, Band 1 Ausbildung, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Berlin und Bonn 1994.
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung* (1998a): Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung – Minderheitenvotum, Zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1998 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 3-4/1998, S. 13-16.
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär* (Hg.) (1998b): Leonardo da Vinci. Aktionsprogramm zur Durchführung einer Berufsbildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft, im Auftrag des BMBF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Kompendium 1997, Pilotprojekte, Multiplikatorprojekte, Erhebungen & Analysen, Berlin 10.07.1998.
- Blatt, Rudolf* (1985): Die öffentlichen kaufmännischen Schulen im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, in: Berke, Rolf/Blatt, Rudolf/Focks, Clemens/Illmann, Erich/Knaut, Horst: Handbuch für das kaufmännische Bildungswesen, herausgegeben im Auftrag des Bundesverbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Winklers Verlag Gebrüder Grimm, Darmstadt 1985, S. 129-139.

- BLK Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung* (1998): Modernisierung des dualen Systems – Problembereiche, Reformvorschläge, Konsens- und Dissenslinien, Untersuchung von Prof. Dr. Dieter Euler, Universität Erlangen-Nürnberg, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 62, Bonn 1998.
- Blossfeld, Hans-Peter* (1993): Die berufliche Erstausbildung Jugendlicher im internationalen Vergleich, in: ZBW Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 11, Peter Diepold und Adolf Kell (Hrsg.): Entwicklungen in der Berufsausbildung, Franz Steiner-Verlag, Stuttgart 1993, S. 23-40.
- BMBF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie* (Hg.) (o.J.): Stichworte zu Aufgaben und Arbeitsschwerpunkten, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Bonn o.J.
- BMBF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie* (Hg.) (1995a): Statusbericht und Vorschläge zur Umsetzung des Maßnahmenkataloges der Bund-Länder-Sozialparteien-Arbeitsgruppe Berufliche Bildung, Bericht einer Arbeitsgruppe von Vertretern zuständiger Bundesministerien und Fachministerkonferenzen der Länder an die Ministerpräsidentenkonferenz, Typscript, Bonn 10.02.1995, S. 1-10.
- BMBF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie* (Hg.) (1995b): Berufsbildungsbericht 1995, Bonn 1995.
- BMBF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie* (Hg.) (1995c): Europäische Wege in der Berufsbildung, Ergebnisse und Perspektiven des PETRA-Programms in Deutschland, Konferenz im Logenhaus, Berlin, 3./4. November 1994, Bonn, Referat für Öffentlichkeitsarbeit, 1995.
- BMBF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie* (Hg.) (1996): Berufsbildungsbericht 1996, Bonn 1996.
- BMBF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie* (Hg.) (1997a): Berufsbildungsbericht 1997, Bonn 1997.
- BMBF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie* (Hg.) (1997b): Reformprojekt Berufliche Bildung – Flexible Strukturen und moderne Berufe, Bericht des BMBF, Bonn 1997, S. 1-20.
- BMBF Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie* (Hg.) (1997c): Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1997, in: BMBF: Berufsbildungsbericht 1997, Bonn 1997, S. 19-23.

- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung* (Hg.) (1999): Berufsbildungsbericht 1999, Bonn 1999.
- BMBW Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft* (Hg.) (1992/1994): Berufsausbildung im dualen System in der Bundesrepublik Deutschland – Eine Investition für die Zukunft, 2. und 3. überarbeitete Auflage, Bonn 1992/1994.
- BMBW Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung* (Hg.) (1993): Differenzierte Wege zum anerkannten Berufsabschluß, Dokumentation einer Fachtagung zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener, 25.-26. Mai 1993 in Schwerin, BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 1993.
- BMBW Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* (Hg.) (1993a): Zur Situation ausländischer Jugendlicher im Bildungs- und Ausbildungssektor, Antwort der Bundesregierung auf eine Große Anfrage – Deutscher Bundestag, 12. Wahlperiode, Drucksache 12/4986, Heft 7, Bonn 1993.
- BMBW Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* (Hg.) (1993b): Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher in den neuen Bundesländern, Dokumentation einer Info-Börse, 27. bis 29. Oktober 1992 in Geseke, Bonn 1993.
- BMBW Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* (Hg.) (1993c): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Schriftenreihe Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft 35, Bonn 1993.
- BMBW Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Referat III B1)* (Hg.) (1993/94): Qualifizierungs- und Personalgewinnungsverhalten von Unternehmen, Information über das BMBW-Projekt "Qualifizierungs- und Personalgewinnungsverhalten von Unternehmen", Bonn 1993/1994, S. 1-11.
- BMBW Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* (Hg.) (1994a): Zur Lage der beruflichen Bildung und daraus abzuleitende vordringliche Maßnahmen, Arbeitsgruppe "Berufliche Bildung", Typoscript, Bonn 10.2.1994, S. 1-10.
- BMBW Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* (Hg.) (1994b): Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969, geändert 20. Dezember 1993 und Berufsbildungsförderungsgesetz vom 12. Januar 1994, geändert 26. April 1994, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Bonn 1994.
- BMBW Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* (Hg.) (1994c): Berufsbildungsbericht 1994, Schriftenreihe Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft 40, Bonn 1994.

- Bojanowski, Arnulf* (1988): Berufsausbildung in der Jugendhilfe – Innovationsprozesse und Gestaltungsvorschläge, Votum Verlag GmbH, Münster 1988.
- Bojanowski, Arnulf* (1996): Modelle zur Doppelqualifikation, in: Dederling, Heinz (Hg.): Handbuch zur arbeitsorientierten Bildung, mit Kapiteln von Rolf Arnold et al., R. Oldenbourg Verlag, München, Wien 1996, S. 533-559.
- Bojanowski, Arnulf/Brater, Michael/Dederling, Heinz* (1991a): Qualifizierung als Persönlichkeitsbildung. Analysen und Ansätze zur Verbindung von Arbeit und Lernen in Schule und Betrieb, Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, Frankfurt/Main 1991.
- Bojanowski, Arnulf/Brater, Michael/Dederling, Heinz unter Mitarbeit von Erhard Fucke und Gerhard Herz* (1991b): Qualifikationsbedarf des Beschäftigungssystems und individuelle Bildungsansprüche aus berufspädagogischer Sicht, insbesondere im Hinblick auf das Verhältnis von Berufsbildung und Allgemeinbildung im Kontext technischer und soziokultureller Entwicklung und Veränderungen, Gutachten für die Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000" des 11. Deutschen Bundestages, hg. von Eckart Kuhlwein, MdB, Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft des Deutschen Bundestages, Bundeshaus, Bonn 1991.
- Brötz, Rainer* (1992): Die Reform der Berufsausbildung Bankkaufmann/Bankkauffrau ist überfällig: Statement, in: BIBB (Hg.), Berufsbildungsserie Neu: Die neuen kaufmännischen Berufe, Entwicklungstendenzen und Lösungswege, 2. Fachkongreß vom 09.-11. Dezember 1992 in Berlin, Verlag Bildung und Wissen, Verlag und Software GmbH, Nürnberg, Berlin 1992, S. 255-258.
- Brötz, Rainer* (1997): Welche Konsequenzen hat eine handlungsorientierte ganzheitliche Ausbildung in Schule und Betrieb für die Prüfung?, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 3-4/1997, S. 16-17.
- Brötz, Rainer/Möllgaard, Cord* (1993): Fremdsprachen in der Berufsausbildung, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 11/1993, S. 247-250.
- Brülls, Klaus* (1994): Mitbestimmung und Demokratie an Berufsschulen, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 4/1994, S. 97-98.
- Budzinski, Karl-Heinz/Düdder, Hans-Georg* (1993): Nachwuchssicherung, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Sicherung der Leistungsfähigkeit durch Qualifizierung, 16. Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1993, S. 69-71.

- Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit* (2000): Beschluß der Arbeitsgruppe "Aus- und Weiterbildung" vom 22. Oktober 1999, Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung – Gemeinsame Grundlagen und Orientierungen –, in: DGB Gewerkschaftliche Bildungspolitik (Hg.), Monatszeitschrift, Heft 1-2/2000, S. 23-27.
- Bundesregierung, Die Regierungserklärung von Bundeskanzler Gerhard Schröder* (1998): Weil wir Deutschlands Kraft vertrauen ..., Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Bonn, den 10. November 1998.
- Bundesverband Deutscher Banken* (1996): Fehlstart, Schul/Bank – Informationsdienst für Schule und Lehrer – Gesellschaft für Bankpublizität Köln, Ausgabe 3/1996, S. 4.
- Bundesverband Druck E.V.* (1994): Zukunftsorientierte Bildung in der Druckindustrie, Positionen der Verbände der Druckindustrie (Positionspapier), Wiesbaden 1994.
- Buttler, Friedrich/Tessaring, Manfred* (1993): Humankapital als Standortfaktor – Argumente zur Bildungsdiskussion aus arbeitsmarktpolitischer Sicht, in: MittAB Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg, Verlag W. Kohlhammer, 26. Jg., Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1993, S. 467-476.
- CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung* (Hg.) (1997): INFO "Berufsbildungspolitik" – Deutschland: Auf dem Lehrstellenmarkt stehen die Zeichen auf Sturm, INFO 2/1997, Thessaloniki, S. 10.
- CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung* (Hg.) (1999a): Sozialpartner wollen Benachteiligtenförderung forcieren, INFO Praxis 2/1999, Thessaloniki, S. 15.
- CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung* (Hg.) (1999b): Kontroverse um Effizienz des Sofortprogramms, INFO Praxis 3/1999, Thessaloniki, S. 11.
- CEDEFOP Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung* (Hg.) (1999c): Deutschland – Berufliche Benachteiligtenförderung bleibt Daueraufgabe – Kontroverse Debatte zur Berufsbildung, INFO Praxis 3/1999, Thessaloniki, S. 14.
- Cleve, Bernd van* (1994): Zugangsregelungen zu Hochschulen für Berufstätige ohne Abitur, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 12/1994, S. 248-252.
- Columbia University Bureau of Applied Social Research* (1972): Das Qualitative Interview, in: König, René (Hg.): Das Interview – Formen, Technik, Auswertung, Praktische Sozialforschung 1, Kiepenheuer & Witsch, 7., ergänzte Auflage, Köln 1972, S. 143-160.

- Cramer, Günter* (1994a): Nachwuchssicherung – unverzichtbare Investition auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, in: KWB (Hg.): Berufsausbildung auf dem Prüfstand, Fachtagung 1993 der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1994, S. 5-11.
- Cramer, Günter* (1994b): Statements zu Kosten und Nutzen der Berufsausbildung, in: Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit "Die Zukunft der dualen Berufsausbildung" am 21./22. April 1994 in Nürnberg, S. 1-4.
- Cramer, Günter/Müller, Karlheinz* (1994): Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Institut der deutschen Wirtschaft, Deutscher Institutsverlag GmbH Köln, Nr. 195, 5/1994, S. 5-35.
- Czycholl, Reinhard* (1991): Lehr-Lernverfahren im Dualen System, in: Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte, herausgegeben von *M. Twardy*: Duales System zwischen Tradition und Innovation, Sonderband 4, Müller Botermann Verlag, Köln 1991, S. 175-194.
- DA Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen* (1966): Gutachten über das Berufliche Ausbildungs- und Schulwesen vom 10. Juli 1964, in: DA (Hg.): Empfehlungen und Gutachten des DA, Gesamtausgabe, Stuttgart 1966, S. 447 f.
- DAG Deutsche-Angestellten-Gewerkschaft* (1993): Stellungnahme der DAG zu der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft – Berufliche Erstausbildung und Erwerbsarbeit in Verbindung mit der BT-Drucksache 11/7820 (Schlußbericht der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000"), 44. Sitzung Bonn, Hamburg, 20. Januar 1993, S. 1-14 bzw. 44/356-44/369.
- Damm-Rüger, Sigrid* (1994): Duale Berufsausbildung und Berufserfolg – Junge weibliche und männliche Fachkräfte im Vergleich, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 198-205.
- Dauenhauer, Erich* (1992): Vom Ende eines Bildungsprimats, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 6/1992, S. 193-197.
- Dauenhauer, Erich* (1994): Wohin driftet das Duale System?, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 12/1994, S. 399-403.

