

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht)

Inhaltsübersicht

	Seite
1. Der Auftrag und seine Durchführung	3
2. Die außerschulische berufliche Bildung als Teil des Bildungssystems	7
3. Ergebnisse der Erhebungen der Kommission im Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung	26
4. Neuere Gesetze und Reformvorschläge zur beruflichen Bildung	208
5. Modellrechnungen aufgrund von Reformvorschlägen	223
6. Reformvorschläge zur Finanzierung	245
7. Zusammenfassung	296
Inhaltsverzeichnis	300
Schaubildverzeichnis	308
Tabellenverzeichnis	311
Abkürzungsverzeichnis	319

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung

Mitglieder der Kommission:

Prof. Dr. F. Edding, Berlin (Vorsitzender)
Prof. Dr. Dr. h. c. H. Albach, Bonn (Stellvertretender Vorsitzender)
Prof. Dr. Th. Dams, Freiburg i. Br.
Prof. Dr. H. Gerfin, Konstanz
Prof. Dr. J. Münch, Kaiserslautern

Beratende Mitglieder:

H. H. von Frankenberg, München
F. Kempf, Düsseldorf

Geschäftsführer:

Dr. W. D. Winterhager, Bonn

Bonn, den 6. März 1974

Zugeleitet mit Schreiben des Staatssekretärs im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft vom 6. März 1974.

Die Stellungnahme der Bundesregierung zu diesem Bericht wird nach Fertigstellung zugeleitet werden.

1 Der Auftrag und seine Durchführung

1.1 Entstehung des Auftrages

In den Diskussionen über die Bildungsarbeit der Wirtschaft und anderer außerschulischer Träger zeigte sich seit längerer Zeit ein Mangel an Kenntnissen über die Fakten. Es gab keine genügend abgesicherten Daten über Umfang, Arten und Kosten der beruflichen Bildung außerhalb der öffentlichen Schulen. Bei den Auseinandersetzungen über die Empfehlungen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates „Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung“ von 1969¹⁾ trat das Fehlen zuverlässiger Urteilsgrundlagen besonders deutlich hervor. Etwa um die gleiche Zeit wurden bei der Beratung des Berufsbildungsgesetzes politische Entscheidungen zur Finanzierung in diesem Bereich unter Hinweis auf die unzulängliche Faktenkenntnis vertagt. Dabei wurde auch die ungenügende wissenschaftliche Klärung der Probleme neuer Finanzierungsformen festgestellt.

Am 6. Mai 1970 brachten daraufhin die Abgeordneten Liehr und Schmidt (Kempton) sowie die Fraktionen der SPD und FDP im Bundestag den Antrag ein, eine Kommission von unabhängigen Sachverständigen zur Verbesserung der Urteilsgrundlagen auf dem Gebiet der außerschulischen beruflichen Bildung einzusetzen²⁾. Der Antrag wurde vom Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung unter Mitwirkung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft beraten und dem Bundestag mit Bericht vom 17. September 1970 zur Annahme empfohlen³⁾. Der Bundestag beschloß dementsprechend am 14. Oktober 1970, und zwar einstimmig⁴⁾.

1.2 Beschlüsse zur Einsetzung der Kommission

Der Beschluß des Bundestages hatte folgenden Wortlaut:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert,

1. eine Kommission aus unabhängigen Sachverständigen zu bilden mit dem Auftrag, die Kosten und die Finanzierung der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland in den verschiedenen Berufen und Wirtschaftszweigen zu untersuchen. Hierzu sind die Empfehlungen des Deutschen Bildungsrates zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung vom 28. März 1969 zu berücksichtigen;

¹⁾ Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission: Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung, Bonn 1969

²⁾ Drucksache VI/741

³⁾ Drucksache VI/1198

⁴⁾ Verhandlungen des Deutschen Bundestages. Stenographische Berichte, Band 74, S. 4009. 72. Sitzung vom 14. Oktober 1970.

2. dem Deutschen Bundestag bis zum 31. März 1971 einen entsprechenden Bericht mit einer Stellungnahme der Bundesregierung über die Arbeit der gebildeten Kommission vorzulegen. Die Stellungnahme der Bundesregierung soll Vorschläge enthalten, die eine für die Einzelbetriebe gleichrangige berufliche Bildungsfinanzierung gewährleisten.“

Aufgrund einer Vorlage des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung beschloß das Bundeskabinett am 15. März 1971 die Grundsätze über die Bildung der Kommission. Darin wird erläutert:

I. Zweck

Die außerschulischen beruflichen Bildungsmaßnahmen (Ausbildung, Fortbildung, Umschulung) führen in den einzelnen Berufen und Wirtschaftszweigen zu unterschiedlichen Belastungen, über die keine Daten zur Verfügung stehen. Um über die Belastungen und die Möglichkeiten ihres Ausgleichs zwischen den Einzelbetrieben Klarheit zu gewinnen, wird eine unabhängige Sachverständigenkommission (nachstehend „Kommission“ genannt) gebildet.

Die Kommission soll Klarheit über den Umfang, die Verteilung und die Aufbringung der derzeit angewendeten Mittel schaffen. Sie soll daneben die finanziellen Konsequenzen verschiedener Reformvorschläge zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung ermitteln. Sie soll ferner Finanzierungsalternativen erarbeiten, mit denen eine gleichrangige Mindestqualität der beruflichen Bildung in den Einzelbetrieben erreicht werden kann.

II. Aufgabe

Die Aufgabe der Kommission ergibt sich aus dem genannten Beschluß des Deutschen Bundestages vom 14. Oktober 1970. Danach soll die Kommission die Kosten und die Finanzierung der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik in den verschiedenen Berufen und Wirtschaftszweigen untersuchen. Der Bericht der Kommission soll so gestaltet sein, daß die Bundesregierung auf seiner Grundlage Vorschläge erarbeiten kann, die eine für die Einzelbetriebe gleichrangige berufliche Bildungsfinanzierung gewährleisten. Bei der Untersuchung sind insbesondere die Empfehlungen des Deutschen Bildungsrates zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung vom 28. März 1969 zu berücksichtigen.

Im einzelnen umfaßt die Aufgabe folgende Arbeiten:

(a) Transparenz der Kosten:

Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen Erhebungen in den verschiedenen Berufen und Wirtschafts-

zweigen, die Überblick über den Umfang und die Struktur der Kosten der beruflichen Bildung geben. Hierbei sind sowohl die gegenwärtige Struktur der beruflichen Bildung zu berücksichtigen als auch die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes und die Zielvorstellungen der Bundesregierung, der Bund-Länder-Kommission und des Deutschen Bildungsrates.

(b) Finanzierung:

Die Untersuchung der Finanzierung erfordert eine Analyse der betrieblichen Kostendeckung und der gesamtwirtschaftlichen Mittelaufbringung einschließlich einer Analyse der Überwälzungsvorgänge. Ferner sind auf der Grundlage der Kosten- und Finanzierungsanalyse brauchbare alternative Modelle für die Finanzierung zu entwickeln.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung hat daraufhin am 1. April 1971 die „Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ berufen. Mitglieder der Kommission sind die Professoren:

- Dr. h. c. Horst *Albach*, Universität Bonn
- Dr. Theodor *Dams*, Universität Freiburg
- Dr. Friedrich *Edding*, Technische Universität Berlin
- Dr. Haral *Gerfin*, Universität Konstanz
- Dr. Joachim *Münch*, Universität Trier/Kaiserslautern.

Als Beratende Mitglieder wurden aus dem Bundesausschuß für Berufsbildung berufen die Herren:

- Hans Heydan von *Frankenberg*, München
- Felix *Kempf*, Düsseldorf.

1.3 Interpretation des Auftrages durch die Kommission

1.3.1 Zielrichtung der Arbeit

Die Aufgabe der Kommission bestand zunächst darin, den Ist-Zustand der Kosten im Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung möglichst aktuell und umfassend festzustellen. Sie hatte außerdem durch die Auswertung der erfaßten Daten soweit möglich Einsicht in die Kostenunterschiede und in die Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung zu schaffen.

Die Kommission hatte in den vom Bundeskabinett beschlossenen „Grundsätzen“ aber auch den Auftrag erhalten, „die finanziellen Konsequenzen verschiedener Reformvorschläge zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung zu ermitteln“. Zu diesem Zweck mußte sie die Zusammenhänge von Kosten und Qualität festzustellen suchen. Sie mußte, diesem Auftrag entsprechend, außerdem Kostenprojektionen in die Zukunft vornehmen, bei denen verbesserte Qualitäten verschiedener kostenverursachender Faktoren anzunehmen waren. Der Bericht des zuständigen Bundestagsausschusses hatte

eine Untersuchung über „den wahrscheinlichen Kostenaufwand bei Anwendung der Mindestnormen“ als wichtig bezeichnet¹⁾. Die „Grundsätze“ des Bundeskabinetts nennen die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes und die Zielvorstellungen „der Bundesregierung, der Bund-Länder-Kommission und des Deutschen Bildungsrates“ als maßgebend für Projektionen der Kosten in die Zukunft.

Die Kommission hat dementsprechend vorgegebene Sollvorschriften und Sollvorstellungen in ihrer Arbeit zu berücksichtigen versucht.

Eigene Zielvorstellungen und Alternativen hat die Kommission aufgrund des Auftrages für die Regelung des Finanzierungssystems entwickelt. Sie hat insbesondere diesen Teil ihrer Arbeit mit den Vertretern betroffener Gruppen und Organisationen, mit Gutachtern sowie mit dem Auftraggeber eingehend diskutiert und hat die ihr bekanntgewordenen Argumente in dem vorliegenden Abschlußbericht berücksichtigt.

1.3.2 Untersuchung der Qualitätsmerkmale

Um Sollvorstellungen, wie im vorhergehenden Abschnitt ausgeführt wurde, in Kostenprojektionen ausdrücken zu können, war es nötig, die kostenverursachenden Faktoren zu analysieren. Diese Arbeit war zugleich die Grundlage für die Entwicklung von Instrumenten für die Beurteilung von Qualität. Solche Instrumente erschienen unentbehrlich, um dem Auftrag (Grundsätze) zu entsprechen, der von einer „gleichrangigen Mindestqualität der beruflichen Bildung in den Einzelbetrieben“ spricht, die durch geeignete Finanzierungsweisen hergestellt werden soll. Die Kommission hat diskutiert, inwieweit es sich bei Mindestqualität um einen Kostenbetrag handeln könne, der als Standard zu setzen sei. Sie kam zu dem Ergebnis, daß Kostenangaben nicht hinreichen, um Qualität festzustellen. Sie hat sich daher bemüht, aussagefähigere Qualitätsmerkmale zu erarbeiten.

1.3.3 Untersuchte Bereiche

Der Auftrag hat die Aufgabe der Kommission auf die außerschulische berufliche Bildung beschränkt. Daraus ergaben sich einige definitorische Probleme und Fragen der Übereinstimmung der Kommissionsarbeit mit den geltenden bildungspolitischen Zielen.

Was zum außerschulischen Bereich gehört, war nicht eindeutig vorgegeben, und es war zu fragen, inwieweit es zu vertreten sei, eine Trennung der Bildungseinrichtungen in einen schulischen und einen außerschulischen Bereich vorzunehmen. Der *Begriff Schule* ist im Auftrag nicht erläutert, und es gibt keine allgemein anerkannte Definition dafür. Relative Anwendungs- und Handlungsferne erschien der Kommission als das Merkmal, das die Behandlung von Lerngegenständen in Schulen von der in den zu untersuchenden nichtschulischen Ein-

¹⁾ Drucksache VI/1198

richtungen am stärksten unterscheidet. Institutionell ist die Zuständigkeit staatlicher Verwaltungen sowie die Finanzierung aus öffentlichen Haushalten für Schulen kennzeichnend, für den außerschulischen Bereich dagegen in der Regel nicht. Die genannten Merkmale decken im allgemeinen die Zuordnungsentscheidungen, die für die Untersuchung der Kommission getroffen wurden. Es gibt jedoch Ausnahmen. Außerdem bleibt die Frage offen, inwieweit diese Untersuchungsmerkmale auch für Zukunftsmodelle bestimmend sein sollten.

Ein besonderes Problem stellt hierbei die Zuordnung von *Ausbildungswerkstätten* (Lehrwerkstätten, Lehlabor, Lehrbüros, Lehrbauhöfen, Lehrküchen u. ä.) dar. In solchen Einrichtungen wird überwiegend eine praktische Ausbildung durchgeführt, wobei oft auch in begrenztem Umfang produktiv gearbeitet wird. Ausbildungswerkstätten gibt es heute als betriebliche Einrichtungen, als überbetriebliche Werkstätten unter Trägerschaft einer Firmengemeinschaft, einer Kammer oder eines Verbandes und als Schulwerkstätten in berufsbildenden Schulen. Über ihre künftige Zuordnung und Trägerschaft bestehen unterschiedliche Vorstellungen. Die Kommission hat sich entschlossen, Ausbildungswerkstätten grundsätzlich in ihre Erhebungen einzubeziehen, soweit jene nicht in Schulen eingegliedert sind. Sie hat daneben einzelne Fallstudien in Schulwerkstätten durchgeführt, um Grundlagen für einen Vergleich und eine Zuordnung zu schaffen.

Ähnliches gilt für den Begriff „*Berufliche Bildung*“. Die Kommission hat sich hier im wesentlichen an den Festlegungen im Berufsbildungsgesetz orientiert. „Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung“ (§ 1 Abs. 1), „soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen“ (§ 2 Abs. 1).

Nach dem Berufsbildungsgesetz hat die Berufsausbildung in geordneten Ausbildungsgängen zu erfolgen (§ 1 Abs. 2). Die Kommission hat über die Ausbildung in solchen anerkannten Ausbildungsberufen hinaus weitere Formen in ihre Untersuchungen aufgenommen, die von vielen Betrieben praktiziert werden. Dies betrifft:

- Ausbildungsprogramme für Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis, soweit diese Programme mindestens drei Monate dauern,
- Praktika verschiedener Formen und
- Ausbildungsprogramme für Jungakademiker (Informanten, Trainees, etc.).

Insoweit reichen die Untersuchungen über die Regelungen des BBiG hinaus. Außerdem wurden auch Ausbildungsgänge in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen untersucht; diese Ausbildungsformen werden durch das BBiG ebenfalls nicht erfaßt (vgl. § 2 Abs. 2).

Das Berufsbildungsgesetz wie auch der Auftrag der Kommission umfassen die berufliche Fortbildung und Umschulung. Die Kommission hat als Zusam-

menfassung dieser Aktivitäten den Begriff „*Berufliche Weiterbildung*“ gewählt, der allerdings auch im außerschulischen Bereich noch einige andere Formen beruflichen Lernens bezeichnet. So gehört zu den Formen organisierten Lernens nach Abschluß einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit, die der beruflichen Weiterbildung zuzuordnen sind, auch die Einarbeitung und die Rehabilitation. Die Kommission hat vor allem solche Arten der Weiterbildung berücksichtigt, die der beruflichen Anpassung und dem beruflichen Aufstieg dienen.

Der Auftrag legte es nahe, vor allem die einzelbetriebliche Leistung und Belastung zu erfassen, und zwar sowohl die produktionsnahe praktische Bildung unter Anleitung von Ausbildern wie auch die Lehreinrichtungen mit mehr oder minder schulischen Lernformen. Außer diesen einzelbetrieblichen Leistungen auf örtlicher Ebene wird eine Bildungsarbeit auch durchgeführt

- als überbetriebliche oder zentrale Aufgabe in größeren Unternehmen,
- in einem Verbund von Firmen,
- in anderen nichtstaatlichen Organisationen, wie z. B. Kammern, Berufsverbänden, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

Die Kommission hat diese Formen außerschulischer beruflicher Bildung in besonderen Erhebungen untersucht. Es wurden dabei nicht nur Betriebe und Organisationen der produzierenden Wirtschaft erfaßt, sondern auch solche auf dem Dienstleistungssektor, so z. B. in den „freien Berufen“ und in der Öffentlichen Verwaltung.

Die Kommission hat eine relativ weite Interpretation von „außerschulischer“ und von „beruflicher“ Bildung angewandt. Die betriebliche Bildungsarbeit für eigenes Personal wurde insgesamt erfaßt, auch wenn es sich dabei um Werkschulen und um allgemeinbildende Veranstaltungen für die Mitarbeiter handelte. Dies erschien nicht nur aus erhebungstechnischen Gründen zweckmäßig sondern auch deshalb, weil so erstmals ein sehr umfassender Überblick über die Bildungsaktivitäten außerhalb des öffentlichen Bildungswesens möglich wurde.

Nicht untersucht wurde die berufliche Bildung, die als Einarbeitung oder als Erwerb von Berufserfahrung ohne systematische Einführung und Anleitung im Vollzug der Arbeit selbst stattfindet. Viele Anzeichen lassen vermuten, daß der Umfang dieser unerforschten Lernprozesse sehr groß ist. Sie werden oft durch geplanten Arbeitsplatzwechsel u. ä. gefördert. Die Kommission hat diese Formen der Qualifizierung nicht erfaßt, zumal dabei keine unmittelbar zurechenbaren Kosten entstehen, die im Rahmen des Auftrages zu untersuchen gewesen wären. In eine Gesamtbetrachtung des außerschulischen Lernens zu anderen Zwecken müßten die Lerneffekte im Vollzug beruflicher Tätigkeit einbezogen werden.

Im Auftrag der Kommission heißt es, daß die berufliche Bildung in den verschiedenen Berufen und

Wirtschaftszweigen untersucht werden soll. Die Kommission hat dem entsprochen, hat es aber für im Sinne des Auftrages liegend gehalten noch weiter zu differenzieren. So hat sie zum Beispiel auch die besondere Lage in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen, regionale Verschiedenheiten und Unterschiede in den einzelnen Ausbildungsjahren zu erfassen versucht.

Die Beschränkung auf die außerschulische berufliche Bildung birgt die Gefahr in sich, die Isolation dieses Bereiches gegenüber dem übrigen Bildungswesen zu perpetuieren. Es ist jedoch eine anerkannte bildungspolitische Zielsetzung, eine „curriculare Abstimmung und Verzahnung von Bildungsgängen im derzeitigen allgemeinen und beruflichen Bildungswesen“ herzustellen¹⁾. In der Verfolgung dieses Ziels werden in den für Bildungspolitik zuständigen Gremien unter anderem Verlagerungen bisher in Schulen organisierter Lernprozesse in außerschulische Einrichtungen und umgekehrt diskutiert. Es hätte nahegelegen, die finanziellen Konsequenzen solcher Verschiebungen in die Untersuchungen einzubeziehen, die Kommission konnte jedoch wegen des begrenzten zeitlichen und finanziellen Rahmens in dieser Richtung keine großen Erweiterungen des Auftrages vornehmen. Sie hat nur einige Typen von beruflichen Schulen eingehender untersucht, bei denen sie ohne zu großen Aufwand Urteilsgrundlagen für die Frage gewinnen konnte, welche finanziellen Folgen eine Verlagerung betrieblicher Ausbildung zu solchen Schulen oder eine Verschiebung in umgekehrter Richtung haben würde. Die Kommission hat sich im übrigen bemüht, in ihrer Arbeit über Finanzierungsalternativen die Gefahr einer zu isolierten Betrachtung des Auftragsgegenstandes und einer damit bewirkten Verfestigung bestehender Trennungen zu vermeiden.

Bei der Interpretation des Auftrages ist die Kommission ganz allgemein davon ausgegangen, daß es im öffentlichen Interesse läge, bei dieser Untersuchung nicht nur begrenzte Faktenbereiche in einem Stichjahr zu erfassen, sondern auch auf Ursachenzusammenhänge hinzuweisen und Perspektiven auf einem möglichst breiten Hintergrund sichtbar zu machen. Die Kommission hat sich bemüht, die von ihr erwarteten Analysen und Vorschläge aus der Kenntnis gesamtwirtschaftlicher und gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen zu erarbeiten.

1.4 Durchführung des Auftrages

Nach ihrer Berufung durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung am 1. April 1971 konnte die Kommission Mitte 1971 ihre Arbeit aufnehmen. Sie wurde in der Planung und Ausführung ihrer Arbeit unterstützt durch Wolfgang Dietrich Winterhager als Geschäftsführer. Als wissenschaftliche Mitarbeiter waren Ingemarie Grünewald, Sabine Stein-

bach, Uwe Grünewald, Gunter Kohlheyer, Hermann Pieper, Dieter Ritter, Helmut Sausen, Karlheinz Schunk und Michael Weiss (bis März 1972) tätig.

Für die Durchführung der Arbeiten wurde der Auftrag in einen detaillierten Arbeitsplan übersetzt, der in den regelmäßig stattfindenden Sitzungen der Kommission wiederholt ergänzt und in Einzelheiten geändert wurde. An diesen Sitzungen nahmen neben den Mitgliedern und Mitarbeitern der Kommission Vertreter der beteiligten Bundesministerien, Vertreter des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung sowie besonders geladene Berater und Gutachter teil. In der abschließenden Phase wurden die Arbeiten der Kommission zusätzlich durch Heinrich Mäding beratend und auch gutachtlich gefördert.

Die für die Kommission erarbeiteten Gutachten sind im Text dieses Berichtes auszugsweise oder in der Argumentation verwertet worden. Einige der Gutachten werden in einer Schriftenreihe erscheinen, die an den vorliegenden Bericht anschließt. In dieser Schriftenreihe sollen außerdem Materialien aus den Erhebungen der Kommission sowie vertiefende Studien zu Einzelfragen veröffentlicht werden.

Für den Auftrag wurde von der Bundesregierung ein Gesamtbetrag von 2,5 Millionen DM zur Verfügung gestellt. Dabei wurde eine verfügbare Zeit von etwa zwei Jahren zugrunde gelegt. Infolge zeitweiser Haushaltssperren sowie wegen großer Schwierigkeiten in der Beschaffung und Verarbeitung der Daten war es notwendig, die Frist für die Tätigkeit der Kommission bis Anfang 1974 zu verlängern. Zusätzliche Mittel wurden dafür nicht in Anspruch genommen.

Die Kommission hat ihre empirischen Erhebungen durch einen Stab von Interviewern und Mitarbeitern anhand umfangreicher Fragebogen durchgeführt. Sie stellt die im ganzen erfreuliche Kooperationsbereitschaft der befragten Unternehmen und Institutionen mit Dank fest. Die Kommission schätzt, daß die Kosten, die den Befragten durch die Erhebung entstanden sind, die Größenordnung des Etats erreichen, der der Kommission von der Bundesregierung zur Verfügung gestellt wurde.

Die Kommission hat dem Auftraggeber im Januar 1973 einen Zwischenbericht übergeben, der auch der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde. Dieser Zwischenbericht fand ein sehr breites und lebhaftes Interesse. Er wurde im Frühjahr 1973 in einer Reihe von Anhörungen mit vielen betroffenen Gruppen diskutiert. Die dabei schriftlich und mündlich abgegebenen Stellungnahmen haben der Kommission sehr geholfen, die Problemlage zu klären.

Durch den Übergang der Kompetenzen für die berufliche Bildung zum Bundesminister für Bildung und Wissenschaft Ende 1972 hat sich auch die Zuständigkeit für die Kommission geändert; die Zusammenarbeit mit diesem Ministerium wurde intensiviert. Die Kommission ist im übrigen den fachlich zuständigen Referenten in allen beteiligten Bundesministerien für die Mitwirkung an ihren Arbeiten zu Dank verpflichtet.

¹⁾ Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Bildungsgesamtplan vom 15. Juni 1973, Bd. I, S. 30.

2 Die außerschulische berufliche Bildung als Teil des Bildungssystems

2.1 Einführung

Die von der Kommission für 1971/72 erhobenen Daten stehen in einem Zusammenhang mit dem Bildungs- und dem Beschäftigungssystem, auf den in diesem Kapitel durch knappe Überblicke hingewiesen werden soll. Dabei geht es um Informationen über Entwicklungen von Sachverhalten vor dem Erhebungsjahr, die Gegenstand der eigenen Untersuchung waren, sowie über Tatbestände, die von der Kommission nicht oder nicht in gleicher Weise erhoben wurden. Den Absichten des Auftraggebers folgend, steht die außerschulische berufliche Bildung hier und in den folgenden Kapiteln im Zentrum des Interesses. Darüber hinaus wird der Zusammenhang der betrieblichen Ausbildung mit der in Schulen, wie er vor allem im Dualen System gegeben ist, behandelt. Die Darstellung dieser Strukturen wird durch einige Hinweise auf vergleichbare Verhältnisse im europäischen Ausland ergänzt, soweit sie für die vorliegende Fragestellung relevant erschienen. Auch die Rolle der Betriebe auf dem Gebiet der Weiterbildung wird durch Daten zur Gesamtentwicklung des Bildungswesens auf dieser Stufe verdeutlicht. Schließlich wird ein Überblick über einige rechtliche und organisatorische Regelungen gegeben, die für die berufliche Bildung gegenwärtig bestimmend sind.

2.2 Zur Entwicklung der verschiedenen Lernorte

Die Weitergabe von Erfahrungen, Können und Verhaltensmustern war in früheren Phasen der Gesellschaftsentwicklung ganz überwiegend Aufgabe der Familie sowie sonstiger Lebensgemeinschaften und Arbeitsstätten. Mit der zunehmenden Arbeitsteilung und Spezialisierung verlor das System der Arbeit diese Funktionen teilweise, und Bildungsaufgaben gingen vielfach auf dafür spezialisierte Einrichtungen mit professionellen Lehrern und Ausbildern über.

Damit haben sich die Bedingungen, unter denen Arbeitsstätten als Träger von Ausbildung tätig waren, stark verändert. Infolge solcher Entwicklungen ist der Anteil der ausbildenden Betriebe an der Gesamtzahl der Betriebe heute viel kleiner als vor der Industrialisierung. Das bedeutet aber keineswegs, daß hiermit langfristig die völlige Ausschaltung oder der Verzicht auf Betriebe mit systematischer Ausbildung verbunden sein müßte.

Wie auf anderen Gebieten ist es in neuerer Zeit auch im Bildungsbereich fraglich geworden, wie weit Arbeitsteilung getrieben werden kann, ohne daß damit die Erreichung wesentlicher Ziele der Gesellschaft gefährdet wird. Mit zunehmender Ausdifferenzierung von Gesellschaft, Kultur und Wirt-

schaft konnte das Leben als „natürlicher“ Lernort nicht mehr allein die Menschen mit den notwendigen Fähigkeiten und Verhandlungsweisen ausstatten. Es entstanden allgemeine und berufliche Schulen. Daneben haben sich Arbeitsstätten mit der Doppelfunktion von Produktion und Ausbildung in beträchtlicher Zahl bis heute erhalten.

Die Praxisferne der allgemeinen Schulen war und ist Gegenstand der öffentlichen Kritik. Inhaltliche Reformen sind unter anderem auf eine stärkere Öffnung gegenüber den Anforderungen in Politik und Wirtschaft gerichtet, während an den Berufsschulen die fachliche Enge kritisiert wird. Gleichzeitig wurden erkannte Mängel der betrieblichen Ausbildung zum Gegenstand breiter öffentlicher Diskussion. Dabei wird nunmehr gefragt, unter welchen Bedingungen welche Lernprozesse am besten in Schulen gelingen und welche eher in der Praxis oder nahe der Praxis ihr Optimum erreichen können. So ist es etwa ein Problem, inwieweit die tendenzielle Verlängerung der Vollzeitschule noch sinnvoll ist, und es wird von manchen Bildungspolitikern in Frage gestellt, ob es richtig sei, das Lernen in der Jugendzeit zu konzentrieren, während sich in der übrigen Lebenszeit die große Mehrzahl nur der Anwendung des Gelernten, nicht seiner Erweiterung und oft nicht einmal seiner Erhaltung widmete. Es entstanden Programme der Weiterbildung, die einen fortgesetzten Wechsel von Praxis und systematischem Lernen anstreben.

Damit wird der Charakter der Arbeitsteilung im Bildungswesen verändert. Die Aufmerksamkeit richtet sich auf die Fragen der Komplementarität von Lernorten, der möglichen Bildungswirksamkeit von Praxis, des erreichbaren Bildungsengagements von Unternehmen und anderen Organisationen, deren Hauptzweck in der Warenproduktion und dem Angebot von Verwaltungs- und Dienstleistungen liegt. In diesem Zusammenhang gewinnt auch die Aufgabe einer arbeitsteiligen Kooperation von Betrieben der Wirtschaft mit Schulen und schulähnlichen Einrichtungen erneutes Interesse.

2.3 Zur Geschichte des Systems der Dualen Ausbildung

2.3.1 Der Begriff „Duales System“

Für die kooperative Form der Berufsausbildung in Betrieb und (Berufs-)Schule hat sich der Begriff „Duales System“ durchgesetzt. Die Einbürgerung und der Bekanntheitsgrad des Begriffes ist auf den Deutschen Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen zurückzuführen, der in seinem Gutachten über das berufliche Ausbildungs- und Schulwe-

sen (1964) von der „Dualen“ Ausbildung in Betrieb und (Berufs-)Schule spricht.

Dieses Duale System ist in seiner Organisationsform weder von bildungstheoretischen noch von verfassungsrechtlichen oder politischen Zielsetzungen aus eindeutig deduzierbar. Es ist nicht das Ergebnis eines bewußten Planungsprozesses. Vielmehr ist es historisch gewachsen aus der im Laufe des 19. Jahrhunderts offenkundig gewordenen Ergänzungsbefürftigkeit der rein betrieblichen Berufsausbildung und hat schließlich im Zuge fortschreitender Realisierung und Anpassung im Nachhinein seine auch theoretische Begründung gefunden. Für das Verständnis der gegenwärtigen Probleme ist es wichtig zu wissen, daß sich der betriebliche und der schulische Bereich der beruflichen Bildung lange Zeit unabhängig voneinander entwickelt haben.

2.3.2 Die betriebliche Ausbildung seit dem Mittelalter

Eine geordnete betriebliche Lehrlingsausbildung entstand in Deutschland im Mittelalter. Im Spätmittelalter hatte sich das von den Zünften geschaffene Ausbildungs- und Erziehungsmodell (Lehrling — Geselle — Meister) der handwerklichen Meisterlehre voll durchgesetzt. Mit dem Eintritt in eine solche geregelte und meist auch vertraglich gesicherte Lehre wurde der junge Mensch der umfassenden Lebensordnung der Zunft unterworfen: Die Zunftorgane überwachten die Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses, und vor der Zunftversammlung wurde auch der Lehrling eingeschrieben. Die Ausbildung war also nicht Privatsache der unmittelbar an ihr Beteiligten.

Die betriebliche Ausbildung war vom Mittelalter bis in die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts überwiegend Handwerkslehre. So konnte es lange so erscheinen, als ob das Festhalten an der betriebspraktischen Ausbildung im Lehrverhältnis eine Frage der Erhaltung des Handwerks oder im weiteren Sinne eine Frage der Mittelstandspolitik sei. Einige Argumente dieser Art spielen bis heute eine Rolle.

Die Einflüsse des Wirtschaftsliberalismus im Zusammenhang mit den gesellschaftsumformenden Auswirkungen der Industrialisierung vor allem im 19. Jahrhundert führten zur Auflösung der Zünfte und zum Abbau traditioneller Formen des Lernens in der Familie und im familiären Kleinbetrieb. Damit setzte eine Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung ein, in der oft „die Erzielung einer möglichst großen und prompten Arbeitsleistung“ (B. Jauch) der Jugendlichen im Vordergrund stand, die Ausbildung dagegen vernachlässigt wurde. Auch wurden weit mehr jugendliche Lehrlinge eingestellt, als Fachkräfte benötigt wurden. Im Jahre 1907 waren z. B. in der metallverarbeitenden Kleinindustrie 45 v. H. aller Beschäftigten Lehrlinge, in den entsprechenden Mittel- und Großbetrieben waren es dagegen nur 10 v. H., wobei es sich im übrigen durchweg noch nicht um eine heutigen Bestimmungen entsprechende „geordnete Ausbildung“ handelte. Die Einstellung einer unangemessen gro-

ßen Zahl von Lehrlingen war auch in anderen Wirtschaftssektoren weit verbreitet, zumal ihre Beschäftigung kostengünstiger war als die der ungelernen Kräfte.

Lehrlinge wurden für alle vorkommenden Arbeiten in Werkstatt, Haus, Stall und Feld herangezogen, und ihre Arbeitszeit war kaum begrenzt. Bis zum Jahre 1869 (Erlaß der Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund) war es allgemein üblich, von den Lehrlingen als Entgelt für Unterweisung und für andere Leistungen des Meisters Lehrgeld zu fordern. Wer das Lehrgeld nicht oder nur zum Teil zahlen konnte, mußte in der Regel länger lernen. Die Preussische Gewerbeordnung und später (1871) die Reichsgewerbeordnung sahen kein Lehrgeld mehr vor. An die Stelle früher gewährter Naturalleistungen in Form von Kost und Logis trat seit 1900 mehr und mehr die Zahlung eines Unterhaltsbetrages für die Lehrlinge. Zunehmend wurden auch tarifvertragliche Regelungen für die Leistungen an Lehrlinge getroffen. Mindestbestimmungen wurden in einer Verordnung vom 25. Februar 1943 zur Vereinheitlichung der Erziehungsbeihilfen und sonstiger Leistungen für Lehrlinge und Anlernlinge in der privaten Wirtschaft verfügt. Eine allgemeine Regelung der Ausbildungsvergütungen fand erst durch das Berufsbildungsgesetz 1969 statt.

Die Frage, inwieweit der Staat die betriebliche Lehre ordnen und kontrollieren sollte, hat immer wieder zu Diskussionen und oft zu scharfen Kontroversen geführt. Schon im merkantilistischen Absoluten Staat gab es Bestrebungen, die betriebliche Ausbildung voll in die staatliche Bildungspolitik einzugliedern und jedenfalls die Prüfungen für Handwerker vom Staat vornehmen zu lassen. Adam Smith, Vorkämpfer der Gewerbefreiheit im 18. Jahrhundert, hielt nichts von der durch die Zünfte geordneten Handwerkslehre. Er trat wie seither viele andere Liberale für eine breite schulische Grundbildung ein, die jedermann in die Lage versetzen sollte, sich danach selbständig in freien Vertragsverhältnissen beruflich zu spezialisieren. Eine Verlängerung der Schulpflicht durch staatliches Gesetz, die der traditionellen Lehre ein Ende setzen würde, erschien vielen liberalen Denkern und Politikern als mit dem Freiheitsprinzip verträglich. Als sozialdemokratische Schulpolitiker nach Gründung der Weimarer Republik forderten, der Staat solle für alle Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr eine Berufsausbildung anbieten und finanzieren, fand dies den Beifall des liberalen Geheimrats Kühne vom preussischen Ministerium für Handel und Gewerbe. Doch er fügte hinzu, dieses Programm würde ein Mehrfaches des Militärhaushalts kosten und sei deshalb nicht realisierbar. Die Gewerkschaften verlangten nach 1918 immer drängender eine „neuzeitliche Regelung des Lehrlingswesens und die Verbesserung der Fortbildung“. In der Zeit des Nationalsozialismus wurde die betriebliche Ausbildung von der Partei als wichtiger Teil der ständisch orientierten Wirtschaftspolitik betrachtet. Es gab eine Art Renaissance des Städtegedankens, die sich auch in große Pläne zur Perfektionierung der Meisterlehre umsetzte. Der zweite Weltkrieg ließ aber nur wenig davon zur Verwirklichung gelangen. Der Wiederauf-

bau des betrieblichen Ausbildungswesens nach 1945 knüpfte in der Bundesrepublik vornehmlich an die Tradition aus der Weimarer Republik an und hatte zunächst überwiegend restaurativen Charakter.

Diese Hinweise deuten auf ein geschichtliches Gesamtbild, das eine bemerkenswerte Überlebensfähigkeit dieser Form des Lernens erkennen läßt. Die betriebliche Lehre war seit dem Ausgang des Mittelalters mit Problemen der Anpassung an veränderte Ausbildungserfordernisse und liberale Tendenzen in Gesellschaft und Wirtschaft belastet. Immer wieder wurde andererseits versucht, die Vorteile der betrieblichen Lehre durch Festschreibung gesellschaftlich nicht mehr haltbarer und wirtschaftlich nicht mehr genügend wirksamer Ordnungen zu erhalten. Im Endergebnis ist das System der betrieblichen Lehre schrittweise verbessert worden; bis heute ist es jedoch nicht gelungen, das Duale System auf eine Weise in ein umfassendes Bildungssystem einzubringen, die den anerkannten gesellschaftspolitischen Zielvorstellungen entspricht. Bemühungen mit dieser Zielrichtung haben erst in allerjüngster Zeit Gestalt gewonnen.

2.3.3 Die Entstehung von Ausbildungswerkstätten

Die Erkenntnis, daß unter den Bedingungen industrieller Arbeit sinnvolles Lernen durch bloßes Nachmachen und Mittun im Arbeitsprozeß nicht mehr möglich war, führte zur Errichtung von Lehrwerkstätten. Die Firma Koenig und Bauer, eine Schnellpressenfabrik in Oberzell bei Würzburg, gründete bereits um 1820 die — soweit bekannt — erste Lehrwerkstätte in Deutschland.

Die Notwendigkeit, sich der Lehrlingsausbildung in besonderer Weise widmen zu müssen, wurde weiteren Kreisen wahrscheinlich erst durch die Briefe des Rektors der Berliner Technischen Hochschule, *Reuleaux*, von der Weltausstellung in Philadelphia im Jahre 1876 bewußt, in denen berichtet wurde, daß die deutschen Industrieerzeugnisse im Vergleich zu denen anderer Länder als „billig und schlecht“ angesehen würden.

Karl *Bücher* bezeichnete im Jahre 1877 die (betriebliche oder schulische) Lehrwerkstatt als die gewerbliche Bildungsanstalt der Zukunft, die in sich alle Vorteile des alten Ausbildungssystems mit den gesteigerten Anforderungen des Wirtschaftslebens vereinige. Gleichwohl errichteten zunächst nur wenige größere Firmen wie z. B. Borsig und Siemens in Berlin und die Maschienenfabrik Augsburg-Nürnberg seit den neunziger Jahren des vorigen Jahrhunderts eigene Lehrwerkstätten.

In erheblicher Zahl wurden Lehrwerkstätten gegen Ende des 19. Jahrhunderts von der preußischen Eisenbahnverwaltung errichtet. Aufgrund eines Erlasses des damaligen preußischen Ministers für Handel, Gewerbe und öffentliche Arbeiten vom 31. Dezember 1878 wurden im Jahre 1879 Lehrlingswerkstätten bei den Eisenbahnhauptwerkstätten Limburg und Fulda eröffnet. Robert *Garbe*, der Leiter der Lehrwerkstätten der preußischen Eisenbahnverwaltung, war überzeugt, „daß die hier gegebenen Bei-

spiele... in weiten Schichten des Fabrikbetriebes nur kopiert... zu werden brauchen.“

In größerem Umfang hat die Industrie erst im 20. Jahrhundert mit einer eigenen systematischen Nachwuchsausbildung begonnen; dies auch deshalb, weil die Novelle der Reichsgewerbeordnung vom 26. Juli 1897 dem Handwerk gleichsam das Monopol in der Lehrlings- und Meisterausbildung zuerkannte. Die Konturen und Inhalte des deutschen Ausbildungssystems wurden daher „zunächst nicht von den Trägern der Industrialisierung, sondern von vorindustriell-berufsständisch denkenden und handelnden Kräften bestimmt“ (Abel).

In Handel, Handwerk und Landwirtschaft blieben betriebliche Lehreinrichtungen dieser Art bis in die jüngste Zeit selten. Hier setzen sich jedoch insbesondere seit dem Zweiten Weltkrieg, zunehmend Bestrebungen durch, zur Ergänzung der betrieblichen Lehre überbetriebliche Lehreinrichtungen zu schaffen.

2.3.4 Die Rechtsgrundlagen und die Ordnungsmittel der betrieblichen Ausbildung

Mit dem Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 wurde das Bemühen um eine einheitliche Gestaltung der Rechtsgrundlagen der betrieblichen Ausbildung zu einem vorläufigen Abschluß gebracht. Die folgende Übersicht verdeutlicht die Entwicklung auf diesem Gebiet seit der Mitte des 19. Jahrhunderts:

1845:

Die Bestimmungen der Allgemeinen Preußischen Gewerbeordnung schreiben vor, daß nur derjenige Lehrling annehmen darf, der seine Befähigung dafür nachweist und einer Innung angehört.

1869:

Die Bestimmungen der Allgemeinen Preußischen Gewerbeordnung gehen z. T. in die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes ein. Ein Befähigungsnachweis wird jedoch nicht verlangt.

1871:

Die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes wird zur Reichsgewerbeordnung.

1897:

Die Gewerbeordnungsnovelle von 1897 („Handwerkerschutzgesetz“) teilt die bis dahin gültigen Bestimmungen über die Einstellung von Lehrlingen erstmalig in „allgemeine“ Bestimmungen, die für Industrie und Handel gelten, und in „besondere“ Bestimmungen für das Handwerk. Den Innungen des Handwerks wurden wieder Korporationsrechte eingeräumt.

1908:

Eine Novelle zur Gewerbeordnung führt den sogenannten „Kleinen Befähigungsnachweis“ für die Ausbildung von Lehrlingen im Handwerk ein. In neu hinzukommenden Ausbildungsbetrieben mußte

danach der Betriebsinhaber eine Meisterprüfung nachweisen. Die Innungen werden mit der Kontrolle der Ausbildung beauftragt.

1929:

Die Reichsregierung leitet dem Reichstag den Entwurf eines Berufsbildungsgesetzes zu, der jedoch nicht beraten wurde.

1935:

Die Einführung des sogenannten „Großen Befähigungsnachweises“ für Handwerker ergänzt den seit 1908 geforderten „Kleinen Befähigungsnachweis“ zur Ausbildung von Lehrlingen. Die bestandene Meisterprüfung ist danach im Grundsatz eine Voraussetzung für die selbständige Ausübung eines Handwerks.

1942:

Die Akademie für Deutsches Recht legt den „Entwurf eines Gesetzes über die Berufserziehung der deutschen Jugend“ vor. Die gesetzgebenden Organe des Reiches haben diese Vorlage jedoch nicht weiter behandelt.

1951:

Das „Gesetz zur Regelung der Berufsausbildung sowie der Arbeitsverhältnisse Jugendlicher“ für West-Berlin tritt in Kraft. Es enthält Bestimmungen zur überbetrieblichen Finanzierung.

1953:

Das „Gesetz zur Ordnung des Handwerks“ kodifiziert das gesamte handwerkliche Ausbildungsrecht. Alle durch dieses Gesetz überholten Bestimmungen der Gewerbeordnung von 1897 treten im Handwerk außer Kraft, für die übrige gewerbliche Lehrlingsausbildung bleiben sie weiterhin Gesetz.

1969:

Das Berufsbildungsgesetz tritt in Kraft und regelt erstmals umfassend die betriebliche Berufsausbildung in Handwerk (durch die mit dem § 100 des BBiG geänderte Handwerksordnung), Industrie, Handel, Landwirtschaft etc. Bis dahin gab es für Industrie und Handel wie auch für die Landwirtschaft — im Unterschied zum Handwerk — keine gesetzlichen Bestimmungen über die Ausbildungsbefugnis.

Seit 1925 wurden „Ordnungsmittel“ für die Ausbildung in einzelnen Berufen vom „Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen“ (DATSCH), einer Einrichtung der Arbeitgeber, entwickelt. Danach wurden erstmals im Jahre 1930 von den Kammern Facharbeiterprüfungen abgenommen. Seit 1935 bedurften die Ausbildungsberufe und die Ausbildungsordnungen der Anerkennung durch den Reichswirtschaftsminister. Im Jahre 1939 wurde der DATSCH in ein staatliches „Reichsinstitut für Berufsbildung in Handel und Gewerbe“ umgewandelt. Insgesamt wurden dort bis Kriegsende die Ordnungsmittel für annähernd 1 000 anerkannte Lehr- und Anlernberufe erarbeitet. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde diese Aufgabe teilweise fortge-

setzt; der Bundesminister für Wirtschaft erkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsordnungen an; die Vorarbeiten wurden für Industrie und Handel von der „Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung“ (ABB), einer Einrichtung der Spitzenverbände der Arbeitgeber, geleistet.

Für das Handwerk bestanden andere Regelungen. Hier wurden die Vorarbeiten für den Erlass von Ausbildungsordnungen von den Fachverbänden geleistet. Nach Überprüfung durch das Handwerksinstitut an der Universität zu Köln und einer Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes empfahl der Handwerkskammertag den Organen der Handwerkskammern „fachliche Vorschriften“ zu beschließen, die den Wirtschaftsministern der Länder zur Genehmigung vorzulegen waren. Um die Einheitlichkeit zu sichern, empfahl der Bundesminister für Wirtschaft den Wirtschaftsministern der Länder, lediglich die derart abgestimmten und vereinheitlichten Vorschriften zu genehmigen.

Durch das Berufsbildungsgesetz von 1969 sind die Aufgaben der ABB auf das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF) übergegangen. Die Anerkennung nimmt nach dem Gesetz „der Bundesminister für Wirtschaft oder der sonst zuständige Minister im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung“ (§ 25 BBiG) vor. Nachdem die Rahmenkompetenz für die außerschulische berufliche Bildung Anfang 1973 auf den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft übergegangen ist, werden Ausbildungsordnungen im Einvernehmen mit dem BMBW erlassen.

2.3.5 Zur Entstehung und Entwicklung der Berufsschule

Die unmittelbaren Vorläufer der Berufsschule sind die allgemeinen und beruflichen Fortbildungsschulen. Während in einigen deutschen Ländern bereits seit 1830 berufliche Fortbildungsschulen bestanden, wurden in Preußen erst im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts in den großen Städten berufliche Fortbildungsschulen gegründet oder aber allgemeine Fortbildungsschulen in solche beruflicher Art umgewandelt.

Für diese Entwicklung waren sowohl gewerbepolitische Überlegungen (Verbesserung der Qualifikation des Berufsnachwuchses) als auch die erkannte Notwendigkeit einer staatsbürgerlichen Erziehung für die aus der Volksschule Entlassenen bestimmend. Um die Jahrhundertwende gab es im Deutschen Reich in zahlreichen größeren Städten ein gut ausgebautes und beruflich (nach Fachklassen) gegliedertes Fortbildungsschulwesen, wie vor allem die Beispiele in München (*Kerschensteiner*), Leipzig (*Pache*) und Magdeburg (*Scharf*) ausweisen.

Georg *Kerschensteiner* hat der beruflichen Fortbildungsschule, für die sich seit den zwanziger Jahren die Bezeichnung „Berufsschule“ allgemein durchsetzte, eine in der damaligen Zeit überzeugende und wirksame theoretische Begründung gegeben. Seine Preisschrift „Über die staatsbürgerliche Erziehung der deutschen Jugend“ gilt manchen als Grün-

dungsurkunde der modernen Berufsschule. *Kerschensteiner* hatte darin dem Beruf und der praktischen Berufsausübung zentrale Bedeutung für den Bildungsprozeß zugewiesen. *Eduard Spranger*, *Fritz Blättner*, *Theodor Litt* und andere haben *Kerschensteiners* Berufsbildungstheorie weiter entwickelt und damit der Berufsschule und ihrer Lehrerschaft das Selbstverständnis gegeben.

Trotzdem blieb die Berufsschule als Bildungsanstalt bis in die jüngste Zeit hinein isoliert und diskriminiert. Jedenfalls wurde sie von den verantwortlichen Bildungspolitikern und Schuladministratoren kaum als Teil des Gesamtbildungssystems angesehen und gefördert. Dazu trug u. a. ihre einseitige didaktische Bindung an das Erfordernis der Qualifizierung von Handwerkern und Facharbeitern bei. Überdies wurde die berufliche Bildung trotz der eingebrachten Berufsbildungstheorie immer noch als eine defiziente oder gar Scheinform der Bildung angesehen. Nur so ist es z. B. auch zu verstehen, daß das Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen über das berufliche Ausbildungs- und Schulwesen (1964) in der breiten Öffentlichkeit kaum diskutiert wurde und wenig Resonanz fand.

Erst seit kurzem stehen Fragen der beruflichen Bildung und damit auch die Berufsschule im Zentrum der offiziellen Bildungspolitik.

In den meisten größeren Städten gab es um 1900 eine Fortbildungsschulpflicht. Die Weimarer Verfassung sah im Artikel 145 die allgemeine Berufsschulpflicht für Jugendliche unter 18 Jahren vor, soweit diese nicht eine als Ersatz anerkannte Schule besuchen. Dies wurde erst voll wirksam mit dem Inkrafttreten des Reichsschulpflichtgesetzes vom 6. Juli 1938. Seit dem Bestehen der Bundesrepublik Deutschland ist der Besuch der Berufsschule durch die Schulpflichtgesetze der Länder geregelt.

Bis zum Jahre 1942 mußten die Betriebe in der Regel Abgaben zur Deckung der Berufsschulkosten entrichten.

2.4 Merkmale der Ausbildungssysteme in Westeuropa

Die Ausbildungssysteme sind in den Ländern Europas in enger Wechselwirkung mit der je besonderen Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft entstanden. Die im Rahmen der Zunftordnung geregelte handwerkliche Lehre ist zunächst in ganz Europa für die Berufsausbildung bestimmend gewesen. Mit dem Verfall dieser Ordnung und dem Aufkommen moderner Wirtschaftsformen hat sich dies geändert. In einigen Ländern haben sich nur geringe Reste der betrieblichen Lehre neben vollzeitschulischen Formen erhalten, in anderen wurde sie bei Anwendung in Industrie und Dienstleistungsgewerbe stark umgeformt, behielt jedoch große Bedeutung. Erhebliche Unterschiede zwischen den europäischen Ländern entstanden bei der Entwicklung des beruflichen Schulwesens und bei der Verteilung der Ausbildungszuständigkeiten zwischen Un-

ternehmen der Wirtschaft, Kammern, Verbänden und staatlichen Stellen. Die Trennung in marktwirtschaftliche und sozialistische Länder hat eine weitere Differenzierung mit sich gebracht.

Die im europäischen Ausland vorliegenden Erfahrungen können nicht ohne weiteres auf die Bundesrepublik übertragen werden. Zu berücksichtigen sind bei einem Vergleich die bestehenden Unterschiede in den Zielsetzungen, den Rahmenbedingungen der politischen und wirtschaftlichen Ordnung, den ökonomischen Gegebenheiten und den kulturellen Traditionen im Schul- und im Beschäftigungssystem. Gewisse Entwicklungen lassen sich unter diesen Vorbehalten dennoch vergleichen und beurteilen.

Die allgemeine Tendenz geht dahin, die berufliche Bildung einheitlicher zu ordnen, ihre einzelnen Teilbereiche aufeinander abzustimmen und diese auch mit dem System der allgemeinbildenden Schulen in eine sinnvolle Beziehung zu bringen.

Vielfach ist ein Bemühen festzustellen, die Vor- und Nachteile der Lernorte Schule und Betrieb im Sinne der Optimierung des Lernens auszugleichen. Da, wo die Ausbildung überwiegend in Schulen vorgenommen wird, kommt ein Bestreben zur Geltung, mit der Wirtschaft eng zusammenzuarbeiten und auch durch die Kombination des Fachunterrichts mit praktischen Übungen und betriebspraktischen Intervallen den Bezug zur Realität der beruflichen Anforderungen herzustellen.

Wo die betriebliche Lehre noch große Bedeutung hat, setzen sich Bestrebungen durch, mittels verstärktem theoretischem Unterricht sowie mittels geplanten Wechsels der Arbeitsaufgaben, unter Umständen auch des Wechsels des Ausbildungsbetriebes, die gewünschte Breite der Ausbildung zu gewährleisten. Dem dient auch die sich verbreitende Einrichtung eines besonderen Schuljahres vor Beginn der eigentlichen Ausbildung, das der systematischen Vorbereitung für den Übergang in Arbeitswelt und Betrieb dient.

Ein weiteres Merkmal der Entwicklung in allen Ländern ist die Annäherung von betrieblicher und schulischer Ausbildung durch Errichtung überbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen. Hier, aber auch darüber hinaus, vollzieht sich zugleich eine Professionalisierung der Ausbilder, die dahin tendiert, Unterschiede zur Lehrerbildung und Lehrerlaufbahn abzubauen.

Kennzeichnend für die allgemeine Entwicklung in Westeuropa ist ferner die Beteiligung der Sozialpartner an den Entscheidungen über Ausbildungs- und Prüfungsordnungen auf allen Ebenen des Staates sowie in den einzelnen Wirtschaftszweigen.

Auf dem Gebiet der Finanzierung der beruflichen Bildung zeigt sich eine Tendenz, zu Mischformen der Beteiligung von Staat, Unternehmen, Verbänden und Individuen zu gelangen. Dabei sind kollektive Finanzierungsweisen unter Beteiligung des Staates und öffentlich-rechtlicher Körperschaften deutlich im Vordringen.

Innerhalb der Europäischen Gemeinschaft verstärkt sich das Bemühen um Koordinierung und um Harmonisierung auf dem Gebiet von Ausbildung und Weiterbildung. So bedingen heute insbesondere die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und das Niederlassungsrecht der Selbständigen eine gegenseitige Anerkennung vergleichbarer Abschlüsse im Gesamtgebiet der Gemeinschaft. Langfristig kann auch eine Koordinierung hinsichtlich der Finanzierungsformen außerschulischer beruflicher Bildung durchaus in Betracht kommen.

Über die Berufsbildungssysteme in den verschiedenen europäischen Ländern gibt es kaum beschreibende und vergleichende Untersuchungen neueren Datums. Eine umfassende und systematische Studie war im Rahmen des begrenzten Auftrags der Kommission nicht möglich. Die folgenden Bemerkungen über einzelne Länder müssen sich daher auf wenige Hinweise beschränken.

Ähnlich wie in der Bundesrepublik dominiert gegenüber vollzeitschulischen Formen in *Österreich* und in der *Schweiz* ein „Duales System“ der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. In der Schweiz wie auch in Österreich erfolgt die theoretische Ausbildung überwiegend in öffentlichen Einrichtungen, während die praktische Ausbildung zumeist in Händen privater Unternehmen liegt, jedoch durch öffentliche Instanzen kontrolliert wird, die auch zur Koordinierung von betrieblicher und schulischer Bildung befugt sind. In den *Niederlanden* stehen die vollzeitschulische Berufsausbildung in Lehranstalten des technischen Unterrichtswesens und die Berufsausbildung in den Betrieben (mit Teilzeit-Schulbesuch) bei Überwiegen der Vollzeitschule nebeneinander.

Betriebliche Berufsausbildung existiert auch in *Frankreich*; kennzeichnend für die französischen Verhältnisse ist jedoch eine überwiegende Berufsausbildung in Schulen. Drei Schultypen sind zu unterscheiden:

1. Öffentliche Unterrichtsanstalten,
2. staatlich anerkannte private Unterrichtsanstalten, deren Lehrprogramm und Lehrpersonal der Genehmigungspflicht durch das Erziehungsministerium unterliegen und
3. private Unterrichtsanstalten, die einer staatlichen Aufsicht unterliegen.

Zur letzten Gruppe gehören auch die von einzelnen Betrieben bzw. von Zusammenschlüssen von Betrieben innerhalb einer Branche oder innerhalb regionaler Wirtschaftsverbände unterhaltenen schulischen Einrichtungen.

Belgien hat ein fast durchweg schulisches Berufsausbildungssystem. Die belgischen Fachschulen nehmen die Schüler ab 12 Jahren auf. Diese erlernen in einer dreijährigen Grundstufe die allgemeinen Fähigkeiten zum Arbeiter; in einer weiteren dreijährigen Aufbaustufe wird die Qualifikation zum qualifizierten Arbeiter und in einer Zusatzausbildung von ein bis zwei Jahren diejenige zum Facharbeiter vermittelt. Neben diesen Fachschulen

sind die Technischen Schulen, die bis zum Technikerabschluß führen, von besonderer Bedeutung. Die betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung beschränkt sich in Belgien auf wenige Branchen mit relativ wenigen Auszubildenden.

In *Italien* ist neben der vollzeitschulischen Ausbildung in Berufsinstituten und technischen Instituten die betriebliche Ausbildung quantitativ von erheblicher Bedeutung. Bei dieser Ausbildungsform ist der Besuch ergänzender theoretischer Kurse in vom Staat getragenen Einrichtungen obligatorisch. Die betriebliche Ausbildung ist praktisch im wesentlichen ein Arbeitsverhältnis mit gemindertem Lohn; in der Regel wird die Ausbildung (von außerbetrieblichen Stellen) nicht überwacht. Abschlußprüfungen finden nur in Ausnahmefällen statt.

Im Ausbildungssystem *Großbritanniens* war bis in die sechziger Jahre eine Lehre (apprenticeship) üblich, die in stärkerem Maße arbeitsvertraglichen Charakter hatte. Insbesondere mit der Verabschiedung des „Industrial Training Act“ von 1964 ergaben sich starke Änderungen im englischen Ausbildungssystem. Seitdem wird das erste Jahr der Berufsausbildung in der Regel nicht am Arbeitsplatz verbracht sondern in einem Ausbildungszentrum, das von einem Unternehmen, von einem „Industrial Training Board“ oder vom Staat betrieben wird. Die daran anschließende betriebliche Ausbildung wird in erheblichem Umfang von „Sandwich“-Kursen begleitet, die jeweils als Blockunterricht zwischen die betrieblichen Phasen der Ausbildung eingeschoben werden. Daneben gibt es auch Formen, bei denen an einem Wochentag der Unterricht in einer Schule durchgeführt wird. Nach der Neuregelung durch den „Employment and Training Act“ vom 27. Juli 1973 wird eine engere Zuordnung der Verwaltung des Berufsausbildungssystems zum Staat vorgesehen. Die 1964 eingeführte Finanzierung durch Branchenfonds soll in Zukunft auf Schwerpunktaufgaben beschränkt werden.

2.5 Berufsausbildung in der DDR

Das Berufsausbildungssystem der DDR wurde an die dortige Wirtschaftsordnung und deren besondere Zielsetzungen angepaßt. Es hat in mancher Weise exemplarische Bedeutung für die Systeme in der Sowjetunion und anderen osteuropäischen Ländern, läßt jedoch noch teilweise die Tradition des früheren Deutschen Reiches (Berufsschule) erkennen.

Die Berufsausbildung in der DDR schließt für die Mehrzahl der Jugendlichen an den Abschluß der vorbereitenden Bildung in der „Allgemeinbildenden Polytechnischen Oberschule“ an. Von etwa einem Fünftel der Jugendlichen wird die zehnjährige Vollzeitschulpflicht bereits nach dem achten Schuljahr abgebrochen. Für sie besteht anschließend die generelle Ausbildungspflicht, die in der Verfassung der DDR (Artikel 25 IV) verankert ist. Die quantitative Verteilung der Jugendlichen auf die Ausbildungsberufe wird zentral geplant und gesteuert.

Die Berufsausbildung erfolgt im Wechsel zwischen schulischen und betriebspraktischen Ausbildungsformen. Etwa die Hälfte der Jugendlichen besucht Betriebsberufsschulen, die vor allem in Großbetrieben eingerichtet sind. Der Umfang des Unterrichts ist in den einzelnen Berufen und Ausbildungsjahren verschieden; im Durchschnitt ist der Anteil des Berufsschulunterrichts an der Ausbildungszeit erheblich größer als in der Bundesrepublik Deutschland.

Die Ausbildungsberufe lassen sich in drei Gruppen unterteilen:

- In etwa 140 „Teilberufen“ werden überwiegend die vorzeitigen Abgänger der „Allgemeinbildenden Polytechnischen Oberschule“ ausgebildet.
- Ungefähr 130 „Spezialberufe“ und „breit profilierte Ausbildungsberufe“ entsprechen im wesentlichen den klassischen Lehrberufen. In diesen befinden sich ca. 60 v. H. aller Lehrlinge.
- Etwa 15 v. H. der Jugendlichen befinden sich in den ca. 30 besonderen qualifizierenden „Grundberufen“, die seit 1967 eingeführt wurden.

Es besteht in der DDR daneben die Möglichkeit, über besondere Abiturklassen in der Berufsschule mit dem Lehrabschluß gleichzeitig das Abitur zu erwerben. Etwas mehr als 5 v. H. der Lehrlinge nehmen dies in Anspruch. Das bedeutet, daß etwa ein Drittel aller Studenten eine abgeschlossene Berufsausbildung hat.

In den letzten Jahren werden Bemühungen deutlich, die zunächst stark propagierten Übergänge in Grundberufe und in Abiturklassen wieder zu erschweren und somit die Durchlässigkeit in Grenzen zu halten. Dabei sind bedarfsorientierte ökonomische Motive maßgebend.

2.6 Strukturdaten der beruflichen Bildung

2.6.1 Das Duale System im Zusammenhang des Sekundarbereichs II

Seit dem „Strukturplan“ des Deutschen Bildungsrats (1969) ist es üblich geworden, die Berufsausbildung im Dualen System zum Sekundarbereich II des Bildungswesens zu rechnen. Diese Zuordnung wird auch im „Bildungsgesamtplan“ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (1973) vorgenommen.

Wenn Gleichrangigkeit der Berufsausbildung gefordert wird, dann hat dies im Verhältnis zu anderen Bildungswesen auf dieser Stufe zu geschehen. Auch die Entwicklung der quantitativen Proportionen ist in diesem Zusammenhang zu beachten.

Bei der Ausbildung im Sekundarbereich II lassen sich unterscheiden:

- (a) die vollzeitschulische studienbezogene Bildung, die auf eine Berufsausbildung im tertiären Bil-

dungsbereich hinführt (z. B. Abitur — Studium),

- (b) die Berufsausbildung (und Berufsvorbereitung) in Vollzeitschulen, d. h. in Berufsfachschulen, Berufsaufbauschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien, Berufsoberschulen; diese Ausbildung führt zum Teil auch zur Berechtigung, Hochschulen und Fachhochschulen zu besuchen,
- (c) die Berufsausbildung im Dualen System von Betrieb und Berufsschule in ihren verschiedenen Formen,
- (d) der Besuch der Teilzeit-Berufsschule bis zum Ende der Schulpflicht neben einer Erwerbstätigkeit als „ungelernte“ jugendliche Arbeitskraft; zum Teil auch verbunden mit einer nicht geregelten betrieblichen Ausbildung oder Einarbeitung.

Nach den Angaben der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (Bildungsgesamtplan, Bd. I, S. 32) betragen die Anteile der Schüler in diesen verschiedenen Bildungsgängen im Jahre 1970:

- für die vollzeitschulische allgemeine Bildung („studienbezogene Ausbildungsgänge“) 15,1 v. H.
- für die Berufsausbildung in Vollzeitschulen (darunter 3,2 v. H. mit der Berechtigung, Bildungsgänge im tertiären Bereich zu besuchen) 12,7 v. H.
- für die Berufsausbildung im Dualen System 63,1 v. H.
- und für den ausschließlichen Besuch der Teilzeit-Berufsschule („berufsbefähigende Bildungsgänge“) 9,1 v. H.

Nach den Zielprojektionen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung ist bis 1985 eine Abnahme des Anteils der Schüler im Dualen System vorgesehen, was vor allem durch die projektierte Zunahme des Besuches von Vollzeitschulen bedingt ist. Die proportionale Abnahme der Ausbildung im Dualen System wird sich allerdings wegen der zwischen 1975 und 1985 in den Sekundarbereich II eintretenden starken Geburtenjahrgänge nicht ebenso in absolutem Rückgang ausdrücken. Nach dieser Projektion würde die Zahl der im Dualen System Auszubildenden, die 1970 rund 1,4 Millionen betrug, 1980 noch fast so groß sein wie 1970 und 1985 bei etwa über einer Million liegen.

2.6.2 Die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen

Die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ist der gewichtigste Teil der Berufsausbildung im Sekundarbereich II. Sie wird durch Kammern und andere zuständige Stellen betreut und überwacht.

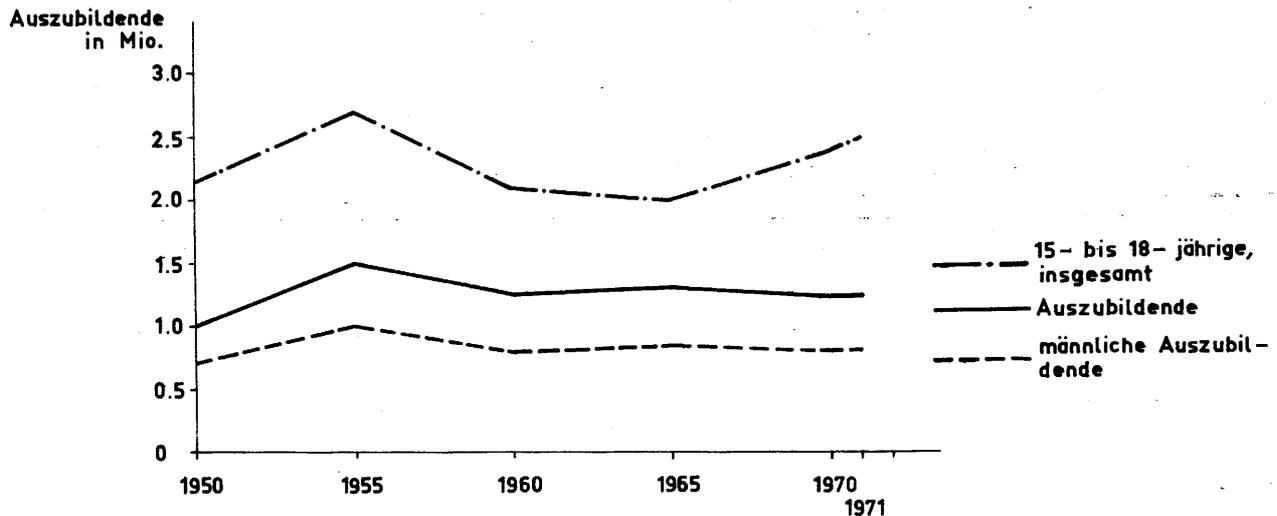
Umfang und Verteilung nach Sektoren

In den beiden letzten Jahrzehnten wurde das Duale System von etwa der Hälfte aller Jugendlichen der

einzelnen Altersjahrgänge durchlaufen; es befanden sich jeweils zwischen einer Million und 1,5 Millionen Jugendliche in einem Ausbildungsverhältnis. Das Schaubild 1 gibt dazu einen Überblick.

Schaubild 1

15- bis 18jährige und Auszubildende in der Bundesrepublik Deutschland
1950 bis 1971



Die (von der Ausbildungsstatistik erfaßten) Auszubildenden verteilten sich in der Vergangenheit folgendermaßen auf die verschiedenen Wirtschaftsbereiche:

Tabelle 1

Auszubildende nach Wirtschaftsbereichen in ausgewählten Jahren

(in 1 000)

Jahr	Bereich		Industrie und Handel		Handwerk		Landwirtschaft		Sonstige Bereiche		insgesamt	
	absolut	in v. H.	absolut	in v. H.	absolut	in v. H.	absolut	in v. H.	absolut	in v. H.	absolut	in v. H.
1965	748,9	56,2	468,0	35,1	37,3	2,8	77,7	5,6	1 331,9	100,0		
1970	723,4	57,0	420,9	33,1	38,1	3,0	87,7	6,9	1 270,1	100,0		
1971	728,4	57,2	406,6	31,9	29,9	2,3	108,2	8,5	1 273,1	100,0		

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen, a. a. O.

Danach nahmen der Anteil der Berufsausbildung in Industrie und Handel leicht, der Umfang und Anteil der Berufsausbildung in den „sonstigen Bereichen“ erheblich zu; die Berufsausbildung im Handwerk und in der Landwirtschaft war rückläufig.

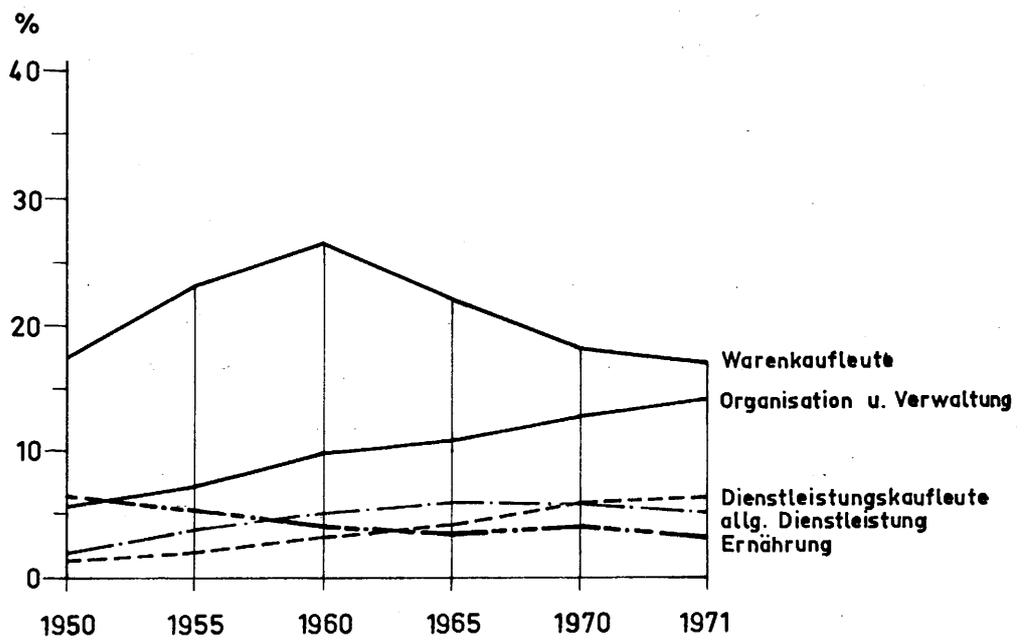
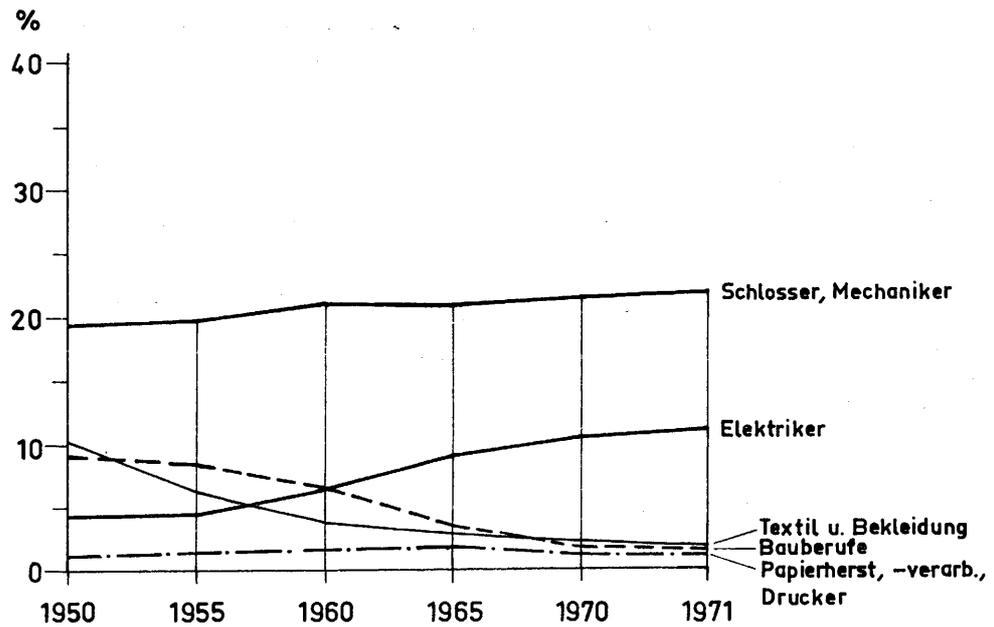
Verteilung nach Berufen

Die Zahl der verschiedenen Ausbildungsberufe hat sich durch die Überarbeitungen der Ausbildungsordnungen laufend verändert. Sie ist in den beiden letzten Jahrzehnten stark gesunken. Vor Anwendung des Berufsbildungsgesetzes von 1969 betrug ihre Zahl noch 554. Im Jahre 1972 wurden 98 Ausbildungsberufe gestrichen, die schwach oder gar nicht besetzt waren. Fast die Hälfte aller Auszubil-

denden befindet sich in den zehn am stärksten besetzten Berufen. (Vgl. Tabelle 2)

Die Entwicklungen der Zahlen in den einzelnen Berufen (vgl. Tabelle 2) und Berufsgruppen (vgl. Schaubild 2) sind das Ergebnis von Strukturverschiebungen im Wachstum der Wirtschaft. So hat sich z. B. zwischen 1950 und 1971 der Anteil der Auszubildenden in den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen und in den elektrotechnischen Berufen mehr als verdoppelt, während der Anteil in den Textil- und Bekleidungsberufen erheblich gesunken ist. Der Anteil der Warenkaufleute ist seit 1950 bis Anfang der sechziger Jahre gestiegen, dann sank er wieder ab. Einen relativ konstanten Anteil von etwas mehr als einem Fünftel

Verteilung der Auszubildenden nach Berufsgruppen
1950 bis 1970



Quelle: Eigene Berechnungen nach: BMAS
(Hrsg.): Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen, a. a. O.

Tabelle 2

**Die am stärksten besetzten Berufe
1950 bis 1971**

1950		1955		1960	
Beruf	v. H.	Beruf	v. H.	Beruf	v. H.
1. Einzelhandelskaufmann	11,9	Einzelhandelskaufmann ..	15,3	Einzelhandelskaufmann ..	16,4
2. Schlosser	7,5	Maurer	5,8	Groß- und Außenhandelskaufmann	6,4
3. Schneider	6,8	Groß- und Außenhandelskaufmann	4,9	Industriekaufmann	6,3
4. Tischler	6,5	Industriekaufmann	3,4	Kfz-Mechaniker	4,2
5. Maurer	6,3	Maschinenschlosser	3,1	Friseur	4,1
6. Industriekaufmann ..	4,5	Tischler	2,7	Maschinenschlosser	3,7
7. Groß- und Außenhandelskaufmann ...	4,3	Schneider	2,7	Elektroinstallateur	3,3
8. Maler/Lackierer	3,3	Maler	2,7	Maurer	2,6
9. Elektroleitungsbauer ..	3,3	Kfz-Handwerker	2,6	Maler	2,0
10. Bäcker	3,0	Friseur		Schneider	2,0
Summe 1. bis 10.	58,0		49,1		51,2

Quelle: Eigene Berechnung nach: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn (Hrsg.): Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen, a. a. O.

aller Auszubildenden stellt die Gruppe der Metallberufe.

Ausbildende Betriebe

Über die Zahl der ausbildenden Betriebe gibt es keine laufenden Informationen, obwohl diese Angabe für die Verwaltung und Steuerung der Ausbildung von erheblichem Interesse ist. Aus den Erhebungen der Kommission läßt sich entnehmen, daß die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Handwerk etwa 160 000 beträgt. Für Industrie und Handel wird dieselbe Größenordnung angegeben ¹⁾.

Etwa ein Viertel der Handwerksbetriebe und etwa ein Zehntel der Betriebe in Industrie und Handel beteiligen sich an der Berufsausbildung. Es gibt im übrigen Hinweise dafür, daß die Zahl der Ausbildungsbetriebe in beiden Bereichen in den letzten Jahren rückläufig war. Über die Zahl der Ausbildungsbetriebe in den Bereichen außerhalb von Industrie, Handel und Handwerk liegen keine zuver-

¹⁾ Vgl. die Hefte „Berufsbildung“ in der Schriftenreihe des DIHT, 1971/72 und 1972/73. Vgl. im einzelnen „Strukturdaten der Berufsbildung“ (erscheint in der Reihe der Studien und Materialien der Kommission)

lässigen Informationen vor. Die Gesamtzahl aller Ausbildungsbetriebe in der Bundesrepublik dürfte jedoch vermutlich die Zahl 400 000 übersteigen.

Regionale Verteilung des Angebots

Das Angebot an Ausbildungsplätzen ist regional sehr unterschiedlich: aus einer neueren Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit ²⁾ ergibt sich:

- ein regional breit gestreutes Angebot an Ausbildungsplätzen für Jungen bis 312 und für Mädchen bis 170 Ausbildungsberufen;
- ein eng standortgebundenes Angebot für Jungen bei 99 und für Mädchen bei 102 Ausbildungsberufen;
- kein oder nur ein minimales Angebot für Jungen bei 70 und für Mädchen bei 209 Ausbildungsberufen.

Eingeschränkt sind die Berufswahlmöglichkeiten besonders in Flächenregionen und in Gebieten mit

²⁾ Vgl. Mitteilungen (IAB), H. 2/1973, S. 121 ff.

Tabelle 2

1965		1970		1971	
Beruf	v. H.	Beruf	v. H.	Beruf	v. H.
Einzelhandelskaufmann ..	13,2	Einzelhandelskaufmann/ Verkäufer	9,6	Einzelhandelskaufmann/ Verkäufer	9,1
Industriekaufmann	6,2	Kfz-Mechaniker	6,5	Kfz-Mechaniker	6,6
Kfz-Mechaniker	5,9	Industriekaufmann	6,5	Industriekaufmann	6,2
Groß- und Außenhandels- kaufmann	5,4	Groß- und Außenhandels- kaufmann	4,9	Groß- und Außenhandels- kaufmann	4,5
Friseur	4,7	Friseur	4,0	Bankkaufmann	4,3
Elektroinstallateur	3,6	Bankkaufmann	3,3	Elektroinstallateur	3,8
Maschinenschlosser	3,4	Elektroinstallateur	3,7	Friseur	3,7
Maurer	2,5	Maschinenschlosser	3,2	Maschinenschlosser	3,3
Bankkaufmann	2,3	Bürokaufmann	2,9	Bürokaufmann	3,1
Maler	1,9	Starkstromelektriker	2,1	Starkstromelektriker	2,3
	49,1		47,3		46,9

einseitiger Wirtschaftsstruktur (u. a. in Niedersachsen, im Ruhrgebiet und in Rheinland-Pfalz).

Aufgrund vorläufiger Ergebnisse der Bevölkerungszählung von 1970 erscheint die Vermutung bestätigt, daß wirtschaftlicher Entwicklungsstand und Bildungsmöglichkeiten einer Region in der Regel in engem Zusammenhang stehen. Dies gilt auch für das Angebot an betrieblicher Berufsausbildung. Wirtschaftsschwache Regionen haben demnach meist eine relativ geringe Zahl von Ausbildungsplätzen mit einer nicht sehr breiten Auffächerung nach Berufen.

Ausbildungswerkstätten

Ausbildungswerkstätten haben in den vergangenen Jahrzehnten zunehmende Bedeutung erlangt. Die Zahl derartiger Einrichtungen hatte bereits vor dem Zweiten Weltkrieg im Deutschen Reich etwa 5 000 erreicht. Nach dem Krieg stieg ihre Zahl zunächst nur sehr langsam an; erst im letzten Jahrzehnt nahm der Umfang dieser Einrichtungen deutlich zu. Er hält sich allerdings seit einigen Jahren auf etwa dem gleichen Stand.

Tabelle 3

Ausbildungswerkstätten der Industrie 1952 bis 1971

Jahr	Betriebliche und überbetriebliche Ausbildungswerkstätten der Industrie		Ausbilder
	Zahl	Ausbildungsplätze	
1952	1 034	43 350	3 170
1958	1 658	65 350	6 190
1963	2 069	105 250	9 050
1971	3 204	—	—

Quelle: ABB: Die industriellen Lehrwerkstätten, Bonn 1952, 1958, 1973; Krause, E.: Zukunftsorientierte Berufsausbildung, Fakten, Pläne, Reformen, Bonn 1971, S. 38 f.