- Decker, Martin* (1991): Die bildungspolitische Bedeutung der Rahmenvereinbarung über die Berufsschule, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 6/1991, S. 198-202.
- Dedering, Heinz* (1986): Projekt Neue Bildungsoffensive, Offener Brief an die Kultusminister der Länder zur Einleitung und Fortführung von Reformen im Bildungswesen, Juventa Verlag, Weinheim und München 1986.
- Dedering, Heinz* (1987): Strukturmängel der beruflichen Bildung und Anforderungen an die Bildungspolitik, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 3/1987, S. 79-84.
- Dedering, Heinz* (1989): Arbeit und berufliche Bildung – Anforderungen an die Bildungspolitik, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 4/1989, S. 105-109.
- Dedering, Heinz* (1994): Zur Notwendigkeit und Gestaltung eines ganzheitlichen Berufsschulcurriculums, in: Kipp, Martin/Neumann, Gerd/Spreth, Günter (Hg.): Kasseler berufspädagogische Impulse, Festschrift für Helmut Nölker, Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, Frankfurt am Main 1994, S. 51-64.
- Dedering, Heinz* (Hg.) (1996): Handbuch zur arbeitsorientierten Bildung, Mit Kapiteln von Rolf Arnold, Manfred Bönsch, Arnulf Bojanowski, Heinz Dedering, Monika Dietzold, Raimund Dröge, Gerd-E. Famulla, Hannelore Faulstich-Wieland, Peter Fauser, Gottfried Feig, Wilfried Gabriel, Walter Georg, Gerald Heidegger, Wolfgang Hörner, Richard Huisinga, Astrid Kaiser, Ingrid Lisop, Hans-Joachim Müller, Gerd Neumann, Felix Rauner, Peter Schneider und Manfred Schweres, Oldenbourg Verlag GmbH, München, Wien 1996.
- Dedering, Heinz* (1997): Notwendige Reformen der dualen Berufsausbildung, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 5-6/1997, S. 13-15.
- Dedering, Heinz/Feig, Gottfried* (1996): Berufliche Grundbildung, in: Dedering, Heinz (Hg.): Handbuch zur arbeitsorientierten Bildung, Mit Kapiteln von Rolf Arnold u.a., Oldenbourg Verlag, München, Wien 1996, S. 377-396.
- Dedering, Heinz/Schimming, Peter* (1984): Qualifikationsforschung und arbeitsorientierte Bildung – Eine Analyse von Konzepten zur Arbeitsqualifikation aus pädagogischer Sicht, Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung, Band 69, Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen 1984.



- Degen, Ulrich/Walden, Günter/Berger, Klaus* (Hg.) (1995): Berufsausbildung in den neuen Bundesländern – Daten, Analysen, Perspektiven, unter Mitarbeit von Form, Melanie und Liermann, Hannelore, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 180, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1995.
- Degenhart, Bert* (1993): Anforderungen an die europäische Berufsbildungspolitik aus der Sicht der Kultusverwaltung, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 2/1993, S. 67-69.
- Deutscher Bundestag* (1974): Kosten und Finanzierung der außerschulischen Bildung, Abschlußbericht, Bonn 1974.
- Deutscher Bundestag* (1990): 11. Wahlperiode, Drucksache 11/7820, Sachgebiet 22, Schlußbericht der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000" gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 09. Dezember 1987, Drucksache 11/1448, Bonn 1990.
- Deutscher Bundestag* (1993): Protokoll Nr. 44, 12. Wahlperiode, 21. Ausschuß 753-2450, Protokoll über die öffentliche Anhörung von Sachverständigen in der 44. Sitzung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft am 20. Januar 1993, Bonn Bundeshaus, Tagesordnung: "Berufliche Erstausbildung und Erwerbsarbeit" in Verbindung mit dem Schlußbericht der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000", 1993.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand, Abteilungen Allgemeine Bildung und Berufliche Bildung* (1983): Bildungspolitisches Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB, Union Druckerei und Verlagsanstalt GmbH, 2., ergänzte Auflage, Düsseldorf und Frankfurt 1983.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (1988): Stellungnahme des DGB zur öffentlichen Anhörung der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000" am 14. September 1988 in Bonn, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Berufliche Bildung, Düsseldorf 1988, S. 1-26, S. 44/328-44/353.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (1993): DGB zum Berufsbildungsbericht 1993, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 3/1993, S. 58-68.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (1994a): DGB zum Berufsbildungsbericht 1994 – Standortfaktor Berufsbildung in Gefahr – Bundesregierung muß Auszehrung des Dualen Systems verhindern, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 3/1994, S. 55-64.

- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB Bundesvorstand, Abtlg. Bildung* (1994b): Vom 15. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß 1994 angenommene Anträge zur Bildungs- und Kulturpolitik, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 8-9/1994, Beilage, S. 1-11.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (1995a): Erklärung des DGB-Bundesvorstandes zur Ordnung der beruflichen Fortbildung, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 7-8/1995, S. 133-134.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (1995b): DGB-Aktionsprogramm zur beruflichen Bildung, Ziele – Inhalte – Aktionen, DGB Bundesvorstand, Abteilung Allgemeine Bildung, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Beilage zu Heft 9-10/1995, S. 1-4.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (Hg.) (1996a): Stellungnahme des DGB zur Kampagne der Arbeitgeber gegen den 2. Berufsschultag, Bundesvorstand, Abteilung Bildung, Düsseldorf 1996, S. 1-9.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (Hg.) (1996b): Eckwerte für ein Bundesgesetz zur solidarischen Finanzierung der dualen Berufsausbildung, Ergebnis der Arbeitsgruppe "Umlagefinanzierung" beim DGB-Bundesvorstand, Bundesvorstand, Abteilung Bildung, Düsseldorf 1996, S. 1-32.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (Hg.) (1996c): Aktuelle Probleme lösen – europäische Vision zur beruflichen Bildung bestimmen, Gewerkschaftliche Stellungnahme zum Weißbuch der Europäischen Kommission 'Lehren und Lernen' auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft, Düsseldorf, 28. März 1996, S. 1-10.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (1996d): Berufsakademien in der Diskussion, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 4/1996, S. 20-24.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (1997): Fusionen im Deutschen Gewerkschaftsbund – Stand 31. Dezember 1996, in: Die Rheinpfalz, Bad Dürkheimer Zeitung, 53. Jg., Nr. 231, 06. Oktober 1997, S. 1.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (1999): Gewerkschaftliche Anforderungen zur (Nach-)Vermittlung von Ausbildungsplätzen – Checkliste: 14 Punkte für Ausbildungskonferenzen –, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 9-10/1999, S. 2-3.

- Diedrich-Fuhs, Helen* (1992): Ausbilden für den Markt der Zukunft – Neue Anforderungen an die kaufmännische Berufsbildung, in: BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Stand und Perspektiven in der kaufmännisch-verwaltenden Berufsbildung, Workshop zu Herausforderungen im Ausbildungsordnungsreich, Heft 16, Berlin 1992, S. 85-92.
- Diedrich-Fuhs, Helen* (1994): Mehr Flexibilität bei der Aktualisierung von Ausbildungsberufen, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 1/1994, S. 14-15.
- Diekmann, Andreas* (1995): Empirische Sozialforschung – Grundlagen, Methoden, Anwendungen, rowohlts enzyklopädie-Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg 1995.
- Diepold, Peter* (1995): Die Informationsgesellschaft als Herausforderung an die Didaktik und Methodik der kaufmännischen Berufsschule, in: Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Sonderschriftenreihe des VLW "Zukunft der wirtschaftsberuflichen Ausbildung", Dokumentation der Expertentagung am 2. und 3. Dezember 1994 in Walberberg, Heckners Verlag, Wolfenbüttel, Heft 37, 1995, S. 47-60.
- Dierk, Udo* (1992): Perspektiven der kaufmännischen Ausbildung aus betrieblicher Sicht, in: BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Stand und Perspektiven in der kaufmännisch-verwaltenden Berufsbildung, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 16, Berlin 1992, S. 77-92.
- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (1993): Karriere mit Lehre, Erfolgsumfrage zu IHK-Weiterbildungsprüfungen, Bonn, 1993.
- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (1994a): Reformen im Deutschen Bildungssystem sind das Gebot der Stunde, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 3/1994, S. 12.
- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (1994b): Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1993/94, Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, Bonn 1994.
- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (1995): Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1994/95, Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, Bonn 1995.
- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (1996a): Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1995/96, Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, Bonn 1996.

- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (1996b): Verbesserung der Lernortkooperation, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 1/1996, Panorama, S. 4 und S. 6.
- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (1997): Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1996/97, Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, Bonn 1997.
- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (1999a): Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1998/99, Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, Bonn 1999.
- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (1999b): "Leitlinien Ausbildungsreform", Wege zu einer modernen Beruflichkeit, Bonn 1999.
- DIHT Deutscher Industrie- und Handelstag* (Hg.) (2000): Neue IT-Berufe – neue Ausbildungsbetriebe, in: Position IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 1/2000, S. 3 Panorama.
- Dittrich, Klaus* (1994): Berufswahl und Berufsorientierung – Bericht über die abschließende Podiumsdiskussion, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 356.
- Eckgold, Bernward/Kümmerlein, Sigrid/Lewis, Jack* (1992): Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung in Europa, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Perspektiven beruflicher Bildung in Deutschland und Europa, 15. Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1992, S. 38-42.
- Ehrke, Michael* (1989a): Zwanzig Jahre Neuordnung von Ausbildungsberufen, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 11/1989, S. 311-313.
- Ehrke, Michael* (1989b): Das Ausbildungskonzept der neuen Büroberufe, in: BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Neue Entwicklungen in den kaufmännischen Berufen – Neue Berufe – Neue Qualifikationen, BIBB-Kongreß und aktuelle Informationen, Berlin 1989, S. 161-169.
- Ehrke, Michael* (1992a): Position zur Neuordnung, in: Diepold, Peter: Industriekaufmann/Industriekauffrau – ist eine Neuordnung dieses Ausbildungsberufs notwendig?, BIBB (Hg.), Berufsbildungsserie Neu: Die neuen kaufmännischen Berufe, Berlin 1992, S. 194.

- Ehrke, Michael* (1992b): Neue Aspekte der Ausbildung von Industriekaufleuten, in: BIBB (Hg.), Berufsbildungsserie Neu: Die neuen kaufmännischen Berufe – Entwicklungstendenzen und Lösungswege, 2. Fachkongreß vom 09.-11. Dezember 1992 in Berlin, Verlag Bildung und Wissen, Verlag und Software GmbH, Nürnberg, Berlin 1992, S. 209-213.
- Ehrke, Michael* (1992c): Das Modernisierungsproblem bei den kaufmännischen Ausbildungsordnungen, in: BIBB (Hg.): Stand und Perspektiven in der kaufmännisch-verwaltenden Berufsbildung, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 16, Berlin 1992, S. 103-117.
- Ehrke, Michael* (1994): Thesen zur aktuellen Berufswahlsituation aus gewerkschaftlicher Sicht, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 245-248.
- Ehrke, Michael* (1996a): Neue Ausbildungsberufe in der Informations- und Kommunikationstechnik – Ein wichtiger Beitrag zur Zukunftssicherung der dualen Berufsausbildung, Teil 1, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 8-9/1996, S. 22-25.
- Ehrke, Michael* (1996b): Neue Ausbildungsberufe in der Informations- und Kommunikationstechnik – Ein wichtiger Beitrag zur Zukunftssicherung der dualen Berufsausbildung, Teil 2, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 10/1996, S. 12-15.
- Ehrke, Michael* (IG Metall Vorstand) (2000): Brief an den Verfasser – Zu den neuen IT-Ausbildungsberufen, Frankfurt/Main, 10. April 2000.
- Ehrke, Michael/Semmler, Otto* (1990): Berufliche Bildung, in: Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1990, Daten – Fakten – Analysen, BUND Verlag GmbH, Köln 1990, S. 545-567.
- Ehrke, Michael/Semmler, Otto* (1992): Berufliche Bildung, in: Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1992, Daten – Fakten – Analysen, BUND Verlag GmbH, Köln 1992, S. 563-581.
- Ehrke, Michael/Semmler, Otto* (1993): Berufliche Bildung, in: Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1993, Daten – Fakten – Analysen, BUND Verlag GmbH, Köln 1993, S. 611-648.

- Ehrke, Michael/Semmler, Otto* (1994): Berufliche Bildung, in: Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaften Heute, Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen 1994, BUND Verlag GmbH, Köln 1994, S. 545-566.
- Ehrke, Michael/Semmler, Otto* (1995): Berufliche Bildung, in: Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaften Heute, Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen 1995, BUND Verlag GmbH, Köln 1995, S. 505-528.
- Em, Jürgen* (1994): Aktion der Sozialpartner gegen Ausländerfeindlichkeit, in: Arbeitgeber, 46. Jg., Heft 21/1994, S. 756-758.
- Engelhardt, Peter* (1992): Ist die praktizierte Ausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau noch zeitgemäß?, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 11/1992, S. 356-363.
- Erbslöh, Eberhard* (1972): Interview, Techniken der Datensammlung 1, Studienskripten zur Soziologie, B.G. Teubner, Stuttgart 1972.
- Ernst, Christian* (1994): Auf dem aktuellen Stand des Könnens, in: Unternehmer Magazin, herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e.V., Bonn-Bad Godesberg, Heft 10/1994, S. 8-9.
- Euler, Dieter/Sloane, Peter F.E.* (Hg.) (1997): Duales System im Umbruch. Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte, Wirtschaftspädagogisches Forum, Band 2, Centaurus Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler 1997.
- Euler, Dieter/Twardy, Martin* (1991): Duales System oder Systemdualität – Überlegungen zu einer Intensivierung der Lernortkooperation, in: Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte, herausgegeben von M. Twardy: Duales System zwischen Tradition und Innovation, Sonderband 4, Müller Botermann Verlag, Köln 1991, S. 197-221.
- Falk, Rüdiger/Klages, Henner/Rapp, Hans-Jürgen* (1996): Kaufmännische Ausbildung in Verbindung mit Studiengängen – Konkurrenz oder Chance?, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Berufliche Bildung – Wandel als Chance, Jahrestagung 1996 der kaufmännischen Ausbildungsleiter, Bonn 1996, S. 36-39.
- Faltin, Günter/Herz, Otto* (Hg.) (1974): Blickpunkt Hochschuldidaktik, Heft 32, Berufsforschung und Hochschuldidaktik I, Sondierung des Problems, Universität Bielefeld 1974, S. 204-230.
- Feldhoff, Jürgen/Jacke, Norbert/Simoleit, Jürgen* (1995): Schlüsselqualifikationen für neue Anforderungen in Betrieb und Gesellschaft – Reformen der betrieblichen Ausbildung im Spannungsfeld von allgemeinbildender Schule und beruflicher Praxis, Graue Reihe, Neue Folge 97, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 1995.

- Feuchthofen, Jörg, E.* (1991): Die deutsche Berufsausbildung aus europäischer Sicht, in: *WuB Wirtschaft und Berufserziehung, Zeitschrift für Berufsbildung*, 43. Jg., Heft 9/1991, S. 263-268.
- Feuchthofen, Jörg E.* (1993): Studium ohne Abitur?, in: *Position, IHK-Magazin für die Berufsbildung*, Heft 2/1993, S. 2.
- Feuchthofen, Jörg E.* (1994): Europäische Bildungsprogramme im Umbruch, in: *Position, IHK-Magazin für die Berufsbildung*, Heft 4/1994, S. 6-10.
- Focks, Clemens* (1985): Ordnungspolitische Grundlagen der Berufsbildung, in: *Berke, Rolf/Blatt, Rudolf/Focks, Clemens/Illmann, Erich/Knaut, Horst: Handbuch für das kaufmännische Bildungswesen*, herausgegeben im Auftrag des Bundesverbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Winklers Verlag Gebrüder Grimm, Darmstadt 1985, S. 61-65.
- Focks, Clemens* (1991): Verwerfungen, in: *WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.*, Heft 4/1991, S. 117.
- Focks, Clemens* (1993): Weiterentwicklung der kaufmännischen Berufsschule – Wandel in den kaufmännischen Tätigkeitsbereichen und in der kaufmännischen Berufsausbildung, in: *WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.*, Heft 7-8/1993, S. 250-252.
- Freytag, Hans-Peter* (1992): Berufsschullehrer gleichberechtigte Partner, in: *Position, IHK-Magazin für die Berufsbildung*, Heft 4/1992, S. 20.
- Friede, Christian K.* (1990): Ausbildungsbezogene Diagnostik: Aufgabenfelder und Kooperationsmöglichkeiten im Dualen System der Berufsausbildung, in: *Lernortkooperation – Impulse für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung*, herausgegeben von Günter Pätzold, Universität Dortmund, Schriftenreihe Moderne Berufsbildung, Band 12, I.H. Sauer Verlag GmbH, Heidelberg 1990, S. 64-80.
- Gabriel, Wilfried/Schneider, Peter* (1996): Lernorte des arbeitsbezogenen Lernens, in: *Dedering, Heinz (Hg.): Handbuch zur arbeitsorientierten Bildung*, Mit Kapiteln von *Rolf Arnold* et al., Oldenbourg Verlag, München, Wien 1996, S. 169-187.
- Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) und ergänzende Vorschriften* (1994), bearbeitet durch Franz Klein, 18., aktualisierte Auflage, Stand 21.1.1994, Verlagsanstalt Handwerk GmbH, Düsseldorf 1994.
- GEW Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB Deutschen Gewerkschaftsbund* (1986): Welche Bildung für Beruf und Studium?, Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung in der Sekundarstufe II, GEW Script 9, Frankfurt am Main 1986.

- Görner, Regina* (1995a): Perspektive jetzt – Strukturelle Reform des dualen Systems der beruflichen Bildung ist überfällig, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 2/1995, S. 29-34.
- Görner, Regina* (1995b): Kompetent, chancengleich, qualitätssicher – Gewerkschaftliche Anforderungen an die Weiterbildungspolitik in Europa, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 2/1995, S. 36-38.
- Görner, Regina* (1995c): Nachrichten, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 5-6/1995, S. 2.
- Görner, Regina* (1995d): Lernort Berufsschule, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 7-8/1995, S. 132-133.
- Görner, Regina* (1995e): Ausbildungsplatzsituation in Westdeutschland schwierig, in Ostdeutschland katastrophal, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 9-10/1995, S. 160-162.
- Görner, Regina* (1996): Weiter Unterversorgung in der Ausbildung, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 6-7/1996, S. 26-27.
- Görner, Regina* (1997): Kommentar – Das Gesetz muß kommen, in DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 9-10/1997, S. 2-3.
- Goode, William J./Hatt, Paul K.* (1972): 1) Beispiel für den Aufbau eines Fragebogens, S. 115-124, 2) Die Schriftliche Befragung, S. 161-177, in: König, René (Hg.): Das Interview – Formen, Technik, Auswertung, Praktische Sozialforschung 1, Studienbibliothek, 7., ergänzte Auflage, Kiepenheuer & Witsch, Köln 1972.
- Gottsleben, Volkmar* (1991): Weiterbildung als Gegenstand der Bildungspolitik, in: MittAB Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, herausgegeben von: Karl Martin Bolte/Friedrich Buttler/Theodor Ellinger/ Heinrich Franke/Knut Gerlach/Christof Helberger/Dieter Mertens/Dieter Sadowski/Karl-August Schäffer/Josef Stingl, Verlag W. Kohlhammer, 24. Jg., Heft 2/1991, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, S. 243-255.



- Greinert, Wolf-Dietrich* (1993): Das deutsche System der Berufsausbildung – Geschichte, Organisation, Perspektiven, Studien zur vergleichenden Berufspädagogik, Band 1, herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GTZ GmbH, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1993.
- Greinert, Wolf-Dietrich* (1994): Berufsausbildung und sozioökonomischer Wandel – Ursachen der "Krise des dualen Systems" der Berufsausbildung, in: *ZfP Zeitschrift für Pädagogik*, 40. Jg., Heft 3/1994, S. 357-372.
- Greinert, Wolf-Dietrich* (1995): Das deutsche System der Berufsausbildung – Geschichte, Organisation, Perspektiven, Studien zur vergleichenden Berufspädagogik, Band 1, herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GTZ GmbH, Nomos Verlagsgesellschaft, 2. Auflage, Baden-Baden 1995.
- Greinert, Wolf-Dietrich* (1997): Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland, Struktur und Funktion, herausgegeben von der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, Eschborn, Verlag Holland & Josenhans GmbH & Co., 3., neubearbeitete Auflage, Stuttgart 1997.
- Gruber, Ulrich* (1994): Ausbildung im Dualen System und Weiterbildung – Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung, Statement Arbeitsgruppe 1, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994.
- Gruber, Ulrich/Haase, Peter/Hardenacke, Alfred/Koch, Michael/Pahl, Veronika* (1995): Zukunftsorientierte Qualifizierungsstrategien und -konzepte (Podiumsdiskussion), in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft und Berufsbildung (Hg.): *Zukunftsaufgabe Berufliche Bildung*, Tagung 1994 der gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsleiter, Bonn 1995, S. 29-33.
- Hänel, Bernhard* (1999): Reformbedarf bei dualer Bildung, Ennid befragte mittelständische Unternehmen zu Berufsausbildung, in: *Neue Westfälische* vom 14.09.1999, S. 2.
- Häußler, Joachim* (1997): Deutscher Industrie- und Handelstag, Brief an den Verfasser, Bonn, 22.08.1997.
- Hagedorn, Jobst R.* (1995a): Andere Finanzierung bedeutete weniger Facharbeiter, in: *Arbeitgeber*, 47. Jg., Heft 17/1995, S. 558-560.
- Hagedorn, Jobst R.* (1995b): Geschafft!, in: *Arbeitgeber*, 47. Jg., Heft 20/1995, S. 696.
- Hagedorn, Jobst R.* (1996): Lohnt berufliche Bildung am Standort Deutschland?, Vortrag in Arbeitsamt Mainz, 24. Januar 1996, Scriptum, S. 1-7.

- Hahn, Helmut* (1996): Berufsschule als leistungsfähiger Partner der Betriebe in der Berufsausbildung, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 1/1996, S. 24-26.
- Halfpap, Klaus* (1992): Die neuen Büroberufe in der Berufsschule, in: BIBB (Hg.), Berufsbildungsserie Neu: Die neuen kaufmännischen Berufe – Entwicklungstendenzen und Lösungswege, 2. Fachkongreß vom 09.-11.12.1992, Verlag Bildung und Wissen, Software GmbH, Nürnberg, Berlin 1992, S. 149-156.
- Hanf, Georg* (Hg.) (o.J.): PETRA – Ausbildungspartnerschaften – Europäische Bausteine erweitern das nationale Curriculum, Das Aktionsprogramm der Europäischen Gemeinschaft für Berufsbildung Jugendlicher und ihre Vorbereitung auf das Erwachsenen- und Erwerbsleben, Band 1, BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin o.J.
- Hans-Böckler-Stiftung* (Hg.) (1989): Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Praxishilfen für eine neue Qualität in der betrieblichen Ausbildung, Arbeitshilfe 2, In Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft HBV Handel, Banken und Versicherungen, WI Verlag, Düsseldorf 1989.
- Hans-Böckler-Stiftung* (Hg.) (1991a): Europäische Berufsbildungspolitik, Text und Redaktion Winfried Heidemann, Referat Qualifikation der HBS, Manuskripte 34, Düsseldorf 1991.
- Hans-Böckler-Stiftung* (Hg.) (1991b): Die neuen Büroberufe – Neue Berufe – Anderes Lernen, Arbeitshilfe für Ausbilder und Betriebliche Interessenvertretungen zur Umsetzung der Neuordnung, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Text und Gestaltung: Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung, Salzgitter, Düsseldorf 1991.
- Hans-Böckler-Stiftung* (Hg.) (1993): Das System der Berufsbildung in Deutschland, Text und Redaktion: Heidemann, Winfried, Düsseldorf 1993.
- Hartung, Dirk/Teichler, Ulrich* (1981): Einige aktuelle Aspekte zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem, in: Hartung, Dirk/Nuthmann, Reinhard/Teichler, Ulrich (1981): Bildung und Beschäftigung. Probleme, Konzepte, Forschungsperspektiven, K.G. Saur Verlag, München, New York, London, Paris 1981, S. 45-64.
- Hartung, Dirk/Nuthmann, Reinhard/Teichler, Ulrich* (1981): Bildung und Beschäftigung. Probleme, Konzepte, Forschungsperspektiven, K.G. Saur Verlag, München, New York, London, Paris 1981.