Tabelle 4

Werkstätten und Unterrichtsräume für die überbetriebliche Ausbildung im Handwerk — 1969

	Werkstätten	Unterrichtsräume	insgesamt	Zahl der Ausbildungsplätze
handwerkseigen	1 203	581	1 784	22 700
nicht handwerkseigen .	1 006	255	1 261	21 400
insgesamt	2 209	836	3 045	44 100

Quelle: Schilling, G., Berufliche Bildungsstätten des Handwerks, Hannover 1970, S. 24; ders.: Bedarfs- und Standortplanung überbetrieblicher beruflicher Bildungsstätten, Hannover 1972, S. 13

Personal

Über das Ausbildungspersonal in den Betrieben gibt es keine genauen Informationen. Geht man von der Zahl der ausbildenden Betriebe aus, so läßt sich schätzen, daß die Zahl der Ausbilder eine halbe Million übersteigt. Darunter ist jedoch nur ein geringer Teil von Personen hauptamtlich mit Ausbildungsaufgaben beschäftigt. Aufgrund der Erhebungen der Kommission läßt sich schließen, daß ihre

Tabelle 5

Schätzung der Zahlen des hauptamtlichen Ausbildungspersonals in den IHK- und HWK-Betrieben in der Bundesrepublik 1972

Bereich \ Ausbilder-Art	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe	insgesamt
Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt	2 100	4 600	0	6 700
im Betrieb ..	1 600	3 800	2 800	8 200
Unterrichtspersonal ...	1 100	2 300	0	3 400
Ausbildungs- und Verwaltungspersonal	2 700	2 400	0	5 100
insgesamt ...	7 500	13 100	2 800	23 400

Quelle: Erhebungen der Kommission, Hochrechnung aus den Stichproben

Zahl in Industrie und Handel insgesamt knapp 35 000 beträgt, von denen ungefähr 11 000 in Ausbildungswerkstätten und ungefähr 9 000 im Betrieb ausbilden; etwa 6 000 Ausbilder erteilen überwiegend Unterricht, und etwa 8 000 sind vornehmlich mit Fragen der Planung, Verwaltung und Überwachung der Ausbildung beschäftigt. Im Handwerk dürfte es nach der Hochrechnung ungefähr 2 500 Ausbilder in den Betrieben geben. Einen Überblick gibt die Tabelle 5.

2.6.3 Neue Formen der außerschulischen Berufsausbildung

Im vergangenen Jahrzehnt haben verschiedene neue Formen der Berufsausbildung Bedeutung erlangt:

— Seit einigen Jahren werden zunehmend gestufte Ausbildungsordnungen neben den Ausbildungsordnungen für „Monoberufe“ erlassen. Stufen mit einer Dauer von jeweils ein oder zwei Jahren mit jeweils zunehmend spezialisierten Abschlüssen kennzeichnen diese Form. Bisher sind etwas mehr als ein Dutzend Ausbildungsberufe der ersten und etwa doppelt so viele Berufe der zweiten und dritten Stufe durch Rechtsverordnung geregelt worden. Sie betreffen z. Z. etwas mehr als 250 000 Auszubildende, worunter allerdings allein die Berufe Verkäuferin und Einzelhandelskaufmann zusammen über 100 000 Jugendliche erfassen. Nicht in jedem Falle entsprechen die gestuften Ausbildungsordnungen den Anforderungen des § 26 BBiG. So repräsentieren Berufe des Verkäufers und des Einzelhandelskaufmannes nur sehr bedingt die Grundkonzeption der Stufenausbildung: breite Ausbildung in der Grundstufe und zunehmende Spezialisierung in den folgenden Stufen. Diese Ausbildungsordnungen und andere wurden auch bereits vor Inkrafttreten des BBiG erlassen.

— Daneben hat der Fernunterricht für Auszubildende und Berufsschüler in der Form von Fernsehkursen und Fernkursen eine allmählich zunehmende Bedeutung erlangt. Z. B. haben mehrere Fernsehanstalten Serien wie „tele-Beruf für Auszubildende“ (sechs Trimester mit jeweils 13 halbstündigen Sendungen, Bayerischer Rundfunk) und „Grundlagen des technischen Zeichnens für Berufsschüler“ (16 × 20 Minuten, Hessischer Rundfunk) — für jeweils etwa 10 000 Teilnehmer — ausgestrahlt.

2.6.4 Das Duale System im Bildungs- und Beschäftigungssystem

Die Frage, welche Funktion dem „Dualen System“ im Gesamtzusammenhang von Bildung und Beschäftigung zukommt, läßt sich durch Informationen über die Eingangsqualifikationen und den Verbleib der Auszubildenden nach der Berufsausbildung für einige Aspekte beantworten.

Unter den Eingangsqualifikationen ist die schulische Vorbildung der Jugendlichen an erster Stelle

zu nennen. Danach wird das Duale System vom größten Teil der Hauptschulabsolventen durchlaufen. Jugendliche mit einem darüber hinausgehenden Abschluß einer allgemeinbildenden Schule neigen nur zu einem geringen Teil dazu, eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren; sie sind auf wenige Berufe mit erhöhten Anforderungen (z. B. Laborantenberufe, Bankkaufmann, Versicherungskaufmann) konzentriert.

Jugendliche ohne erfolgreichen Hauptschulabschluß gehen etwa zur Hälfte in einen anerkannten Ausbildungsberuf über — die andere Hälfte wird als „Jungarbeiter“ o. ä. beschäftigt. Die Zahl der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluß, die eine Berufsbildung im Dualen System erhalten, ist nach den verfügbaren Informationen in den letzten Jahren allerdings gestiegen.

Nach dem Geschlecht überwiegen unter den Auszubildenden die männlichen Jugendlichen. Deren Anteil hat jedoch nach der amtlichen Statistik zwischen 1950 und 1971 von 75,1 v. H. auf 64,1 v. H. abgenommen. Die Zahl der (statistisch erfaßten) weiblichen Auszubildenden hat um 88,9 v. H. zugenommen. Zieht man jedoch von den Zahlen für 1971 die in früheren Jahren nicht erfaßten Berufe (Gesundheitswesen, Beratende Berufe, Hauswirtschaftsgehilfin) sowie neu geschaffene Berufe (Bürokaufmann, Bürogehilfin) ab, die jeweils ausschließlich oder überwiegend mit weiblichen Jugendlichen besetzt sind, so liegt die Zuwachsrate um die Hälfte niedriger.

Zum Verbleib der Ausgebildeten läßt sich folgendes feststellen: Sie sind überwiegend als gelernte Arbeiter (Facharbeiter, Handwerksgehilfe u. ä.) und Angestellte der unteren Tarifgruppen tätig. Nur wenige der Absolventen des Dualen Systems erwerben zusätzliche Abschlüsse über Vollzeitschulen; dieser Anteil steigt allerdings seit einigen Jahren. Ein Aufstieg über die sogenannten beruflichen Bildungsgänge ist dagegen häufiger; etwa jeder zehnte Handwerkslehrling wird später Handwerksmeister; die Ausbildung z. B. zum Techniker, Bilanzbuchhalter, Versicherungsfachwirt, Industriemeister entspricht dem in Umfang und Art für die industriellen und die kaufmännischen Berufe.

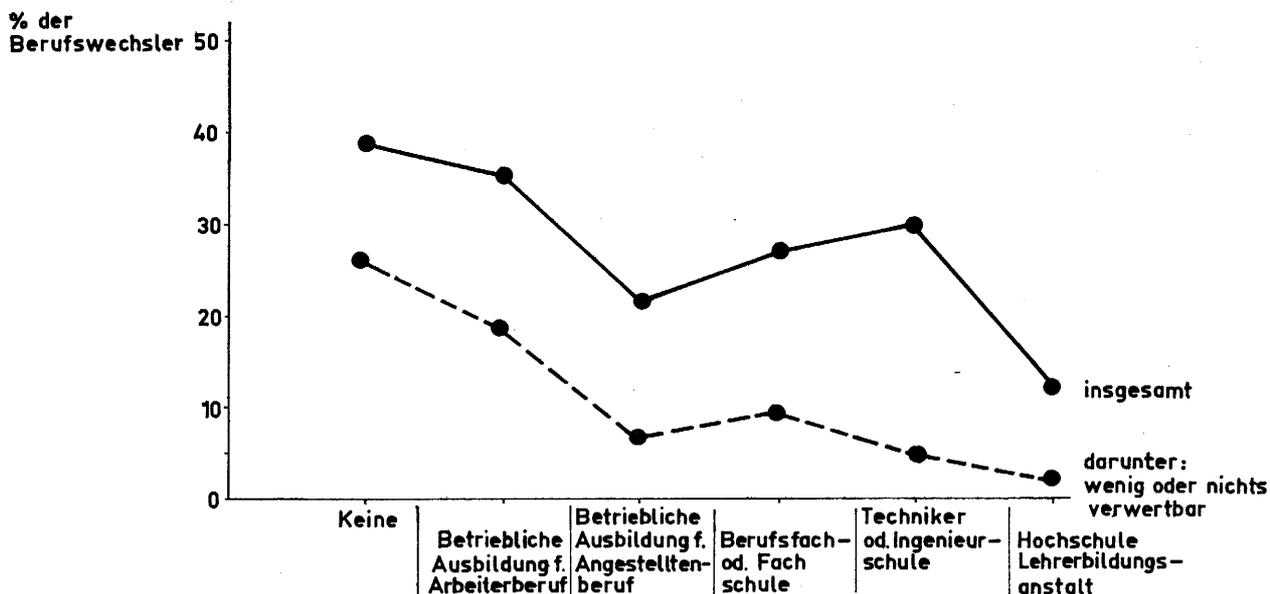
Nach neueren Informationen über den Berufswechsel¹⁾ gaben 35,1 v. H. der gelernten Arbeiter und 21,4 v. H. der gelernten Angestellten an, zwischen 1955 und 1970 den Beruf gewechselt zu haben. Dabei konnte aber nur die Hälfte dieser Wechsler im neuen Beruf wenig oder nichts aus dem gelernten Beruf verwenden. (Vgl. Schaubild 3) Annähernd diesen Umfang dürften auch Berufswechsel erreichen, die auf eine sichtbare „Fehlausbildung“ zurückzuführen sind. Die Ausbildung in Handwerksberufen, die zu einer späteren Berufstätigkeit als un- oder angelernter Arbeiter in der Industrie führt, ist hier mit einem Drittel aller derartigen Berufswechsel besonders zu nennen²⁾. Erwerbstätige mit höherem

¹⁾ Vgl. Mitteilungen (IAB), H. 1, 1973, S. 37 ff.

²⁾ Vgl. Mitteilungen (IAB), a. a. O., S. 54

Schaubild 3

Berufswechsel und Verwertbarkeit des Gelernten



Quelle: Mitteilungen (IAB), H. 1, 1973, S. 45

Niveau der formalen Bildung zeigen relativ geringere Wechselquoten.

Der Beruf wird aus verschiedenen Gründen gewechselt. Vom Einkommen her gesehen erfolgt dabei vielfach eine Verbesserung, und es geht hier oft um industrielle Tätigkeiten, die einerseits von Jugendlichen nicht ausgeübt werden dürfen (Akkordarbeit, Fließbandarbeit, Nacharbeit, etc.) andererseits in den Arbeitsanforderungen nicht eine mehrjährige Vorbildung voraussetzen. Insofern sind die hier zu beobachtenden Probleme durch das Berufsbildungssystem allein nicht zu lösen (sofern man nicht auf eine geordnete Berufsausbildung dieser Personengruppe überhaupt verzichten will).

Im wesentlichen ist demnach die betriebliche Berufsausbildung die Ausbildung für eine „gelernte“ Berufstätigkeit; ein beruflicher Abstieg mit Einkommensminderung ist zwar selten, der Aufstieg mittels weiterführender Abschlüsse wird in begrenztem, jedoch tendenziell steigendem Maße in Anspruch genommen. Der Zweite Bildungsweg (über Berufsaufbauschulen, Fachoberschulen, Kollegs, Abendgymnasien u. ä.) ist durch relativ hohe Ausfallquoten gekennzeichnet. Die Ursachen sind vor allem in der Doppelbeanspruchung durch Beruf und Schule (bei den Teilzeitformen) sowie in soziokulturell bedingten Sprachdefiziten der Absolventen des Dualen Systems zu suchen.

2.6.5 Außerschulische Bildung von Ungelernten, Praktikanten und Trainees

Neben der Ausbildung in den anerkannten Ausbildungsberufen gibt es einige andere Formen außerschulischer Berufsausbildung.

Jugendliche, die als ungelernete Arbeiter oder Angestellte in den Betrieben beschäftigt werden, erhalten neben dem Berufsschulunterricht zum Teil eine betriebliche Kurzausbildung. Aufgrund der Erhebungen der Kommission läßt sich schließen, daß nur etwa jeder fünfte dieser ca. 200 000 Jugendlichen in den Betrieben an einem systematischen Ausbildungsprogramm mit einer Dauer von mindestens drei Monaten teilnimmt.

Eine weitere Form, die man hierunter fassen kann, stellen *Praktikanten* von Hauptschulen, Fachoberschulen u. ä. dar.

Nach den Erhebungen der Kommission handelte es sich 1972 um insgesamt ca. 77 000 Personen, darunter ca. 51 000 Hauptschüler, ca. 18 000 Fachoberschüler und ca. 8 000 sonstige Praktikanten (darunter etwa zur Hälfte Ausländer). Da alle Schüler der 11. Klasse der Fachoberschulen Praktika absolvieren müssen, handelt es sich hierbei um erhebliche Zahlen. Die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl geeigneter Praktikantenstellen bereitet zur Zeit Schwierigkeiten.

Formen, die man — da sie jenseits des Sekundarbereichs II einzuordnen sind — bereits der Weiterbildung zurechnen könnte, sind spezielle *Ausbildungsgänge für Jugendakademiker und für Abiturienten* sowie Praktika von Studierenden der Hochschulen

und Fachhochschulen. Die Zahl solcher Ausbildungsgänge ist noch gering, eine Ausweitung zeichnet sich jedoch ab.

Aus den Erhebungen der Kommission läßt sich schließen, daß die Zahl der Jungakademiker in einer betrieblichen Ausbildung Mitte 1972 etwa 4 000 betrug, die Zahl der Hochschulpraktikanten etwa 3 000 und die Zahl der Fachhochschulpraktikanten etwa 5 000.

Quantitativ betrachtet, sind alle Formen außerschulischer Ausbildung außerhalb der anerkannten Ausbildungsberufe bisher ohne große Bedeutung.

2.6.6 Schulische Berufsausbildung

2.6.6.1 Die Teilzeit-Berufsschule

Die Berufsschule ist als Teilzeitschule von allen Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu besuchen, die sich in keiner Vollzeitschule befinden. Wird der Ausbildungsvertrag noch vor dem vollendeten 18. Lebensjahr abgeschlossen, ist der Auszubildende bis zum Ende der Ausbildungszeit, auch über das 18. Lebensjahr hinaus, berufsschulpflichtig. Ferner wird die Berufsschule gegebenenfalls freiwillig besucht, wenn der Auszubildende den Vertrag nach Vollendung des 18. Lebensjahres abgeschlossen hat. Verschiedentlich entfällt jedoch der Besuch der Berufsschule bei Beendigung der Ausbildungszeit vor Vollendung des 18. Lebensjahres.

Zahl der Berufsschüler

Die Zahl der Berufsschüler beläuft sich heute auf etwa 1,6 Millionen. Sie ist in den beiden letzten Jahrzehnten infolge des zunehmenden Übergangs auf allgemeine und berufliche Vollzeitschulen gesunken. Zugleich hat sich ihre Zusammensetzung verändert. Der Anteil der verschiedenen Gruppen von ungelerten Jugendlichen ist zurückgegangen, weil diese zunehmend eine Berufsausbildung erhalten. Die daraus resultierende Erhöhung der Zahl der Auszubildenden wird jedoch durch den Übergang vieler Hauptschulabsolventen auf andere Schulen kompensiert.

Das Schaubild 4 zeigt die Entwicklung für ausgewählte Jahre.

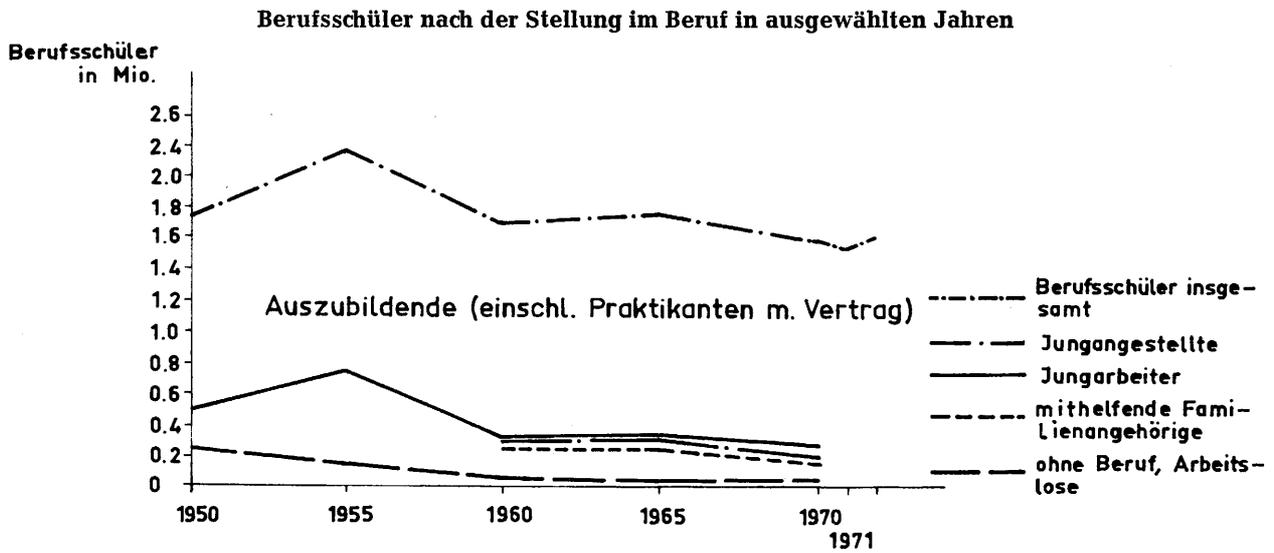
Nach der Berufsschulstatistik ist dabei die Zahl der Auszubildenden regelmäßig höher als nach der amtlichen Statistik der Auszubildenden.

Die Differenz von über 100 000 Auszubildenden ist vor allem durch eine unzureichende Erfassung bei den Zuständigen Stellen verschiedener Ausbildungsbereiche zu erklären.

Umfang des Unterrichts

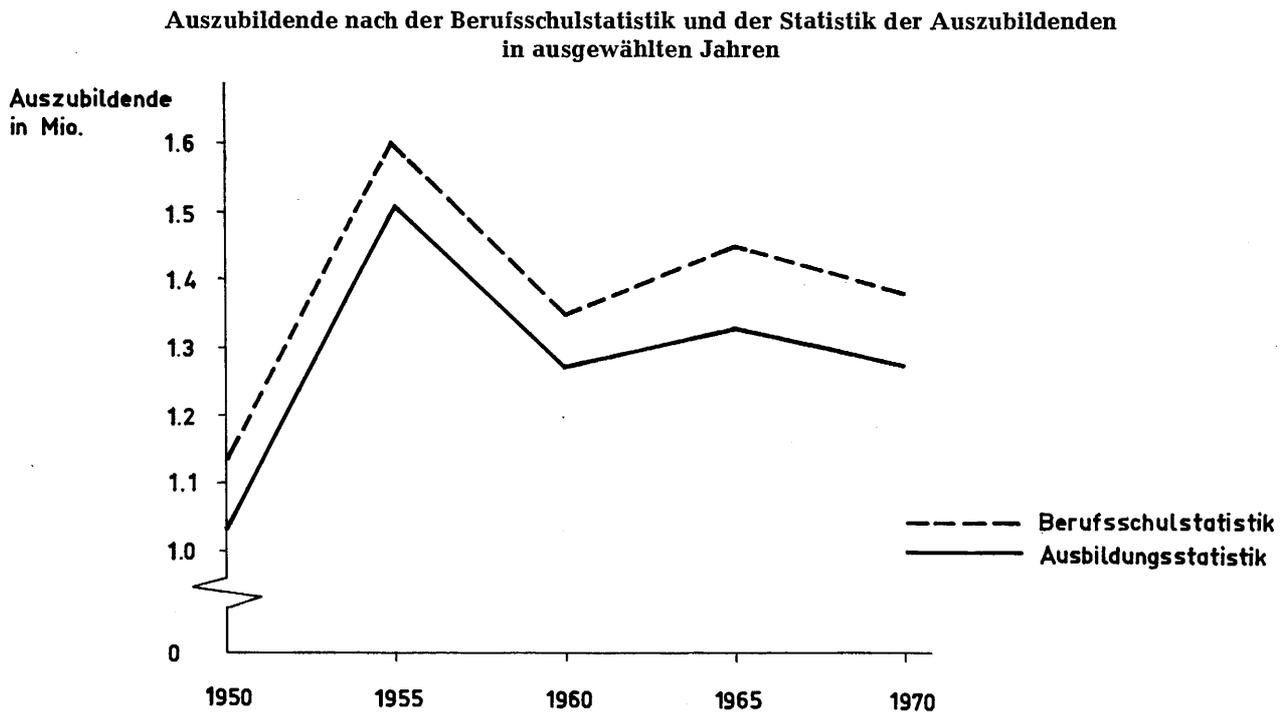
Der Umfang des Unterrichts in der Berufsschule soll nach den Schulgesetzen der einzelnen Bundesländer zwischen mindestens acht und zwölf Wochenstunden betragen. Tatsächlich wird viel weniger Unterricht erteilt; die Zahl der Wochenstunden ist jedoch seit 1950 gestiegen.

Schaubild 4



Quelle: Statistisches Bundesamt, Reihe 10, Berufsbildende Schulen, a. a. O.

Schaubild 5



Quelle: Statistisches Bundesamt, Reihe 10, Berufsbildende Schulen, a. a. O.; BMAS (Hrsg.): Auszubildende in Lehr- und Anlernberufe, a. a. O.

Tabelle 6

Berufsschüler in der Bundesrepublik Deutschland nach der Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden
(1955 bis 1970)
v. H.

Jahr	Zahl der erteilten Wochenstunden für ... v. H. der Berufsschüler										insgesamt	
	unter 5	5	6	7	8	9	10	11	12 und mehr	k. A.		
1955	10,3	15,6	29,8	14,3	22,8	4,5	2,7				0,0	100,0
1965	4,7	6,6	17,2	23,4	33,9	8,4	2,2	1,2	2,5		0,0	100,0
1970	4,4	8,7	18,7	14,7	27,0	4,0	2,4	1,6	3,7		14,9	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Reihe 10, a. a. O.

Eine wesentliche Ursache für den unzureichenden Unterricht ist in dem Personalmangel zu sehen. Dieser Personalmangel in der Berufsschule hat sich durch den wachsenden Bedarf für berufliche Vollzeitschulen verschärft. Gegenüber dem Stellensoll wird von einem Fehlbestand von etwa 15 000 Lehrern ausgegangen. Die Zahl der Lehrer im Verhältnis zur Zahl der Schüler ist in den einzelnen Bundesländern jedoch sehr verschieden, wie die Tabelle 7 zeigt.

Tabelle 7

Schüler-Lehrer-Verhältnis an Berufsschulen in den einzelnen Bundesländern im Jahre 1971

Bundesland	Schüler je hauptamtlicher Lehrer	Schüler je nebenamtlicher Lehrer
Schleswig-Holstein	63,3	59,9
Hamburg	30,1	128,2
Niedersachsen	67,3	94,3
Bremen	44,8	65,4
Nordrhein-Westfalen	42,7	81,7
Hessen	66,4	99,5
Rheinland-Pfalz	44,4	79,3
Baden-Württemberg	67,8	60,1
Bayern	59,9	77,0
Saarland	61,5	264,4
Berlin-West	38,1	429,2
Bundesgebiet	52,3	80,6

Quelle: Statistisches Bundesamt, Reihe 10, a. a. O.

Werkberufsschulen

Die Zahl der von einzelnen Unternehmen getragenen „Werkberufsschulen“ mit dem Charakter von privaten Ersatzschulen ist rückläufig,

sie betrug

1955	68 Schulen
1960	47 Schulen
1965	32 Schulen
1970	20 Schulen
1972	17 Schulen
1973	16 Schulen.

Die Werkberufsschulen können damit heute als zahlenmäßig unbedeutend gewertet werden.

Blockunterricht

Nach den vorliegenden — allerdings unvollständigen — Zahlen wurde der Blockunterricht (oder „pflichtmäßiger Kursunterricht zur Erfüllung der Berufsschulpflicht“) in den sechziger Jahren bei etwa einem Prozent der Berufsschüler durchgeführt; diese Quote dürfte jedoch nach dem Eintreten vieler Reformer für diese Organisationsform der Berufsschule bis heute erheblich gestiegen sein; Zahlenangaben liegen bisher nicht vor.

Berufsgrundbildungsjahr

Zunehmende Bedeutung erlangt seit einigen Jahren das Berufsgrundbildungsjahr, das — von wenigen Ausnahmen einer Kooperation zwischen Schule und Betrieb abgesehen — als Vollzeitschuljahr (Berufsgrundschuljahr) auf der Breite eines Berufsfeldes durchgeführt wird und Grundlage für die weitere Ausbildung in einem Beruf des betreffenden Berufsfeldes darstellt. Nach der „Verordnung über die Anrechnung des schulischen Berufsgrundbildungsjahres auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen“ vom 4. Juli 1972 wird das Berufsgrundbildungsjahr auf die Ausbildungszeit angerechnet.

Im Jahre 1970 wurden 38 020 Schüler im Berufsgrundschuljahr — einschließlich der fast 20 000 Schüler in einjährigen Berufsfachschulen — gezählt; die Zahl der Schüler ist seitdem jedoch erheblich gestiegen. Neuere Zahlen liegen für das Bundesgebiet noch nicht vor.

2.6.6.2 Berufsfachschulen

Berufsfachschulen ersetzen als Vollzeitschulen eine betriebliche Berufsausbildung ganz oder teilweise oder bereiten auf diese vor. Zum Teil vermitteln sie gleichzeitig den mittleren Bildungsabschluß, zum Teil bauen sie (als „höhere“ Berufsfachschulen) darauf auf. Berufsfachschulen gibt es, in Bundesländern unterschiedlich, von ein- bis vierjähriger Dauer.

Fast neun Zehntel der Berufsfachschüler besuchen kaufmännische Berufsfachschulen.

Die Zahl der Schüler in Berufsfachschulen ist in den letzten Jahrzehnten erheblich gestiegen. Sie betrug in den Jahren ¹⁾

1950	88 173
1955	155 694
1960	139 160
1965	167 645
1970	205 022
1971	219 861.

Sie belief sich damit 1971 auf etwa ein Achtel der Zahl der Berufsschüler.

Schulen des beruflichen Bildungsweges

Neben einigen Formen der Berufsfachschule vermitteln noch folgende Schulen des beruflichen Bildungsweges Berechtigungen, in weiterführende Bildungseinrichtungen überzugehen: *Berufsaufbauschulen* in Teilzeit- und Vollzeitform (mit rund 40 000 Schülern) vermitteln einen der Realschule gleichwertigen Abschluß, die sog. Fachschulreife, deren Verleihung an den Nachweis der Facharbeiterprüfung gebunden ist. Mit der Einführung der Fachoberschule, insbesondere aber mit der Umgestaltung der Ingenieurschulen und entsprechender Schulen zu Fachhochschulen haben die Berufsaufbauschulen an Bedeutung verloren. *Fachoberschulen* führen in zwei Jahren zur Fachhochschulreife. Ein Realschul- oder gleichwertiger Abschluß wird vorausgesetzt. Diese Schulen, erst vor fünf Jahren eingerichtet, expandieren sehr rasch. Die Zahl der Schüler erreichte im Jahre 1971 bereits fast 100 000.

Fachgymnasien und *Berufsoberschulen* (rund 8 000 Schüler, mit regionalen Schwerpunkten) führen in meist dreijähriger Ausbildung zur Hochschulreife. Ein Realschulabschluß oder die Fachschulreife werden dabei vorausgesetzt.

Die Schulen des beruflichen Bildungswesens sind seit einiger Zeit — auch bedingt durch die neueren bildungspolitischen Tendenzen — strukturell und in

bezug auf die Schülerzahlen in starker Bewegung.

2.7 Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung

Die bisher verfügbaren Angaben über Umfang und Struktur der beruflichen Weiterbildung in der BRD weichen erheblich voneinander ab. Das liegt — neben anderen Ursachen — an den Abgrenzungsschwierigkeiten des Begriffs und der Formen der Weiterbildung sowie den unterschiedlichen Festlegungen, die in den vorliegenden Erhebungen getroffen wurden.

Übereinstimmend wird in der Literatur berichtet, daß der bei weitem größte Teil der Weiterbildung direkt oder indirekt beruflichen Zwecken dient; nur etwa ein Zehntel aller Veranstaltungen dient anderen Zwecken ¹⁾. Dabei sind die Ziele, die Dauer, die Träger außerordentlich verschieden. Beides wird heute vielfach kritisiert; eine Lockerung des engen Berufsbezuges und eine verstärkte Ordnung, Vereinheitlichung oder zumindest Transparenz werden angestrebt.

Umfang

Aus den Daten des Mikrozensus kann man schließen, daß sich in den Jahren zwischen 1965 und 1970 durchschnittlich jeweils eine halbe Million Personen im Jahr beruflich weiterbildeten. Diese Zahl dürfte in den vergangenen Jahren noch erheblich gestiegen sein. Die — zu dieser Frage nicht unmittelbar aussagekräftigen — Daten der Erhebungen der Kommission deuten darauf hin, daß der Umfang innerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung erheblich höher ist als bisher angenommen.

Zwecke

Nach der Zielsetzung der Maßnahmen steht die Aufstiegsfortbildung im Vordergrund: Gut die Hälfte aller Veranstaltungen dient diesem Zweck. Vielfältige inhaltliche Regelungen und Abschlüsse haben sich hierfür in der Vergangenheit entwickelt. So nehmen allein die Kammern jedes Jahr etwa 100 000 Prüfungen für Meister, Techniker, Bilanzbuchhalter, Fachwirte u. ä. ab.

Etwa ein Drittel der Maßnahmen findet als Anpassungsfortbildung statt. Sie dient der Erneuerung und Erweiterung der Kenntnisse und Fertigkeiten im jeweils ausgeübten Beruf und ist im wesentlichen als individuelle Reaktion auf den technischen und sozialen Wandel im Beschäftigungssystem aufzufassen.

Ungefähr ein Fünftel der Weiterbildung wird als Umschulung oder berufliche Neuorientierung durchgeführt. Die Umschulung gehört zu den sehr kostspieligen Formen beruflicher Weiterbildung: Sie dauert überdurchschnittlich lang (im Mittel fast

¹⁾ Vgl. Bevölkerung und berufliche Fortbildung. Ergebnis des Mikrozensus April 1970, in: Wirtschaft und Statistik, H. 6, 1972, S. 326 ff. (auch zum folgenden)

¹⁾ Vgl. Statistisches Bundesamt, Reihe 10, a. a. O.

zwei Jahre) und ist normalerweise mit einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit verbunden (die bei allen anderen Formen nur etwa ein Viertel der Fälle betrifft).

Veranstaltungen mit dem Ziel der beruflichen Reaktivierung oder Wiedereingliederung in das Erwerbsleben sowie der Rehabilitation und der Resozialisierung haben in der Vergangenheit zahlenmäßig nur untergeordnete Bedeutung gehabt. Sie haben dennoch im Gesamtsystem der Weiterbildung sowie innerhalb der Sozial- und Gesellschaftspolitik eine wichtige Funktion. Die verfügbaren Informationen deuten darauf hin, daß auch der Umfang dieser Formen zunimmt.

Träger

Als Träger von Weiterbildungsveranstaltungen weist die Statistik des Mikrozensus aus:

- zu einem Drittel die Arbeitgeber selbst,
- zu etwa einem Viertel staatliche Einrichtungen verschiedener Formen,
- im übrigen eine Vielzahl von Einrichtungen der Verbände, Gewerkschaften, Kirchen, Vereine, privaten Schulträger u. ä..

Funktion im Bildungs- und Beschäftigungssystem

Über die Funktion der beruflichen Weiterbildung innerhalb der Sozialstruktur zeigen die neueren Untersuchungen weitgehend übereinstimmende Ergebnisse: Das soziale Gefälle, das durch das Ausbildungssystem und andere Umstände bewirkt wird, setzt sich auch im Weiterbildungsbereich fort. So betrug nach dem Mikrozensus 1970 die Weiterbildungsquote

- bei allen den Erwerbstätigen, die höchstens einen Hauptschulabschluß haben, 9,6 v. H., bei den Hochschulabsolventen aber 23,8 v. H.
- bei den weiblichen Erwerbstätigen 7,2 v. H., bei den männlichen aber 14,2 v. H.
- bei den Arbeitern 6,4 v. H. gegenüber 18,4 v. H. bei den Angestellten;
- bei den in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten 3,4 v. H., bei den übrigen Erwerbstätigen jedoch über 12 v. H.

Nach neuesten Untersuchungen¹⁾ scheint es, daß sich diese Unterschiede im wesentlichen auf einen Tatbestand zurückführen lassen: Arbeiter in ungelerten und angelernten Tätigkeiten (etwa ein Viertel der Erwerbstätigen) sind bis heute kaum an den Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt, während bereits die Facharbeiter u. ä. nicht mehr nachweisbar unterrepräsentiert sind. Es wäre daher eher von einer „Weiterbildungsschwelle“ zu sprechen als von einer Skala der wahrgenommenen Weiterbildungschancen. Die Ursachen dafür sind nicht im einzelnen bekannt, vieles spricht jedoch für die Hypothese, daß die Zusammensetzung der Nachfrage nach beruflicher Qualifikationsstruktur einen wesentli-

¹⁾ Vgl. Mitteilungen (IAB), H. 1, 1972, S. 1 ff. und H. 2, 1972, S. 95 ff.

chen Einfluß ausübt: Gerade in hochentwickelten Volkswirtschaften, Branchen und Betrieben wird ein erheblicher Teil von ungelerten oder angelernten Arbeitskräften beschäftigt. Daneben kumulieren sich die einzelnen Merkmale, z. B. ist der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer an den Hilfs- und ungelerten Arbeitern besonders hoch.

Der inhaltliche und zeitliche Zusammenhang von Weiterbildung und Berufsausbildung ist relativ eng. Nach den verfügbaren Informationen wird mehr als die Hälfte der Weiterbildung von Personen in Anspruch genommen, die jünger als 30 Jahre sind. Es ist zu berücksichtigen, daß es sich dabei überwiegend um Aufstiegsfortbildung handelt.

Daneben besteht wegen der Annahme eines fortgesetzten Wandels der Arbeitsanforderungen eine Tendenz, bestimmte — vor allem speziellere Qualifizierungsprozesse — von der Ausbildung auf die Weiterbildung zu verlagern. Weiterbildung übernimmt insoweit die Ergänzung und den Austausch von Qualifikationen, die zunächst der Ausbildung zugeordnet waren.

Diese Entwicklungen erfordern Konsequenzen für die Bestimmung der Lehrinhalte und die Verteilung der Zuständigkeiten auf dem Gebiet der Weiterbildung. Eine Angleichung der Regelungen und eine engere Koordination zwischen Berufsausbildung und Weiterbildung werden deshalb von den zuständigen Regierungen in Bund und Ländern angestrebt.

Schulen der beruflichen Fortbildung

Mit dem nicht genau abgrenzbaren Begriff „Schulen der beruflichen Fortbildung“ wird (in der neueren amtlichen Statistik) eine Gruppe von Einrichtungen bezeichnet, die nach einem der Abschlüsse der Sekundarstufe besucht werden und zu einem auf die Berufstätigkeit gezielten Abschluß führen.

Unter anderem erschwert auch die Neugliederung der Fachschulen und Fachhochschulen in den letzten Jahren die Zuordnung und die Bildung von Zeitreihen für diese Schultypen. Insgesamt läßt sich der vorliegenden Statistik entnehmen, daß Schulen dieser Art zwischen 1960 und 1971 einen Schülerzuwachs von 180 000 auf ca. 300 000 zu verzeichnen hatten. Darunter befanden sich zuletzt etwa 120 000 Fachhochschüler.

2.8 Organisation und Zuständigkeiten im Bereich der beruflichen Bildung

2.8.1 Bundesebene

Während die Regelung der gesamten schulischen Bildung der Bundesrepublik eine Aufgabe der Bundesländer ist, hat der Bund die Zuständigkeiten für die außerschulische berufliche Bildung. Diese Kompetenz wird damit begründet, daß das Recht der beruflichen Bildung Teil des Wirtschaftsrechts und des Arbeitsrechts sei.

Durch das Berufsbildungsgesetz von 1969 sind die wesentlichen Regelungen für den Bereich der außer-

schulischen Regelungen für den Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung zusammengefaßt worden. Die Ausbildungsordnungen für die einzelnen Ausbildungsberufe werden nach dem Berufsbildungsgesetz von den jeweiligen Fachministern und gemäß dem Organisationserlaß des Bundeskanzlers vom 15. Dezember 1972 im Einvernehmen mit dem BMBW auf Bundesebene erlassen. Für die Regelung der beruflichen Fortbildung und Umschulung ist nach dem BBiG und aufgrund des Organisationserlasses der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft zuständig.

Die Grundsatz- und Koordinierungskompetenz für die berufliche Bildung liegt auf Bundesebene nach dem Organisationserlaß des Bundeskanzlers beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Er gibt zugleich jährlich das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe heraus.

Durch das Berufsbildungsgesetz wurde der Bundesausschuß für Berufsbildung geschaffen, der die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung berät. Ferner entstand aufgrund dieses Gesetzes das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, das Grundlagenforschung, angewandte Forschung (insbesondere Erneuerung der Ausbildungsordnungen) sowie die Überprüfung berufsbildender Fernlehrgänge zur Aufgabe hat.

Neben dem Berufsbildungsgesetz bestehen verschiedene weitere Gesetze, die von erheblicher Bedeutung für die außerschulische berufliche Bildung sind.

Dabei handelt es sich besonders um:

- das *Jugendarbeitsschutzgesetz* vom 9. August 1960. Dieses Gesetz enthält Schutzvorschriften für alle Jugendlichen, die sich bereits im Erwerbsleben befinden.
- das *Arbeitsförderungsgesetz* (AFG) vom 26. Juni 1969. Das Gesetz regelt z. B. die Berufsberatung, und es sieht die individuelle und institutionelle Förderung von Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung vor.
- das *Betriebsverfassungsgesetz* (Betr. Verf. G.) vom 10. November 1971, das besondere Mitwirkungsrechte für Jugendliche in den Betrieben — insbesondere über eigene Jugendvertretungen — und die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Durchführung der beruflichen Bildung vorsieht.

Planungsaufgaben für die beruflichen Bildung werden schließlich durch die „Beratungsgremien“ für die Bildungspolitik auf Bundesebene wahrgenommen. Hier ist — nach dem Verwaltungsabkommen der Länder mit der Bundesregierung vom 15. Juli 1965 — insbesondere der Deutsche Bildungsrat zu nennen. Mit dem Verwaltungsabkommen zwischen Bund und Ländern vom 15. Juni 1970 wurde die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung geschaffen, die mit der Verabschiedung des „Bildungsgesamtplans“ die langfristig angestrebten Veränderungen im Sekundarbereich II festlegte.

2.8.2 Länderebene

Für die beruflichen Schulen, also auch für die Berufsschulen, sind die Kultusminister der Länder zuständig.

Für die betriebliche Berufsbildung üben die Wirtschafts- und z. T. die Arbeits- bzw. Sozialminister die Rechtsaufsicht über die Kammern als Zuständige Stellen aus.

Besonderheiten gibt es in verschiedenen Ländern. So hat Hamburg in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung eine eigene Organisation; einzelne Landesministerien haben für bestimmte Ausbildungsberufe die Aufgaben der Zuständigen Stellen übernommen.

Die aufgrund des Berufsbildungsgesetzes zu berufenden Landesausschüsse für Berufsbildung beraten die Landesregierungen und haben auf eine Abstimmung der außerschulischen mit der schulischen Berufsausbildung hinzuwirken.

2.8.3 Regionale Ebene

Die unmittelbare Verwaltung der außerschulischen Berufsbildung auf der regionalen Ebene erfolgt im wesentlichen durch die Zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz. Es gibt etwa 350 Zuständige Stellen (überwiegend Kammern); ein Verzeichnis wird jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft herausgegeben. Etwa 90 v. H. aller Ausbildungsverhältnisse werden von den (z. Z. 73) Industrie- und Handelskammern und den (45) Handwerkskammern betreut. Die vielen übrigen Zuständigen Stellen betreffen teilweise nur wenige Ausbildungsverhältnisse. Den Zuständigen Stellen sind nach dem BBiG Berufsbildungsausschüsse zugeordnet, die paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Lehrer an beruflichen Schulen besetzt sind, letztere mit beratender Funktion.

Die Berufsbildungsausschüsse sind in allen wichtigen Angelegenheiten zu unterrichten und zu hören. Sie haben die von der Zuständigen Stelle zu erlassenden Rechtsvorschriften für die Durchführung der Berufsbildung zu beschließen.

Weitere — eng mit der beruflichen Bildung zusammenhängende — Aufgaben auf regionaler Ebene werden wahrgenommen

- von den *Gewerbeaufsichtsämtern*, die die Einhaltung der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu überwachen haben,
- von den *Arbeitsämtern*, die die Förderung der außerschulischen Berufsausbildung, die Förderung der beruflichen Weiterbildung, die Berufsberatung und die Ausbildungsstellenvermittlung übernehmen und
- von den *Ämtern für Ausbildungsförderung* — in der Regel bei den Kommunen —, denen die Ausbildungsförderung für die schulische Bildung aufgrund des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAFöG) obliegt.

3 Ergebnisse der Erhebungen der Kommission im Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung

3.1 Die Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung

In den Grundsätzen über die Bildung der „Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ wird mit Recht festgestellt, daß die Faktenkenntnisse über die in den einzelnen Berufen und Wirtschaftszweigen durch außerschulische berufliche Bildungsmaßnahmen entstehenden Belastungen unzureichend sind. Die benötigten empirischen Daten konnten die Träger dieser Bildungsmaßnahmen nicht ohne weiteres liefern, da sie von diesen nicht systematisch und vollständig erfaßt werden. Erst in jüngster Zeit sind, offenbar unter dem Einfluß der Arbeit der Kommission, Bemühungen zu verzeichnen, die Kosten der Berufsausbildung systematischer zu erfassen. Hier ist vor allem die vom Verein Deutscher Maschinenbauanstalten im Mai 1973 durchgeführte Untersuchung zu nennen¹⁾. Der Verein zur Förderung des seemännischen Nachwuchses e. V. als Zuständige Stelle für die berufliche Bildung in der Seeschifffahrt hat auf der Grundlage des Fragebogens der Kommission „Betriebserhebung 1972“ eine eigene Erhebung der Bildungskosten im Jahre 1972 durchgeführt²⁾.

Der Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels hat 1972 die Brutto- und Nettokosten der Ausbildung zum Beruf des Kaufmanns im Groß- und Außenhandel erhoben³⁾.

Auch eine Studie von Wilms über die Ausbildungskosten kaufmännisch und gewerblich-technisch Auszubildender in einer Reihe von Großunternehmen ist zu erwähnen⁴⁾.

Keine dieser Untersuchungen macht den Versuch, die Kosten der beruflichen Bildungsarbeit vollständig und umfassend zu erheben. Sie decken auch nicht das ganze Spektrum der Ausbildungsberufe und Ausbildungsbetriebe ab. Das aber war erforderlich, wenn ein umfassendes Bild der betrieblichen Bildungsarbeit in der Bundesrepublik gegeben werden sollte. Die Kommission war daher gezwungen, eigene Erhebungen durchzuführen.

¹⁾ Verein Deutscher Maschinenbauanstalten, (VDMA), Abteilung Betriebswirtschaft: Zusatzerhebung Ausbildungskosten. Über die Ergebnisse wird berichtet in: Bildungsfragen im Maschinenbau 8/73, Maschinenbau-nachrichten, Heft 14, 23. November 1973.

²⁾ Vgl. Hoffmann, H. W., Berufliche Bildung in der Seeschifffahrt, Bremen/Bonn, im Oktober 1973 (vervielfältigt)

³⁾ Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels: Kosten der Berufsausbildung im Groß- und Außenhandel (vervielfältigt), o. J. (1973)

⁴⁾ Wilms, D., Ausbildung oder Ausbeutung? Die Wirtschaft — Wegbereiter moderner Berufsbildung, Köln 1973

3.1.1 Theoretische Grundlagen der Kostenermittlung

3.1.1.1 Vorbemerkungen

Die außerschulische berufliche Bildung erfordert einen volkswirtschaftlichen Gesamtaufwand, der wie folgt gegliedert werden kann:

Direkte Kosten

1. der Unternehmen auf
 - a) der betrieblichen Ebene,
 - b) der Ebene der zentralen Bildungseinrichtungen von Unternehmen, die mehrere Betriebe umfassen,
2. der überbetrieblichen Bildungseinrichtungen (Verbundorganisationen, Gemeinschaftsorganisationen der Wirtschaft, Kammern, Verbände, Gewerkschaften etc.),
3. der Auszubildenden und Weiterzubildenden,
4. des Staates (finanzielle Aufwendungen für die berufliche Bildung).

Indirekte Kosten

1. der Auszubildenden und der Weiterzubildenden durch die ihnen während der Aus- und Weiterbildungszeit entgehenden Einkommen. Hierbei sind allerdings, soweit möglich, Differenzen in den abdiskontierten Einkommenserwartungen der Ausgebildeten (Weitergebildeten) gegenüber vergleichbaren Nichtausgebildeten (nicht Weitergebildeten) angemessen zu berücksichtigen,
2. des Staates, soweit ihm im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung zunächst Einnahmen entgehen,
3. soziale Zusatzkosten:
darüber hinaus entstehen der Gesamtwirtschaft soziale Zusatzkosten, insoweit als Unter- und Fehlinvestitionen in berufliche Bildung zu suboptimalem Einsatz der Produktivkräfte führen (z. B. Arbeitslosigkeit, verzögerte Anpassung der Arbeitskräfte und der Betriebe).

Es ist durchaus nicht gesagt, daß diejenigen, bei denen die Kosten anfallen, diese auch tragen (Verursacher-Träger-Verhältnis). So ist zu berücksichtigen, daß die Konsumenten Kosten der beruflichen Bildung tragen, die von den ausbildenden Institutionen über die Preise für Güter und Dienstleistungen abgewälzt werden. Die direkten Kosten der beruflichen Bildung sind insoweit in gesamtwirtschaftlicher Sicht nicht immer dort zuzurechnen, wo sie zunächst entstehen.

In diesem Abschnitt werden zunächst die theoretischen Grundlagen für die Erfassung und Bewertung der direkten Kosten der außerschulischen berufli-

chen Bildung dargestellt, soweit sie in Ausbildungsbetrieben und Unternehmen sowie in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen entstehen. Anschließend wird über die von der Kommission durchgeführten Erhebungen und deren Ergebnisse berichtet.

3.1.1.2 Das Kostenmodell der Kommission

Das Kostenmodell der Kommission wird in Anhang 1 zu diesem Bericht ausführlich dargestellt¹⁾. Hier werden daher nur die Grundzüge dieses Modells behandelt.

Das Kostenmodell umfaßt drei Teile:

- die Bruttokosten
- die Erträge
- die Nettokosten.

3.1.1.2.1 Die Bruttokosten der beruflichen Bildung

Kosten sind definiert als der bewertete Verzehr von Sachgütern und Dienstleistungen, die der Leistungserstellung dienen. Kosten als rechnerische Größe ergeben sich daher als Produkt aus den eingesetzten Mengen und ihren Preisen.

Das Mengengerüst der Bruttokosten

Bei der Aus- und Weiterbildung von Menschen werden Personen und sachliche Mittel in einer für den jeweiligen Ausbildungsgang bzw. die jeweilige Weiterbildungsmaßnahme bestimmten Kombination eingesetzt.

Bei den Personen, die in der Aus- und Weiterbildung tätig werden, handelt es sich um verschiedene Gruppen von Ausbildern, die sich nach ihrer Qualifikation unterscheiden lassen.

Zu den sachlichen Mitteln gehören Räume, Maschinen, maschinelle Anlagen sowie das Material, das in der Aus- und Weiterbildung verbraucht wird.

Der Ausbildungsplan legt für die Auszubildenden fest, wieviel Zeit sie in welchem Ausbildungsjahr an welchem Lernort und in welchem Ausbildungsprozeß verbringen. Dem Ausbildungsplan ist auch zu entnehmen, welche Ausstattung ein Ausbildungsplatz an einem bestimmten Lernort hat und welche Ausbilder welcher Qualifikation die Berufsausbildung in einem bestimmten Ausbildungsprozeß wahrnehmen. Der Ausbildungsplan wird also theoretisch als zeitlich und sachlich so fein gegliedert angenommen, daß die Menschen und sachlichen Mittel, die an der Berufsausbildung mitwirken, in ihrem mengenmäßigen Einsatz daraus abgelesen werden können.

Das Auszubildende-Ausbilder-Verhältnis legt dann auch fest, wie groß der Bedarf an personellen und sachlichen Mitteln für eine bestimmte Zahl von Auszubildenden bzw. Weiterzubildenden während eines bestimmten Ausbildungsganges insgesamt und in jeder Zeiteinheit ist.

¹⁾ Die Anhänge werden mit dem Bericht zusammen innerhalb der Schriftenreihe „Studien und Materialien“ der Kommission veröffentlicht.

Dieser Bedarf wird als Mengengerüst der Bruttokosten bezeichnet.

Das Wertgerüst der Bruttokosten

Bewertet man die Verbrauchsmengen an personellen und sachlichen Mitteln, so ergeben sich die Bruttokosten für die Berufsausbildung bzw. für die berufliche Weiterbildung.

Da es Aufgabe der Kommission war, ein möglichst genaues Bild der tatsächlichen Kosten zu geben, die die außerschulische berufliche Bildung in der Bundesrepublik verursacht, werden zunächst alle in der außerschulischen beruflichen Bildung eingesetzten Verbrauchsmengen mit ihren tatsächlichen Beschaffungspreisen bewertet.

Da es aber auch zu den Aufgaben der Kommission gehört, Entscheidungsunterlagen für die künftige Gestaltung des Systems der beruflichen Bildung zu liefern, hat sie Modellrechnungen vorgenommen (vgl. Kapitel 5). In ihnen sind für die Bewertung der Verbrauchsmengen Schätzungen der erwarteten Beschaffungspreise anzusetzen.

3.1.1.2.2 Die Erträge der beruflichen Bildung

Die berufliche Bildung umfaßt Ausbildungsmaßnahmen, für die die Bezeichnung „learning by doing“ zutrifft. Die Auszubildenden lernen, indem sie Tätigkeiten üben, die sie als Ausgebildete beherrschen sollen. Das bedeutet, daß bereits während der Bildungsmaßnahmen vorgenommene Tätigkeiten gegebenenfalls Güter und Dienstleistungen hervorbringen, die für den Ausbildungsbetrieb wirtschaftlich verwertbar sind und damit zu Erträgen führen. Im allgemeinen fallen solche Erträge nur in der Berufsausbildung an, in der beruflichen Weiterbildung nur in Ausnahmefällen.

Wie die Kosten setzen sich auch die Erträge aus einer Mengen- und einer Wert(Preis-)komponente zusammen.

Das Mengengerüst der Erträge

Das Mengengerüst ergibt sich rechnerisch als Produkt aus Leistungsgrad des Auszubildenden und produktiver Zeit, d. h. der Zeit, die zur Erstellung wirtschaftlich verwertbarer Güter und Dienstleistungen genutzt wird. Zu ihr zählen also nicht:

- Unterweisungszeiten
- Zeiten für Zusehen
- Zeiten mit eigener Beschäftigung
- Leerzeiten: betrieblich bedingte Wartezeiten und Fahrzeiten (soweit diese nicht produktive Zeiten sind).

Der Leistungsgrad eines Auszubildenden mißt als Prozentwert die Leistung des Auszubildenden im Verhältnis zur Leistung eines durchschnittlichen Facharbeiters. Er ist vom Ausbildungsstand (Ausbildungsjahr) und dem Schwierigkeitsgrad der produktiven Tätigkeit abhängig. Die Ertragsanalyse der Berufsausbildung setzt daher für die einzelnen Arten produktiver Tätigkeiten sowohl eine Zeitermittlung als auch eine Leistungsgradmessung voraus.

Die Messung des Leistungsgrades wirft schwierige praktische Probleme auf. Die von der Kommission bei der Ertragsmessung verwendeten Leistungsgrade basieren auf den Schätzungen der Befragten (Ausbildungsleitung, Ausbilder, Auszubildende).

Das Wertgerüst der Erträge

Die produktiven Leistungen der Auszubildenden werden in vergleichbaren Facharbeiterstunden ausgedrückt. Die Facharbeiterstunden sind zu bewerten.

Wenn der Betrieb keine Auszubildenden einsetzte, die ertragswirksame Leistungen erbringen, und wenn keine Automaten diese Leistungen substituieren, dann müßte er zusätzliche Arbeitskräfte beschäftigen. Dies könnten Facharbeiter sein. Die von den Auszubildenden erbrachten produktiven Leistungen sind dann so viel wert, wie der Betrieb an Facharbeiterlöhnen spart. Zur Bewertung der produktiven Leistungen der Auszubildenden sind also die alternativen Kosten heranzuziehen. Zu diesen alternativen Kosten gehören die Löhne und Lohnnebenkosten. Die Lohn- und Fertigungsgemeinkosten dagegen gehören nicht dazu, denn sie würden nicht zusätzlich entstehen, wenn statt der Auszubildenden Facharbeiter eingesetzt würden.

Der Wertansatz der eingesparten Facharbeiterlöhne beruht auf dem Grundsatz, daß die produktiven Leistungen der Auszubildenden höchstens soviel wert sein können, wie bei bester (billigster) alternativer Entscheidung zusätzlich aufgewandt werden müßte, um die gleichen Leistungen zu erbringen.

Die beste Alternative braucht nicht in jedem Fall der Einsatz von Facharbeitern zu sein. Stellen die Auszubildenden z. B. in der Ausbildungswerkstatt Stücke von Hand her, die alternativ am besten von einem Automaten produziert werden, dann werden die äquivalenten Zeiten in Höhe der eingesparten Maschinenzeiten angesetzt, und der Wertmaßstab sind die eingesparten Maschinenkosten des Automaten.

Zur Erläuterung des Grundsatzes, daß der Wertansatz von der für den Betrieb billigsten Alternative zum Einsatz von Auszubildenden abgeleitet wird, seien im folgenden einige Beispiele aus den Fallstudien der Kommission dargelegt.

In einem Drogeriebetrieb sah die Ausbildungsleitung es als eine Routinearbeit an, wenn die Auszubildende die Regale des Selbstbedienungsladens auffüllte. Die Auszubildende dagegen betonte den hohen Lehreffekt dieser Tätigkeit, denn sie lerne so am schnellsten und besten die Ware kennen. Das Einräumen der Ware ist mithin nach Ansicht der Auszubildenden keine ausbildungsfremde Tätigkeit, sondern eine ausbildungsbezogene Tätigkeit. Sie ist daher innerhalb des Ausbildungsganges zulässig und zudem produktiv. Wäre die Auszubildende nicht in der Drogerie, müßte das Einräumen der Ware von einer Fachkraft besorgt werden. Die zeitliche Beanspruchung einer Fachkraft und der während dieser Zeit anfallende Lohn werden in der Drogerie durch die Ausbildung der Auszubildenden

eingespart. In Höhe dieser eingesparten Löhne liegen Ausbildungserträge vor.

Im Hotelgewerbe verrichten die Auszubildenden unter Umständen produktive Tätigkeiten (Bedienen von Gästen, Kochen etc.) auch in Zeiten, in denen nur wenige Gäste anwesend sind. Die beste Alternative für den Hotelbetrieb ist in diesem Falle, die ausgebildeten Kellner bzw. Köche einzusetzen. Da diese aber in diesem Falle keine zusätzlichen Kosten verursachen, sondern nur geringere Leerzeiten haben, spart der Betrieb nichts ein. Es entstehen keine Erträge der Ausbildung.

Handwerksbetriebe berechnen im allgemeinen Gesellenstunden und Auszubildendenstunden getrennt an die Auftraggeber. Im Falle eines Installationsbetriebes betrogen die Bruttolohn- und Lohnnebenkosten je Stunde für einen Auszubildenden 2 DM und für einen Gesellen 11 DM, während dem Kunden 4,50 DM pro Auszubildendenstunde bzw. 14,50 DM pro Gesellenstunde berechnet wurden. Der Leistungsgrad der Auszubildenden betrug 25 v. H. der Leistung eines Gesellen. Wäre kein Auszubildender vorhanden, dann müßten entsprechende Gesellenstunden zur Verfügung stehen. Diese würden, Vollbeschäftigung der Gesellen vorausgesetzt, zusätzlich 11 DM je Stunde kosten. Der Ertrag einer äquivalenten Stunde eines Auszubildenden beträgt mithin bei nicht kundengebundenen Tätigkeiten 11 DM. Bei kundengebundenen Tätigkeiten dagegen würde der Betrieb für eine Gesellenstunde 14,50 DM dem Kunden in Rechnung stellen. Da er aber dem Kunden gegenüber den Leistungsgrad nicht mit den tatsächlichen 25 v. H., sondern mit 31 v. H. angibt und daher 4,50 DM für die Auszubildendenstunde berechnet, würde er für die gleiche Leistung, die der Geselle erbringt, vier Auszubildendenstunden oder 18 DM in Ansatz bringen. Bei dem Einsatz eines Gesellen würde er also auf zusätzliche Einnahmen von 3,50 DM je Stunde verzichten. Dieser Gewinn entgeht ihm bei Beschäftigung eines Auszubildenden nicht. Mithin ist die äquivalente Stunde bei kundengebundenen produktiven Tätigkeiten des Auszubildenden mit 14,50 DM anzusetzen. Dieser Ertrag pro Stunde ist nur scheinbar identisch mit der dem Kunden in Rechnung gestellten Gesellenstunde. Bei anderen tatsächlichen Leistungsgraden (von z. B. 20 v. H. statt 25 v. H.) des Auszubildenden ergeben sich Erträge, die (hier z. B. wären es 8 DM) von dem „Kundenpreis“ einer Gesellenstunde abweichen.

Im Kraftfahrzeughandwerk ist es üblich, den Kunden nicht Preise pro Stunde, sondern Preise pro Arbeitswerteinheit in Rechnung zu stellen. In einem Fall kostet ein ausgebildeter Monteur den Betrieb 8 DM pro Stunde an Lohn- und Lohnnebenkosten. Das entspricht bei einer Leistung von 12 Arbeitswerten (AW) pro Stunde Lohnkosten von 0,67 DM/AW. Der Betrieb schlägt 210 v. H. Gemeinkosten auf Lohnkosten zu und berechnet den Kunden 2,08 DM/AW. Die Auszubildenden erreichen im zweiten Ausbildungsjahr 2 AW/Stunde, im dritten 4 AW/Stunde und im vierten 6 AW/Stunde. Ein Kunde, für den ein Auftrag über 10 AW erledigt wird, muß mithin 20,80 DM bezahlen. Wird dieser Auf-

trag von einem Monteur erledigt, würden an Lohnkosten 6,70 DM entstehen. Wenn nun ein Auszubildender diesen Auftrag erledigt, dann braucht der Betrieb die 6,70 DM nicht zu bezahlen. Das ist der Betrag, den er einspart. Er erhält von den Kunden nicht mehr und nicht weniger als bei Einsatz des Monteurs. Mithin spart der Betrieb 6,70 DM, und es entgeht ihm kein zusätzlicher Gewinn bei dem Kundenauftrag. Da dem Kunden in diesem Falle Arbeitswerte in Rechnung gestellt werden, spielt der Leistungsgrad der Auszubildenden keine Rolle. Der Monteurlohn ist der Ertrag der produktiven Tätigkeit des Auszubildenden.

Eine besondere Situation zeigt sich in der Fallstudie „Fliesenlegerhandwerk“. Danach ist es üblich, den Auszubildenden einem „Lehrgesellen“ zuzuordnen. Er wird anteilig mit der Ausbildungsvergütung belastet. Er hat auch die Kosten der Unterweisung in Form entgangenen Arbeitslohns zu tragen. Für jede Arbeitsstunde des Gesellen verrechnet der Betrieb 10,30 DM. Der Geselle erhält 9 DM/Stunde. Geht man einmal von einem Acht-Stunden-Tag des Gesellen aus, so verdient er bei acht Stunden einen Lohn von 72 DM. Der Betrieb hat einen Überschuß über den Lohn von 10,40 DM. Arbeitet nun der Geselle mit einem Auszubildenden zusammen und unterrichtet er ihn zwei Stunden am Tag, während der Auszubildende sechs Stunden produktiv bei einem Leistungsgrad von 50 v. H. mitarbeitet, dann hat der Geselle einen Lohn von 81 DM und der Betrieb Mehreinnahmen von 11,70 DM. Es sieht also so aus, als verdiene der Geselle 9 DM und der Betrieb 1,30 DM an dem Auszubildenden an diesem Tag. Das ist aber nur bei einer ganz bestimmten Alternative der Fall: der nämlich, daß es nicht möglich ist, die zusätzlichen äquivalenten Stunden, die der Auszubildende erbringt, von einem Gesellen leisten zu lassen. Wenn dagegen kein Fachkräftemangel besteht, ist der Ertrag der äquivalenten Stunde eines Auszubildenden für den Betrieb gleich dem eingesparten Gesellenlohn. Den zusätzlichen Gewinn in Höhe von 1,30 DM erhält der Betrieb bei beiden Alternativen. Er ist daher nicht durch die Ausbildung verursacht. Die Erträge äquivalenter Zeiten sind daher nur in Höhe der Gesellenlöhne anzusetzen. Daß der Geselle daran „verdient“, daß er mit einem Auszubildenden arbeitet, ist darauf zurückzuführen, daß bei gegebener Auftragslage eine Alternative zur produktiven Verwendung des Auszubildenden wegen Fachkräftemangels nicht besteht. Der Ertrag fällt deshalb bei dem „Lehrgesellen“ an und ist also auf die Knappheit an Gesellen und nicht auf die Berufsausbildung zurückzuführen. In dieser Fallstudie wurde ein Leistungsgrad von 50 v. H. des Auszubildenden unterstellt. Bei niedrigeren Leistungsgraden und höheren Unterweisungszeiten des „Lehrgesellen“ kann auch eine Situation eintreten, bei der der „Lehrgeselle“ überhaupt nichts „verdient“, sondern durch die Ausbildung Lohneinbußen hinnehmen muß.

3.1.1.2.3 Die Nettokosten der beruflichen Bildung

Die Differenz zwischen den Bruttokosten und den Erträgen der Berufsausbildung ergibt die Nettokosten der Berufsausbildung.

Für die Modellrechnungen des fünften Kapitels kommt es letztlich nur auf die Frage an, wie sich die Nettokosten der Berufsausbildung verändern, wenn Änderungen im Ausbildungsgang, der Ausbildungsintensität und der Ausbildungsqualität vorgeesehen werden.

Im folgenden wird zunächst auf die Erfassung der Bruttokosten und der Erträge der beruflichen Bildung durch die Kommission eingegangen. Im Anschluß daran werden die Ergebnisse der Erhebungen dargestellt, die die Kommission durchgeführt hat.

3.1.2 Die Erfassung der Kosten der beruflichen Bildung

3.1.2.1 Vorbemerkungen

Die vorstehenden Ausführungen lassen erkennen, daß der Kommission daran lag, nicht nur globale Aussagen über die Höhe der Kosten machen zu können, die den außerschulischen Bildungsträgern für Maßnahmen der beruflichen Bildung entstehen. Sie wollte es vielmehr ermöglichen, durch sehr detaillierte Informationen über die Kosten, die für verschiedene Ausbildungsberufe und Ausbildungsjahre bei verschiedenen Ausbildungsmethoden entstehen, Zusammenhänge zwischen Kosten und Qualität der Berufsausbildung aufzuzeigen und Schätzungen über die Auswirkungen abzugeben, die Änderungen in der Gestaltung der Berufsausbildung für die Kosten haben.

Die Beschaffung derart differenzierter Unterlagen erforderte Entscheidungen der Kommission über

- die Methoden der Datenerfassung
- die Kriterien der Betriebsauswahl und
- die Zahl der zu untersuchenden Betriebe.

3.1.2.2 Die Methoden der Datenerfassung

3.1.2.2.1 Begründung der gewählten Methode der Datenerfassung

Vier Gruppen von Daten mußten erfaßt werden

- Mengenangaben (Personenzahl, Maschinenzahl, Raumgröße),
- Zeitangaben (Verweildauern in bestimmten Ausbildungsprozessen und Tätigkeiten),
- Leistungsangaben (Leistungsgrade bei bestimmten Tätigkeiten),
- Wertangaben (Preise für die Inputfaktoren und für die Erträge).

Die erforderlichen Angaben über die Mengen lassen sich aus dem Rechnungswesen der Unternehmen gewinnen oder können durch Nachzählen und Nachmessen gewonnen werden.

Schwieriger ist es, die Zeiten zu erfassen. Zwei Arten von Methoden können angewandt werden: Beobachtung und Befragung. Bei der Beobachtungsmethode sind Eigenbeobachtung und Fremdbeobachtung zu unterscheiden. Ferner ist festzulegen,

ob eine lückenlose Beobachtung durchgeführt werden soll oder ob eine wiederholte Beobachtung in zufällig bestimmten Zeitpunkten vorgenommen werden soll (Multi-Moment-Verfahren).

In den Untersuchungen der Kommission konnte nur die Methode der Befragung angewandt werden. In den Fallstudien der Kommission wurden auch die anderen Methoden eingesetzt. Bei einer Befragung ist zu unterscheiden zwischen schriftlicher und mündlicher Befragung mit standardisierten oder nicht standardisierten Fragen. Für die Erfassung von Kosten und Erträgen der beruflichen Bildung ist schon wegen der Vielzahl der benötigten Daten ein Fragebogen unerlässlich. Um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erreichen, ist eine weitgehende Standardisierung der Fragen erforderlich.

Der Fragebogen der Kommission wurde in einer Pretest-Phase überprüft und verbessert. Er wurde in streng strukturierten Interviews durch einen eigenen Interviewerstab ausgefüllt. Wo nötig, wurde er außerdem vorher an die Betriebe bzw. untersuchten Institutionen mit der Bitte um Beschaffung der gewünschten Informationen verschickt. Einige Fragen wurden sowohl den Ausbildungsleitungen als auch den Ausbildern und den Auszubildenden gestellt. Hierdurch wurde es möglich, unterschiedliche Auffassungen über Zeiten und Leistungsgrade in der Ausbildung sichtbar zu machen. In einer Sondererhebung wurden darüber hinaus Mitglieder der Jugendvertretung befragt.

3.1.2.2.2 Die Leistungsfähigkeit der Erfassungsmethoden

Über die Leistungsfähigkeit der Erfassungsmethoden zur Gewinnung von Zeitangaben lassen sich nach den Untersuchungsergebnissen der Kommission folgende Feststellungen treffen:

1. Die richtige Zuordnung der ausgeführten Tätigkeiten zu den Ausbildungsmaßnahmen läßt sich dort verlässlich durchführen, wo diese auch räumlich voneinander getrennt durchgeführt werden.
2. Die Zuordnung von Tätigkeiten zu bestimmten Gruppen bereitet dort Schwierigkeiten, wo die Art der Tätigkeit eine subjektive Interpretation zuläßt. So verstehen Auszubildende unter Unterweisung im Betrieb einen systematischen, schulmäßig organisierten Unterricht, Ausbilder auch theoretische Erklärungen am Arbeitsplatz im Betrieb.
3. Zwischen den Ergebnissen der Befragungsmethode und denen der Beobachtungsmethode ergeben sich nicht unbeträchtliche Unterschiede.
4. Zwischen Selbstbeobachtung und Fremdbeobachtung können beträchtliche Unterschiede auftreten. Sie fallen bei den Verweildauern in den Ausbildungsprozessen weniger ins Gewicht als bei der Zuordnung von Tätigkeiten innerhalb eines Ausbildungsabschnittes zu bestimmten Merkmalen (Abgrenzung von Routinearbeit und Facharbeit, von Unterweisungszeit und Wartezeit etc.).

5. Die Qualität der Ergebnisse von Selbstbeobachtungen sinkt mit der Dauer der Selbstbeobachtung. Das ist darauf zurückzuführen, daß die Aufmerksamkeit der Beobachtungspersonen mit der Zeit nachläßt.
6. Multi-Moment-Aufnahmen wurden nur in der Form der Fremdbeobachtung durchgeführt. Multi-Moment-Aufnahmen in der Form der Selbstbeobachtung durchzuführen hätte vorausgesetzt, daß jede Beobachtungsperson mit einem Zufallswecker hätte ausgerüstet werden müssen. Bei dem Umfang der Erhebung, die die Kommission durchgeführt hat, schied diese Möglichkeit aus. Die durchgeführten Multi-Moment-Studien kleineren Umfangs erwiesen sich nicht als aussagefähig. Wenn man die statistisch wünschenswerte Aussagegenauigkeit erhalten will, ist der Erhebungsaufwand der Multi-Moment-Studien nicht unbeträchtlich. In einem Betrieb mit 18 Auszubildenden waren 1 600 Beobachtungen pro Ausbildungsjahr erforderlich. Diese wurden bei 45 Rundgängen pro Tag an 12 Arbeitstagen gewonnen.
7. Die Zeiten, die die einzelnen Ausbildungsmaßnahmen in jedem Ausbildungsjahr in Anspruch nehmen, können besonders dort durch eine Befragung zuverlässig ermittelt werden, wo diese Maßnahmen räumlich getrennt sind und ein Ausbildungsplan vorhanden ist. Das ist vor allem in großen Unternehmen der Fall. In kleineren Unternehmen ist es schwieriger, die Zeitanteile der einzelnen Ausbildungsprozesse zutreffend anzugeben.
8. Besonders deutlich kommen die Vorurteile einzelner Gruppen von Befragten bei der Aufteilung der Ausbildungszeiten im Betrieb auf die Zeiten für praktische Unterweisung, theoretische Unterweisung, für Leer- und Wartezeiten, Nebenarbeit sowie für Fach- und Routinearbeit zum Ausdruck. Mitglieder der Jugendvertretungen geben die Zeiten für Nebenarbeiten (Bier holen, Kaffee kochen) grundsätzlich höher an als die anderen befragten Gruppen, Ausbilder setzen die Zeiten für Facharbeiten und Unterweisung grundsätzlich höher an im Vergleich zu den übrigen Gruppen. Die Auszubildenden wiederum schätzen in den ersten Ausbildungsjahren den Anteil der Routinearbeit an der produktiven Arbeit niedriger, in den letzten Ausbildungsjahren dagegen höher ein als die anderen Befragten.
9. Die Kommission hat die Befragung der Ausbildungsleitungen, Ausbilder und Auszubildenden weitgehend in den Ausbildungsbetrieben durchgeführt. Ergänzende Interviews wurden z. T. in den Privatwohnungen, den Berufsschulen und in Einzelfällen sogar im Krankenhaus durchgeführt. Ergänzende Auskünfte wurden auch telefonisch eingeholt. Soweit die Interviews der Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieben stattfanden, wurden sie z. T. in Anwesenheit der Ausbilder bzw. der Betriebsinhaber durchgeführt. In Einzelfällen nahmen auch Vertreter der Kammern bzw. des zuständigen Fachverbandes

teil. Die Interviewer stellten manchmal direkte Einflußnahme der anderen Personengruppen fest, die an dem Interview mit dem Auszubildenden teilnahmen. Gelegentlich konnten die Auszubildenden nur im Rahmen eines Gruppengesprächs und nicht einzeln befragt werden. Vereinzelt wurden auch die Aussagen der Ausbilder durch die Ausbildungsleitung beeinflusst.

Die Kommission hat sich bemüht, die Aussagefähigkeit der Interviews durch ergänzende Fragen und durch Kontrollfragen zu gewährleisten. Da die Befragungssituation und der Befragungsort bekanntlich einen Einfluß auf die Aussagen von befragten Personen haben ist nicht auszuschließen, daß Ergebnisse, die von denen anderer Studien abweichen, auch auf den unterschiedlichen Befragungsort zurückzuführen sind.

Die Tabellen 8 bis 11 zeigen, wie die drei befragten Gruppen den Umfang der produktiven Zeiten in

den einzelnen Ausbildungsjahren beurteilen. Für das erste Ausbildungsjahr gehen die Ausbildungsleitungen überwiegend davon aus, daß kaum produktive Zeiten anfallen. Der Unterschied zwischen den Schätzungen der Ausbilder und der Ausbildungsleitungen ist insbesondere bei den leichten Arbeiten nicht nennenswert.

Die Auszubildenden setzen ihre produktiven Zeiten insgesamt deutlich höher an als die anderen befragten Gruppen mit der Konsequenz, daß sie über die gesamte Ausbildungszeit hinweg zu höheren Schätzungen der produktiven Zeiten kommen als die Ausbilder und die Ausbildungsleitungen.

In den Tabellen 8 bis 11 sind allerdings nur die leichten und schwierigen Arbeiten aufgeführt, die Bestandteil des Ausbildungsprozesses sind. Die Zeiten für ausbildungsfremde Nebenarbeiten sind hier nicht mit aufgeführt, weil sie von untergeordneter Bedeutung sind. Sie werden in Tabelle 17 unten zusammenfassend wiedergegeben.

Tabelle 8

Schätzungen der produktiven Zeiten für das erste Ausbildungsjahr

Stunden pro Tag, v. H. kumuliert

Zahl der Stunden	leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende
0	16,1	13,7	2,7	18,5	18,0	13,5
0 bis 0,5	26,1	24,7	15,1	28,2	31,0	28,6
0 bis 1	37,9	36,2	25,3	44,4	47,8	61,0
0 bis 1,5	49,4	46,5	33,4	57,8	62,3	71,2
0 bis 2	62,4	60,4	55,7	69,9	74,1	78,0
0 bis 3	77,8	75,3	77,6	86,4	86,9	92,2
0 bis 4	88,8	89,1	86,7	95,5	95,5	96,0
0 bis 5	96,1	95,4	93,5	98,5	98,3	98,6
0 bis 6	99,6	98,7	99,1	99,5	99,3	99,7
0 bis 7	100,0	99,9	99,8	100,0	99,8	99,7
0 bis 8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabelle 9

Schätzungen der produktiven Arbeiten für das zweite Ausbildungsjahr
Stunden pro Tag, v. H. kumuliert

Zahl der Stunden	leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Ausbildungs- leitung	Ausbilder	Auszu- bildende	Ausbil- dungs- leitung	Ausbilder	Auszu- bildende
0	3,4	4,0	4,8	5,4	5,9	3,4
0 bis 0,5	7,5	6,8	12,8	11,4	8,8	18,9
0 bis 1	17,7	15,7	25,3	27,6	23,3	34,0
0 bis 1,5	28,1	26,6	31,9	44,9	39,7	46,2
0 bis 2	42,0	41,2	49,6	60,9	58,4	72,1
0 bis 3	66,6	68,2	71,5	81,6	85,4	86,3
0 bis 4	84,7	85,7	86,8	95,4	95,8	93,1
0 bis 5	94,8	94,6	90,2	98,1	98,5	99,4
0 bis 6	98,4	98,7	96,7	99,3	99,7	99,8
0 bis 7	99,9	99,8	98,6	100,0	99,9	100,0
0 bis 8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabelle 10

Schätzungen der produktiven Zeiten für das dritte Ausbildungsjahr
Stunden pro Tag, v. H. kumuliert

Zahl der Stunden	leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Ausbil- dungs- leitung	Ausbilder	Auszu- bildende	Ausbil- dungs- leitung	Ausbilder	Auszu- bildende
0	3,4	3,9	7,2	4,7	5,3	4,0
0 bis 0,5	5,6	6,9	19,6	9,2	10,2	16,6
0 bis 1	11,4	12,8	26,8	21,5	22,0	50,8
0 bis 1,5	19,6	20,4	35,7	36,7	37,9	61,6
0 bis 2	33,0	30,6	53,5	53,2	54,8	76,7
0 bis 3	53,2	53,8	71,9	76,3	77,9	89,7
0 bis 4	73,2	73,7	90,0	90,6	90,6	93,9
0 bis 5	87,0	88,3	94,1	96,2	96,3	97,7
0 bis 6	93,1	95,2	98,1	98,4	98,9	99,6
0 bis 7	98,5	98,6	98,5	99,8	99,7	100,0
0 bis 8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Schätzungen der produktiven Zeiten für das vierte Ausbildungsjahr
Stunden pro Tag, v. H. kumuliert

Zahl der Stunden	leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Ausbildungs- leitung	Ausbilder	Auszu- bildende	Ausbil- dungs- leitung	Ausbilder	Auszu- bildende
0	3,4	6,4	0,7	3,6	5,6	1,5
0 bis 0,5	7,9	10,1	11,6	8,1	9,2	18,0
0 bis 1	16,4	20,7	21,4	22,7	19,6	47,8
0 bis 1,5	26,5	32,0	33,5	42,9	33,9	53,9
0 bis 2	36,6	42,1	39,4	54,9	45,9	84,3
0 bis 3	57,9	62,7	60,6	73,1	58,8	88,9
0 bis 4	76,9	76,9	87,8	81,2	73,0	95,7
0 bis 5	88,8	88,6	96,6	87,8	87,3	99,4
0 bis 6	93,2	93,6	96,8	94,9	97,0	100,0
0 bis 7	98,0	97,7	100,0	99,2	98,8	100,0
0 bis 8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Noch schwieriger als die Erfassung der Zeiten ist die Bestimmung der Leistungsgrade. Die Kommission hat auch hier ausschließlich mit der Methode der Befragung gearbeitet.

In den Tabellen 12 bis 15 werden die Ergebnisse ausgewiesen. Auch hier läßt sich deutlich erkennen, daß die befragten Gruppen die Tendenz haben, ihre Erwartungshaltungen in die Aussagen zu projizieren.