- Heidemann, Winfried* (1993): Das System der Berufsbildung in Deutschland, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Düsseldorf 1993.
- Heidemann, Winfried* (1994): Das deutsche Berufsbildungssystem – noch up to date?, in: Die Mitbestimmung, Monatszeitschrift der Hans-Böckler-Stiftung, Heft 10/1994, S. 38-41.
- Heimann, Klaus* (1994): Einige Fragmente zur Neueröffnung einer dringend notwendigen Debatte über die Finanzierung der beruflichen Erstausbildung, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 301-305.
- Heimann, Klaus* (1995): Wir brauchen eine Reform der beruflichen Bildung, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 5-6/1995, Kommentar, o.S.
- Heimann, Klaus/Ehrke, Michael* (1999): So zerstören die Kammern die qualifizierte Fachausbildung, den zentralen Standortvorteil der deutschen Wirtschaft – Zu den Leitlinien Ausbildungsreform – Wege zu einer modernen Beruflichkeit des DIHT vom Mai 1999, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 9-10/1999, S. 25-28.
- Heinz, Walter R.* (1994): Berufliche Bildung zwischen Wertewandel und betrieblicher Modernisierung, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 110-123.
- Helling, Karlheinz/Kormann, Gernot* (1996): Wirtschaftsstandort Rheinland-Pfalz – Wirtschaftsberufliche Schulen als Aktivposten zur Qualitätssicherung, in: VLW Verband der Lehrer an Wirtschaftsschulen, Die Wirtschaftsschule Rheinland-Pfalz, Zeitschrift, Heft 1/1996, S. 2-10.
- Herdt, Ursula* (1995): Krise des dualen Ausbildungssystems: Statt Appellen und Gesundbeten ist konzertiertes Handeln gefordert, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 9-10/1995, S. 165-169.

- Herrmann, Helga* (1995): Ausländische Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung "Das Parlament", B 35/95, 25. August 1995, Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn 1995, S. 23-29.
- Hertel, Hans-Dieter* (1985): Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne, in: Berke, Rolf/Blatt, Rudolf/Focks, Clemens/Illmann, Erich/Knaut, Horst: Handbuch für das kaufmännische Bildungswesen, herausgegeben im Auftrag des Bundesverbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Winklers Verlag Gebrüder Grimm, Darmstadt 1985, S. 234-242.
- Hilt, Karl* (1994): Die Juniorenfirma "Junior Trading Künzelsau (JTK)" der Kaufmännischen Schule Künzelsau, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 4/1994, S. 115-118.
- Hochschul-Informationen-System* (1995): Zwei von fünf Abiturienten: Zuerst Lehre – dann Studium, Deutscher Instituts-Verlag, 5/1995, zit. in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., VLW, Bund, Länder, Internationales, "Doppelqualifikation", Heft 6/1995, S. 222.
- Hofmann, Helmut* (1994): Organisatorische und ökonomische Aspekte des Lernens vor Ort, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Berufsausbildung auf dem Prüfstand, Fachtagung 1993 der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1994, S. 45-46.
- Holland, Horst* (1996): Was Handelslehrer in der Berufsschule erwartet, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 11/1996, S. 373-375.
- Hollenbach, Alexandra/Hüppe, Stefan/Rapp, Hans-Jürgen* (1995): Wertevermittlung in der kaufmännischen Ausbildung, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Nachwuchsförderung in schlanken Unternehmen, Fachtagung 1995 der kaufmännischen Ausbildungsleiter, Bonn 1995, S. 33-34.
- HWO Handwerksordnung* (1994), Gesetz zur Ordnung des Handwerks und ergänzende Vorschriften, 18. Auflage, Verlagsanstalt Handwerk GmbH, Düsseldorf 1994.
- IG Chemie-Papier-Keramik* (Hg.) (1990): Aus- und Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland, Übersicht und Arbeitshilfe für Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Hauptverwaltung Abteilung Berufsbildung, Hannover, Verantwortlich: Jürgen Walter, Mitarbeiter an der Broschüre: Peter Gwosdz, Dr. Winfried Heidemann, Helmut Krodel, Heinz Schlieper, Hannover 1990.

- IG Metall Industriegewerkschaft Metall* (1990): Wir brauchen eine bessere berufliche Bildung – Eckpunkte einer Reform des Berufsbildungsgesetzes, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 4/1990, S. 91-98.
- IG Metall Industriegewerkschaft Metall* (Hg.) (1991): Ausbildungsqualität Checken und Verbessern, Ausbilderfachtagung der IG-Metall in Hannover, Redaktion: Abteilung Berufsbildung, Frankfurt/Main 1991.
- IG Metall Industriegewerkschaft Metall* (Hg.) (1993a): Materialien für die Berufsbildungspraxis, Handbuch 1 Kaufmann für Bürokommunikation/Kauffrau für Bürokommunikation, Ausbildungsordnung mit Bundesrahmenlehrplan für die Berufsschulen, Mitbestimmungskommentar sowie fachliche Hilfen für die betriebliche Umsetzung, Neue kaufmännische Berufe 1, herausgegeben vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall, Abteilung Berufsbildung, Frankfurt/Main 1993.
- IG Metall Industriegewerkschaft Metall* (Hg.) (1993b): Materialien für die Berufsbildungspraxis, Handbuch 2 Bürokaufmann/Bürokauffrau, Ausbildungsordnung mit Bundesrahmenlehrplan für die Berufsschulen, Mitbestimmungskommentar sowie fachliche Hilfen für die betriebliche Umsetzung, Neue kaufmännische Berufe 2, herausgegeben vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall, Abteilung Berufsbildung, Frankfurt/Main 1993.
- IG Metall Industriegewerkschaft Metall* (1993c): Standortvorteil Qualifikation – wie lange noch? – Thesen und Vorschläge der IG Metall zur Verbesserung des Standortfaktors Qualifikation, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 12/1993, S. 274-278.
- IG Metall Industriegewerkschaft Metall* (Hg.) (1994a): Eine neue Perspektive: Die integrierte Qualifikationsprüfung, Positionspapier der IG Metall, Weiterentwicklung von Prüfungen in der beruflichen Bildung, Abteilung Berufsbildung, Frankfurt am Main, Oktober 1994.
- IG Metall Industriegewerkschaft Metall* (Hg.) (1994b): Ausbildung braucht Zukunft, Aufruf, o.S., Veranstaltung zur Entwicklung der industriellen Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie am 21. Juni 1994 in Bonn, IG Metall Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen aus Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie fordern "Ausbildung braucht Zukunft", Redaktion: Abteilung Berufsbildung und Abteilung Jugend beim Vorstand der IG Metall.

- IG Metall Industriegewerkschaft Metall* (1995): IG Metall fordert Mitbestimmung bei der Ausbildung von Studenten im Betrieb, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 4/1995, S. 79 "Nachrichten".
- IHK Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar Mannheim* (1973), Merkblatt "Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater", Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 24. August 1973, S. 1-2.
- Industrie- und Handelskammern Ostwestfalen zu Bielefeld und Lippe zu Detmold* (1994): Die Alternative zum Hochschulstudium, Stufen zum Erfolg: Betriebliche Ausbildung und Studium, 1994.
- IHK Industrie- und Handelskammer* (1995): Ausbildungsberater der Kammer, in: IHK-Mitteilungen, Wirtschaftsmagazin Pfalz, Ludwigshafen/Rhein, Heft 9/1995, S. 22-24.
- Jäckel, Horst* (1994): Die Ausgrenzung jugendlicher Benachteiligter und Behinderter in der Krise verhindern, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 2/1994, S. 41-44.
- Jentgens, Barbara* (1993): Beurteilen und Bewerten in der Berufsausbildung, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 7-8/1993, S. 178-181.
- Johannson, Kurt* (1993): Bildungspolitik und Bildungsarbeit, in: Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1993, BUND-Verlag, Köln 1993, S. 589-610.
- Johannson, Kurt/Köhler, Gerd* (1994): Bildungspolitik und Bildungsarbeit, in: Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaften Heute – Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen 1994, BUND-Verlag, Köln 1994, S. 518-543.
- Jost, Wolf* (1994): Berufsbildung in Europa. Große Unterschiede, in: Der Gewerkschafter, Monatszeitschrift für die Funktionäre der IG Metall, Hg. Industriegewerkschaft Metall, Heft 4/1994, S. 30-31.
- Kammer, Eckehardt* (1998): Berufsqualifizierende Vollzeitbildungsgänge in Mecklenburg-Vorpommern, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 4/1998, S. 128-130.
- Kath, Folkmar* (1995): Finanzierung der Berufsausbildung im Dualen System – Probleme und Lösungsansätze, in: BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Der Generalsekretär, Vorwort (Hermann Schmidt), Berlin, Bonn 1995.

- Kau, Winand* (1997): Ausbildung in Großbetrieben: Gewinn oder Belastung?, in: Beicht, Ursula/Berger, Klaus/Herget, Hermann/Krekel, Elisabeth M. (Hg.): Berufsperspektiven mit Lehre – Wert und Zukunft Dualer Berufsausbildung, Beiträge aus Berufsbildungswissenschaft und -Praxis, BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Heft 211, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1997, S. 333-343.
- Kehm, Barbara M./Teichler, Ulrich* (1994): Durchführung von EG-Bildungsprogrammen in Deutschland. Erfahrungen, Probleme, Empfehlungen zur Verbesserung, herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft BMBW, Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 120, Bonn 1994.
- Kell, Adolf* (1997): Finanzierungsdebatte – Theoretische Grundlagen und politische Positionen, in: Euler, Dieter/Sloane, Peter F.E. (Hg.): Duales System im Umbruch – Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte, Wirtschaftspädagogisches Forum, Band 2, Centaurus-Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler 1997, S. 91-104.
- Kiepe, Klaus* (1992): Herausforderungen an die kaufmännisch-verwaltende Berufsbildung auf dem Weg zum europäischen Binnenmarkt, in: BIBB (Hg.), Berufsbildungsserie Neu: Die neuen kaufmännischen Berufe, Entwicklungstendenzen und Lösungswege, 2. Fachkongreß vom 09.-11.12.1992, Berlin, Verlag Bildung und Wissen, Verlag und Software GmbH, Nürnberg 1992, S. 19-22.
- Kiepe, Klaus/Urbanek, Karin* (1994): Anforderungen der Wirtschaft an das Bildungssystem, in: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Verlagsgruppe Deutscher Wirtschaftsdienst, Dreibändiges Loseblattwerk, 79. Erg.-Lfg., Köln, April 1994, S. 1-8.
- Kiesel, Kurt* (1994a): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung – Ausbildung im dualen System und Weiterbildung, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 158-164.
- Kiesel, Kurt* (1994b): Ausbildung im dualen System und Weiterbildung, GEW Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hg.), Statement und Thesen, zur Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit vom 21./22. April 1994 in Nürnberg "Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Frankfurt am Main 1994, S. 1-6.

- Kiesel, Kurt* (1995): Statement, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Lernort Berufsschule, Fachkonferenz des DGB vom 18. Mai 1995, DGB-Bundesvorstandsverwaltung, Tagungsdokumentation, Düsseldorf 1995, S. 20-22.
- Kiesel, Kurt* (1996): Streichung des 2. Berufsschultags?, in: FOCUS, Das moderne Nachrichtenmagazin, Nr. 40, 30. September 1996, S. 68.
- Kipp, Martin/Neumann, Gerd/Spreth, Günter* (Hg.) (1994): Kasseler berufspädagogische Impulse, Festschrift für Helmut Nölker, Verlag der Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, Frankfurt am Main 1994.
- Kirchhoff, Jochen F.* (1994): Zehn Punkte zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes (Nordrhein-Westfalen), in: Arbeitgeber, 46. Jg., Heft 9/1994, S. 320-321.
- Klauder, Wolfgang* (1994): Arbeitswelt der Zukunft: Megatrends und bildungspolitische Konsequenzen, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 339-345.
- Klemm, Klaus* (1989): Der Prozeß der Bildungsexpansion und der Wandel der Bildungsbeteiligung, in: Deutscher Bundestag, 11. Wahlperiode, Drucksache 11/5349, 14. September 1989, Anhang zum Zwischenbericht der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000" gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 09. Dezember 1987, Beiträge von Kommissionsmitgliedern zur Analyse bildungspolitisch bedeutsamer Strukturwandlungen und zu Problemzonen der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, Bonn 1989, S. 128-133.
- Kloas, Peter-Werner* (1991): Ausbildungsabschluß guter Berufseinstieg, in: Position, IHK-Magazin für die Berufsbildung, Heft 2/1991, S. 26.
- Kloas, Peter-Werner* (1994a): Zehn Statements zur Modernisierungs- und Differenzierungsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems, in: BIBB (Hg.): Perspektiven der dualen Berufsausbildung, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1994, S. 71-77.
- Kloas, Peter-Werner* (1994b): 10 Thesen zur Modernisierungs- und Differenzierungsfähigkeit des dualen Berufsausbildungssystems, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 136-142.



- Kloas, Peter-Werner* (1994c): Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene in der beruflichen Bildung – noch im Blickfeld der Förderpolitik?, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 2/1994, S. 44-48.
- KMK Kultusministerkonferenz* (1977): Bezeichnungen zur Gliederung des beruflichen Schulwesens, Beschluß vom 08. Dezember 1975, in: KMK (Hg.): Handbuch für die KMK 1977, Bonn 1977, S. 178-179.
- KMK Kultusministerkonferenz* (Hg.) (1996): Bericht über die quantitativen Entwicklungen in der betrieblichen Ausbildung und Hochschulausbildung von 1973 bis 1994, Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 26. Januar 1996, Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, 31. Januar 1996.
- Knaut, Horst* (1986): Moderne Berufsbildung aus der Perspektive der Schule, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 2/1986, S. 44-47.
- Knaut, Horst* (1994): Außerbetriebliche Ausbildungsplätze – eine schwere Belastung für die Arbeit der Berufsschulen in den neuen Ländern, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 5/1994, S. 167-169.
- Knaut, Horst* (1995a): Die Kultusminister denken nach: Sicherung der Leistungsfähigkeit von Schulen in einer Phase anhaltender Haushaltsenge, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 4/1995, S. 133-137.
- Knaut, Horst* (1995b): Erhebliche Verschlechterungen der Schüler-Lehrer-Relationen drohen, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 5/1995, S. 165-167.
- Knaut, Horst* (1995c): Außerbetriebliche Ausbildung im dualen System nach dem Programm Gemeinschaftsinitiative – Ost. Das teure Notprogramm – eine Fehlinvestition?, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 12/1995, S. 421-422.
- Knaut, Horst* (1999a): Bei den beruflichen Schulen ist eine Erhöhung der Zahl der Lehrer unumgänglich, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 6/1999, S. 253-255.

- Knaut, Horst* (1999b): Die Berufsschule in den Minderheitenvoten der Sozialpartner zum Berufsbildungsbericht '99, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 6/1999, S. 251-252.
- Knaut, Horst* (1999c): Jetzt gemeinsame Eckpunkte auf Kultus- und Wirtschaftsministerkonferenz zur Modernisierung der Berufsbildung und zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 11/1999, S. 398-399.
- Koch, Richard* (1994): Berufliche Qualifikationen als Schlüsselkategorie der europa-bezogenen Berufsbildungspolitik, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, 23. Jg., Heft 1/1994, Fachbeiträge, S. 25-28.
- Koch, Richard* (1996): Verhältnis von EU-Politik und nationaler Berufsbildungspolitik, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, Im Blickpunkt, BIBB-Positionen zu aktuellen Herausforderungen in der beruflichen Bildung, 25. Jg., Heft 3/1996, S. 5-6.
- Koch-Bantz, Joachim* (1996): Alternative Ausbildungsmöglichkeiten für Hochschulzugangsberechtigte, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 8-9/1996, S. 26-27.
- Koch, Richard/Reuling, Jochen* (1994): Modernisierung, Regulierung und Anpassungsfähigkeit des Berufsausbildungssystems der Bundesrepublik Deutschland, Berichte zur beruflichen Bildung, BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) Berlin, W. Bertelsmann Verlag, Heft 170, Berlin 1994, S. 7-219.
- König, René* (Hg.) (1972): Das Interview – Formen – Technik – Auswertung, Unter Mitarbeit von Dietrich Rüschemeyer und Erwin K. Scheuch, Studien-Bibliothek Praktische Sozialforschung 1, 7., ergänzte Auflage, Kiepenheuer & Witsch, Köln 1972.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften* (1995): Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung, Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft, KOM (95) 590 endg., Dokumente DE 16, Brüssel, 29.11.1995.
- Konegen-Grenier, Cristiane/Schlaffke, Winfried* (Hg.) (1994): Akademikerbeschäftigung und Akademikerbedarf, Kölner Texte & Thesen 19, div Deutscher Instituts Verlag, Köln 1994
- Kornhauser, Arthur/Sheatsley, Paul E.* (1972): Fragebogenkonstruktion und Interviewverfahren, Anhang C, in: Selltitz, Claire/Jahoda, Marie/Deutsch, Morton/Cook, Stuart W.: Untersuchungsmethoden der Sozialforschung, Teil II, Soziologische Texte, Hermann Luchterhand Verlag, Neuwied und Darmstadt 1972, S. 369-417.

- Kraft, Hans-Peter* (1989): Thesen bzw. Anmerkungen zum Thema: Die Zukunft des dualen Systems der Berufsbildung als Problem wirtschaftspädagogischer Forschung, in: *Erziehungswissenschaft und Beruf*, Heft 3/1989, S. 371-374.
- Krammes, Detlev* (1991): Abiturientenmodelle immer mehr gesucht – Duale Berufsausbildung auf hohem Niveau, in: *ZBW Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 87. Band, Heft 4/1991, S. 317-320.
- Kromrey, Helmut* (1994): *Empirische Sozialforschung – Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung*, 6. Auflage, Leske Verlag und Budrich GmbH, Opladen 1994.
- Kruse, Wilfried/Paul-Kohlhoff, Angela/Kühnlein, Gertrud/Eichler, Susanne* (1996): Qualität und Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Mitte der 90er Jahre – Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Manuskripte 212, Düsseldorf 1996.
- Kuda, Eva* (1993): Thesen zur Integration benachteiligter Jugendlicher in Ausbildung und Arbeit – Erfahrungen mit tarifvertraglichen Regelungen zur Förderung von Jugendlichen, in: BMBW und BIBB: Differenzierte Wege zum anerkannten Berufsabschluß, Dokumentation einer Fachtagung zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener, Bonn 1993, S. 137-142.
- Kuda, Eva* (1996): Steigerung der Attraktivität dualer Ausbildung durch "praxisorientierte" Kurzausbildungsgänge?, in: *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Zeitschrift des BIBB, 25. Jg., Heft 1/1996, S. 16-21.
- Kümmerlein, Sigrid* (1992): Nach Maastricht: Perspektiven für die berufliche Bildung, in: *Position, IHK-Magazin für die Berufsbildung*, Heft 3/1992, S. 6-8.
- Kutscha, Günter* (1992): Das Duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland – ein auslaufendes Modell?, in: *BbSch Die berufsbildende Schule*, Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrer an beruflichen Schulen, 44. Jg., Heft 3/1992, S. 145-156.
- Kutscha, Günter* (1993): Herausforderungen an das duale System aus der Sicht der Wissenschaft, in: *KWB Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.): *Sicherung der Leistungsfähigkeit durch Qualifizierung*, 16. Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1993, S. 11-19.
- Kuwan, Helmut/Waschbüsch, Eva* (1993): Ausbildung und Qualifizierung in Großbetrieben, Integrierter Abschlußbericht – Durchgeführt im Auftrag des BMBW, Vorgelegt von Infratest Sozialforschung GmbH, München, Januar 1993, in: *BMBW Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* (Hg.), Referat III B1: "Qualifizierungs- und Personalgewinnungsverhalten von Unternehmen", Bonn 1993, S. 1-51.

- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1991a): Das duale System und die Herausforderungen der 90er Jahre, Grundpositionen der Wirtschaft zur Berufsausbildung, Schriften zur Berufsbildung, Bonn 1991.
- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1991b): Berufliche Bildung für den Wandel, 14. Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Podiumsdiskussion, Bonn 1991.
- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1991c): Wirtschaftsraum Europa – Herausforderung für die Berufsbildung, Symposium, Bonn 1991.
- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1992): Perspektiven beruflicher Bildung in Deutschland und Europa, 15. Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1992.
- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1993): Antworten der Spitzenverbände der Wirtschaft zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen/Organisationen in der 44. Sitzung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft zum Thema "Berufliche Erstausbildung und Erwerbsarbeit" in Verbindung mit der BT-Drucksache 11/7780 (Schlußbericht der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000"), Bonn, 20. Januar 1993, S. 1-19.
- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1995a): Berufliche Bildung – Standortfaktor auf Erfolgskurs, Herstellung: WEKA Verlagsgesellschaft für aktuelle Publikationen mbH, Kissing, Bonn, Oktober 1995.
- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1995b): Kurzinformation, Faltblatt, Bonn 1995, o.S.
- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1995c): Finanzierung der Berufsausbildung – Standpunkt der Wirtschaft, Bonn 1995.
- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1995d): Berufsschule als leistungsfähiger Partner der Betriebe in der Berufsausbildung, Gemeinsame Grundaussagen von KWB, BLBS Bundesverband der Lehrer an beruflichen Schulen e.V. und VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Bonn, Karlsruhe, Oktober 1995, S. 1-4.
- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1996): Zur Finanzierung der Berufsausbildung – Die zehn wichtigsten Argumente gegen eine Ausbildungsumlage, Faltblatt, Bonn 1996, o.S.

- KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.) (1999): Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit – Zukunftsorientierte Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems – Grundposition der Wirtschaft, Bonn, September 1999, S. 1-20.
- Lammert, Norbert* (1995): Mit beruflicher Bildung in die Zukunft, in: *KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung* (Hg.): Berufliche Bildung – Standortfaktor auf Erfolgskurs, WEKA Verlagsgesellschaft für aktuelle Publikationen mbH, Kissing, Bonn 1995, S. 17-20.
- Landsberg, Uta/Alex, Laszlo* (1994): Duale Ausbildung im Spiegel der Wissenschaft – Analysen, Entwicklungen und Perspektiven, Ländervergleich Schweiz, Österreich und Deutschland: Forschungsseminar zu den Herausforderungen an die duale Ausbildung, in: *ibv – Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit*, Nr. 6 vom 09. Februar 1994, Nürnberg 1994, S. 535-539.
- Laux, Jochen* (1998): Sprachlos und handlungsunfähig gegenüber der Mehrheit – Kurze Chronik einer Arbeitgeber-Absage, in: *DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 1-2/1998, S. 17.
- Leischner, Dietmar* (1993): Bildungssysteme in Europa, Europa Union Verlag GmbH, Bonn 1993.
- Lempert, Wolfgang* (1995): Das Märchen vom unaufhaltsamen Niedergang des dualen Systems, in: *ZBW Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Herausgeber: Dubs, Rolf/Heid, Helmut/Lipsmeier, Antonius/Stratmann, Karlwilhelm, 91. Band, Heft 3/1995, S. 225-231.
- Lepper, Marie-Luise* (1983): Struktur und Perspektiven des dualen Systems beruflicher Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, Forschung und Praxis beruflicher Bildung, herausgegeben von: Prof. Dr. Rolf Berke, Verlag Peter Lang, Frankfurt/Main, Bern, New York 1983.
- Lepper, Marie-Luise* (1985): Bildungspolitische Gremien und Leitlinien, in: Berke, Rolf/Blatt, Rudolf/Focks, Clemens/Illmann, Erich/Knaut, Horst: Handbuch für das kaufmännische Bildungswesen, herausgegeben im Auftrag des Bundesverbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Winklers Verlag Gebrüder Grimm, Darmstadt 1985, S. 66-79.

- Lepper, Marie-Luise/Schwarzkopf-Beck, Karin* (1985): Moderne Organisationsformen kaufmännischer Berufsausbildung, in: Berke, Rolf/Blatt, Rudolf/Focks, Clemens/Illmann, Erich/Knaut, Horst: Handbuch für das kaufmännische Bildungswesen, herausgegeben im Auftrag des Bundesverbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Winklers Verlag Gebrüder Grimm, Darmstadt 1985, S. 195-202.
- Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred* (Hg.) (1994): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994.
- Lipsmeier, Antonius* (1991): Lernen für Europa – Lernen in Europa, in: ZBW Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Band 87, Heft 5/1991, S. 355-376.
- Lipsmeier, Antonius* (1996): Hat die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland eine Zukunft?, in: BbSch Die berufsbildende Schule, Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrer an berufsbildenden Schulen, 48. Jg., Heft 10/1996, S. 299-308.
- Lorentz, Ellen* (1995): Ausbildung für die neuen Büroberufe in der Praxis – Umsetzung der neu geordneten Ausbildungsberufe Bürokaufmann/Bürokauffrau und Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation, Bericht über die exemplarische Umsetzung im Industrie- und Handwerksbetrieb sowie Ermittlungen der Vorgehensweise, Aktivitäten und Probleme im regionalen Kontext, Graue Reihe, Neue Folge 96, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 1995.
- Lorenz, Steffen* (1995): Krisengerede in der Berufsausbildung beenden, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 3/1995, S. 10.
- Lübke, S. Oliver* (1994a): Subsidiarität verpflichtet zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland, in: BIBB (Hg.), Der Generalsekretär: Weiterentwicklung der deutschen Berufsbildung durch europäische Kooperation, Dokumentation der PETRA Jahrestagung 1993 in Frankfurt/Oder, Kompendium der Deutschen Projekte im Europäischen Netz von Ausbildungspartnerschaften (1988-1994), Berlin 1994, S. 19-22.
- Lübke, S. Oliver* (1994b): Benachteiligte: Handlungskonzept des BMBW als Diskussionsgrundlage nutzen – Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen müssen verbessert werden, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 4/1994, S. 99-100.