Tabelle 12

Leistungsgradschätzungen für das erste Ausbildungsjahr

v. H. kumuliert

Leistungsgrad	leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende
0	9,2	3,7	1,0	31,6	15,2	8,2
0 bis 9	10,5	5,8	4,5	36,4	19,3	14,4
0 bis 19	21,0	16,5	14,1	60,2	47,2	35,6
0 bis 29	42,3	35,4	30,4	80,1	71,9	55,9
0 bis 39	59,2	55,0	44,9	91,0	85,4	72,2
0 bis 49	72,6	69,4	57,5	94,6	91,5	82,1
0 bis 59	87,9	85,9	75,1	98,2	97,6	93,3
0 bis 69	92,9	91,4	82,7	99,2	98,6	96,3
0 bis 79	96,0	95,4	89,9	99,8	99,2	98,3
0 bis 89	98,2	97,9	95,1	99,9	99,8	99,0
0 bis 99	99,1	98,7	97,5	100,0	99,9	99,4
0 bis 100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabelle 13

Leistungsgradschätzungen für das zweite Ausbildungsjahr

v. H. kumuliert

Leistungsgrad	leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende
0	0,8	1,9	6,7	7,6	3,1	6,9
0 bis 9	1,2	2,1	6,8	8,9	3,6	8,2
0 bis 19	2,3	3,7	7,6	18,5	11,3	14,0
0 bis 29	7,9	8,5	11,1	35,7	26,4	26,2
0 bis 39	19,0	16,6	16,5	56,0	46,6	42,3
0 bis 49	34,1	29,4	24,8	71,8	65,6	58,2
0 bis 59	55,7	50,0	42,5	87,8	84,9	78,4
0 bis 69	71,4	68,6	58,4	95,1	93,6	88,5
0 bis 79	85,2	83,9	74,8	97,9	97,4	94,6
0 bis 89	93,8	92,8	88,5	99,6	99,3	97,7
0 bis 99	97,0	95,9	94,5	99,7	99,7	99,1
0 bis 100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabelle 14

Leistungsgradschätzungen für das dritte Ausbildungsjahr

v. H. kumuliert

Leistungsgrad	leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende
0	0,6	2,0	12,1	2,1	2,1	12,5
0 bis 9	0,6	2,0	12,1	2,4	2,4	12,7
0 bis 19	0,9	2,3	12,3	4,8	3,8	14,5
0 bis 29	1,7	3,4	13,0	11,1	9,0	19,4
0 bis 39	4,6	5,9	14,2	21,0	16,6	25,7
0 bis 49	8,3	9,4	17,5	34,1	27,3	37,0
0 bis 59	18,9	18,3	25,2	54,2	46,5	55,9
0 bis 69	31,2	30,4	36,2	72,0	66,4	70,0
0 bis 79	49,8	48,0	53,9	87,0	83,9	85,0
0 bis 89	72,2	69,9	74,8	95,3	94,5	94,9
0 bis 99	83,9	84,5	87,8	97,4	97,6	97,7
0 bis 100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabelle 15

Leistungsgradschätzungen für das vierte Ausbildungsjahr

v. H. kumuliert

Leistungsgrad	leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende	Ausbildungsleitung	Ausbilder	Auszubildende
0	0,9	3,7	5,5	0,4	1,3	2,6
0 bis 9	0,9	3,7	5,5	0,4	1,3	2,9
0 bis 19	1,0	3,8	5,5	1,3	1,8	4,8
0 bis 29	1,1	4,0	6,8	5,8	3,3	10,0
0 bis 39	2,6	5,1	6,9	10,7	7,1	16,6
0 bis 49	3,5	6,8	7,6	18,7	14,6	22,5
0 bis 59	8,7	11,2	11,9	34,3	26,1	40,5
0 bis 69	16,3	17,2	17,7	51,8	40,7	54,6
0 bis 79	27,5	29,3	33,7	74,8	64,4	70,3
0 bis 89	55,1	49,5	56,3	91,9	87,8	86,4
0 bis 99	74,4	70,9	78,8	95,6	95,6	96,6
0 bis 100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Die Auszubildenden scheinen dazu zu neigen, im ersten Jahr ihren Leistungsgrad sowohl bei leichten als auch bei schwereren Tätigkeiten zu überschätzen. Sie schätzen ihn jedenfalls höher ein als Ausbildungsleitung und Ausbilder. Im zweiten Ausbildungsjahr bleibt diese Tendenz im Durchschnitt noch bestehen, im dritten Ausbildungsjahr aber dagegen kehrt sie sich um: Vor allem bei den schwierigen Arbeiten schätzen die Auszubildenden ihren Leistungsgrad niedriger ein als die Ausbilder. Bei schwierigen Arbeiten ist die Ausbildungsleitung in der Vergabe hoher Leistungsgrade etwas vorsichtiger. Bemerkenswert scheint auch das deutliche Auseinanderfallen der Leistungsgradschätzungen von Ausbildern und Ausbildungsleitung für das erste Ausbildungsjahr. Insgesamt läßt sich aber feststellen, daß sich die Schätzungen der befragten Gruppen für die ersten Ausbildungsjahre deutlicher voneinander unterscheiden als das für das dritte und vierte Ausbildungsjahr der Fall ist. Mögen die Unterschiede im einzelnen auch sehr ausgeprägt sein, so ist doch festzustellen, daß sie sich im Durchschnitt bemerkenswert angleichen.

Die Ausbildungserträge werden aus den äquivalenten Zeiten berechnet. Die äquivalenten Zeiten sind das Produkt von produktiven Zeiten und Leistungsgraden. Um die Auswirkungen unterschiedlicher Schätzungen der Leistungsgrade und der produktiven Zeiten auf die Höhe der Netto-Ausbildungskosten beurteilen zu können, werden die Informationen der Tabellen 8 bis 15 zunächst in Mittelwerten für die einzelnen Ausbildungsjahre zusammengefaßt.

Tabelle 16 enthält die durchschnittlichen Leistungsgradschätzungen nach befragten Gruppen.

Tabelle 16 läßt erkennen, daß sich in dem gewichteten Durchschnitt für die gesamte Ausbildungszeit eine weitgehende Übereinstimmung im Urteil der Ausbildungsleitungen und der Ausbilder zeigt. Dagegen liegen die Schätzungen der Auszubildenden deutlich über denen der beiden anderen Gruppen. Das ist vor allem auf die deutlich höheren Leistungsgrade zurückzuführen, die die Auszubildenden im ersten und zweiten Ausbildungsjahr angeben.

Tabelle 17 enthält die entsprechenden Angaben für die produktiven Zeiten. Da zu den produktiven Zeiten auch noch die Zeiten gehören, in denen der Auszubildende Nebenarbeiten (ausbildungsfremde Arbeiten) verrichtet, sind sie hier mit aufgeführt. Wegen ihrer geringen Bedeutung sind sie in den Tabellen 12 bis 15 dagegen nicht enthalten.

Aus der Tabelle 17 ergibt sich, daß die gesamte produktive Zeit der Auszubildenden in der Bundesrepublik

- von den Ausbildungsleitungen auf durchschnittlich 4,29 Stunden pro Tag
- von den Ausbildern auf durchschnittlich 4,37 Stunden pro Tag
- von den Auszubildenden auf durchschnittlich 4,71 Stunden pro Tag

geschätzt wird. Die Auszubildenden setzen die Zeit für Nebenarbeiten deutlich höher an als die Ausbilder, nämlich rund 10 Minuten am Tag gegenüber 6 Minuten am Tag bei den Ausbildern. Sie rechnen ferner rund 20 Minuten am Tag der produktiven Zeit zu, die die Ausbilder als reine Ausbildungs- und Unterweisungszeit einstufen. In den gewichte-

Tabelle 16

Leistungsgradschätzungen

v. H., Durchschnittswerte

Leistungsgrad Ausbildungsjahr	leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Ausbildungs- leitung	Ausbilder	Auszu- bildende	Ausbil- dungs- leitung	Ausbilder	Auszu- bildende
1.	33,95	35,12	39,3	14,10	17,92	26,0
2.	55,30	56,41	63,7	34,35	37,81	43,8
3.	74,99	75,59	76,8	53,35	56,77	55,9
4.	83,63	84,53	85,2	63,95	67,63	65,7
Gewichteter Durchschnitt	59,87	60,94	65,75	39,29	42,72	46,80

ten Durchschnittswerten zeigt sich auch deutlicher als in den Verteilungen der produktiven Zeiten, daß die Auszubildenden Tätigkeiten von etwa 45 Minuten Dauer am Tag für schwierig ansehen, während sie von den anderen befragten Gruppen als leichte Arbeiten eingestuft werden.

In Tabelle 18 werden nun die äquivalenten Zeiten wiedergegeben. Das sind die Facharbeiterstunden, denen die produktiven Zeiten der Tabelle 17 äquivalent sind, wenn man die unterschiedlichen Leistungsgrade von Auszubildenden gegenüber Fachkräften berücksichtigt.

Tabelle 18 läßt erkennen, daß die Unterschiede bei den Schätzungen der produktiven Zeiten (Tabelle 17) durch die Unterschiede bei den Schätzungen der Leistungsgrade (Tabelle 16) nur zum Teil kompensiert werden. So ergeben sich nach den Schätzungen

- der Ausbildungsleitungen 2,23 äquivalente Stunden pro Tag
- der Ausbilder 2,36 äquivalente Stunden pro Tag
- der Auszubildenden 2,62 äquivalente Stunden pro Tag.

Tabelle 17

Schätzungen der produktiven Zeiten nach Ausbildungsjahren

Stunden pro Tag, Durchschnittswerte

Art der produktiven Tätigkeit Ausbildungs- jahr	Nebenarbeiten			leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Aus- bildungs- leitung	Aus- bilder	Aus- zubil- dende	Aus- bildungs- leitung	Aus- bilder	Aus- zubil- dende	Aus- bildungs- leitung	Aus- bilder	Aus- zubil- dende
1.	0,10	0,13	0,15	1,80	1,89	1,59	1,40	1,39	2,05
2.	0,07	0,09	0,18	2,45	2,51	1,72	1,85	1,92	3,87
3.	0,06	0,09	0,22	3,01	2,87	1,62	2,11	2,14	2,44
4.	0,05	0,10	0,20	3,35	2,64	2,13	2,35	2,67	2,91
gewichteter Durchschnitt	0,08	0,10	0,18	2,41	2,42	1,67	1,80	1,85	2,86

Tabelle 18

Schätzung der äquivalenten Zeiten nach Ausbildungsjahren

Stunden pro Tag, Durchschnittswerte

Art der produktiven Tätigkeit Ausbildungs- jahr	Nebenarbeiten			leichte Arbeiten			schwierige Arbeiten		
	Aus- bildungs- leitung	Aus- bilder	Aus- zubil- dende	Aus- bildungs- leitung	Aus- bilder	Aus- zubil- dende	Aus- bildungs- leitung	Aus- bilder	Aus- zubil- dende
1.	0,10	0,13	0,15	0,61	0,66	0,62	0,20	0,25	0,53
2.	0,07	0,09	0,18	1,35	1,42	1,10	0,64	0,73	1,70
3.	0,06	0,09	0,22	2,26	2,17	1,24	1,13	1,21	1,36
4.	0,05	0,10	0,20	2,80	2,23	1,81	1,50	1,81	1,91
gewichteter Durchschnitt	0,08	0,10	0,18	1,44	1,47	1,10	0,71	0,79	1,34

Schätzungen der Auszubildenden führen zu äquivalenten Zeiten, die 15 Minuten über den aus den Schätzungen der Ausbilder und 23 Minuten über den aus den Schätzungen der Ausbildungsleitungen ermittelten Werten liegen.

Die Durchschnittszahlen für die Bundesrepublik beruhen auf den Berechnungen für die einzelnen Teilbereiche der Betriebserhebung. Tabelle 19 zeigt, welche Unterschiede in der Schätzung der äquivalenten Zeiten sich bei den einzelnen Bereichen der Betriebserhebung ergeben haben.

Tabelle 19 läßt weiterhin erkennen, daß sektoral nicht unbeträchtliche Unterschiede in den Schätzungen bestehen. Dies zeigt sich besonders bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten, wo die Auszubildenden ihre äquivalenten Zeiten deutlich höher einschätzen als die Ausbilder. Bei den IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten sind die Abweichungen zwischen den Werten der Ausbilder und denen der Ausbildungsleitungen größer als die zwischen Auszubildenden und Ausbildern. Es ist bemerkenswert, daß die für die HWK-Handwerksbetriebe ermittelten äquivalenten Zeiten sehr geringe Unterschiede aufweisen. Sie betragen nur zwei Minuten (Ausbilder—Auszubildende) bzw. 8 Minuten (Ausbilder—Ausbildungsleitung) am Tag.

Die Kommission legt ihren Berechnungen die Schätzungen der *Ausbilder* zugrunde, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben wird. Sie begründet dieses Vorgehen mit den Erfahrungen, die bei den Fallstudien gesammelt wurden: Die Ausbilder kamen hier den Werten, soweit sie überprüft werden konnten, mit ihren Schätzungen am nächsten. Das gilt insbesondere für die Zeitschätzungen, die durch Beobachtung überprüft werden konnten. Bei den Leistungsgradschätzungen erscheint es aus allgemeinen Überlegungen plausibel, daß die Ausbilder aus der größeren Erfahrung und unmittelbaren Anschauung die verlässlichsten Schätzungen vorlegen.

3.1.2.3 Die Kriterien der Betriebsauswahl und die Zahl der zu untersuchenden Betriebe

Angesichts des Umfangs der in jedem einzelnen Betrieb zu erhebenden Daten und der Schwierigkeit ihrer Erfassung durch die Betriebe selbst scheid eine Gesamterhebung aus. Die Kommission entschied sich für ein Vorgehen auf zwei verschiedenen Wegen, und zwar für

- gezielte Fallstudien und
- Zufallsauswahl.

Die Methode gezielter Fallstudien wurde in der Phase der Voruntersuchungen in IHK- und Handwerksbetrieben eingesetzt, in der Phase der Hauptuntersuchung in den Bereichen

- zentrale Bildungsmaßnahmen der Großunternehmen und
- „Modelleinrichtungen“.

Für die Hauptuntersuchung wurde jeweils eine Zufallsauswahl in den folgenden Bereichen getroffen:

- Industrie- und Handelskammerbereich
- Handwerk
- Landwirtschaft
- Beratende Berufe (Notare, Rechtsanwälte, Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer)
- Ärzte, Zahnärzte, Apotheker
- Öffentlicher Dienst.

Tabelle 19

Die Schätzungen der äquivalenten Zeiten nach Teilbereichen und Schätzpersonen in Stunden pro Tag, Durchschnittswerte

Tätigkeiten \ Sektoren	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe	Durchschnitt für die Bundesrepublik
1. Nebenarbeiten				
Ausbildungsleitung	0,05	0,07	0,08	0,08
Ausbilder ..	0,08	0,09	0,11	0,10
Auszubildende	0,15	0,16	0,20	0,18
2. leichte Arbeiten				
Ausbildungsleitung	0,95	1,52	1,42	1,44
Ausbilder ..	1,08	1,55	1,44	1,47
Auszubildende	0,88	1,28	1,00	1,10
3. Schwierige Arbeiten				
Ausbildungsleitung	0,69	0,78	0,67	0,71
Ausbilder ..	0,76	0,85	0,76	0,79
Auszubildende	1,05	1,57	1,15	1,34
4. gesamte äquivalente Zeit				
Ausbildungsleitung	1,69	2,37	2,17	2,23
Ausbilder ..	1,92	2,49	2,31	2,36
Auszubildende	2,08	3,01	2,35	2,62

Die umfangreichsten Stichproben wurden im Bereich der Industrie- und Handelskammern sowie im Bereich des Handwerks gezogen. Grundlage war ein von K. A. Schäffer und H. Th. Forst erstattetes Gutachten. Nach diesem Gutachten sind Hochrechnungen der bei der Betriebserhebung gewonnenen Daten in relativ engen Fehlergrenzen (3 bis 8 v. H. je nach Sektor) möglich, wenn

- im Bereich der Industrie- und Handelskammern bei 14 nach dem Zufallsprinzip ausgewählten Kammern insgesamt
 - 117 Ausbildungsbetriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten
 - 599 Ausbildungsbetriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten
- im Bereich des Handwerks bei sechs nach dem Zufallsprinzip gezogenen Handwerkskammern insgesamt 1 500 Betriebe jeweils zufällig ausgewählt und (soweit sie ausbilden) in die Erhebung einbezogen werden. Theoretisch waren das 500 Betriebe.

Dem Stichprobenplan für den Bereich der Industrie- und Handelskammern und der damit verbundenen Fehlerschätzung lag eine Erhebung des Deutschen Industrie- und Handelstages über Zahl und Verteilung der auszubildenden Betriebe (Stichtag 31. Dezember 1970) zugrunde, wonach etwa ein Zehntel aller Betriebe Ausbildungsbetriebe waren.

Bei der Bestimmung des Umfangs der Stichprobe im Bereich des Handwerks wurde von der Angabe des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks ausgegangen, wonach ein Drittel der Handwerksbetriebe Ausbildungsbetriebe waren, so daß unter 1 500 gezogenen Betrieben mit 500 Ausbildungsbetrieben gerechnet wurde.

Bei der Durchführung der Erhebung zeigte sich, daß die Statistiken der Industrie- und Handelskammern über die Zahl der Ausbildungsbetriebe außerordentlich fehlerhaft waren. Auch die Annahme des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks erwies sich bei den sechs in die Erhebung einbezogenen Handwerkskammern als unzutreffend. Daher war die Kommission gezwungen, um den Stichprobenumfang in etwa einzuhalten, nachträgliche Korrekturen der Auswahlätze vorzunehmen. Dabei mußte hingenommen werden, daß sich nunmehr die Grundlagen für die Berechnung der Fehlergrenzen verändert haben.

Die so erfaßte Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den Betrieben macht 1,4 v. H. der Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse in der Bundesrepublik in den genannten Ausbildungsbereichen aus. Nach Betriebsgrößen und nach Bereichen aufgegliedert, ergibt sich jedoch die folgende Streuung:

- IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten 7,5 v. H.
- IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten 0,8 v. H.
- HWK-Betriebe 0,2 v. H.
- Landwirtschaft 0,6 v. H.

- Beratende Berufe 0,6 v. H.
- Gesundheitswesen (Apotheken, Arzt- und Zahnarztpraxen) 0,2 v. H.
- Öffentlicher Dienst 1,5 v. H.

Der besonders große Anteil der IHK-Großbetriebe war dadurch bedingt, daß aus statistischen Gründen die Stichprobe in diesem Bereich größer angelegt werden mußte.

3.1.2.4 Erhebungsumfang

3.1.2.4.1 Die Stichproben

Die Stichproben im Bereich der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern

Bei der Ziehung der Stichproben im Bereich der Industrie- und Handelskammern zeigte sich, daß die Statistik der Ausbildungsbetriebe bei den in die Untersuchung einbezogenen Industrie- und Handelskammern zum Teil sehr ungenau und unvollständig ist. Bei vier Kammern waren jeweils etwa 50 v. H. der gemeldeten Ausbildungsbetriebe nicht vorhanden oder bildeten nicht mehr aus. Um die vorbestimmte Zahl von Ausbildungsbetrieben zu erreichen, wurde — wie bereits ausgeführt — bei diesen Kammern der Auswahlatz vergrößert.

Bei der Ziehung der Stichproben im Bereich des Handwerks ergab sich, daß entgegen der dem Stichprobenplan zugrunde gelegten Annahme, wonach ein Drittel der Betriebe Berufsausbildung durchführten, nur etwa 26 v. H. der Handwerksbetriebe bei den in die Untersuchung einbezogenen Handwerkskammern Ausbildungsverhältnisse aufwiesen. Einen Überblick über die Stichprobe gibt Tabelle 20. Der vorgegebene Stichprobenumfang

Tabelle 20

Zahl der Ausbildungsbetriebe in den Stichproben Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern

Bereich	theoretische Stichprobe	Anzahl der gezogenen Betriebe	Anzahl der befragten Betriebe	Anzahl der in die Auswertung einbezogenen Betriebe
Industrie- und Handelskammern				
— mehr als 1 000 Beschäftigte	117	117	114	101
— bis zu 1 000 Beschäftigte	599	599	553	488
Handwerkskammern	500	392	367	337
insgesamt ...	1 216	1 108	1 034	926

Tabelle 21

Zahl der Interviews in der Haupterhebung

Befragte	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten		IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten		Handwerks- betriebe		insgesamt	
	Zahl	Durchschnitt je Betrieb	Zahl	Durchschnitt je Betrieb	Zahl	Durchschnitt je Betrieb	Zahl	Durchschnitt je Betrieb
Betriebsleitung ¹⁾	105	1,0	488	1,0	336	1,0	929	1,0
Ausbildungsleitung ¹⁾	566	5,4	813	1,7	368	1,1	1 747	1,9
Ausbilder ¹⁾	1 322	12,6	1 439	2,9	580	1,7	3 341	3,6
Auszubildende	2 571	24,5	2 211	4,5	694	2,1	5 476	5,9
insgesamt	4 564	47,3	4 951	10,1	1 978	5,9	11 493	12,4

¹⁾ Bei Personenidentität sind jeweils mehrere Teilfragebogen angewandt worden.

wurde im Handwerk aus den bereits genannten Gründen um 108 Betriebe unterschritten.

Von den gezogenen 1 108 Ausbildungsbetrieben konnten 74 nicht befragt werden, da sie am 1. Januar 1972 nicht ausbildeten oder weil sie nicht mehr bestanden. Von den verbleibenden 1 034 Betrieben konnten 108 nicht in die Auswertung einbezogen werden, weil die Datenerhebung bei ihnen aus verschiedenen Gründen nicht durchgeführt werden konnte. Die Zahl von 926 in die Auswertung einbezogenen Betriebe ist bei so umfangreichen Fragebögen, wie sie die Kommission für die Durchführung des Auftrages entwickeln mußte, als hoch zu bezeichnen.

Innerhalb der einzelnen Betriebe wurde die Anzahl der in den verschiedenen Zielgruppen zu Befragenden vorgegebenen. Über die Zahl der insgesamt bei den Betriebsleitungen, den Ausbildungsleitern, Ausbildern und den einzelnen Auszubildenden durchgeführten Interviews gibt Tabelle 21 einen Überblick.

Die Stichproben in den sonstigen Ausbildungsbereichen

Die Kommission hat neben den Bereichen der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern Stichprobenuntersuchungen des beruflichen Bildungswesens in weiteren vier Bereichen durchgeführt:

- Landwirtschaft
- Öffentlicher Dienst
- Gesundheitswesen
- Beratende Berufe.

Über den Umfang dieser Stichprobenerhebung wird im folgenden im einzelnen berichtet.

Eine Übersicht über die in den sonstigen Ausbildungsbereichen gezogenen Stichproben gibt Tabelle 22.

Tabelle 22

Zahl der Ausbildungsbetriebe in den Stichproben der sonstigen Ausbildungsbereiche

Bereiche	theoretische Stichprobe	Anzahl der gezogenen Betriebe	Anzahl der befragten Betriebe	Anzahl der ausgewerteten Betriebe
Landwirtschaft	100	159	153	144
Beratende Berufe	100	100	98	77
Ärzte, Zahnärzte, Apotheker	100	100	97	70
Öffentlicher Dienst	52	52	48	44
insgesamt	352	411	396	335

Die Stichproben im Bereich der Landwirtschaft

Der Erhebung der Kosten und der Qualität der beruflichen Bildung in der Landwirtschaft wurde eine

Klumpenstichprobe für die Kammerbezirke Rheinland, Hessen und Schleswig-Holstein zugrunde gelegt.

Schwierigkeiten in der Anlage der Stichprobe ergaben sich aus der Tatsache, daß es weder auf Bundesebene noch auf Kammerebene eine geeignete Statistik der Ausbildungsbetriebe gibt. Vielmehr erscheinen Betriebe, die als Ausbildungsbetriebe für mehrere Ausbildungsberufe anerkannt sind, auch mehrfach in der Statistik. Viele Betriebe, die als Ausbildungsbetriebe anerkannt sind, führen keine Ausbildungsmaßnahmen durch. Diese Fälle waren bei der Stichprobenziehung als „Karteileichen“ zu behandeln. Daneben gibt es „befristet anerkannte Ausbildungsbetriebe“, die in der amtlichen Statistik nicht erscheinen, jedoch von der Kommission als Ausbildungsbetriebe zu berücksichtigen waren.

Einen Überblick über die Ausbildungsbetriebe soweit sie sich aus der amtlichen Statistik ableiten lassen, gibt Tabelle 23.

Es war das Ziel der Kommission, in den drei Kammerbezirken insgesamt 100 Betriebe zu ziehen, in denen die vorliegende Fragestellung anhand des Fragebogens „Betriebserhebung 1972“, der nur unwesentlich geändert wurde, untersucht werden sollte.

Dem Problem der Doppelzählungen und der Karteileichen, die wegen der unterschiedlichen „amtlichen“ Definition eines Ausbildungsbetriebes und der von der Kommission verwandten Definition eine besondere Rolle spielten, war Rechnung zu tragen. Es wurde daher geplant, 211, also 1 v. H. der 21 066 landwirtschaftlichen Ausbildungsbetriebe einschließlich Doppelzählungen in der Bundesrepublik zu ziehen, und zwar

- 60 in Hessen
- 74 im Rheinland
- 77 in Schleswig-Holstein.

Statt der geplanten 211 Betriebe wurden dann tatsächlich 353 Betriebe gezogen, von denen 159 Betriebe Ausbildungsbetriebe im Sinne der Kommission waren. Diese große Diskrepanz ist auf die Tatsache zurückzuführen, daß bei allen Kammern die Zahl der befristet anerkannten Ausbildungsbetriebe nicht statistisch festgehalten wird und nicht in die Meldung über die Zahl der anerkannten Ausbildungsbetriebe eingeht, die dem Stichprobenplan zugrunde lag. Die Ziehung der befristet anerkannten Ausbildungsbetriebe erfolgte aus dem Verzeichnis der Auszubildendenverhältnisse.

Nur 15 Betriebe beteiligten sich aus verschiedenen Gründen nicht an der Erhebung, so daß insgesamt 144 Fragebögen ausgewertet werden konnten.

Eine Übersicht über die Stichprobe und die in die Auswertung einbezogenen Betriebe gibt Tabelle 24.

Die Stichproben im Bereich des Öffentlichen Dienstes

Der Kommission erschien eine Erhebung im Bereich des Öffentlichen Dienstes dringend erwünscht, weil darüber bisher weder Zahlen vorlagen noch die Diskussion über das System der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik sich bisher intensiv mit diesem Bereich befaßt hat.

In der amtlichen Ausbildungsstatistik wird der Öffentliche Dienst nur zu einem Teil erfaßt¹⁾. Auch in dem Bericht über den Stand der Maßnahmen auf dem Gebiet der Bildungsplanung²⁾ und im Bildungsgesamtplan fehlen konkrete Angaben. Die Zahlen über das Personal im Ausbildungsbereich, die das Statistische Bundesamt veröffentlicht³⁾ und die in Tabelle 25 wiedergegeben sind, ließen sich nicht als Basis für die Anlage der Stichprobe verwenden, da die Statistik nicht nach den von der Kommission gewünschten Merkmalen aufgebaut ist.

Die Kommission entschied sich für eine eigene Erhebung über die benötigten Informationen bei den Zuständigen Stellen des Öffentlichen Dienstes. 92 Zuständige Stellen wurden angesprochen. Der Rücklauf von 100 v. H. in dieser Vorerhebung ist um so mehr hervorzuheben, als die von der Kommission benötigten Informationen über die Zahl der Auszubildendenverhältnisse in anerkannten und vergleichbaren Ausbildungsberufen, über die Art und Zahl der ausbildenden Institutionen sowie über besondere Aus- und Weiterbildungsinstitutionen von den Zuständigen Stellen z. T. erst nach eigenen umfangreichen Erhebungen geliefert werden konnten.

Die Auswertung der von den Zuständigen Stellen zur Verfügung gestellten Informationen wurde dadurch erschwert, daß es im Bereich des Öffentlichen Dienstes an einer einheitlichen Terminologie der Ausbildungsberufe fehlt.⁴⁾ So gelten vielfach selbst bei einheitlicher Berufsbezeichnung in verschiedenen Bundesländern oder Kompetenzbereichen unterschiedliche Ordnungsmittel.⁵⁾

¹⁾ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen in der Bundesrepublik Deutschland (jährlich), Beilage zu den „Arbeits- und sozialstatistischen Mitteilungen“

²⁾ Drucksache V/2166 vom 13. Oktober 1967

³⁾ Statistisches Bundesamt, Personal von Bund, Ländern und Gemeinden, Reihe L/4 vom 2. Oktober 1969, Stuttgart/Mainz 1972, S. 6

⁴⁾ In den neueren Verzeichnissen der anerkannten Ausbildungsberufe sind jedoch Fälle wie der „Justizangestellte im Kanzleidienst (7811)“ und der „Kanzleiangestellte in der Justizverwaltung (7811)“ nicht mehr enthalten.

⁵⁾ Bisher gibt es nur für den Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten, den des Schwimmeistergehilfen und den des Fernmeldehandwerkers bundeseinheitliche Ausbildungsordnungen, die nach Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes erlassen worden sind.

Tabelle 23

Anerkannte Ausbildungsbetriebe im Bereich Landwirtschaft ¹⁾

Stand: 31. Dezember 1971

Ausbildungsberuf Kammerbezirk	Landwirt	Ländliche Hauswirt- schafts- gehilfin	Melker	Schäfer	Schweine- züchter	Geflügel- züchter	Pelztier- züchter	Imker	Winzer	Landwirt- schaft- licher Brenner
	Hessen	399	256	65	51	4	31	2	16	42
Rheinland ³⁾	634	158	19	15	1	13	2	2	1	1
Schleswig-Holstein	814	254	25	29	—	8	—	2	—	—
Bundesrepublik Deutschland	8 761	4 254	429	275	38	183	18	98	336	30

- ¹⁾ Auszug aus: Bundesübersicht: Zusammenstellung über die praktische Berufsausbildung in der Landwirtschaft Berichtszeit 1. Januar 1971 bis 31. Dezember 1971, herausgegeben vom Bundesminister für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, II A 7 — 2093.26 —
- ²⁾ Es wurde unterstellt, daß die Ausbildungsbetriebe für ländliche Hauswirtschaftsgehilfinnen in den Zahlen der Ausbildungsbetriebe für Landwirte enthalten sind.
- ³⁾ Die Daten für den Kammerbezirk Rheinland, die in der Statistik des BML nicht gesondert ausgewiesen sind, wurden von der Landwirtschaftskammer Rheinland, Bonn mitgeteilt.

Tabelle 24

Stichprobe in der Landwirtschaft

Kammerbezirk	Anzahl der Ausbildungs- betriebe mit Doppel- zählungen Stand: 31. Dezem- ber 1971	Anzahl der Betriebe im Stichproben- plan	Zahl der gezogenen Betriebe	Zahl der gezogenen Ausbil- dungsbe- triebe	Zahl der befragten Ausbil- dungsbe- triebe	Zahl der ausgewerte- ten Ausbil- dungsbe- triebe
Hessen	1 397	60	145	70	69	64
Rheinland	1 726	74	78	38	37	34
Schleswig-Holstein	1 785	77	102	51	47	46
insgesamt ...	4 908	211	323	159	153	144

Tabelle 23

in den untersuchten Kammerbezirken sowie in der Bundesrepublik Deutschland

Gärtner	Fischer	Molkerei- fachmann	Landwirt- schaftlicher Laborant	Milch- wissen- schafts- Laborant	Pflanzen- schutz- Laborant	Tier- gesund- heits- Laborant	Pferde- Zucht- haltung	Summe einschließlich Doppel- zählungen	Summe 2) ohne Doppel- zählungen
429	13	66	3	19	—	—	—	1 397	1 141
742	1	76	—	61	—	—	—	1 726	1 568
340	235	75	1	1	—	1	—	1 785	1 531
5 270	390	786	10	161	2	3	22	21 066	16 812

Tabelle 25

Ausbildungsverhältnisse im Bereich des Öffentlichen Dienstes ¹⁾

Beschäftigungsbereich	Vollbeschäftigte am 2. Oktober 1969				insgesamt	
	Beamte	Angestellte	Arbeiter			
	Anzahl					
Verwaltung						
Bund	4 547	314	1 787	6 648		2,4
Länder	64 450	16 354	1 973	82 777		7,4
Gemeinden (Gv)	9 618	27 224	1 036	37 878		5,9
Wirtschaftsunternehmen ohne eigene Rechtspersönlichkeit	788	1 041	1 886	3 715		2,3
Gebietskörperschaften zusammen	79 403	44 933	6 682	131 018		6,0
Deutsche Bundespost	897	10	7 581	8 488		2,2
Deutsche Bundesbahn	2 951	9 512	16 093	28 556		7,2
insgesamt ...	83 251	54 455	30 356	168 062		5,6

¹⁾ Nachwuchskräfte der Beamten (z. B. Referendare), der Angestellten (z. B. Büroauszubildende)²⁾ Anteil an der jeweiligen Gesamtzahl aller vollbeschäftigten Bediensteten

Tabelle 26 zeigt erstmals die gemeldeten Ausbildungsverhältnisse in Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes. In diesen Zahlen sind die sogenannten Heilhilfsberufe nicht enthalten.

Da ein großer Teil der Ausbildungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst in den Bereich von Zuständigen Stellen außerhalb des Öffentlichen Dienstes fällt, wurden auch diese ermittelt. Aus Tabelle 27 ergibt sich, daß insgesamt 23 876 Ausbildungsverhältnisse dieser Art bestanden; das sind über zwei Fünftel der Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst.

Tabelle 26

Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes (ohne Gesundheitswesen) am 1. Januar 1972

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Berufsbezeichnung	Zahl der Ausbildungsverhältnisse
1	3120	Fernmeldehandwerker	13 923
2	7811	Sozialversicherungsfachangestellter	5 313
3	div.	Verwaltungsangestellter	4 544
4	6915	Sparkassenkaufmann	3 600
5	7811	Justizangestellter	2 385
6	6241/6354	Vermessungstechniker/ Landkartentechniker/ Katastertechniker ¹⁾	1 681
7	7161	Straßenwärter	180
8	4652	Wasserbauwerker	119
9	6230	Straßenbautechniker/ Kulturbautechniker ²⁾	64
10	6355	Flurbereinigungstechniker	30
11	6359	Zeichner in der Wasserwirtschaftsverwaltung	10
12	8762	Schwimmeistergehilfe	1
13	6239	Planungstechniker	1
		insgesamt	31 851

Quelle: Erhebung der Kommission

¹⁾ davon

„Vermessungstechniker, Vermessungstechniker und Landkartentechniker“ 1 628 Auszubildende
 „Landkartentechniker“ 44 Auszubildende
 „Katastertechniker“ 9 Auszubildende

²⁾ Straßenbautechniker 58 Auszubildende
 Kulturbautechniker 6 Auszubildende

Tabelle 27

Ausbildungsverhältnisse in Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes im Zuständigkeitsbereich anderer Zuständiger Stellen am 1. Januar 1972

Zuständigkeitsbereich	Zahl der Ausbildungsverhältnisse ¹⁾
Industrie und Handelskammern	22 827
Landwirtschaftskammern	794
Handwerkskammern	250
Zahnärztekammern	3
Ärztekammern	2
insgesamt ...	23 876

Quelle: Erhebung der Kommission

¹⁾ Eine Zuständige Stelle konnte die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Bereich Zuständiger Stellen außerhalb des Öffentlichen Dienstes nicht angeben.

Diese Zahlen über die Ausbildungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst beziehen sich nur auf sogenannte Angestellten- und Arbeiterlehrlinge. Die Kommission glaubt Grund zu der Annahme zu haben, daß die tatsächliche Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst größer ist. Da aber das Berufsbildungsgesetz nicht für Ausbildungsverhältnisse gilt, die mit dem ausschließlichen Ziel einer späteren Verwendung als Beamter eingegangen werden, konnten derartige Ausbildungsverhältnisse nicht erfaßt werden. **Die Kommission regt an, die Statistik zumindest so auszubauen, daß auch die Personen aufgeführt werden, die nicht unter § 83 BBiG fallen, jedoch in anerkannten oder vergleichbaren Berufen ausgebildet werden.**

Die Kommission entschied, nur solche Ausbildungsberufe in die Untersuchung einzubeziehen, die als spezifisch für den Öffentlichen Dienst angesehen werden können. Der Grund für dieses Vorgehen ist darin zu sehen, daß die Berufe, die bei Zuständigen Stellen außerhalb des Öffentlichen Dienstes gemeldet sind, bereits eine Chance hatten, in anderen Stichprobenerhebungen der Kommission erfaßt zu werden.

Jedoch erschien es wegen der außerordentlich unterschiedlichen Größenordnungen der verschiedenen Institutionen wenig sinnvoll, eine Stichprobe aus der Gesamtzahl der Ausbildungsbetriebe zu ziehen. Es wurde daher ein Erhebungsplan entwickelt, der von den Ausbildungsverhältnissen in den für den Öffentlichen Dienst typischen Ausbildungsberufen ausgeht.

Tabelle 28 gibt den Erhebungsplan für den Bereich des Öffentlichen Dienstes wieder.

Tabelle 28

Erhebungsplan für den Bereich des Öffentlichen Dienstes

Ausbildungsberuf ¹⁾	Zahl der zuständigen Stellen, in denen der Beruf vertreten ist	Zahl der Betriebe im Stichprobenplan (=Zahl der gezogenen Betriebe)	Zahl der befragten Betriebe	Zahl der ausgewerteten Betriebe
1	1	10	10	9
2	14	10	9	7
3	23	10	9	9
4	2	5	5	5
5	13	5	4	4
6	25	5	5	4
7	6	1	1	1
8	7	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	0	0
11	7	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
Summe		52	48	44

¹⁾ laufende Nr. gemäß Tabelle 26

Dieser Erhebungsplan entspricht nicht dem Anteil, den die Auszubildenden in den verschiedenen Ausbildungsberufen an der Gesamtzahl der Auszubildenden haben. Es wurde bewußt auf eine solche Quotenstichprobe verzichtet, weil ein Beruf zahlenmäßig dominiert.

Die Stichproben im Bereich des Gesundheitswesens

Die Stichprobenerhebung im Bereich des Gesundheitswesens umfaßt

- die Arzt-, Zahnarztpraxen und die Apotheken
- die Krankenhäuser.

In der Bundesrepublik gibt es für den Bereich Gesundheitswesen insgesamt 36 Kammern und zwar für jeden Beruf insgesamt 12, d. h. in jedem Bundesland je eine, mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen, wo es jeweils zwei Kammern für jeden dieser Ausbildungsverhältnisse gibt.

Tabelle 29 enthält Angaben über die Zahl der Auszubildenden.

Ausbildungsberufe in Arzt- und Zahnarztpraxen und in den Apotheken sind:

- die Arzthelferin,
- die Zahnarzthelferin,
- die Apothekenhelferin.

Die Berufsausbildung in diesen drei Berufen weist regional sehr starke Unterschiede auf. In Berlin entfallen nach der Kammerstatistik auf 100 niedergelassene Ärzte (Zahnärzte, Apotheker) die nachstehenden Auszubildendenverhältnisse:

- 15,5 Arzthelferinnen
- 20,1 Zahnarzthelferinnen
- 33,4 Apothekenhelferinnen.

Das sind die niedrigsten Werte in der Bundesrepublik. Demgegenüber entfallen auf 100 Ärzte (Zahnärzte, Apotheker) in den Kammerbezirken Westfalen-Lippe

- 58,1 Arzthelferinnen
- 77,3 Zahnarzthelferinnen
- 76,5 Apothekenhelferinnen

in der Berufsausbildung. Kein Kammerbezirk weist bei Arzthelferinnen und Zahnarzthelferinnen höhere Werte auf. Bei den Apothekenhelferinnen liegt Westfalen-Lippe dagegen in der Ausbildungsfrequenz an fünftletzter Stelle. Auch andere Kennzahlen über das Gesundheitswesen, die die Kommission geprüft hat, zeigen starke regionale Unterschiede für diese beiden Kammern.

Die Kommission entschied sich, 100 Betriebe zu erfassen und zwar proportional den Besetzungszahlen

Tabelle 29

Auszubildendenverhältnisse im Bereich Gesundheitswesen (Ärzte, Zahnärzte, Apotheken) am 31. Dezember 1970

Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubildenden	Zahl der Betriebe ¹⁾
Arzthelferin	19 273	49 827
Zahnarzthelferin	13 657	27 355
Apothekenhelferin	8 432	11 710
Auszubildendenverhältnisse insgesamt	41 362	88 892

Quelle: BMAS, Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen, a. a. O., sowie Angaben der Zuständigen Stellen bzw. Bundesfachverbände

¹⁾ Niedergelassene Ärzte, niedergelassene Zahnärzte, Apothekenvorstände (im folgenden im Sinne der Untersuchung als „Betriebe“ bezeichnet).

der drei Ausbildungsberufe. Eine proportionale Auswahl der Betriebe in den beiden Kammerbezirken erschien wegen der geringeren Zahl von Berliner Praxen und Apotheken, die bei diesem Stichprobenplan in die Untersuchung einbezogen worden wären, unzweckmäßig. Die Kommission entschied sich für den in Tabelle 30 wiedergegebenen Stichprobenplan.

Ende Mai 1972 wurden die sechs Kammern schriftlich gebeten, die Ausbildungskarteien für die Stichprobenerhebung zur Verfügung zu stellen. Die Apothekenkammern erklärten sich sofort einverstanden. Dagegen zogen sich die Verhandlungen mit den anderen Kammern bis Anfang des Jahres 1973 hin.

Die Ärztekammer Westfalen-Lippe sträubte sich gegen die Ziehung nach Zufallsgesichtspunkten. Sie verschickte ferner ein Rundschreiben an die Ärzte, das die Kommission als ursächlich für die schlechte Rücklaufquote bei den Fragebogen ansieht.

Die Tatsache, daß das Berufsbildungsgesetz zwar die Kammern als Zuständige Stellen bestimmt, für sie jedoch keine Auskunftspflicht analog der Auskunftspflicht der Betriebe gegenüber dem Institut für Berufsbildungsforschung (BBF) nach § 72 BBiG in Fragen der beruflichen Bildung vorgesehen hat, ist nach den Erfahrungen der Kommission als Konstruktionsfehler des Gesetzes anzusehen.

Sie empfiehlt daher, bei der Novellierung des BBiG eine Auskunftspflicht der Zuständigen Stellen gegenüber der Bundesregierung vorzusehen.

Die Kommission legte der Erhebung einen Fragebogen „Gesundheitswesen 1973“ zugrunde, der mit allen Betroffenen diskutiert und von ihnen akzeptiert worden war. Er stellt eine auf die Belange der befragten Ausbildungsbetriebe dieses Bereiches zugeschnittene Version des Fragebogens der „Betriebs-erhebung 1972“ dar.

Die Kommission hat in zwei Krankenhäusern Untersuchungen mit einem leicht modifizierten Fragebogen „Betriebserhebung 1972“ durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Rahmen der Darstellung der Bildungskosten im Bereich des Öffentlichen Dienstes ausgewiesen.

Sie entschied sich für dieses Vorgehen und verzichtete damit auf repräsentative Untersuchungen, weil zuverlässige Statistiken fehlten, die repräsentative Erhebungen ermöglicht hätten.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Stichprobenerhebung im Öffentlichen Dienst die Heilhilfsberufe nicht umfaßt. Die Zuständigen Stellen im öffentlichen Bereich meldeten aber

3 065 Ausbildungsverhältnisse in bundesgesetzlich geregelten Heilhilfsberufen

Tabelle 30

**Stichprobenplan im Bereich Gesundheitswesen (Ärzte, Zahnärzte, Apotheken)
am 31. Dezember 1970**

Bereich	Zahl der Ausbildungsverhältnisse insgesamt	Zahl der Betriebe insgesamt	Zahl der Ausbildungsbetriebe	Zahl der Betriebe im Stichprobenplan (= Zahl der gezogenen Betriebe)	Zahl der befragten Betriebe	Zahl der ausgewerteten Betriebe
Arztpraxen						
Berlin	386	2 499	ca. 500	24	24	14
Westfalen-Lippe	3 037	5 244	ca. 2 800	23	20	11
Zahnarztpraxen						
Berlin	265	1 318	260	16	16	12
Westfalen-Lippe	2 242	2 902	2 300	17	17	15
Apotheken						
Berlin	175	524	101	10	10	9
Westfalen-Lippe	1 101	1 439	.	10	10	9
Summe	7 206	13 926		100	97	70

66 Ausbildungsverhältnisse in landesrechtlich geregelten Heilhilfsberufen

3 131 Ausbildungsverhältnisse in Heilhilfsberufen insgesamt ¹⁾.

Die bundesgesetzlich geregelten Heilhilfsberufe fallen dabei nicht unter das Berufsbildungsgesetz (§ 107 BBiG). Ob die landesrechtlich geregelten Heilhilfsberufe in seinen Geltungsbereich fallen, ist umstritten.

Nach den vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen Statistiken liegt die Zahl der in Ausbildung befindlichen Personen im Bereich des

¹⁾ Die großen Unterschiede dieser Angaben über die Ausbildungsverhältnisse gegenüber den Zahlen des Statistischen Bundesamtes bzw. des IAB sind z. T. wohl auch aus der Tatsache zu erklären, daß die Zuständigen Stellen im Sinne des BBiG für den Bereich Öffentlicher Dienst für diese Berufe nicht zuständig sind, dennoch aber eine Reihe von Zuständigen Stellen Angaben zu den Krankenpflegeberufen gemacht hat.

Tabelle 31

In Ausbildung befindliche Personen im Bereich Gesundheitswesen Krankenhäuser am 31. Dezember 1968 ²⁾

Ausbildungsberuf	Zahl der in Ausbildung befindlichen Personen
Krankenschwester	20 900
Kinderkrankenschwester	7 200
Krankenpfleger	2 600
Helfer in der Krankenpflege .	4 300
Medizinisch-Technischer Assistent	4 400
Hebamme	670
Summe	40 070

Quellen: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Die Krankenpflegeberufe Krankenschwester, Krankenpfleger, Helfer, in der Krankenpflege, 1970, Nr. 18, S. 6/7; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Medizinisch-Technischer Assistent, Medizinischer Laborant und andere Mediziniallaboranten, 1971, Nr. 5, S. 3; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Die Hebamme, 1971, Nr. 9, S. 3

²⁾ Ausnahme: Medizinisch-Technischer Assistent: Die Zahl von 4 400 Auszubildenden bezieht sich auf November 1967

Gesundheitswesens erheblich höher. Tabelle 31 enthält die Angaben des IAB.

In der amtlichen Statistik der Krankenhäuser werden 52 047 Krankenpflegepersonen in Ausbildung ausgewiesen ³⁾.

Die Stichproben im Bereich der Beratenden Berufe

In den jährlich vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung publizierten Zahlen über Ausbildungsverhältnisse ⁴⁾ wird unter der Position 7813 für den 31. Dezember 1970 eine Zahl von 14 880 Auszubildenden in Anwaltskanzleien ausgewiesen. Die 764 Ausbildungsverhältnisse in „Nur-Notariaten“ sind dabei nicht erfaßt ⁵⁾. Nach dem Stand vom 18. November 1971 gab es in der Bundesrepublik insgesamt 104 Ausbildungsverhältnisse im Ausbildungsberuf Patentanwaltsgelhilfe ⁶⁾. Diese Ausbildungsverhältnisse werden ebenfalls in der amtlichen Ausbildungsstatistik nicht ausgewiesen.

Die Wirtschaftsprüferkammer in Düsseldorf hat ihre Zuständigkeit für die Ausbildungsverhältnisse bei Wirtschaftsprüfern und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften auf die Steuerberaterkammern übertragen. Die Steuerberaterkammer Köln hat der Kommission angegeben, daß am 1. November 1971 im Gebiet der Bundesrepublik insgesamt 3 004 Ausbildungsverhältnisse für Auszubildende bei Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern im Beruf „Gehilfe in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen“ bestanden.

Die Bundeskammer der Steuerbevollmächtigten in Bonn hat die Zahl der Auszubildenden bei Steuerbevollmächtigten für den 1. Januar 1972 mit 12 663 angegeben.

Diese Zahlen entsprechen nicht den Zahlen, die das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung veröffentlicht hat ⁷⁾. Während Steuerberaterkammer und Bundeskammer der Steuerbevollmächtigten die Zahl der Auszubildenden im Ausbildungsberuf „Gehilfe in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen“ mit 15 667 angaben, gibt das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung die Zahl von 150 an ⁸⁾.

Insgesamt gab es 31 415 Ausbildungsverhältnisse in den Beratenden Berufen. Angaben über die Zahl

³⁾ Statistisches Bundesamt, Krankenhäuser, Berufe des Gesundheitswesens, 1970, Reihe A/7, Stuttgart/Mainz 1972

⁴⁾ BMAS, Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen, a. a. O.

⁵⁾ Da die amtliche Statistik diese Ausbildungsverhältnisse überhaupt nicht ausweist, wurde diese Zahl bei der Bundes-Notarkammer in Köln erfragt.

⁶⁾ Laut Angaben der Patentanwaltskammer in München.

⁷⁾ BMAS: Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen, 1970, a. a. O., S. 14

⁸⁾ Diese Feststellung gilt für das Jahr 1970. In der Anfang des Jahres 1973 veröffentlichten Statistik für das Jahr 1971 wurden die Hinweise der Kommission bereits berücksichtigt.

und die Verteilung der Ausbildungsbetriebe sind nicht verfügbar. Wendet man wiederum das Prinzip der proportionalen Erfassung der Ausbildungsbetriebe an, dann ergibt sich bei einer gewünschten Stichprobe von 100 in die Untersuchung einzubeziehenden Ausbildungsbetrieben der in Tabelle 32 wiedergegebene Stichprobenplan.

Tabelle 32

Stichprobenplan für den Bereich Beratende Berufe

Bereich	Zahl der Betriebe im Stichprobenplan (= Zahl der gezogenen Betriebe, (= Zahl der gezogenen Ausbildungs- betriebe)	Zahl der befragten Betriebe	Zahl der ausgewerteten Betriebe
Rechtsanwälte	47	46	31
„Nur-Notare“	2	2	1
Patentanwälte	1	1	1
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer	10	10	8
Steuerbevollmächtigte .	40	39	36
Summe	100	98	77

Tabelle 33

Stichprobenplan für den Bereich Beratende Berufe
Regionale Verteilung

Bereich	Zahl der Betriebe im Stichprobenplan				insgesamt
	Oldenburg	Niedersachsen Hannover	München	Köln, Düsseldorf	
Rechtsanwälte	24	—	23	—	47
„Nur-Notare“	—	—	—	2	2
Patentanwälte	—	—	1	—	1
Steuerberater und Wirtschaftsprüfer	—	5	5	—	10
Steuerbevollmächtigte	—	20	20	—	40
Summe	24	25	49	2	100

In der regionalen Verteilung der Stichprobe wurde — wie auch im Gesundheitswesen — versucht, „extreme“ Regionen zu erfassen. Extreme Bezirke für die Rechtsanwälte sind Oldenburg mit einer hohen Auszubildendenquote je Rechtsanwalt bzw. Niedersachsen mit einer hohen Auszubildendenquote je Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Steuerbevollmächtigten auf der einen und München mit den niedrigsten Auszubildendenquoten bei Rechtsanwälten, Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Steuerbevollmächtigten auf der anderen Seite. Patentanwälte wurden ausschließlich in München erfaßt und „Nur-Notare“ im Raume Köln/Düsseldorf.

Tabelle 33 zeigt die regionale Verteilung der Stichprobe.

Bei den meisten der genannten Kammern werden Karteien der Ausbildungsbetriebe geführt, die sich als verlässlich erwiesen ¹⁾.

Der Erhebung wurde ein modifizierter Fragebogen der „Betriebserhebung 1972“ zugrunde gelegt.

3.1.2.4.2 Die Fallstudien

Die Kommission hat insgesamt 50 Fallstudien durchgeführt ²⁾. Dabei handelt es sich um:

- 16 Fallstudien zur Erfassung der betrieblichen Ausbildungskosten und -erträge im Bereich der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern,
- 14 Fallstudien im Bereich der Großunternehmen zur Erfassung der überbetrieblichen Kosten der beruflichen Bildung in Ergänzung zu den Zahlen, die in der Betriebserhebung erfaßt wurden,
- 16 Fallstudien zur Erfassung der Kosten und der Qualität der Berufsausbildung in „Modell-einrichtungen“ (überbetriebliche Einrichtungen, Berufsfach- und Berufsgrundschulen),
- 2 Fallstudien zur Erfassung der Kosten und der Qualität der Berufsausbildung in Werkberufsschulen,
- 2 Fallstudien zur Erfassung der Bildungskosten in Bildungseinrichtungen außerbetrieblicher Organisationen (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften).

Die Fallstudien dienten einer Reihe von Zwecken. Einmal schärfte sie die Sicht der Kommission für die Vielfalt der praktischen Probleme, unter denen Berufsausbildung in der Bundesrepublik erfolgt. Sie führten zu einer engen Vertrautheit mit dem Erhebungsgegenstand, der der Sachbezogenheit der Arbeit diene und die Möglichkeit verbesserte, den sehr komplexen Stoff der Gesamterhebung auszuschöpfen. Vor allem dienten die Fallstudien der Vorbereitung der Fragebögen für die Haupterhebung.

¹⁾ Bei der Patentanwaltskammer München und der Notarkammer Köln bestand keine Kartei der Ausbildungsbetriebe.

²⁾ Die Fallstudien werden in der Schriftenreihe „Studien und Materialien“ der Kommission in Auswahl veröffentlicht.

Tabelle 34

**Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit der in den Fallstudien untersuchten Betriebe
Industrie- und Handelskammern sowie
Handwerkskammern**

Branche	Betriebsgröße	Beschäftigte			insgesamt
		0 bis 99	100 bis 999	1 000 und mehr	
Stahlerzeugung	—	—	1	1	
Automobilindustrie .	—	1	1	2	
Maschinenbau	—	—	1	1	
Flugzeugbau	—	—	1	1	
Kfz-Reparatur (Handwerk)	3	—	—	3	
Sonstiges Handwerk	2	1	—	3	
Einzelhandel	2	1	—	3	
Hotel	1	—	—	1	
Bank	—	—	1	1	
Summe	8	3	5	16	

bung. Die Fallstudien trugen entscheidend dazu bei, die Grenze für das in den Fragebögen zu erfassende und das praktisch nicht mehr sinnvoll zu erhebende Material zu finden.

Außerdem kam den Fallstudien aber auch eine besondere Bedeutung insofern zu, als sie die vielfältigen Probleme des praxisbezogenen Lernens intensiv ausloteten und damit für die Überlegungen der Kommission eine Breite des Anschauungsmaterials schufen, die durch die Betriebserhebung nicht zu erzielen war. Die Kommission hat insbesondere in den Fallstudien bei den Großunternehmen, aber auch in anderen Bereichen wie z. B. bei den Krankenhäusern, notwendige Ergänzungen der Betriebserhebung vorgenommen.

Schließlich dienten die Fallstudien dazu, Sonderfälle zu untersuchen, die sich mit Fragebögen nur schwer oder ungenügend bearbeiten lassen. Hierzu gehören vor allem die Fallstudien über die „Modelleinrichtungen“.

Die Verteilung der 16 betrieblichen Fallstudien auf Branchen und Ausbildungsverhältnisse zeigt Tabelle 34.

Mit diesen 16 Fallstudien wurden insgesamt 1 684 Ausbildungsverhältnisse erfaßt. Sie verteilen sich auf die Ausbildungsberufe gemäß Tabelle 35.

Tabelle 35

**Ausbildungsberufe der Fallstudien im Zuständigkeitsbereich der
Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern**

Berufskennziffer	Bezeichnung	Zahl	Zahl der Auszubildenden in der Bundesrepublik Deutschland ¹⁾	(3) : (4) in v. Tsd.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6910	Bankkaufmann	256	54 753	4,7
2740	Betriebsschlosser	86	12 484	6,9
2721	Blechslosser	3	955	3,1
2241	Bohrwerkdreher	13	379	34,3
7811	Bürogehilfin	94	18 706	5,0
7810	Bürokaufmann	31	46 147	0,7
6330	Chemielaborant	28	8 868	3,2
1421	Chemielaborjungwerker	3	1 717	1,7
7743	Datenverarbeitungskaufmann	16	1 331	12,0
2210	Dreher	58	10 753	5,4
6841	Drogist	1	9 192	0,1
3110	Elektroinstallateur	4	47 872	0,1
3141	Elektromechaniker	58	1 602	36,2

¹⁾ BMAS: Auszubildende in Lehr- und Anlernberufen, 1971, a. a. O.

Tabelle 35

Berufs- kennziffer	Bezeichnung	Zahl	Zahl der Auszubil- denden in der Bundes- republik Deutsch- land ¹⁾	(3) : (4) in v. Tsd.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4830	Fliesenleger	5	3 302	1,5
2221	Fräser	11	280	39,3
2621	Gas- und Wasserinstallateur	2	15 470	0,1
2231	Hobler	1	46	21,7
9133	Hotel- und Gaststättengehilfin	3	3 200	0,9
1910	Hüttenfacharbeiter	5	288	17,4
7812	Industriekaufmann	83	78 800	1,1
9113	Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe	3	1 194	2,5
9122	Kellner(in)	3	2 073	1,4
4110	Koch	4	13 616	0,3
2811	Kfz-Mechaniker	35	84 645	0,4
2811	Kfz-Schlosser	26	4 491	5,8
2730	Maschinenschlosser	239	42 448	5,6
6324	Meß- und Regelmechaniker	26	2 147	12,1
2614	Metallflugzeugbauer	74	777	95,2
5021	Modelltischler	1	1 087	0,9
8362	Schaufenstergestalter	5	9 200	0,5
1022	Schleifer	7	31	225,8
2412	Schmelzschweißer	12	780	15,4
7811	Sozialversicherungsfachangestellter ²⁾	3	5 313	0,6
2912	Stahlformenbauer	6	1 332	4,5
3112	Starkstromelektriker ³⁾	115	26 542	4,3
6350	Technischer Zeichner	63	21 374	2,9
2859	Teilezurichter	60	1 090	55,0
2221	Universalfräser	21	713	29,5
2250	Universalschleifer	18	127	141,7
6820	Verkäufer(in)	24	75 807	0,3
6323	Werkstoffprüfer	7	830	8,4
2910	Werkzeugmacher	171	28 416	6,0
Insgesamt		1 684	640 178	2,6

²⁾ laut eigenen Erhebungen der Kommission

³⁾ Dieser Beruf wurde inzwischen im Zusammenhang mit der Einführung von Stufenausbildungsordnungen für den elektrotechnischen Bereich aufgehoben. Die obige Zahl der Auszubildenden bezieht sich auf das Jahr 1970.

In den 42 Ausbildungsberufen, die bei den Fallstudien in den Bereichen Industrie, Handel, Banken und Handwerk erfaßt wurden, waren im Jahre 1971 640 178 Auszubildende tätig. Die Fallstudien wurden in den Jahren 1971, 1972 und 1973 durchgeführt.

Die Besetzungszahlen sind im einzelnen sehr unterschiedlich. Von 31 Schleifern, die in der Bundesrepublik ausgebildet wurden, sind sieben in einer Fallstudie erfaßt.

Die Ausbildungsberufe Universalschleifer und Metallflugzeugbauer sind mit 14,2 v. H. bzw. 9,5 v. H. stark vertreten.

Auf der anderen Seite sind die Berufe Drogist, Elektroinstallateur, Gas- und Wasserinstallateur mit nur 0,1 v. Tsd. der Auszubildenden in der Bundesrepublik in den Fallstudien berücksichtigt. Hier wird deutlich, daß die Fallstudien keinen Anspruch darauf erheben, repräsentativ für die Ausbildung in den entsprechenden Berufen zu sein.

Die Fallstudien im Bereich der Großunternehmen der Industrie

Zur Ergänzung der Betriebserhebung wurde eine Untersuchung der zentralen Maßnahmen der außerschulischen beruflichen Bildung bei 25 Großunternehmen der Industrie durchgeführt. Diese Unternehmen gehören zu den 50 nach der Beschäftigtenzahl größten deutschen Unternehmen. Kriterium für die Auswahl war, daß sie mit mindestens einem Betrieb in der Zufallsstichprobe der Betriebserhebung erfaßt waren. Insgesamt waren in der Stichprobe 52 Betriebe dieser 25 Großunternehmen enthalten, darunter 25 rechtlich selbständige. Bei 28 Betrieben von 15 Großunternehmen konnte die Betriebserhebung in vollem Umfang durchgeführt werden. 14 dieser Unternehmen haben zentrale Bildungsabteilungen oder zentrale Bildungseinrichtungen. Um Zahlen über die Kosten der beruflichen Bildung bei den Unternehmen mit zentralen Bildungsabteilungen zu erhalten, die mit denen von Unternehmen vergleichbar sind, bei denen in der Betriebserhebung bereits sämtliche Kosten erfaßt worden waren, mußten die überbetrieblich anfallenden Bildungskosten ermittelt werden.

Dem dienten die 14 Fallstudien. In einem für diese Problemstellung besonders entwickelten Fragebogen wurden die zentralen Bildungsmaßnahmen und ihre Kosten in diesen Großunternehmen ermittelt.

Die Fallstudien in sonstigen Bereichen der beruflichen Bildung

Die Kommission hat ihre Aufmerksamkeit auch solchen Einrichtungen der beruflichen Bildung gewidmet, die zum Teil als Modelle für Lernformen und Lernorte der beruflichen Bildung, aber auch einer Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung dienen.

Ziel der Untersuchungen, die die Kommission bei diesen Einrichtungen durchgeführt hat, mußte es sein zu klären, ob diese Bildungsstätten nur die notwendige Abrundung und Ergänzung des derzeitigen

angebots darstellen oder ob sich aus pädagogischen und finanziellen Gründen eine Ausbreitung der in ihnen verwirklichten Ideen empfiehlt.

Zu den „Modelleinrichtungen“ zählen vor allem Berufsfachschulen, die die betriebliche Berufsausbildung ganz oder teilweise übernehmen. Hier ist eine Vielfalt verschiedenartig konzipierter „Modelleinrichtungen“ zu unterscheiden.

Eine Gesamterhebung bei diesen Einrichtungen hätte den Auftrag der Kommission weit überschritten. Auf der anderen Seite erschien angesichts der großen Heterogenität dieser Einrichtungen eine Zufallsstichprobe unzulässig. Die Kommission hat sich daher dafür entschieden, einige dieser „Modelleinrichtungen“ beispielhaft in Form von Fallstudien zu untersuchen. Zwei Gruppen von solchen Einrichtungen wurden von der Kommission in die Fallstudien einbezogen:

1. Einrichtungen, die eine Berufsausbildung im Betrieb voll ersetzen,
2. Einrichtungen, die eine Berufsausbildung im Betrieb teilweise ersetzen.

Bei den Einrichtungen, die eine Berufsausbildung im Betrieb voll ersetzen, sind

- Berufsfachschulen
 - überbetriebliche Einrichtungen der Industrie
 - Berufsförderungswerke für die Eingliederung behinderter Erwachsener
- zu unterscheiden.

Tabelle 36 gibt einen Überblick über die vorhandenen und die in den Fallstudien erfaßten Einrichtungen, die eine betriebliche Berufsausbildung voll ersetzen.

Unter den 68 Berufsfachschulen sind sowohl solche mit öffentlicher als auch solche mit privater Trägerschaft. In ihnen wird in insgesamt 55 Ausbildungsberufen ausgebildet. Bei der überbetrieblichen Einrichtung der Industrie handelt es sich um die Gemeinschaftsausbildungswerkstatt Attendorn der Industrie- und Handelskammer Siegen. Bei der überbetrieblichen Gemeinschaftseinrichtung handelt es sich um das Berufsförderungszentrum Essen, dessen Trägerschaft wie folgt zusammengesetzt ist:

- Bund
- Bundesanstalt für Arbeit
- Land Nordrhein-Westfalen
- Stadt Essen
- IHK Essen
- DGB
- BDA
- Bistum Essen
- evangelische Kirchenkreise Essen.

Zu den Einrichtungen, die nur einen Teil der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ersetzen, zählen überwiegend Berufsfachschu-

Tabelle 36

Einrichtungen, die eine Berufsausbildung im Betrieb voll ersetzen

Einrichtungen	Zahl der vorhandenen Einrichtungen	Zahl der untersuchten Einrichtungen
Berufsfachschulen	68 ²⁾	2
darunter:		
— gewerblich-technisch ¹⁾	51	2
— hauswirtschaftlich	15	—
— landwirtschaftlich ¹⁾	11	—
— gewerblich-technische für Rehabilitanden	8 ³⁾	—
Überbetriebliche Einrichtungen der Industrie	1	—
Überbetriebliche Gemeinschaftseinrichtungen	1	1
Berufsförderungswerke für die Eingliederung behinderter Erwachsener (ohne Sonder-einrichtungen)	11 ⁴⁾	1
Summe	81	4

¹⁾ Doppelnennungen enthalten

²⁾ Quelle: Schulen zur beruflichen Bildung, hrsg. v. d. Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Ausgabe 1970

³⁾ Quelle: Grüner, Gustav: die gewerblich-technischen Berufsfachschulen in der Bundesrepublik Deutschland, Weinheim/Berlin 1968

⁴⁾ Quelle: Sozialpolitische Informationen, Jahrgang VII/12 vom 30. März 1973, S. 45

Tabelle 37

Einrichtungen, die eine Berufsausbildung im Betrieb teilweise ersetzen

Einrichtungen	Zahl der vorhandenen Einrichtungen	Zahl der untersuchten Einrichtungen
Berufsfachschulen	1 050	7
darunter:		
— gewerblich-technisch	305	3
— kaufmännisch	745	4
zweijährige Handelsschulen	551	3
dreijährige Handelsschulen	69	—
vierjährige Handelsschulen	31	—
zweijährige höhere Handelsschulen	94	1 ¹⁾
Berufsgrundschulen	8 ²⁾	2
überbetriebliche Einrichtungen der Industrie	43	3
überbetriebliche Einrichtungen des Handwerks	400	—
insgesamt	1 501	12

¹⁾ Diese Einrichtung ist mit einer zweijährigen Handelsschule verbunden.

²⁾ Angabe für 1970 und nur soweit nicht angegliedert an andere Schultypen.

len. Hier sind aber auch die Berufsgrundschulen zu nennen, wobei nicht übersehen werden kann, daß die Bedeutung des Berufsgrundschuljahres zunimmt. Daneben gibt es noch überbetriebliche Einrichtungen, die zum teilweisen Ersatz der Berufsausbildung im Betrieb führen.

Tabelle 37 zeigt, in welchem Umfange derartige Einrichtungen in der Berufsausbildung vorhanden sind.

Unter den 305 gewerblich-technisch ausgerichteten Berufsfachschulen gibt es wiederum zwei Typen. Bei dem ersten ist die Schulzeit gleich der Anrechnungszeit, weicht aber von der Ausbildungszeit ab. Beim zweiten ist die Schulzeit länger als die Anrechnungszeit. Diese ist aber ebenfalls nicht mit der Ausbildungszeit identisch. Eine Anrechnung erfolgt in jedem Falle bis zu maximal zwei Jahren. In Schleswig-Holstein gibt es diese Schultypen überhaupt nicht. In Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz gibt es nur den zweiten Typ. In allen anderen Bundesländern sind beide Schultypen vertreten, es überwiegt aber der erste Typ.

Bei den überbetrieblichen Einrichtungen der Industrie handelt es sich um Einrichtungen der Kammern oder um Gemeinschaftsausbildungswerkstätten mehrerer Betriebe. Für die Aufnahme der Auszubildenden in solche Ausbildungswerkstätten ist der Abschluß eines Ausbildungsvertrages mit einem angeschlossenen Ausbildungsbetrieb erforderlich. In den meisten Fällen werden manuelle Grundfertigkeiten vermittelt. An diese Grundausbildung schließt sich dann im zweiten und dritten Ausbildungsjahr die praktische Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb selbst an.

In den 400 handwerkseigenen Schulungsstätten werden sowohl überbetriebliche Lehrgänge für Auszubildende als auch Weiterbildungslehrgänge für Erwachsene durchgeführt. Die Unterweisungslehrgänge im Rahmen der beruflichen Bildung sind von sehr unterschiedlicher Dauer. Sie reichen von einer Woche bis zu drei Monaten.

Die Kommission hat die beruflichen Bildungsaktivitäten einer Innung untersuchen können. Dabei konnten die Zahl und Dauer der überbetrieblichen Lehrgänge und Kurse, die von dieser Innung durchgeführt wurden, festgestellt werden. Es muß dahingestellt bleiben, ob diese Zahlen als repräsentativ angesehen werden können. In Tabelle 38 sind die Kurse nach Art und Veranstaltungsdauer zusammengestellt.

In der Berufsausbildung beschränkt sich die überbetriebliche Schulungstätigkeit dieser Innung auf kurze Veranstaltungen; in der beruflichen Weiter-

Tabelle 38

Veranstaltungen der überbetrieblichen Schulungsstätten einer Handwerksinnung 1972

Veranstaltungsdauer	Art der Veranstaltungen	
	Berufsausbildung	berufliche Weiterbildung
bis zu einer Woche	122	11
über 1 bis 2 Wochen	23	—
über 3 bis 4 Wochen	—	1
über 2 bis 3 Monate	—	8
über 4 bis 5 Monate	—	12

bildung liegt das Schwergewicht der Bildungsmaßnahmen sowohl bei den kurzfristigen Veranstaltungen als auch bei den länger dauernden Kursen.

Die Fallstudien im Bereich der Werkberufsschulen

Schulische Formen der beruflichen Ausbildung gibt es nicht nur in den vom Staat getragenen und unter staatlicher Leitung stehenden Berufsschulen. Es gibt eine Reihe von Werkberufsschulen, die von den Unternehmen getragen werden und als Ersatzschulen staatliche Anerkennung gefunden haben.

Tabelle 39 enthält eine Aufstellung der Werkberufsschulen in der Bundesrepublik Deutschland nach dem Stand Februar 1973. Die älteste Werkberufsschule wurde 1868 gegründet, die jüngste stammt aus dem Jahre 1964.

Die Kommission hat zwei Fallstudien durchgeführt, und zwar bei

- den Werkberufsschulen der Bayer AG in Leverkusen und
- der Werkberufsschule der Koenig & Bauer AG, Schnellpressenfabrik, Würzburg.

Die Fallstudien im Bereich der außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsseinrichtungen

Die Kommission hat mit Hilfe von Fallstudien die Bildungskosten folgender Institutionen untersucht:

- das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (BBW) in München,
- das Berufsfortbildungswerk (BFW) des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH in Düsseldorf

Tabelle 39

Werkberufsschulen
(Stand Februar 1973)

Schulträger	Schule besteht seit	Zweig	Land
Koenig & Bauer AG, Schnellpressenfabrik, Würzburg	1868	gewerblich-technisch und kaufmännisch	Bayern
Neunkircher Eisenwerk AG, Neunkirchen	1875	gewerblich-technisch	Saarland
Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg AG, Werk Nürnberg	1897	gewerblich-technisch	Bayern
Siemens AG, Werk Nürnberg, Nürnberg	1897	gewerblich-technisch	Bayern
Gewerkschaft Eisenhütte Westfalia, Altlünen-Westthmar	Ende 19. Jahrh.	gewerblich-technisch	NRW
Farbenfabriken Bayer AG, Werkberufsschule Handwerk, Leverkusen	1901	gewerblich-technisch	NRW
Röchling'sche Eisen- und Stahlwerke GmbH, Völklingen	1903	gewerblich-technisch	Saarland
Rheinstahl-Henschel AG, Kassel	1905	gewerblich-technisch	Hessen
Siemens AG, Berlin	1906	gewerblich-technisch	Berlin
Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg AG, Augsburg	1911	gewerblich-technisch	Bayern
Adam Opel AG, Rüsselsheim	1913	gewerblich-technisch	Hessen
Rheinstahl Wanheim GmbH, Duisburg-Wanheim	1920	gewerblich-technisch	
Gutehoffnungshütte, Sterkrade AG, Oberhausen-Sterkrade	1922	gewerblich-technisch	NRW
Wacker-Chemie GmbH, München, Werk Burghausen, Burghausen/Obb.	1929	gewerblich-technisch	Bayern
Farbenfabriken Bayer AG, Werkberufsschule Chemie, Leverkusen	1951	naturwissenschaftlich-technisch	NRW
Bertelsmann GmbH, Gütersloh	1962	kaufmännisch und gewerblich-technisch	NRW
Friedrich Krupp-Gemeinschaftsbetriebe, Essen ¹⁾	1964	kaufmännisch	NRW

¹⁾ Die kaufmännische Werkberufsschule der Friedrich-Krupp-Gemeinschaftsbetriebe, Essen, stellte ihre Tätigkeit im Jahre 1972 ein.

3.1.3 Ergebnisse anderer Kostenuntersuchungen

Die Vorstellungen in der Öffentlichkeit über die Höhe der Gesamtkosten, die die außerschulischen Träger der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik für die Berufsausbildung und die berufliche Weiterbildung aufwenden, gingen bisher weit auseinander. Im Lichte der Ergebnisse, die die Untersuchung der Kommission liefert, ist dies verständlich. Soweit überhaupt Ergebnisse anderer Untersuchungen vorlagen, beschränkten sich diese Untersuchungen meist auf eine kleine Zahl von Betrieben und waren methodisch so unterschiedlich angelegt, daß die Ergebnisse nur Einzelfälle wiedergeben konnten. Veröffentlichten Durchschnittswerten kam unter diesen Umständen keine Aussagekraft zu.

Zeitlich parallel zu den Erhebungen der Kommission wurden vier Untersuchungen durchgeführt, die über die Analyse von Einzelfällen hinausgehen:

- die Großunternehmensstudie ¹⁾
- die Maschinenbaustudie ²⁾
- die Seeschiffahrtsstudie ³⁾
- die Großhandelsstudie ⁴⁾

¹⁾ Wilms, D.: Ausbildung oder Ausbeutung? a. a. O.

²⁾ VDMA: Bildungsfragen im Maschinenbau, a. a. O.

³⁾ Hoffmann, H. W., a. a. O.

⁴⁾ Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels a. a. O.

Die Großunternehmensstudie wurde in 31 Großunternehmen mit jeweils mehr als 1 000 Beschäftigten durchgeführt. Sie kommt zu dem Ergebnis, daß die Bruttokosten der Berufsausbildung bei gewerblichen Auszubildenden zwischen 4 500 DM und 10 000 DM pro Jahr und bei kaufmännischen Auszubildenden zwischen 3 500 DM und 5 000 DM pro Jahr lagen. Auf eine Berechnung der Nettokosten wird in dieser Studie wegen der damit verbundenen methodischen Schwierigkeiten verzichtet.

Die Maschinenbaustudie wurde bei 373 Unternehmen des Maschinenbaus durchgeführt. Dabei wurden 26 969 Ausbildungsverhältnisse, getrennt nach gewerblichen, technischen und kaufmännischen Auszubildenden, erfaßt. Die in der Maschinenbaustudie erhobenen Kostenarten decken sich bis auf kleine Unterschiede mit dem Kostenartenplan der „Betriebserhebung 1972“ der Kommission. In der Maschinenbaustudie wurde nicht nach Kostenstellen differenziert. Auch die Erträge der Berufsausbildung wurden nicht ermittelt, da nur 35 v. H. der in der Studie erfaßten Unternehmen die von den gewerblichen Auszubildenden erbrachten Leistungen erfassen.

Im Durchschnitt über alle Auszubildenden ergaben sich bei der Maschinenbaustudie 7 875 DM an Ausbildungskosten pro Auszubildenden und Ausbildungsjahr. Die Streuung der Höhe der Brutto-Ausbildungskosten ist nicht unbeträchtlich. Die in der Maschinenbaustudie gebildeten Klassen von jeweils 1 000 DM Ausbildungskosten mit den offenen Klassen „unter 6 000 DM“ und „über 10 000 DM“ sind annähernd gleich besetzt. Der Variationskoeffizient als das Verhältnis von Standardabweichung und Mittelwert beträgt rund 40 v. H. Das heißt, in dem Intervall von ± 40 v. H. um den Mittelwert liegen die Kosten von 66 $\frac{2}{3}$ v. H. aller Ausbildungsverhältnisse. Das ist ein beträchtlicher Streubereich.

Tabelle 40 stellt die Ergebnisse der Maschinenbaustudie nach Betriebsgrößen zusammen.

In der Seeschiffahrtsstudie wurde ein modifizierter Fragebogen „Betriebserhebung 1972“ der Kommission verwandt. In der Studie wurden die Kosten der Ausbildung von Matrosen und Offiziersbewerbern untersucht.

Die Ergebnisse dieser Erhebung enthält Tabelle 41 in zusammengefaßter Form.

In der Seeschiffahrtsstudie ist auch eine Berechnung der Bildungserträge vorgenommen worden. Dabei wurde der von der Kommission eingeschlagene Weg beschritten. Nach den Aussagen der Studie sind die Ergebnisse für Matrosen vorsichtig zu interpretieren, während die Kosten für die Ausbildung von Offiziersbewerbern als repräsentativ angesehen werden.

Die Großhandelsstudie wurde im Frühjahr 1972 unter dem Eindruck der Erhebung der Kommission bei 359 Ausbildungsbetrieben mit 4 155 Auszubildenden durchgeführt.

Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, daß die Bruttokosten der Ausbildung je Auszubildenden

und Jahr bei 6 352 DM liegen. Die Erträge der Ausbildung werden in der Studie auf 1 974 DM geschätzt, so daß die Untersuchung auf netto 4 378 DM an Ausbildungskosten je Auszubildenden und Jahr kommt. Die Großhandelsstudie hat allerdings nicht den Versuch unternommen, die Leistungsgrade und die produktiven Zeiten der Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungsjahren zu messen. Sie geht vielmehr von der Annahme aus, daß der Leistungsgrad im ersten Jahr gleich Null, im zweiten Jahr gleich 10 v. H. und im dritten Jahr gleich 50 v. H., bezogen auf eine Anfangsbürokräft,

Tabelle 40

**Bruttoausbildungskosten im Maschinenbau
DM je Auszubildenden und Jahr
1972**

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Auszubildende		
	gewerblich	technisch	kaufmännisch
bis unter 100	6 940	6 730	6 180
100 bis unter 200	7 070	6 900	6 370
200 bis unter 500	7 580	7 360	6 940
500 bis unter 1 000	8 360	7 710	7 135
1 000 bis unter 2 000	9 120	7 980	7 160
2 000 und mehr	9 230	8 130	7 315
insgesamt	8 130	7 585	6 980

Quelle: VDMA, Abteilung Betriebswirtschaft, Erhebung „Zusätzliche Kennzahlen 1972“, VDMA — BwZ 1 z Tabelle 1

Tabelle 41

**Die Kosten der Berufsausbildung der Seeschiffahrt
Durchschnittliche Ausbildungskosten
pro Auszubildenden und Jahr**

Kostenarten	Kostenträger	Offiziersbewerber	
	Matrose (3 Jahre)	mit mittlerer Reife (49 Wochen)	mit Abitur (30 Wochen)
Direkte Kosten	8 716	7 442	4 736
Indirekte Kosten	2 250	16 574	8 287
Bruttokosten	10 966	24 016	13 023
Erträge	6 422	832	1 239
Nettokosten	4 544	23 184	11 784

Quelle: Hoffmann, H. W., a. a. O.

beträgt. Die in der Großhandelsstudie ermittelten Brutto- und Nettokosten sind nach den Ergebnissen der Erhebungen durch die Kommission zu niedrig. Die Kommission hat festgestellt, daß die Bruttokosten der Berufsausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel durchschnittlich 8 012 DM pro Auszubildenden und Jahr betragen. Die Nettokosten liegen bei 4 451 DM pro Auszubildenden und Jahr. Allerdings ist zu berücksichtigen, daß in der Stichprobe von Ausbildungsbetrieben der Kommission nur 64 Ausbildungsbetriebe sind, die zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel ausbilden. Wie im einzelnen zu zeigen sein wird, kann dieser Unterschied in der Zahl der untersuchten Ausbildungsbetriebe den Unterschied in den Kosten und Erträgen der Berufsbildung in diesem Beruf nicht erklären.

3.1.4 Die Kosten der beruflichen Bildung in einzelnen Wirtschaftsbereichen

Im folgenden werden die Ergebnisse der eigenen Untersuchungen dargestellt. Dabei werden zunächst die Kosten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik sowie die Kosten je Aus- und Weiterzubildenden erörtert. Die Angaben werden nach Erhebungsbereichen getrennt gemacht.

3.1.4.1 Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern

3.1.4.1.1 Die Kosten der Betriebe

Die Kommission hat bei ihrer Betriebserhebung im Bereich der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern drei Teilbereiche unterschieden:

- die IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten
- die IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten
- die HWK-Handwerksbetriebe

Nachstehend werden die Kosten der beruflichen Bildung für diese Bereiche und, daraus abgeleitet, für alle Betriebe dieser Bereiche in der Bundesrepublik wiedergegeben. Die Hochrechnung für alle Betriebe der Bundesrepublik erfolgt nach der Zahl der Ausbildungsverhältnisse und nach der Zahl der Beschäftigten.

Da sich die Datenbasis infolge unvollständiger oder inkonsistenter Angaben, die bei der Rechnung mit dem erhobenen Datenmaterial sichtbar wurden, gegenüber dem Erhebungsplan gemäß Tabelle 20 verschob, beruhen die Ergebnisse nicht auf den Kostenangaben von 926, sondern vielmehr von 895 Betrieben. Die Datenbasis, aus der die Ergebnisse der Kommission berechnet wurden, wird in Tabelle 42 im einzelnen wiedergegeben (vgl. auch Tabelle 20).