- Lübke, S. Oliver* (1994c): Attraktivität der beruflichen Bildung steigern!, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 143-157.
- Lücke, Wolfgang/Achtenhagen, Frank/Biethahn, Jörg/Bloech, Jürgen/Gabisch, Günter* (Hg.) (1990): Europäische Wirtschaft der 90er Jahre – Interdisziplinäre Betrachtungen zum EG-Binnenmarkt –, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler, Wiesbaden 1990.
- Maccoby, Eleanor E./Maccoby, Nathan* (1972): Das Interview: Ein Werkzeug der Sozialforschung, in: König, René (Hg.): Das Interview – Formen, Technik, Auswertung, Praktische Sozialforschung 1, Studienbibliothek, 7., ergänzte Auflage, Kiepenheuer & Witsch, Köln 1972, S. 37-85.
- Mayntz, Renate/Holm, Kurt/Hübner, Peter* (1978): Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie, 5. Auflage, Westdeutscher Verlag, Opladen 1978.
- Mertens, Dieter* (1974): Schlüsselqualifikationen, Überlegungen zu ihrer Identifizierung und Vermittlung im Erst- und Weiterbildungssystem, in: Faltin, Günter/Herz, Otto (Hg.): Blickpunkt Hochschuldidaktik, Heft 32, Berufsforschung und Hochschuldidaktik I, Sondierung des Problems, Universität Bielefeld 1974, S. 204-230.
- Ministerium für Wissenschaft und Forschung Baden-Württemberg, Stuttgart* (1994): Berufsakademie Baden-Württemberg – Zweigleisig zum Erfolg, Informationsschrift, Stuttgart 1994.
- Mönig-Raane, Margret* (1993): Herausforderungen bei der Einführung kaufmännisch-verwaltender Berufsausbildung im dualen System in den neuen Bundesländern, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 3/1993, S. 69-74.
- Müller, Karlheinz* (1994): Kosten und Nutzen der Berufsausbildung – AEG Aktiengesellschaft, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Berufsausbildung auf dem Prüfstand, Fachtagung 1993 der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1994, S. 29-35.
- Müller, Karlheinz (Leitung)/Buresch, Jürgen/Gentzsch, Dorothea/Urbanek, Karin* (1995): Gestaltung attraktiver Berufsperspektiven, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Zukunftsaufgabe Berufliche Bildung, Tagung 1994 der gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsleiter, Bonn 1995, S. 64-74.

- Mummendey, Hans-Dieter* (1987): Die Fragebogen-Methode, Verlag für Psychologie Dr. C.J. Hogrefe, Göttingen, Toronto, Zürich 1987.
- Münch, Joachim* (1996): Wird es im nächsten Jahrtausend noch ein Duales System geben?, in: Der Ausbilder, Zeitschrift für betriebliche Berufsausbilder, Heft 9/1996, S. 164-169.
- Neumann, Gerd* (1979): Personalqualifizierung. Der Beitrag der Ausbildungsordnung zur Qualifizierung von zukünftigen Angestellten und zum Abbau von Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt, Herausgeber: Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Bundesvorstand, Ressort Bildung, DAG-Forschungsstelle, Hamburg, April 1979.
- Neumann, Gerd* (1982): Die Beurteilung betrieblicher Weiterbildung als Mittel zur Vermeidung von Dequalifikation, Herausgeber: Deutsche Angestellten Gewerkschaft, Bundesvorstand, Ressort Bildung, Hamburg 1982, S. 1-43.
- Neumann, Gerd* (1996a): Zur doppelten Codierung des dualen Systems der Berufsbildung, Manuskript eines Vortragstextes der Universität Gesamthochschule Kassel, Kassel 1996, S. 1-10.
- Neumann, Gerd* (1996b): Arbeit im Kontext mit dem Bildungssystem, in: Dedering, Heinz (Hg.): Handbuch zur arbeitsorientierten Bildung, mit Kapiteln von Rolf Arnold u.a., Oldenbourg Verlag, München, Wien 1996, S. 13-39.
- Niephaus, Heinz-Theo* (1997a): Die duale Berufsausbildung muß modernisiert werden – Ein Diskussionsthema ohne Ende und Folgen?, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 3/1997, S. 77-80.
- Niephaus, Heinz-Theo* (1997b): Determinanten zur Weiterentwicklung des beruflichen Ausbildungssystems, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 4/1997, S. 111-113.
- Nikolay, Helmut* (1993): Aufgabenverteilung in der Berufsausbildung: inhaltliche Abstimmung der fachlichen Lerninhalte im Dualen System, Erich Schmidt Verlag GmbH & Co., Berlin 1993.
- Nordhaus, Hans-Ulrich* (1995): Ergebnisse der DGB-Fachkonferenz "Lernort Berufsschule" vom 18. Mai 1995, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 9-10/1995, S. 180-183.
- Ochs, Christiane* (1995): Weiterbildungszeit – Arbeitszeit oder Freizeit?, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 7-8/1995, S. 139-142.



- OECD Organisation For Economic Co-operation and Development* (1998a): Redefining Tertiary Education, Paris 1998.
- OECD Organisation For Economic Co-operation and Development* (1998b): Education at a Glance – OECD Indicators, Centre for Educational Research and Innovation, Indicators of Education Systems, Paris 1998.
- Oppel, Wolfgang* (1994): Duale Ausbildung aus der Sicht der Sozialpartner – Aus der Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes – Zukunftschancen durch Reformation, in: *ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit* vom 09. Februar 1994, Heft 6/1994, S. 497-503.
- Oppel, Wolfgang* (1997): 99 neue Ausbildungsordnungen für die Berufsausbildung: Das Berufsbildungsgesetz und das duale System der Berufsausbildung – Grundlage für künftige Herausforderungen der beruflichen Bildung, in: *DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 3-4/1997, S. 9-13.*
- Oppel, Wolfgang/Scheerer, Friedrich* (1994): Ergebnisse der Arbeitsgruppe, in: *Lieserling, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 274-277.*
- O.V.* (1994a): Lehrer befürchten Einbruch auf dem Ausbildungsmarkt, in: *Mannheimer Morgen, Unabhängige Tageszeitung, Nr. 200, 30. August 1994, S. 13.*
- O.V.* (1994b): Kammern gründen Wirtschaftsakademien – Alternative zum Studium/Start im August 1995, in: *Neue Westfälische (Zeitung), Zeitungsteil: Wirtschaft und Soziales, 24. November 1994.*
- O.V.* (1997a): Lehrlinge erwirtschaften bis zur Hälfte ihrer Kosten im Betrieb – BIBB: Kosten nicht entscheidend für nachlassende Ausbildungsbereitschaft/Nicht seltener im Unternehmen als früher, in: *FAZ Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 219, 20. September 1997, S. 16.*
- O.V.* (1997b): Aktionsprogramm Berufsbildung verabschiedet, in: *Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 1/1997, S. 10-12.*
- O.V.* (1998a): Streit über Lehrstellenangebot, in: *Die Rheinpfalz – Bad Dürkheimer Zeitung, 54. Jg., Nr. 84, 09. April 1998, Politik 2.*

- O.V.* (1998b): Ein riesiger Six-Pack mit noch ungewissem Inhalt – Sechs Einzelgewerkschaften haben der Bildung einer neuen Dienstleistungsorganisation zugestimmt – Viele Fragen offen, in: Die Rheinpfalz – Bad Dürkheimer Zeitung, Nr. 126, 03. Juni 1998, S. 3.
- O.V.* (1999a): Duale Ausbildung an Berufsakademien, in: FAZ Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 241/41D, 16. Oktober 1999, S. 65.
- O.V.* (1999b): Jagoda: Lage bei Lehrstellen besser, in: Die Rheinpfalz – Bad Dürkheimer Zeitung, 55. Jg., Nr. 244, 20. Oktober 1999, S. 1.
- O.V.* (1999c): Neuordnung der Berufsausbildung, in: Die Rheinpfalz – Bad Dürkheimer Zeitung, Nr. 247, 23. Oktober 1999, S. 2 (Politik).
- O.V.* (1999d): DIHT erwartet mehr Lehrstellen – Umfrage zur Situation im Jahr 1999 – Aber Bauwirtschaft baut ab –, in: Die Rheinpfalz – Bad Dürkheimer Zeitung, Nr. 280, 02. Dezember 1999, S. 2 (Politik).
- Pätzold, Günter* (Hg.) (1990): Lernortkooperation – Impulse für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, Schriftenreihe Moderne Berufsbildung, Band 12, J.H. Sauer Verlag GmbH, Heidelberg 1990, S. 31-40.
- Pahl, Veronika* (1992): Die neuen Büroberufe in der Berufsschule und die Umsetzung der Prüfungsanforderungen in den Prüfungen, in: BIBB (Hg.), Berufsbildungsreihe Neu: Die neuen kaufmännischen Berufe, Entwicklungstendenzen und Lösungswege, 2. Fachkongreß vom 09-11. Dezember 1992 in Berlin, Verlag Bildung und Wissen, Verlag und Software GmbH, Nürnberg, Berlin 1992, S. 139-141.
- Pahl, Veronika* (1994): Reformdruck in der beruflichen Aus- und Weiterbildung – Herausforderung für Bildungs- und Beschäftigungssystem, in: Liesering, Sabine/Schober, Karen/Tessaring, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Eine Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit, 21.-22. April 1994 in Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 186, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1994, S. 192-197.
- Paulini, Hannelore* (1992): Ausgewählte Aspekte gesellschaftlicher Entwicklung in ihrer Bedeutung für die Neuordnung kaufmännisch-verwaltender Ausbildungsberufe, in: BIBB (Hg.): Stand und Perspektiven in der kaufmännisch-verwaltenden Berufsbildung, Workshop zu Herausforderungen im Ausbildungsbereich, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 16, Berlin 1992, S. 33-46.

- Peek, Helmut* (1993): Vom Januskopf des VLW: Fachverband und Gewerkschaft, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 11/1993, S. 361.
- Peek, Helmut* (1995): In Sorge um die Zukunft des kaufmännischen Schulwesens, VLW Referententagung 1994, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 2/1995, S. 53-60.
- Peek, Helmut* (1998): BLBS und VLW bei der CDU/CSU-Bundestagsfraktion: Berufsschule stärken, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 3/1998, S. 106.
- Perczynski, Hans* (1993): Europa-Tag des VLW – Das Podiumsgespräch – Versuch eines Protokolls, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 2/1993, S. 56-60.
- Perczynski, Hans* (1995): Nach der Novellierung der Handreichungen zur Erarbeitung von Rahmenlehrplänen – Herausforderungen an Abstimmung und Kooperation, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 11/1995, S. 359-364.
- Pieper, Gerd* (1999): Motivieren statt drohen – Wirtschaft nimmt Ausbilden ernst, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 1/1999, S. 2-3.
- Pütz, Helmut* (1996a): Veränderte Ausbildungslandschaften – welche Zukunft hat das duale System?, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, 25. Jg., Heft 1/1996, S. 3-8.
- Pütz, Helmut* (1996b): Das deutsche Berufsbildungssystem muß den wirtschaftlich-sozialen Wandel aktiv mitgehen, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 9/1996, S. 295-296.
- Puhlmann, Angelika* (1994): Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung – Lebenslagen, Berufsorientierungen und neue Qualifizierungsansätze, in: BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 20/1994.
- Raddatz, Rolf* (1985): Bildungsarbeit der Wirtschaft für kaufmännische Berufe, in: Berke, Rolf/Blatt, Rudolf/Focks, Clemens/Illmann, Erich/Knaut, Horst: Handbuch für das kaufmännische Bildungswesen, herausgegeben im Auftrag des Bundesverbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Winklers Verlag Gebrüder Grimm, Darmstadt 1985, S. 222-227.

- Raddatz, Rolf* (1988): Aufgaben, Verantwortung und Zusammenwirken von Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften in der Dualen Berufsausbildung, in: *Wirtschaftspädagogik im Spektrum ihrer Problemstellung*, Festschrift zum 65. Geburtstag von Prof. Dr. Joachim Peege, herausgegeben von Manfred Becker und Ulrich Pleiß, Pädagogischer Verlag Burgbücherei Schneider GmbH; Schriftenreihe Wirtschaftsdidaktik, Berufsbildung und Konsumentenerziehung, Band 14, 1988, S. 172-183.
- Raddatz, Rolf* (1989): Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland: Für den EG-Binnenmarkt gut gerüstet, in: *WuB Wirtschaft und Berufserziehung*, Zeitschrift für Berufsbildung, 41. Jg., Heft 8/1989, S. 232-237.
- Raddatz, Rolf* (1990): Bund-Länder-Abkommen: Ein dritter Weg zur Partnerschaft, in: *Position*, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 3/1990, S. 5-6.
- Raddatz, Rolf* (1992): Duales System trifft den Nagel auf den Kopf, in: *Position*, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 3/1992, S. 20-21.
- Rat der Europäischen Gemeinschaften* (1985): Entscheidung des Rates vom 16. Juli 1985 über die Entsprechungen der beruflichen Befähigungsnachweise zwischen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften, in: *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, Nr. L 199-1985, S. 56-59.
- Reisse, Wilfried/Jäger, Reinhold S.* (1992): Programmierte Aufgaben anerkannt, in: *Position*, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 4/1992, S. 15.
- Reulecke, Dagmar* (1992): Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation in der betrieblichen Ausbildung, in: *BIBB (Hg.), Berufsbildungsserie Neu: Die neuen kaufmännischen Berufe, Entwicklungstendenzen und Lösungswege*, 2. Fachkongress vom 09.-11.12.1992 in Berlin, Verlag Bildung und Wissen, Verlag und Software GmbH, Nürnberg, Berlin 1992, S. 113-115.
- Riester, Walter* (1994): Ausbildung braucht Zukunft, Referat in *IG-Metall (Hg.): Ausbildung braucht Zukunft*, Veranstaltung zur Entwicklung der industriellen Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie am 21. Juni 1994 in Bonn, *IG-Metall – Beruf und Bildung*, Frankfurt/Main 1994, S. 1-9.
- Rixius, Norbert* (1981-86): Aufgabe und Funktion von Interessenverbänden in der schulpolitischen Diskussion, in: *Handbuch Schule und Unterricht*, Band 3, Historische, gesellschaftliche, juristische und wissenschaftliche Einflußfaktoren auf Schule und Unterricht, herausgegeben von Walter Twellmann, Pädagogischer Verlag Schwann, Düsseldorf 1981-86, S. 172-188.

- Rössler, Siegfried* (1994): Die Kaufmännische Berufsschule braucht ein klares Profil – Zur Positionsbestimmung der praktizierten Berufsschuldidaktik und -methodik, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 7-8/1994, S. 257-259.
- Rüttgers, Jürgen* (1995): Geht der Zustrom junger Menschen zu den Hochschulen zu Lasten der Fachkräfteausbildung? (Zur Sache), in: FAZ Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 6, 07. Januar 1995, S. 37.
- Samland, Detlev* (1993): Berufliche Bildung in Europa – Förderprogramme und Entscheidungsprozesse, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 2/1993, S. 50-55.
- Schaumann, Fritz* (1993a): Gleichwertigkeit von Berufs- und Allgemeinbildung – Zukunftschance der beruflichen Bildung, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB, 22. Jg., Heft 1/1993, S. 11-19.
- Schaumann, Fritz* (1993b): Gleichwertigkeit von Berufs- und Allgemeinbildung, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 3/1993, S. 10-13.
- Scherhag, Karl-Heinz* (1992): Perspektiven beruflicher Bildung in Deutschland und Europa (Gesprächsrunde – Auszüge), in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Perspektiven beruflicher Bildung in Deutschland und Europa, 15. Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1992, S. 22.
- Schiefer, Bernd* (1998): Neuorientierung für das "Luxusgut" Bildungsurlaub, in: Arbeitgeber, 50. Jg., Heft 9/1998, S. 286-290.
- Schlaffke, Winfried* (1994): Berufsausbildung – eine strategische Aufgabe für die Wirtschaft, in: KWB Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Berufsausbildung auf dem Prüfstand, Fachtagung 1993 der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1994, S. 13-28.
- Schlicht, Michael* (1994): Der Ausbildungsberuf: Kern des dualen Systems, in: ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 6, 09. Februar 1994, Nürnberg, S. 475-482.
- Schmid, Günter* (1992): Flexible Koordination: Die Zukunft des dualen Systems aus arbeitsmarktpolitischer Sicht, in: CEDEFOP (Hg.): Berufsbildung, Europäische Zeitschrift Berlin, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg, Heft 1/1992, S. 55-59.

- Schmidt, Hermann* (1989): Perspektive der Berufsbilder und Anforderungsprofile im EG-Binnenmarkt 1992, in: WuB Wirtschaft und Berufserziehung, Zeitschrift für Berufsbildung, 41. Jg., Heft 8/1989, S. 237-245.
- Schmidt, Hermann* (1995a): Die Zukunft des Dualen Systems der Berufsausbildung am Wirtschaftsstandort Deutschland, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 1/1995, S. 9-12 und in: ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 7, 15.2.1995, Publikationen, S. 571-574.
- Schmidt, Hermann* (1995b): Bildung im Beruf – Kooperative Lösungen für ein weltweites Problem, BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Berlin/Bonn 1995.
- Schmidtman-Ehnert, Angelika* (1994): Estland: Neue Wege in der kaufmännischen Berufsausbildung, in: BIBB (Hg.), Berufsbildungsserie Neu: "Kaufmännische Qualifizierung", Voraussetzung für eine erfolgreiche Umstrukturierung der Volkswirtschaften in Mittel- und Osteuropa, Konzepte, Projekte, Bildungsziele Berlin, BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Nürnberg 1994, S. 311-317.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke* (1993): Methoden der empirischen Sozialforschung, R. Oldenbourg Verlag, München, Wien 1993.
- Schober, Karen/Tessaring, Manfred* (1993): Eine unendliche Geschichte – Vom Wandel im Bildungs- und Berufswahlverhalten Jugendlicher, in: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MatAB, Nr. 3/1993, IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für Arbeit der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- Schuchardt, Wilgart/Thomas, Volker* (1984): Für eine Reform der beruflichen Bildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 11/1984, S. 297-306.
- Schwiedrzik, Bernd* (1990): Bedingungen der Zusammenarbeit von Ausbildern und Berufsschullehrern, in: Pätzold, Günter: Lernortkooperation – Impulse für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, Schriftenreihe Moderne Berufsbildung, Band 12, J.H. Sauer-Verlag GmbH, Heidelberg 1990, S. 15-30.
- Selltiz, Claire/Jahoda, Marie/Deutsch, Morton/Cook, Stuart W.* (1972): Untersuchungsmethoden der Sozialforschung, Soziologische Texte 77 Teil II, Soziologische Texte 76 Teil I, Hermann Luchterhand Verlag, Neuwied und Darmstadt 1972.

- Semmler, Otto* (1989): Berufliche Bildung, in: Kittner, Michael (Hg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1989, Daten – Fakten – Analysen, BUND-Verlag GmbH, Köln 1989, S. 480-498.
- Seyd, Wolfgang* (1993): EG und Kulturföderalismus: Bundesdeutsche Bildungspolitik vor dem Hintergrund der europäischen Integration, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 11/1993, S. 266-270, Deckblatt.
- Siegers, Josef* (1995): Schlußspurt, Leitartikel, in: Arbeitgeber, 47. Jg., Heft 18/1995, S. 588.
- Sloane, Peter F.E.* (1997): Modularisierung in der beruflichen Ausbildung – oder: Die Suche nach dem Ganzen, in: Euler, Dieter/Sloane, Peter F.E. (Hg.): Duales System im Umbruch, Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte, Wirtschaftspädagogisches Forum, Band 2, Centaurus Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler 1997, S. 223-246.
- Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft* (1993): Differenzierung – Durchlässigkeit – Leistung, Vorschläge der Spitzenverbände der Wirtschaft zur Weiterentwicklung von Schule, Berufsbildung und Hochschule, Herausgeber: Bundesverband der Deutschen Industrie, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Industrie- und Handelstag, Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels, Bundesverband der Freien Berufe, Deutscher Bauernverband, Bonn 1993.
- Steinborn, Hans-Christian/Weilnböck-Buck, Ingeborg* (1992): Ausbilder in der Industrie – Veränderte Rahmenbedingungen, neue Ziele, neue Ansprüche, in: BIBB (Hg.): Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 139, Berlin, Bonn 1992, S. 9-27.
- Stihl, Hans-Peter* (1994): Bildung und Beschäftigung enger verknüpfen – berufliche Ausbildung für die Arbeit von morgen, Rede von DIHT-Präsident Hans-Peter Stihl zur Eröffnung des DIHT-Ausbildungskongresses am 04. Mai 1994 in Frankfurt am Main.
- Stössel, Helmut* (1993): Hohe Kosten des dualen Systems zwingen zur Weiterentwicklung und Optimierung (Statement), in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 2/1993, S. 61-64.
- Stooss, Friedemann* (1987): Wirkungen moderner Bürotechnik auf kaufmännische Berufe, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 8/1987, S. 7-10.

- Strasmann, Jochen/Schüller, Achim* (Hg.) (1996): Kernkompetenzen – Was ein Unternehmen wirklich erfolgreich macht, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 1996.
- Stratmann, Karlwilhelm* (1991): Erinnerungen für morgen: Das Duale System zwischen Bewährung und Bewahrung, in: Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte, herausgegeben von Prof. Dr. M. Twardy: Duales System zwischen Tradition und Innovation, Sonderband 4, Müller Botermann Verlag, Köln 1991, S. 7-23.
- Teichler, Ulrich* (1981): Wechselwirkungen zwischen Bildungssystem, Beschäftigungssystem und sozialer Struktur, in: Hartung, D./Nuthmann, R./Teichler, U.: Bildung und Beschäftigung – Probleme, Konzepte, Forschungsperspektiven –, München, New York, London, Paris 1981, S. 67-80.
- Teichler, Ulrich* (1983): Berufsbildungspolitik im Kontext der Arbeitsmarktentwicklung – Eine kritische Bestandsaufnahme für die 80er Jahre –, herausgegeben von Antonius Lipsmeier, in: ZBW Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 4, 1983, S. 15-23.
- Teichler, Ulrich* (1987): Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem, in: Weymann, Ansgar (Hg.): Bildung und Beschäftigung – Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels – Soziale Welt, Sonderband 5, Verlag Otto Schwartz & Co., Göttingen 1987, S. 27-57.
- Teichler, Ulrich* (1994): Zur Akademikerbeschäftigung und zum Akademikerbedarf im internationalen Vergleich, in: Cristiane Konegen-Grenier/Winfried Schläffke (Hg.): Akademikerbeschäftigung und Akademikerbedarf, Deutscher Instituts Verlag div, Kölner Texte & Thesen 19, Köln 1994, S. 21-37.
- Tessaring, Manfred* (1993a): Beschäftigungsaussichten von Personen ohne Berufsausbildung, in: BMBW und BIBB: Differenzierte Wege zum anerkannten Berufsabschluß, Dokumentation einer Fachtagung zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener, 25.-26. Mai 1993 in Schwerin, Bonn 1993, S. 27-33.
- Tessaring, Manfred* (1993b): Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven, Sonderdruck aus MittAB – Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung begründet von Dieter Mertens, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, 26. Jg., Heft 2/1993, S. 131-161.
- Tramm, Tade* (1994): Europäische Probleme bei der Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, Referat auf dem Symposium "Berufsbildung in Europa: Analysen und Perspektiven" im Rahmen des 14. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, 15. März 1994 in Dortmund, S. 1-24.