Die Kosten der beruflichen Bildung

Die Kosten, die die berufliche Bildung in den von der Kommission befragten Betrieben im Bereich der

Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern verursachte, sind in Tabelle 43 zusammengestellt. In dieser Tabelle sind auch die auf alle Ausbildungsbetriebe der Bundesrepublik hoch-

Tabelle 42

Stichprobe der Betriebe im Bereich der Industrie- und Handelskammern und des Handwerks

Bereich	theoretische Stichprobe	Anzahl der in die Auswertung einbezogenen Betriebe	Anzahl der gerechneten Betriebe
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	117	101	98
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten .	559	488	477
HWK-Handwerksbetriebe	500	337	320
Summe	1 216	926	895
	100 v. H.	76,2 v. H.	73,6 v. H.
		100,0 v. H.	96,7 v. H.

Tabelle 43

Die Bruttokosten der beruflichen Bildung (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern) 1972 ¹⁾

Bereich	Betriebs- erhebung		Hochrechnung Bundes- republik Deutschland	
	Millionen DM	v. H.	Millionen DM	v. H.
IHK-Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten .	157,4	78,1	2 132,5	21,8
IHK-Betriebe mit bis zu 1000 Beschäftigten .	39,5	19,6	5 357,9	54,9
HWK-Handwerksbetriebe .	4,7	2,3	2 274,3	23,3
Summe Betriebe .	201,6	100,0	9 764,7	100,0

¹⁾ Die Kosten für die berufliche Weiterbildung beziehen sich auf das Jahr 1971.

gerechneten Werte sowohl für die Berufsausbildung als auch für die Weiterbildung sowie für sonstige berufliche Bildungsmaßnahmen enthalten.

Tabelle 43 zeigt, daß nach der Betriebserhebung der Kommission im Hauptbereich der Kommissionstätigkeit mit einem Gesamtvolumen an im Jahre 1972 außerschulisch angefallenen Berufsbildungskosten in Höhe von 9,8 Milliarden DM gerechnet werden darf. Dabei handelt es sich um die Kosten für die berufliche Bildung im Bereich von Industrie, Handel, Banken, Versicherungen und Handwerk. Da rund 50 v. H. aller Auszubildenden und 65 v. H. aller Beschäftigten in IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten tätig sind, fällt in diesem Bereich auch das höchste Volumen an Bruttokosten der beruflichen Bildung an.

Tabelle 44 zeigt, welche Anteile an den gesamten Kosten auf die einzelnen Kostenträger entfallen.

Der Anteil der Berufsausbildung an den gesamten Bildungskosten ist in der Betriebserhebung geringer als in der Hochrechnung. Das ist leicht erklärlich. Der Anteil der Großbetriebe an der Gesamtzahl der Betriebe ist in der Betriebserhebung größer als in

Tabelle 44

Bruttokosten der beruflichen Bildung nach Bildungsbereichen 1971/72

Betriebe im Bereich der Industrie- und Handelskammern und des Handwerks

Kostenträger (Bildungsbereiche)	Betriebs- erhebung		Hochrech- nung Bundes- republik Deutschland	
	Millionen DM	v. H.	Millionen DM	v. H.
Berufs- ausbildung ..	141,3	70,2	7 886,6	80,8
berufliche Weiterbildung .	56,7	28,1	1 682,9	17,2
Kosten für die Ausbildung von Praktikanten, Trainees, Jungarbeitern, Umschülern ¹⁾ .	3,5	1,7	195,2	2,0
Summe Betriebe .	201,5	100,0	9 764,7	100,0

¹⁾ Im Gegensatz zu der in Kapitel 1 vorgenommenen Definition von beruflicher Weiterbildung werden die Umzuschulenden hier wegen der relativ geringen von ihnen verursachten Bildungskosten nicht mehr unter den Weiterbildungskosten erfaßt.

der Bundesrepublik insgesamt (vgl. S. 39). Da die Großbetriebe vergleichsweise viel Weiterbildung betreiben, ist auch der Anteil der Weiterbildungskosten an den gesamten Bildungskosten in der Betriebserhebung relativ hoch. In der Hochrechnung dagegen tritt der Anteil der Großbetriebe zurück, und entsprechend ist auch der Anteil der Weiterbildungskosten geringer. Die Berufsausbildung macht mithin rund 81 v. H. der gesamten Bruttokosten für die berufliche Bildung aus, während der Anteil der beruflichen Weiterbildung statt der 28 v. H. in der Betriebserhebung nur 17 v. H. beträgt.

Die Kosten für die Praktikanten, Trainees, Jungarbeiter und Umschüler fallen prozentual nicht ins Gewicht. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu beachten, daß es sich um die rein betrieblichen Bildungskosten handelt. Kosten, die auf der übergeordneten Unternehmensebene anfallen, sowie Kosten für überbetriebliche und außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen sind in diesen Zahlen noch nicht enthalten.

In den Teilbereichen der Betriebserhebung verteilen sich die Gesamtkosten der beruflichen Bildung sehr unterschiedlich auf Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung.

Aufschluß über die Verteilung der Kosten der Berufsausbildung auf die Erhebungsbereiche gibt Tabelle 45, für die berufliche Weiterbildung Tabelle 46.

Die Großbetriebe gaben für 13,5 v. H. der Auszubildenden 17,3 v. H. der in den Betrieben anfallenden Ausbildungskosten aus, während im Handwerk für

Tabelle 45

Bruttokosten der Berufsausbildung nach Teilbereichen 1972

Bereich	Betriebs- erhebung		Hochrech- nung Bundes- republik Deutschland	
	Millionen DM	v. H.	Millionen DM	v. H.
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten ..	102,2	72,3	1 363,5	17,3
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Be- schäftigten ...	34,6	24,5	4 392,0	55,7
HWK-Hand- werksbetriebe	4,5	3,2	2 131,1	27,0
Summe Betriebe	141,3	100,0	7 886,6	100,0

Tabelle 46

Kosten der beruflichen Weiterbildung nach Teilbereichen 1971

Bereich	Betriebs- erhebung		Hochrech- nung Bundes- republik Deutschland	
	Millionen DM	v. H.	Millionen DM	v. H.
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten ..	52,4	92,4	728,4	43,3
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten ..	4,2	7,4	817,4	48,6
HWK-Hand- werksbetriebe	0,1	0,2	137,1	8,1
Summe Betriebe	56,7	100,0	1 682,9	100,0

35,8 v. H. aller Ausbildungsverhältnisse 27,0 v. H. der Ausbildungskosten anfielen.

Der Anteil des Handwerks an den Weiterbildungskosten ist in der Bundesrepublik auf der betrieblichen Ebene gering. Für 17,9 v. H. der Beschäftigten werden 8,1 v. H. der gesamten betrieblichen Weiterbildungskosten ausgegeben. Demgegenüber liegt der prozentuale Anteil der Großbetriebe an den Gesamtkosten für die berufliche Weiterbildung deutlich über ihrem Anteil an den gesamten Beschäftigten. 43,3 v. H. der Weiterbildungskosten werden für 17,4 v. H. der Beschäftigten getätigt.

Für die Analyse der Weiterbildungskosten ist auch die Aufteilung der Gesamtkosten auf interne Veranstaltungen und externe Weiterbildungskurse interessant. Tabelle 47 enthält darüber hinaus Angaben über die Bedeutung der Kosten für die Fortzahlung von Löhnen und Gehältern im Rahmen der gesamten Kosten für die berufliche Weiterbildung.

Die Gegenüberstellung in Tabelle 47 zeigt, wie groß die Bedeutung externer Kurse für die Weiterbildungsbemühungen im Handwerk ist. Demgegenüber sind die Weiterbildungsanstrengungen in den Großbetrieben vorwiegend auf innerbetriebliche Veranstaltungen konzentriert. Die Tatsache, daß der Anteil der weitergezahlten Löhne und Gehälter an den Gesamtkosten der Weiterbildung bei den Großbetrieben über dem der Handwerksbetriebe liegt, läßt sich mit den vergleichsweise höheren Kosten externer Weiterbildungsveranstaltungen erklären. Die Zahlen für die IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten bestätigen das.

Tabelle 47

Die Kosten der beruflichen Weiterbildung nach Veranstaltungsarten 1971

Bereich	Betriebs- erhebung v. H.	Hoch- rechnung Bundes- republik Deutsch- land v. H.
— interne Veranstaltungen	65,4	65,4
— externe Kurse	34,6	34,6
— Anteil der Lohnfortzah- lung an den gesamten Weiterbildungskosten ...	57,0	57,0
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten		
— interne Veranstaltungen	39,9	39,9
— externe Kurse	60,1	60,1
— Anteil der Lohnfortzah- lung an den gesamten Weiterbildungskosten ...	47,9	47,9
HWK-Handwerksbetriebe		
— interne Veranstaltungen	32,1	32,1
— externe Kurse	67,9	67,9
— Anteil der Lohnfortzah- lung an den gesamten Weiterbildungskosten ...	50,0	50,0
insgesamt		
— interne Veranstaltungen	63,4	42,9
— externe Kurse	36,6	57,1
— Anteil der Lohnfortzah- lung an den gesamten Weiterbildungskosten ...	56,3	49,9

Die Durchschnittskosten der beruflichen Bildung

Aus dem Gesamtvolumen der dargestellten Berufsbildungskosten lassen sich nur schwer anschauliche Vorstellungen über die Größenordnungen der Bildungsanstrengungen gewinnen, zumal sie nicht alle Bereiche umfassen. Im folgenden werden daher die Durchschnittskosten der beruflichen Bildung berechnet. Dabei werden die Kosten der Berufsausbildung auf die Auszubildenden, die Kosten der Weiterbildung auf die Beschäftigten (ohne Auszubildende) umgelegt.

Tabelle 48 enthält die durchschnittlichen Kosten der Berufsausbildung, die die Kommission in ihrer Betriebserhebung ermittelt hat, sowie eine Hochrechnung für die gesamte Bundesrepublik.

Wegen des relativ starken Anteils der Großbetriebe in der Betriebserhebung sind die durchschnittlichen

Ausbildungskosten je Auszubildenden und Jahr der Betriebserhebung höher als in der gesamten Bundesrepublik. In den einzelnen Teilbereichen sind die durchschnittlichen Ausbildungskosten natürlich gleich. Für die Ausbildung eines Auszubildenden gaben die Großbetriebe rund 17 v. H. mehr, die Handwerksbetriebe dagegen etwa 31 v. H. weniger

Tabelle 48

Brutto-Ausbildungskosten je Auszubildenden und Jahr 1972 ¹⁾

Bereich	Betriebserhebung			Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland		
	Zahl der Ausbildungs- verhältnisse		Ausbil- dungskosten DM	Zahl der Ausbildungs- verhältnisse		Ausbil- dungskosten DM
	Zahl	v. H.		Zahl	v. H.	
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	11 472	68,0	8 912	153 000	13,5	8 912
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	4 532	26,9	7 633	575 397	50,7	7 633
HWK-Handwerksbetriebe	866	5,1	5 241	406 629	35,8	5 241
Gesamtsumme bzw. Gesamtdurchschnitt	16 870	100,0	8 380	1 135 026	100,0	6 948

¹⁾ Die Kosten der Ausbildung beziehen sich auf das erste Halbjahr 1972. Es ist daher vertretbar, die Hochrechnung mit den Zahlen der Auszubildenden für den 31. Dezember 1971 vorzunehmen.

Tabelle 49

Weiterbildungskosten je Beschäftigten und Jahr 1971

Bereich	Betriebserhebung			Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland ¹⁾		
	Beschäftigte		Weiter- bildungs- kosten DM	Beschäftigte		Weiter- bildungs- kosten DM
	Zahl	v. H.		Zahl	v. H.	
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	265 378	78,2	197,54	3 687 331	17,4	197,54
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	69 926	20,6	59,75	13 681 058	64,7	59,75
HKW-Handwerksbetriebe	4 151	1,2	36,13	3 795 000	17,9	36,13
	339 455	100,0	167,18	21 163 389	100,0	79,52

¹⁾ Berechnet aus: Wirtschaft und Statistik, Heft 9, 1972, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, S. 511 ff. und aus dem Statistischen Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1972, S. 241. Da die Beschäftigtenstatistik nicht nach Kammerbezirken getrennt geführt wird, überschätzen diese Zahlen vermutlich die Zahl der in diesen Erhebungsbereichen Beschäftigten.

aus als die IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten.

Die durchschnittlichen Kosten für die Weiterbildung der Beschäftigten sind in Tabelle 49 zusammengestellt.

Die Unterschiede in den Weiterbildungskosten je Beschäftigten sind in den drei Erhebungsbereichen groß. Die IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten gaben im Durchschnitt 5,5mal soviel pro Beschäftigten aus wie die Handwerksbetriebe und 3,3mal sowie wie die IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten.

Im Durchschnitt wurden für jeden der 21 Millionen Beschäftigten in diesen Bereichen 1971 80 DM für Weiterbildung ausgegeben. Bei einem durchschnittlichen Arbeitnehmerinkommen von 15 155 DM und bei 49,9 v. H. Lohnfortzahlung an den Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung sowie bei 250 Arbeitstagen im Jahr bedeutet das, daß ein Ausbildungsplatz im Durchschnitt über die Bundesrepublik 30 371 DM im Jahr kostet. Mithin kann man sagen, daß jeder in Industrie, Handel und Handwerk abhängig Beschäftigte 1971 im Durchschnitt 0,7 Tage Weiterbildung erhielt.

Jeder der in IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten Tätigen wurde 1971 im Durchschnitt an 1,6 Tagen weitergebildet, während auf den im Handwerk Beschäftigten nur 0,3 Tage Weiterbildung entfielen.

Die Erträge der Berufsausbildung

Tabelle 50 stellt die Ergebnisse der Ertragsberechnungen durch die Kommission für die einzelnen Teilbereiche der Erhebung und hochgerechnet für die Bundesrepublik dar.

Die Erträge der Berufsausbildung machen in den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten

24,9 v. H., in den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten 33,8 v. H. und in den Handwerksbetrieben 50,7 v. H. der Bruttoausbildungskosten aus.

Die Berechnung der Erträge folgt unmittelbar aus den Erträgen, die bei den einzelnen Ausbildungsbetrieben der Betriebserhebung ermittelt wurden. Sie läßt sich aber auch nachvollziehen, wenn man für jeden Teilbereich der Erhebung und für die Bundesrepublik einen „Durchschnittsbetrieb“ definiert.

Die Berechnung sei für den „Durchschnittsbetrieb“ der Bundesrepublik, der aus den hochgerechneten Zahlen der Betriebserhebung gebildet wird, nachstehend wiedergegeben.

Geht man von der Schätzung der Ausbilder aus, so sind 1972 im Durchschnitt von den Auszubildenden pro Tag 2,36 Facharbeiterstunden geleistet worden (vgl. Tabelle 18). Die Erhebungen der Kommission haben ferner ergeben, daß im Durchschnitt mit 125,5 Tagen im Jahr gerechnet werden kann, an denen Auszubildende im Betrieb produktive Arbeiten leisten. Das ergibt sich aus Tabelle 51, in der auch die Zeiten für die einzelnen Teilbereiche der Erhebung aufgeführt sind.

Mithin leistet jeder Auszubildende im Durchschnitt über alle Verhältnisse und alle Ausbildungsjahre in der Bundesrepublik 296 Facharbeiterstunden im Jahr.

Der durchschnittliche Facharbeiterlohn betrug nach den Erhebungen der Kommission im ersten Halbjahr 1972 hochgerechnet 7,61 DM je Stunde. Dieser Betrag umfaßt nur den Stundenlohn einschließlich Lohnnebenkosten, nicht jedoch das Entgelt für Urlaubs- und Krankentage. Unter Berücksichtigung dieser kostenerhöhenden Faktoren, die 13,7 v. H. ¹⁾

¹⁾ 20 Urlaubstage und 10 Krankheitstage, bezogen auf 249 Arbeitstage

Tabelle 50

Die Erträge der Berufsausbildung 1972

Bereich	Betriebserhebung			Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland		
	Gesamterträge		Ertrag je Auszubildenden DM	Gesamterträge		Ertrag je Auszubildenden DM
	Millionen DM	v. H.		Millionen DM	v. H.	
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	25,5	64,6	2 220	339,7	11,7	2 220
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	11,7	29,6	2 583	1 486,3	51,1	2 583
HKW-Handwerksbetriebe	2,3	5,8	2 659	1 081,2	37,7	2 659
Summe Betriebe	39,5	100,0	2 340	2 907,2	100,0	2 561

Die Aufteilung des Ausbildungsjahres

Durchschnittswerte

Bezeichnung	Bereich	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäf- tigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäf- tigten	HWK-Hand- werksbetriebe	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland
gesamte Jahrestage		365,0	365,0	365,0	365,0
— Samstage					
— Sonntage					
— Feiertage		116,0	116,0	116,0	116,0
Ausbildungstage		249,0	249,0	249,0	249,0
— Urlaubstage		22,0	23,0	23,0	23,0
— Krankentage		8,5 30,5	12,1 35,1	14,6 37,6	13,9 36,9
verbleiben		218,5	213,9	211,4	212,1
Berufsschultage ¹⁾		49,2	44,3	54,1	52,0
Exkursionstage		3,4	4,4	5,1	4,9
eterne Kurstage		13,5 66,1	26,6 75,3	13,6 72,8	16,3 73,2
verbleiben		152,4	138,6	138,6	138,9
Ausbildungswerkstatt		57,3	22,3	1,1	12,2
Unterrichtstage		1,3	1,5	1,1	1,2
Tage mit produktiver Arbeit im Betrieb		93,8	114,8	136,4	125,5

¹⁾ Ein Berufsschultag ist hierbei als Recheneinheit mit 8 Stunden angesetzt.

Tabelle 51 a

Die Berechnung der Erträge der Berufsausbildung nach Teilbereichen

Bezeichnung	IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäf- tigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäf- tigten	HWK-Hand- werksbetriebe	Hochrechnung Bundesrepu- blik Deutsch- land
Tage mit produktiver Arbeit im Betrieb	93,8	114,8	136,4	125,5
Äquivalente Stunden pro Tag	1,92	2,49	2,31	2,36
Äquivalente Stunden pro Jahr	180,10	285,85	315,08	296,07
Facharbeiterlohn je produktive Stunde	12,33	9,04	8,44	8,65
Erträge der Berufsausbildung pro Jahr	2 220,00	2 583,00	2 659,00	2 561,00

der produktiven Zeit eines Facharbeiters ausmachen, ist der zu berücksichtigende Facharbeiterlohn in der Ertragsberechnung auf 8,65 DM anzusetzen.

Multipliziert man 296 Facharbeiterstunden mit 8,65 DM je Facharbeiterstunde, erhält man einen durchschnittlichen Ausbildungsertrag von 2 561 DM. Das ist der Ertrag, den die produktive Arbeit der Auszubildenden in der Bundesrepublik im Jahre 1972 durchschnittlich erbrachte.

Tabelle 51 a stellt die Berechnung der Erträge der Berufsausbildung für die einzelnen Teilbereiche der Erhebung nach dem gleichen Schema zusammen und gibt die Berechnung der hochgerechneten Erträge noch einmal wieder.

Die Nettokosten der Berufsausbildung

Die durchschnittlichen Nettokosten der Berufsausbildung ergeben sich als die Differenz von Bruttoausbildungskosten und Ausbildungserträgen. In Tabelle 52 werden die Nettokosten der Berufsausbildung nach den Ergebnissen der Betriebserhebung und hochgerechnet für die Bundesrepublik wiedergegeben.

In der außerschulischen Berufsausbildung entstanden mithin im Jahre 1972 im Durchschnitt erhebliche Nettokosten. Sie dürften in der Bundesrepublik insgesamt die Größenordnung von 5 Milliarden DM erreicht haben. Dabei ist die Berufsausbildung in einem Großbetrieb etwa 2,6mal so teuer wie in einem Handwerksbetrieb, und auch in den IHK-Betrieben bis zu 1 000 Beschäftigten wird für die Berufsausbildung im Durchschnitt etwa zweimal so viel ausgegeben wie im Handwerk. Im Handwerk fallen daher für 35,8 v. H. aller Ausbildungsverhält-

nisse nur 21,1 v. H. der Nettokosten an, während die IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten 20,6 v. H. der Nettokosten für nur 13,5 v. H. der Ausbildungsverhältnisse tragen.

Nach dem Ergebnis der Erhebung ist folglich festzustellen, daß im Bereich der Industrie- und Handelskammern und im Bereich der Handwerkskammern eine Berufsausbildung durchgeführt wird, die erhebliche Nettokosten verursacht.

In keinem der drei Teilbereiche, die Gegenstand der Betriebserhebung waren, ist die Berufsausbildung im Durchschnitt über alle Betriebe eine schon während der Ausbildungszeit rentable Investition. Vielmehr bringen alle Bereiche beträchtliche Mittel auf, um die Berufsausbildung durchzuführen. Bei einer Reihe von Betrieben und Ausbildungsgängen sind aber die Nettokosten niedriger, und es werden sogar Erträge bei der Berufsausbildung erzielt.

Es muß daher neben den Durchschnittswerten auch die Streuung der Ausbildungskosten je Auszubildenden und Jahr von Betrieb zu Betrieb und von Ausbildungsgang zu Ausbildungsgang betrachtet werden.

Die Verteilung der Ausbildungskosten

Die Verteilung der Kosten der Berufsausbildung kann in unterschiedlicher Weise sichtbar gemacht werden:

Man kann von den Durchschnittskosten je Auszubildenden

- über alle Ausbildungsverhältnisse
- über alle Ausbildungsgänge
- über alle Betriebe

ausgehen.

Tabelle 52

Die Nettokosten der Berufsausbildung

Durchschnittswerte

Bereich	Betriebserhebung			Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland		
	Nettokosten insgesamt		Nettokosten je Auszubil- denden DM	Nettokosten insgesamt		Nettokosten je Auszubil- denden DM
	Millionen DM	v. H.		Millionen DM	v. H.	
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	76,8	75,4	6 692	1 023,8	20,6	6 692
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	22,9	22,5	5 050	2 905,7	58,3	5 050
HWK-Handwerksbetriebe	2,2	2,1	2 582	1 049,9	21,1	2 582
Summe Betriebe	101,9	100,0	6 040	4 979,4	100,0	4 387

Im ersten Falle wird nach den unterschiedlichen Kosten jedes einzelnen Auszubildenden gefragt. Im zweiten steht die Frage im Mittelpunkt, welche Kostenunterschiede die Ausbildung in einem bestimmten Beruf bei den verschiedenen Betrieben aufweist. Im dritten Falle wird nur nach den Ausbildungskosten gefragt, die der Betrieb im Durchschnitt über alle Auszubildenden aufwendet, gleichgültig, in welchem Beruf sie ausgebildet werden. Die Unterschiede in den Durchschnittskosten pro Auszubildenden von Ausbildungsbetrieb zu Ausbildungsbetrieb stehen hierbei im Mittelpunkt des Interesses.

Im folgenden soll zunächst die Verteilung der Ausbildungskosten von Betrieb zu Betrieb dargestellt werden. Da in jedem Betrieb in mehreren Ausbildungsberufen ausgebildet wird, und zwar in den Betrieben der Betriebserhebung in durchschnittlich

- 5,7 Ausbildungsberufen in den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten,
- 1,8 Ausbildungsberufen in den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten,

— 1,2 Ausbildungsberufen in den HWK-Handwerksbetrieben,

liegt es auf der Hand, daß die Verteilung der durchschnittlichen Ausbildungskosten über die Betriebe nicht so breit streut wie eine Verteilung der durchschnittlichen Ausbildungskosten nach Ausbildungsgängen.

Tabelle 53 enthält eine Darstellung der durchschnittlichen Bruttokosten nach Kostenklassen mit ihrer Besetzungshäufigkeit. Aus der Tabelle ist ersichtlich:

1. Die relativ meisten IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten weisen Bruttokosten pro Auszubildenden und Jahr zwischen 7 500 DM und 10 000 DM auf.
2. Die relativ meisten IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten haben Bruttoausbildungskosten zwischen 5 000 DM und 7 500 DM pro Auszubildenden und Jahr.
3. Die relativ meisten HWK-Handwerksbetriebe geben für die Berufsausbildung zwischen

Tabelle 53

Verteilung der durchschnittlichen Bruttokosten der Berufsausbildung nach Betrieben

Bruttoausbildungskosten DM	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten			IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten			HWK-Handwerks- betriebe			Summe Betriebserhebung		
	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H. v. H.	kumu- liert	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert
0 bis 2 500	1	1,0	1,0	7	1,5	1,5	17	5,3	5,3	25	2,8	2,8
2 501 bis 5 000	4	4,1	5,1	133	27,9	29,4	153	47,8	53,1	290	32,4	35,2
5 001 bis 7 500	24	24,5	29,6	160	33,5	62,9	96	30,0	83,1	280	31,3	66,5
7 501 bis 10 000	37	37,8	67,4	104	21,8	84,7	30	9,4	92,5	171	19,1	85,6
10 001 bis 12 500	18	18,4	85,8	41	8,6	93,3	10	3,1	95,6	69	7,7	93,3
12 501 bis 15 000	10	10,2	96,0	14	2,9	96,2	5	1,6	97,2	29	3,2	96,5
15 001 bis 17 500	—	—	96,0	9	1,9	98,1	7	2,2	99,4	16	1,8	93,3
17 501 bis 20 000	1	1,0	97,0	2	0,4	98,5	1	0,3	99,7	4	0,5	98,8
20 000 bis 22 500	2	2,0	99,0	1	0,2	98,7	—	—	—	3	0,3	99,1
22 501 bis 25 000	1	1,0	100,0	3	0,6	99,3	—	—	—	4	0,5	99,6
25 001 und mehr	—	—	100,0	3	0,7	100,0	1	0,3	100,0	4	0,4	100,0
insgesamt ...	98	100,0		477	100,0		320	100,0		895	100,0	
Mittelwert	8 479			7 400			5 269			8 028		
Standardabweichung	3 634,9			4 549,2			3 263,0			3 963,9		
Variations- koeffizient (v. H.)	42,86			61,47			64,33			49,37		

- 2 500 DM und 5 000 DM pro Auszubildenden und Jahr aus.
4. Bis 2 500 DM pro Auszubildenden und Jahr gibt ein IHK-Betrieb mit mehr als 1 000 Beschäftigten und geben sieben IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten bzw. 17 HWK-Handwerksbetriebe aus.
 5. Über 25 000 DM pro Auszubildenden und Jahr gibt kein IHK-Betrieb mit mehr als 1 000 Beschäftigten aus, dagegen finden sich in dieser Größenklasse der Ausbildungskosten drei IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und ein HWK-Handwerksbetrieb.
 6. Rund 85 v. H. aller Betriebe in der Betriebserhebung geben weniger als 10 000 DM pro Auszubildenden und Jahr aus.
 7. 20 000 DM und mehr pro Jahr und Auszubildenden geben 1,2 v. H. der Ausbildungsbetriebe aus.

Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, daß es sich um die durchschnittlichen Bruttoausbildungskosten über alle Ausbildungsberufe in einem Betrieb handelt. Eine solche Zusammenfassung von kaufmännischen und gewerblich-technischen Ausbildungsberufen ist, wie noch gezeigt wird, durchaus nicht unproblematisch.

Es ist auch zu beachten, daß die Durchschnittswerte der Bruttokosten über die Betriebe nicht gleich den Durchschnittswerten über alle Ausbildungsverhältnisse sein können. Daher sind in Tabelle 53 andere Mittelwerte der Bruttokosten ausgewiesen als in Tabelle 48.

Die Verteilung der Nettokosten der Berufsausbildung über alle Betriebe in der Betriebserhebung geht aus Tabelle 54 hervor. Die in Tabelle 54 zusammengestellten Werte der Betriebserhebung lassen die folgenden Aussagen zu:

Tabelle 54

Verteilung der durchschnittlichen Nettokosten der Berufsausbildung nach Betrieben

Nettoausbildungskosten DM	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten			IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten			HWK-Handwerks- betriebe			Summe Betriebserhebung		
	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert
bis — 10 001	—	—	—	—	—	—	1	0,3	0,3	1	0,1	0,1
— 10 000 bis — 7 501	—	—	—	—	—	—	—	—	0,3	—	—	0,1
— 7 500 bis — 5 001	—	—	—	1	0,2	0,2	1	0,3	0,6	2	0,2	0,3
— 5 000 bis — 2 501	3	3,1	3,1	6	1,3	1,5	3	0,9	1,5	12	1,4	1,7
— 2 500 bis — 0	—	—	3,1	28	5,9	7,4	50	15,6	17,1	78	8,7	10,4
1 bis 2 500	4	4,1	7,2	147	30,8	38,2	117	36,6	53,7	268	29,9	40,3
2 501 bis 5 000	22	22,5	29,7	150	31,4	69,9	91	28,4	82,1	263	29,4	69,7
5 001 bis 7 500	32	32,7	62,4	79	16,6	86,2	33	10,3	92,4	144	16,1	85,8
7 501 bis 10 000	21	21,4	83,8	34	7,1	93,3	12	3,8	96,2	67	7,5	93,3
10 001 bis 12 500	9	9,2	93,0	16	3,4	96,7	7	2,2	98,4	32	3,6	96,9
12 501 bis 15 000	3	3,1	96,1	8	1,7	98,4	2	0,6	99,0	13	1,4	98,3
15 001 bis 17 500	1	1,0	97,1	1	0,2	98,6	2	0,6	99,6	4	0,5	98,8
17 501 bis 20 000	1	1,0	98,1	2	0,4	99,0	1	0,4	100,0	4	0,5	99,3
20 000 und mehr	2	1,9	100,0	5	1,0	100,0	—	—	100,0	7	0,7	100,0
	98	100,0		477	100,0		320	100,0		895	100,0	
Mittelwert	6 370			4 907			2 616			5 788		
Standardabweichung	4 358,3			4 944,1			3 936,0			4 607,9		
Variations- koeffizient (v. H.)	684			100,8			150,5			79,6		

1. Die Nettokosten der Berufsausbildung streuen von Betrieb zu Betrieb noch stärker als die Bruttokosten.
2. Die Unterschiede in den durchschnittlichen Nettokosten sind im Handwerk am ausgeprägtesten. Sie sind bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten am geringsten.
3. Die relativ meisten IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten haben Nettokosten zwischen 5 000 DM und 7 500 DM je Auszubildenden und Jahr.
4. Die relativ meisten IHK-Betriebe bis zu 1 000 Beschäftigten haben Nettoausbildungskosten zwischen 2 500 und 5 000 DM. Die Klasse der Nettoausbildungskosten von 1 DM bis 2 500 DM ist aber praktisch gleich stark besetzt.
5. Die relativ meisten HWK-Handwerksbetriebe wenden für die Berufsausbildung netto zwischen 1 000 DM und 2 500 DM pro Jahr und Auszubildenden auf.
6. Rund 60 v. H. aller Ausbildungsbetriebe in der Betriebserhebung haben Nettokosten zwischen 1 000 DM und 5 000 DM pro Jahr und Auszubildenden.
7. 3,1 v. H. der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten, 7,4 v. H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und 17,1 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe erzielen über die Ausbildungszeit hinweg Nettoerträge.
8. Für rund 10 v. H. aller Ausbildungsbetriebe in der Erhebung sind die durchschnittlichen Erträge der Berufsbildung größer als die durchschnittlichen Kosten.
9. Rund 7 v. H. aller Ausbildungsbetriebe in der Erhebung haben Nettokosten der Berufsausbildung von über 10 000 DM pro Auszubildenden und Jahr.
10. Rund 17 v. H. der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten, 7 v. H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und rund 4 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe geben für die Berufsausbildung durchschnittlich mehr als 10 000 DM pro Jahr aus.

Ein Vergleich der Verteilung der Ausbildungskosten in den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten und in den 28 Ausbildungsbetrieben der aus der Gruppe der 50 größten deutschen Unternehmen ausgesuchten 14 Unternehmen, bei denen ergänzende Erhebungen möglich waren, ist aufschlußreich.

Tabelle 55 läßt erkennen, daß die hohen Durchschnittskosten durch eine starke Konzentration von

Tabelle 55

Die Verteilung von Brutto- und Nettokosten der Berufsausbildung bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten und bei den Ausbildungsbetrieben der Großunternehmen

v. H. kumuliert

Klassen DM	Bruttokosten		Nettokosten	
	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäf- tigten	IHK-Betriebe der Großunter- nehmen	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäf- tigten	IHK-Betriebe der Großunter- nehmen
— 5 000 bis — 2 501	—	—	3,1	—
— 2 500 bis 0	—	—	3,1	—
1 bis 2 500	1,0	—	7,2	—
2 500 bis 5 000	5,1	—	29,7	14,3
5 001 bis 7 500	29,6	7,1	62,4	50,0
7 501 bis 10 000	67,4	60,7	83,8	82,1
10 001 bis 12 500	85,8	85,7	93,0	92,9
12 501 bis 15 000	96,0	96,4	96,1	96,4
15 001 bis 17 500	96,0	100,0	97,1	100,0
17 501 bis 20 000	97,0	100,0	100,0	100,0
20 001 bis 22 500	99,0	100,0	100,0	100,0
22 501 bis 25 000	100,0	100,0	100,0	100,0
Mittelwert in DM	8 479	9 938	6 370	8 052

Ausbildungsbetrieben in relativ hohen Kostenklassen befinden sich IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten, nicht dagegen Ausbildungsbetriebe der 14 Großunternehmen. Auf der anderen Seite sind auch niedrige Kostenklassen und Nettoerträge unter den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten. In diesen Kostenklassen findet sich aber kein Betrieb der 14 Großunternehmen.

Aufschlußreich ist auch eine Betrachtung der Häufigkeitsverteilungen der durchschnittlichen Bruttobzw. Nettokosten der einzelnen Ausbildungsgänge (Tabelle 56 und 57).

Auch hier muß darauf hingewiesen werden, daß die Mittelwerte der Bruttokosten je Ausbildungsang

von den Mittelwerten der Bruttokosten je Ausbildungsbetrieb und je Ausbildungsverhältnis abweichen.

Aus Tabelle 57 kann man ersehen, daß bei rund 25 v. H. der Ausbildungsgänge in IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten, bei 10 v. H. der Ausbildungsgänge in IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten und bei 4 v. H. der Ausbildungsgänge in HWK-Handwerksbetrieben Nettokosten von über 10 000 DM je Auszubildenden und Jahr vorliegen. Ferner zeigt die Tabelle 57, daß bei 3,55 v. H. der Ausbildungsgänge in IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten, aber 11 v. H. der Ausbildungsgänge in IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten und sogar bei 18 v. H. der Ausbildungs-

Tabelle 56

Häufigkeitsverteilung der durchschnittlichen Bruttokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen

Klassen DM	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten			IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten			HWK-Handwerks- betriebe			Summe Betriebserhebung		
	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert
0 bis 2 500	6	1,07	1,07	14	1,66	1,66	19	5,02	5,02	39	2,19	2,19
2 501 bis 5 000	13	2,32	3,39	193	22,99	24,65	182	48,17	53,19	388	21,82	24,01
5 001 bis 7 500	139	24,88	28,27	297	35,37	60,02	111	29,38	82,57	547	30,82	54,83
7 501 bis 10 000	185	33,11	61,38	181	21,56	81,58	39	10,31	92,88	405	22,78	77,61
10 001 bis 12 500	110	19,69	81,07	75	8,93	90,51	11	2,91	95,79	196	11,03	88,64
12 501 bis 15 000	65	11,63	92,70	53	6,31	96,82	8	2,11	97,90	126	7,09	95,73
15 001 bis 17 500	14	2,50	95,20	15	1,78	98,60	6	1,58	99,48	35	1,97	97,70
17 501 bis 20 000	10	1,78	96,98	2	0,23	98,83	1	0,26	99,74	13	0,73	98,43
20 001 bis 22 500	10	1,78	98,76	3	0,35	99,18	0	0,00	99,74	13	0,73	99,16
22 501 bis 25 000	4	0,71	99,47	5	0,59	99,77	0	0,00	99,74	9	0,51	99,67
25 001 und mehr	3	0,53	100,00	2	0,23	100,00	1	0,26	100,00	6	0,33	100,00
Summe	599	100,00		840	100,00		378	100,00		1 777	100,00	
Mittelwert	9 826,69			7 494,12			5 574,94					
Standardabweichung	3 927,41			3 674,85			3 032,75					
Variations- koeffizient (v. H.)	39,96			49,03			54,39					

gänge in HWK-Handwerksbetrieben Nettoerträge der Berufsausbildung erwirtschaftet werden. Im Durchschnitt über alle Ausbildungsgänge der Betriebserhebung sind es 10 v. H. der Ausbildungsgänge, die für die Ausbildungsbetriebe Nettoerträge erbringen.

Eine andere Form der Darstellung der Verteilung von Bruttokosten und Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen ist in den Tabellen 58 und 59 gewählt. Hieraus ist z. B. ersichtlich, daß 20 v. H. der Ausbildungsgänge in den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten weniger als 6 912 DM Bruttokosten haben. Bei 20 v. H. der Ausbildungsgänge in den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten fallen dagegen weniger als 4 663 DM an. Im Bereich des Handwerks haben

20 v. H. der Ausbildungsgänge geringere Kosten als 3 375 DM.

Die teuersten 10 v. H. der Ausbildungsgänge kosten in den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten über 14 000 DM brutto, in den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten über 12 000 DM brutto und in den HWK-Handwerksbetrieben über 9 000 DM brutto.

Eine anschauliche Vorstellung von der Verteilung der Brutto- und der Nettokosten nach Ausbildungsgängen liefern die Schaubilder 6 und 7.

Die dritte Form der Darstellung der Ergebnisse, die die Betriebserhebung der Kommission geliefert hat, nämlich nach Ausbildungsverhältnissen, ist in den Tabellen 60 und 61 zugrunde gelegt worden.

Tabelle 57

Häufigkeitsverteilung der durchschnittlichen Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen

Klassen DM	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten			IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten			HWK-Handwerks- betriebe			Summe Betriebserhebung		
	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H.	kumu- liert v. H.	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert
bis — 10 000	2	0,35	0,35	2	0,23	0,23	1	0,26	0,26	5	0,3	0,3
— 9 999 bis — 7 500	2	0,35	0,70	3	0,35	0,58	0	0,00	0,26	5	0,3	0,6
— 7 499 bis — 5 000	2	0,35	1,05	3	0,35	0,93	1	0,26	0,52	6	0,3	0,9
— 4 999 bis — 2 500	7	1,25	2,30	14	1,66	2,59	9	2,38	2,90	30	1,7	2,6
— 2 499 bis 0	7	1,25	3,55	70	8,33	10,92	56	14,81	17,71	133	7,5	10,1
1 bis 2 500	38	6,80	10,35	208	24,76	35,68	133	35,18	52,89	379	21,3	31,4
2 501 bis 5 000	84	15,03	25,38	237	28,21	63,89	109	28,83	81,72	430	24,2	55,6
5 001 bis 7 500	164	29,34	54,72	142	16,91	80,80	37	9,79	91,51	343	19,3	74,9
7 501 bis 10 000	113	20,21	74,94	80	9,53	90,33	18	4,77	96,28	211	11,9	86,8
10 001 bis 12 500	76	13,59	88,53	40	4,77	95,10	6	1,59	97,87	122	6,8	93,6
12 501 bis 15 000	32	5,73	94,26	29	3,46	98,56	4	1,06	98,93	65	3,7	97,3
15 001 bis 17 500	13	2,33	96,59	3	0,36	98,92	2	0,53	99,46	18	1,0	98,3
17 501 bis 20 000	8	1,44	98,03	4	0,48	99,40	1	0,27	99,73	13	0,7	99,0
20 001 und mehr	11	1,97	100,00	5	0,60	100,00	1	0,27	100,00	17	1,0	100,0
Summe	559	100,00		840	100,00		378	100,00		1 777	100,00	
Mittelwert	7 531,13			4 334,66			2 705,20					
Standardabweichung	4 841,35			4 408,95			3 691,41					
Variations- koeffizient (v. H.)	64,28			101,71			136,45					

Schaubild 6

Kumulierte Verteilung der Bruttokosten nach Ausbildungsgängen

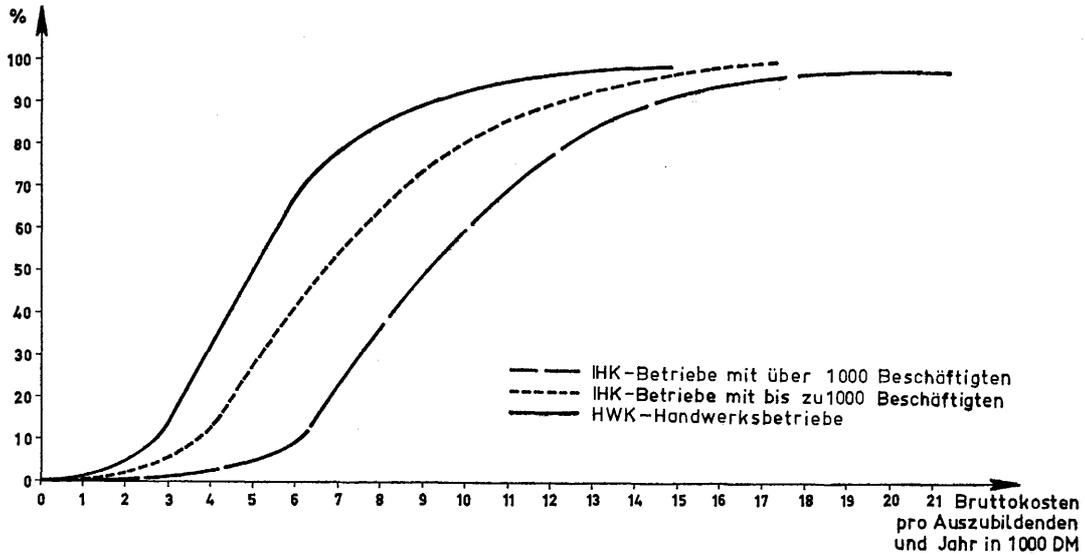


Tabelle 58

Kumulative Verteilung der Bruttokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen

Verteilung v. H.	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten DM	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten DM	HWK-Handwerksbetriebe DM
0	212	462	1 568
0 bis 10	5 946	3 812	2 773
0 bis 20	6 912	4 663	3 375
0 bis 30	7 631	5 414	3 923
0 bis 40	8 207	6 051	4 299
0 bis 60	9 047	6 694	4 821
0 bis 60	9 896	7 471	5 484
0 bis 70	10 908	8 517	6 174
0 bis 80	12 263	9 792	7 112
0 bis 90	14 104	12 337	8 988
0 bis 100	29 381	33 005	28 364
Zahl der Ausbildungsgänge	559	840	378

Tabelle 59

Kumulative Verteilung der Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen

Verteilung v. H.	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten DM	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten DM	HWK-Handwerksbetriebe DM
0	-10 099	-12 519	-4 696
0 bis 10	2 349	- 151	-1 119
0 bis 20	4 182	1 167	188
0 bis 30	5 478	1 944	939
0 bis 40	6 309	2 902	1 513
0 bis 60	7 092	3 797	2 293
0 bis 60	8 045	4 566	2 937
0 bis 70	9 104	5 803	3 719
0 bis 80	10 999	7 319	4 801
0 bis 90	12 758	9 830	6 823
0 bis 100	29 230	29 936	27 781
Zahl der Ausbildungsgänge	559	840	378

Schaubild 7

Kumulierte Verteilung der Nettokosten nach Ausbildungsgängen

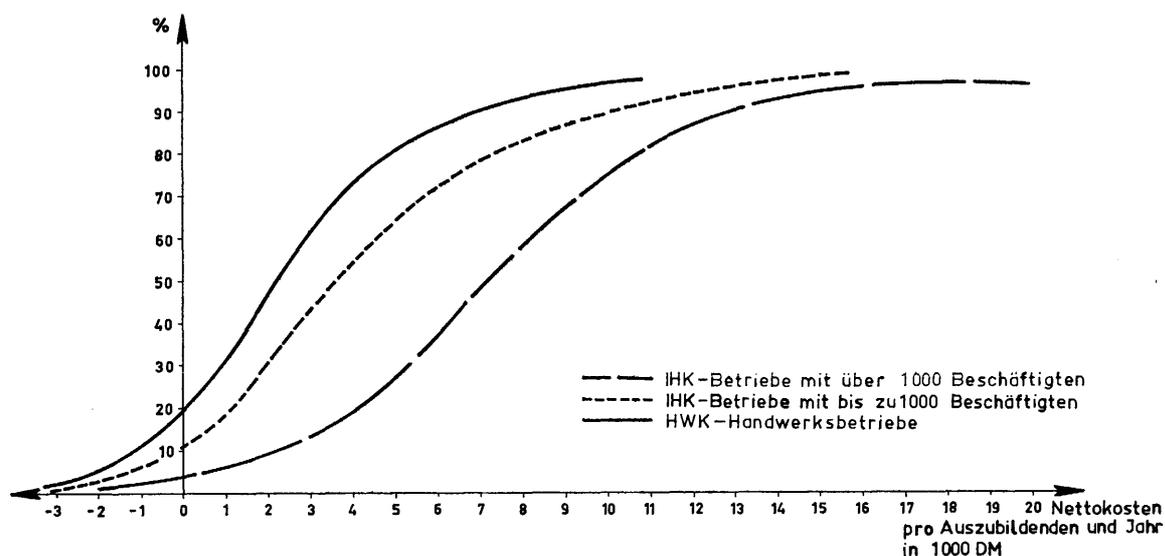


Tabelle 60

Verteilung der durchschnittlichen Brutto-Ausbildungskosten pro Auszubildenden und Jahr nach Ausbildungsverhältnissen

Bruttoausbildungskosten DM	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten			IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten			HWK-Handwerksbetriebe			Summe Betriebserhebung		
	Auszubildende Zahl	v. H.	v. H. kumuliert	Auszubildende Zahl	v. H.	v. H. kumuliert	Auszubildende Zahl	v. H.	v. H. kumuliert	Auszubildende Zahl	v. H.	v. H. kumuliert
0 bis 2 500	64	0,6	0,6	63	1,4	1,4	62	7,2	7,2	189	1,1	1,1
2 501 bis 5 000	314	2,7	3,3	1 160	25,6	27,0	425	49,1	56,3	1 899	11,3	12,4
5 001 bis 7 500	3 829	33,4	36,7	1 325	29,2	56,2	240	27,7	84,0	5 394	32,0	44,4
7 501 bis 10 000	3 987	34,8	71,5	1 163	25,7	81,9	87	10,0	94,0	5 237	31,0	75,4
10 001 bis 12 500	2 051	17,9	89,4	369	8,1	90,0	24	2,8	96,8	2 444	14,5	89,9
12 501 bis 15 000	990	8,6	98,0	343	7,6	97,6	11	1,3	98,1	1 344	8,0	97,9
15 001 bis 17 500	123	1,1	99,1	57	1,3	98,9	14	1,6	99,7	194	1,1	99,0
17 501 bis 20 000	52	0,5	99,6	14	0,3	99,2	1	0,1	99,8	67	0,4	99,4
20 001 bis 22 500	41	0,4	100,0	1	0,0	99,2	—	—	99,8	42	0,2	99,6
22 501 bis 25 000	16	0,1	100,0	23	0,5	99,7	—	—	99,8	39	0,2	99,8
25 001 und mehr	5	0,0	100,0	14	0,3	100,0	2	0,2	100,0	21	0,2	100,0
Summe	11 472	100,0		4 532	100,0		866	100,0		16 870	100,0	
Mittelwert	8 912			7 633			5 241			8 380		
Standardabweichung	2 722			4 184			2 895			3 319		
Variationskoeffizient (v. H.)	30,5			54,8			55,2			39,6		

Tabelle 61

**Verteilung der durchschnittlichen Netto-Ausbildungskosten pro Auszubildenden
und Jahr nach Ausbildungsverhältnissen**

Nettoausbildungskosten DM	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten			IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten			HWK-Handwerks- betriebe			Summe Betriebserhebung		
	Aus- zubil- dende Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Aus- zubil- dende Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Aus- zubil- dende Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert	Aus- zubil- dende Zahl	v. H.	v. H. kumu- liert
bis - 10 001	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
- 10 000 bis - 7 501	—	—	—	7	0,2	0,2	—	—	—	7	0,0	0,0
- 7 500 bis - 5 001	—	—	—	2	0,0	0,2	—	—	—	2	0,0	0,0
- 5 000 bis - 2 501	59	0,5	0,5	9	0,2	0,4	6	0,7	0,7	74	0,4	0,4
- 2 500 bis 0	84	0,7	1,2	66	1,5	1,9	44	5,1	5,8	194	1,2	1,6
1 bis 2 500	363	3,2	4,4	427	9,4	11,3	259	29,9	35,7	1 049	6,2	7,8
2 500 bis 5 000	1 398	12,2	16,6	1 573	34,7	46,0	282	32,6	68,3	3 253	19,2	27,8
5 001 bis 7 500	4 057	35,4	52,0	987	21,8	67,8	179	20,7	89,0	5 223	31,0	58,0
7 501 bis 10 000	3 120	27,2	79,2	834	18,4	86,2	62	7,2	96,2	4 016	23,8	81,8
10 001 bis 12 500	1 903	16,6	95,8	242	5,3	91,5	14	1,6	97,8	2 159	12,8	94,6
12 501 bis 15 000	277	2,4	98,2	319	7,1	98,6	10	1,2	99,0	606	3,6	98,2
15 001 bis 17 500	161	1,4	99,6	35	0,8	99,4	7	0,7	99,7	203	1,2	99,4
17 501 bis 20 000	12	0,1	99,7	1	0,0	99,4	1	0,1	99,8	14	0,1	99,5
20 000 bis 25 000	33	0,3	100,0	20	0,4	99,8	—	—	99,8	53	0,3	99,8
25 001 und mehr	5	0,0		10	0,2	100,0	2	0,2	100,0	17		
Summe	11 472	100,0		4 532			866	100,0		16 870	100,0	
Mittelwert	8 692			5 050			2 582			6 040		
Standardabweichung	2 822			3 634			2 075			3 179		
Variations- koeffizient (v. H.)	42,2			72,0			80,4			52,5		

Aus Tabelle 62 ist zusammenfassend ersichtlich, in wie vielen Betrieben und Ausbildungsgängen sowie bei wie vielen Ausbildungsverhältnissen Ausbildungserträge in den einzelnen untersuchten Teilbereichen erwirtschaftet wurden. Die entsprechenden Anteile sind im Handwerk jeweils am höchsten.

Ergänzend wird in Tabelle 63 die kumulative Verteilung des Anteils der Nettokosten an den Bruttokosten wiedergegeben. Dabei bedeutet die oberste Zeile, daß in 10 v. H. der Ausbildungsgänge bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten Nettokosten entstehen, die 36 v. H. und weniger der Bruttokosten ausmachen. Bei 10 v. H. der Ausbildungsgänge in IHK-Betrieben bis zu 1 000 Beschäftigten werden Nettoerträge erzielt, die mindestens

das 1,03fache der Bruttokosten ausmachen. In den Handwerksbetrieben werden bei 10 v. H. der Ausbildungsgänge Nettoerträge in Höhe des 1,34fachen der Bruttokosten und höher erzielt. Schaubild 8 stellt die Informationen der Tabelle 63 dar und läßt erkennen, daß 3,6 v. H. der Ausbildungsgänge bei IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten, 10,9 v. H. der Ausbildungsgänge bei IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten und 17,7 v. H. der Ausbildungsgänge in HWK-Handwerksbetrieben Erträge der Berufsausbildung erbringen, die ebenso hoch wie die Bruttokosten sind. Aus dem Verlauf der Kurven ist ferner zu ersehen, daß relativ wenige Ausbildungsbetriebe relativ hohe Anteile der Nettokosten an den Bruttokosten haben. Die Nettokosten machen 50 v. H. der Bruttokosten und mehr

bei 50 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe, bei 59 v. H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und bei 84 v. H. der IHK-Ausbildungsbetriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten aus.

Die Nettokosten in Abhängigkeit von den Leistungsgradschätzungen

Den Aussagen über die Erträge der Berufungsausbildung liegt der durchschnittliche Leistungsgrad der Auszubildenden zugrunde. Die Leistungsgradschätzungen sind aber, wie dargestellt wurde, mit

besonderen Schwierigkeiten verbunden gewesen. Ihnen haftet daher eine Unsicherheit an, die die Kommission nicht weiter verringern konnte. Um einen globalen Überblick über die Bedeutung des Leistungsgrades für die Höhe der Nettoausbildungskosten zu geben, wurde die Abhängigkeit der Nettokosten vom Leistungsgrad ermittelt. Tabelle 64 enthält das Ergebnis dieser Betrachtung für die Betriebe der Betriebserhebung sowie eine Hochrechnung für alle Ausbildungsbetriebe der Bundesrepublik.

Schaubild 8

Kumulierte Verteilung der Anteile der Nettokosten an den Bruttokosten nach Ausbildungsgängen

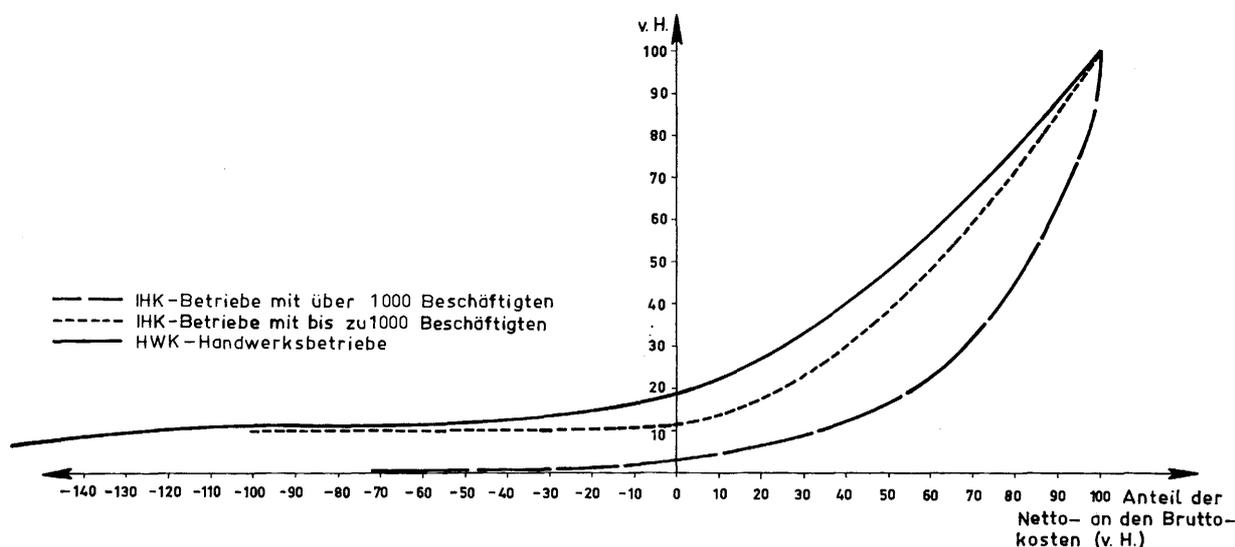


Tabelle 62

Nettoerträge in v. H. der Gesamtfälle aufgliedert nach Betrieben, Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen in den Teilbereichen der Betriebserhebung

Betrachtungsform	Ausbildungserträge bei		
	Zahl der Betriebe	Zahl der Ausbildungsgänge	Zahl der Auszubildenden
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	3,1	3,6	1,2
IHK-Betriebe bis zu 1 000 Beschäftigten ..	7,4	10,9	1,9
HWK-Handwerksbetriebe	17,1	17,7	5,9
Betriebserhebung insgesamt	10,4	10,1	1,6

Tabelle 63

Kumulative Verteilung der Anteile der Nettokosten an den Bruttokosten nach Ausbildungsgängen
v. H.

Verteilung v. H.	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe
0 bis 10	36	bis 103	bis 134
0 bis 20	57	21	5
0 bis 30	68	39	23
0 bis 40	76	49	38
0 bis 50	83	59	51
0 bis 60	88	68	60
0 bis 70	93	76	71
0 bis 80	97	85	80
0 bis 90	100	96	93
0 bis 100	100	100	100

Tabelle 64 läßt sich wie folgt interpretieren:

- Selbst bei Leistungsgraden der Auszubildenden über alle Ausbildungsjahre hinweg von 100 v. H. ergeben sich keine Nettoerträge. Hierfür sind die im Durchschnitt niedrigen Stunden pro Tag

sowie die geringe Zahl von produktiven Tagen im Jahr im Durchschnitt der Betriebserhebungen maßgebend.

- Änderungen in den Leistungsgradschätzungen von einem Prozentpunkt bedeuten Veränderungen der Nettokosten von 47,40 DM.

Tabelle 64

Leistungsgrad und Netto-Ausbildungskosten je Auszubildenden

Leistungsgrad v. H.	kumulativer Anteil der abgegebenen Schätzungen v. H.	Nettokosten	
		Betriebs-erhebung DM	Hochrechnung Bundes-republik Deutschland DM
0	6,4	8 380	6 948
1 bis 9	7,9	7 906	6 474
10 bis 19	15,1	7 432	6 000
20 bis 29	25,5	6 958	5 526
30 bis 39	36,2	6 484	5 052
40 bis 49	46,4	6 010	4 578
50 bis 59	61,0	5 536	4 104
60 bis 69	71,2	5 062	3 630
70 bis 79	81,5	4 588	3 156
80 bis 89	90,5	4 114	2 682
90 bis 99	95,0	3 640	2 208
100	100,0	3 166	1 734

Die Brutto- und Nettokosten in Abhängigkeit von den Schätzungen der befragten Gruppen

Es gibt, wie dargelegt wurde (vgl. Tabellen 8—11) auch systematische Abweichungen zwischen den Leistungsgradschätzungen der verschiedenen in der Betriebserhebung befragten Personengruppen.

Die Kommission hat sich entschlossen, ihren Aussagen die Schätzungen der Ausbilder zugrunde zu legen. Um eine Vorstellung von der Bedeutung dieser Entscheidung zu vermitteln, wird nunmehr angegeben, wie groß die Differenzen in den Kostenschätzungen der drei befragten Personengruppen sind. Die Differenzen sind auf die Schätzungen der Ausbilder bezogen.

Tabelle 65 enthält die Kostendifferenzen für die Bruttokosten. In Tabelle 66 sind die entsprechenden Werte für die Nettokosten wiedergegeben.

Sowohl die Auszubildenden als auch die Ausbildungsleitungen schätzen durch ihre Angaben über Leistungsgrade und produktive Zeiten die Bruttokosten niedriger ein als die Ausbilder. Insgesamt kann aber eine sehr gute Übereinstimmung der Schätzungen festgestellt werden. Nur in den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten weichen die Schätzungen der Auszubildenden und mehr als 5 v. H. von denen der Ausbilder ab. Auch die Streuung der Schätzungen der befragten Personengruppen

Tabelle 65

Abweichungen in den Bruttokosten aufgrund unterschiedlicher Schätzungen der befragten Personengruppen

v. H.

Bereich	die Kostenschätzungen der befragten Gruppen betragen x v. H. der Schätzung durch die Ausbilder			
	Ausbildungsleitung		Auszubildende	
	Durchschnittswert	Streuung	Durchschnittswert	Streuung
alle Betriebe der Betriebserhebung	98,2	3,5	96,2	3,3
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	98,9	3,7	97,2	3,0
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	97,5	3,4	94,6	3,4
HWK-Handwerksbetriebe	98,0	3,4	97,7	2,8
Ausbildungsbetriebe von 21 Großunternehmen der Betriebserhebung	96,5	9,8	96,3	6,2

pen hält sich in engen Grenzen. Es muß allerdings darauf hingewiesen werden, daß sich z. T. extreme Abweichungen der Schätzungen ergeben, die die befragten Personengruppen über die produktiven Zeiten und die Leistungsgrade abgaben.

Hierbei handelt es sich aber nur um vereinzelte „Ausreißer“.

Während die Schätzungen der Ausbildungsleitungen niedrigere Bruttokosten ergeben als die der Ausbilder, führen ihre Angaben zu Nettokosten, die höher sind als die aus den Angaben der Ausbilder ermittelten. Für die IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten und für die HWK-Handwerksbetriebe wurden Kosten ermittelt, die sich in ihrer Struktur nicht wesentlich voneinander unterscheiden.

Die Streuungen sind nicht unmittelbar vergleichbar mit den Variationskoeffizienten der Ausbildungsbetriebe von 21 Großunternehmen, da es sich hier um die Variationskoeffizienten der Mittelwerte einzelner Betriebe, dort um die Variationskoeffizienten der Mittelwerte für die Ausbildungskosten einzelner Kammern handelt.

Erstaunlich sind dagegen die Schätzungen aus den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten, hier liegen auch die Schätzungen der Ausbildungsleitungen um rund 5 Prozentpunkte unter denen der Ausbilder, während die Auszubildenden Schätzungen abgeben, die zu deutlich höheren Ausbildungserträgen führen, als das nach den Angaben der Ausbilder und der Ausbildungsleitungen der Fall ist. Abweichungen von über 27 v. H. bei den Ausbildungserträgen können nur auf deutlich überhöhte Einschätzungen des Leistungsgrades und der Zeiten mit produktiver Arbeit durch die Auszubilden-

den zurückgeführt werden. Hier liegen systematische Verzerrungen vor, deren Ursachen die Kommission nicht näher nachgehen konnte. Sie äußert die Vermutung, daß gerade in diesem Bereich die Einhaltung von Ausbildungsplänen eine besondere Notwendigkeit darstellt.

Die Kommission ist der Auffassung, daß ihre Entscheidung, die Kostenuntersuchung auf den Aussagen der Ausbilder aufzubauen, angesichts der im allgemeinen geringen Abweichungen, insbesondere bei den Bruttokosten, vertretbar ist. Auch bei den Nettokosten der Berufsausbildung, die die Kommission aufgrund der Angaben der Ausbilder errechnet hat, halten sich die Abweichungen gegenüber den anderen Gruppen von Befragten im allgemeinen in vertretbaren Grenzen. Die besondere Situation, die sich durch die Befragung der Auszubildenden in diesem Bereich ergibt, ist aber im Auge zu behalten.

3.1.4.1.2 Die Kosten der zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen

Die Kommission mußte bei ihrer Erhebung aus statistischen Gründen von den „Ausbildungsbetrieben“ ausgehen. Dabei handelt es sich um örtlich gebundene Einheiten, die z. T. mit der Rechtsperson Unternehmen übereinstimmen, z. T. aber auch nur rechtlich unselbständige Fertigungsstätten oder Ausbildungseinrichtungen eines räumlich übergreifenden Rechtsgebildes (Unternehmen oder Konzern) sind.

Soweit der „Ausbildungsbetrieb“ mit dem Unternehmen identisch war, konnte die Kommission davon ausgehen, daß mit der Betriebserhebung die

Tabelle 66

Abweichungen in den Nettokosten aufgrund unterschiedlicher Schätzungen der befragten Personengruppen

v. H.

Bereich	die Kostenschätzungen der befragten Gruppen betragen x v. H. der Schätzung durch die Ausbilder			
	Ausbildungsleitung		Auszubildende	
	Durchschnittswert	Streuung	Durchschnittswert	Streuung
alle Betriebe der Betriebserhebung	99,6	13,3	84,6	15,5
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	101,6	9,6	90,5	12,2
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	94,6	13,3	77,9	16,7
HWK-Handwerksbetriebe	106,5	18,0	88,4	14,0
Ausbildungsbetriebe von 21 Großunternehmen der Betriebserhebung	101,3	26,1	90,3	28,3

gesamten Ausbildungskosten erfaßt wurden. Soweit die Ausbildungsbetriebe aber unselbständige Fertigungsbetriebe oder Ausbildungsstätten waren, durfte erwartet werden, daß im Ausbildungsbetrieb erfaßbare und in der Betriebserhebung erfaßte Ausbildungskosten nur einen Teil der gesamten Ausbildungskosten ausmachen.

An welchen anderen Stellen im Unternehmen (Konzern) Kosten anfallen, die dem Auszubildenden direkt oder indirekt zugerechnet werden müssen, läßt sich nur aus der Organisation des Unternehmens (Konzern) ableiten. Da die Organisation der Unternehmen in der Bundesrepublik sehr unterschiedlich ist, erschien nur eine auf das einzelne Unternehmen zugeschnittene und von dessen Organisationsstruktur ausgehende Befragung erfolgversprechend. Die Kommission hat daher die Kosten der zentralen Bildungseinrichtungen schwerpunktartig bei 14 Großunternehmen ermittelt.

Die Erhebung in den Großunternehmen zeigt eine große Vielfalt von Organisationsformen des beruflichen Bildungswesens. Die folgenden Hauptformen können unterschieden werden:

- Der Betrieb ist zuständig für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Es entstehen keine Kosten bei der Zentrale.
- Der Betrieb ist zuständig für die Berufsausbildung. Es besteht eine gemeinsame Verantwortung von Betrieb und Zentrale für die berufliche Weiterbildung. Es entstehen anteilige Kosten der Weiterbildung bei der Zentrale.
- Der Betrieb ist zuständig für die Berufsausbildung, nimmt aber die zentrale Bildungsabteilung für Dienstleistungen wie Bildungsplanung, Vorbereitung von Bildungsmaterial usw. in Anspruch. Es entstehen anteilige Kosten bei der Zentrale.
- Der Betrieb ist gemeinsam mit der Bildungsabteilung beim Unternehmensbereich bzw. Zentralbereich für die gesamte berufliche Bildung zuständig. Die Koordination zwischen den Unternehmensbereichen einschließlich der Erstellung von Ausbildungsplänen und Bildungsmaterial obliegt der zentralen Bildungsabteilung. Auch hier fallen Kosten der beruflichen Bildungsarbeit bei der Zentrale an.

In den 14 untersuchten Unternehmen waren 1971 insgesamt 975 693 Mitarbeiter (ohne Auszubildende) und 46 681 Auszubildende tätig.

Bei der Hochrechnung der in den 14 Unternehmen festgestellten Kosten wurde wie folgt vorgegangen:

1. Aus der Erhebung ergab sich, daß von den 895 Ausbildungsbetrieben in der Erhebung 189 Unternehmensverbindungen angehören. Das sind 21,1 v. H. aller Betriebe. Von den 189 Betrieben gehören 168 zu den IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten, 12 zu den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten und 9 zu den HWK-Handwerksbetrieben. 69,4 v. H. der IHK-Betriebe mit

mehr als 1 000 Beschäftigten in der Erhebung, 23,5 v. H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und 2,9 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe der Erhebung gehören Unternehmensverbindungen an.

2. In diesen Betrieben werden 202 690 Mitarbeiter beschäftigt, das sind 59,7 v. H. aller in der Erhebung erfaßten Beschäftigten.
3. In diesen Betrieben werden 9 186 Auszubildende ausgebildet. Das sind 54,5 v. H. aller Auszubildenden in der Erhebung. Diese Beschäftigten und die Auszubildenden verteilen sich auf die Erhebungsbereiche gemäß Tabelle 67.
4. Es wird unterstellt, daß sich die Auszubildenden bzw. Beschäftigten der 14 Unternehmen wie die Auszubildenden bzw. Beschäftigten der Ausbildungsbetriebe, die Teil einer Unternehmensverbindung sind, auf die Teilbereiche der Erhebung verteilen.
5. Es wird unterstellt, daß sich die Auszubildenden bzw. die Beschäftigten in der Bundesrepublik entsprechend den Anteilszahlen der Betriebe in der Erhebung auf die Erhebungsbereiche aufteilen. Die Aufteilung und die daraus folgende Berechnung der Multiplikatoren geht aus Tabelle 68 hervor.

Tabelle 69 enthält die Ergebnisse der Großunternehmensuntersuchungen und der darauf aufbauenden Hochrechnungen.

Rechnet man den gesamten Aufwand der zentralen Einrichtungen der Unternehmen auf die drei Bereiche um, so erhält man die in Tabelle 70 enthaltenen Werte.

Addiert man die Werte der Tabelle 70 zu den Werten der Tabellen 45 bzw. 46, ergeben sich die Wer-

Tabelle 67

Auszubildende und Beschäftigte in Unternehmensverbindungen

Betriebserhebung der Kommission

Bereich	Auszubildende		Beschäftigte	
	Zahl	v. H.	Zahl	v. H.
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten .	8 107	88,3	186 071	41,8
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten ...	1 053	11,5	16 491	8,1
HWK-Handwerksbetriebe	26	0,2	128	0,1
Summe	9 186	100,0	202 690	100,0

te der Tabellen 71 und 72. Das ist der gesamte Aufwand von Unternehmen im Bereich der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern auf der Grundlage der Betriebserhebung der Kommission.

Der Anteil an den Kosten der Berufsausbildung verschiebt sich unter Berücksichtigung der Kosten der zentralen Bildungseinrichtungen zugunsten der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten, während die HWK-Handwerksbetriebe etwa 0,3 Prozentpunkte verlieren.

Tabelle 72 unterstreicht die Bedeutung der Erhebung der zentralen Bildungskosten bei den Großbetrieben. Der Anteil der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten an den gesamten Weiterbildungskosten ist in der Hochrechnung um 10 Prozentpunkte gestiegen. Auf diesen Erhebungsbereich

entfällt nämlich der weitaus größte Teil der Weiterbildungskosten, die in den zentralen Einrichtungen anfallen.

Die Ergebnisse der Kommission lassen ferner erkennen, daß der Anteil der zentralen Bildungseinrichtungen an den hochgerechneten Gesamtkosten der

— Berufsausbildung 1,3 v. H.

— beruflichen Weiterbildung 25,1 v. H.

beträgt.

Nimmt man nun noch die Kosten für die Trainees, Praktikanten, Umschüler etc. in Höhe von 195,2 Millionen DM (Tabelle 44) hinzu, so erhält man ein Gesamtvolumen an Kosten für die berufliche Bildung, wie es in Tabelle 73 zusammengestellt ist.

Tabelle 68

Berechnung der Hochrechnungsmultiplikatoren für die zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen

Bereich Merkmal	IHK-Betriebe mit über 1 000 Be- schäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Be- schäftigten	HWK-Hand- werksbe- triebe	Summe
I. Berufsausbildung				
1. Ausbildungsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland	153 000	575 397	406 629	1 135 026
2. Anteil der Betriebe, die Teil einer Unternehmensverbindung sind, in v. H.	69,4	23,5	2,9	—
3. Ausbildungsverhältnisse in Betrieben, die Teil einer Unternehmensverbindung sind	106 182	135 218	11 792	253 192 (= 22,31 v. H.)
4. Aufteilung der Auszubildenden in den 14 Großunternehmen Aufteilungssatz v. H.	88,3	11,5	0,2	100,0
Zahl	41 219	5 368	94	46 681
5. Hochrechnungsmultiplikator	2,576	25,190	125,457	5 424
II. Berufliche Weiterbildung				
1. Beschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland	3 687 331	13 681 058	3 795 000	21 163 389
2. Anteil der Betriebe, die Teil einer Unternehmensverbindung sind, in v. H.	69,4	23,5	2,9	—
3. Beschäftigte in Betrieben, die Teil einer Unternehmensverbindung sind	2 559 008	3 207,881	110 940	5 877 829 (= 27,77 v. H.)
4. Aufteilung der Beschäftigten in den 14 Großunternehmen Aufteilungssatz v. H.	91,8	8,1	0,1	100,0
Zahl	895 686	79 031	976	975 693
5. Hochrechnungsmultiplikator	2,857	40,590	113,668	6,024

Tabelle 69

**Kosten der beruflichen Bildung bei zentralen Bildungseinrichtungen der
Unternehmen 1972 bzw. 1971**

in DM

Bezeichnung	Großunternehmen der Erhebung		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	
Berufsausbildung		19 132 420		103 812 511
Weiterbildung				
— Seminare und Veranstaltungen	49 915 284		300 698 855	
— institutionelle und individuelle Förderung	20 320 136	70 235 420	122 408 499	423 107 354
Gesamter zentraler Aufwand für die berufliche Bildung		89 367 840		526 919 865
Kosten je Auszubildenden in Unternehmensverbindungen		409,85		409,85
Kosten je Beschäftigten in Unternehmensverbindungen	51,16		51,16	
— Seminare und Veranstaltungen				
— institutionelle und individuelle Förderung	20,23	71,99	20,23	71,99

Tabelle 70

**Kosten der beruflichen Bildung bei den zentralen Bildungseinrichtungen nach
Bereichen 1972 bzw. 1971**

in DM

Art der Bildungs- maßnahme	Bereich	Erhebungen der Kommission	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland
Berufs- ausbildung	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten ..	16 893 927	91 666 447
	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	2 200 228	11 938 439
	HWK-Handwerksbetriebe	38 265	207 625
Berufliche Weiter- bildung	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten ..	64 476 116	388 412 551
	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	5 689 069	34 271 696
	HWK-Handwerksbetriebe	70 235	423 107

Tabelle 71

Bruttokosten der Berufsausbildung bei Betrieben und zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen nach Teilbereichen 1972

Bereich	Erhebungen der Kommission		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	
	Millionen DM	v. H.	Millionen DM	v. H.
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	119,1	74,3	1 455,2	18,2
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	36,8	30,9	4 403,9	55,1
IWK-Handwerksbetriebe	4,5	2,8	2 131,3	26,7
Summe Unternehmen (Berufsausbildung)	160,4	100,0	7 990,4	100,0

Tabelle 72

Kosten der beruflichen Weiterbildung bei Betrieben und zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen nach Teilbereichen 1971

Bereich	Erhebungen der Kommission		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	
	Millionen DM	v. H.	Millionen DM	v. H.
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	116,9	92,0	1 168,8	53,0
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	9,9	7,8	851,7	40,5
HWK-Handwerksbetriebe	0,2	0,2	137,5	6,5
Summe Unternehmen (berufliche Weiterbildung)	127,0	100,0	2 106,0	100,0

Tabelle 73

Bruttokosten der beruflichen Bildung in den Unternehmen 1972 bzw. 1971

Art der Bildungsmaßnahmen	Erhebungen der Kommission		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	
	Millionen DM	v. H.	Millionen DM	v. H.
Berufsausbildung	160,4	55,1	7 990,4	77,6
berufliche Weiterbildung	127,0	43,7	2 106,0	20,5
Kosten für die Ausbildung von Praktikanten usw.	3,5	1,2	195,2	1,9
Summe Unternehmen (alle Bildungsmaßnahmen)	290,9	100,0	10 291,6	100,0

Tabelle 74

**Durchschnittliche Bruttokosten der beruflichen
Bildung nach Teilbereichen 1972 bzw. 1971**
in DM

Kosten	Bereich	Erhebungen der Kommission	Hoch- rechnung Bundes- republik Deutschland
Kosten der Berufs- ausbil- dung je Auszu- bildenden	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten ...	10 385	9 511
	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten ...	8 118	7 654
	HWK-Hand- werksbetriebe ..	5 285	5 242
	Gesamt- durchschnitt	9 514	7 040
Kosten der beruf- lichen Weiter- bildung je Mit- arbeiter	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten ...	441	303
	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten ...	141	62
	HWK-Hand- werksbetriebe ..	53	36
	Gesamt- durchschnitt	374	100

Die Analyse der Kosten, die bei zentralen Bildungseinrichtungen anfallen, führt zu zwei wichtigen Schlüssen:

- erstens fallen die Kosten der zentralen Bildungseinrichtungen nicht unerheblich ins Gewicht,
- zweitens führen sie zu einer deutlichen Erhöhung des Anteils der Weiterbildungskosten an den gesamten Bildungskosten.

Wegen des großen Gewichts, das die Großbetriebe in der Betriebserhebung der Kommission haben, erscheint in der Betriebserhebung die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung noch deutlicher als in der Hochrechnung. Weiterbildung ist heute noch weitgehend das Privileg von Mitarbeitern großer Unternehmen.

In welchem Maße Mitarbeiter in Großunternehmen an den Gesamtkosten der beruflichen Bildung partizipieren, zeigt die Berechnung der durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungskosten, die in Tabelle 74 wiedergegeben ist.

Die Durchschnittswerte in den Erhebungen der Kommission und bei der Hochrechnung müssen voneinander abweichen. Die Kosten der zentralen Bildungseinrichtungen werden nämlich auf die Gesamtzahl der Auszubildenden bzw. Beschäftigten in der Stichprobe bzw. in der Bundesrepublik bezogen, und die Anteile der Betriebe, die einem Unternehmen angehören, sind in den Teilbereichen der Erhebung anderer als in der Bundesrepublik.

Geht man davon aus, daß von den Unternehmen insgesamt im Durchschnitt über alle 21 Millionen Beschäftigten in der Bundesrepublik im Jahre 1971 100 DM für berufliche Weiterbildung ausgegeben wurden, so entspricht das statt der oben angegebenen 0,7 Tage 0,8 Tage Weiterbildung im Jahr. Für

Tabelle 75

**Durchschnittliche Nettokosten der Berufsausbildung nach Teilbereichen
(Betriebe und zentrale Einrichtungen der Großunternehmen)**

Bereich	Erhebungen der Kommission			Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland		
	Nettokosten insgesamt		Nettokosten je Auszubil- denden und Jahr DM	Nettokosten insgesamt		Nettokosten je Auszubil- denden und Jahr DM
	Millionen DM	v. H.		Millionen DM	v. H.	
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	93,7	77,4	8 165	1 115,5	21,9	7 291
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	25,1	20,7	5 535	2 917,6	57,4	5 071
HWK-Handwerksbetriebe	2,2	1,9	2 626	1 050,1	20,7	2 583
Gesamtsumme Unternehmen	121,0	100,0	7 174	5 083,2	100,0	4 479

die in den HWK-Handwerksbetrieben Beschäftigten wurden die Kosten für 0,3 Tage berufliche Weiterbildung im Jahr aufgewendet, während die in Großbetrieben beschäftigten im Durchschnitt damit rechnen konnten, 2,5 Tage im Jahr weitergebildet zu werden.

Da die Bildungskosten der zentralen Bildungseinrichtungen Nettokosten sind, sollen nunmehr noch die gesamten Nettokosten der Berufsausbildung betrachtet werden. Bei der beruflichen Weiterbildung sind Bruttokosten gleich Nettokosten.

Unter Berücksichtigung der Kosten der zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen betragen die Kosten der Berufsausbildung im Jahre 1972

brutto 7 040 DM je Auszubildenden und Jahr
 netto 4 479 DM je Auszubildenden und Jahr
 im Durchschnitt aller Auszubildenden in der Bundesrepublik.

3.1.4.1.3 Die Kosten der außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen

Mit den Kosten, die die Unternehmen für die berufliche Bildung aufwenden, ist der Gesamtaufwand der Wirtschaft in den Bereichen der Industrie- und Handelskammern und des Handwerks für die berufliche Bildung noch nicht voll erfaßt. Es gibt eine Fülle außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, die Maßnahmen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung durchführen.

Die Kommission hat daher auch Erhebungen im Bereich der Zuständigen Stellen und im Bereich der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften durchgeführt. Die Eigenleistungen dieser Bildungsträger sind den betrieblichen Aus- und Weiterbildungskosten zuzuschlagen.

Die Kosten der Zuständigen Stellen für die Berufsausbildung und für die berufliche Weiterbildung

Hauptzweck der Erhebung „Ergänzende Daten der Kammern“ war es, die Kosten für die Betreuung und für die Verwaltung der betrieblichen Bildungsarbeit zu erfassen. Daneben sollte die Erhebung Informationen über die Kosten der Weiterbildungsaktivitäten auf Kammerebene liefern.

Die Kommission hat sich bemüht, bei allen Kammern, in deren Bereich die Betriebserhebung zur Ermittlung der Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung durchgeführt wurde, festzustellen, welche Kosten auf Kammerebene anfallen.

Tabelle 76 gibt einen Überblick über den Erhebungsumfang bei den Industrie- und Handelskammern und bei den Handwerkskammern.

Wie Tabelle 76 zeigt, wollten 43 v. H. der angesprochenen Industrie- und Handelskammern der Kommission keine Auskünfte geben. Zwei der angesprochenen Handwerkskammern beantworteten die Bitte um Ausfüllung des Fragebogens nicht. Die Kommission bedauert die mangelnde Kooperationsbereitschaft der Kammern.

In die Berechnung der Bildungskosten bei den Zuständigen Stellen sind eine Reihe von Annahmen eingegangen:

- Wenn Gehaltsangaben nicht gemacht wurden, wurden aus den gesamten Personalkosten der Kammer und der Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiter Durchschnittswerte berechnet.
- Wenn keine Angaben über die Gehaltsnebenkosten gemacht wurden, wurde mit dem Durchschnittswert der Betriebserhebung für die Gehaltsnebenkosten gerechnet (34 v. H.).
- Wenn keine Angaben über die Raumkosten gemacht wurden, wurde mit kalkulatorischen Mieten gerechnet, die auf dem „Preisspiegel“ des Bundesverbandes Ring Deutscher Makler aufbauen.
- Die Kosten, die bei Kreishandwerkerschaften und bei den Handwerksinnungen entstehen,

Tabelle 76

Erhebungsplan bei den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern

Stichtag: 1. Juli 1972

Bereich	Zahl der Zuständigen Stellen	Zahl der angesprochenen Zuständigen Stellen	Zahl der in die Auswertung einbezogenen Zuständigen Stellen
Industrie- und Handelskammern	73	14	8
Handwerkskammern	45	6	4
Summe ...	118	20	12

Tabelle 77

Die Gesamtkosten der beruflichen Bildung bei den untersuchten Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 1972

in DM

Bereich	Erhebung der Kommission
Industrie- und Handelskammern	17 427 800
Handwerkskammern ...	19 703 800
Summe	37 131 600

Tabelle 78

Die Gesamtkosten der Berufsausbildung bei den untersuchten Zuständigen Stellen(Industrie- und Handelskammern,
Handwerkskammern)
1 000 DM

Bildungsaktivität	Erhebungen der Kommission	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland
Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit ..		
— Industrie- und Handelskammern	10 481,1	61 095,3
— Handwerkskammern ..	2 650,7	27 201,1
Ausbildungswerkstätten und kaufmännische Schulen		
— Industrie- und Handelskammern	4 677,9	27 276,8
— Handwerkskammern ..	13 783,4	141 445,3
Kosten für berufliche Weiterbildung		
— Industrie- und Handelskammern	2 268,8	.
— Handwerkskammern ..	3 269,7	.

konnten von den Handwerkskammern nicht immer angegeben werden. In diesem Bereich bleiben also weitere Bildungskosten insoweit unberücksichtigt.

Für die Berufsausbildung in dem jeweiligen Bereich erfolgt die Hochrechnung der Ergebnisse auf die Bundesrepublik über die Zahl der Auszubildenden. Diese Hochrechnung dürfte allerdings wegen der dargestellten hohen Verweigerungsquote problematisch sein. Die Ergebnisse sind daher vermutlich überhöht.

Für die sonstigen Bildungsaktivitäten der Kammern wurden keine Hochrechnungen vorgenommen. Da es keine Statistik der in den einzelnen Kammerbereichen Beschäftigten gibt und die Statistik der Betriebe zu unvollständig ist, als daß sie einen verlässliche Basis für die Hochrechnung hätte bilden können, verzichtet die Kommission auf eine Hochrechnung dieser Kosten.

Bezieht man nun die Gesamtkosten der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern in der BRD für Berufsausbildung auf die Auszubildenden in diesen Bereichen, so erhält man das in Tabelle 79 wiedergegebene Bild.

Tabelle 79

Gesamtkosten je Auszubildenden und Jahr bei den Zuständigen Stellen(Industrie- und Handelskammern,
Handwerkskammern)
DM

Bildungsaktivität	Industrie- und Handelskammern	Handwerkskammern
Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit ..	83,88	66,89
Ausbildungswerkstätten und kaufmännische Schulen	37,44	347,85
Summe Berufsausbildung .	121,32	414,85

Die Tabelle 79 zeigt, daß die Kosten für die Berufsausbildung im Bereich des Handwerks nicht unbedeutend über denen liegen, die im Bereich der Industrie- und Handwerkskammern aufgewendet werden. Hierin kommt deutlich die Tendenz im Handwerk zum Ausdruck, Ausbildungsaktivitäten auch überbetrieblich zu organisieren. Offenbar wird aber auch die berufliche Weiterbildung im Handwerk stärker von den Kammern getragen als im Bereich der Industrie- und Handelskammern.

Da ein Teil der Gesamtkosten, die bei den Zuständigen Stellen entstehen, von den Betrieben finanziert wird, dürfen zu den Ausbildungskosten und den Weiterbildungskosten, die bei der Betriebserhebung ermittelt wurden, nicht die Gesamtkosten der Zuständigen Stellen addiert werden. Vielmehr sind die Kosten aus der Betriebserhebung nur um die Eigenleistungen der Zuständigen Stellen zu erhöhen.

Die gesamten Eigenleistungen der Berufsausbildung im Bereich der Zuständigen Stellen sind in Tabelle 80 wiedergegeben. Aus Tabelle 80 können die Eigenleistungen je Auszubildenden und Jahr berechnet werden. Die Ergebnisse enthält Tabelle 81.

Tabelle 81 läßt noch deutlicher als Tabelle 79 erkennen, welche Bedeutung die überbetriebliche Ausbildung im Handwerk im Vergleich zu Industrie und Handel hat. Auch wenn man berücksichtigt, daß nicht jede Industrie- und Handelskammer Schulen oder Ausbildungswerkstätten unterhält, während die Erhebung bei den Handwerkskammern ergab, daß jede Kammer eine Vielzahl solcher Einrichtungen betreibt und finanziert, ändert sich dieses Bild nicht grundsätzlich. Im Gegenteil: es zeigt sich dann, daß die Industrie- und Handelskammern zusätzlich zu den normalen Kammerbeiträgen ihre besonderen Ausbildungseinrichtungen in stärkerem Maße bei den Betrieben direkt refinanzieren, als das im Handwerk der Fall ist. Während die Netto-

kosten je Begünstigten beim Handwerk 173 DM betragen, liegen die entsprechenden Nettokosten bei den Industrie- und Handelskammern, die besondere Ausbildungsstätten unterhalten, bei nur 25 DM je Auszubildenden.

Während also die Handwerksbetriebe nur 51 v. H. der überbetrieblichen Ausbildungsstätten finanzieren, sind es bei den Betrieben der Industrie- und Handelskammern 76 v. H., die direkt finanziert werden. Der Gedanke einer Finanzierung überbetrieblicher Einrichtungen der Berufsausbildung über die allgemeinen Beiträge der Betriebe an die Kammern hat sich offenbar im Handwerk schon in viel stärkerem Maße durchgesetzt als bei den Betrieben der Industrie- und Handelskammern.

Tabelle 80

Eigenleistungen bei den Zuständigen Stellen für die berufliche Bildung (Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern) nach Bildungsaktivitäten

1 000 DM

Bildungsaktivität	Erhebungen der Kommission	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland
Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit		
— Industrie- und Handelskammern	5 441,4	31 718,4
— Handwerkskammern ..	2 071,6	21 258,8
Ausbildungswerkstätten und kaufmännische Schulen		
— Industrie- und Handelskammern	1 108,0	6 458,6
— Handwerkskammern ..	6 854,4	70 339,8
Summe Berufsausbildung .	15 475,4	129 775,6
Kosten für Kurse und Veranstaltungen der Kammern (vorwiegend berufliche Weiterbildung)		
— Industrie- und Handelskammern	662,2	.
— Handwerkskammern ..	1 653,9	.
Summe Kammern	17 791,5	129 775,6

Die Kosten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für die Berufsausbildung und die berufliche Weiterbildung

Auch die Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften führen eine umfangreiche Bildungsarbeit durch, die die Kommission nicht unberücksichtigt lassen durfte, wollte sie ein umfassendes Bild der Berufsbildung in der Bundesrepublik geben.

Tabelle 82 gibt einen Überblick über den Erhebungsumfang in diesem Bereich. Die Kommission führt die schlechte Rücklaufquote aus beiden Bereichen zum Teil auf die Schwierigkeiten bei der Beschaffung des erbetenen Datenmaterials, zum Teil auf eine Auskunftsmüdigkeit zurück, die als Folge einer Fülle von Fragebogenaktionen und Aus-

Tabelle 81

Eigenleistungen je Auszubildenden und Jahr bei den Zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern)

in DM

Bildungsaktivität	Industrie- und Handelskammern	Handwerkskammern
Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit ..	43,55	52,28
Ausbildungswerkstätten und kaufmännische Schulen	8,87	172,98
Summe Berufsausbildung .	52,42	225,26

Tabelle 82

Erhebung bei den Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften

Stichtag: 31. Dezember 1972

Bereich	Zahl der angesprochenen Institutionen mit Bildungsaktivitäten	Zahl der in die Auswertung einbezogenen Institutionen	
		Zahl	v. H.
Arbeitgeberorganisationen			
— Industrie	608	200	32,9
— Handwerk	51	18	35,3
Gewerkschaften der Industrie	9	2	22,2

Tabelle 83

**Gesamtkosten der Bildungsmaßnahmen von Arbeitgeberorganisationen im
Bereich von Industrie, Handel und Handwerk**

1 000 DM

Kostenart	Erhebung			Hochrechnung ¹⁾ Bundesrepublik Deutschland		
	Summe über die Bereiche Industrie, Handel, Handwerk	Industrie und Handel	Handwerk	Summe über die Bereiche Industrie, Handel, Handwerk	Industrie und Handel	Handwerk
Ausbildungskosten in Vollträgerschaft	8 244,5	5 360,3	2 884,2	24 467,2	16 295,3	8 171,9
Weiterbildungskosten in Vollträgerschaft	21 193,7	18 278,2	2 915,5	.	.	.
Sonstige Bildungskosten	8 704,9	6 989,6	1 715,3	.	.	.
Summe Arbeitgeber- organisationen	38 143,1	30 628,1	7 515,0	.	.	.

¹⁾ Die Hochrechnung erfolgt für die Bereiche getrennt.

Tabelle 84

**Eigenleistungen von Bildungsmaßnahmen der Arbeitgeberorganisationen im
Bereich von Industrie, Handel und Handwerk**

1 000 DM

Kostenart	Erhebung			Hochrechnung ¹⁾ Bundesrepublik Deutschland		
	Summe über die Bereiche Industrie, Handel, Handwerk	Industrie und Handel	Handwerk	Summe über die Bereiche Industrie, Handel, Handwerk	Industrie und Handel	Handwerk
Ausbildungskosten in Vollträgerschaft	3 500,0	2 335,4	1 164,6	10 399,3	7 099,6	3 299,7
Weiterbildungskosten in Vollträgerschaft	8 959,9	7 335,6	1 624,3	.	.	.
Sonstige Bildungskosten	12 958,9	11 243,6	1 715,3	.	.	.
Summe Arbeitgeber- organisationen	25 418,8	20 914,6	4 504,2	.	.	.

¹⁾ Die Hochrechnung erfolgt für die Bereiche getrennt.

kunftswünschen, die in den Jahren 1972 und 1973 an diese Organisationen von den verschiedensten Stellen und Institutionen herangetragen wurden, eingetreten war.

Bei den Arbeitgeberorganisationen sind die Branchen Erzeugendes Gewerbe, Verarbeitendes Gewerbe, Handel, Verkehr, Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen sowie das Handwerk vertreten. Die Arbeitgeberorganisationen sind also im wesentlichen deckungsgleich mit dem Bereich der Industrie- und Handelskammern und des Handwerks, über den in diesem Abschnitt berichtet wird. Die befragten Arbeitnehmerorganisationen sind im Bereich der Industrie tätig.

Die gesamten Bildungskosten der befragten Arbeitgeberorganisationen sind in Tabelle 83 zusammengestellt. Eine Hochrechnung erscheint wegen der schlechten Rücklaufquoten nicht sinnvoll.

In die Berechnung der Gesamtkosten der beruflichen Bildung dürfen auch hier nur die Eigenleistungen eingehen. Diese sind in Tabelle 84 zusammengestellt.

Die Bildungsarbeit der Arbeitgeberorganisationen erfüllt offenbar überwiegend die Aufgabe, Lücken im Bildungsangebot der eigentlichen Bildungsträger auszufüllen. Ihre Bildungsaktivität fällt pro-Auszubildenden nicht ins Gewicht. Dagegen sind die Kosten je Teilnehmer bedeutungsvoller. Das Verhältnis der Kosten je Teilnehmer und je Auszubildenden läßt aber gleichzeitig erkennen, wie speziell diese Bildungsaktivitäten ausgerichtet sind bzw. wie gering die Chance eines einzelnen ist, in den Genuß dieser Bildungsaktivitäten zu gelangen. Allerdings ist auch nicht zu übersehen, daß die Durchschnittsangaben je Auszubildenden von den hochgerechneten Zahlen ausgehen und deshalb nur mit dem Vorbehalt der Richtigkeit des Hochrechnungsmultiplikators gemacht werden können. Die Ausbildungskosten je Teilnehmer betragen in Industrie und Handel 95,98 DM und im Handwerk 234,09 DM.

Bezieht man dagegen die Ausbildungskosten der Arbeitgeberorganisation auf die Gesamtzahl der Auszubildenden, erhält man einen Betrag von 9,75 DM für den Bereich der Industrie- und Handelskammern und von 8,12 DM für das Handwerk.

Die Ergebnisse der Befragung der Industriegewerkschaften sind aus Tabelle 85 ersichtlich. Da sich von den neun Gewerkschaften der Industrie mit eigenen Bildungsaktivitäten nur zwei an der Erhebung beteiligten und sich auch die anderen angesprochenen Arbeitnehmerorganisationen nicht äußerten, sind Aussagen über die Gesamthöhe der Bildungskosten von Arbeitnehmerorganisationen nicht zu machen.

Für die zwei untersuchten Arbeitnehmerorganisationen gilt, daß die Ausbildungskosten je Teilnehmer 3,10 DM und Jahr und für die Auszubildenden insgesamt ungelegt 0,49 DM und Jahr betragen.

Tabelle 85

Bildungskosten von zwei untersuchten Industriegewerkschaften

1 000 DM

Kostenart	Erhebungen der Kommission	
	Gesamtkosten	Eigenleistungen
Ausbildungskosten in Vollträgerschaft	82,5	79,4
Weiterbildungskosten in Vollträgerschaft	196,3	159,1
Sonstige Bildungskosten	296,6	296,6
Summe Arbeitnehmerorganisationen	575,4	535,1

Bezieht man die Weiterbildungskosten der beiden Industriegewerkschaften auf ihre Mitgliederzahl, so ergibt sich ein Betrag von 0,73 DM je Gewerkschaftsmitglied und Jahr.

Die im Vergleich zu den Arbeitgeberorganisationen geringe Bildungsarbeit der Arbeitnehmerorganisationen ist zum Teil darauf zurückzuführen, daß die Gewerkschaften in viel stärkerem Maße als die Arbeitgeberorganisationen die Zentralisation ihrer Bildungsarbeit betrieben haben. Die Kommission hat daher auch eine Fallstudie über das Berufsbildungswerk (BFW) des Deutschen Gewerkschaftsbundes GmbH in Düsseldorf erstellt.

Das Berufsbildungswerk des DGB beschäftigt 900 hauptamtliche Mitarbeiter in acht Regionen der Bundesrepublik mit insgesamt 30 örtlichen Berufsbildungswerken und mit Nebenstellen, die in über 200 Orten der Bundesrepublik Bildungsmaßnahmen anbieten.

Die Bruttokosten des BFW betragen im Jahre 1972 67,5 Millionen DM. Eigenleistungen können wegen der Rechtsform des BFW auf die Dauer nicht entstehen. Man kann aber die Verwaltungsumlage als Eigenleistung bezeichnen. Sie betrug im Jahre 1972 5,4 Millionen DM.

3.1.4.1.4 Zusammenfassende Darstellung der in den Bereichen der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern entstehenden Kosten für die berufliche Bildung

In den Tabellen 86 und 87 werden die auf den verschiedenen Ebenen anfallenden Kosten für die berufliche Bildung in den Bereichen der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern zusammengestellt.

Tabelle 86

**Kosten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik
Bereich der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern**

(Millionen DM bzw. v.H.)

Erfassungsebene	Kosten der Berufsausbildung				Nettokosten der beruflichen Weiterbildung		Gesamte Bildungskosten			
	Brutto		Netto				Brutto		Netto	
	DM	v. H.	DM	v. H.	DM	v. H.	DM	v. H.	DM	v. H.
1. Betriebe	7 886,6	97,0	4 979,4	95,3	1 682,9	78,8	9 764,7	93,3	6 857,5	90,8
2. Unternehmen	103,8	1,3	103,8	2,0	423,1	19,8	526,9	5,0	526,9	7,0
3. Kammern	129,8	1,6	129,8	2,5	2,3	0,1	132,1	1,3	132,1	1,7
4. Arbeitgeberorganisationen	10,4	0,1	10,4	0,2	21,9	1,0	32,3	0,3	32,3	0,4
5. Arbeitnehmerorganisationen	0,1	0,0	0,1	0,0	5,9	0,3	6,0	0,1	6,0	0,1
insgesamt	8 130,7	100,0	5 223,5	100,0	2 136,1	100,0	10 462,0	100,0	7 554,8	100,0

Tabelle 87

**Durchschnittskosten der beruflichen Bildung
in der Bundesrepublik Deutschland**

Bereich der Industrie- und Handelskammern und
Handwerkskammern

DM pro Jahr

Erfassungsebene	Kosten der Berufsausbildung		Kosten der beruflichen Weiterbildung Netto
	Brutto	Netto	
1. Betriebe	6 948	4 387	79,52
2. Unternehmen	92	92	19,99
3. Kammern	114	114	0,11
4. Arbeitgeberorganisationen	9	9	1,04
5. Arbeitnehmerorganisationen	—	—	0,28
	7 163	4 602	100,94

Es zeigt sich, daß 97 v. H. der Gesamtkosten der Berufsbildung auf der Ebene der Betriebe anfallen; 1,6 v. H. der Kosten entstehen bei den Kammern und 1,3 v. H. in den zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen, während die bei den Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anfallenden Kosten vernachlässigbar gering sind.

Die Verteilung der Netto-Ausbildungskosten auf die verschiedenen Erhebungsebenen ist ähnlich wie die bei den Bruttokosten.

Bei den Kosten für die berufliche Weiterbildung ist — wie bereits ausgeführt wurde — der Anteil der Betriebe mit 78,8 v. H. geringer, während die zentralen Bildungseinrichtungen der Großunternehmen 19,8 v. H. der gesamten Nettokosten der beruflichen Weiterbildung tragen.

Die Durchschnittskosten pro Kostenträger (Auszubildende bzw. Beschäftigte) betragen über alle Ebenen betrachtet:

- brutto 7 163 DM pro Auszubildenden und Jahr
- netto 4 602 DM pro Auszubildenden und Jahr
- die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten belaufen sich auf 101 DM pro Jahr.

3.1.4.2 Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich der Landwirtschaft

3.1.4.2.1 Die Kosten der Betriebe

In die Kostenanalyse, die die Kommission aufgrund der Erhebungsdaten aus dem Bereich der Landwirtschaft durchführte, gingen 144 Ausbildungsbetriebe ein. Kosten für berufliche Weiterbildung spielen keine Rolle. Von den 1 517 Beschäftigten in den 144 Ausbildungsbetrieben nahmen 6 an internen und 19 an externen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Im folgenden wird nur auf die Berufsausbildung der 188 Auszubildenden eingegangen, die in den 144 Betrieben der Stichprobe im Jahre 1972 ausgebildet wurden.

Tabelle 88 stellt die Bruttokosten der Berufsausbildung in den Ausbildungsbetrieben der Erhebung dar. Ferner wird eine Schätzung über die Gesamthöhe der Kosten für die Berufsausbildung in der Landwirtschaft gemacht, die auf einer Hochrechnung über die Zahl der Auszubildenden beruht.

Die Landwirtschaft zeigt mithin ein ganz anderes Bild der Kosten der Berufsausbildung als der Bereich der Industrie- und Handelskammern und des Handwerks. Während dort die Nettokosten durchschnittlich 63,1 v. H. der Brutto-Ausbildungskosten ausmachen, sind es im Bereich der Landwirtschaft nur 7,7 v. H.

Tabelle 89 gibt Aufschluß über die Höhe der Kosten je Auszubildenden im Bereich der Landwirtschaft sowie über ihre Zusammensetzung.

Die Zwischensumme I der Ausbildung macht rund 80 v. H. der gesamten Ausbildungskosten aus. Die Ausbildungsverwaltung in den Betrieben erfordert 4 v. H. Der Ausbildung im Betrieb kommt mit rund 13 v. H. der Gesamtkosten in der Landwirtschaft eine große Bedeutung zu.

Im Betrieb werden durch die produktive Tätigkeit des Auszubildenden die Erträge erwirtschaftet, über deren Berechnung Tabelle 90 Aufschluß gibt. Danach ergeben sich Nettokosten der Berufsausbildung in der Landwirtschaft von durchschnittlich 380 DM je Auszubildenden und Jahr.

Tabelle 88

Kosten der Berufsausbildung im Bereich der Landwirtschaft

1 000 DM

Bezeichnung	Erhebung der Kommission	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland
Zahl der Auszubildenden	188	29 929
Bruttokosten	1 005,2	160 030,4
Erträge	933,7	148 639,1
Nettokosten	71,5	11 391,3

Tabelle 89

Die Bruttokosten der Berufsausbildung je Auszubildenden im Bereich der Landwirtschaft

Bezeichnung	DM pro Jahr	v. H.
Ausbildungsvergütungen	2 310	43,2
gesetzliche und freiwillige Sozialleistungen	1 825	34,1
sonstige Kosten und Gebühren	106	2,0
Zwischensumme I	4 241	79,3
Exkursionen und externe Veranstaltungen	92	1,7
Theoretischer Unterricht	122	2,3
Ausbildung im Betrieb	677	12,7
Zwischensumme II ...	891	16,7
Ausbildungsverwaltung	215	4,0
Bruttokosten je Auszubildenden und Jahr .	5 347	100,0

3.1.4.2.2 Die Kosten der Kammern

In ihrer Zusatzerhebung bei den drei Kammern hat die Kommission ermittelt, welche überbetrieblichen Kosten für die Berufsausbildung sowie für die berufliche Weiterbildung anfallen. Tabelle 91 stellt die Ergebnisse übersichtlich zusammen.

Für die berufliche Weiterbildung werden in den drei untersuchten Kammern Gesamtkosten in Höhe von 479,7 Tausend DM und Eigenleistungen in Höhe von 365,8 Tausend DM aufgewandt.

Eine Hochrechnung für die Bundesrepublik Deutschland bereitet Schwierigkeiten, da die Beschäftigtenzahlen für die drei Kammern in der Betriebserhebung nicht zur Verfügung stehen.

Bezieht man die Kosten für die Berufsausbildung, die die Kammern tätigen, auf die Zahl der Ausbildungsverhältnisse, erhält man die Zahlen gemäß Tabelle 92.

In der Landwirtschaft wird das 1,9fache an Gesamtkosten und sogar das 3,7fache an Eigenleistungen für überbetriebliche Ausbildungsstätten aufgewandt wie im Handwerk. Da die Basis dieses Vergleichs die Kosten je Auszubildenden in dem Zuständigkeitsbereich der Kammern und nicht je Be-

Tabelle 90

**Die Erträge der Berufsausbildung je Auszubildenden im Bereich der
Landwirtschaft**

Bezeichnung	Leistungs- grade	produktive Zeiten bzw. Abwesen- heitstage	äquivalente Zeiten bzw. produktive Tage	Summe
Berechnung der äquivalenten Zeit				
Nebenarbeiten (Std/Tag)	1,00	0,077	0,077	
leichte Arbeiten (Std/Tag)	0,72	3,575	2,574	
schwierige Arbeiten (Std/Tag)	0,58	2,090	1,212	3,863
Berechnung der produktiven Tage				
Gesamttag			249,0	
Urlaubstage		21,0		
Krankheitstage		7,5		
Berufsschultage		40,0		
Tage für Exkursionen		1,0		
Tage für externe Kurse		10,0		
Theoretischer Unterricht		1,0	80,5	168,5
Äquivalente Stunden pro Jahr				
3,863 × 168,5				650,916
Facharbeiterlohn (DM/Std)				7,63
Erträge der Berufsausbildung (DM)				4 966,39

Tabelle 91

**Kosten der außerbetrieblichen Berufsausbildung im Bereich der
Landwirtschaftskammern 1972**

Bezeichnung	Erhebung der Kommission		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	
	1 000 DM	v. H.	1 000 DM	v. H.
1 Gesamtkosten				
1.1 Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit	2 595,1	58,4	17 433,8	47,1
1.2 überbetriebliche Ausbildungsstätten	1 845,6	41,6	19 594,7	52,9
Summe	4 440,7	100,0	37 028,5	100,0
2 Eigenleistungen				
2.1 Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit	2 482,9	58,0	16 680,2	46,6
2.2 überbetriebliche Ausbildungsstätten	1 799,6	42,0	19 106,1	53,4
Summe	4 282,5	100,0	35 786,3	100,0

Tabelle 92

**Kosten der außerbetrieblichen Berufsausbildung
je Auszubildenden und Jahr im Bereich der
Landwirtschaftskammern 1972**

Bezeichnung	DM	v. H.
1 Gesamtkosten		
1.1 Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit	582,51	47,1
1.2 überbetriebliche Ausbildungsstätten	654,71	52,9
Summe	1 237,22	100,0
2 Eigenleistungen		
2.1 Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit	557,33	46,6
2.2 überbetriebliche Ausbildungsstätten	638,38	53,4
Summe	1 195,71	100,0

nutzer der Ausbildungsstätte ist, kommt darin die größere Bedeutung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten in der Landwirtschaft gegenüber dem Handwerk zum Ausdruck. Es darf aber auch nicht übersehen werden, daß die Kammern im Bereich der Landwirtschaft rund 70 v. H. ihrer gesamten Kosten als Budgetzuschüsse vom Staat erhalten. Eine staatliche Finanzhilfe dieses Umfangs ist in keinem anderen der untersuchten Bereiche festzustellen. Die Kommission weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß die Kosten der Kammern für Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit 35 v. H. der gesamten Nettokosten der Ausbildung in der Landwirtschaft ausmachen. Nach der „Kammererhebung“ verbringen die Auszubildenden mehr Zeit in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte als die Auszubildenden im Handwerk. Für den Bereich der Industrie- und Handelskammern fallen, wie bereits ausgeführt, überbetriebliche Ausbildungsstätten der Kammern nicht ins Gewicht.

Ein Vergleich der gesamten außerschulischen Kosten der Berufsausbildung in der Landwirtschaft und im Handwerk ist in Tabelle 93 durchgeführt.

In der Landwirtschaft machen die Kosten der überbetrieblichen Ausbildungsstätten 40,5 v. H. der gesamten Nettokosten aus, im Handwerk 6,2 v. H..

Tabelle 93

Gesamtkosten der Berufsausbildung im Handwerk und in der Landwirtschaft 1972

DM je Auszubildenden und Jahr

Kostenart	Landwirtschaft				Handwerk			
	Brutto		Netto		Brutto		Netto	
	DM	v. H.	DM	v. H.	DM	v. H.	DM	v. H.
1 betriebliche Ausbildungskosten	5 347	81,7	380	24,1	5 241	95,9	2 582	92,0
2 überbetriebliche Ausbildungskosten								
2.1 Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit ..	557	8,5	557	35,4	52	1,0	52	1,8
2.2 Ausbildungsstätten	638	9,8	638	40,5	173	3,1	173	6,2
3 Gesamtkosten der Ausbildung	6 542	100,0	1 575	100,0	5 466	100,0	2 807	100,0

Auch wenn man die Bruttokosten zugrunde legt, ist der Kostenanteil der überbetrieblichen Ausbildungsstätten mit 9,8 v. H. dreimal so hoch wie im Handwerk. Extrem hoch ist der Anteil der Kosten für Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit in der Landwirtschaft. Er beträgt 8,5 v. H. der Bruttokosten, während er im Bereich der Handwerkskammern bei 1 v. H. der Bruttokosten liegt. Für diesen beträchtlichen Kostenunterschied ist sicher zum Teil die intensivere Besuchstätigkeit der Ausbildungsberater verantwortlich. Zum Teil dürfte der größere Verwaltungsaufwand der Kammern auch dadurch bedingt sein, daß die Ausbildungsbetriebe im Bereich der Landwirtschaftskammern in der Erhebung durchschnittlich 1,27 Ausbildungsverhältnisse aufweisen, während es im Bereich der Handwerkskammern 2,78 je Betrieb sind.

3.1.4.3 Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich des Öffentlichen Dienstes

3.1.4.3.1 Die Kosten der Betriebe

Die Verhältnisse im Bereich des Öffentlichen Dienstes sind außerordentlich unterschiedlich. Im folgenden werden daher die durchschnittlichen Ergeb-

Tabelle 94

Die Kosten der Berufsausbildung je Auszubildenden und Jahr an zwei Beispielen des Öffentlichen Dienstes

Bezeichnung	Fernmeldehandwerker	Sozialversicherungsfachangestellte
Zahl der Ausbildungsverhältnisse	112	8
Ausbildungsvergütung	3 769	5 352
Sonstige direkte Kosten	1 980	1 871
externe Kurse	16	937
Exkursionen	11	—
fachtheoretischer Unterricht	344	—
allgemeinbildender Unterricht	167	—
Ausbildungswerkstatt	4 210	—
Ausbildung im Betrieb	—	1 530
Ausbildungsverwaltung	611	430
Bruttoausbildungskosten ...	11 108	10 120
Ausbildungserträge	863	9 322
Nettoausbildungskosten	10 245	798

nisse aus insgesamt 44 Betrieben, die in der Stichprobe für den Öffentlichen Dienst gezogenen wurden, an zwei extremen Ausbildungsberufen exemplarisch dargestellt. Wegen der großen Heterogenität der vorgefundenen Ausbildungsverhältnisse in den 44 Betrieben erschien es nicht sinnvoll, eine Durchschnittsrechnung über alle Ausbildungsverhältnisse vorzulegen. Auch eine Hochrechnung läßt sich methodisch nicht vertreten.

Die größten Unterschiede treten in den Ausbildungsvergütungen und den prozeßabhängigen Kosten auf, die je nach Ausbildungsplan unterschiedlich anfallen. Auch die Ausbildungserträge sind sehr unterschiedlich. Bei den Sozialversicherungsfachangestellten liegen sie um das rund Vierfache über dem Durchschnitt der Ausbildungserträge in den Bereichen der Industrie- und Handwerkskammern und des Handwerks und sind doppelt so hoch wie in der Landwirtschaft. Es entstehen daher nur geringe Nettokosten der Berufsausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten.

3.1.4.3.2 Die Kosten der Arbeitnehmerorganisationen des Öffentlichen Dienstes

Die Kommission hat Erhebungen bei zwei Gewerkschaften durchgeführt, die im Bereich des Öffentlichen Dienstes tätig sind. Die übrigen sieben angesprochenen Einzelgewerkschaften haben sich nicht geäußert. Tabelle 95 gibt einen Überblick über die Kosten der beruflichen Bildungsarbeit, die bei diesen Gewerkschaften im Jahre 1972 angefallen sind.

Bezogen auf die Mitgliederzahl dieser Gewerkschaften von 400 988 ergibt das einen Betrag an Weiterbildungskosten von 1,96 DM je Mitglied und Jahr.

Tabelle 95

Kosten der beruflichen Bildungsarbeit bei zwei Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes

1 000 DM

Kostenart	Erhebung der Kommission	
	Gesamtkosten	Eigenleistungen
Weiterbildungskosten in Vollträgerschaft	1 909,3	461,3
Sonstige Bildungskosten	324,5	324,5
Summe Arbeitnehmerorganisationen, Öffentlicher Dienst	2 233,8	785,8

3.1.4.3.3 Die Kosten der beruflichen Bildung in anderen Bereichen des Öffentlichen Dienstes

Die Kommission hat versucht, die Kosten

- der Deutschen Bundesbahn,
- der Deutschen Bundespost,
- der Bundeswehr

für die Berufsausbildung und die berufliche Weiterbildung zu erfassen.

Tabelle 96 enthält einige Angaben über die Bildungskosten in diesen Bereichen. Angaben über die Ausbildungserträge in diesen Bereichen liegen der Kommission nicht vor.

Tabelle 96

Kosten der beruflichen Bildung bei der Deutschen Bundesbahn, der Deutschen Bundespost und der Bundeswehr

Bereich	Art	Jahr	1 000 DM
Deutsche Bundesbahn	Gesamtkosten des Bildungswesens	1968	156 899,2
Deutsche Bundespost	Gesamtkosten der Ausbildung	1972	583 500,0
	Gesamtkosten der Weiterbildung	1972	75 200,0
Bundeswehr	Kosten für den Berufsförderungsdienst	1970	32 820,0

Quelle: Mitteilungen der Träger

Tabelle 97

Kosten der Berufsausbildung im Bereich des Gesundheitswesens

(Arzt-, Zahnarztpraxen und Apotheken)

1 000 DM

Bezeichnung	Erhebung	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland
Zahl der Auszubildenden .	95	44 114
Bruttokosten	503,1	233 627,7
Erträge	494,9	229 813,5
Nettokosten	8,2	3 814,2

3.1.4.4 Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich des Gesundheitswesens

3.1.4.4.1 Die Kosten der Betriebe

Auch im Bereich des Gesundheitswesens sind die Kosten für die berufliche Weiterbildung von untergeordneter Bedeutung. Es wird daher auf die Ergebnisse der Erhebung nur eingegangen, sofern sie sich auf die Kosten der Berufsausbildung beziehen.

In den 70 Betrieben der Stichproben aus dem Bereich der Arzt-, Zahnarztpraxen und Apotheken wurden insgesamt 95 Ausbildungsverhältnisse angetroffen. Insgesamt gibt es in der Bundesrepublik 44 114 Ausbildungsverhältnisse in diesem Bereich.

In Tabelle 97 werden die Gesamtkosten der Berufsausbildung wiedergegeben, wie sie bei der Betriebs-erhebung festgestellt wurden. Es wird unter der Annahme, daß die dabei ermittelten durchschnittlichen Kosten der Berufsausbildung repräsentativ für die Bundesrepublik sind, eine Hochrechnung für die Bundesrepublik vorgenommen, die ebenfalls in Tabelle 97 aufgeführt ist.

Bei der Berufsausbildung der Arzt-, Zahnarzt- und Apothekenhelferinnen sind die Erträge im Durchschnitt fast so groß wie die Bruttokosten. Die Nettokosten machen nur 1,6 v. H. der Bruttokosten aus.

Bei einem Schluß auf alle Praxen und Apotheken der Bundesrepublik ist bei einem so niedrigen Prozentsatz nicht auszuschließen, daß sogar im Durchschnitt über alle Praxen und Apotheken der Bundesrepublik Nettoerträge mit der Berufsausbildung erzielt werden. Mit Sicherheit aber kann gesagt werden, daß sich für viele Arztpraxen, Zahnarztpraxen und Apotheken die Berufsausbildung bereits während der Ausbildungszeit auszahlt. Die Kostenkomponenten werden in Tabelle 98 aufgeschlüsselt. Neben die Ergebnisse aus der Betriebserhebung werden die Ausbildungskosten von Krankenschwestern gestellt, die sich bei den zwei Fallstudien ergeben haben.

Die Auszubildenden in den 70 untersuchten Ausbildungsbetrieben werden im Durchschnitt 4,986 Stunden pro Tag produktiv eingesetzt und leisten damit bei einem durchschnittlichen Leistungsgrad während der drei Ausbildungsjahre von 65,1 v. H. das Äquivalent von 3,246 Stunden pro Tag einer Fachkraft. Bei 175,4 produktiven Tagen im Jahr ergibt das 569,348 äquivalente Stunden im Jahr, die mit dem Stundensatz einer ausgebildeten Fachkraft in diesem Bereich in Höhe von 9,15 DM je Stunde bewertet werden und den Ertrag von 5 210 DM im Jahr ergeben.

Besonders bemerkenswert ist, daß die Differenz in den Nettokosten der Berufsbildung von Arzt-, Zahnarzt- und Apothekenhelferinnen auf der einen und Krankenschwestern auf der anderen Seite im wesentlichen in den Ausbildungsvergütungen und

Tabelle 98

**Die Durchschnittskosten der Berufsausbildung im
Bereich des Gesundheitswesens**
(Arzt-, Zahnarztpraxen, Apotheken)

DM

Bezeichnung	70 Aus- bildungs- betriebe der Erhebung	Fallstudien von Kranken- häusern
Zahl der Ausbildungsverhältnisse ..	93	34
Ausbildungsvergütungen ...	3 089	7 600
sonstige direkte Kosten	980	1 865
externe Kurse	3	7
Exkursionen	—	—
fachtheoretischer Unterricht .	186	1 389
allgemeinbildender Unterricht	—	85
Ausbildungswerkstatt	—	—
Ausbildung im Betrieb	717	—
Ausbildungsverwaltung	321	922
Bruttoausbildungskosten ...	5 296	11 868
Ausbildungserträge	5 210	8 781
Nettoausbildungskosten	86	3 087

in sonstigen direkten Kosten (insbesondere freiwilligen sozialen Leistungen) zu suchen ist.

Die Krankenschwestern erhalten höhere Ausbildungsvergütungen und kommen in den Genuß entsprechend höherer Sozialleistungen. Auch der fachtheoretische Unterricht tritt in den Arzt- und Zahnarztpraxen sowie Apotheken kostenmäßig stark in den Hintergrund.

3.1.4.4.2 Die Kosten der Kammern

Bei den vier von der Kommission untersuchten Kammern fallen Gesamtkosten in Höhe von 997 458 DM an.

Die Eigenleistungen betragen 1972 594 861 DM. Tabelle 99 zeigt, wie sich diese Kosten auf die Hauptgruppen von Bildungsmaßnahmen aufteilen.

Bezieht man die Kosten der Verwaltung und die Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit auf die Zahl der Ausbildungsverhältnisse, erhält man Durchschnittskosten von

148 DM Gesamtkosten je Auszubildenden und Jahr

66 DM Eigenleistungen je Auszubildenden und Jahr.

Tabelle 99

**Gesamtkosten und Eigenleistungen für die berufliche
Bildung bei den Zuständigen Stellen (= Kammern)**
für den Bereich des Gesundheitswesens

DM pro Jahr

Bezeichnung	Erhebung	Hoch- rechnung Bundes- republik Deutschland
1. Gesamtkosten für die Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit	577 604	6 536 744
2. Eigenleistungen für die Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit	256 712	2 905 210
3. Gesamtkosten für sonstige Bildungsmaßnahmen	419 854	.
4. Eigenleistungen für sonstige Bildungsmaßnahmen	338 149	.

Mithin ergeben sich Gesamtkosten der Ausbildung im Bereich der Ärzte-, Zahnärzte- und Apothekerkammern in Höhe von

5 362 DM Bruttokosten je Auszubildenden und Jahr,

152 DM Nettokosten je Auszubildenden und Jahr.

Es erscheint nicht sinnvoll, die Kosten für die sonstigen Bildungsmaßnahmen hochzurechnen, da verlässliche Angaben über die Gesamtzahl der Beschäftigten in diesem Bereich nicht verfügbar sind und andere geeignete Hochrechnungskriterien fehlen.

3.1.4.5 Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich der Beratenden Berufe

3.1.4.5.1 Die Kosten der Betriebe

Auch im Bereich der Beratenden Berufe gibt es weder allgemeinbildenden Unterricht noch eine ins Gewicht fallende Weiterbildung. Aus den 77 in die Auswertung einbezogenen Ausbildungsbetrieben haben 1971 32 Mitarbeiter an internen Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen; lediglich sieben waren zu externen Weiterbildungskursen entsandt worden.

Die Kommission beschränkt sich daher auf die Wiedergabe der Ausbildungskosten.

Tabelle 100 gibt einen Überblick über die gesamten Brutto- und Nettokosten der Berufsausbildung im Bereich der Beratenden Berufe.

Die Kosten setzen sich nach den Ermittlungen der Kommission wie in Tabelle 101 dargestellt zusammen.

Bei den Beratenden Berufen verbringen die Auszubildenden nach dem Ergebnis der Erhebung durchschnittlich 5,445 Stunden pro Tag mit produktiver Arbeit, was bei einem Leistungsgrad von durchschnittlich 52 v. H. 2,822 Stunden einer ausgebildeten Fachkraft äquivalent ist. Bei den Beratenden Berufen betrug der Stundenlohn einer Fachkraft 1972 durchschnittlich 10,37 DM. Daraus ergeben sich die Ausbildungserträge von 5 027 DM pro Jahr im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre.

3.1.4.5.2 Die Kosten der Kammern

Bei drei Kammern hat die Kommission ergänzende Untersuchungen durchgeführt, um sich einen Überblick über das Volumen der überbetrieblich anfallenden Bildungskosten zu verschaffen. Insgesamt bringen die Kammern 272 549 DM für Bildungsmaßnahmen auf, davon betragen die Eigenleistungen 162 709 DM.

Diese verteilen sich auf Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung entsprechend Tabelle 102. Auf die Problematik der Hochrechnung von Kammerzahlen ist bereits an anderer Stelle hingewiesen worden.

Bezieht man die Kosten der Berufsausbildung, die bei den Kammern anfallen, auf die Zahl von 2 408 Auszubildenden, die von den untersuchten Kammern betreut werden, so ergeben sich 106 DM Gesamtkosten je Auszubildenden

74 DM Eigenleistungen je Auszubildenden.

Unter Berücksichtigung der Kosten je Auszubildenden aus Tabelle 102 erhält man mithin an Gesamtkosten betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungstätigkeit

6 690 DM Bruttokosten je Auszubildenden

1 663 DM Nettokosten je Auszubildenden.

Es sei noch einmal darauf hingewiesen, daß bei den Kammern nur die Eigenleistungen angesetzt werden dürfen, da die Differenz zu den Gesamtkosten Erstattungen durch die Betriebe darstellt. Würde man sie in die Bruttorechnung mit einbeziehen, käme es zu Doppelrechnungen, da die Kostenerstattung bereits bei der Untersuchung der betrieblichen Ausbildungskosten erfaßt sind.

Tabelle 100

Die Kosten der Berufsausbildung im Bereich der Beratenden Berufe

Bezeichnung	Erhebung	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland
Zahl der Auszubildenden ...	185	30 945
Bruttokosten	1 223,9	204 718,6
Erträge	930,1	155 570,0
Nettokosten	293,8	49 148,6

Tabelle 101

Die Kosten der Berufsausbildung im Bereich der Beratenden Berufe je Auszubildenden und Jahr in DM

Bezeichnung	Betrag DM	v. H.
Ausbildungsvergütungen ...	2 830	42,8
sonstige direkte Kosten ...	1 192	18,0
externe Kurse	16	0,2
Exkursionen	4	0,1
fachtheoretischer Unterricht .	195	2,9
Ausbildung im Betrieb	1 926	29,1
Ausbildungsverwaltung ...	493	6,9
Bruttoausbildungskosten ...	6 616	100,0
Ausbildungserträge	5 027	76,0
Nettoausbildungskosten ...	1 589	24,0

Tabelle 102

Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich der Beratenden Berufe, Kosten der Zuständigen Stellen

DM pro Jahr

Bezeichnung	Erhebung	Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland
1. Gesamtkosten für die Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit	255 849	3 287 660
2. Eigenleistungen für die Verwaltung und Betreuung der betrieblichen Bildungsarbeit	178 009	2 287 416
3. Gesamtkosten für sonstige Bildungsmaßnahmen	16 700	.
4. Eigenleistungen für sonstige Bildungsmaßnahmen	- 15 300	.

Tabelle 103

Gesamtkosten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland
Millionen DM

— Erhebungen der Kommission —

Bereich	Kosten der Berufsausbildung		Kosten der beruflichen Weiterbildung	Gesamte Bildungskosten (einschließlich sonstige Bildungskosten ¹⁾)	
	Bruttokosten	Nettokosten	Nettokosten	Bruttokosten	Nettokosten
I. IHK, HWK					
1. Betriebe	7 886,6	4 979,4	1 682,9	9 764,7	6 857,5
2. Zentrale Einrichtungen der Unternehmen	103,8	103,8	423,1	526,9	526,9
3. Kammern	129,8	129,8	2,3	132,1	132,1
4. Arbeitgeberorganisationen ...	10,4	10,4	21,9	32,3	32,3
5. Arbeitnehmerorganisationen .	0,1	0,1	5,9	6,0	6,0
Summe I	8 130,7	5 223,5	2 136,1	10 462,0	7 554,8
II. Landwirtschaft					
1. Betriebe	160,0	11,4	—	160,0	11,4
2. Kammern	35,8	35,8	0,4	36,2	36,2
Summe II	195,8	47,2	0,4	196,2	47,6
III. Öffentlicher Dienst					
1. Betriebe	1,3	1,2	—	1,3	1,2
2. Arbeitnehmerorganisationen .	—	—	0,1	0,1	0,1
Summe III	1,3	1,2	0,1	1,4	1,3
IV. Gesundheitswesen					
1. Betriebe	233,6	3,8	—	233,6	3,8
2. Kammern	2,9	2,9	0,8	3,7	3,7
Summe IV	236,5	6,7	0,8	237,3	7,5
V. Beratende Berufe					
1. Betriebe	204,7	49,1	—	204,7	49,1
2. Kammern	2,3	2,3	—	2,3	2,3
Summe V	207,0	51,4	—	207,0	51,4
VI. Gesamtsumme	8 771,3	5 330,0	2 137,4	11 103,9	7 662,6

¹⁾ Praktikantenausbildung, Umschulung etc.

3.1.4.6 Zusammenfassende Übersicht über die Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung

Die Kommission stellt im folgenden die Ergebnisse ihrer Erhebungen zusammen. Dies geschieht mit dem ausdrücklichen Hinweis darauf, daß die Gesamtkosten in den einzelnen Bereichen nur bedingt vergleichbar und damit nur bedingt addierbar sind. Im Bereich der Industrie- und Handelskammern und des Handwerks und im Bereich der Landwirtschaft sind die Erhebungen besonders umfassend gewesen. Aber auch in diesen Bereichen konnten Kosten teilweise nicht hochgerechnet werden. Das war z. B. bei den Kosten für die berufliche Weiterbildung auf der Ebene der Zuständigen Stellen sowie bei den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Fall. Im Bereich des Gesundheitswesens und auch im Bereich der Beratenden Berufe dürften Ergebnisse vorliegen, die ein verlässliches Bild der Kosten der Berufsausbildung vermitteln. Hier bereitete jedoch eine vollständige Erfassung der Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung nicht zu behebbende Schwierigkeiten. Im Bereich des Gesundheitswesens war nicht nur der Auswahlatz der Betriebe niedriger, sondern die Stichprobe bezog sich auch nur auf die Arzt- und Zahnarztpraxen sowie auf die Apotheken, nicht dagegen auf die Krankenhäuser. Über die Krankenhäuser konnte nur in Einzelstudien berichtet werden. Im Bereich des Öffentlichen Dienstes wurde zwar eine Stichprobe gezogen, die diesen Bereich relativ breit abdeckt, doch waren die Erhebungen hier mit so großen methodischen und praktischen Schwierigkeiten verbunden, daß die Kommission in ihren Hauptbericht für den Bereich des Öffentlichen Dienstes kein abschließendes Bild vermitteln kann.

In die zusammenfassende Tabelle 103 sind die Zahlen über die Kosten der beruflichen Bildung nicht

Tabelle 104

Die Kosten der Berufsausbildung in „Modelleinrichtungen“, die eine Berufsausbildung im Betrieb voll ersetzen

DM je Auszubildenden und Jahr

Modelleinrichtung	Ausbildungsdauer (Jahre)	Bruttokosten	darunter indirekte Kosten	Nettokosten
Werkberufsschulen	3,5	1 864	1 864	1 864
gewerbliche Berufsfachschulen	3	6 216	6 036	6 145
überbetriebliche Gemeinschaftseinrichtungen ..	3	6 350	6 350	.
Berufsförderungswerke ..	2,5	28 935	15 649	28 610

aufgenommen worden, die der Kommission von der Post, der Bundesbahn und der Bundeswehr angegeben worden sind (vgl. Tabelle 96).

Die Kommission stellt zusammenfassend fest, daß nach dem Ergebnis ihrer Erhebungen ein Betrag von rund 11 Mrd. DM an Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung zur Zeit ihrer Untersuchungen (1971/1972) von den außerschulischen Trägern beruflicher Bildung aufgewandt wurde. Hinzu kommen noch die von der Bundespost, der Bundesbahn und der Bundeswehr aufgewandten Kosten für die berufliche Bildung. Die Erträge, die während der Ausbildungszeit erzielt wurden, werden auf rund 3,4 Mrd. DM geschätzt. Folglich liegen die Nettokosten der außerschulischen Träger beruflicher Bildungsmaßnahmen bei rund 7,7 Mrd. DM. Auf die Berufsausbildung entfallen rund 70 v. H. der gesamten Nettokosten, rund 28 v. H. auf die berufliche Weiterbildung. 2 v. H. der Nettokosten der beruflichen Bildung entfallen auf sonstige Bildungsmaßnahmen, wie z. B. die Ausbildung von Praktikanten und die Umschulung.

3.1.5 Die Kosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen

3.1.5.1 Die Kosten der Berufsausbildung im Bereich der „Modelleinrichtungen“ und Werkberufsschulen

In einer Reihe von Fallstudien hat die Kommission die Kosten der Berufsausbildung in „Modelleinrichtungen“¹⁾ und Werkberufsschulen untersucht. Die Analyse der Brutto-Ausbildungskosten und der Ausbildungserträge in den „Modelleinrichtungen“ erwies sich als problematisch, da nicht alle Jahrgänge mit Auszubildenden besetzt waren. Die fehlenden Kostenangaben wurden durch Sollkosten ersetzt. Aber auch die Erfassung der Istkosten war mit erheblich größeren Schwierigkeiten verbunden als in den Betrieben. Die Ergebnisse sind daher nur unter Vorbehalt mit den Ergebnissen aus der Betriebserhebung der Kommission vergleichbar. In Tabelle 104 wird eine Übersicht über die Brutto- und Nettokosten je Auszubildenden und Jahr in den Einrichtungen gegeben, die eine betriebliche Berufsausbildung voll ersetzen.

Die Zahlen über die Brutto- und Nettokosten sind in dieser Form allerdings sehr schwer vergleichbar, weil sehr unterschiedliche Ausbildungsgänge in den verschiedenen Einrichtungen anzutreffen sind und weil der Anteil der direkten Kosten an den gesamten Bruttokosten der Ausbildung außerordentlich stark schwankt. In der Angabe für die Werkberufsschulen sind überhaupt keine direkten Kosten enthalten. Die direkten Kosten machen bei den Berufsfachschulen im Durchschnitt nur 3 v. H. der Bruttokosten aus, während sich bei der Fallstudie eines Berufsförderungswerkes ergab, daß die direkten Kosten rund 46 v. H. der Bruttokosten für die Rehabilitation ausmachen.

Berufsfachschulen bilden entweder nur in Berufsfeldern oder in Berufen aus. Soweit sich Kosten für

¹⁾ Vgl. im einzelnen Abschnitt 3.1.2.4.2 — Die Fallstudien in sonstigen Einrichtungen der beruflichen Bildung.

einzelne Ausbildungsgänge ermitteln ließen, sind sie in Tabelle 105 wiedergegeben.

Die Kosten der Berufsausbildung in den „Modelleinrichtungen“ sind nicht direkt mit den Kosten der Berufsausbildung in den Betrieben der Betriebserhebung zu vergleichen. Das sei am Beispiel der Elektromechaniker erläutert.

Die Nettokosten ohne Ausbildungsvergütung weisen in allen Fällen die gleiche Größenordnung auf. Auf der anderen Seite muß aber beachtet werden, daß die Kosten der Ausbildungswerkstätten in dem Großbetrieb und in den Ausbildungsbetrieben der

Tabelle 105

**Die Kosten der Berufsausbildung nach
Ausbildungsgängen
Gewerbliche Berufsfachschulen
DM je Auszubildenden und Jahr**

Ausbildungsberuf	Bruttokosten	Nettokosten
Maler und Lackierer	12 603	12 546
Schlosser	12 732	12 674
Elektromechaniker	4 808	4 760
Steinmetz	13 704	13 647
Tischler	7 864	7 807
Maschinenbauer	5 548	5 491

Tabelle 106

**Kosten der Berufsausbildung bei Elektromechnikern
DM je Auszubildenden und Jahr**

Bezeichnung	Berufsfachschule Fallstudie	Großbetrieb Fallstudie	13 Ausbildungsbetriebe von Großunternehmen
Bruttokosten	4 808	14 591	10 933
Nettokosten	4 760	10 944	8 699
Bruttokosten ohne Ausbildungsvergütung	4 808	8 484	7 923
Nettokosten ohne Ausbildungsvergütung	4 760	4 837	4 913
Zahl der Auszubildenden	70	58	665

Tabelle 107

Die Kosten der Berufsausbildung in „Modelleinrichtungen“, die eine Berufsausbildung im Betrieb teilweise ersetzen

Modelleinrichtungen	Bruttokosten der Berufsausbildung DM pro Auszubildenden und Jahr	davon indirekte Kosten
1. Gewerbliche Berufsfachschulen	4 497	4 385
2. Kaufmännische Berufsfachschulen	2 800	2 603
3. Gewerbliche Berufsgrundschulen	4 686	4 248
4. Kaufmännische Berufsgrundschulen	3 009	3 008
5. Gemeinschaftsausbildungswerkstätten	7 786	5 056

Großunternehmen bis zu 5 000 DM je Auszubildenden und Jahr über den entsprechenden Kosten der Ausbildungswerkstatt in der Studie der Berufsfachschulen liegen.

Unter den „Modelleinrichtungen“, die eine betriebliche Ausbildung teilweise ersetzen, sind die gewerblichen Berufsfachschulen, die kaufmännischen Berufsfachschulen, die Gemeinschaftsausbildungswerkstätten, die gewerblichen und die kaufmännischen Berufsgrundschulen zu unterscheiden. Die Unterschiede in den Ausbildungskosten dieser fünf Gruppen sind gering. Alle Einrichtungen sind dadurch gekennzeichnet, daß keine Erträge der Berufsausbildung anfallen. Brutto- und Nettokosten sind also gleich.

Tabelle 107 gibt die Ergebnisse der Fallstudien wieder. Bei der Interpretation ist zu beachten, daß die Kosten der Berufsausbildung in den „Modelleinrichtungen“ nicht unmittelbar mit den Kosten der Betriebe vergleichbar sind. Die „Modelleinrichtungen“ vermitteln zum Teil neben der Berufsausbildung noch einen mittleren Bildungsabschluß. Daher fallen auch in einer Reihe von Schulen Verweildauer der Schüler in den „Modelleinrichtungen“ und Anrechnungszeit auseinander.

3.1.5.2 Die Ergebnisse der Fallstudien in den Bereichen der Industrie- und Handelskammern und im Handwerk

Im folgenden werden die Bruttokosten und die Nettokosten der Berufsausbildung in den Fallstudien erfaßten Ausbildungsberufen dargestellt. Dabei handelt es sich um Angaben über die Kosten, die

Kosten der Ausbildungsgänge
Fallstudien im Bereich der Industrie- und Handelskammern und im Handwerk

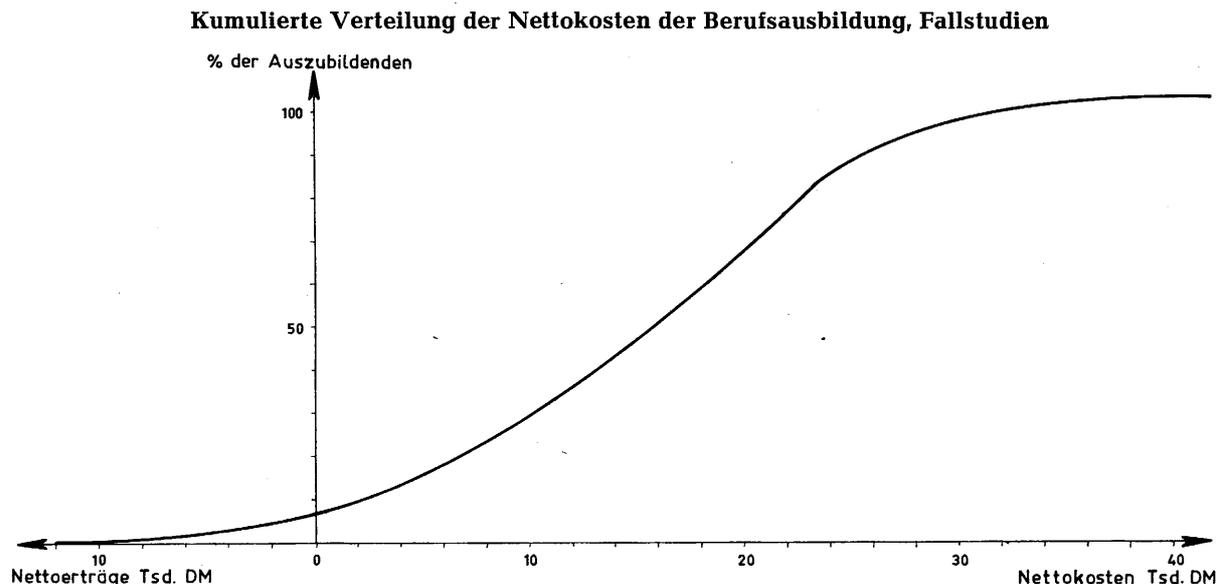
lfd. Nr.	Bezeichnung	Zahl der Fallstudien	Zahl der Auszubildenden	Bruttokosten DM je Auszubildenden	Nettokosten ¹⁾ DM je Auszubildenden
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	6910 Bankkaufmann	1	256	29 223	10 206
2	2740 Betriebsschlosser	2	86	24 029	17 378
3	2721 Blechschlosser	1	3	18 473	9 977
4	2241 Bohrwerkdreher	2	13	25 764	22 531
5	7811 Bürogehilfin	3	94	16 048	4 703
6	7810 Bürokaufmann	4	31	15 919	1 827
7	6330 Chemielaborant	1	28	29 136	16 273
8	1421 Chemielaborjungwerker	1	3	19 506	12 112
9	7743 Datenverarbeitungskaufmann	1	16	14 048	4 529
10	2210 Dreher	3	58	26 617	19 839
11	6841 Drogist	1	1	16 410	1 197
12	3110 Elektroinstallateur	1	4	13 577	— 5 624
13	3141 Elektromechaniker	1	58	43 774	32 831
14	4830 Fliesenleger	1	5	8 841	6 531
15	2221 Fräser	1	11	15 643	13 611
16	2621 Gas- und Wasserinstallateur	1	2	11 769	4 206
17	2231 Hobler	1	1	35 922	25 533
18	9133 Hotel- und Gaststättengehilfin	1	3	15 202	— 12 720
19	1910 Hüttenfacharbeiter	1	5	18 868	18 239
20	7812 Industriekaufmann	3	83	14 332	— 4 023
21	9113 Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe	1	3	15 201	— 5 204
22	9122 Kellner(in)	1	3	15 922	— 11 683
23	4110 Koch (Köchin)	1	4	16 641	2 664
24	2811 Kfz-Mechaniker	3	35	15 928	1 038
25	2811 Kfz-Schlosser	1	26	25 851	19 196
26	2730 Maschinenschlosser	3	239	28 697	19 959
27	6324 Meß- und Regelmechaniker	1	26	28 929	21 046
28	2614 Metallflugzeugbauer	1	74	40 588	34 094
29	5021 Modelltischler	1	1	35 922	25 533
30	8362 Schaufenstergestalter	1	5	14 048	5 216
31	1022 Schleifer	1	7	15 644	13 712
32	2412 Schmelzschweißer	1	12	32 760	28 953
33	7811 Sozialversicherungsfachangestellter	1	3	11 535	— 6 420
34	2912 Stahlformenbauer	1	6	24 849	16 048
35	3112 Starkstromelektriker	3	115	28 535	20 681
36	6350 Technischer Zeichner	3	63	34 534	24 356
37	2859 Teilezurichter	2	60	16 017	13 363

noch Tabelle 108

Ifd. Nr.	Bezeichnung	Zahl der Fallstudien	Zahl der Auszubildenden	Bruttokosten DM je Auszubildenden	Nettokosten ¹⁾ DM je Auszubildenden
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
38	2221 Universalfräser	2	21	24 489	22 154
39	2250 Universalschleifer	1	18	23 917	21 985
40	6820 Verkäufer(in)	2	24	17 245	9 021
41	6323 Werkstoffprüfer	2	7	16 260	14 481
42	2910 Werkzeugmacher	2	171	24 978	16 159
Summe			1 684	.	.
Durchschnittliche Gesamtkosten der Berufsausbildung				25 983	15 456
Durchschnittliche Kosten der Berufsausbildung je Jahr (3 Jahre)				8 661	5 152

¹⁾ positive Zahlen bedeuten Nettokosten, negative Zahlen bedeuten Nettoerträge

Schaubild 9



für die gesamte Ausbildungszeit entstehen. (Tabelle 108)

Tabelle 109 führt die Ausbildungsgänge in der Reihenfolge steigender Nettokosten auf. In rund 6 v. H. aller in den Fallstudien berücksichtigten Ausbildungsverhältnisse werden über die gesamte Ausbildungszeit hinweg Nettoerträge erzielt, rund 56 v. H. aller Ausbildungsverhältnisse verursachen Nettokosten zwischen 10 000 und 20 000 DM, und in

rund 25 v. H. aller Ausbildungsverhältnisse liegen die Nettoausbildungskosten über 20 000 DM.

Wie man aus Tabelle 108 ersieht, schwanken die Bruttoausbildungskosten zwischen 9 000 und 44 000 DM. Die Nettoausbildungskosten streuen noch breiter; auf der einen Seite werden Nettoerträge von rund 13 000 DM erzielt, auf der anderen Seite werden Nettokosten von rund 34 000 DM aufgewandt.

Nettoausbildungskosten nach Ausbildungsgängen
Fallstudien im Bereich der Industrie- und Handelskammern und im Handwerk

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubildenden			Nettokosten
		je Ausbildungsberuf	kumuliert	v. H. kumuliert	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	Hotel- und Gaststättengehilfin	3	3	0,17	— 12 720
22	Kellner(in)	3	6	0,35	— 11 683
33	Sozialversicherungsfachangestellter	3	9	0,52	— 6 420
12	Elektroinstallateur	4	13	0,76	— 5 624
21	Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe	3	16	0,93	— 5 204
20	Industriekaufmann	83	99	5,77	— 4 023
24	Kfz-Mechaniker	35	134	7,81	1 038
11	Drogist	1	135	7,87	1 197
6	Bürokaufmann	31	166	9,68	1 827
23	Koch (Köchin)	4	170	9,91	2 664
16	Gas- und Wasserinstallateur	2	172	10,03	4 206
9	Datenverarbeitungskaufmann	16	188	10,96	4 529
5	Bürogehilfin	94	282	16,44	4 703
30	Schaufenstergestalter	5	287	16,73	5 216
14	Fliesenleger	5	292	17,03	6 531
40	Verkäufer(in)	24	316	18,43	9 021
3	Blechslosser	3	319	18,60	9 977
1	Bankkaufmann	256	575	33,53	10 206
8	Chemielaborjungwerker	3	578	33,70	12 112
37	Teilezurichter	60	638	37,20	13 363
15	Fräser	11	649	37,84	13 711
31	Schleifer	7	656	38,25	13 712
41	Werkstoffprüfer	7	663	38,66	14 481
34	Stahlformenbauer	6	669	39,00	16 048
42	Werkzeugmacher	171	840	48,98	16 159
7	Chemielaborant	28	868	50,61	16 273
2	Betriebsschlosser	86	954	55,63	17 378
19	Hüttenfacharbeiter	5	959	55,92	18 239
25	Kfz-Schlosser	26	985	57,43	19 196
10	Dreher	58	1 043	60,82	19 839
26	Maschinenschlosser	239	1 282	74,75	19 959
35	Starkstromelektriker	115	1 397	81,46	20 681
27	Meß- und Regelmechaniker	26	1 423	82,97	21 046
39	Universalschleifer	18	1 441	84,02	21 985
38	Universalfräser	21	1 462	85,25	22 154
4	Bohrwerkdreher	13	1 475	86,00	22 531
36	Technische(r) Zeichner(in)	63	1 538	89,68	24 356
17	Hobler	1	1 539	89,74	25 533
29	Modelltischler	1	1 540	89,80	25 533
32	Schmelzschweißer	12	1 552	90,50	28 953
13	Elektromechaniker	58	1 610	93,88	32 831
28	Metallflugzeugbauer	74	1 684	98,19	34 094
	keine Kostenangaben	31	1 715	100,00	—

Die Nettokosten der Tabelle 109 ergeben das in Schaubild 9 dargestellte Bild der Verteilung der Nettoausbildungskosten der einzelnen Berufe in den Fallstudien.

3.1.5.3 Die Ergebnisse der Betriebserhebung im Bereich der Industrie- und Handelskammern und im Handwerk

3.1.5.3.1 Die Bruttokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsberufen

Bei der Betriebserhebung der Kommission wurden 16 870 Ausbildungsverhältnisse in 148 Ausbildungsberufen erfaßt. Von diesen Ausbildungsberufen sei hier zunächst auf die am stärksten besetzten Berufe eingegangen. Anschließend wird eine Übersicht über die Bruttokosten und Nettokosten aller erfaßten Ausbildungsberufe gegeben.

Die Analyse der elf am stärksten besetzten Ausbildungsberufe geht von Zahlen aus, die sich nicht auf alle Ausbildungsbetriebe in der Erhebung erstrecken. Das hat ausschließlich technische Gründe. Zum Zeitpunkt dieser Analyse und der darauf aufbauenden Modellrechnung waren noch nicht alle

Tabelle 110

Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen

je Auszubildenden und Jahr nach Ausbildungsgängen
1972

Ausbildungsberuf	untersuchte Ausbildungs-betriebe Zahl	Durchschnittskosten DM	Streuung v. H.
1. Bankkaufmann ..	25	10 416	41,5
2. Maschinen-schlosser	28	10 076	30,9
3. Starkstrom-elektriker	34	9 691	34,1
4. Industrie-kaufmann	114	8 118	40,1
5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	50	8 082	53,0
6. Bürokaufmann ...	62	7 011	48,4
7. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	44	6 001	50,3
8. Einzelhandelskaufmann	74	5 484	29,2
9. Verkäufer(in)	58	4 923	59,9
10. Elektroinstallateur	28	4 637	39,7
11. Friseur	34	3 445	43,9

Ausbildungsbetriebe der Erhebung vollständig ausgewertet. Wie ein Vergleich zwischen den Zahlen der Tabellen 110 und 111 zeigt, sind die Abweichungen in den Ergebnissen gering. Nur beim Elektroinstallateur betragen sie rund 12 v. H. In allen anderen Fällen gehen sie nicht über 5 v. H. hinaus.

In den elf am stärksten besetzten Ausbildungsberufen wurden 1972 mehr als die Hälfte aller Auszubildenden in der Bundesrepublik ausgebildet.

Tabelle 110 stellt die Bruttokosten der Berufsausbildung je Auszubildenden und Jahr dar.

Folgende Feststellungen lassen sich treffen:

1. Die Bruttokosten der Berufsausbildung sind von Beruf zu Beruf sehr unterschiedlich.
2. Die Streuung der Kosten der Berufsausbildung innerhalb eines einzelnen Ausbildungsberufes ist außerordentlich groß.
3. Die Bruttokosten sind beträchtlich höher, als es nach den bisher veröffentlichten Untersuchungen der Fall zu sein schien. Die Bruttokosten der Berufsausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel liegen nach den Ergebnissen der Betriebserhebung um 27 v. H. höher als in der Großhandelsstudie; die Kosten der Ausbildung für Maschinenschlosser sind 24 v. H. höher als die Kosten der gewerblichen Auszubildenden nach der Maschinenbaustudie, und die Ausbildung zum Industriekaufmann kostet nach den Erhebungen der Kommission 13 v. H. mehr als die Ausbildung von kaufmännischen Auszubildenden gemäß der Maschinenbaustudie.
4. Für die Höhe der Ausbildungskosten ist die Zugehörigkeit zu einem kaufmännischen oder einem gewerblich-technischen Ausbildungsberuf nicht ausschlaggebend.
5. Die Aussage, daß die kaufmännischen Berufe geringere Ausbildungskosten erfordern als die gewerblich-technischen Berufe, ist in dieser Allgemeinheit nicht aufrechtzuerhalten. Insbesondere hat die Großunternehmensstudie die Bruttokosten der Ausbildung in kaufmännischen Berufen drastisch unterschätzt. Wie noch gezeigt wird (vgl. Tabelle 192) liegen die „Kosten je Einheit Ausbildungsqualität“ bei den kaufmännischen Berufen sogar höher als bei den gewerblich-technischen Berufen.
6. Die Ausbildungsberufe Bankkaufmann und Maschinenschlosser weisen unter den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen nicht nur die höchsten Bruttokosten auf, sondern auch die höchste Ausbildungsqualität. Auf den Zusammenhang von Ausbildungskosten und Ausbildungsqualität wird an anderer Stelle ausführlich eingegangen.

Angesichts der großen Streuung, die die Bruttokosten aufweisen, kommt dem Durchschnittswert der Ausbildungskosten nur eine beschränkte Aussagekraft zu. Die Verteilung der Kosten selbst muß betrachtet werden. Die kumulativen Verteilungen der Bruttokosten der Berufsausbildung in elf Berufen

Schaubild 10

Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen

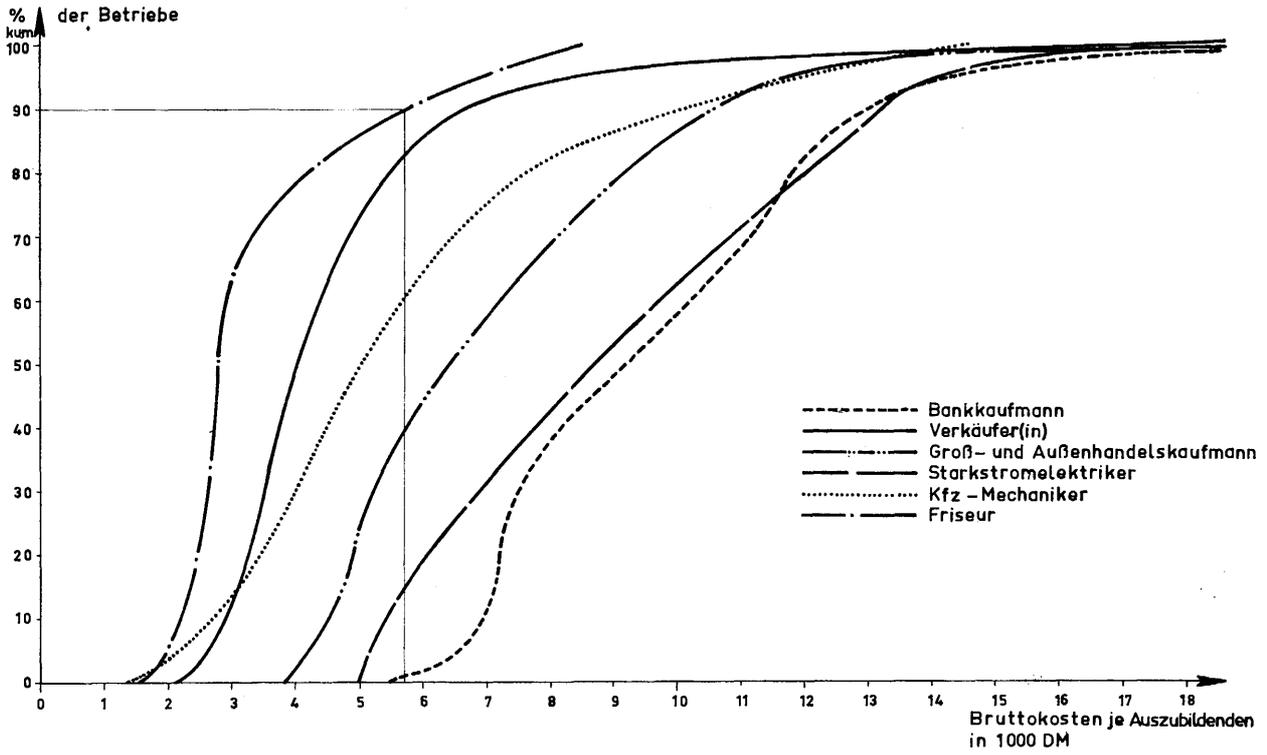
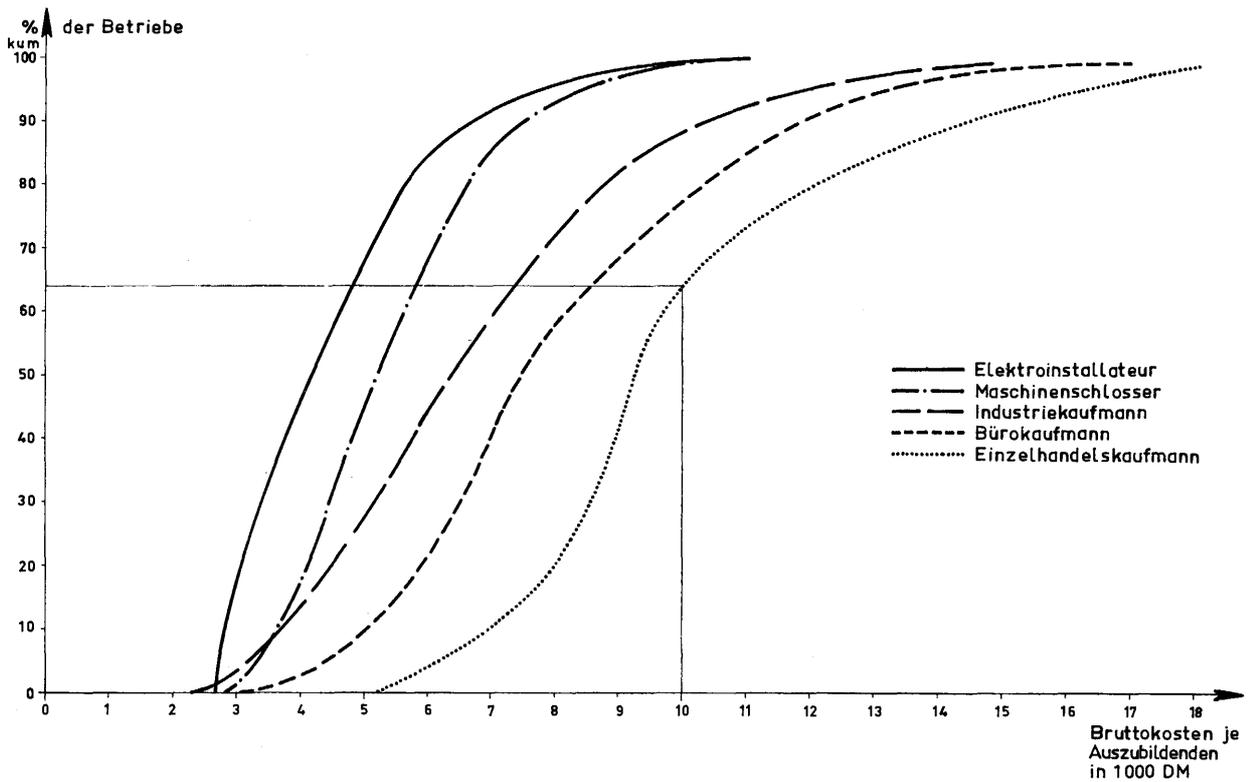


Schaubild 11

Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen



sind in den Schaubildern 10 und 11 dargestellt. Aus diesen kann man unmittelbar ablesen, wieviel Prozent der Betriebe, in denen z. B. Maschinenschlosser ausgebildet werden, mehr als 10 000 DM pro Jahr und Auszubildenden aufwenden: nämlich rund 64 v. H. Man kann ferner z. B. ablesen, daß 90 v. H. aller Betriebe, die im Ausbildungsberuf Friseur ausbilden, weniger als 5 730 DM pro Jahr und Auszubildenden an Bruttokosten aufwenden.

Die Schaubilder 10 und 11 lassen die breite Streuung der Bruttokosten der Berufsbildung gut erkennen. Je steiler eine Verteilungskurve verläuft, um so geringer ist die Streuung der Kosten. Umgekehrt ist die Streuung der Kosten um so größer, je flacher die Kurve verläuft.

Die Streuungen sind aber nicht so unterschiedlich, daß sich die Kurvenverläufe überschneiden. Damit ist die Schlußfolgerung zulässig: Wenn die durchschnittlichen Bruttokosten pro Auszubildenden und Jahr in einem Beruf höher sind als in einem anderen, dann ist auch die teuerste Ausbildung in diesem Beruf teurer als die teuerste in dem anderen, und die billigste Ausbildung in diesem Beruf ist teurer als die billigste in dem anderen Beruf.

Die Schaubilder 10 und 11 zeigen aber auch, daß z. B. rund 7 v. H. der Friseurbetriebe eine teurere Ausbildung zum Friseur anbieten als 7 v. H. der Bankbetriebe, die im Ausbildungsberuf Bankkaufmann ausbilden. 20 v. H. der Ausbildungsbetriebe mit

dem Ausbildungsberuf Maschinenschlosser haben geringere Brutto-Ausbildungskosten als rund 27 v. H. der Ausbildungsbetriebe, die angehende Bürokaufleute ausbilden. Wegen dieser breiten Überlappungszonen ist es sehr schwer, allgemeine Aussagen der Art zu machen, daß mit einer an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit angenommen werden könne, in der gesamten Bundesrepublik sei die Ausbildung zum Maschinenschlosser billiger als die Ausbildung zum Bürokaufmann. Angesichts der großen Streuung der Kosten hätte die Stichprobe der Kommission noch größer sein müssen, wenn derartige Aussagen mit statistischer Signifikanz hätten gemacht werden sollen. Die den Schaubildern 10 und 11 zugrunde liegenden Zahlen enthält Tabelle 111.

In den Tabellen 112 und 113 werden die durchschnittlichen Bruttokosten der Ausbildung in allen in der Betriebserhebung der Kommission vertretenen Berufen auf der Basis aller Ausbildungsbetriebe in der Erhebung wiedergegeben. Hierbei wird zwischen den ungewichteten Durchschnittswerten unterschieden, bei denen jeder Betrieb, der in dem entsprechenden Beruf ausbildet, mit dem gleichen Gewicht eingeht (Tabelle 112), und zwischen den gewichteten Durchschnittswerten, die sich ergeben, wenn man die gesamten Bruttokosten der Ausbildung in dem Beruf, die bei allen Ausbildungsbetrieben anfallen, durch die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesem Beruf dividiert (Tabelle 113).