- Tully, Claus J.* (1997): Die Lehre ist für Jugendliche ein Baustein in der Lebensplanung – Klarer Trend zu mehr Bildung/Über den Wandel der Ausbildung und die Bedeutung der traditionellen Lehre, in: Frankfurter Rundschau, Unabhängige Tageszeitung, Dokumentation, Nr. 287, 10. Dezember 1997, D/R/S, S. 16.
- Twardy, Martin* (Hg.) (1991): Duales System zwischen Tradition und Innovation, Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte, Sonderband 4, Müller Bortermann Verlag, Köln 1991.
- Twardy, Martin/Zimmer, Manfred* (1992): Grundlagen des dualen Systems in der Bewährung, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Perspektiven beruflicher Bildung in Deutschland und Europa, 15. Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1992, S. 26-27.
- Uhe, Ernst* (1996): Berufliche Bildung im Spannungsfeld wirtschaftlicher Ansprüche und pädagogischer Zielsetzungen, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Berufliche Bildung in sich wandelndem betrieblichen Umfeld, Fachtagung 1995 der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1996, S. 9-17.
- Vetter, Wilfried* (1990): Das duale Berufsbildungssystem im Spannungsfeld der Interessen und seine Zukunft, in: WuB Wirtschaft und Berufserziehung, Zeitschrift für Berufsbildung, 42. Jg., Heft 12/1990, S. 360-367.
- Vetter, Wilfried* (1993): Die Fachkraft des Jahres 2000, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 1/1993, S. 18-20.
- Vetter, Wilfried* (1994): Anforderungen an die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems, in: KWB Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Kaufmännische Ausbildung im Wettbewerb, Fachtagung 1993 der kaufmännischen Ausbildungsleiter, Bonn 1994, S. 14-19.
- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1989): Thesen zur Bildungs- und Schulpolitik, Heft 11 der Sonderschriftenreihe des VLW, 2., novelierte Auflage 1989, Heckners Verlag, Wolfenbüttel, Berlin 1989, S. 7-42.
- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1990): VLW fordert länderübergreifende Absicherung der Aufgaben und der Stellung der Berufsschule im Bildungssystem, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 1/1990, S. 16.

- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1994a): VLW zum Verfahren nach dem Gemeinsamen Ergebnisprotokoll (GEP), Gemeinsames Ergebnisprotokoll betr. das Verfahren bei der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen im Bereich der beruflichen Bildung zwischen der Bundesregierung und den Kultusministern (-senatoren) der Länder vom 30.5.1972, in: *WuE Wirtschaft und Erziehung*, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 3/1994, S. 97-98.
- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1994b): Franzosen in bildungspolitischer Schieflage – Betriebe im selbstverursachten Know-how – Verlust – Kapazitätsvorhaltung der Universitäten nicht nur für Diplom-Handelslehrer, VLW bei KMK-Präsident Zehetmair am 02. Mai 1994 in München, in: *WuE Wirtschaft und Erziehung*, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 7-8/1994, S. 223-227.
- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1994c): VLW zur Organisation außerbetrieblicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern, in: *WuE Wirtschaft und Erziehung*, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 7-8/1994, S. 260-261.
- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1995a): Probleme und Mängel der betrieblichen Erstausbildung, in: *WuE Wirtschaft und Erziehung*, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 4/1995, S. 133.
- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1995b): Dramatische Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt. VLW verlangt Bildungspolitik unter Einbeziehung beruflicher Vollzeitschulen, in: *WuE Wirtschaft und Erziehung*, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 4/1995, S. 131.
- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1996): Außerbetriebliche Ausbildung im dualen System ist systemwidrig und problematisch, in: *WuE Wirtschaft und Erziehung*, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 2/1996, S. 57-58.
- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1998): Der VLW warnt: Es droht ein gravierender Mangel an berufsspezifisch qualifizierten Lehrkräften für kaufmännische Schulen, in: *WuE Wirtschaft und Erziehung*, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 1/1998, S. 31.
- VLW Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.* (1999): Lehrerversorgung: BBS im Abseits?, *Forum – Aktuelle Informationsschrift des Verbandes der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen in Rheinland-Pfalz*, Heft 5/1999.

- Vojta, Jens* (1992): Perspektiven der kaufmännisch-verwaltenden Berufsausbildung, in: BIBB (Hg.): Stand und Perspektiven in der kaufmännisch-verwaltenden Berufsbildung, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Berlin, Workshop zu Herausforderungen im Ausbildungsordnungsbereich, Heft 16/1992, S. 127-132.
- Vojta, Jens* (1995): Duale Ausbildung aus der Sicht der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, in: ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Nr. 11, 15. März 1995, S. 1057-1058.
- Vojta, Jens* (1996): Inhaltliche Verknüpfung der beiden Lernorte zur Verbesserung der Ausbildungsqualität, in: BIBB (Hg.): Lernortkooperation und Abgrenzung der Funktionen von Betrieb und Berufsschule, 4. Workshop zu Stand und Perspektiven in der kaufmännischen und verwaltenden Berufsbildung, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 25/1996, S. 91-94.
- Walden, Günter* (1996): Kooperation zwischen Berufsschule und Betrieb in kaufmännischen Berufen – eine Bestandsaufnahme, in BIBB (Hg.): Lernortkooperation und Abgrenzung der Funktionen von Betrieb und Berufsschule, 4. Workshop zu Stand und Perspektiven in der kaufmännischen und verwaltenden Berufsbildung, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 25/1996, S. 29-45.
- Wawersig, Jürgen* (1994): Kurzreferat zur Ausbildung in der Siemens AG, in: IG Metall (Hg.), Beruf und Bildung: Ausbildung braucht Zukunft, Veranstaltung zur Entwicklung der industriellen Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie am 21. Juni 1994 in Bonn, Frankfurt/Main, S. 1-2.
- Weegmann, Ingeborg* (1995a): Neue Herausforderungen an die Berufsschule, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Zukunftsaufgabe Berufliche Bildung, Tagung 1994 der gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsleiter, Bonn 1995, S. 55-57.
- Weegmann, Ingeborg* (1995b): Aktion Plus für mehr Lehrstellen, in: Arbeitgeber, 47. Jg., Heft 8/1995, S. 270-272.
- Weichhold, Manfred* (1992): Duales System auf dem Prüfstand, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 7-8/1992, S. 221.
- Weichhold, Manfred* (1993): In anderen EG-Ländern dominieren berufliche Vollzeitschulen, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 2/1993, S. 69-71.

- Weichhold, Manfred* (1994): Übereinstimmung und zum Teil heftige Kontroversen auf dem 1. DIHT Ausbildungskongreß, in: WuE Wirtschaft und Erziehung, Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Heft 7-8/1994, S. 261-262.
- Weichhold, Manfred* (1995): Stellungnahme des Bundesvorsitzenden des Bundesverbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Berufsschule als leistungsfähiger Partner der Betriebe in der Berufsausbildung, Gemeinsame Grundaussagen von KWB, BLBS und VLW, Bonn, Karlsruhe 1995, S. 1-5.
- Wernstedt, Rolf* (1995): Zukunftsaufgabe Berufliche Bildung, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Zukunftsaufgabe Berufliche Bildung, Tagung 1994 der gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsleiter, Bonn 1995, S. 3-9.
- Weymann, Ansgar* (1987): Bildung und Beschäftigung – Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels, Soziale Welt, Sonderband 5, Verlag Otto Schwartz & Co., Göttingen 1987.
- Wiegand, Ulrich* (1994): Petra II – Ein Programm zur Weiterentwicklung der Europäischen Kooperation in der Berufsausbildung, in: BIBB (Hg.), Der Generalsekretär: Weiterentwicklung der deutschen Berufsbildung durch europäische Kooperation, Dokumentation der Petra Jahrestagung 1993 in Frankfurt/Oder, Kompendium der Deutschen Projekte im Europäischen Netz von Ausbildungspartnerschaften (1988-1994), Berlin 1994, S. 15-18.
- Wiegand, Ulrich* (1995): Module oder Gesamtqualifikation?, in: Arbeitgeber, 47. Jg., Heft 19/1995, S. 648-651.
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Hg. Referat Berufliche Bildung – Aus- und Weiterbildung* (1992): Wege zur Förderung von Schlüsselqualifikationen in Betrieb und Schule, Dokumentation einer Veranstaltung am 22. September 1992 im Haus der Wirtschaft, Stuttgart.
- Wirtschaftsvereinigung Stahl* (1991): Perspektiven der Kaufmännischen Berufsbildung, Düsseldorf 1991.
- Wissenschaftlicher Rat der Dudenredaktion und Mitarbeiter* (Hg.) (1996): Duden. Rechtschreibung der deutschen Sprache, 21., völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Duden Band 1, Dudenverlag, Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich 1996.

- Witte, Heinz-Hermann* (1994): Bildung und Ausbildung für die Zukunft – 19 Thesen zur Programmdiskussion, in: DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Monatszeitschrift, Heft 4/1994, S. 83-86.
- Wolfinger, Claudia* (1993): Der schwierige Weg ins duale System – Fallstudien zur Ausbildungsbereitschaft ostdeutscher Betriebe, Sonderdruck aus MittAB Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 26. Jg., Heft 2/1993, S. 176-191.
- Woortmann, Geerd* (1992): Ist die herkömmliche Ausbildung zu lang?, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 4/1992, S. 24.
- Woortmann, Geerd* (1993): Studienabbrecher willkommen?, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 2/1993, S. 9-10.
- Woortmann, Geerd* (1996): Neue Berufe und Qualifikationen für neue Beschäftigungsfelder, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Berufliche Bildung – Wandel als Chance, Jahrestagung 1996 der kaufmännischen Ausbildungsleiter, Bonn 1996, S. 7-13.
- Woortmann, Geerd* (2000): Regionale Dialoge statt Ausbildungsreform?, in: Position, IHK-Magazin für Berufsbildung, Heft 1/2000, S. 6-7.
- World Bank* (1990): Skills Training for Productivity: Strategies for Improved Efficiency in Developing Countries, World Bank 1990, S. 45.
- World Bank* (1995): Priorities and Strategies for Education, World Bank 1995, S. 96, 147 und 150.
- Zabeck, Jürgen* (1985): Berufsbildungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Berke, Rolf/Blatt, Rudolf/Focks, Clemens/Illmann, Erich/Knaut, Horst: Handbuch für das kaufmännische Bildungswesen, herausgegeben im Auftrag des Bundesverbandes der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V., Winklers Verlag Gebrüder Grimm, Darmstadt 1985, S. 79-85.
- Zander, Ernst* (1992): Wertewandel in Jugend und Gesellschaft, in: KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Perspektiven beruflicher Bildung in Deutschland und Europa, 15. Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter, Bonn 1992, S. 11-21.
- Zedler, Reinhard* (1990): Didaktische Modelle und Konzepte in der betrieblichen Berufsausbildung, in: Pätzold, Günter (Hg.): Lernortkooperation – Impulse für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, Schriftenreihe Moderne Berufsbildung, Band 12, J.H. Sauer Verlag GmbH, Heidelberg 1990, S. 31-40.

*Zedler, Reinhard* (1994a): Berufsbildendes Schulwesen, Berufsschule auf dem Prüfstand, in: *ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Publikationen Nr. 6/1994, 09. Februar 1994, Nürnberg 1994, S. 519-521.*

*Zedler, Reinhard* (1994b): Berufschancen im dualen System, in: *Wirtschaft und Unterricht, Informationen für Pädagogen in Schule und Betrieb, herausgegeben vom Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Schule-Wirtschaft, Köln, 20. Jg., Heft 4/1994, S. 1-4.*

*Zedler, Reinhard/Koch, Rita* (1992): Berufsschule – Partner der Ausbildungsbetriebe, Ergebnisse einer Unternehmensumfrage, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 178, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, Deutscher Instituts-Verlag GmbH, Köln, Heft 7/1992, S. 1-48.

*Zedler, Reinhard/Küchler, Hugo/Ruhland, Hans-Josef/Perczynski, Hans/Weegmann, Ingeborg* (1995): Neue Herausforderungen an die Berufsschule, in: *KWB Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hg.): Zukunftsaufgabe Berufliche Bildung, Tagung 1994 der gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsleiter, Bonn 1995, S. 48-57.*

*Zehetmair, Hans* (1990): Europa 1993 – Wettbewerb der Berufsbildungssysteme, in: *BbSch Die berufsbildende Schule, 42. Jg., Heft 12/1990, S. 730-740.*

*Zwickel, Klaus* (1996): Das duale System steckt in der Krise, in: *Süddeutsche Zeitung, Münchener neueste Nachrichten aus Politik, Kultur, Wirtschaft, Sport, Nr. 16, 20./21. Januar 1996, S. V 1/1.*