Tabelle 111

**Die Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen,
kumulative Verteilungen, nach Ausbildungsgängen**

DM

Verteilung v. H.	Maschinen- schlosser	Stark- strom- elektriker	Bank- kaufmann	Ver- käufer(in)	Kaufmann im Groß- und Außen- handel	Kfz- Mecha- niker	Einzel- handels- kaufmann	Friseur	Elektro- installa- teur	Industrie- kaufmann	Büro- kaufmann
0	5 133	5 009	5 387	2 124	3 846	1 389	2 848	1 597	2 651	2 040	2 524
0 bis 10	6 656	5 571	6 928	2 982	4 540	2 688	3 691	2 032	2 806	4 957	3 637
0 bis 20	8 082	6 024	7 200	3 250	4 809	3 443	3 979	2 549	2 970	5 714	4 315
0 bis 30	8 434	7 941	7 509	3 523	5 451	4 078	4 359	2 658	3 367	6 304	4 571
0 bis 40	8 802	8 527	8 203	3 770	5 935	4 447	4 830	2 747	3 553	6 992	5 744
0 bis 50	9 152	8 983	9 548	4 148	6 548	5 170	5 223	2 848	4 532	7 297	6 364
0 bis 60	9 606	9 712	10 183	4 506	7 413	6 011	5 677	3 056	4 689	7 816	7 140
0 bis 70	10 696	10 811	11 042	4 731	8 838	6 957	6 272	3 350	4 974	9 020	7 739
0 bis 80	12 205	12 519	12 040	5 636	9 248	7 496	6 603	4 144	5 705	10 247	9 116
0 bis 90	13 153	13 060	12 743	6 414	14 961	10 211	7 371	5 661	6 630	11 574	10 395
0 bis 100	19 897	19 031	23 652	19 859	21 698	14 366	11 015	8 363	10 893	22 327	20 432

Die Bruttokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen
DM je Auszubildenden und Jahr

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Betriebe	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr in DM
1	2010	Former	2	15 765,36
2	1811	Sägewerker	1	15 484,36
3	3511	Herrenschneider	1	14 986,11
4	3011	Goldschmied	2	14 897,73
5	2831	Flugzeugmechaniker	1	14 036,27
6	5491	Automateneinrichter	3	13 613,77
7	6333	Lacklaborant	3	12 720,97
8	5031	Fahrzeugstellmacher	1	12 380,56
9	3041	Augenoptiker	4	11 969,68
10	4830	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	4	11 968,06
11	5121	Lackierer (Holz und Metall)	4	11 859,86
12	1322	Hohl- und Kelchglasmacher	1	11 739,47
13	1621	Verpackungsmittelmechaniker	1	11 715,99
14	6324	Meß- und Regelmechaniker	6	11 436,41
15	2721	Blechslosser	3	11 407,55
16	2241	Bohrwerkdreher	3	11 387,09
17	2840	Feinmechaniker	14	11 376,28
18	4920	Polsterer	2	11 176,15
19	3121	Fernmeldemonteur	6	10 766,70
20	0311	Molkereifachmann	1	10 755,47
21	6332	Textillaborant	2	10 666,80
22	6330	Chemielaborant(in)	21	10 604,66
23	2910	Werkzeugmacher	60	10 603,53
24	2850	Mechaniker	22	10 219,14
25	1723	Tiefdruckätzer	3	10 192,03
26	1764	Offsetvervielfältiger	5	10 173,97
27	2210	Dreher	45	10 142,25
28	0440	Tierpfleger	1	10 119,98
29	2859	Teilezurichter	2	10 079,85
30	2730	Maschinenschlosser	53	10 042,00
31	4420	Betonbauer	3	9 934,84
32	3141	Elektromechaniker	30	9 925,29
33	9122	Kellner(in)	5	9 922,51
34	8372	Reproduktionsfotograf	3	9 899,40
35	1022	Edelsteinschleifer	1	9 847,68
36	2740	Betriebsschlosser	26	9 829,29
37	6910	Bankkaufmann	31	9 808,87
38	3112	Starkstromelektriker	59	9 777,50

noch Tabelle 112

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Betriebe	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr in DM
39	1743	Tiefdrucker	1	9 737,32
40	4922	Fahrzeugpolsterer	1	9 674,23
41	4220	Brauer und Mälzer	3	9 662,41
42	3031	Zahntechniker	1	9 648,61
43	6940	Versicherungskaufmann	15	9 645,01
44	3551	Modist(in)	3	9 614,37
45	6311	Biologielaborant	1	9 440,16
46	7743	Datenverarbeitungskaufmann	10	9 428,50
47	4811	Stukkateur	2	9 313,69
48	2751	Stahlbauschlosser	4	9 306,67
49	4850	Glaser	1	9 258,90
50	1711	Schriftsetzer	14	9 212,94
51	1722	Galvanoplastiker	2	9 200,93
52	2710	Bauschlosser	13	9 169,10
53	2221	Fräser	7	9 123,96
54	6352	Bauzeichner	26	9 079,23
55	7811	Bürogehilfin	62	9 058,41
56	2522	Kupferschmied	1	8 915,76
57	2231	Hobler	1	8 908,11
58	6350	Technische(r) Zeichner(in)	78	8 838,62
59	6314	Milchwirtschaftlicher Laborant	1	8 699,59
60	1721	Schriftlithograph	2	8 685,75
61	5021	Modellbauer	7	8 595,06
62	3628	Textilveredler Maschinenführung	1	8 524,32
63	1630	Buchdrucker	11	8 444,12
64	9133	Hotel- und Gaststättengehilfin	4	8 359,40
65	6831	Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriftenverlag	2	8 305,91
66	4511	Zimmerer	12	8 262,01
67	7812	Industriekaufmann	172	8 210,26
68	1410	Chemiefacharbeiter	2	8 181,13
69	6321	Physiklaborant	4	8 143,64
70	1829	Hornbrillenmacher	1	8 129,28
71	7814	Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	3	8 112,65
72	2342	Galvaniseur	2	8 091,30
73	2412	Schmelzschweißer	1	8 028,82
74	2852	Büromaschinenmechaniker	6	8 021,50
75	6811	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	64	8 012,35
76	4010	Fleischer	22	7 830,67
77	1421	Chemielaborjungwerker	2	7 827,02
78	7014	Luftverkehrskaufmann	1	7 702,64

Lfd. Nr.	Berufs- kennziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Betriebe	Durchschnitts- kosten je Aus- zubildenden und Jahr in DM
79	6359	Teilzeichnerin	15	7 798,25
80	4620	Straßenbauer	1	7 617,60
81	3051	Klavier- und Cembalobauer	1	7 569,98
82	2865	Uhrmacher	4	7 552,62
83	1612	Papiermacher	2	7 535,02
84	3920	Konditor	5	7 532,47
85	6323	Werkstoffprüfer (Physik)	4	7 414,37
86	2620	Rohrinstallateur	6	7 392,54
87	3782	Kürschner	2	7 372,30
88	5032	Karosseriebauer	5	7 312,61
89	4110	Koch (Köchin)	15	7 276,35
90	2843	Chirurgiemechaniker	2	7 176,08
91	4840	Kachelofen- und Luftheizungsbauer	2	7 140,85
92	1354	Feinoptiker	1	7 117,23
93	8370	Fotograf	7	7 112,79
94	6861	Tankwart	4	7 081,82
95	2912	Stahlformenbauer	2	7 035,14
96	7810	Bürokaufmann	105	7 020,00
97	1353	Hohlglasschleifer	1	7 018,54
98	5010	Tischler	18	6 885,65
99	2723	Kunststoffschlosser	1	6 859,11
100	7011	Speditionskaufmann	6	6 853,05
101	5223	Handelsfachpacker	1	6 815,88
102	1631	Buchbinder	2	6 695,15
103	4410	Maurer	22	6 661,41
104	7022	Reisebürokaufmann	6	6 657,97
105	9342	Gebäudereiniger	1	6 480,27
106	6833	Musikalienhändler	1	6 398,27
107	2610	Feinblechner	12	6 386,31
108	3151	Radio- und Fernsehtechniker	25	6 376,48
109	7031	Werbekaufmann	1	6 369,57
110	2811	Kfz-Mechaniker und -Schlosser	63	6 324,55
111	3520	Bekleidungsneider	1	6 184,33
112	3512	Damenschneider(in)	8	6 159,64
113	2321	Graveur	2	5 948,55
114	2510	Schmied	3	5 929,30
115	3523	Kleidernäherin	9	5 897,54
116	3510	Bekleidungsschneider	1	5 882,95
117	3114	Kfz-Elektriker	4	5 849,60
118	6340	Fotolaborant(in)	3	5 817,49

noch Tabelle 112

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Betriebe	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr in DM
119	3911	Bäcker	13	5 809,14
120	2621	Gas- und Wasserinstallateur	15	5 804,81
121	8344	Schilder- und Lichtreklamehersteller	1	5 804,41
122	3522	Damenmantelnäherin	1	5 776,58
123	2739	Maschinenbauer	3	5 743,70
124	5013	Möbeltischler	1	5 740,14
125	2845	Systemmacher (Gewehr)	1	5 722,93
126	9113	Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststätten- gewerbe	1	5 677,33
127	2622	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	8	5 626,30
128	6812	Einzelhandelskaufmann	93	5 407,11
129	1011	Steinmetz	1	5 358,12
130	3130	Elektromaschinenbauer	3	5 345,63
131	3110	Elektroinstallateur	42	5 241,42
132	3052	Orgelbauer	1	5 226,70
133	3533	Wäschenäherin	1	5 115,93
134	2714	Modellschlosser	2	5 083,93
135	2821	Landmaschinenmechaniker	8	5 031,30
136	2331	Härter	1	5 030,70
137	6820	Verkäufer(in)	76	4 944,91
138	6821	Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	12	4 939,05
139	4910	Raumausstatter	7	4 908,40
140	8362	Schaufenstergestalter	22	4 805,76
141	5110	Maler und Lackierer	22	4 639,22
142	4820	Isolierer	1	4 571,19
143	6841	Drogist	14	4 536,27
144	0531	Florist	5	4 190,21
145	4332	Schokolademacher	2	4 097,56
146	6832	Buchhändler	4	3 896,05
147	8042	Schornsteinfeger	2	3 799,64
148	9011	Friseur	41	3 614,93
Gesamtsumme				
Gesamtdurchschnitt				7 820,10

Die Bruttokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsverhältnissen

DM je Auszubildenden und Jahr

Lfd. Nr.	Berufskenn- ziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubil- denden	Durchschnitts- kosten je Aus- bildenden und Jahr
1	1811	Sägewerker	2	15 380,43
2	3511	Herrenschneider	2	14 986,11
3	3011	Goldschmied	8	14 638,33
4	5491	Automateneinrichter	4	13 896,34
5	4830	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	8	13 648,25
6	2831	Flugzeugmechaniker	81	13 119,53
7	1410	Chemiefacharbeiter	32	13 099,75
8	6333	Lacklaborant	17	12 555,17
9	5031	Fahrzeugstellmacher	25	12 338,47
10	2010	Former	4	12 336,96
11	5121	Lackierer (Holz- und Metall)	24	11 851,28
12	1322	Hohl- und Kelchglasmacher	4	11 739,47
13	1621	Verpackungsmittelmechaniker	1	11 715,99
14	2710	Bauschlosser	107	11 624,92
15	4920	Polsterer	52	11 512,98
16	3041	Augenoptiker	7	11 416,24
17	2740	Betriebsschlosser	277	11 363,18
18	1723	Tiefdruckätzer	29	11 201,76
19	4420	Betonbauer	4	11 155,05
20	2610	Feinblechner	115	11 087,37
21	2721	Blechs Schlosser	23	10 821,41
22	0311	Molkereifachmann	2	10 755,47
23	6332	Textillaborant	2	10 666,81
24	6940	Versicherungskaufmann	457	10 258,63
25	1721	Schriftlithograph	5	10 207,09
26	0440	Tierpfleger	2	10 119,98
27	6324	Meß- und Regelmechaniker	55	10 064,10
28	5021	Modellbauer	33	9 976,36
29	6330	Chemielaborant(in)	227	9 896,85
30	1022	Edelsteinschleifer	1	9 847,68
31	6831	Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriftenverlag	74	9 833,97
32	2241	Bohrwerkdreher	13	9 747,36
33	1743	Tiefdrucker	5	9 737,32
34	3112	Starkstromelektriker	938	9 707,14
35	4922	Fahrzeugpolsterer	3	9 674,23
36	3031	Zahntechniker	4	9 639,62
37	2910	Werkzeugmacher	1 061	9 628,06
38	8372	Reproduktionsfotograf	7	9 582,80

noch Tabelle 113

Lfd. Nr.	Berufskenn- ziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubil- denden	Durchschnitts- kosten je Aus- bildenden und Jahr
39	1722	Galvanoplastiker	4	9 556,54
40	1764	Offsetvervielfältiger	12	9 551,15
41	2210	Dreher	296	9 509,12
42	4811	Stukkateur	2	9 313,70
43	6311	Biologielaborant	6	9 304,10
44	2859	Teilezurichter	17	9 291,14
45	7814	Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungs- wirtschaft	10	9 263,24
46	6350	Technische(r) Zeichner(in)	663	9 263,02
47	4850	Glaser	1	9 258,90
48	2231	Hobler	2	9 183,84
49	3141	Elektromechaniker	868	9 174,52
50	4220	Brauer und Mälzer	6	9 155,93
51	3911	Bäcker	39	9 122,16
52	5010	Tischler	39	9 068,81
53	2850	Mechaniker	432	9 002,04
54	3551	Modist(in)	6	8 991,93
55	2730	Maschinenschlosser	1 425	8 985,90
56	7743	Datenverarbeitungskaufmann	38	8 944,48
57	1421	Chemielaborjungwerker	7	8 925,36
58	8370	Fotograf	22	8 915,58
59	6321	Physiklaborant	18	8 864,32
60	2840	Feinmechaniker	323	8 829,65
61	4010	Fleischer	47	8 780,36
62	3121	Fernmeldemonteur	271	8 738,79
63	6352	Bauzeichner	60	8 697,36
64	6811	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	250	8 638,80
65	7812	Industriekaufmann	1 545	8 552,84
66	3628	Textilveredler Maschinenführung	1	8 524,32
67	2751	Stahlbauschlosser	20	8 497,98
68	6314	Milchwirtschaftlicher Laborant	5	8 434,51
69	7811	Bürogehilfin	751	8 381,45
70	4511	Zimmerer	31	8 373,73
71	1612	Papiermacher	6	8 367,83
72	2342	Galvaniseur	3	8 197,65
73	1711	Schriftsetzer	39	8 193,57
74	2522	Kupferschmied	27	8 182,19
75	6359	Teilzeichnerin	112	8 076,37
76	3512	Damenschneider(in)	65	8 075,65
77	2412	Schmelzschweißer	2	8 028,82
78	1630	Buchdrucker	28	7 940,41

Lfd. Nr.	Berufskenn- ziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubil- denden	Durchschnitts- kosten je Aus- bildenden und Jahr
79	1829	Hornbrillenmacher	2	7 926,33
80	6910	Bankkaufmann	1 648	7 924,33
81	9122	Kellner(in)	14	7 757,95
82	2843	Chirurgiemechaniker	3	7 733,04
83	4840	Kachelofen- und Luftheizungsbauer	5	7 675,37
84	2221	Fräser	22	7 671,59
85	4620	Straßenbauer	1	7 617,60
86	3051	Klavier- und Cembalobauer	1	7 569,98
87	7014	Luftverkehrskaufmann	117	7 566,02
88	2912	Stahlformenbauer	49	7 557,00
89	3151	Radio- und Fernsehtechniker	170	7 505,61
90	3920	Konditor	16	7 479,40
91	3782	Kürschner	2	7 372,31
92	7022	Reisebürokaufmann	43	7 262,69
93	7810	Bürokaufmann	573	7 254,18
94	2865	Uhrmacher	6	7 206,71
95	2811	Kfz-Mechaniker und -Schlosser	451	7 074,25
96	2852	Büromaschinenmechaniker	15	7 061,72
97	2723	Kunststoffschlosser	7	7 059,28
98	9133	Hotel- und Gaststättengehilfin	17	7 042,69
99	3114	Kfz-Elektriker	14	7 024,14
100	1353	Hohlglasschleifer	3	7 018,54
101	3523	Kleidernäherin	75	7 017,52
102	2620	Rohrinstallateur	20	6 988,45
103	7011	Speditionskaufmann	50	6 976,78
104	2510	Schmied	4	6 962,88
105	5223	Handelsfachpacker	3	6 833,68
106	1631	Buchbinder	3	6 808,28
107	5032	Karosseriebauer	12	6 720,68
108	4110	Koch (Köchin)	46	6 653,59
109	9342	Gebäudereiniger	1	6 480,27
110	6833	Musikalienhändler	1	6 398,27
111	7031	Werbekaufmann	2	6 391,16
112	6323	Werkstoffprüfer (Physik)	9	6 325,68
113	1354	Feinoptiker	11	6 286,86
114	2739	Maschinenbauer	27	6 280,05
115	4410	Maurer	42	6 255,11
116	9113	Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststätten- gewerbe	4	6 246,31
117	3520	Bekleidungsnäher	5	6 032,75
118	6861	Tankwart	8	5 959,48

noch Tabelle 113

Lfd. Nr.	Berufskenn- ziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubil- denden	Durchschnitts- kosten je Aus- bildenden und Jahr
119	3510	Bekleidungsschneider	3	5 882,95
120	3110	Elektroinstallateur	269	5 789,05
121	3522	Damenmantelnäherin	1	5 776,58
122	8344	Schilder- und Lichtreklamehersteller	2	5 745,51
123	5013	Möbeltischler	1	5 740,14
124	2621	Gas- und Wasserinstallateur	38	5 627,51
125	4332	Schokolademacher	9	5 392,85
126	1011	Steinmetz	1	5 358,12
127	2845	Systemmacher (Gewehr-)	9	5 283,26
128	6340	Fotolaborant(in)	4	5 242,10
129	3533	Wäschenäherin	4	5 241,07
130	3052	Orgelbauer	1	5 226,70
131	2622	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	37	5 172,32
132	4910	Raumausstatter	11	5 164,15
133	8362	Schaufenstergestalter	118	5 095,48
134	6812	Einzelhandelskaufmann	984	5 083,23
135	2331	Härter	1	5 030,70
136	2321	Graveur	12	4 994,27
137	6821	Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	16	4 900,54
138	6820	Verkäufer(in)	417	4 598,16
139	5110	Maler und Lackierer	32	4 577,96
140	4820	Isolierer	1	4 571,19
141	6841	Drogist	32	4 545,86
142	3130	Elektromaschinenbauer	13	4 308,10
143	0531	Florist	9	4 303,44
144	2821	Landmaschinenmechaniker	39	3 923,30
145	8042	Schornsteinfeger	2	3 799,64
146	6832	Buchhändler	6	3 577,32
147	9011	Friseur	78	3 565,59
148	2714	Modellschlosser	4	3 475,32
Gesamtsumme			16 870	
Gesamtdurchschnitt				8 380

Die Ausbildungsberufe sind in den Tabellen 112 und 113 nach der Höhe der Brutto-Ausbildungskosten je Auszubildenden und Jahr geordnet. Um eine sachgerechte Interpretation der Zahlen zu ermöglichen, ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe bzw. die Zahl der Ausbildungsverhältnisse jeweils mit angegeben. Schwach besetzte Ausbildungsberufe sind nur bedingt mit stark besetzten zu vergleichen, denn die Chance, daß Betriebe mit sehr hohen Kosten der Berufsausbildung den angegebenen Durchschnittswert erheblich beeinflussen, ist bei stark besetzten Ausbildungsberufen geringer als bei schwächer besetzten. So ist es nicht ausgeschlossen, daß der Betrieb, der zwei Auszubildende zum Herrenschneider ausbildet, besonders hohe Kosten hat. Um derartige Fälle richtig würdigen zu können, muß beachtet werden, daß z. B. unter den Betrieben, die in den elf am stärksten besetzten Ausbildungsberufen ausbilden, nur drei Berufe vertreten sind (Elektroinstallateur, Einzelhandelskaufmann, Friseur), in denen nicht mindestens ein Betrieb ebenso hohe Bruttokosten der Berufsausbildung hat wie der in Tabelle 112 aufgeführte Herrenschneider-Betrieb.

Die Kommission hat geprüft, ob ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Bruttokosten der Berufsausbildung bei den einzelnen Berufen festzustellen ist. Sie hat diese Untersuchung auf elf der am stärksten besetzten Berufe beschränkt. Tabelle 114 gibt die Durchschnittskosten der Berufsausbildung in den einzelnen Berufen nach dem Kriterium der Betriebsgröße wieder.

Tabelle 114 enthält die ungewichteten Durchschnittswerte. Das heißt, jeder Ausbildungsbetrieb wiegt in der Durchschnittsbildung gleichviel, und zwar unabhängig davon, ob er in dem entsprechenden Ausbildungsberuf 10 Auszubildende oder 100 Auszubildende beschäftigt. Das Bild ändert sich nicht grundsätzlich, wenn man die gewichteten Durchschnittswerte betrachtet. Tabelle 115 enthält diese Werte.

Die Zahlen legen die Vermutung nahe, daß bei den meisten Ausbildungsberufen die Großbetriebe auch höhere Bruttokosten der Berufsausbildung haben als die kleineren Ausbildungsbetriebe. Allerdings zeigen die Tabellen 114 und 115, daß diese Vermutung für den Bankkaufmann, den Starkstromelektri-

Tabelle 114

**Bruttokosten der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße
in ausgewählten Berufen — nach Ausbildungsgängen —**

DM je Auszubildenden und Jahr

Beruf	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten		Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten ¹⁾		Betriebe der 14 Groß- unternehmen	
	Betriebe	Bruttokosten	Betriebe	Bruttokosten	Betriebe	Bruttokosten
	Anzahl	DM	Anzahl	DM	Anzahl	DM
1. Bankkaufmann	4	7 654	8	10 942	—	—
2. Maschinenschlosser	15	11 123	13	8 869	12	10 611
3. Starkstromelektriker	21	10 132	13	8 780	12	10 496
4. Industriekaufmann	30	9 284	84	7 701	22	9 601
5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	1	12 502	49	7 992	—	—
6. Bürokaufmann	8	11 007	54	6 419	6	7 311
7. Kfz.-Mechaniker und -Schlosser	4	10 275	40	5 498	1	12 605
8. Einzelhandelskaufmann	1	4 998	73	5 490	—	—
9. Verkäufer(in)	—	—	57	4 923	—	—
10. Elektroinstallateur	2	6 883	26	4 464	3	8 997
11. Friseur	—	—	34	3 445	—	—

¹⁾ Bei den Ausbildungsberufen Industriekaufmann und Elektroinstallateur sind hier sowohl Handwerksbetriebe als auch Betriebe, die zum Bereich der Industrie- und Handelskammern gehören, erfaßt.

Tabelle 115

**Bruttokosten der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße
in ausgewählten Berufen — nach Ausbildungsverhältnissen —**

DM je Auszubildenden und Jahr

Beruf	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten		Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten ¹⁾		Betriebe der 14 Groß- unternehmen	
	Betriebe	Bruttokosten	Betriebe	Bruttokosten	Betriebe	Bruttokosten
	Anzahl	DM	Anzahl	DM	Anzahl	DM
1. Bankkaufmann	4	7 728	21	10 461	—	—
2. Maschinenschlosser	15	11 121	13	9 199	12	10 976
3. Starkstromelektriker	21	9 565	13	12 647	12	10 077
4. Industriekaufmann	30	8 744	84	7 437	23	9 071
5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	1	12 502	49	8 028	—	—
6. Bürokaufmann	8	9 103	54	6 062	6	7 539
7. Kfz.-Mechaniker und -Schlosser	4	13 321	40	5 854	1	12 605
8. Einzelhandelskaufmann	1	4 998	73	4 889	—	—
9. Verkäufer(in)	—	—	57	4 475	—	—
10. Elektroinstallateur	2	7 001	26	4 080	3	8 122
11. Friseur	—	—	34	3 458	—	—

¹⁾ Bei den Berufen Industriekaufmann und Elektroinstallateur sind hier sowohl Handwerksbetriebe als auch Betriebe, die zum Bereich der Industrie- und Handelskammer gehören, erfaßt.

ker und den Einzelhandelskaufmann nicht generell zutrifft.

Die Kommission hat diese Hypothese einer statistischen Prüfung unterzogen. Ein statistisch gesicherter Zusammenhang zwischen den Bruttokosten je Auszubildenden und der Betriebsgröße hat sich nicht feststellen lassen. Die Streuung bei den Bruttokosten ist so groß, daß sich systematische Unterschiede der Bruttokosten in den einzelnen Größenklassen nicht mit Sicherheit nachweisen lassen.

Die Kommission hat weiterhin die Hypothese geprüft, ob die Bruttokosten der Berufsausbildung mit steigender Betriebsgröße sinken. Eine solche Hypothese über die durchschnittlichen Ausbildungskosten erscheint bei dem Ausbildungsberuf Bankkaufmann sowie im Beruf Starkstromelektriker sinnvoll. Es handelt sich um eine echte Hypothese, wenn man davon ausgeht, daß mit steigender Betriebsgröße Rationalisierungsmöglichkeiten in der Berufsausbildung genutzt werden können. Aber auch diese Hypothese, daß ein allgemeiner Zusammenhang zwischen den Bruttokosten der Berufsausbildung je

Auszubildenden und Jahr und der Zahl der Beschäftigten besteht, läßt sich nicht bestätigen.

Die Kommission stellt daher fest, daß ein Zusammenhang zwischen den Bruttokosten der Berufsausbildung je Auszubildenden und Jahr und der Betriebsgröße bei den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen nicht nachgewiesen werden kann ¹⁾.

3.1.5.3.2 Die Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsberufen

Noch unterschiedlicher als die Bruttokosten sind die Erträge der Berufsausbildung. Die Kommission hat der Berechnung der Erträge die Schätzungen der Ausbilder zugrundegelegt ²⁾.

¹⁾ An anderer Stelle wird gezeigt, daß ein solcher Zusammenhang unter Einbeziehung der Qualität der Berufsausbildung in einigen Ausbildungsberufen feststellbar ist.

²⁾ Die Abweichungen in den Kosten aufgrund unterschiedlicher Schätzungen der befragten Personengruppen sind den Tabellen 58 und 59 zu entnehmen.

Tabelle 116 gibt die Nettokosten der Berufsausbildung in den am stärksten besetzten Ausbildungsberufen wieder.

Die Rangfolge der in Tabelle 116 aufgeführten Berufe ist eine andere als die der Berufe, die in Tabelle 110 enthalten sind. Im Durchschnitt sind die Erträge, die bei der Ausbildung zum Bankkaufmann erzielt werden (3 579 DM je Auszubildenden und Jahr) höher als die, die bei der Ausbildung zum Maschinenschlosser anfallen (1 693 DM je Auszubildenden und Jahr). Es ist auch verständlich, daß sich beim Einzelhandelskaufmann und der Verkäuferin die Reihenfolge ändert. Während des zusätzlichen Jahres der Ausbildung vom Verkäufer zum Einzelhandelskaufmann fallen mehr Kosten an, die — auf die Ausbildungszeit bezogen — 561 DM ausmachen, gleichzeitig werden aber während dieses zusätzlichen Jahres Ausbildungserträge erzielt, die — wiederum auf die gesamte Ausbildungszeit bezogen — 867 DM betragen.

Die folgenden allgemeinen Feststellungen lassen sich treffen:

1. Die Nettokosten der Berufsausbildung weichen von Beruf zu Beruf sehr stark ab.

2. Die Streuung der Nettokosten von Beruf zu Beruf ist größer als die der Bruttokosten.
3. Die Streuung der Nettokosten innerhalb eines einzelnen Ausbildungsberufes ist erheblich größer als die der Bruttokosten.
4. Soweit in anderen Studien Nettokosten berechnet worden sind, liegen diese unter den Nettokosten, die die Kommission berechnet hat. So liegen die in der Großhandelsstudie berechneten Nettokosten trotz des Ansatzes eines niedrigeren Lohns für eine Fachkraft noch um 7,8 v. H. unter dem Ergebnis der Kommission aus diesem Subsample.
5. Für die Höhe der Netto-Ausbildungskosten scheint die Zugehörigkeit zu einem kaufmännischen oder gewerblich-technischen Beruf nicht von ausschlaggebender Bedeutung zu sein.
6. Im Durchschnitt sind die Erträge der Ausbildung in kaufmännischen Berufen höher als in gewerblich-technischen Berufen. Tabelle 117 enthält die entsprechende Gegenüberstellung.

Die Schaubilder 12 und 13 vermitteln ein Bild von der Streuung der Nettokosten in den einzelnen Be-

Tabelle 116

Durchschnittliche Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen nach Ausbildungsgängen

Ausbildungsberuf	untersuchte Ausbil- dungs- betriebe Zahl	Durchschnitts- kosten ¹⁾ DM	Streuung ¹⁾	
			(unter Einbe- ziehung von Netto- erträgen) v. H.	(ohne Einbe- ziehung von Netto- erträgen) v. H.
1. Maschinenschlosser	28	8 383	41,6	41,6
2. Starkstromelektriker	34	7 798	50,4	46,3
3. Bankkaufmann	25	6 337	72,3	72,3
4. Kaufmann im Groß- und Außenhandel ...	50	4 750	101,8	81,8
5. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	44	3 604	103,1	80,8
6. Industriekaufmann	114	3 158	158,9	73,5
7. Bürokaufmann	62	2 965	151,8	101,7
8. Verkäufer(in)	58	2 780	117,0	104,3
9. Einzelhandelskaufmann	74	2 474	88,7	66,9
10. Elektroinstallateur	28	2 079	133,6	82,8
11. Friseur	34	1 687	118,5	74,8

¹⁾ Die Durchschnittskosten sind unter Einbeziehung solcher Betriebe berechnet worden, die Nettoerträge erwirtschaften. Bei den Streuungsmaßen ist einmal die Streuung angegeben, die sich unter Einbezug von Betrieben mit Nettoerträgen ergeben. Daneben ist aber auch der Variationskoeffizient angegeben, der sich ergibt, wenn man Mittelwert und Streuung der Nettokosten unter Außerachtlassung solcher Betriebe berechnet, bei denen Nettoerträge erwirtschaftet werden. Gegen die Berechnung von Variationskoeffizienten aus positiven und negativen Werten werden nämlich z. T. statistische Bedenken erhoben.

Tabelle 117

**Durchschnittliche Ausbildungserträge in ausgewählten Berufen
nach Ausbildungsgängen**

Kaufmännische Berufe		Gewerblich-technische Berufe	
Beruf	DM	Beruf	DM
1. Industriekaufmann	4 960	1. Elektroinstallateur	2 558
2. Bürokaufmann	4 046	2. Kfz-Mechaniker und -Schlosser ...	2 397
3. Bankkaufmann	3 579	3. Starkstromelektriker	1 893
4. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	3 332	4. Friseur	1 758
5. Einzelhandelskaufmann	3 010	5. Maschinenschlosser	1 693
6. Verkäufer(in)	2 143		
Durchschnitt	3 512	Durchschnitt	2 060

Tabelle 118

**Die Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen,
kumulative Verteilungen nach Ausbildungsgängen**

DM

Verteilung v. H.	Maschinen-schlosser	Starkstrom elektriker	Bank-kaufmann	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Kfz-Mechaniker und -Schlosser	Industrie-kaufmann	Büro-kaufmann	Ver-käufer(in)	Einzel-handels-kaufmann	Elektro-installateur	Friseur
0	3 061	— 150	1 130	— 4 381	— 1 770	— 10 418	— 12 362	— 2 216	— 3 025	— 4 319	— 1 520
0 bis 10	4 203	2 602	1 282	— 25	— 1 271	— 3 404	— 2 107	40	— 102	— 461	— 1 015
0 bis 20	4 815	4 172	1 679	1 421	659	— 137	— 479	420	503	— 69	— 76
0 bis 30	7 106	5 429	3 844	1 996	1 188	1 337	369	1 557	1 174	706	521
0 bis 40	7 451	6 775	4 615	2 508	2 087	2 333	881	1 906	1 700	995	1 223
0 bis 50	7 899	7 748	5 932	3 513	2 942	3 392	3 019	2 344	2 630	1 164	1 403
0 bis 60	8 215	8 384	6 886	4 481	3 721	4 242	3 856	2 729	3 125	2 143	1 562
0 bis 70	8 480	9 338	8 040	6 156	4 389	5 111	4 817	3 172	3 380	3 164	2 347
0 bis 80	11 070	11 280	10 140	7 325	6 349	6 627	6 108	3 737	4 099	3 549	2 816
0 bis 90	12 223	11 976	11 252	12 079	9 308	8 691	8 547	4 542	4 932	5 639	4 071
0 bis 100	19 676	18 055	21 106	21 598	12 347	20 929	15 378	13 056	10 118	9 693	6 969

Schaubild 12

Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen

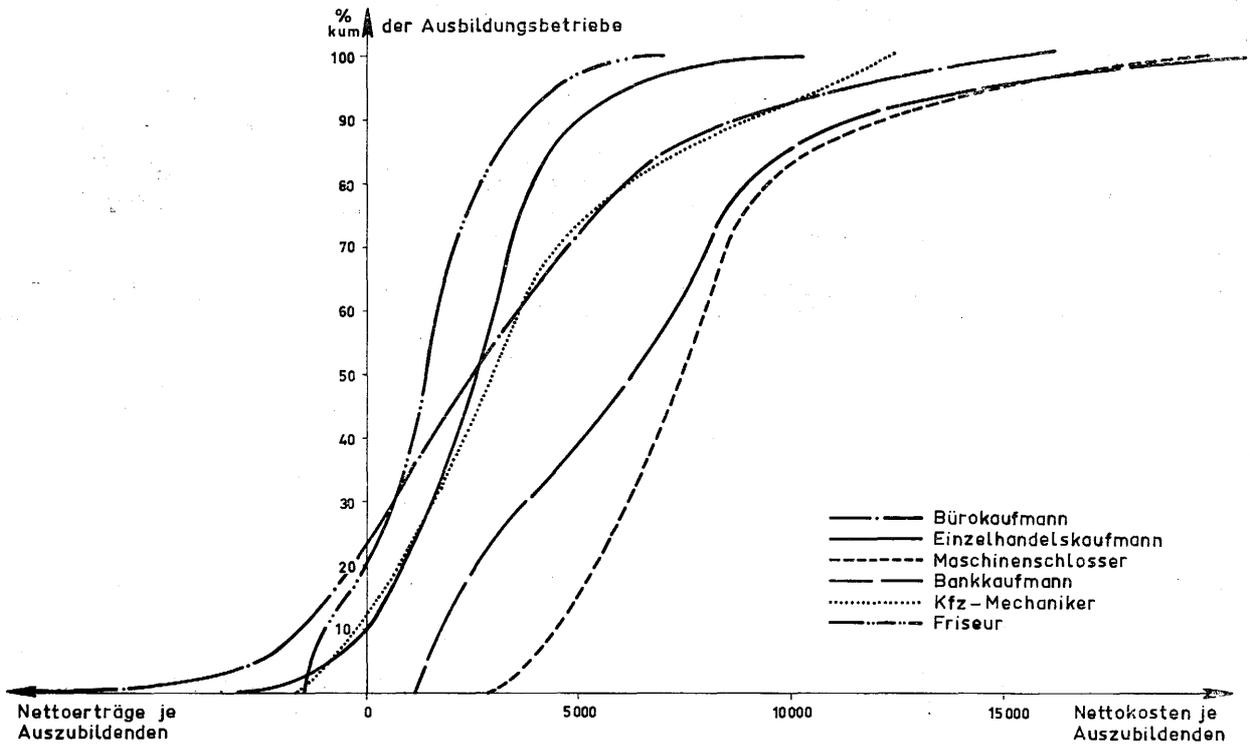
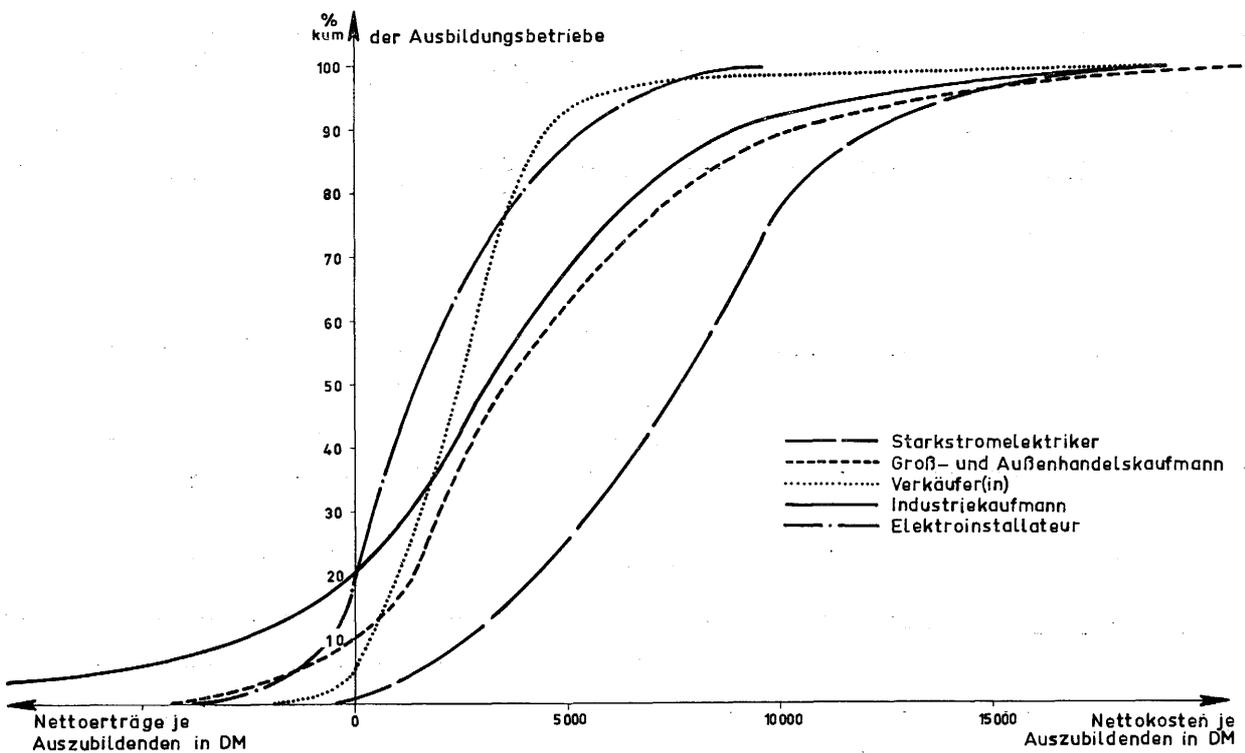


Schaubild 13

Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen



rufen. Da die Kurvenverläufe in den Schaubildern 12 und 13 „begradigte“ Funktionsverläufe wiedergeben, sind die Ausgangsdaten in der Tabelle 118 aufgeführt. Die Schaubilder zeigen, daß sich die Kurvenverläufe zum Teil überschneiden; das bedeutet, daß es durchaus vorkommen kann, daß die teuerste Ausbildung in einem Beruf billiger ist als die eines anderen und zwar selbst dann, wenn die durchschnittlichen Ausbildungskosten über alle Betriebe höher sind als die des anderen. Entsprechendes gilt für die jeweils billigste Ausbildung.

Aus den Kurvenverläufen kann abgelesen werden, wieviel Prozent der Ausbildungsbetriebe über die Ausbildungszeit hinweg Erträge bei der Berufsausbildung erwirtschaften.

Diese Information ist in Tabelle 119 eingetragen.

In Tabelle 119 sind sowohl die Zahlen des Subsample als auch die entsprechenden Zahlen aus allen Ausbildungsbetrieben der Erhebung enthalten. Die Abweichungen zwischen diesen beiden Werten nach oben und unten halten sich in Grenzen, lassen aber erkennen, daß Aussagen über die Höhe der Nettokosten angesichts der breiten Streuung der Kosten in den Betrieben am besten in einer Bandbreite gemacht werden.

Tabelle 119

Nettoerträge der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen

Ausbildungsberuf	v. H. der Ausbildungs- betriebe, die Netto- erträge erwirtschaften	
	Sub- sample	Betriebs- erhebung
1. Maschinenschlosser	0	1,9
2. Bankkaufmann	0	0
3. Starkstromelektriker	3	3,3
4. Verkäufer(in)	5	10,5
5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	10	12,5
6. Einzelhandelskaufmann ...	10	11,8
7. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	11	9,5
8. Elektroinstallateur	21	21,4
9. Friseur	21	17,1
10. Industriekaufmann	21	16,9
11. Bürokaufmann	23	21,0

Die Kommission stellt fest, daß in einigen der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe ein nicht unerheblicher v. H.-Satz der Ausbildungsbetriebe Nettoerträge der Ausbildung erzielt. Das gilt vor allem für die Ausbildung zum Industriekaufmann und zum Bürokaufmann sowie zum Friseur und zum Elektroinstallateur. Aber auch die Ausbildung zum Kfz.-Mechaniker und -Schlosser sowie zum Einzelhandelskaufmann und zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel ist für rund 10 v. H. der Ausbildungsbetriebe eine ertragbringende Tätigkeit.

Auf der anderen Seite ist festzustellen, daß in einigen Berufen keiner der Ausbildungsbetriebe Nettoerträge während der Ausbildungszeit erzielt. Das ist sicher beim Bankkaufmann der Fall. In diesem Beruf wird zudem mit hoher Qualität ausgebildet.

In den Tabellen 120 und 121 werden die durchschnittlichen Nettokosten der Ausbildung in allen Ausbildungsberufen der Betriebserhebung dargestellt. Die Tabellen entsprechen den Tabellen 112 und 113. Sie sind dabei ergänzt um eine Spalte, aus der hervorgeht, bei wieviel Prozent der Ausbildungsbetriebe bzw. Ausbildungsverhältnisse keine Nettokosten anfallen.

Die Großbetriebe haben deutlich höhere Nettokosten der Berufsausbildung als die kleineren Betriebe. Das geht aus Tabelle 122 hervor. Nur beim Bankkaufmann fallen in den vier IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten geringere Nettokosten an als bei den acht IHK-Ausbildungsbetrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten. Zum Vergleich sind wiederum die Nettokosten der Betriebe aufgeführt, die zu den 14 Großunternehmen in der Sondererhebung der Kommission gehören.

Tabelle 123 entspricht Tabelle 115. Hier werden die mit der Zahl der Ausbildungsverhältnisse gewichteten Nettokosten wiedergegeben.

Mit Ausnahme der Ausbildungsberufe Starkstromelektriker und Bankkaufmann liegen die Nettokosten der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten über den durchschnittlichen Nettokosten der Berufsausbildung in den Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten. Die Ausbildungskosten, die bei den Ausbildungsbetrieben der Großunternehmen anfallen, liegen nicht unbeträchtlich über den Kosten, die in den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten durch die Ausbildung entstehen. Nur die Ausbildung zum Bürokaufmann weist hier niedrigere Durchschnittskosten auf. Allerdings muß auch hier erneut darauf hingewiesen werden, daß die Streuung der Kosten unter den Ausbildungsbetrieben in jedem der Bereiche der Tabelle 123 außerordentlich groß ist.

Die Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen
DM je Auszubildenden und Jahr

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Anzahl der Betriebe insgesamt	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr	v. H. der Betriebe, die Nettoerträge erzielen
1	3511	Herrenschneider	1	14 986,11	0
2	3011	Goldschmied	2	14 254,14	0
3	2010	Former	2	13 920,18	0
4	5031	Fahrzeugstellmacher	1	11 888,30	0
5	5121	Lackierer (Holz und Metall)	4	11 530,61	0
6	2831	Flugzeugmechaniker	1	10 815,98	0
7	0311	Molkereifachmann	1	10 755,47	0
8	4920	Polsterer	2	10 580,37	0
9	6332	Textillaborant	2	10 302,92	0
10	6324	Meß- und Regelmechaniker	6	10 141,16	0
11	2859	Teilezurichter	2	10 079,85	0
12	3121	Fernmeldemonteur	6	9 988,49	0
13	2241	Bohrwerkdreher	3	9 855,86	0
14	1022	Edelsteinschleifer	1	9 847,68	0
15	1723	Tiefdruckkätzer	3	9 724,59	0
16	1322	Hohl- und Kelchglasmacher	1	9 387,96	0
17	2840	Feinmechaniker	14	9 120,18	0
18	3031	Zahntechniker	1	9 040,63	0
19	1811	Sägewerker	1	9 004,90	0
20	1621	Verpackungsmittelmechaniker	1	8 951,30	0
21	2522	Kupferschmied	1	8 915,76	0
22	6330	Chemielaborant(in)	21	8 908,62	0
23	2221	Fräser	7	8 904,17	0
24	2910	Werkzeugmacher	60	8 790,92	0
25	2751	Stahlbauschlosser	4	8 754,08	0
26	1721	Schriftlithograph	2	8 685,75	0
27	3041	Augenoptiker	4	8 482,13	25,0
28	2740	Betriebsschlosser	26	8 433,60	0
29	2210	Dreher	45	8 408,02	0
30	1722	Galvanoplastiker	2	8 332,03	0
31	3551	Modist(in)	3	8 237,30	0
32	2721	Blechslosser	3	8 185,95	0
33	6314	Milchwirtschaftlicher Laborant	1	8 179,94	0
34	2730	Maschinenschlosser	53	8 101,30	1,9
35	3141	Elektromechaniker	30	8 075,56	0
36	2342	Galvaniseur	2	8 042,88	0
37	4420	Betonbauer	3	8 030,26	0
38	2412	Schmelzschweißer	1	8 028,82	0

noch Tabelle 120

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Anzahl der Betriebe insgesamt	Durchschnittskosten je Auszubildenden und aJhr	v. H. der Betriebe, die Nettoerträge erzielen
39	2231	Hobler	1	7 917,60	0
40	3112	Starkstromelektriker	59	7 782,33	3,3
41	6333	Lacklaborant	3	7 748,83	0
42	1764	Offsetvervielfältiger	5	7 722,79	0
43	1410	Chemiefacharbeiter	2	7 691,85	0
44	2850	Mechaniker	22	7 642,26	9,1
45	4620	Straßenbauer	1	7 617,60	0
46	4850	Glaser	1	7 598,99	0
47	0440	Tierpfleger	1	7 426,75	0
48	4922	Fahrzeugpolsterer	1	7 169,45	0
49	1354	Feinoptiker	1	7 117,23	0
50	6359	Teilzeichnerin	15	7 024,82	0
51	7743	Datenverarbeitungskaufmann	10	7 008,09	10,0
52	4830	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	4	6 989,25	0
53	2710	Bauschlosser	13	6 982,11	0
54	6350	Technische(r) Zeichner(in)	78	6 644,33	1,3
55	6311	Biologielaborant	1	6 593,77	0
56	3782	Kürschner	2	6 381,61	0
57	6910	Bankkaufmann	31	6 336,17	0
58	5491	Automateneinrichter	3	6 262,45	33,3
59	4811	Stukkateur	2	6 054,40	0
60	2723	Kunststoffschlosser	1	6 040,49	0
61	3920	Konditor	5	5 993,13	7,7
62	1421	Chemielaborjungwerker	2	5 985,78	0
63	7811	Bürogehilfin	62	5 959,26	8,1
64	1829	Hornbrillenmacher	1	5 936,96	0
65	5021	Modellbauer	7	5 785,84	0
66	3510	Bekleidungs Schneider	1	5 691,13	0
67	6321	Physiklaborant	4	5 656,13	0
68	2912	Stahlformenbauer	2	5 635,00	0
69	6352	Bauzeichner	26	5 593,67	0
70	9133	Hotel- und Gaststättengehilfin	4	5 576,58	25,0
71	5032	Karosseriebauer	5	5 547,88	0
72	8372	Reproduktionsfotograf	3	5 542,26	0
73	4220	Brauer und Mälzer	3	5 465,28	0
74	3520	Bekleidungs näher	1	5 465,00	0
75	2843	Chirurgiemechaniker	2	5 404,17	0
76	1711	Schriftsetzer	14	5 400,49	14,3
77	6323	Werkstoffprüfer (Physik)	4	5 346,55	0
78	5010	Tischler	18	5 256,18	0

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Anzahl der Betriebe insgesamt	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr	v. H. der Betriebe, die Nettoerträge erzielen
79	1630	Buchdrucker	11	5 230,49	0
80	6940	Versicherungskaufmann	15	5 157,46	13,3
81	2331	Härter	1	5 030,70	0
82	2865	Uhrmacher	4	4 993,29	25,0
83	8370	Fotograf	7	4 951,05	0
84	3523	Kleidernäherin	9	4 860,52	0
85	4840	Kachelofen- und Luftheizungsbauer	2	4 846,28	0
86	2610	Feinblechner	12	4 751,44	16,7
87	4511	Zimmerer	12	4 745,29	0
88	2620	Rohrinstallateur	6	4 739,11	0
89	3628	Textilveredler Maschinenführung	1	4 622,74	0
90	3512	Damenschneider(in)	8	4 591,03	12,5
91	6811	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	64	4 450,62	12,5
92	6340	Fotolaborant(in)	3	4 443,47	33,3
93	3114	Kfz-Elektriker	4	4 399,24	0
94	3151	Radio- und Fernstehtechner	25	4 341,01	4,0
95	2321	Graveur	2	4 318,37	0
96	7011	Speditionskaufmann	6	4 232,16	0
97	1353	Hohlglasschleifer	1	4 190,69	0
98	4110	Koch (Köchin)	15	4 183,31	20,0
99	2714	Modellschlosser	2	4 110,29	0
100	7031	Werbekaufmann	1	4 027,95	0
101	3051	Klavier- und Cembalobauer	1	3 989,41	0
102	2811	Kfz-Mechaniker und -Schlosser	63	3 989,23	9,5
103	2852	Büromaschinenmechaniker	6	3 925,31	16,7
104	7022	Reisebürokaufmann	6	3 889,67	0
105	8344	Schilder- und Lichtreklamehersteller	1	3 823,33	0
106	4010	Fleischer	22	3 714,15	22,7
107	2739	Maschinenbauer	3	3 705,35	0
108	2622	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	8	3 628,42	12,5
109	7812	Industriekaufmann	172	3 572,79	16,9
110	4410	Maurer	22	3 547,87	9,1
111	2621	Gas- und Wasserinstallateur	15	3 542,79	6,7
112	2510	Schmied	3	3 513,60	0
113	1531	Buchbinder	2	3 400,80	0
114	4820	Isolierer	1	3 264,59	0
115	2845	Systemmacher (Gewehr-)	1	3 259,96	0
116	4332	Schokolademacher	2	3 233,99	0
117	1011	Steinmetz	1	3 199,96	0
118	7810	Bürokaufmann	105	3 170,46	21,0

noch Tabelle 120

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Anzahl der Betriebe insgesamt	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr	v. H. der Betriebe, die Nettoerträge erzielen
119	6861	Tankwart	4	3 131,53	0
120	1612	Papiermacher	2	3 026,36	50,0
121	3110	Elektroinstallateur	42	2 580,01	21,4
122	6831	Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriftenverlag	2	2 570,77	0
123	7814	Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	3	2 532,73	0
124	3522	Damenmantelnäherin	1	2 531,54	0
125	6820	Verkäufer(in)	76	2 515,46	10,5
126	8362	Schaufenstergestalter	22	2 509,29	9,1
127	7014	Luftverkehrskaufmann	1	2 503,04	0
128	0531	Florist	5	2 476,03	0
129	3911	Bäcker	13	2 450,13	7,7
130	6812	Einzelhandelskaufmann	93	2 309,69	11,8
131	3130	Elektromaschinenbauer	3	2 170,67	0
132	9342	Gebäudereiniger	1	1 900,88	0
133	2821	Landmaschinenmechaniker	8	1 885,27	62,5
134	9011	Friseur	41	1 879,76	17,1
135	3052	Orgelbauer	1	1 791,33	0
136	8042	Schornsteinfeger	2	1 671,45	50,0
137	5013	Möbeltischler	1	1 668,92	0
138	6821	Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	12	1 252,04	33,3
139	6841	Drogist	14	1 242,37	21,4
140	3533	Wäschenäherin	1	1 151,55	0
141	4910	Raumausstatter	7	1 102,19	14,3
142	5110	Maler und Lackierer	22	750,90	45,5
143	5223	Handelsfachpacker	1	76,32	0
144	9122	Kellner(in)	5	— 438,85	80,0
145	6833	Musikalienhändler	1	— 495,89	100,0
146	6832	Buchhändler	4	— 1 099,39	75,0
147	9113	Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe	1	— 2 192,25	100,0
148	1743	Tiefdrucker	1	— 4 188,79	100,0
Gesamtsumme			1 779		
Gesamtdurchschnitt				4 996,91	

Die Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsverhältnissen
DM je Auszubildenden und Jahr

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubildenden	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr	v. H. der Ausbildungsverhältnisse, in denen Nettoerträge erzielt werden
1	3511	Herrenschneider	2	14 986,11	0
2	3011	Goldschmied	8	14 430,24	0
3	1410	Chemiefacharbeiter	32	13 099,75	0
4	1811	Sägewerker	2	12 729,74	0
5	4830	Fliesen-, Platten- u. Mosaikleger	8	12 665,87	0
6	2831	Flugzeugmechaniker	81	12 474,99	0
7	2010	Formner	4	12 336,97	0
8	5031	Fahrzeugstellmacher	25	11 966,61	0
9	6333	Lacklaborant	17	11 935,25	11,8
10	1322	Hohl- u. Kelchglasmacher	4	11 739,47	0
11	5121	Lackierer (Holz und Metall)	24	11 499,58	0
12	1723	Tiefdruckätzer	29	11 201,76	0
13	4920	Polsterer	52	11 157,89	
14	2710	Bauschlosser	107	11 089,67	0,9
15	3041	Augenoptiker	7	10 787,91	14,3
16	0311	Molkereifachmann	2	10 755,47	0
17	2610	Feinblechner	115	10 685,75	1,7
18	6332	Textillaborant	2	10 666,81	0
19	2740	Betriebsschlosser	277	10 633,17	2,9
20	1721	Schriftlithograph	5	10 207,09	0
21	1022	Edelsteinschleifer	1	9 847,68	0
22	6324	Meß- und Regelmechaniker	55	9 814,65	0
23	4420	Betonbauer	4	9 754,57	0
24	1722	Galvanoplastiker	4	9 556,54	0
25	3031	Zahntechniker	4	9 410,33	0
26	2859	Teilezurichter	17	9 291,14	0
27	2241	Bohrwerkdreher	13	9 266,28	0
28	5021	Modellbauer	33	9 226,99	0
29	3112	Starkstromelektriker	938	9 132,75	2,2
30	6330	Chemielaborant(in)	227	9 002,07	0
31	2210	Dreher	296	8 979,72	0
32	1621	Verpackungsmittelmechaniker	1	8 951,30	0
33	2721	Blechscharwerker	23	8 752,65	0
34	3121	Fernmeldemonteur	271	8 590,64	0
35	4811	Stukkateur	2	8 544,29	0
36	2910	Werkzeugmacher	1 061	8 539,60	3,5

noch Tabelle 121

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubildenden	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr	v. H. der Ausbildungsverhältnisse, in denen Nettoerträge erzielt werden
37	3628	Textilveredler Maschinenführung	1	8 524,32	0
38	6940	Versicherungskaufmann	457	8 501,72	0,9
39	2231	Hobler	2	8 440,96	0
40	4922	Fahrzeugpolsterer	3	8 416,56	0
41	6311	Biologielaborant	6	8 394,49	0
42	2751	Stahlbauschlosser	20	8 374,36	0
43	6350	Technische(r) Zeichner(in)	663	8 344,08	1,8
44	3551	Modist(in)	6	8 251,09	0
45	2730	Maschinenschlosser	1 425	8 224,57	2,3
46	2522	Kupferschmied	27	8 182,19	0
47	3141	Elektromechaniker	868	8 181,48	2,3
48	5010	Tischler	39	8 156,49	2,6
49	6314	Milchwirtschaftlicher Laborant	5	8 137,76	0
50	2342	Galvaniseur	3	8 133,09	0
51	2412	Schmelzschweißer	2	8 028,82	0
52	2840	Feinmechaniker	323	7 963,70	2,5
53	6831	Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriftenverlag	74	7 959,55	0
54	2850	Mechaniker	432	7 941,09	1,9
55	6321	Physiklaborant	18	7 812,92	0
56	3512	Damenschneider(in)	65	7 742,39	4,6
57	1421	Chemielaborjungwerker	7	7 724,41	0
58	1764	Offsetvervielfältiger	12	7 678,07	8,3
59	4620	Straßenbauer	1	7 617,60	0
60	4850	Glaser	1	7 598,99	0
61	2221	Fräser	22	7 594,71	0
62	3051	Klavier- und Cembalobauer	1	7 569,98	0
63	6359	Teilzeichnerin	112	7 560,53	0
64	8370	Fotograf	22	7 536,95	9,1
65	0440	Tierpfleger	2	7 426,75	0
66	3911	Bäcker	39	7 389,30	2,6
67	4010	Fleischer	47	7 357,82	14,9
68	2912	Stahlformenbauer	49	7 187,24	0
69	2723	Kunststoffschlosser	7	7 059,28	0
70	3114	Kfz-Elektriker	14	6 922,93	21,4
71	1711	Schriftsetzer	39	6 727,77	25,6
72	3920	Konditor	16	6 638,36	6,3
73	6811	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	250	6 637,84	9,2
74	1630	Buchdrucker	28	6 614,96	0
75	3151	Radio- und Fernsehtechniker	170	6 610,56	3,5

noch Tabelle 121

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubildenden	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr	v. H. der Ausbildungsverhältnisse, in denen Nettoerträge erzielt werden
76	4511	Zimmerer	31	6 576,37	9,7
77	2865	Uhrmacher	6	6 570,68	33,3
78	3523	Kleidernäherin	75	6 550,53	4,0
79	6910	Bankkaufmann	1 648	6 506,10	5,8
80	7743	Datenverarbeitungskaufmann	38	6 405,76	10,5
81	3782	Kürschner	2	6 381,61	11,7
82	8372	Reproduktionsfotograf	7	6 370,45	11,1
83	6352	Bauzeichner	60	6 299,77	0
84	2811	Kfz-Mechaniker und -Schlosser	451	6 290,87	0
85	1354	Feinoptiker	11	6 286,86	0
86	1829	Hornbrillenmacher	2	6 282,09	0
87	5032	Karosseriebauer	12	6 245,57	0
88	2510	Schmied	4	6 151,52	25,0
89	7022	Reisebürokaufmann	43	5 971,00	0
90	2843	Chirurgiemechaniker	3	5 873,43	0
91	7011	Speditionskaufmann	50	5 831,34	2,0
92	7812	Industriekaufmann	1 545	5 805,64	20,8
93	7811	Bürogehilfin	751	5 798,07	1,9
94	5013	Möbeltischler	1	5 740,14	0
95	3520	Bekleidungsnaher	5	5 719,02	0
96	9133	Hotel- und Gaststättengehilfin	17	5 695,84	11,8
97	3510	Bekleidungsschneider	3	5 691,13	0
98	1353	Hohlglasschleifer	3	5 631,33	0
99	2739	Maschinenbauer	27	5 508,22	0
100	2852	Büromaschinenmechaniker	15	5 414,46	13,3
101	7810	Bürokaufmann	573	5 365,25	9,2
102	3052	Orgelbauer	1	5 226,70	0
103	4332	Schokolademacher	9	5 205,01	0
104	3110	Elektroinstallateur	269	5 190,59	15,6
105	4840	Kachelofen- und Luftheizungsbauer	5	5 151,47	0
106	6323	Werkstoffprüfer (Physik)	9	5 149,63	0
107	2331	Härter	1	5 030,70	0
108	4220	Brauer und Mälzer	6	4 934,83	0
109	6861	Tankwart	8	4 644,70	25,0
110	4110	Koch (Köchin)	46	4 626,85	34,8
111	2620	Rohrinstallateur	20	4 547,79	20,0
112	2321	Graveur	12	4 527,22	0
113	2621	Gas- und Wasserinstallateur	38	4 462,48	15,8
114	7814	Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	10	4 461,54	10,0

noch Tabelle 121

Lfd. Nr.	Berufskennziffer	Ausbildungsberuf	Zahl der Auszubildenden	Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr	v. H. der Ausbildungsverhältnisse, in denen Nettoerträge erzielt werden
115	2845	Systemmacher (Gewehr-)	9	4 443,08	0
116	4410	Maurer	42	4 438,06	14,3
117	7031	Werbekaufmann	2	4 370,22	0
118	1631	Buchbinder	3	4 349,23	0
119	1612	Papiermacher	6	4 349,20	33,3
120	5491	Automateneinrichter	4	4 328,56	50,0
121	7014	Luftverkehrskaufmann	117	4 069,51	0
122	9122	Kellner(in)	14	3 972,55	0
123	8344	Schilder- und Lichtreklamehersteller	2	3 921,03	50,0
124	4910	Raumausstatter	11	3 744,12	9,1
125	6812	Einzelhandelskaufmann	984	3 537,48	3,6
126	2714	Modellschlosser	4	3 475,32	0
127	6821	Verkäufer(in) im Nahrungsmittelhandwerk	16	3 379,22	31,3
128	2622	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	37	3 362,90	32,4
129	8362	Schaufenstergestalter	118	3 336,38	13,6
130	4820	Isolierer	1	3 264,59	0
131	6340	Fotolaborant(in)	4	3 263,19	50,0
132	1011	Steinmetz	1	3 199,96	0
133	0531	Florist	9	3 129,27	0
134	3130	Elektromaschinenbauer	13	3 042,38	30,8
135	9011	Friseur	78	2 975,63	15,4
136	6841	Drogist	32	2 859,23	12,5
137	5110	Maler und Lackierer	32	2 757,23	37,5
138	3522	Damenmantelnäherin	1	2 531,54	0
139	3533	Wäschenäherin	4	2 442,68	0
140	2821	Landmaschinenmechaniker	39	2 377,78	17,9
141	6820	Verkäufer(in)	417	2 375,91	4,1
142	9342	Gebäudereiniger	1	1 900,88	0
143	8042	Schornsteinfeger	2	1 671,46	50,0
144	5223	Handelsfachpacker	3	1 029,35	33,3
145	6833	Musikalienhändler	1	— 495,89	100,0
146	6832	Buchhändler	6	— 835,05	83,3
147	9113	Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe	4	— 1 833,17	100,0
148	1743	Tiefdrucker	5	— 4 188,79	100,0
Gesamtsumme			16 870		
Gesamtdurchschnitt				6 040,00	

Tabelle 122

**Nettokosten der Berufsausbildung
nach der Betriebsgröße in ausgewählten Berufen
— nach Ausbildungsgängen —**

DM je Auszubildenden und Jahr

Beruf	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten 1)	Betriebe der 14 Großunternehmen
1. Maschinenschlosser	9 855	6 684	9 919
2. Starkstromelektriker	8 659	6 408	9 393
3. Bankkaufmann ...	4 694	7 246	—
4. Kaufmann im Groß- und Außenhandel .	10 577	4 631	—
5. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	9 945	2 970	12 114
6. Industriekaufmann	4 158	2 801	6 372
7. Bürokaufmann ...	7 264	2 328	3 688
8. Verkäufer(in)	—	2 780	—
9. Einzelhandelskaufmann	4 901	2 441	—
10. Elektroinstallateur	6 705	1 724	8 637
11. Friseur	—	1 687	—

1) vgl. Fußnote Tabelle 115

3.1.5.3.3 Das Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten der Berufsausbildung

Auch das Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten ist starken Schwankungen von Betrieb zu Betrieb unterworfen. Dennoch läßt sich eine hohe Korrelation zwischen Nettokosten und Bruttokosten nachweisen. In Tabelle 124 werden die Korrelationskoeffizienten, die die Straffheit des Zusammenhangs zwischen Bruttokosten und Nettokosten der Ausbildung beschreiben, für jeden der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe wiedergegeben. Ferner ist das durchschnittliche Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten angegeben.

Über das Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten der Berufsausbildung lassen sich generelle Aussagen aufgrund des Datenmaterials der Erhebung nur schwer machen, da auch hier die Verhältnisse von Ausbildungsbetrieb zu Ausbildungsbetrieb außerordentlich stark schwanken.

In Tabelle 125 wird daher die kumulative Verteilung der Verhältnisse von Nettokosten zu Bruttokosten wiedergegeben.

Aus dieser Tabelle kann gefolgert werden:

1. Nur bei der Ausbildung zum Bankkaufmann erwirtschaftet kein Betrieb Ausbildungserträge

Tabelle 123

**Nettokosten der Berufsausbildung
nach der Betriebsgröße in ausgewählten Berufen
— nach Ausbildungsverhältnissen —**

DM je Auszubildenden und Jahr

Beruf	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten 1)	Betriebe der 14 Großunternehmen
1. Maschinenschlosser	9 904	7 877	10 198
2. Starkstromelektriker	8 619	10 301	9 195
3. Bankkaufmann ...	4 302	6 825	—
4. Kaufmann im Groß- und Außenhandel .	10 577	4 903	—
5. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	11 935	3 139	12 114
6. Industriekaufmann	3 841	2 395	5 972
7. Bürokaufmann ...	5 434	2 581	3 640
8. Verkäufer(in)	—	3 033	—
9. Einzelhandelskaufmann	4 901	2 419	—
10. Elektroinstallateur	6 854	1 451	7 984
11. Friseur	—	1 791	—
12. Bürogehilfin	—	—	4 933

1) vgl. Fußnote Tabelle 114

Tabelle 124

Das Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen

Ausbildungsberuf	Korrelationskoeffizient	durchschnittliches Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten
1. Bürokaufmann	0,7331	8,6
2. Industriekaufmann	0,6201	10,4
3. Elektroinstallateur	0,8189	13,4
4. Friseur	0,7826	21,3
5. Einzelhandelskaufmann .	0,6429	32,6
6. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	0,9253	34,8
7. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	0,8870	39,8
8. Verkäufer(in)	0,8789	45,8
9. Bankkaufmann	0,8970	60,9
10. Starkstromelektriker ...	0,9242	73,7
11. Maschinenschlosser	0,9282	81,6

Tabelle 125

**Das Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten der Berufsausbildung
in ausgewählten Berufen
kumulative Verteilungen**

v. H. Verteilung	Bürokaufmann	Industrie- kaufmann	Elektro- installa- teur	Friseur	Einzel- handels- kaufmann	Kfz-Me- chaniker und -Schlosser	Kaufmann im Groß- und Außen- handel	Verkäu- fer(in)	Bank- kaufmann	Stark- strom- elektriker	Maschi- nen- schlosser
0 bis 10	-139,191	-155,011	-112,104	-135,222	-61,532	-135,932	-100,519	1,942	17,400	43,614	57,243
0 bis 20	-110,845	-102,290	-102,289	-102,952	12,391	16,299	26,920	12,336	22,679	56,682	68,641
0 bis 30	7,310	18,628	19,678	17,291	23,009	32,127	36,846	33,200	44,321	68,386	74,778
0 bis 40	25,575	36,951	33,061	41,018	38,638	41,615	44,401	51,075	59,603	78,753	82,537
0 bis 50	48,967	47,495	37,647	48,754	46,322	51,689	51,690	62,591	68,046	84,114	85,285
0 bis 60	54,608	54,522	46,956	56,918	54,837	66,558	66,179	70,962	71,874	86,264	86,895
0 bis 70	63,437	61,359	60,909	68,237	60,369	78,095	73,042	75,759	75,180	93,128	91,530
0 bis 80	74,161	74,939	70,668	83,654	70,691	87,857	82,281	80,997	79,905	94,751	93,665
0 bis 90	82,849	88,201	86,033	94,597	81,684	96,224	92,266	85,762	91,846	98,455	98,101
0 bis 100	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	95,123	100,000	100,000

2. Die Verteilungskurven des Verhältnisses von Nettokosten zu Bruttokosten sind in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich.
3. Aus einem großen Quotienten von Nettokosten zu Bruttokosten kann nicht zwingend auf höhere Bruttokosten der Ausbildung geschlossen werden.
4. Ein niedriger Quotient läßt nicht zwingend auf niedrige Bruttokosten schließen.

3.2 Die Qualität der außerschulischen Berufsausbildung

3.2.1 Theoretische Grundlagen der Qualitätsermittlung

3.2.1.1 Methodische Vorbemerkungen

Die Kommission mußte den Begriff „Qualität der Berufsausbildung“ präzisieren, weil der Auftrag auf die Bereitstellung von Informationen abzielt, die Entscheidungen über zu fordernde Mindestqualitäten der Berufsausbildung ermöglichen und Aussagen über Kostenerhöhungen zulassen, die sich bei einer qualitativen Verbesserung der Berufsausbildung ergeben.

Die Ausbildungsqualität könnte daran gemessen werden, in welchem Maße Ziele der Ausbildung erreicht werden. Bei diesem Ansatz treten jedoch Schwierigkeiten auf, die Ziele in meßbaren Größen anzugeben und den „Zielerreichungsgrad“ exakt zu bestimmen. Die Prüfungsnoten geben zwar Hinwei-

se darauf, sie sind aber kein genügend zuverlässiges Maß. Sie wären nur dann als Qualitätsindizes verwertbar, wenn man sie um die (sehr unterschiedlichen) Eingangsqualifikationen der Auszubildenden korrigieren könnte. Außerdem ist mit einem solchen Verfahren die Bewertung einzelner Ausbildungsprozesse und Qualitätseinflußgrößen kaum möglich.

Die Kommission entschied sich, sowohl die von den Auszubildenden erreichte Endqualifikation als auch die Qualität der Berufsausbildung anhand der betrieblichen Einsatzfaktoren zu erfassen. Sie hat daher zwei *Qualitätsmodelle* entwickelt.

Der Versuch, die Endqualifikation zu erfassen, wird in dem „Modell der Outputqualität“ unternommen. Im „Modell der Inputqualität“ erfolgt die indirekte Messung der Qualität der Berufsausbildung durch die Analyse der Faktoren, die der Ausbildungsbetrieb in der Berufsausbildung einsetzt.

Die Kommission legt aus methodischen und praktischen Gründen größeres Gewicht auf die Inputqualität. Bemühungen, die Qualität der Berufsausbildung zu verbessern, müssen konkret bei den Inputfaktoren ansetzen, deren Vorhandensein und deren Qualität Voraussetzung für eine qualitativ hochstehende Endqualifikation der Auszubildenden sind.

3.2.1.2 Die Inputqualität

3.2.1.2.1 Die Qualitätskriterien

Die Kommission geht davon aus, daß die Qualität der Berufsausbildung durch das Vorhandensein und das Zusammenwirken verschiedener Inputfaktoren

beschrieben werden kann. Einen ähnlichen Weg hat man in England gewählt. Die Qualitätsstandards des Industrial Training Act von 1964 wurden in Gestalt verschiedener „Voraussetzungen“ formuliert.

Die Angabe von Qualitätsvoraussetzungen in Form von Inputfaktoren erfordert deren Systematisierung. Die Kommission unterscheidet in ihrem Qualitätsmodell eine Rahmenbedingung und fünf Qualitätsfaktoren.

Die Rahmenbedingung wird als „Legalität“ der Ausbildung bezeichnet. Die Legalität der Ausbildung ist Voraussetzung dafür, daß überhaupt ausgebildet werden darf. Sie wird an der Einhaltung der Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Anwendung der Ordnungsmittel in der Ausbildung gemessen.

Als Qualitätsfaktoren der Berufsausbildung werden untersucht:

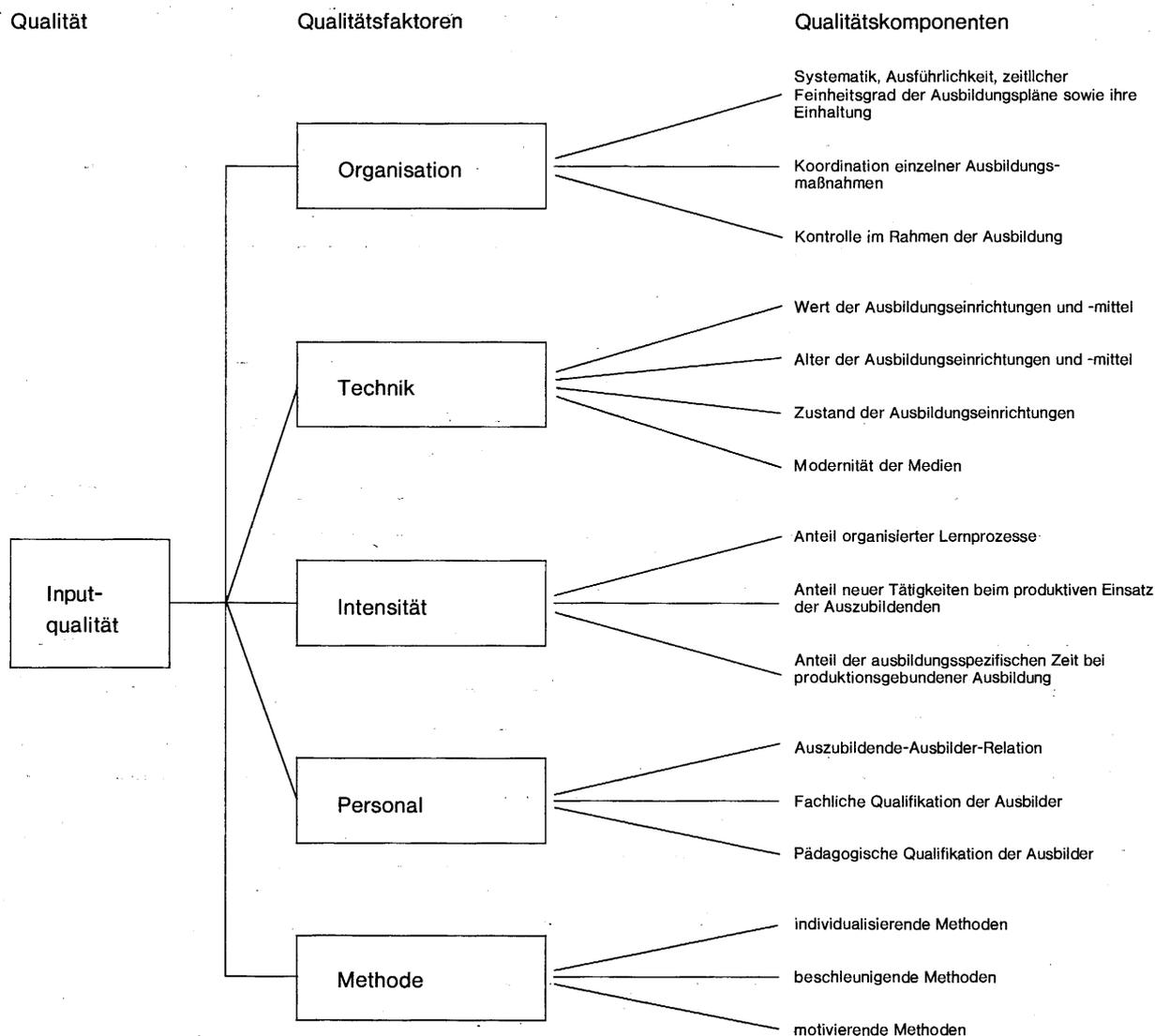
- die Organisation
- die Technik
- die Intensität
- das Personal
- die Methode.

Jeder dieser Qualitätsfaktoren wird in dem Qualitätsmodell der Kommission durch eine Reihe von Komponenten beschrieben.

Die *Organisation* der Ausbildung wird insbesondere durch die Ausbildungsplanung, ihre Verbindlichkeit, die Koordination der verschiedenen Ausbildungsprozesse und die Ausbildungskontrolle bestimmt.

Schaubild 14

Das inputbezogene Qualitätsmodell der Kommission — Grobstruktur



Die *Technik* der Ausbildung hängt von dem Umfang und dem Wert der eingesetzten Ausbildungsmittel, von ihrem Alter und von ihrem Zustand ab.

Auch der Modernitätsgrad der Sachausstattung der Ausbildungswerkstatt (Lehrrecke, Scheinfirma) spielt dabei eine Rolle. In diesem Zusammenhang sind auch moderne Lerntechnologien zu erwähnen.

Die *Intensität* der Ausbildung wird durch den Grad der Systematisierung der Ausbildungsprozesse, den

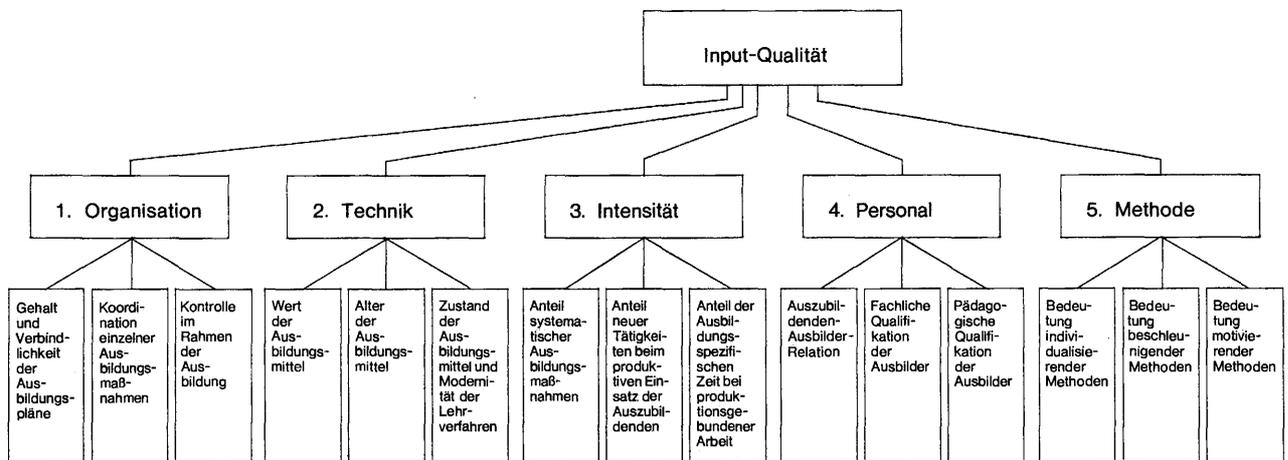
Anteil neuer und schwieriger Tätigkeiten beim praktischen Einsatz und den Anteil von spezifisch auf die Ausbildung bezogenen Tätigkeiten bestimmt.

Bei der Einflußgröße „*Personal* der Ausbildung“ geht es einmal um das Zahlenverhältnis von Ausbildern zu Auszubildenden, zum anderen um die fachliche und pädagogische Qualifikation der Ausbilder.

Bei den *Methoden* der Ausbildung sind besonders die Möglichkeiten zur Individualisierung von Lern-

Schaubild 15

Das inputbezogene Qualitätsmodell der Kommission — Feinstruktur



Vorliegen formaler Planung in schriftlicher Form;
Gehalt der Pläne in bezug auf sachlich-zeitliche Ausführlichkeit und Konsistenz;
Kenntnis der betrieblichen Pläne bei Ausbildern und Auszubildenden;

Koordination betriebsinterner Ausbildungsmaßnahmen;
Koordination der internen mit externen Ausbildungsmaßnahmen;
Koordination der Ausbildungszielsetzung mit dem Produktionsziel (am Bsp. Ausb.-Werks)

Kontrolle der Einhaltung der betrieblichen Ausbildungspläne;
Kontrolle des Lernerfolges der Auszubildenden und Reaktionen auf mangelnden Erfolg;
Kontrolle der Ausbildung durch Vertreter der Auszubildenden und Arbeitnehmer;

Anschaffungswerte der Ausbildungsplätze;
Anschaffungswerte des Demonstrationsmaterials;

Alter von Maschinen mit Anschaffungswerten von über 800 DM;

Urteil der Ausbilder über den Zustand von Ausbildungswerkstatt bzw. Lehrfirma;
Vergleich der Ausattung von Ausbildungswerkstatt/Lehrfirma mit übrigen Betrieb;
Anwendung von programmierter Unterweisung und Sprachlabors;

Anteil von Ausbildungswerkstatt- bzw. Lehrfirmaausbildung an der betrieblichen Ausbildung;
Anteil von betriebsinternem Unterricht an der betrieblichen Ausbildung;
Anteil von Kursen, Exkursionen usw. an der betrieblichen Ausbildung;

Anteil neuer bzw. schwieriger Tätigkeiten bei produktionsgebundener Ausbildung;
Anteil neuer bzw. schwieriger Tätigkeiten bei produktivem Einsatz in Ausbildungswerkstatt/Lehrfirma usw.;

Anteil der Unterweisungszeit im Rahmen der produktionsgebundenen Ausbildung;
Anteil von ausbildungsbezogener Unterweisung, Zusehen, Üben und Eigener Beschäftigung;
Anteil der für den Auszubildenden neuem/schwierigen Arbeiten;

Auszubildende-Ausbilder-Relation ausgehend von der effektiven Unterweisungszeit im Rahmen der produktionsgebundenen Ausbildung;
Auszubildende-Ausbilder-Relation in Ausbildungswerkstatt/Lehrfirma;
Auszubildende-Ausbilder-Relation im Unterricht;

Fachliche Qualifikation der Ausbilder in produktionsgebundenen Bereichen;
Fachliche Qualifikation der Ausbilder in Ausbildungswerkstatt/Lehrfirma;
Fachliche Qualifikation der Ausbilder im betrieblichen Unterricht;

Besuch pädagogischer Kurse durch die Ausbilder;
Kenntnis der Ausbilder bezüglich einiger bildungspolitischer Schriften;
Eingehen der Ausbilder auf ausbildungsbezogene Fragen der Auszubildenden;

Förderung guter Auszubildender durch Weiterbildung und/oder vorzeitige Anmeldung zur Prüfung;
Förderung retardierter Auszubildender durch zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen;
Differenzierung der Ausbildung in Ausbildungswerkstatt/Lehrfirma und Unterricht;

Anwendung programmierter Unterrichts;
Bildung von kleineren Arbeitsgruppen im betrieblichen Unterricht;
Homogenisierung der Auszubildenden durch Auswahlverfahren und/oder Bildung von Gruppen;

Belohnungssystem in Form von Weiterbildungsstimulierung;
Erklären von Gesamtbetrieb und übergreifenden Zusammenhängen;
Mitwirken der Auszubildenden bei schriftlichen Beurteilungen und bei Entscheidungen hinsichtlich der Ausbildung über Jugendvertretung oder Sprechstunden;

prozessen, zur Beschleunigung der Ausbildung und zur Motivierung der Auszubildenden zu nennen.

Schaubild 14 stellt die Grobstruktur dieses Qualitätsmodells dar.

Qualitätsfaktoren und Qualitätskomponenten sind ihrerseits jedoch zu großmaschig, als daß sie einer unmittelbaren Messung zugänglich wären. Sie müssen daher in weitere Elemente zerlegt werden, die abgefragt werden können.

Tabelle 126

Input-bezogene Bestandteile des Qualitätsmodells

Qualitätsebene	Zahl
Qualität	1
Faktoren	5
Qualitätskomponenten	15
Qualitätselemente insgesamt	105
darin bei	
— Organisation	51
— Technik	7
— Intensität	10
— Personal	18
— Methode	19
Qualitätsoperatoren (Fragen) insgesamt (einschl. Doppelz.)	140
darin bei	
— Organisation	50
— Technik	17
— Intensität	14
— Personal	37
— Methode	22

Über die konkrete Form der Qualitätselemente und ihre Zuordnung zu den Qualitätskomponenten berichtet der Anhang.

Schaubild 15 zeigt ein verkürztes Schema der Qualitätskomponenten.

In Tabelle 126 wird ein Überblick über die Zahl der Elemente und Operatoren (Fragen) gegeben, die entwickelt wurden, um das inputbezogene Qualitätsmodell zu einem Meßinstrument für die Qualität der Berufsausbildung zu machen.

3.2.1.2.2 Der Input-Qualitätsindex

Wie die bisherigen Ausführungen deutlich gemacht haben, handelt es sich bei „Qualität“ um einen mehrdimensionalen Begriff. Um zu Aussagen über „die Qualität“ der Berufsausbildung zu kommen, muß man versuchen, die Vielfalt der Qualitätselemente auf eine eindimensionale Größe zu reduzieren. Diese Aufgabe übernimmt der Qualitätsindex.

Mit der Aufstellung eines Qualitätsindex ist natürlich stets ein Verlust an Einzelinformationen verbunden. Diesem grundsätzlichen methodischen Problem, das bei allen Versuchen auftritt, mehrdimensionale Probleme auf eine Dimension zu reduzieren, glaubt die Kommission dadurch Rechnung zu tragen, daß sie bei der Wiedergabe der Ergebnisse der Qualitätserhebung zunächst über einige interessante Einzelresultate berichtet und außerdem neben der Darstellung der Gesamtqualität auch auf die Ausprägung der Qualitätsfaktoren eingeht.

Um eine Aussage über die Qualität der Berufsausbildung von Betrieben machen zu können und um die Qualität von Betrieben untereinander vergleichen zu können, müssen die Qualitätskomponenten gemessen und zu Meßergebnissen zusammengefaßt werden. Die Kommission hat dafür ein Punktv erfahren angewandt, dessen Grundstruktur aus Tabelle 127 hervorgeht. Sie läßt erkennen, daß jeder Qualitätsfaktor mit maximal 100 Punkten bewertet werden kann. Der Index eines Qualitätsfaktors wird Subindex genannt.

Die Kommission ist bei der Ermittlung des Gesamtindex von der *Gleichgewichtigkeit der fünf Qualitätsfaktoren* ausgegangen. Der Qualitätsindex ergibt sich mithin grundsätzlich durch die Addition der Subindices.

Auf die Frage, ob eine andere Gewichtung der einzelnen Qualitätsfaktoren wünschenswert gewesen wäre, wird eingegangen (vgl. Abschnitt 3.2.2.3).

Tabelle 127

Die Ermittlung des Qualitätsindex

Qualitätsfaktoren		Qualitätskomponenten		Qualitätselemente Höchstpunktzahl je Element		
Art	Höchstpunktzahl	Art	Höchstpunktzahl	Zahl	von	bis
Organisation	100	Ausbildungspläne	50	19	1	6
		Koordination	25	15	1	3
		Kontrolle	25	17	1	5
Technik	100	Umfang und Wert	40	2	20	20
		Alter	20	1	20	20
		Modernität	40	4	8	12
Intensität	100	Systematisierung	40	1	40	40
		Neue Tätigkeiten	30	6	15	15
		Ausbildungsspezifische Tätigkeiten	30	3	30	30
Personal	100	Auszubildende — Ausbilder-Relation	63	3	21	21
		Fachliche Qualifikation	12	4	3	3
		Pädagogische Qualifikation	25	11	1	4
Methode	100	Individualisierung	36	6	2	8
		Beschleunigung	8	3	2	4
		Motivation	56	10	2	8
insgesamt ...	500		500	105	1	40

3.2.1.3 Die Outputqualität**3.2.1.3.1 Die Qualitätskriterien**

Bei ihrem Bemühen, auch die Endqualifikation der Auszubildenden in ihren Betrachtungen miteinzubeziehen, wählte die Kommission folgenden Weg:

Die Output-Qualifikation wird wie die Input-Qualifikation als ein mehrdimensionaler Begriff verstanden, Sie besteht aus vier Bereichen:

- der formellen Eignung
- der berufsbezogenen Eignung
- der arbeitsweltbezogenen Eignung
- der gesellschaftsbezogenen Eignung.

Die vier Bereiche stehen in enger Beziehung zueinander. Die formelle Eignung wird durch die Prüfungsnoten gemessen. Mit Hilfe der Prüfung wird aber auch versucht, die berufsbezogene Eignung zu messen. Die berufsbezogene Eignung ist ihrerseits wieder ein besonderer Teilaspekt der arbeitsweltbezogenen Eignung, und letztlich kann nur derjeni-

ge in der Arbeitswelt bestehen, dessen Eignung das gesellschaftliche Rollenverständnis und Rollenverhalten einschließt.

Die Operationalisierung der Eignungsbereiche erfolgt in dem output-bezogenen Qualitätsmodell durch Qualitätsmerkmale, die wiederum in Fragen konkretisiert werden.

Bei der Vermittlung der *formellen Eignung* steht die Frage im Mittelpunkt, in welchem Umfang ein Ausbildungsbetrieb in der Lage ist zu gewährleisten, daß die Auszubildenden mit gutem Erfolg die Abschlußprüfungen bestehen. Die Kommission übersieht dabei nicht, daß dies bei gegebenem Anspruchsniveau der Abschlußprüfung entscheidend auch von der persönlichen Eignung des Auszubildenden und seinem Ausbildungsstand bei Eintritt in das Ausbildungsverhältnis im Betrieb abhängt. Die Qualität der Hauptschule zum Beispiel hat einen erheblichen Einfluß auf die Wahrscheinlichkeit, daß Auszubildende die Abschlußprüfung nach ihrer Berufsausbildung bestehen. Da die Großbetriebe größere Chancen haben, qualifiziertere Angehörige

eines Jahrganges zu gewinnen als Kleinbetriebe und Handwerksbetriebe (vgl. Kapitel 6), ist zu erwarten, daß bei ihnen auch der Index der formellen Eignung als Maß für die Endqualifikation besser ist als bei den Klein- und Handwerksbetrieben. Auf der anderen Seite kann bei einem unterschiedlichen Anspruchsniveau der Prüfer, das als wahrscheinlich anzusehen ist, auch mit einem abweichenden empirischen Befund gerechnet werden. Ein niedrigeres Anspruchsniveau der Prüfer zum Beispiel im Handwerksbereiche könnte die Wirkung einer geringeren durchschnittlichen Eingangsqualifikation voll überdecken. Die Kommission verkennt auch nicht, daß das Ergebnis der Abschlußprüfungen wesentlich von der Berufsschule abhängt, die insbesondere die Berufstheorie und die gesellschaftsbezogenen Kenntnisse zu vermitteln hat.

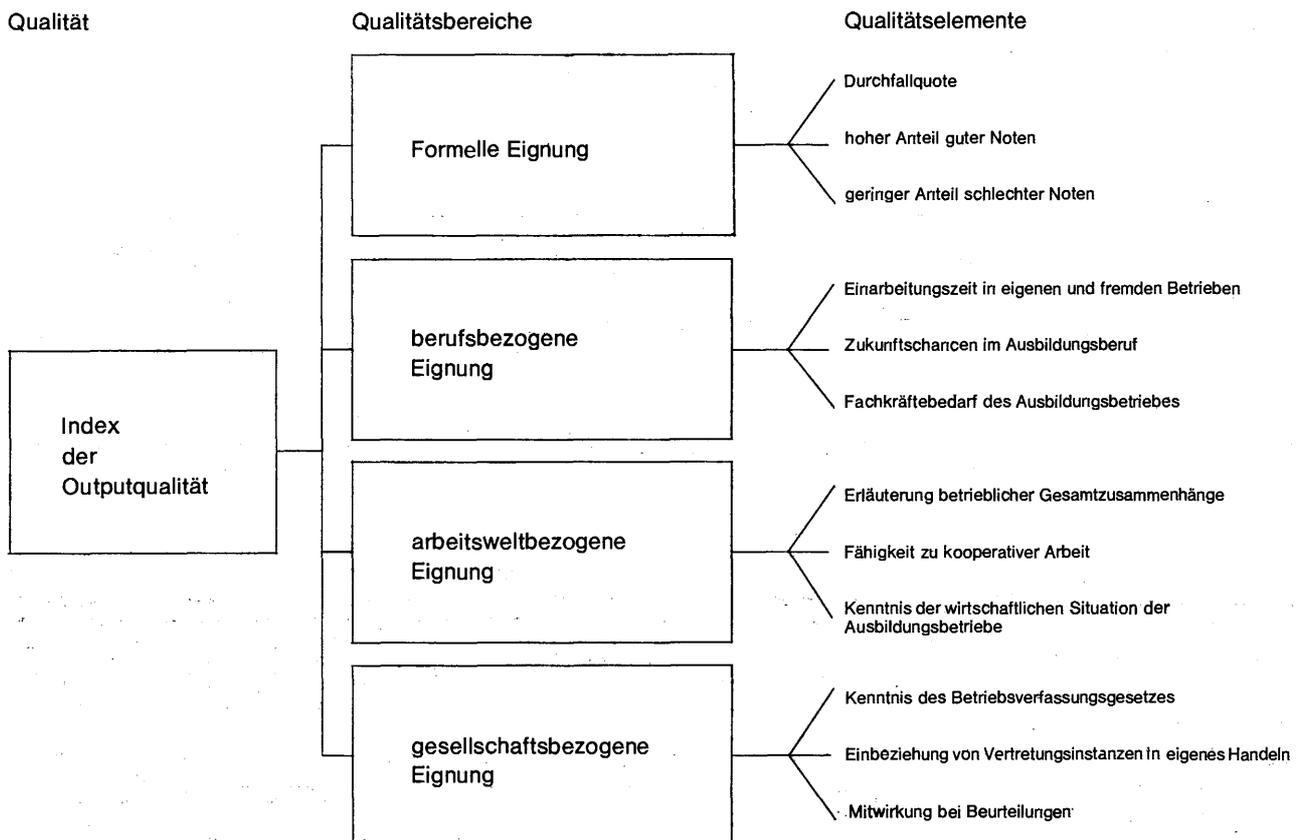
Mit diesen Vorbehalten verwendet die Kommission die formelle Eignung als ein Maß für die Qualität der Berufsausbildung und mißt sie an dem Verhältnis von erfolgreichen Prüfungen zur Gesamtzahl

der Prüfungen von Auszubildenden des Ausbildungsbetriebes in einem bestimmten Zeitabschnitt, zum anderen an dem Verhältnis von guten und sehr guten Prüfungsleistungen bzw. von ausreichenden Prüfungsleistungen an der Gesamtzahl der Prüfungen. Als Prüfung wird in diesem Zusammenhang die Gesellen-, Gehilfen- oder Facharbeiterprüfung verstanden.

Die *berufsbezogene Eignung* eines Auszubildenden kommt in seiner Einsatzfähigkeit nach Abschluß der Berufsausbildung zum Ausdruck. In diesem Sinne ist er für seinen Beruf um so besser ausgebildet, je kürzere Einarbeitungszeiten er nach Abschluß der Ausbildung benötigt, um eine vollwertige Fachkraft zu werden. Die berufsbezogene Eignung liegt weiterhin um so höher, je größer die Zukunftschancen im Ausbildungsberuf sind und je stärker der Betrieb eine breit qualifizierende Ausbildung gewährleistet, und zwar selbst dann, wenn das Produktionsprogramm des Betriebes sehr spezialisiert ist.

Schaubild 16

Das outputbezogene Qualitätsmodell der Kommission



Von einer *arbeitsweltbezogenen Eignung* kann dann gesprochen werden, wenn der Ausgebildete gelernt hat, in gesamtbetrieblichen Zusammenhängen zu denken, den Zusammenhang der eigenen Fachtätigkeit mit anderen Spezialaufgaben im Betrieb zu sehen, im Team zu arbeiten sowie schnell neue Aufgabeninhalte zu erfassen.

Besonders schwierige Probleme wirft das Messen der *gesellschaftsbezogenen Eignung* auf. Die Kommission hat dennoch den Versuch unternommen, diesen Qualitätsbereich zu operationalisieren, da die gesellschaftliche Mündigkeit als Voraussetzung für berufliche und fachliche Eignung in der Berufswelt anzusehen ist. Indikatoren dafür, daß ein Auszubildender während seiner Ausbildungszeit Gelegenheit hat, eine gesellschaftsbezogene Eignung zu gewinnen, sind: die Vermittlung von Kenntnissen des Betriebsverfassungsgesetzes, Bemühungen, die Initiative zu fördern, Anregungen zur Gestaltung der Ausbildung, Diskussion dieser Anregungen mit Vorgesetzten und mit Vertretungsinstanzen (Betriebsrat, Jugendvertretung). Zur gesellschaftsbezogenen Eignung gehört auch die Kenntnis der Institutionen, die für die Berufsausbildung verantwortlich sind, und die Aufgabenverteilung zwischen ihnen.

Schaubild 16 stellt das output-bezogene Qualitätsmodell der Kommission mit seinen Qualitätsbereichen und Qualitätsmerkmalen dar.

3.2.1.3.2 Der Output-Qualitätsindex

Der Qualitätsindex im Rahmen des output-bezogenen Modells der Qualität wird wie beim input-bezogenen Modell durch Addition von Subindices gebildet. Für jeden der vier Qualitätsbereiche wird ein Subindex berechnet, der maximal 50 Punkte beträgt. Das heißt, daß der Qualitätsindex in diesem Modell maximal die Punktzahl von 200 erreicht.

Die Berechnung der Subindices wird im Anhang 2 ausführlich erläutert. Die Vorgehensweise sei hier beispielhaft an den Qualitätsbereichen „formelle Eignung“ und „berufsbezogene Eignung“ erläutert.

Der Subindex der formellen Eignung wird aus den drei Merkmalen Durchfallquote, Quote sehr guter und guter Noten und Quote ausreichender Noten entwickelt.

Liegt der Anteil der nicht bestandenen Prüfungen an der Gesamtzahl der begonnenen Prüfungen während der letzten drei Jahre bei 0 v. H., dann erhält der Ausbildungsbetrieb 20 Punkte, liegt er bei 1 v. H., 19 Punkte und so weiter. Beträgt die Quote der nicht bestandenen Prüfungen 20 v. H. und mehr, werden 0 Punkte vergeben. Haben in dem Ausbildungsbetrieb alle Auszubildenden gute und sehr gute Noten erreicht, werden 15 Punkte vergeben. Liegt dieser Anteil über 95 v. H., ohne 100 v. H. zu erreichen, erhält der Betrieb 14 Punkte. Haben weniger als 30 v. H. der Auszubildenden gute und sehr gute Noten erreicht, gibt es keinen Punkt. Analog wird bei dem Merkmal „Quote ausreichender Noten“ verfahren. Liegt diese Quote bei 75 v. H. und

mehr, erhält der Betrieb 0 Punkte, liegt sie dagegen bei 0 v. H., dann wird die Maximalzahl von 15 Punkten vergeben.

Als Merkmal für die berufsbezogene Eignung wird u. a. die Einarbeitungszeit im eigenen Betrieb nach Abschluß der Berufsausbildung verwandt. Liegt diese Einarbeitungszeit über sechs Monaten, dann bedeutet das 0 Punkte. Liegt sie zwischen einem und sechs Monaten, dann erhält der Betrieb 5 Punkte. Beträgt dagegen die Einarbeitungszeit weniger als einen Monat, dann werden 10 Punkte vergeben.

3.2.2 Durchführung der Qualitätsermittlung

3.2.2.1 Der Fragebogen

Die Kommission hat zur Erfassung der Qualität der Berufsausbildung besondere Fragebogen entwickelt, die im Rahmen ihrer „Betriebserhebung 1972“ den im ersten Abschnitt genannten Betrieben der Stichprobe vorgelegt wurden. Diese Fragebogen waren unterteilt in Fragebogen für die Ausbildungsleitung, die Ausbilder und die Auszubildenden. Der Fragebogen an die Ausbildungsleitung umfaßte 108 Fragen, der für die Ausbilder 17 Fragen. Den Auszubildenden wurden im Qualitätsteil der Erhebung 48 Fragen gestellt. Die Fragen sind zum Teil identisch, zum Teil wurden an die drei Gruppen unterschiedliche Fragen gerichtet.

Die Fragebogen wurden für jeden Ausbildungsgang (Beruf) ausgefüllt. In die Gesamtauswertung gingen ein

- 1 825 Fragebogen der Ausbildungsleitungen
- 3 333 Fragebogen der Ausbilder
- 5 480 Fragebogen der Auszubildenden.

Mit der Befragung von 5 480 Auszubildenden wurden insgesamt 16 870 Ausbildungsverhältnisse der Betriebe abgedeckt, die in der Betriebserhebung der Kommission enthalten waren.

Die im Rahmen der Qualitätserhebung erfaßten 3 333 Ausbilder sind nicht alle Ausbilder im Sinne des BBiG. Ausbilder im Sinne der Kommission sind diejenigen Personen, die unmittelbar mit dem Auszubildenden zusammenarbeiten und den Hauptteil der Unterweisung des Auszubildenden tragen. Das sind zum großen Teil gelernte und angelernte Kräfte. Der Fragebogen enthielt sowohl Fragen, mit denen die input-orientierte Qualität der Berufsausbildung gemessen werden sollte, als auch solche, die der Berechnung der output-orientierten Qualität dienten.

3.2.2.2 Die Auswertung

Soweit Fragen nur einer Zielgruppe gestellt wurden, bereitet die Auswertung keine Schwierigkeiten. Geht man nämlich davon aus, daß jede Personengruppe bestimmte Sacherfahrungen hat, die in der Beantwortung einer Frage ihren Niederschlag

finden, dann sind die Antworten im Sinne der Auswertung „gleichwertig“. Sie können daher auch miteinander in einer Qualitätszahl verbunden werden.

Anders ist die Situation bei den Zeiteinschätzungen, wo inhaltlich gleiche Fragen an die drei Zielgruppen gestellt wurden. Die Kommission hat sich dafür entschieden, aus den unterschiedlichen Angaben der drei Zielgruppen jeweils eine einzige Zahl abzuleiten. Da aber jeweils nur eine Person in der Ausbildungsleitung, aber bis zu vier Ausbilder und bis zu 12 Auszubildende über den Tatbestand befragt wurden, mußte entschieden werden, wie aus den unterschiedlichen Einzelangaben eine Gesamtzahl gebildet werden sollte. Die Kommission hat sich für folgendes Vorgehen entschieden: Bei mehreren befragten Auszubildenden wurde aus deren Angabe ein Durchschnittswert errechnet. Das gleiche geschah auch, wenn mehrere Ausbilder befragt worden waren. Es wurden dann für die Angaben der Auszubildenden, der Ausbilder und der Ausbildungsleitung jeweils Qualitätspunkte ermittelt, die in die Berechnung des Gesamtindex eingegangen sind.

Wenn bei einzelnen Zeiteinschätzungen von Ausbildungsleitungen oder Ausbildern eine Gruppe keine Angaben machte, wurden die fehlenden Angaben durch die Werte der anderen Gruppe ersetzt. Für die Berechnung des Qualitätsindex standen mithin stets Zeiteinschätzungen aller drei Gruppen von Befragten zur Verfügung. Da es sich dabei um Durchschnittswerte für jede Gruppe handelt, haben die drei Gruppen das gleiche Gewicht, und zwar auch dann, wenn eine unterschiedliche Zahl von Personen in der Gruppe befragt wurde. Bei der Interpretation der Ergebnisse muß das beachtet werden. Das Gewicht, mit dem die Ausbildungsleitungen zur Bildung des Qualitätsindex beitragen, wird jedoch verstärkt durch die höhere Zahl von Fragen, die der Ausbildungsleitung gestellt wurden. Der Beitrag der Gruppen zum Gesamtindex schwankt innerhalb der einzelnen Subindices. Die Kommission ging in ihrem Qualitätsmodell von der Annahme aus, daß die Ausbildungsleitung über die besten Informationen hinsichtlich der technischen Ausstattung der Ausbildungsstätten verfügt, und hat deshalb der Ausbildungsleitung zu diesem Punkt mehr Fragen gestellt als den anderen Gruppen.

Beim Qualitätsfaktor Intensität der Ausbildung hat die Kommission dagegen den Ausbildern die relativ größte Sachkenntnis zugebilligt und dementsprechend die Befragung vor allem auf diese Zielgruppe gerichtet. Bei der Legalität der Ausbildung dagegen geht die Kommission von der Annahme aus, daß die Auszubildenden selbst über die präzisesten Informationen verfügen.

Hier überwiegt daher relativ der Beitrag der Auszubildenden zur Gesamtzahl an Qualitätspunkten.

Tabelle 128 zeigt, welche Punktzahlen die einzelnen Gruppen im Betrieb zum Maß der Legalität und zum Gesamtindex maximal beitragen konnten.

3.2.2.3 Gewichtsprobleme bei der Berechnung des Qualitätsindex

Die Kommission ist davon ausgegangen, daß die fünf Subindices gleichgewichtig in die Berechnung eingehen sollten. Um die Gültigkeit dieser Annahme zu überprüfen, hat die Kommission an verschiedene im Bereich der Berufsausbildung tätige Gruppen (Ausbildungsleiter, Ausbilder, Auszubildende, Lehrer im berufsbildenden Bereich und Ausbildungsberater der Kammern) Fragebogen verteilt, in denen um eine Gewichtung der fünf Qualitätsfaktoren gebeten wurde. Hierbei konnte es sich nicht um eine repräsentative Erhebung handeln. Ihre Ergebnisse sind aber dennoch für die Beurteilung der Ergebnisse der Qualitätsberechnung, die die Kommission vorlegt, von Interesse.

Tabelle 128

Maximaler Beitrag der befragten Gruppen zur Bestimmung des Legalitätsmaßes und des input-orientierten Qualitätsindex

Gruppe	Legalität (Anteil in Punkten)	Qualität (Anteil in Punkten)
Ausbildungsleitung	65	376
Ausbilder	5	55
Auszubildende	30	69
Summe . . .	100	500

Insgesamt wurden 24 Personen befragt. Die Ergebnisse dieser Befragung sind in Tabelle 129 wiedergegeben.

Besonders bemerkenswert ist die starke Betonung der Legalität im Verhältnis zur Qualität bei den Auszubildenden, während die Ausbildungsleiter der Legalität ein sehr geringes Gewicht beimessen. Für die Interpretation der Ergebnisse, die die „Legalitätsmessung“ bei den Betrieben lieferte, ist das von Bedeutung.

Innerhalb der fünf Qualitätsfaktoren sind die Abweichungen unter den Gewichten, die die einzelnen befragten Gruppen den Faktoren geben, besonders auffällig beim Qualitätsfaktor Personal.

Daß die befragten Lehrer die pädagogische Eignung für nicht bedeutsam halten, während die Auszubildenden diesem Faktor zentrale Bedeutung zumessen, ist möglicherweise ein Beleg dafür, daß Gruppen für selbstverständlich halten, was andere als Problem ansehen.

Für die Interpretation der Ergebnisse, die die Kommission vorlegt, ist es wichtig zu wissen, welche

Tabelle 129

**Gewichtung von Legalität und Qualität
sowie der einzelnen Qualitätsfaktoren im Qualitätsindex**

v. H.

Gruppe	Zahl der befragten Personen	Legalität	Qualität	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode	Summe
Kammern und DIHT	16	9	91	22	14	19	24	21	100
Ausbildungsleiter	2	4	96	20	12	16	28	24	100
Lehrer	3	10	90	25	16	16	22	21	100
Auszubildende	3	22	78	23	15	15	30	17	100

Auswirkungen es auf den Qualitätsindex hat, wenn in Abweichung von dem Vorgehen der Kommission keine Gleichgewichtung der Qualitätsfaktoren unterstellt wird. In Tabelle 130 wird daher angegeben, welche Abweichungen sich gegenüber den von der Kommission ermittelten und später eingehender darzulegenden durchschnittlichen Qualitätsindizes

Tabelle 130

Abweichung des durchschnittlichen Qualitätsindex bei unterschiedlicher Gewichtung der Qualitätsfaktoren gegenüber einer gleichen Gewichtung der Qualitätsfaktoren

v. H.

Gruppe	IHK-Betriebe über 1 000 Beschäftigte	IHK-Betriebe bis 1 000 Beschäftigte	HWK-Handwerksbetriebe
Kammern und DIHT . .	+1,9	+5,6	+5,7
Ausbildungsleiter	+2,6	+7,4	+8,1
Lehrer	+1,1	+2,5	+0,8
Auszubildende	+1,5	+4,4	+3,0

ergäben, wenn die Qualitätsfaktoren entsprechend ihren in Tabelle 129 ausgewiesenen Gewichtungen kombiniert würden.

Der von der Kommission berechnete Qualitätsindex liegt erstens stets niedriger als der Qualitätsindex, der sich bei Gewichtung der Qualitätsfaktoren im Sinne der befragten Gruppen ergeben würde.

Der von der Kommission berechnete Qualitätsindex bewertet zweitens die IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und die HWK-Handwerksbetriebe relativ schlechter als der Qualitätsindex, der mit Gewichtung der Qualitätsfaktoren im Sinne der befragten Gruppen arbeitet. Da der Faktor Personal bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten und beim Handwerk über 26 v. H. zum durchschnittlichen Gesamtindex beiträgt, bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten dagegen nur 21 v. H., liegt es auf der Hand, daß Gewichtungssysteme wie das der Ausbildungsleiter und das der Auszubildenden mit einem hohen Gewicht für den Faktor Personal die IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und HWK-Handwerksbetriebe besser beurteilen. Da auch der Qualitätsfaktor Methode, der beim Handwerk wegen der damit verbundenen Bedeutung individualisierender und motivierender Methoden relativ stärker ausgeprägt ist als bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten, bei den Ausbildungsleitern und den Kammern ein relativ starkes Gewicht hat, ist es verständlich, daß Kammern und Ausbildungsleiter aufgrund der Betriebserhebung IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und HWK-Handwerksbetriebe deutlich besser beurteilen, als das bei gleichem Gewicht für die Faktoren der Fall ist.

3.2.3 Die Ergebnisse der Qualitätsermittlung

3.2.3.1 Die Ergebnisse anderer Untersuchungen

Seit kurzem liegen die Ergebnisse mehrerer empirischer Untersuchungen zur Situation der Berufsausbildung in der Bundesrepublik vor. Diese Studien wurden von verschiedenen Stellen in einzelnen Bundesländern durchgeführt und behandeln — mit jeweils etwas unterschiedlicher Zielsetzung — die Bedingungen und die Inhalte der Ausbildung im Betrieb.

Ziele und Merkmale anderer Untersuchungen zur Situation der Berufsausbildung

Lehrlingsstudie Ziele	Rheinland-Pfalz Situation der Ausbildung in Schule und Betrieb als Basis für bildungspolitische Entscheidungen	Nordrhein-Westfalen — Hessen Situation der betrieblichen Ausbildung. Praktizierung des BBiG	Hamburg Situation des Lehrlings im Betrieb (Ausbildungsempfänger und Arbeitskraft)	Jugendarbeitschutzgesetz — Situation des Jugendarbeits-schutzes aus der Sicht von Schülern berufsbildender Schulen	Saarland Situation der Lehrlinge
Auswahlverfahren ...	Quota (nach Ausbildungsberufen) regionale Schichtung Erhebungseinheit — Schulklasse	1. Stufe: Schulen (75) geschichtet 2. Stufe: Schulklassen und/oder Einzelschüler	Totalerhebung (von Auszubildenden mit 1- bis zu 3jähriger Schulzeit). Hieraus geschichtete Stichproben (Aufstockung für Splittergruppen)	Berufsbildende Schulen in NRW nach Zufallsprinzip. Klassen nach vorgegebenen Berufen (Zufallsprinzip)	Nach Kammern und Berufen geschichtete Zufalls-Stichprobe
Probanden-Art ..	Schüler von Abschlußklassen 87 v. H. Lehrlinge (außerdem Lehrer und Ausbilder)	Berufsschüler 84 v. H. Lehrlinge	Lehrlinge	Schüler berufsbildender Schulen	Lehrlinge
Befragungsort ..	Berufsschule	Berufsschule	Berufsschule	Schulen	Wohnung
Zielgebiet	Rheinland-Pfalz	Hessen und NRW	Hamburg	NRW	Saarland
Repräsentanz ..	Rheinland-Pfalz	Verzerrung auf Berufsebene?	Hamburg	ausgewählte Berufe in NRW	Saarland
Befragungsmodus	standardisierte schriftliche Interviews gesamter Klassen	schriftliche Interviews; Hilfestellung durch Interviewer	schriftliche Interviews gesamter Schulklassen oder Interview	Gruppeninterview gesamter Klassen	Einzelinterviews
Probanden-Zahl	3 100 + 1 400 in Intensivstudie	4 502	3 180	3 121	904
Pretest	ja	ja	ja	ja	ja
Auftraggeber ..	Landesregierung Rheinland-Pfalz	BMAS	Eigenprojekt der Hochschule für Wirtschaft und Politik	Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales, NRW u. a.	Arbeitskammer Saarland Evangelische Kirche
Dauer der Feldarbeit	16 Monate	5 Monate	1 Woche	.	2 Monate
Jahr	1971/72	1971	1970	1971	1971

Hervorzuheben sind insbesondere:

- die „Hamburg-Studie“ ¹⁾
- die „NRW-Hessen-Studie“ ²⁾
- die „Rheinland-Pfalz-Studie“ ³⁾
- die „Saarland-Studie“ ⁴⁾
- die „Jugendarbeitsschutz-Studie“ ⁵⁾, die in Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde.

Einen Überblick über die Ziele und die wichtigsten Merkmale dieser Arbeiten gibt Tabelle 131.

Einige der Ergebnisse der Studien lassen sich — unter Vorbehalt der methodischen Unterschiede — untereinander und mit den Daten der Kommission vergleichen.

So bestehen schriftliche Ausbildungspläne nach

der Hamburg-Studie	in 44 v. H.
der NRW-Hessen-Studie	in 37 v. H.
der Rheinland-Pfalz-Studie	in 48 v. H.
der Saarland-Studie	in 33 v. H.
der Erhebung der Kommission	in 41 v. H.
der Ausbildungsverhältnisse.	

Innerbetrieblicher Unterricht findet statt nach

der NRW-Hessen-Studie	bei 23 v. H.
der Rheinland-Pfalz-Studie	bei 36 v. H.
der Saarland-Studie	bei 27 v. H.
der Erhebung der Kommission	bei 37 v. H.
der Fälle.	

Die Unterschiede der untersuchten Regionen und der Erhebungsmethoden erklären die Verschiedenheit der Ergebnisse.

Erhebliche Abweichungen bestehen bei den verschiedenen Untersuchungen vor allem in der subjektiven Beurteilung einzelner Tatbestände.

¹⁾ Daviter, J. u. a.: Der Lehrling im Betrieb. Forschungsbericht. Hamburger Lehrstudie der Hochschule für Wirtschaft und Politik. Hamburg, Bd. 2, München 1973 (Deutsches Jugendinstitut)

²⁾ Alex L., Häuser H. und Reinhardt H.: Das Berufsbildungsgesetz in der Praxis. Eine Repräsentativ-Befragung von Auszubildenden. Schriftenreihe „Berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1973

³⁾ Heinen, Welbers, Windszus: Lehrlingsausbildung — Erwartung und Wirklichkeit. Eine empirische Studie der beruflichen Bildung in Schule und Betrieb, Mainz 1972

⁴⁾ Mittler, H.: Arbeits- und Ausbildungsbedingungen saarländischer Lehrlinge — eine Bestandsaufnahme, Saarbrücken 1971

⁵⁾ Dieckershoff, K., Kliemt, G., Dieckershoff, S.: Jugendarbeitsschutz aus der Sicht Jugendlicher, Essen 1972

So wurde von den Jugendlichen die pädagogische Qualifikation der Ausbilder

nach der Hamburg-Studie	in 30 v. H.
nach der Saarland-Studie aber	in 70 v. H.
der Fälle als gut eingeschätzt.	

Fast so große Unterschiede bestehen auch in der Beurteilung des Berufsschulunterrichts durch die Jugendlichen. Die Antwort auf Fragen dieser Art müssen in engem Zusammenhang mit der Methode der jeweiligen Untersuchung und der genauen Fragestellung interpretiert werden, ein Vergleich erscheint außerordentlich problematisch.

3.2.3.2 Die Legalität als Rahmenbedingung der Berufsausbildung

3.2.3.2.1 Die Komponenten der Legalität

Unter Legalität der Berufsausbildung wird von der Kommission die Einhaltung der Vorschriften zur Erhaltung der Gesundheit der Auszubildenden, zur Sicherstellung ihrer materiellen Ansprüche und zur Durchführung der Ausbildung gemäß dem Berufsbildungsgesetz verstanden. Legalität bedeutet also die Einhaltung der Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Legalität ist eine Vorbedingung dafür, daß ein Betrieb ausbilden darf. Insofern ist Legalität modellmäßig eine Rahmenbedingung. Die Kommission hat Legalität aber auch in ihre Erhebung einbezogen, weil nicht von vornherein davon ausgegangen werden konnte, daß die Ausbildungsbetriebe diese Rahmenbedingung voll erfüllen und weil der empirische Befund über das Ausmaß der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften praktisch bedeutsam ist. Die Kommission wollte auch den gelegentlich vermuteten Zusammenhang zwischen der Legalität der Ausbildung und der Höhe der Nettokosten überprüfen. Tabelle 132 läßt erkennen, in welchem Umfang zum Beispiel die einzelnen Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes nach den Angaben der von der Kommission Befragten eingehalten werden.

Es zeigen sich nicht unbeträchtliche Unterschiede in der Einhaltung der Vorschriften. Besondere Aufmerksamkeit verdient die Tatsache, daß die Frage „Haben Sie eine sachliche und zeitliche Gliederung für die Ausbildung (in den einzelnen Berufen)?“, die die Einhaltung von §§ 4 und 6 BBiG prüfen sollte, nur in den Großbetrieben ein einigermaßen befriedigendes Ergebnis zeitigte. Offenbar ist der Anpassungsprozeß an neue Vorschriften der Berufsausbildung vor allem bei den Handwerksbetrieben sehr langwierig. Das hängt möglicherweise damit zusammen, daß die Handwerksbetriebe die bildungspolitische Diskussion und die daraus resultierenden Vorschriften in ihrem konkreten Inhalt weniger intensiv verfolgen als die Großbetriebe. Das hat sich auch in anderem, noch zu erläuterndem Zusammenhang bei der Betriebserhebung der Kommission gezeigt (vgl. Abschnitt 3.2.3.4.4.).

Nach § 6 Abs. 2 BBiG darf der Auszubildende nur mit Verrichtungen beschäftigt werden, die dem

Ausbildungszweck dienen. Andere (ausbildungsfremde) Tätigkeiten wurden in Interviews dann registriert, wenn ihr tägliches Ausmaß nach Ansicht der Befragten fünf Minuten überschritt.

Schaubild 17 zeigt die Verteilung dieser Nebenarbeiten nach Angaben der Auszubildenden. Wie man sieht, gibt es keine typischen Unterschiede in den einzelnen Erhebungsbereichen. Über 60 v. H. aller Auszubildenden verrichten ihrer Ansicht nach keine Nebenarbeiten. Zwischen 7,5 v. H. und 10 v. H. — je nach Erhebungsbereich — sind der Ansicht, sie verrichteten während etwa 15 Minuten am Tag Nebenarbeiten. 11—12 v. H. meinen sogar, es wären etwa 25 Minuten am Tag. Schließlich sind 2,5 bis fast 5 v. H. — je nach Erhebungsbereich — der Ansicht, die Nebenarbeiten hätten einen Umfang von etwa einer Stunde am Tag.

Die Ergebnisse, zu denen die Befragung der Kommission bei den drei Zielgruppen geführt hat, sind nicht nur auf unterschiedliche Kenntnis des tatsächlichen Umfangs von Nebenarbeiten in den ein-

zelnen befragten Gruppen zurückzuführen. Offenbar kommen in der unterschiedlichen Auffassung darüber, in welchem Maße die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über dem Auszubildenden zu übertragende Verrichtungen eingehalten werden, auch unterschiedliche Interpretationen des Gesetzes zum Ausdruck. Die Frage, ob eine Verrichtung „dem Ausbildungszweck dient“, ist nicht in allen Fällen klar zu entscheiden, da auch der Ausbildungszweck in § 1 Abs. 2 BBiG mit einem Hinweis auf die „erforderlichen Berufserfahrungen“ nicht scharf umrissen ist. Gruppenspezifische Interpretationen sind daher denkbar und schlagen sich in den Ergebnissen deutlich nieder.

Die Ergebnisse, zu denen die Kommission aufgrund der Betriebserhebung kommt, weichen erheblich von den Ergebnissen der Hamburger-Studie ab. Nach dieser Studie gaben fast die Hälfte aller Auszubildenden an, völlig ausbildungsfremde Tätigkeiten vornehmen zu müssen. 25 v. H. gaben an, höchstens 1 bis 2 Stunden pro Woche solche ausbil-

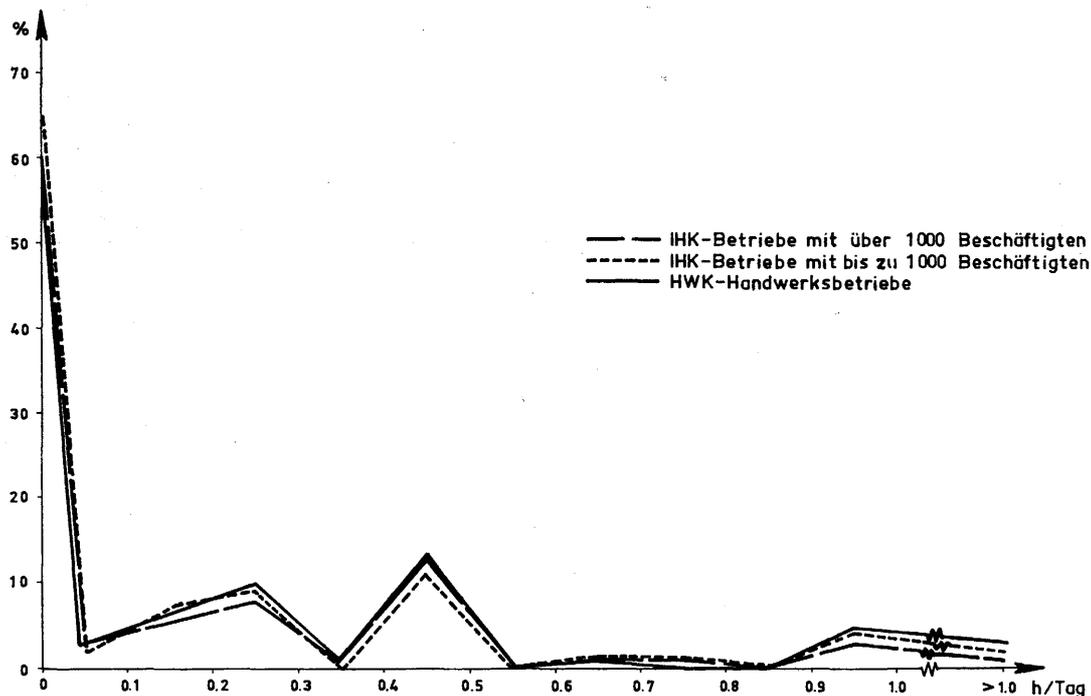
Tabelle 132

**Einhaltungsquote des Berufsbildungsgesetzes bezogen auf Ausbildungsgänge
in v. H. der gesamten Ausbildungsgänge**

Bezeichnung	§§ des Berufsbildungsgesetzes	IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe
Ausbildungsplanung	4 Abs. 1 6 Abs. 1	92,5	66,9	19,6
Ausbildungsbezogene Tätigkeiten kommen praktisch ausschließlich vor	6 Abs. 2			
— Ausbildungsleitung		66,4	76,2	76,8
— Ausbilder		78,5	75,6	72,1
— Auszubildende		62,9	62,6	57,9
Ausbildungsbezogene Tätigkeiten kommen mit Ausnahme von bis zu 30 Minuten/Tag vor				
— Ausbildungsleitung		96,6	96,4	95,5
— Ausbilder		94,3	94,9	93,1
— Auszubildende		93,4	93,5	90,6
Bereitstellung der Ausbildungsmittel ...	6 Abs. 1, Ziff. 3	93,1	94,9	86,3
Jährlich ansteigende Ausbildungsvergütungen	10 Abs. 1	100,0	99,8	99,2

Schaubild 17

Nebenarbeiten / Tag in Produktion nach Angaben der Auszubildenden,
relative Häufigkeit der Nennungen



dungsfremden Tätigkeiten durchführen zu müssen, 25 v. H. waren der Ansicht, daß sie mehr als 2 Stunden pro Woche ausbildungsfremde Tätigkeiten übernehmen müßten. Die Quote jener, die angaben, keine ausbildungsfremden Tätigkeiten durchführen zu müssen, lag hier bei 50 v. H. Besonders hoch ist der v. H.-Satz unter den Befragten der Nordrhein-Westfalen-Hessen-Studie, die angaben, während ihrer Ausbildung auch ausbildungsfremde Arbeiten ausführen zu müssen. In dieser Studie wird der v. H.-Satz mit 63 angegeben. Bei der Mehrzahl der Auszubildenden in kaufmännischen Berufen und in Dienstleistungsberufen liegt die zeitliche Belastung mit solchen ausbildungsfremden Arbeiten jedoch noch unter einer bzw. einer halben Stunde. Bei Auszubildenden in gewerblichen Berufen überwiegt dagegen die mehrstündige Belastung mit solchen Arbeiten. Die Nordrhein-Westfalen-Hessen-Studie präzisiert leider nicht, ob es sich bei diesen Stundenangaben um Stunden pro Tag oder pro Woche handelt. Die Unterschiede in den Ergebnissen lassen sich auch nicht aus der geringfügig abweichenden Frageformulierung erklären.

In der Rheinland-Pfalz-Studie gaben 55 v. H. der Befragten an, daß sie im Betrieb mit Routine-Arbeiten beschäftigt werden. Bei dieser Angabe ist allerdings

zu beachten, daß man nur Abschlußjahrgänge befragt hat. Die Untersuchungen der Kommission haben aber gezeigt, daß Abschlußjahrgänge eine Befragten-Tendenz in Richtung auf eine Überschätzung der Routine-Arbeiten haben.

Die Ergebnisse der Saarland-Studie dagegen stimmen in der Größenordnung mit denen der Kommission überein. Danach waren 69 v. H. der Befragten der Ansicht, ausbildungsfremde Arbeiten kämen nicht vor, und weitere 12 v. H. meinten, sie müßten nur ausnahmsweise ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten. Nur 6 v. H. gaben an, regelmäßig mit ausbildungsfremden Arbeiten beschäftigt zu werden.

Die Kommission hat ergänzend ermittelt, in welchem Umfang die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes beachtet werden. In 10 v. H. der befragten Betriebe können die Jugendvertreter gemäß § 67 BetrVerfG ihr Stimmrecht bei der Beschlußfassung über Probleme, die überwiegend Jugendliche betreffen, im Betriebsrat nicht ausüben. In 12 v. H. der Fälle nimmt die Jugendvertretung ihr Recht, die Behandlung von Ausbildungsfragen durch den Betriebsrat zu beantragen, nicht wahr, und nur in 20 v. H. der Fälle ist der Betriebsrat der

ausschließliche Adressat solcher Anregungen, obwohl er nach § 67 Abs. 3 BetrVerfG das dafür vorgesehene Organ ist.

In 78 v. H. aller Fälle hat sich der Betriebsrat „häufiger intensiv“ um die Durchführung derartiger Anregungen gekümmert. Bei der Weiterleitung dieser Anregungen an die Ausbildungsleitung konnten diese in 28 v. H. der Fälle verwirklicht werden.

Soweit der Betriebsrat entsprechende Anregungen der Jugendvertretungen behandelte, ist nach Ansicht der Jugendvertretungen in 17 v. H. der Fälle „nichts unternommen“ worden.

Die Betriebserhebung der Kommission läßt deutlich erkennen, daß die Auszubildenden ein stark ausgeprägtes Rechtsgefühl besitzen und der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften besonders Gewicht beimessen. Ausbildungsfremde Arbeiten sind mit 17 v. H. das zweithäufigste Thema von Anfragen Jugendlicher an die Jugendvertretungen. Auf der anderen Seite machen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz nur 1 v. H. der Anfragen von Auszubildenden aus.

3.2.3.2.2 Der Legalitätsindex

Aus den in der Betriebserhebung gegebenen Antworten der Ausbildungsleitung, der Ausbilder und der Auszubildenden hat die Kommission einen Index für die Legalität der Ausbildung entwickelt.

Dieser Index ist einmal für die Ausbildungsgänge und zum anderen für die Ausbildungsverhältnisse berechnet worden.

Unter einem Ausbildungsgang wird die Ausbildung, die ein Ausbildungsbetrieb den in einem bestimmten Ausbildungsberuf Auszubildenden bietet, verstanden. Ein Ausbildungsgang in einem Großbetrieb, in dem 100 Auszubildende ausgebildet werden, hat hier dasselbe Gewicht wie ein Ausbildungsgang in einem Kleinbetrieb mit nur einem Auszubildenden.

Das Ausbildungsverhältnis stellt dagegen auf den einzelnen Auszubildenden ab. Bei der Analyse der Ausbildungsverhältnisse erhält mithin der Große-

trieb mit seiner größeren Zahl von Auszubildenden ein größeres Gewicht als Handwerksbetriebe mit einer kleineren Zahl von Auszubildenden. Tabelle 133 zeigt die Verteilung der Ausbildungsgänge und Ausbildungsverhältnisse auf die drei Teilbereiche der Betriebserhebung.

Aus Tabelle 133 ist ohne weiteres ersichtlich, daß den HWK-Handwerksbetrieben bei der Betrachtung der Ausbildungsgänge ein relativ größeres Gewicht zukommt, während bei der Analyse der Ausbildungsverhältnisse das Gewicht der IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten relativ und absolut am stärksten ist. Die IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten haben bei der Betrachtung der Ausbildungsgänge das relativ und absolut stärkste Gewicht.

Die maximale Zahl von 100 Punkten für die Legalität der Ausbildung haben in der Erhebung sechs Ausbildungsgänge (zwei in IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten und vier in IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten) erreicht. Auf der anderen Seite ist bemerkenswert, daß zwei Friseurbetriebe mit 38,5 bzw. mit 40 Punkten die Schlußlichter auf der Legalitätsskala bilden. 45 Punkte und weniger haben Ausbildungsgänge in fünf IHK-Betrieben mit weniger als 1 000 Beschäftigten und in sieben HWK-Handwerksbetrieben.

Tabelle 134 gibt die Durchschnittswerte und Streuungsmaße des Legalitätsindex in den drei Teilbereichen wieder.

Der Legalitätsindex nach Ausbildungsverhältnissen liegt in allen Bereichen höher als der Legalitätsindex nach Ausbildungsgängen. Hierin kommt zum Ausdruck, daß die Betriebe mit mehr Auszubildenden auch strenger darauf achten, daß die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden.

Zweitens liegt der Index der Legalität bei den IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten höher als bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten und den HWK-Handwerksbetrieben, und zwar unabhängig davon, ob die Ausbildungsgänge oder Ausbildungsverhältnisse betrachtet werden.

Drittens ist die Streuung der Legalität bei den IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten am geringsten und bei den HWK-Handwerksbetrieben am größten. Auch diese Aussage gilt unabhängig von der Betrachtung der Ausbildungsgänge oder Ausbildungsverhältnisse.

Für die Beurteilung der Legalität der Ausbildung insgesamt sind die Durchschnittswerte weniger bedeutsam als die Streuungsmaße. Sie lassen darauf schließen, daß es in den einzelnen Bereichen unterschiedlich viele Betriebe gibt, die einem Mindeststandard an Legalität nicht entsprechen. Tabelle 135 enthält Angaben über die Verteilung der Ausbildungsbetriebe auf bestimmte Intervalle des Legalitätsindex.

Tabelle 135 kann in der folgenden Weise gelesen werden:

Wenn man die Berechnung des Legalitätsindex der Kommission zugrunde legt und Ausbildungsbetriebe

Tabelle 133

Verteilung der Ausbildungsgänge und Ausbildungsverhältnisse auf die drei Teilbereiche

Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, v. H.

Art	Bereich		
	IHK-Betriebe über 1 000 Beschäftigte	IHK-Betriebe bis 1 000 Beschäftigte	HWK-Handwerksbetriebe
Ausbildungsgänge	32	47	21
Ausbildungsverhältnisse	68	27	5

Tabelle 134

**Index der Legalität der Berufsausbildung nach Teilbereichen
Ausbildungsgänge und Ausbildungsverhältnisse**

Bereich	Ausbildungsgänge		Ausbildungsverhältnisse	
	Durchschnittswert (Punkte)	Variationskoeffizient (v. H.)	Durchschnittswert (Punkte)	Variationskoeffizient (v. H.)
IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	87,9	7,4	89,1	6,2
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	81,0	13,9	84,1	11,4
HWK-Handwerksbetriebe	72,7	16,2	73,9	16,5
Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	75,0	15,5	76,7	14,9

Tabelle 135

**Kumulative Verteilung des Legalitätsindex nach Teilbereichen
Ausbildungsverhältnisse und Ausbildungsgänge**

v. H.

Index der Legalität Punkte	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten		IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten		HWK-Handwerksbetriebe	
	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse
bis 50	0,2	0,0	1,2	0,6	3,8	3,0
bis 70	1,9	0,4	20,1	10,8	43,8	40,3
bis 80	17,5	12,7	47,0	36,1	74,2	69,4
bis 90	71,9	69,9	84,3	85,7	95,4	94,4
bis 100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

für einen Ausbildungsgang nur akkreditiert, wenn über 70 Punkte beim Legalitätsindex erreicht werden, dann fallen 1,9 v. H. der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten, 20,1 v. H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten, 43,8 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe als Ausbildungsbetriebe aus.

Eine Vorstellung von der unterschiedlichen Streuung des Legalitätsindex geben die Schaubilder 18 bis 21. Schaubild 18 zeigt die relativen Häufigkei-

ten des Legalitätsindex nach Ausbildungsgängen. Aus Schaubild 18 ist zu erkennen, daß die meisten HWK-Handwerksbetriebe in das Intervall zwischen 70 und 80 Punkte fallen, während die meisten Betriebe aus Industrie und Handel in das Intervall von 80 bis 90 Legalitätspunkten fallen. Der Anteil der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten, die in das Intervall zwischen 90 und 100 Punkte fallen, ist immerhin fast so groß wie der Anteil der Handwerksbetriebe, die in das am stärksten besetz-

Schaubild 18

Legalitätsindex, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten

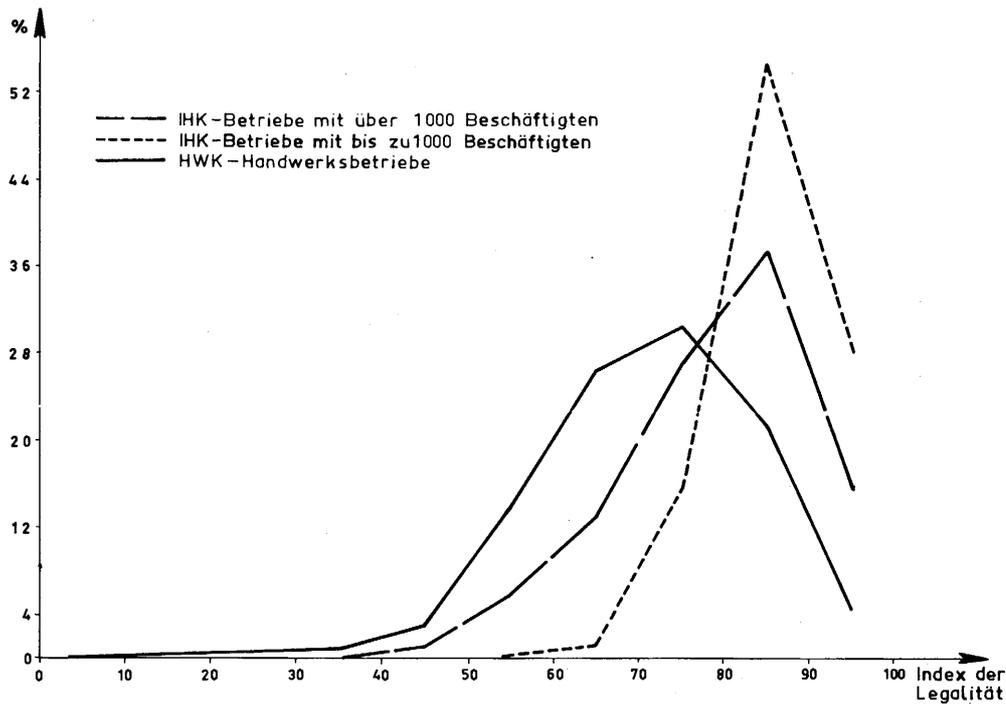


Schaubild 19

Legalitätsindex, nach Ausbildungsgängen, kumulierte Häufigkeiten

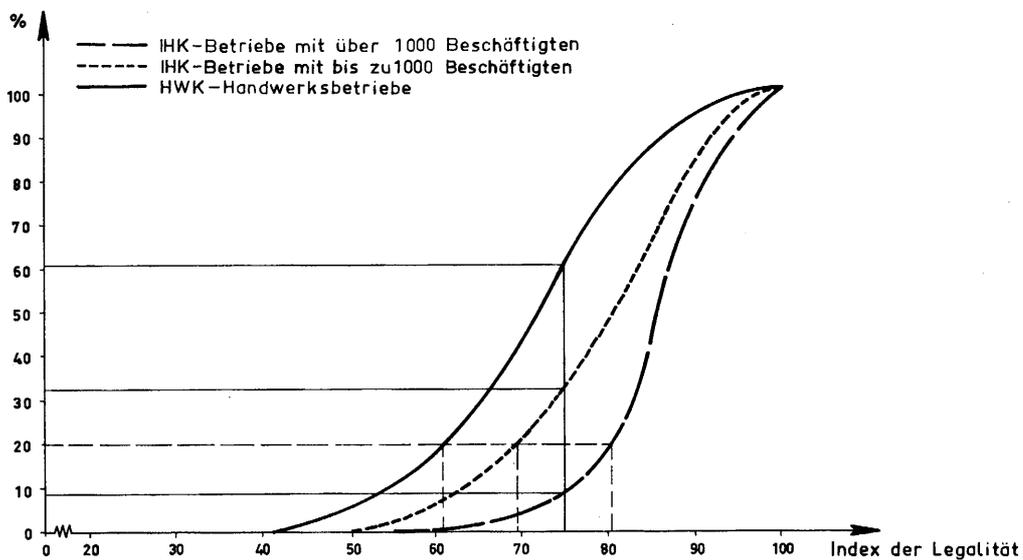


Schaubild 20

Legalitätsindex, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten

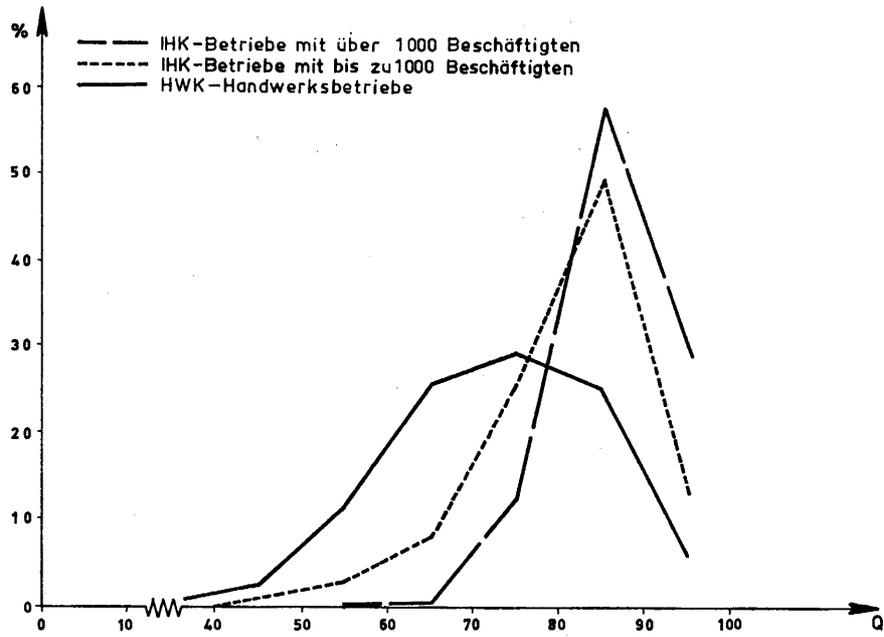


Schaubild 21

Legalitätsindex, nach Ausbildungsverhältnissen, kumulierte Häufigkeiten

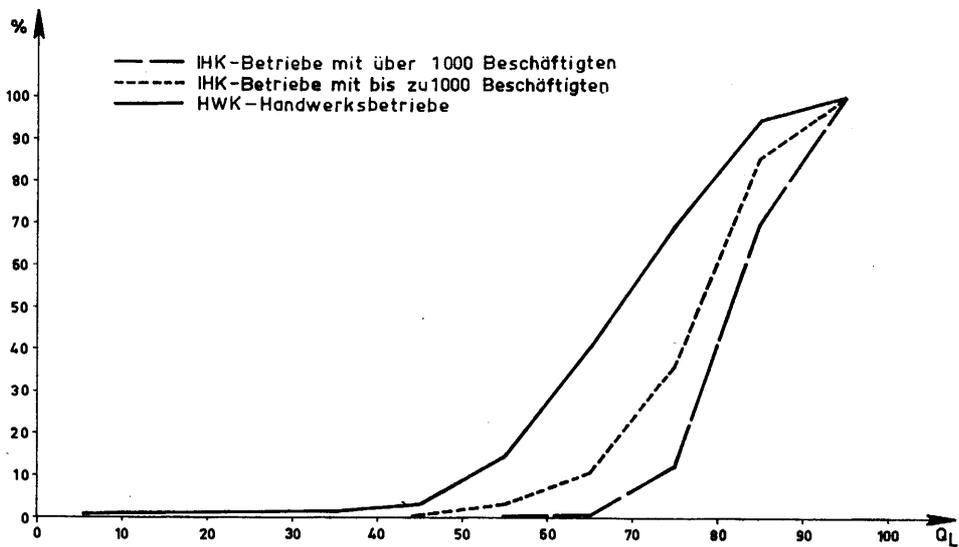


Schaubild 22

**Verteilung des Legalitätsindex, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland,
relative Häufigkeiten**

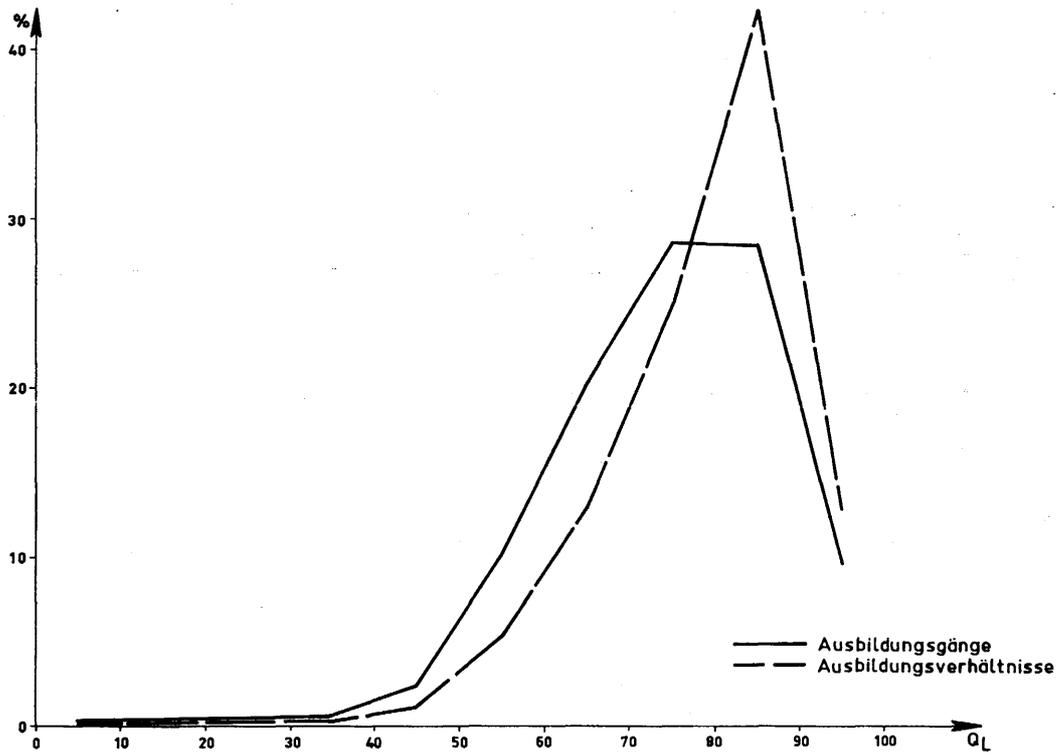
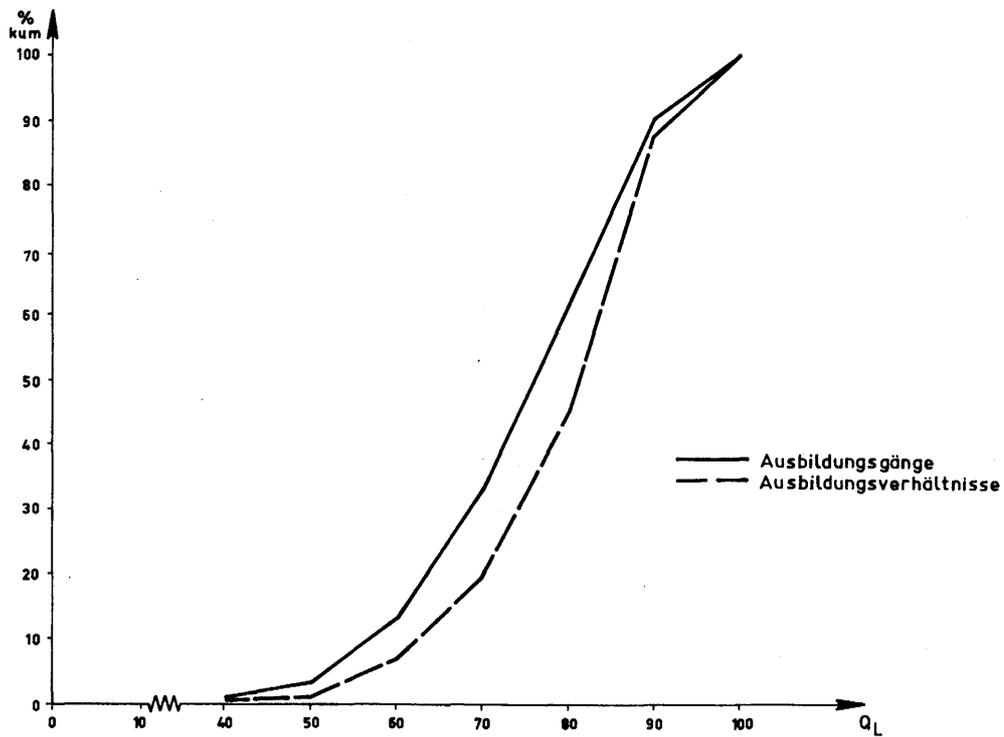


Schaubild 23

**Verteilung des Legalitätsindex, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland,
kumulierte Häufigkeiten**



te Intervall von 70 bis 80 Punkten fallen. Schaubild 18 läßt auch deutlich erkennen, daß die Streuung der Legalität bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten geringer ist als bei den HWK-Handwerksbetrieben.

Schaubild 19 stellt dasselbe Datenmaterial anders aufgeschlüsselt dar. Aus diesem Schaubild kann direkt abgelesen werden, wieviel v. H. der Betriebe weniger bzw. mehr als eine bestimmte Punktzahl bei Legalitätsindex erreichen. So zeigt Schaubild 19, daß neun v. H. der IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten, 33 v. H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und 61 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe weniger als 75 Punkte erreichen. Umgekehrt kann aus Schaubild 19 abgelesen werden, daß 20 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe unter 61 Punkten, der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten unter 69 Punkten und der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten unter 81 Punkten bleiben.

Die Schaubilder 20 und 21 stellen die entsprechenden Abbildungen für die Verteilungen des Legalitätsindex nach Ausbildungsverhältnissen dar.

Rechnet man die Werte für den Legalitätsindex auf alle Ausbildungsgänge in der Bundesrepublik hoch, so ergibt sich ein Durchschnittswert von 75 Punkten. Für alle Ausbildungsverhältnisse in der Bundesrepublik ergibt sich ein Mittelwert von 77 Punkten.

Interessante Ergebnisse liefert der Schluß von der Verteilung der Legalität in den drei Teilbereichen der Erhebung auf die Verteilung der Legalität bei allen Ausbildungsgängen bzw. allen Ausbildungsverhältnissen in der Bundesrepublik. Bei Anwendung des Hochrechnungsverfahrens der Kommission erhält man Kurven für die relativen und die kumulierten Häufigkeiten, die in den Schaubildern 22 und 23 wiedergegeben sind. Die Abbildungen sind genauso zu lesen wie die Abbildungen, die die entsprechenden Verteilungen nach Teilbereichen der Erhebung wiedergeben. Über alle Betriebe der Bundesrepublik ergibt sich also eine breite Streuung der Legalität der Ausbildung.

3.2.3.2.3 Die Abhängigkeit des Legalitätsindex von der Unternehmensgröße

Die Analyse des Index der Legalität bei den drei Teilbereichen der Betriebserhebung führt zu der Aussage, daß die IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten sowohl im Durchschnitt als auch in der Verteilung die gesetzlichen Vorschriften über die Berufsausbildung strenger beachten als die IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und die HWK-Handwerksbetriebe. Diese Aussage soll im folgenden untermauert werden. Dabei werden verschiedene Maße für das Merkmal Unternehmensgröße verwendet. Die Betriebsgröße eines Ausbildungsbetriebes wird an der Zahl seiner Beschäftigten gemessen. Für Betriebe gleicher Größe wurde der Durchschnittswert des Legalitätsindex über alle Ausbildungsgänge bzw. Ausbildungsverhältnisse berechnet. Tabelle 136 enthält die Ergebnisse.

Tabelle 136

Die Legalität der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße

Betriebsgröße Zahl der Beschäftigten	Durchschnittswerte Punkte		Streuung (Variationskoeffizient)	
	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse
1 bis 5	72,4	72,3	15,8	16,2
6 bis 10	72,6	72,2	19,8	19,2
11 bis 20	74,8	74,9	16,9	15,5
21 bis 50	79,2	79,7	14,0	12,5
51 bis 100	76,8	80,3	20,3	15,9
über 100	82,8	86,3	13,9	9,0

Tabelle 137

Die Legalität der Berufsausbildung nach der Zahl der Auszubildenden

Legalitätspunkte, Durchschnittswerte

Betriebsgröße Zahl der Auszubildenden	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse
1 bis 5	73,5	74,2
6 bis 10	82,5	82,5
11 bis 20	81,8	87,3
21 bis 30	85,2	84,9
31 bis 50	85,7	86,0
51 bis 100	86,8	86,9
über 100	87,5	87,5

Tabelle 136 läßt zwei Tendenzen deutlich erkennen: Die Durchschnittswerte der Legalität steigen mit der Betriebsgröße, während die Streuung des Legalitätsindex abnimmt. Die Ausnahme im Intervall zwischen 51 und 100 Beschäftigten ist nur scheinbar: Bei dem vergrößerten Intervall bedeutet eine größere Streuung eine Umkehrung dieser Tendenz.

Auch die Zahl der Auszubildenden in einem Betrieb ist ein Indiz für die Unternehmensgröße. Wie Tabelle 137 zeigt, steigt der Legalitätsindex mit der Zahl der Auszubildenden im Betrieb.

Auch die Analyse des Zusammenhangs zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Legalität der Berufsausbildung zeigt, daß der Index der Legalität

um so größer ist, je mehr Auszubildende in einem Betrieb lernen.

Je größer ein Betrieb ist und je mehr Auszubildende bei ihm tätig sind, um so mehr ist er gezwungen, seine Berufsausbildung zu formalisieren und zu organisieren. Je stärker die Berufsausbildung formal gestaltet wird, um so systematischer können auch Kontrollen durchgeführt werden, die die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften überwachen.

Wenn die Legalität aber mit dem Maße an Ausbildungsplanung und Ausbildungsorganisation steigt, dann müssen auch bei den Ausbildungsbetrieben, die nur Teil eines Unternehmens sind, höhere Qualitätsindizes auftreten als bei den Betrieben, bei denen Unternehmen und Betrieb übereinstimmen. Bei Betrieben, die zu einem Unternehmen gehören, liegt nämlich im allgemeinen eine zentrale Ausbildungsplanung und Ausbildungsorganisation vor. Tabelle 138 stellt den Zusammenhang zwischen der Variablen „Teil eines Unternehmens“ und dem Index der Legalität tabellarisch dar.

Eine Analyse der Ausbildungsgänge und Ausbildungsverhältnisse in den 52 Betrieben der 25 Großunternehmen, die in der Betriebserhebung der Kommission erfaßt wurden, unterstreicht dieses Bild nachdrücklich. Von den 52 Betrieben bildete eine Reihe nicht aus, einige Betriebe lieferten keine Daten. In die Berechnung der Legalität konnten 28 Betriebe einbezogen werden. In diesen 28 Betrieben wurden 179 Ausbildungsgänge mit insgesamt 4 732 Ausbildungsverhältnissen erfaßt. Der Legalitätsindex der zu den Großunternehmen gehörenden Ausbildungsbetriebe liegt, nach Ausbildungsgängen berechnet, im Durchschnitt über alle Ausbildungsgänge

bei 89,1 Punkten mit einer Streuung von 6 v. H. (Variationskoeffizient). Der Legalitätsindex nach Ausbildungsverhältnissen beträgt im Durchschnitt über alle Ausbildungsverhältnisse 89,5 Punkte bei einer ebenso geringen Streuung.

3.2.3.2.4 Die Abhängigkeit des Legalitätsindex von der Branche

Unternehmen mit mehreren Betrieben und Großunternehmen sind in einigen Branchen relativ stärker vertreten als in anderen. Die Kommission hat daher den Zusammenhang zwischen Branchenzugehörigkeit und Index der Legalität geprüft.

Die Zuordnung der Betriebe zu einer Branche ist nicht in allen Fällen eindeutig möglich. Die Kommission ergänzt daher die Analyse der Legalität nach Branchen um eine Untersuchung der Legalität nach Berufsfeldern und nach ausgewählten Ausbildungsberufen.

Tabelle 139 zeigt die Ergebnisse der Untersuchung der Ausbildungsbetriebe, gegliedert in 16 Branchen und geordnet nach ihrem Legalitätsindex.

Da zwischen dem durchschnittlichen Legalitätsindex der Branchen am oberen bzw. unteren Ende der Skala 20 v. H. Unterschied bestehen, scheint die Vermutung schwer widerlegbar, daß es branchenspezifische Probleme bei der Beachtung der gesetzlichen Vorschriften gibt. In Tabelle 140 wird dieser Vermutung anhand der Ergebnisse für bestimmte Berufsgruppen weiter nachgegangen.

Die Rangordnung nach den Durchschnittswerten bei den Ausbildungsgängen stimmt nicht ganz mit der Rangfolge nach Ausbildungsverhältnissen überein. Das liegt an den unterschiedlichen Besetzungen der einzelnen Berufe mit Ausbildungsverhältnissen. Auch hier bestehen zwischen den Endpunkten der Skala deutliche Unterschiede, die über 20 v. H. liegen. Da jedoch die Streuung der Legalitätsindizes in den einzelnen Berufsgruppen sehr beträchtlich ist, läßt sich die Aussage, daß statistisch signifikante Unterschiede in der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bei den einzelnen Berufsgruppen bestehen, statistisch nicht halten. Es fällt aber auf, daß Ausbildungsberufe im Bereich des Baugewerbes und des Nahrungsgewerbes in den Tabellen 139 und 140 am unteren Ende der Legalitätsskala zu finden sind, während Elektriker bzw. Elektrotechnik und Feinmechanik ebenso wie Dienstleistungskaufleute bzw. Banken und Kreditinstitute und das Versicherungsgewerbe am oberen Ende der Legalitätsskala erscheinen.

Tabelle 141 geht in der Untersuchung der Legalität bis auf die einzelnen Berufe zurück. Hier werden die Indices der Legalität nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen der am stärksten besetzten Berufe sowie für die Bürogehilfin wiedergegeben. Zwischen den Ausbildungsberufen an den beiden Enden der Legalitätsskala bei den elf stark besetzten Berufen bestehen über 30 v. H. Unterschied. Läßt man noch eine Irrtumswahrscheinlichkeit von rund 15 v. H. gelten, dann sind die Unterschiede der Legalitätsindizes bei den Friseuren und bei den Maschinenschlossern auch systematisch be-

Tabelle 138

Die Legalität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Unternehmung v. H.

Index der Legalität Punkte	Ausbildungsbetrieb gleich Unternehmen	Ausbildungsbetrieb Teil eines Unternehmens
0 bis 25	0,5	0,0
26 bis 50	3,2	0,4
51 bis 75	48,1	23,9
76 bis 100	48,3	75,7
Durchschnitt Punkte	74,6	81,6
Anteil in der Stichprobe, v. H.	86,5	13,5

Tabelle 139

**Die Legalität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Branche
nach Ausbildungsgängen**

Branche	Durchschnitt Punkte	Verteilung in v. H.			
		0 bis 25 Punkte	26 bis 50 Punkte	51 bis 75 Punkte	76 bis 100 Punkte
1. Leder-, Textil-Bekleidung	67,39	6,7	9,0	42,7	41,6
2. Dienstleistungsbereich	68,56	—	10,7	54,0	35,2
3. Baugewerbe	69,86	—	2,7	64,9	32,4
4. Nahrung und Genuß	71,21	—	4,0	57,0	39,0
5. Eisen- und Metallerzeugung	73,30	—	—	56,8	43,2
6. Kraftfahrzeug- und Maschinen- bau	74,18	—	3,2	46,9	49,9
7. Chemie und Gummi	74,74	—	15,3	20,1	64,6
8. Einzelhandel	76,58	0,2	1,5	40,1	58,2
9. Verkehrs- und Nachrichtenwesen	78,33	—	—	36,7	63,3
10. Holz, Papier, Druck	78,70	—	—	35,2	64,8
11. Energie	78,95	0,4	—	16,5	83,1
12. Großhandel	79,75	0,9	—	28,3	70,8
13. Steine, Erden, Glas	80,48	—	—	26,1	73,9
14. Banken und Kreditinstitute	81,48	—	—	24,1	75,9
15. Elektrotechnik und Feinmechanik	81,58	—	0,8	22,1	77,1
16. Versicherungsgewerbe	82,70	—	—	19,2	80,8

dingt. Auch der Unterschied zwischen den Friseuren und den Bankkaufleuten ist, nach den Ausbildungsverhältnissen gerechnet, bei dieser Irrtumswahrscheinlichkeit nicht zufällig.

Das Erhebungsmaterial legt die Vermutung nahe, daß in denjenigen Bereichen, in denen wegen wechselnder Arbeitsstellen und eines geringeren Organisationsgrades der Tätigkeit (Baugewerbe, Dienstleistungsbereich, Nahrungsgewerbe) Kontrollen der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften schwieriger durchzuführen sind, die Verstöße gegen diese Vorschriften häufiger sind als in den Bereichen, in denen schon aus der wirtschaftlichen Tätigkeit heraus hohe Anforderungen an die Präzi-

sion und Kontrolle der Abläufe resultieren, wie das im Bereich der Banken und Versicherungen der Fall ist.

Es ist allerdings zu beachten, daß sich in einigen Berufen überwiegend ältere Auszubildende befinden (z. B. Auszubildende mit Realschulabschluß oder Abitur für den Beruf Bankkaufmann), und dadurch die Vorschriften des JArbSchG zum Teil nicht mehr in Frage kommen.

Wichtiger als der Brancheneinfluß ist offenbar der Einfluß der Betriebsgröße. Für die 28 Ausbildungsbetriebe, für die aus dem Kreis der 50 größten deutschen Unternehmen Legalitätsindizes vorliegen, gelten die folgenden Werte:

Tabelle 140

**Die Legalität der Berufsausbildung
nach der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe**

Berufsgruppe	Durchschnitt Punkte		Streuung v. H. (Variationskoeffizient)	
	Ausbildungs- gänge	Ausbildungs- verhältnisse	Ausbildungs- gänge	Ausbildungs- verhältnisse
1. Bau	68,1	67,5	16,6	16,6
2. Metall I (Former, Schmiede, Installateure)	72,7	76,2	24,0	21,9
3. Nahrung (Bäcker, Koch)	73,8	74,5	15,2	15,3
4. Tischler, Maler Raumausstatter	74,0	75,5	14,3	13,4
5. Metall II (Schlosser, Mechaniker Werkzeugmacher)	77,2	81,9	14,8	12,0
6. Warenkaufleute	77,7	84,1	17,8	11,5
7. Büro- und EDV-Kaufleute	78,5	81,4	16,8	13,6
8. Technische Sonderfachkräfte	79,1	83,5	15,3	12,3
9. Elektriker	79,5	81,3	13,2	12,3
10. Chemie, Druck und Papier	83,3	82,1	12,2	15,1
11. Dienstleistungskaufleute	83,4	87,3	13,7	10,7

Tabelle 141

Die Legalität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einem Beruf

Ausbildungsberuf	Durchschnitt Punkte		Streuung v. H.	
	Ausbildungs- gänge	Ausbildungs- verhältnisse	Ausbildungs- gänge	Ausbildungs- verhältnisse
1. Friseur	64,4	64,0	18,6	16,1
2. Kfz-Schlosser/Kfz-Mechaniker	74,5	78,4	15,2	12,9
3. Verkäufer(in)	75,7	81,2	18,6	12,4
4. Bürogehilfin	77,1	82,8	14,4	10,7
5. Bürokaufmann	77,5	80,7	17,0	15,7
6. Elektroinstallateur	78,6	76,7	11,6	13,7
7. Einzelhandelskaufmann	79,1	86,6	17,3	8,7
8. Industriekaufmann	79,3	81,3	17,2	12,4
9. Bankkaufmann	82,3	89,9	14,7	6,9
10. Kaufmann im Groß- und Außenhan- del	82,9	83,0	11,9	11,0
11. Maschinenschlosser	85,4	87,5	8,4	6,6

Tabelle 142

**Legalitätsindices ausgewählter Berufe
in Betrieben von Großunternehmen**

Durchschnittswerte

Ausbildungsberuf	nach Aus- bildungs- gängen	nach Aus- bildungs- verhält- nissen
Bürokaufmann	84,5	85,5
Bürogehilfin	87,3	88,7
Maschinenschlosser	87,7	88,8
Kfz-Schlosser	90,0	90,0
Elektroinstallateur	92,5	91,0
Industriekaufmann	89,2	90,4

Daß diese sechs Berufe eine andere Rangfolge aufweisen als in Tabelle 141, stützt die Vermutung, daß wegen der großen Streuung des Legalitätsindex auch innerhalb der einzelnen Berufe berufsspezifische Probleme der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, sofern sie überhaupt bestehen, überlagert werden von dem dominierenden Einfluß der Betriebsgröße. Die Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften in der Berufsausbildung scheint weniger ein branchen- und berufsspezifisches Problem als ein Problem der Betriebsgröße zu sein.

3.2.3.2.5 Schlußfolgerung

Nach den Erhebungen der Kommission sind Verstöße gegen die gesetzlichen Vorschriften über die Berufsausbildung (Jugendarbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz) in den Betrieben nicht die Regel; sie sind jedoch prozentual auch nicht so gering, daß leicht über sie hinweggesehen werden dürfte. Der Kommission erscheint es geboten, Kontrollen der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften effektiver zu gestalten. Soweit die Gesetze einen breiten

Auslegungsrahmen zulassen, erscheint es geboten, die Vorschriften so präzise zu formulieren, daß Selbst- und Fremdkontrolle auch wirklich greifen können.

3.2.3.3 Die Inputqualität der Berufsausbildung

Wie bereits angeführt, ist die Qualität der Berufsausbildung ein komplexer Begriff. Ihre Ermittlung durch Befragung ist daher außerordentlich schwierig. Es schien deshalb geboten, an die Auszubildenden auch eine direkte Frage zu richten, die nicht Teil des Qualitätsmodells war. Da diese Frage in ähnlicher Form auch in anderen Untersuchungen verwendet wurde, seien die Ergebnisse kurz dargestellt.

Auf die Frage: „Gefällt ihnen die Ausbildung im Betrieb?“ antworteten nur 7 v. H. der Auszubildenden mit „Nein“, während 60 v. H mit „Ja“ antworteten. Die übrigen antworteten mit „Teilsteils“.

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung im Betrieb, die in den Erhebungsdaten der Kommission zum Ausdruck kommt, liegt beträchtlich über den Ergebnissen, die andere Studien veröffentlicht haben. So gab nach der Rheinland-Pfalz-Studie nur jeder fünfte an, daß er nichts am Betrieb auszusetzen habe. Nach dieser Studie streut auch dieser Zufriedenheitsindex sehr stark. Er beträgt im Durchschnitt über alle befragten Personengruppen 2,49 mit einer Streubreite auf dem 95 v. H.-Niveau von 1,22 bis 3,76 bei einer Skala, die von den Noten 1 bis 5 reicht. Auch die NRW-Hessen-Studie stellt besonders stark das Ergebnis heraus, daß nur acht v. H. der Auszubildenden ohne Einschränkung mit ihrer betrieblichen Ausbildung einverstanden gewesen seien. Die von der NRW-Hessen-Studie vorgelegten Daten selbst lassen jedoch ein anderes Bild von der Zufriedenheit mit der betrieblichen Ausbildung entstehen. Die Mehrzahl der Auszubildenden ist mit der betrieblichen Ausbildung zufrieden und stellt dem Ausbildungsbetrieb ein gutes Zeugnis aus, wie aus der nachfolgenden Tabelle hervorgeht.

Tabelle 143

Beurteilung der betrieblichen Ausbildung in v. H.

NRW-Hessen-Studie

Statement	trifft zu	trifft nicht zu	un- entschieden	Summe	
				v. H.	N
Mein Betrieb verfügt über alle für meine Ausbildung notwendigen Einrichtungen	52,8	37,0	10,2	100,0	4 279
Meine Ausbilder im Betrieb sind gute Fachleute	68,1	20,0	11,9	100,0	4 291
Mein Betrieb hat großes Interesse daran, daß die Berufsausbildung gut ist	68,5	19,4	12,1	100,0	4 245

Quelle: Alex, Häuser, Reinhardt, a. a. O., S. 196

Auch die Art der Fragestellung und die Stellung derartiger Fragen im Zusammenhang des Fragebogens sind in den verschiedenen Erhebungen unterschiedlich und wirken sich auf die Ergebnisse aus, so daß eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse nicht ohne weiteres möglich ist. Deshalb hat die Kommission, wie oben dargestellt, fünf Faktoren der inputbezogenen Ausbildungsqualität unterschieden.

3.2.3.3.1 Die Komponenten der Inputqualität

Im folgenden werden zunächst getrennt nach Faktoren einige Einzelergebnisse der Fragen dargestellt, deren Beantwortung in die Berechnung des Subindex des jeweiligen Qualitätsfaktors einging. Auf diese Weise wird die Interpretation der Subindices und des Gesamtindex der Qualität der Berufsausbildung aus den zugrunde liegenden Fragen und ihrer Beantwortung leichter möglich.

Die Organisation der Berufsausbildung

Die Organisation der Ausbildung kommt in der Ausbildungsplanung, der Verbindlichkeit der Ausbildungspläne, in der inhaltlichen Abstimmung der Ausbildungsprozesse untereinander sowie in der Kontrolle der Ausbildung zum Ausdruck. Tabelle 144 enthält Antworten, die in der Betriebserhebung auf Fragen gegeben wurden, mit denen die Kommission ein Urteil über den Qualitätsfaktor Organisation der Ausbildung begründen wollte.

Die Ergebnisse der Tabelle 144 zur Ausbildungsplanung lassen erkennen, daß der sachlich und zeitlich gegliederte Ausbildungsplan, der nach § 4 BBiG Inhalt der Vertragsniederschrift über den Abschluß eines Ausbildungsvertrages sein muß, bei weitem noch nicht in allen Bereichen der Wirtschaft verwirklicht ist.

Tabelle 144

Die Komponenten der Organisation der Berufsausbildung

v. H.

Komponenten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerks- betriebe
I. Ausbildungsplanung			
1. einen schriftlichen, gegliederten Ausbildungsplan haben	94,0	85,4	26,1
2. einen sachlich-zeitlich gegliederten Ausbildungsplan haben	92,5	66,9	19,6
3. detaillierte Pläne für die Ausbildung im Betrieb haben	52,7	13,8	5,6
4. detaillierte Pläne für die Ausbildung in der Ausbildungswerkstatt etc. haben..	69,4	27,8	1)
5. detaillierte Pläne für den zusätzlichen Unterricht haben	58,9	23,0	12,1
6. die Ausbildungspläne wurden im eigenen Unternehmen entwickelt von	84,7	54,2	51,5
7. die Ausbildungspläne wurden in einer Kammer oder sonstigen externen Institution entwickelt bei	15,3	45,8	48,5
8. soweit externe Ausbildungspläne verwendet werden, wurden sie für die Ausbildung im Betrieb speziell umgearbeitet von	76,8	40,3	21,1
II. Verbindlichkeit der Ausbildungspläne			
1. den gültigen Ausbildungsplan kennen die Ausbilder in	91,4	84,6	63,6
2. den gültigen Ausbildungsplan kennen die Auszubildenden in	80,7	69,0	41,9

1) wegen der zu geringen Zahl der Fälle nicht ausgewiesen

Tabelle 145

Weitere Komponenten der Organisation der Berufsausbildung

v. H.

Komponenten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerks- betriebe
3. einen Versetzungsplan innerhalb der Ausbildungswerkstatt haben Auszubil- dende in	83,0	67,4	37,5
4. der Ausbildungsplan kann nach An- sicht der Ausbilder eingehalten werden völlig bis in etwa in	98,9	97,4	95,4
völlig bis erheblich in	84,5	67,9	60,4
5. der Ausbildungsplan wird nach An- sicht der Auszubildenden eingehalten völlig bis in etwa in	97,4	93,3	91,3
völlig bis erheblich in	60,6	47,5	50,7
6. der Ausbildungsplan für die Ausbil- dungswerkstatt wird nach Ansicht der Auszubildenden eingehalten in	97,2	94,5	. ¹⁾
7. soweit zusätzlicher Unterricht ge- geben wird, fällt er im Monat nie aus bei	62,3	56,1	72,4
III. Koordination und Planung			
1. eine inhaltliche Abstimmung zwischen dem zusätzlichen Unterricht und dem Stoff der Berufsschule erfolgt bei	93,0	82,0	74,7
2. eine inhaltliche Abstimmung zwischen der Ausbildung in der Ausbildungs- werkstatt und im Betrieb erfolgt bei ..	91,2	63,1	. ¹⁾
3. eine inhaltliche Abstimmung zwischen zusätzlichem Unterricht und Ausbil- dung im Betrieb erfolgt bei	80,6	77,4	60,9
4. vor die Ausbildung im Betrieb wird eine Ausbildung in der Ausbildungs- werkstatt geschaltet bei	83,6	75,9	. ¹⁾
5. vor die Ausbildung im Betrieb wird theoretischer Unterricht geschaltet bei	60,6	38,1	46,4
6. Inhalte überbetrieblicher Unterweisung werden bei den Ausbildungsmaßnah- men berücksichtigt in	81,5	61,6	76,3
7. in der Ausbildungswerkstatt werden ausschließlich pädagogisch sinnvolle Aufträge produktiver Art akzeptiert bei	48,6	36,2	. ¹⁾
8. von der Ausbildungswerkstatt werden pädagogisch wenig sinnvolle Aufträge zurückgewiesen bei	18,5	13,0	. ¹⁾
IV. Kontrolle der Ausbildung			
1. der Ausbildungsleiter kontrolliert bei	60,8	63,0	45,5
2. eine eigene Abteilung kontrolliert bei	14,5	5,2	1,6
3. die Kammer kontrolliert bei	4,0	1,4	3,5

¹⁾ wegen der zu geringen Zahl der Fälle nicht ausgewiesen

Komponenten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerks- betriebe
4. die Kontrolle erfolgt wöchentlich bei	27,2	22,6	43,9
5. die Kontrolle erfolgt monatlich bei ..	34,5	31,8	23,9
6. der Betriebsrat wirkt bei Ausbildungs- fragen mit in	86,2	73,5	46,7
7. Besprechungen mit der Jugendvertre- tung über Ausbildungsfragen erfolgen fünfmal im Jahr und mehr bei	61,9	44,9	75,0
8. einen regelmäßigen Überblick über den Ausbildungsstand der Auszubil- denden verschaffen sich die Ausbil- dungsleiter bei	99,0	93,6	92,4
9. Kontrollen des Ausbildungsstandes durch interne Zwischenprüfungen werden durchgeführt bei	23,4	6,6	5,4
10. Kontrollen des Ausbildungsstandes durch externe Zwischenprüfungen werden durchgeführt bei	6,1	3,3	7,3
11. Änderungen der Ausbildung bei schlechten Zwischenprüfungen erfol- gen bei	43,8	29,4	23,7
12. Änderungen der Ausbildung bei schlechten Berufsschulzeugnissen er- folgen bei	20,6	19,1	13,2
13. Gespräche mit den Eltern bei schlech- ten Zwischenprüfungen erfolgen bei	35,2	47,7	35,6
14. Gespräche mit den Eltern bei schlech- ten Berufsschulzeugnissen erfolgen bei	45,0	51,2	52,1
15. nach mangelhaften Leistungen in der überbetrieblichen Unterweisung ge- ben zusätzlichen Unterricht	17,9	10,5	15,0
16. nach mangelhaften Leistungen in der überbetrieblichen Unterweisung füh- ren Gespräche mit dem Ausbilder	65,4	64,7	42,5
17. nach mangelhaften Leistungen in der überbetrieblichen Unterweisung füh- ren verstärkte Kontrollen durch	14,1	15,8	28,3

Daß die Aufstellung von Ausbildungsplänen eine Reihe von ungelösten Problemen birgt, zeigt auch eine vertiefte Analyse des Inhalts der Ausbildungspläne, die die Kommission auf der Basis der ihr von den Betrieben übergebenen Ausbildungspläne durchgeführt hat.

Der Inhalt der Ausbildungspläne orientiert sich überwiegend am Ausbildungsberuf. Ein erläutertes Berufsbild (Ausbildungsrahmenplan) bildet die

Grundlage für die inhaltliche Gestaltung der Ausbildungspläne in 40 v. H. der vorhandenen Ausbildungspläne bei IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten, 23 v. H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und 33 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe mit Ausbildungsplanung. Berufsbildungspläne dagegen werden nur bei 9 v. H. der IHK-Betriebe und bei 5 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe der inhaltlichen Planung des Ausbildungsganges zugrunde gelegt.

Tabelle 146

Die Komponenten der Technik der Berufsausbildung

Komponenten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerks- betriebe
1. der durchschnittliche Wert der Ausstattung eines Ausbildungsplatzes in der Ausbildungswerkstatt beträgt (durchschnittliche Anschaffungskosten in DM)	4 315	3 480	
2. die Ausstattung eines Ausbildungsplatzes in Lehrgängen kostet über 4 000 DM bei (v. H.)	48,2	32,6	
3. das Durchschnittsalter der Einrichtungen, die in Lehrgängen eingesetzt sind, beträgt (Jahre)	8,02	8,26	
4. der Zustand der Ausbildungswerkstatt ist nach dem Urteil der Ausbilder			
— gut bei (v. H.)	66,3	40,6	
— befriedigend bei (v. H.)	25,6	43,6	
— mittelmäßig bei (v. H.)	8,1	15,8	
5. die Ausbildungswerkstatt ist nach Ansicht der Ausbildungsleitung moderner ausgestattet als die Produktion bei (v. H.)	19,4	16,1	
6. die Ausbildungswerkstatt ist nach Ansicht der Ausbildungsleitung gleich gut ausgestattet wie die Produktionsabteilung bei (v. H.)	67,0	64,7	
7. programmierter Unterricht wird eingesetzt bei (v. H.)	40,5	15,3	
8. ein Sprachlabor ist vorhanden bei (v. H.) ..	8,1	2,1	
9. Demonstrationsmaterial im Ausbildungsprozeß „Unterricht“ hat mehr als 10 000 DM gekostet bei (v. H.)	20,0	3,1	
10. die technische Einrichtung, die im Ausbildungsprozeß Unterricht verwendet wird, hat mehr als 10 000 DM gekostet (v. H.)	29,8	2,7	
11. das Durchschnittsalter der Einrichtungen, die im Ausbildungsprozeß Unterricht verwendet werden, beträgt (Jahre)	4,17	4,70	

Wegen zu geringer Besetzungszahlen werden keine Werte ausgewiesen.

Die Kommission hat die vorhandenen Ausbildungspläne auf ihre systematische Gestaltung hin untersucht. In den Ausbildungsplänen wird zum Teil eine prozeßorientierte Systematik zugrunde gelegt, nach der bestimmte Lerninhalte bestimmten Lernorten zugewiesen werden. Es findet sich aber auch eine stoffliche Systematik, die die Lerninhalte nach ihrem Schwierigkeitsgrad einstuft, und gelegentlich noch eine Zuordnung der Lerninhalte zum kognitiven, psychomotorischen und affektiven Bereich der Berufsbildung vornimmt.

Schließlich läßt sich ein drittes Systematisierungskriterium unterscheiden, das den Ausbildungsplan von der Prüfung herleitet und zwischen „notwendigen“ und „erwünschten“ Bestandteilen des Lerninhaltes bzw. zwischen Grundausbildung und Spezialausbildung unterscheidet.

Eine derartige Systematisierung der Ausbildungspläne findet sich neben der zeitlichen und/oder inhaltlichen Gliederung in 62,9 v. H. der IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten, 72,1 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe und 47,7 v. H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten. Dabei überwiegt in allen Bereichen eine Systematisierung nach jeweils einem Kriterium. Alle drei Kriterien finden sich bei 5,2 v. H. der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten, 2,9 v. H. der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und bei 1,7 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe.

Die Kommission weist vor allem auf ihre Erhebungsergebnisse zur Kontrolle der Ausbildung hin. Die Kontrolle der Ausbildung durch die Kammern ist quantitativ unzureichend. Die Industrie- und Handelskammern prüfen relativ stärker bei den IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten als bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten. Nach den Ergebnissen der Betriebserhebung hätte es nahe gelegen, die Kontrollen stärker im Bereich der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten anzusetzen.

Die interne Kontrolle der Berufsausbildung ist noch nicht in allen Betrieben selbstverständlich. Soweit Kontrollen durchgeführt werden, erfolgen sie in vielen Betrieben nicht häufig genug.

Es erscheint der Kommission als ein bemerkenswertes Ergebnis ihrer Erhebung, daß schlechte Leistungen der Auszubildenden in den externen Zwischenprüfungen in zahlreichen Fällen zu einer Änderung der Ausbildung im Betrieb führen. Obwohl nach Ansicht der Ausbildungsleitung ein hohes Maß an Abstimmung zwischen Berufsschulstoff und zusätzlichem betrieblichem Unterricht besteht, führen mangelnde Berufsschulleistungen dagegen nicht zu einer Änderung des zusätzlichen Unterrichts im Betrieb (soweit überhaupt ein solcher gegeben wird). Bei schlechteren Berufsschulzeugnissen überwiegt in allen Bereichen das Gespräch mit den Eltern gegenüber den anderen Reaktionsmöglichkeiten.

Die Technik der Berufsausbildung

Die Technik der Ausbildung ist sicherlich kein in allen Ausbildungsplänen gleichgewichtiger Quali-

tätsfaktor, insbesondere wenn Technik mit technischer Ausstattung der Ausbildungsplätze gleichgesetzt wird, wie es in dem Qualitätsmodell der Kommission geschieht. In einigen Ausbildungsberufen kommt diesem Qualitätsfaktor größere Bedeutung zu als in anderen. Da im folgenden Einzelergebnisse der Erhebung für die drei Erhebungsbereiche wiedergegeben werden, ohne daß dabei nach Branchen und Ausbildungsberufen unterschieden wird, sind diese daher mit diesem Vorbehalt zu würdigen.

Tabelle 146 zeigt, aus welchen Komponenten der Subindex des Qualitätsfaktors Technik der Ausbildung abgeleitet wird und wie diese Komponenten in den drei Erhebungsbereichen erfüllt sind.

Soweit die sehr pauschalen und für alle Branchen berechneten Durchschnittswerte der Tabelle 146 Schlüsse zulassen, scheinen sie auf erhebliche Anstrengungen hinzudeuten, die vorhandenen Ausbildungsplätze gut auszustatten. Moderne Techniken des Unterrichts wie programmierter Unterricht und Sprachlabore finden zunächst bei den IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten Eingang, wo derartige Einrichtungen bei der größeren Zahl von Auszubildenden eher voll ausgelastet werden können als in IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten.

Die Intensität der Berufsausbildung

Der Qualitätsfaktor Intensität der Berufsausbildung wird am Anteil der besonderen Ausbildungsprozesse, insbesondere der Ausbildungswerkstatt und des zusätzlichen Unterrichts, an der gesamten Berufsausbildung, an dem Umfang der ausbildungsspezifischen Zeit innerhalb der Berufsausbildung im Betrieb sowie am Anteil der neuen Arbeiten in der Ausbildungswerkstatt bzw. im Betrieb gemessen. Tabelle 147 gibt die Ergebnisse der Betriebserhebung wieder.

Der Lehreffekt schwieriger Arbeiten ist größer als der einfacheren Arbeiten. Die Intensität der Berufsausbildung läßt sich daher auch aus der relativen Bedeutung schwieriger und einfacher Arbeiten an den gesamten produktiven Tätigkeiten im Laufe eines Ausbildungstages in der Produktion ableiten. Schaubild 24 gibt die Verteilung der Zeiten wieder, die Auszubildende nach ihrer Ansicht mit einfachen Arbeiten beschäftigt werden, soweit sie im Betrieb ausgebildet werden.

Schaubild 25 enthält die entsprechenden Verteilungen der Angaben für die schwierigen Arbeiten. Während es im Verlauf der Kurven für die einfachen Arbeiten praktisch keine Unterschiede zwischen den einzelnen Erhebungsbereichen gibt, ist dies bei den schwierigeren Arbeiten der Fall.

Aus den Schaubildern kann man ablesen, daß

- 89 v. H. der Auszubildenden in IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten
- 83 v. H. der Auszubildenden in IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten
- 77 v. H. der Auszubildenden in HWK-Handwerksbetrieben

Tabelle 147

Ausgewählte Komponenten der Intensität der Berufsausbildung
v. H.

Komponenten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten				IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten				HWK-Handwerksbetriebe			
	Ausbildungsjahr				Ausbildungsjahr				Ausbildungsjahr			
	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.
1. der Anteil der externen Kurse an der Gesamtausbildungszeit beträgt												
über 2 v. H. bei ...	18,8				11,7				14,4			
über 5 v. H. bei ...	3,2				4,5				7,7			
über 10 v. H. bei ...	1,6				1,6				1,6			
2. der Anteil der neuen Arbeiten an der betrieblichen Ausbildung beträgt nach Ansicht der Ausbildungsleitung												
über 10 v. H. bei ...	94,5	99,0	98,5	98,1	92,0	96,2	97,0	96,8	92,5	96,3	95,1	96,8
über 20 v. H. bei ...	91,7	97,0	94,5	93,1	85,1	91,5	91,7	94,3	86,8	90,8	87,5	92,9
über 50 v. H. bei ...	28,9	32,2	22,6	7,8	17,7	16,6	16,1	9,5	13,5	12,4	11,4	7,0
3. der Anteil der neuen Arbeiten in der betrieblichen Ausbildung beträgt nach Ansicht der Ausbilder												
über 10 v. H. bei ...	92,7	96,2	96,6	91,5	88,5	94,7	92,4	96,6	76,6	94,2	90,3	91,7
über 20 v. H. bei ...	84,9	90,9	90,3	81,2	73,6	87,4	80,2	88,1	64,5	83,7	75,3	79,1
über 50 v. H. bei ...	40,9	36,1	34,3	49,1	29,9	22,6	30,0	37,3	27,0	26,1	22,8	45,8
4. der Anteil der neuen Arbeiten in der betrieblichen Ausbildung beträgt nach Ansicht der Auszubildenden												
über 10 v. H. bei ...	87,6	91,0	91,2	93,7	84,6	84,4	83,5	96,1	87,3	89,4	81,6	87,1
über 20 v. H. bei ...	59,5	78,8	77,0	82,1	65,8	64,7	63,1	74,5	74,7	74,4	67,5	71,0
über 50 v. H. bei ...	28,1	25,4	30,0	36,8	16,8	13,9	16,0	19,6	23,8	23,1	20,4	9,7

Schaubild 24

**Einfache Arbeiten / Tag in Produktion nach Angaben der Auszubildenden,
relative Häufigkeit der Nennungen**

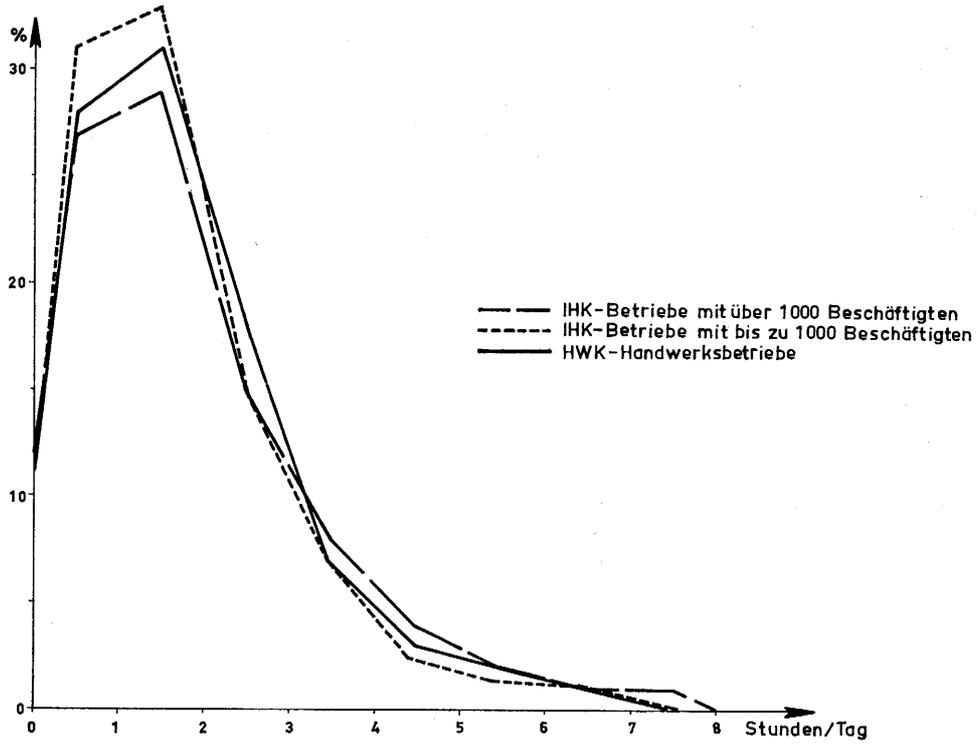
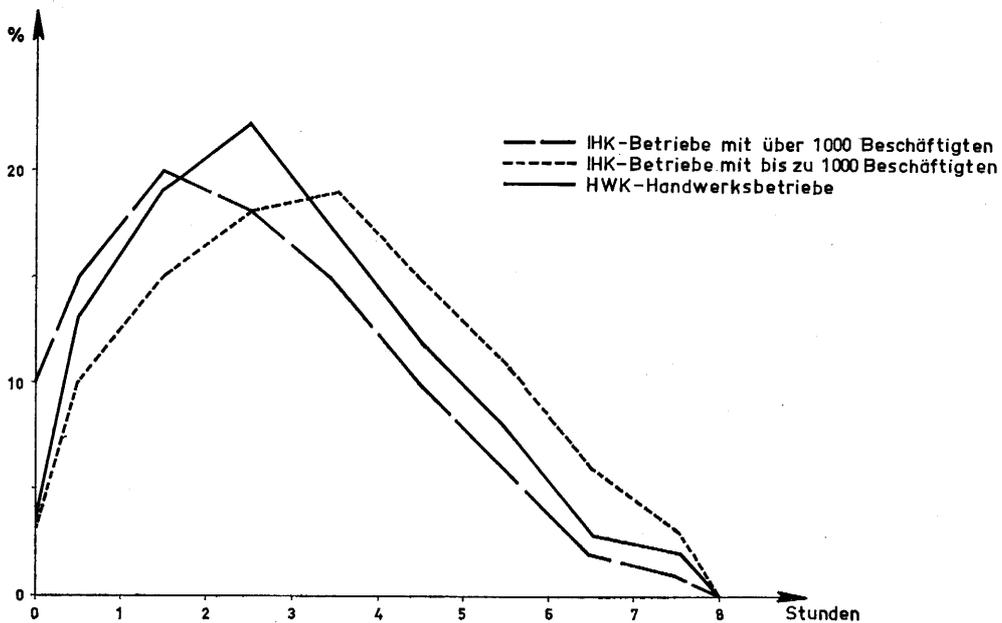


Schaubild 25

**Schwierige Arbeiten / Tag in Produktion nach Angaben der Auszubildenden
relative Häufigkeit der Nennungen**



bis zu 2,5 Stunden am Tag ihrer Ansicht nach mit einfachen Arbeiten beschäftigt werden, während

- 63 v. H. der Auszubildenden in IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten
- 60 v. H. der Auszubildenden in IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten
- 46 v. H. der Auszubildenden in HWK-Handwerksbetrieben

bis zu 2,5 Stunden am Tag nach ihrer Ansicht schwierigeren Arbeiten beschäftigt werden.

Rund 25 v. H. der Auszubildenden haben eine tägliche Unterweisungszeit im Betrieb von zwischen einer und drei Stunden. Die Ausbilder sind sogar zu 33 v. H. der Ansicht, daß die tägliche Unterweisungszeit im Betrieb zwischen einer und drei Stunden beträgt. 53 v. H. der Ausbilder und 72 v. H. der Auszubildenden dagegen glauben, es sei weniger als eine Stunde. Dabei sind die Unterschiede zwischen IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten, IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten und HWK-Handwerksbetrieben signifikant.

87,6 v. H. der Auszubildenden in IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten haben zusätzlichen theoretischen Unterricht. Dieser Anteil sinkt bei IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten auf 52 v. H. und beträgt bei HWK-Handwerksbetrieben nur 14 v. H. Die IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten bieten 60 v. H. ihrer Auszubildenden mehr als zwei Stunden theoretischen Unterricht in der Woche an. In den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten sinkt dieser Satz auf 30 v. H. und bei den HWK-Handwerksbetrieben auf nur 18 v. H. Hochgerechnet auf die Bundesrepublik ergibt das einen gewogenen Durchschnitt von rund 25 v. H. der Auszubildenden, die wöchentlich theoretischen Unterricht erhalten.

Diese Zahlen entsprechen den Ergebnissen der NRW-Hessen-Studie, die zu dem Ergebnis kommt, 23 v. H. der befragten Auszubildenden erhielten außer dem Berufsschulunterricht einen regelmäßigen theoretischen Unterricht im Betrieb. Die Ergebnisse der NRW-Hessen-Studie weisen eine breite Streuung auf. So erhalten 8,6 v. H. der Auszubildenden in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten ergänzenden theoretischen Unterricht, während der Anteil der Auszubildenden in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, die zusätzlichen theoretischen Unterricht erhalten, bei über 50 v. H. liegt.

Nach der Hamburg-Studie erhalten im Durchschnitt 45,9 v. H. der Auszubildenden theoretischen Unterricht in Betrieben und überbetrieblichen Einrichtungen. Dabei ist die Verteilung des theoretischen Unterrichts auf die Betriebsgrößen unterschiedlich. Während in den Betrieben mit 1 000 und mehr Beschäftigten 80 v. H. theoretischen Unterricht erhalten, sind es in den Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten nur 26 v. H., die theoretischen Unterricht erhalten.

Das Personal der Berufsausbildung

Die Betriebserhebung der Kommission läßt in einer Fülle von Einzelpunkten den Eindruck hervortreten,

daß der dominierende Qualitätsfaktor im Großbetrieb die Organisation, im Handwerk der Faktor Personal ist. Die stark persönliche Komponente des Handwerksbetriebes wird bereits bei der Einstellung sichtbar: Bei rund 50 v. H. der HWK-Handwerksbetriebe und der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten ist der persönliche Eindruck vom Bewerber der vorwiegende Einstellungsgrund. Bei 67 v. H. der IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten entscheiden dagegen Wissens- und Eignungstests über die Einstellung. Für die laufende Beurteilung der Auszubildenden verwendeten 80 v. H. der IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten Formblätter. Bei den HWK-Handwerksbetrieben sind es 5,4 v. H. Soweit Auszubildende ihre Abschlußprüfungen vorzeitig ablegen, ist das bei den HWK-Handwerksbetrieben vor allem auf den persönlichen Eindruck des Bewerbers, bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten auf die Initiative des Auszubildenden und bei den IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten auf das Ergebnis einer Zwischenprüfung bzw. auf das Berufsschulzeugnis zurückzuführen.

Der Qualitätsfaktor „Personal der Ausbildung“ weist quantitative und qualitative Ausprägungen auf. Die Kommission hat die Aspekte in einer Reihe von Einzelfragen zu erfassen versucht. Tabelle 148 stellt einige dieser Ergebnisse dar.

Praktisch 100 v. H. geben an, daß sie dem Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt Fragen stellen können und daß diese Fragen normalerweise ausführlich beantwortet werden. 72 v. H. der Auszubildenden in IHK-Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten sind auch der Ansicht, daß ihre Änderungsvorschläge eine Auswirkung auf die Ausbildung haben. In den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten beträgt dieser Satz 65 v. H., in den HWK-Handwerksbetrieben 60 v. H.

58 v. H. aller Anregungen von Auszubildenden beziehen sich auf den betrieblichen Unterricht, auf den Ausbildungsplan, auf Probleme in der Ausbildungswerkstatt und der Grundausbildung sowie auf Kurse und Seminare. Nur 6 v. H. der Jugendvertretungen gaben an, daß sie diese Anregungen gegenüber der Ausbildungsleitung nicht hätten durchsetzen können.

Die Auszubildenden sind in der weitaus überwiegenden Zahl der Fälle überzeugt, daß der direkte Weg zum Ausbilder bzw. zum Ausbildungsleiter ausreicht, um ihre Wünsche vorzutragen und durchsetzen zu können. Dem entspricht, daß nur in 2 v. H. der Fälle Streit mit dem Ausbilder, persönliche Differenzen und Fragen der Auszubildende-Ausbilder-Relation Themen sind, die von Auszubildenden an die Jugendvertretung herangetragen werden.

Die Methode der Berufsausbildung

Die Ausbildungsmethode soll gewährleisten, daß die Ausbildung den Fähigkeiten des einzelnen Auszubildenden angepaßt ist und daß der Auszubildende motiviert wird, einen möglichst hohen Lern- und Ausbildungserfolg anzustreben.

Ausgewählte Komponenten des Personals der Berufsausbildung

v. H.

Komponenten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerks- betriebe
I. Quantitativer Aspekt			
Auf einen Ausbilder in der Ausbildungs- werkstatt bzw. in Lehrecken kommen bis zu 10 Auszubildende bei	9,3	35,5	.
bis zu 15 Auszubildende bei	43,9	69,9	.
23 und mehr Auszubildende bei	15,6	6,8	.
II. Qualitativer Aspekt			
1. Ausbilder im Betrieb haben einen akademischen Abschluß bei ²⁾	19,8	8,5	1,3
Hauptschulabschluß bei ²⁾	13,9	42,6	17,3
2. Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt haben einen akademischen Abschluß bei ²⁾	11,8	0,0	.
Hauptschulabschluß bei ²⁾	1,7	14,2	.
3. Ausbilder im zusätzlichen Unterricht haben einen akademischen Abschluß bei ²⁾	36,1	11,5	3,4
Hauptschulabschluß bei ²⁾	5,5	26,1	6,8
4. Alle Ausbilder im Betrieb haben zu- sätzliche pädagogische Kurse besucht bei	10,8	5,1	0,3 ¹⁾
5. Alle Ausbilder in der Ausbildungs- werkstatt haben zusätzliche pädago- gische Kurse besucht bei	50,1	11,5	.
6. Alle Ausbilder im zusätzlichen Unter- richt haben pädagogische Kurse be- sucht bei	41,3	10,8	0,0
7. Fragen an die Ausbilder in der Ausbil- dungswerkstatt sind möglich bei	99,9	100,0	.
8. Fragen werden normalerweise ausführ- lich beantwortet bei	97,6	97,7	.
9. Fragen an die Ausbilder im zusätz- lichen Unterricht sind möglich bei	99,7	99,7	99,0
10. Fragen werden normalerweise ausführ- lich beantwortet bei	97,7	98,1	99,0
11. Die Ausbilder stehen nicht im Akkord bei	93,6	95,7	91,9

¹⁾ Bei der Interpretation dieser Zahl ist zu berücksichtigen, daß ausbildende Meister im Handwerk zum Teil durch ihre Meisterprüfung pädagogisch qualifiziert sind.

²⁾ berücksichtigt wurde der jeweils höchste Abschluß

Tabelle 149

**Die Komponenten des Qualitätsfaktors
Methode der Berufsausbildung**

v. H.

Komponenten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerks- betriebe
I. Individualisierung der Ausbildung			
1. Maßnahmen zur Förderung besonders begabter bzw. eifriger Auszubildender sind vorhanden bei	93,5	96,3	98,7
und zwar durch Weiterbildungsmaßnahmen des Unternehmens ¹⁾	35,4	30,4	24,5
durch Förderung der privaten Weiterbildung ¹⁾	43,2	61,8	72,0
durch spezielle Aufgaben im Betrieb ..	9,6	2,7	1,3
2. Maßnahmen zur Förderung von Auszubildenden mit gefährdetem Prüfungserfolg sind vorhanden bei	98,8	94,0	87,6
und zwar durch zusätzlichen theoretischen Unterricht bei	94,4	83,8	72,6
durch zusätzliche Unterweisung bei	16,2	26,3	26,5
durch zusätzliche praktische Arbeiten bei	30,2	29,6	48,6
3. Maßnahmen zur Anpassung an das Lerntempo im Betrieb sind vorhanden bei	68,0	67,5	72,8
Maßnahmen zur Anpassung an das Lerntempo in der Ausbildungswerkstatt sind vorhanden bei	90,7	89,3	.
und zwar durch individuelle Anpassung bei	81,1	85,0	.
durch Bildung von Leistungsgruppen bei	14,6	10,0	.
4. eine Ausbildungswerkstatt ist vorhanden bei	66,3	14,3	2,3
5. zusätzlicher Unterricht ist vorhanden bei	92,5	50,3	14,8
und zwar mit Klassenbildung (soweit theoretischer Unterricht vorhanden) bei	80,8	39,6	.
die Klassen werden nach Leistung der Schüler gebildet bei	16,3	.	.
kleine selbständige Arbeitsgruppen gibt es im Unterricht bei	41,1	29,9	.
6. zu vorzeitigen Prüfungen wurden von der Ausbildungsleitung angemeldet (v. H. der Gesamtzahl der Auszubildenden)			
keiner	52,1	75,1	87,7
bis 10 v. H. der Auszubildenden	45,7	22,8	11,7
bis 20 v. H. der Auszubildenden	2,2	2,1	0,6
und zwar auf Grund von Zwischenprüfungen	13,8	1,3	0,3

¹⁾ Weiterbildung im Sinne zusätzlicher bzw. die Ausbildung begleitender Maßnahmen

Komponenten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerks- betriebe
auf Grund von Berufsschulzeugnissen ..	11,6	5,1	2,1
auf Grund der Initiative des Auszubildenden	10,9	9,0	3,9
auf Grund von betrieblichen Tests	5,0	1,4	1,5
auf Grund des persönlichen Eindrucks ..	4,9	7,4	3,9
II. Motivation zur Ausbildung			
1. einen Gesamtüberblick über den Gesamtbetrieb vermitteln die Ausbildungsleitungen bei	95,1	88,1	59,5
2. den Gesamtzusammenhang der Tätigkeiten in der Ausbildungswerkstatt erklären die Ausbilder bei	99,8	100,0	.
3. nach Ansicht der Auszubildenden wird der Gesamtzusammenhang einzelner Tätigkeiten im Betriebsablauf erklärt bei ..	74,3	73,6	77,7
4. Anregungen zur Gestaltung der Berufsausbildung geben Auszubildende in Gesprächen mit der Ausbildungsleitung bei und zwar in Form von	67,1	42,4	25,9
— Änderung der zeitlichen Struktur des Ausbildungsganges bei	45,1	36,8	10,2
— Intensivierung einzelner Lernprozesse bei	34,1	16,0	22,2
— intensivere Kontrollen des Ausbildungserfolges bei	5,9	3,7	13,3
— Anpassung der betrieblichen Ausbildung an die Berufsschule bei	1,6	9,0	.
5. Die Ausbilder übertragen neue Arbeiten, wenn die Auszubildenden glauben, eine Tätigkeit zu beherrschen, bei	66,5	59,5	55,0
6. Als einen spezialisierten Betrieb bezeichnen sich	60,1	61,2	55,7
7. Schwierigkeiten für die Vollständigkeit der Ausbildung ergeben sich aus der Spezialisierung bei	7,1	4,4	6,1
8. Diesen Schwierigkeiten wird innerhalb der Ausbildung entgegengewirkt bei ..	87,5	87,5	53,3
und zwar durch Ausbildungswerkstatt oder überbetriebliche Unterweisung bei	69,2	35,0	.
durch Hereinnahme zusätzlicher Übungsarbeiten	15,4	15,0	.
durch theoretischen Unterricht	15,4	30,0	.
9. Schriftliche Beurteilung der Auszubildenden gibt es bei	82,2	29,3	4,1
die Auszubildenden können bei der Aufstellung der Beurteilung mitwirken bei .	15,9	18,6	.
die Auszubildenden können gegen die Beurteilung Einspruch einlegen bei	34,0	22,5	.

Die individuelle Ausrichtung der Ausbildung kommt in besonderen Förderungsmaßnahmen für qualifizierte Auszubildende auf der einen und retardierte Auszubildende auf der anderen Seite zum Ausdruck. Auch die Bildung von Leistungsgruppen in der Ausbildungswerkstatt und von Arbeitsgruppen sowie die Differenzierung beim zusätzlichen Unterricht bringen das Bestreben zum Ausdruck, auf die individuellen Fähigkeiten des Auszubildenden einzugehen.

Die Art der Förderung, die der Auszubildende vom Betrieb während seiner Ausbildungszeit erhält, ist besonders wichtig für seine Lernmotivation. Die Kommission geht ferner davon aus, daß die Lernmotivation in dem Maße steigt, in dem der Auszubildende den Gesamtzusammenhang des Betriebes zu überschauen lernt. Schließlich darf angenommen werden, daß die Lernmotivation steigt, wenn der Auszubildende aktiv an der Gestaltung seiner Ausbildung mitwirken kann. Die Kommission hat unter

Tabelle 150

Spezialisierung der Ausbildung und Mobilität

v. H.

Komponenten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerks- betriebe
1. Mitte 1972 waren von allen, die 1969, 1970 und 1971 ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, noch 50 v. H. und mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt bei	63,0	48,0	31,0
2. Mitte 1972 waren von allen, die 1967 ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt			
— höchstens 10 v. H. bei	14,7	56,4	69,4
— mindestens 80 v. H. bei	7,2	11,6	21,4
3. Nach Ansicht der Ausbildungsleitungen dauert die Einarbeitungszeit eines im eigenen Betrieb Ausgebildeten bis zur vollen Einsatzfähigkeit als Fachkraft weniger als sechs Monate bei	67,7	69,4	60,1
4. Nach Ansicht der Ausbildungsleitungen dauert die Einarbeitungszeit eines im eigenen Betrieb Ausgebildeten in einem anderen Betrieb nicht länger als im eigenen Betrieb bei	69,0	69,7	66,0
5. Nach Ansicht der Ausbilder ist die Beschäftigung eines im eigenen Betrieb Ausgebildeten im eigenen Betrieb und in einem anderen leicht möglich, weil es sich um einen Beruf mit Zukunft handelt, in	95,5	97,2	92,9
6. Nach Ansicht der Auszubildenden ist die Möglichkeit, im eigenen Betrieb weiterbeschäftigt zu werden, sicher bei	38,5	37,4	29,1
wahrscheinlich bei	37,9	35,6	29,6
unwahrscheinlich bei	1,4	2,3	3,7
vom Betrieb nicht erwünscht bei	2,2	1,8	4,8
weiß nicht bei	20,2	22,9	32,8

diesen Gesichtspunkten in ihrer Betriebserhebung Fragen gestellt, deren Beantwortung in der Tabelle 149 in einigen wichtigen Punkten wiedergegeben wird.

Besonders bemerkenswert ist es, daß sich nach Ansicht der Ausbildungsleitungen aus der Spezialisierung keine Schwierigkeiten für die Vollständigkeit der Ausbildung ergeben.

Eine solche Ansicht läßt sich nur sehr schwer an objektiven Tatbeständen überprüfen. Die Kommission ist der Ansicht, daß Zahlen über die Mobilität der Ausgebildeten einen Hinweis darauf geben, ob die Ausbildung hochspezialisiert ist oder nicht. Mobilität ist im allgemeinen um so leichter möglich, je weniger die Ausbildung auf die Übernahme spezialisierter Tätigkeiten des eigenen Unternehmens zugeschnitten ist.

Allerdings darf dieser Zusammenhang zwischen Mobilität und Spezialisierung nicht überstrapaziert werden: Berufswechsel als eine besondere Form der Mobilität, insbesondere bei einem Beruf ohne Zukunftschancen, kann in einer zu hohen Spezialisierung der Ausbildung seinen Grund haben.

Tabelle 150 enthält einige Angaben zur Mobilität der Ausgebildeten in den Betrieben der Betriebserhebung.

3.2.3.3.2 Der Index der Inputqualität

Der Index nach Teilbereichen

Aus den einzelnen Komponenten der Inputqualität werden nach dem dargestellten Punkteverfahren die Subindices für die fünf Qualitätsfaktoren und der Index der Gesamtqualität ermittelt. Dieser Index ist damit eine Kurzbeschreibung der Ausbildungsqualität in den untersuchten Bereichen.

Im folgenden werden zunächst die Durchschnittswerte des Index der Ausbildungsqualität in den drei Teilbereichen IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten, IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und HWK-Handwerksbetriebe wiedergegeben. Aussagefähiger als die Durchschnittswerte sind die Verteilungskurven, die anschließend dargestellt werden.

In der Tabelle 151 sind die Mittelwerte der Qualitätsindices nach Teilbereichen und hochgerechnet für die Bundesrepublik sowohl auf der Basis der Ausbildungsgänge als auch auf der Basis der Ausbildungsverhältnisse wiedergegeben.

Der Qualitätsindex der Berufsausbildung im Bereich der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten liegt 1,5mal höher als der der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten und 2,5 mal höher als

Tabelle 151

Durchschnittswerte des Index der Inputqualität nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen

Index ¹⁾	Höchstzahl von Punkten	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten		IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten		HWK-Handwerksbetriebe		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	
		Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse
Gesamtindex	500	247	264	139	172	99	105	126	157
Organisation	100	52	57	28	38	14	16	18	32
Technik	100	32	40	7	13	1	2	5	12
Intensität	100	54	56	36	39	32	33	33	39
Personal	100	53	53	36	41	26	27	29	37
Methode	100	53	58	33	40	25	26	27	37

¹⁾ Der Gesamtindex ist nicht die Summe der Subindices. Bei der Berechnung der Indices nach Ausbildungsverhältnissen ist das darauf zurückzuführen, daß es sich jeweils um (mit der Zahl der Ausbildungsverhältnisse) gewichtete Durchschnittswerte handelt. Bei der Berechnung der Indices nach Ausbildungsgängen beruht es darauf, daß jeder Subindex und der Gesamtindex als Durchschnitt aus der Zahl der jeweils vorhandenen Beobachtungen berechnet wurden und die Zahl der Beobachtungen zum Teil geringfügig voneinander abweicht, wenn die Befragten sich außerstande sahen, einzelne Fragen zu beantworten.

der der HWK-Handwerksbetriebe. Der Qualitätsindex nach Ausbildungsverhältnissen liegt wegen des größeren Gewichts, das die IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten bei dieser Berechnung haben, über dem Qualitätsindex auf der Basis der Ausbildungsgänge.

Am schlechtesten schneiden alle Betriebe beim Qualitätsfaktor Technik ab. Hier sind außerdem die Diskrepanzen zwischen IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten und HWK-Handwerksbetrieben am größten. Allerdings ist gerade hier zu berücksichtigen, daß in den Vergleich der Qualität der Berufsausbildung nicht die überbetrieblichen Ausbildungsstätten einbezogen worden sind, die im Handwerk eine besondere Rolle spielen. Der starke Unterschied der Qualitätsindices bei diesem Qualitätsfaktor dürfte sich bei Einbeziehung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten verringern. Die geringsten Unterschiede im Qualitätsindex finden sich beim Qualitätsfaktor Intensität und beim Qualitätsfaktor Personal.

Für die Beurteilung der Qualität der außerschulischen Berufsausbildung in der Bundesrepublik sind die Unterschiede in der Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsgängen in verschiedenen Unternehmen aufschlußreicher. Die Erhebung hat ergeben, daß neun Ausbildungsgänge in sechs IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten und in drei HWK-Handwerksbetrieben 50 Qualitätspunkte und weniger erreichen. Sieben Ausbildungsgänge in drei IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten weisen 370 Qualitätspunkte und mehr auf.

Tabelle 152 und Schaubild 26 zeigen, wie breit die Qualitätsindices streuen. Ein Maß für die Streuung der Qualitätsindices in den einzelnen Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen ist der Variationskoeffizient, der die Standardabweichung als Prozentsatz des Mittelwertes angibt. Tabelle 153 enthält die Variationskoeffizienten nach Teilbereichen.

Tabelle 152

**Qualitätsprofile der Ausbildungsgänge
mit den höchsten und mit den niedrigsten Qualitätsindices**
Punkte

Ausbildungsgang	Organi- sation	Technik	Intensität	Personal	Methode	Gesamt- qualitäts- index
Verkäufer (1)	1	0	7	8	6	22
Einzelhandelskaufmann (1)	8	0	5	9	16	38
Einzelhandelskaufmann (2)	8	0	11	13	8	40
Bürokaufmann (1)	0	0	19	16	8	43
Verkäufer (2)	9	0	4	8	23	44
Kfz-Mechaniker	5	0	15	16	8	44
Groß- und Außenhandelskaufmann	14	0	17	6	13	50
Buchhändler	7	0	25	10	8	50
Bürokaufmann (2)	6	0	29	12	3	50
Dreher	69	62	84	84	73	372
Biologielaborant	50	86	68	82	87	373
Technischer Zeichner (1)	70	95	50	80	81	376
Elektromechaniker	48	86	82	71	90	377
Starkstromelektriker	50	86	84	71	90	381
Maschinenschlosser	51	86	92	69	86	384
Technischer Zeichner (2)	87	66	86	90	68	397

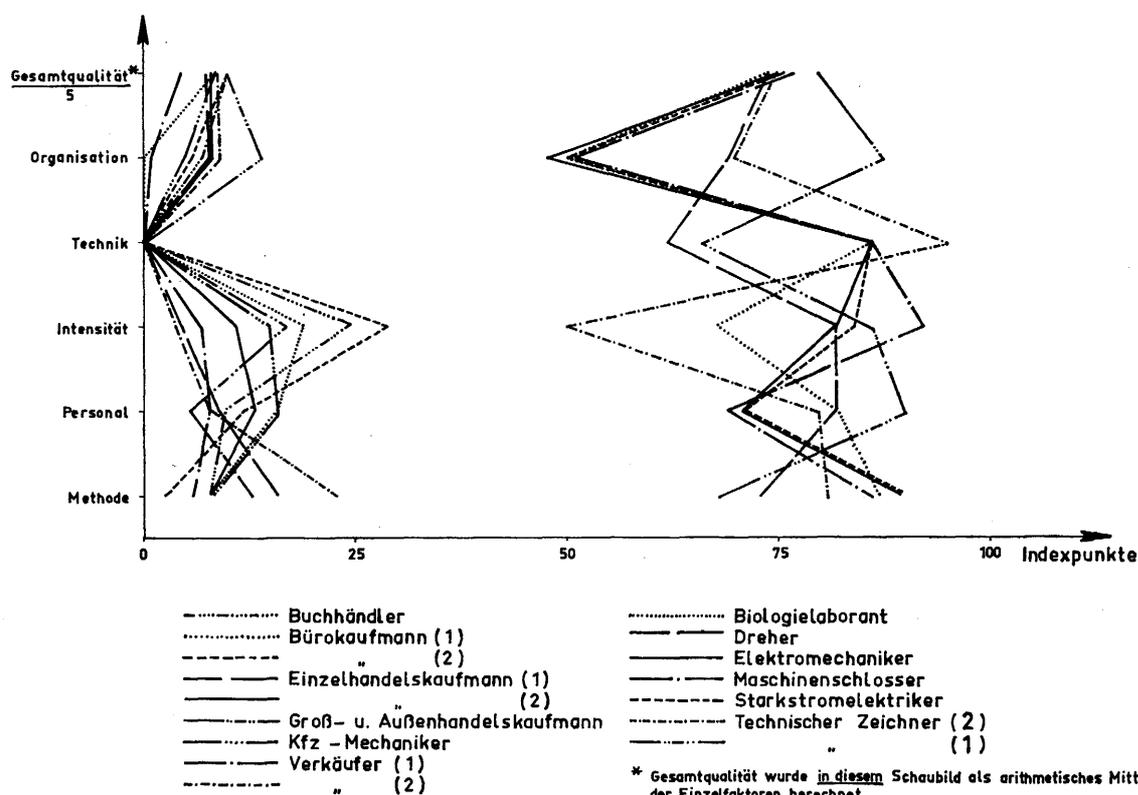
Tabelle 153

Streuung der Qualitätsindizes
v. H.

Qualitätsfaktor	Ausbildungsgänge			Ausbildungsverhältnisse		
	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe
Organisation	26	33	66	22	38	57
Technik	37	213	489	63	133	333
Intensität	32	37	30	30	36	26
Personal	34	44	40	32	38	41
Methode	32	37	41	25	32	43
Gesamtindex	29	39	29	25	33	30

Schaubild 26

Qualitätsprofile der Ausbildungsgänge, Maxima und Minima



Die Streuung der Qualitätsfaktoren ist erheblich größer als die Streuung des Legalitätsindex. Besonders der Qualitätsfaktor Technik weist bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten und vor allem im Handwerk erhebliche Unterschiede auf.

Die Schaubilder 27 bis 41 geben die Verteilungskurven der Subindices der Qualitätsfaktoren wieder. Es werden jeweils die relativen Häufigkeiten nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen getrennt für die drei Teilbereiche der Betriebserhebung sowie eine Hochrechnung für alle Ausbildungsgänge bzw. alle Ausbildungsverhältnisse der Bundesrepublik wiedergegeben. Die hochgerechneten Werte werden zusätzlich in Form einer Kurve der kumulierten Häufigkeiten nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen wiedergegeben. Die entsprechenden Zahlenangaben enthalten die Tabellen 154 und 155.

Die Subindices werden im Index der Gesamtqualität zusammengefaßt. Tabelle 156 enthält die Zahlen, die in den Schaubildern 42 bis 44 dargestellt sind.

Die Streuung der Gesamtqualität ist sehr groß. Schaubild 44 zeigt, daß die kumulative Verteilung der Qualitätsindices bei den HWK-Handwerksbetrieben insgesamt niedriger verläuft als bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten, und daß die kumulative Verteilung der Qualitätsindices der IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten insgesamt über dem Qualitätsverlauf bei den anderen beiden Teilbereichen liegt. Aus Schaubild 44 läßt sich ferner ablesen, daß

- 44 v. H. (40 v. H.) der Ausbildungsgänge (Ausbildungsverhältnisse) bei den HWK-Handwerksbetrieben
- 16 v. H. (6 v. H.) der Ausbildungsgänge (Ausbildungsverhältnisse) bei den IHK-Betrieben mit bis zu 1 000 Beschäftigten
- 0,3 v. H. (0,0 v. H.) der Ausbildungsgänge
- 0,3 v. H. (0,0 v. H.) der Ausbildungsgänge (Ausbildungsverhältnisse) bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten

nicht 16 v. H. der Höchstpunktzahl haben.

Entsprechende Informationen liefert Schaubild 45, das eine Schätzung für die gesamte Bundesrepublik zuläßt. Insgesamt werden danach 16 v. H. der Höchstpunktzahl in 31 v. H. der Ausbildungsgänge bzw. in 15 v. H. der Ausbildungsverhältnisse in der Bundesrepublik nicht erreicht. 25 v. H. der Ausbildungsgänge weisen weniger als 74 Qualitätspunkte (15 v. H. der maximalen Punktzahl) auf. In 25 v. H. der Ausbildungsverhältnisse in der Bundesrepublik werden weniger als 94 Qualitätspunkte (19 v. H. der maximalen Punktzahl) erreicht.

Die Verteilung der Indices der Legalität ist viel enger als die Verteilung der Subindices bzw. des Gesamtindex der Qualität der außerschulischen Berufsausbildung. Die Kommission führt diese große Streuung auch auf das Fehlen von Normen für die Beurteilung der Ausbildungsqualität zurück. Sie äußert die Überzeugung, daß wirksamere Formen der

Berufsausbildung, die gewährleisten, daß eine bestimmte Mindestqualität von allen Ausbildungsbetrieben eingehalten wird und darüber hinaus Anreize bestehen, die Qualität zu verbessern, nur möglich sind, wenn der Gesetzgeber Normen der Qualität setzt, an denen sich die Lernorte bei der Gestal-

Tabelle 154

**Subindices der Qualität
Hochrechnung für die Bundesrepublik**

kumulierte Häufigkeiten

— Ausbildungsgänge —

v. H.

Intervall Punkte	Organi- sation	Technik	Inten- sität	Perso- nal	Me- thode
bis 10	35,9	91,7	0,6	3,6	6,2
bis 20	63,6	94,8	6,8	22,2	29,5
bis 30	84,6	96,2	41,9	73,2	62,0
bis 40	94,0	97,6	83,9	80,6	82,6
bis 50	97,0	98,7	93,5	90,4	96,9
bis 60	100,0	99,4	95,7	97,4	98,8
bis 70	100,0	99,9	97,6	98,4	99,8
bis 80	100,0	100,0	99,6	99,8	100,0
bis 90	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
bis 100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabelle 155

**Subindices der Qualität
Hochrechnung für die Bundesrepublik**

kumulierte Häufigkeiten

— Ausbildungsverhältnisse —

v. H.

Intervall Punkte	Organi- sation	Technik	Inten- sität	Perso- nal	Me- thode
bis 10	14,3	62,9	0,2	1,2	3,3
bis 20	29,7	78,3	2,4	12,2	14,9
bis 30	47,5	83,5	28,6	40,5	35,6
bis 40	63,8	89,7	71,6	59,6	54,8
bis 50	75,9	93,6	84,8	77,4	79,5
bis 60	94,7	96,0	88,7	89,0	91,8
bis 70	98,8	98,4	92,7	94,2	97,1
bis 80	99,5	99,3	99,1	99,0	99,4
bis 90	100,0	99,9	99,9	99,9	99,9
bis 100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Schaubild 27

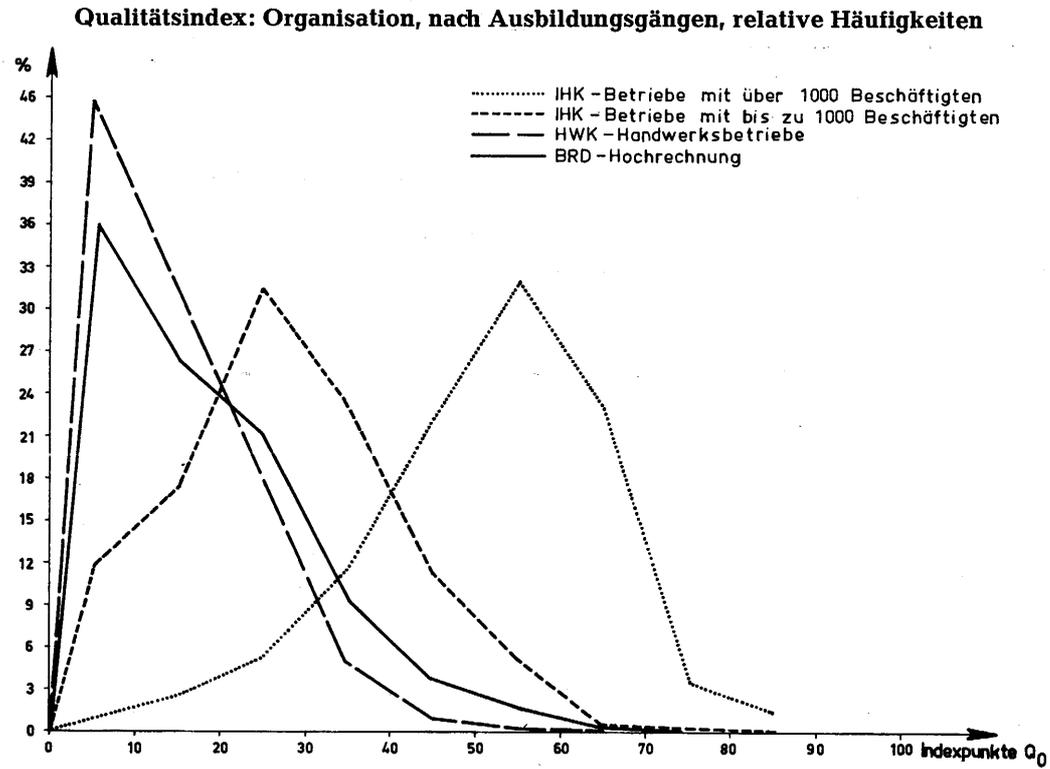


Schaubild 28

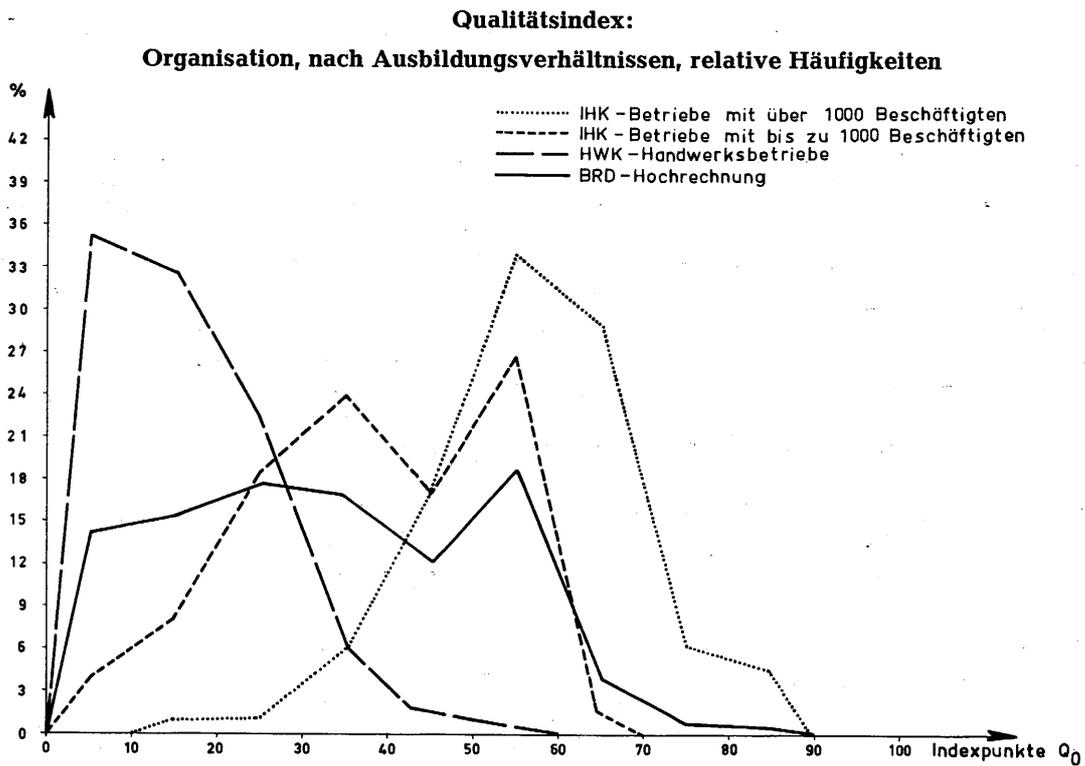


Schaubild 29

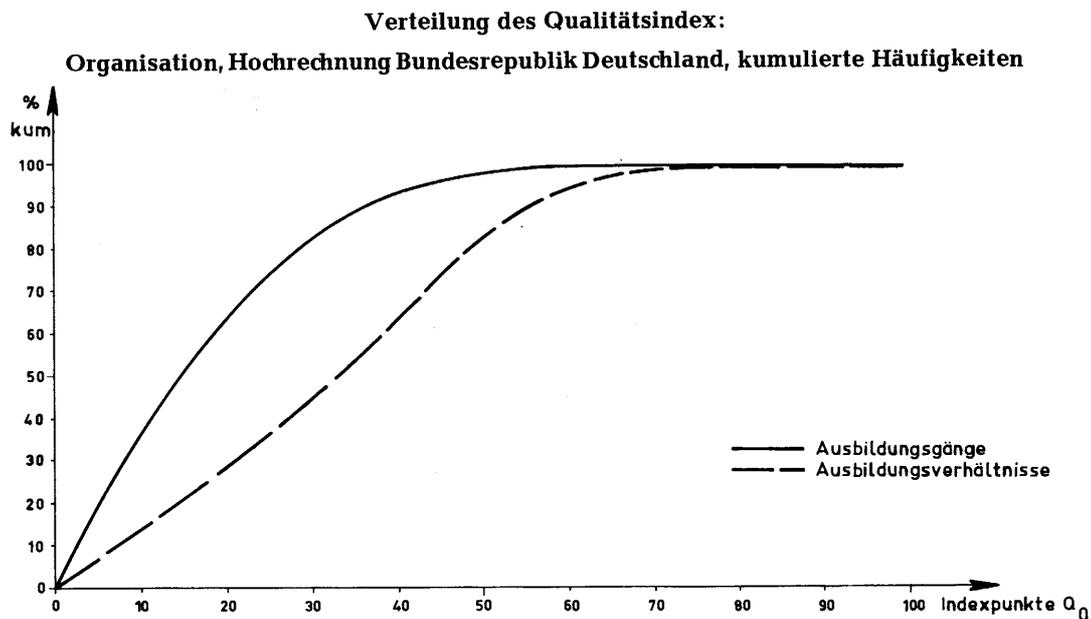


Schaubild 30

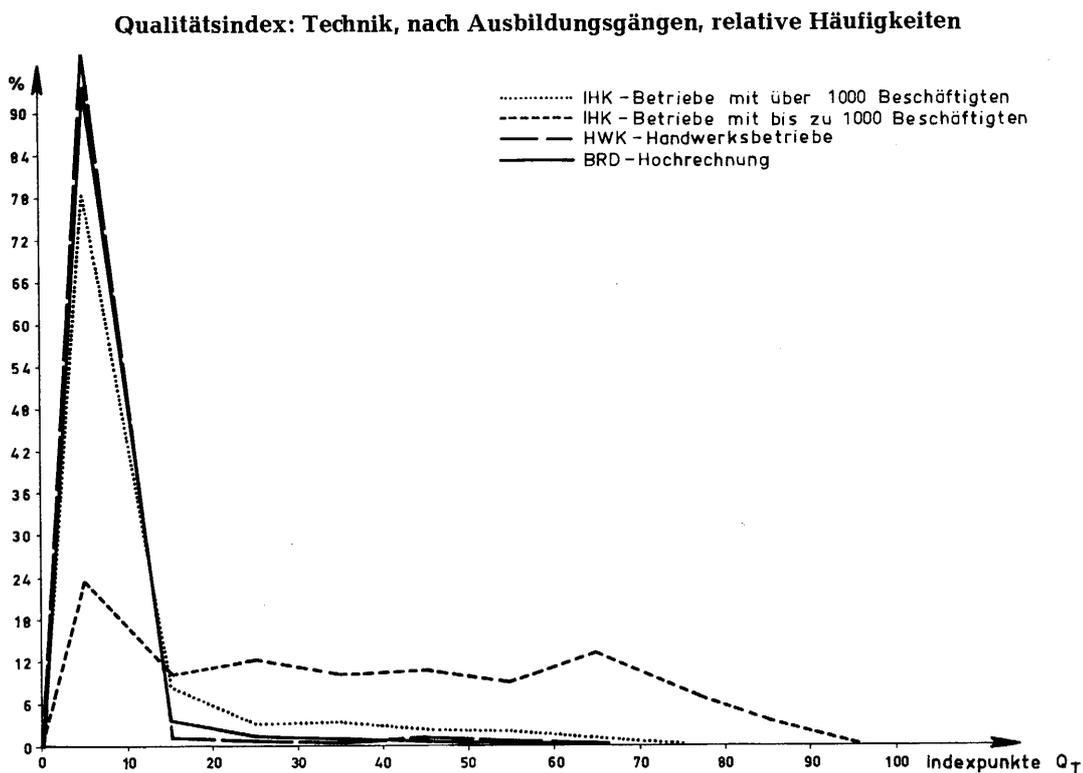


Schaubild 31

Qualitätsindex: Technik, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten

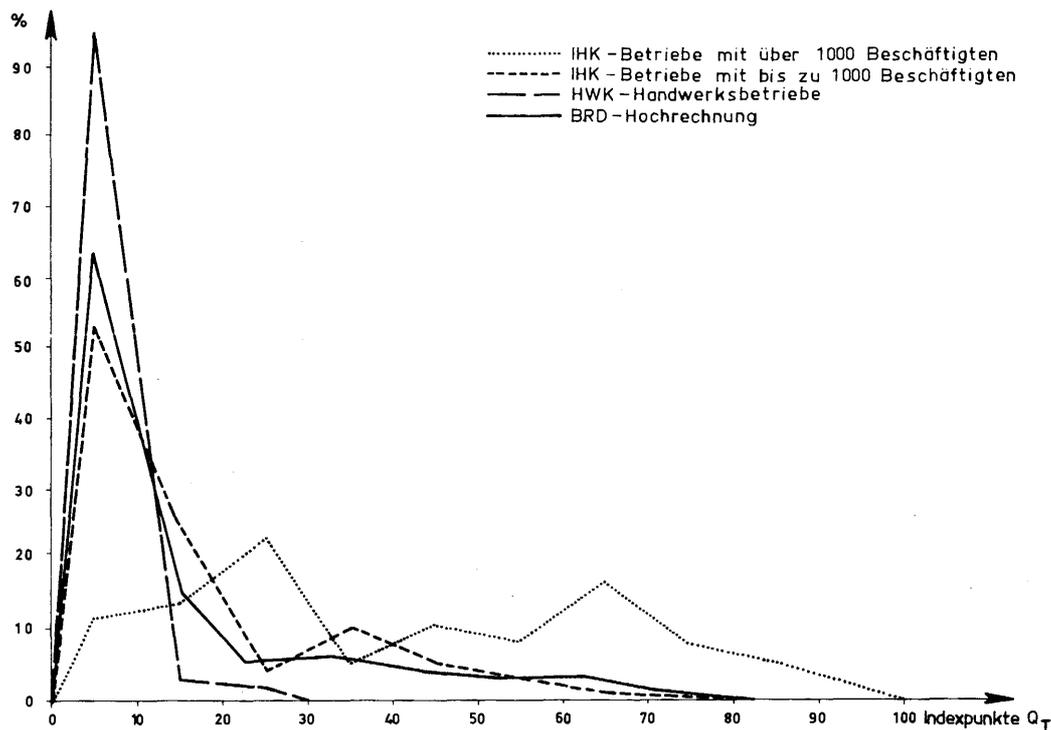


Schaubild 32

**Verteilung des Qualitätsindex:
Technik, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, kumulierte Häufigkeiten**

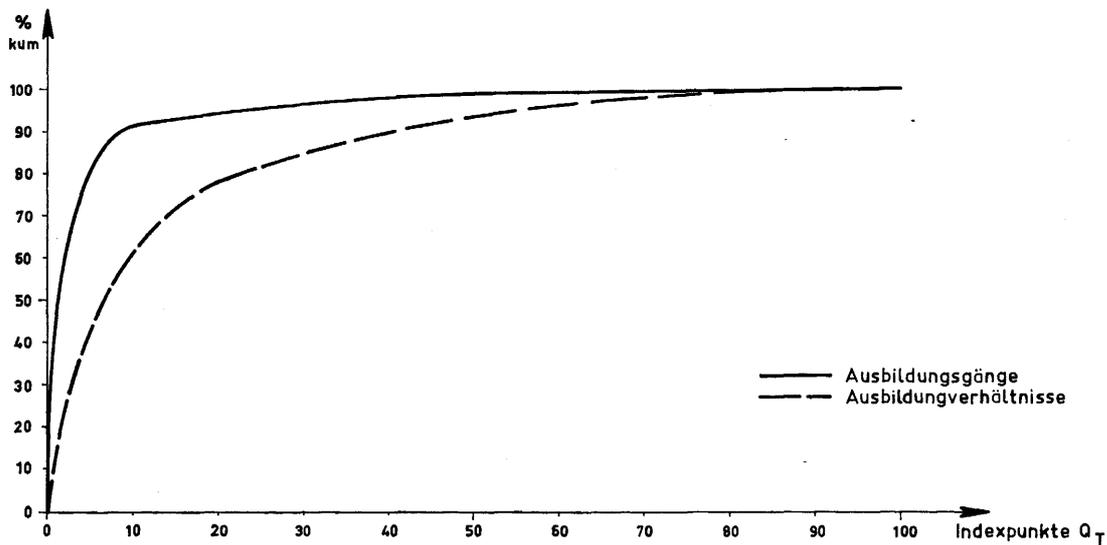


Schaubild 33

Qualitätsindex: Intensität, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten

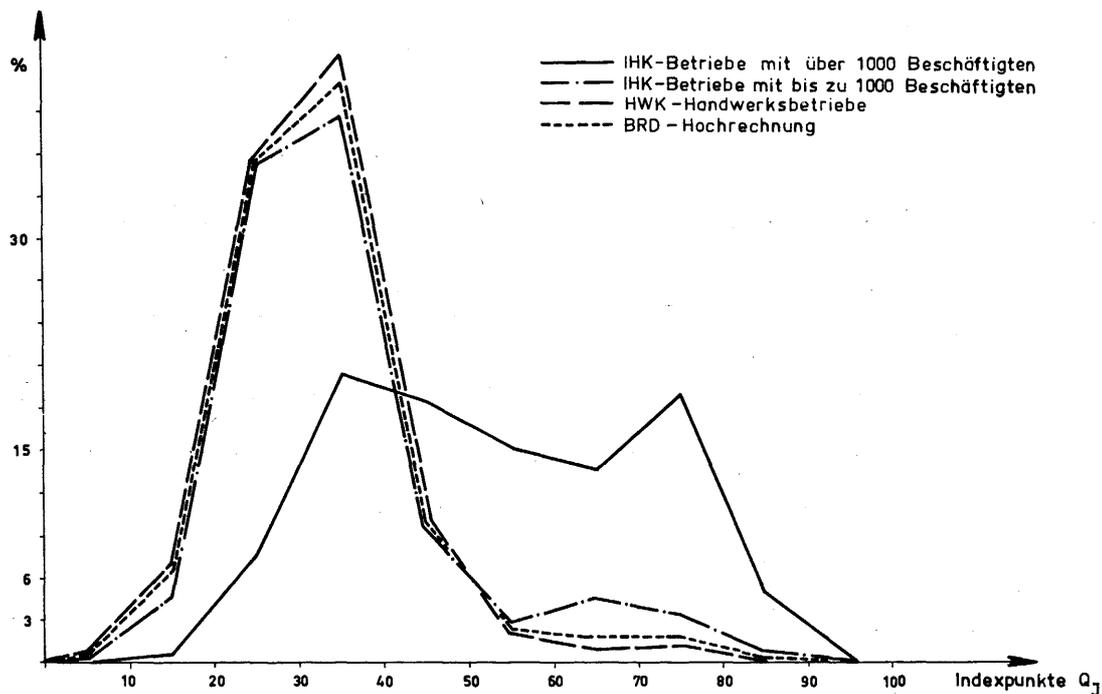


Schaubild 34

Qualitätsindex: Intensität, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten

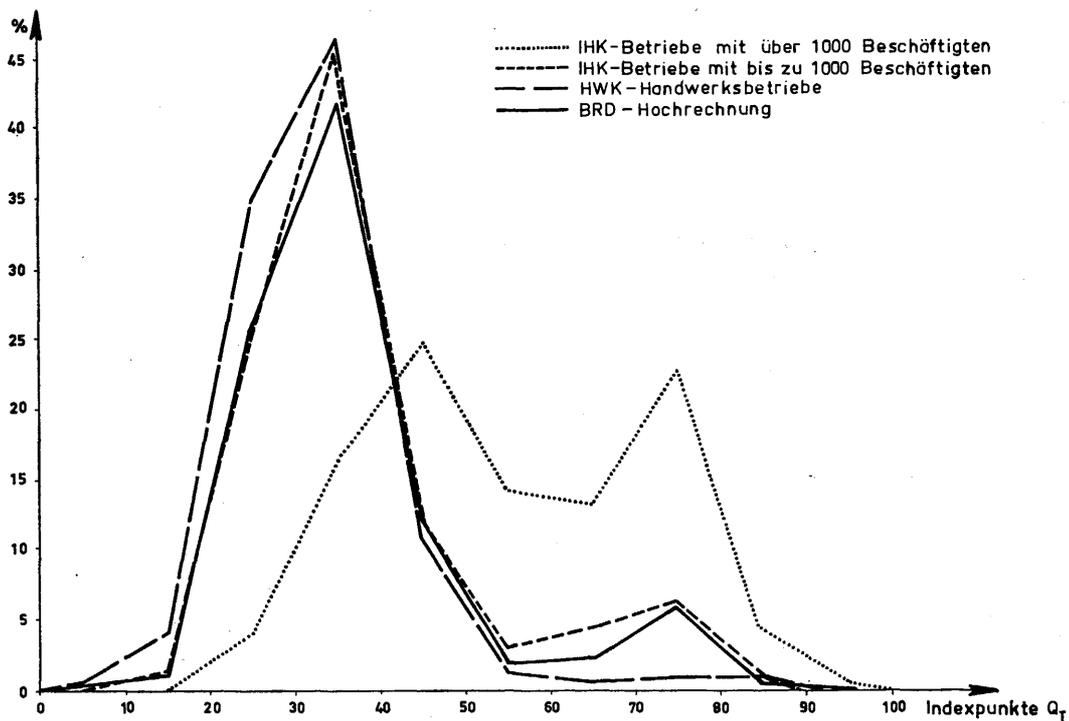


Schaubild 35

**Verteilung des Qualitätsindex:
Intensität, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, kumulierte Häufigkeiten**

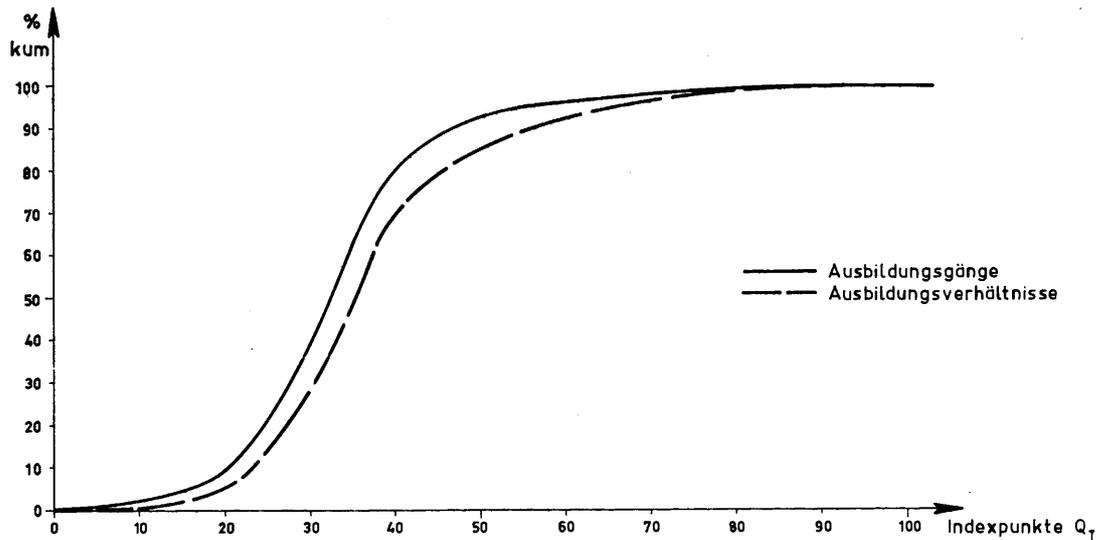


Schaubild 36

Qualitätsindex: Personal, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten

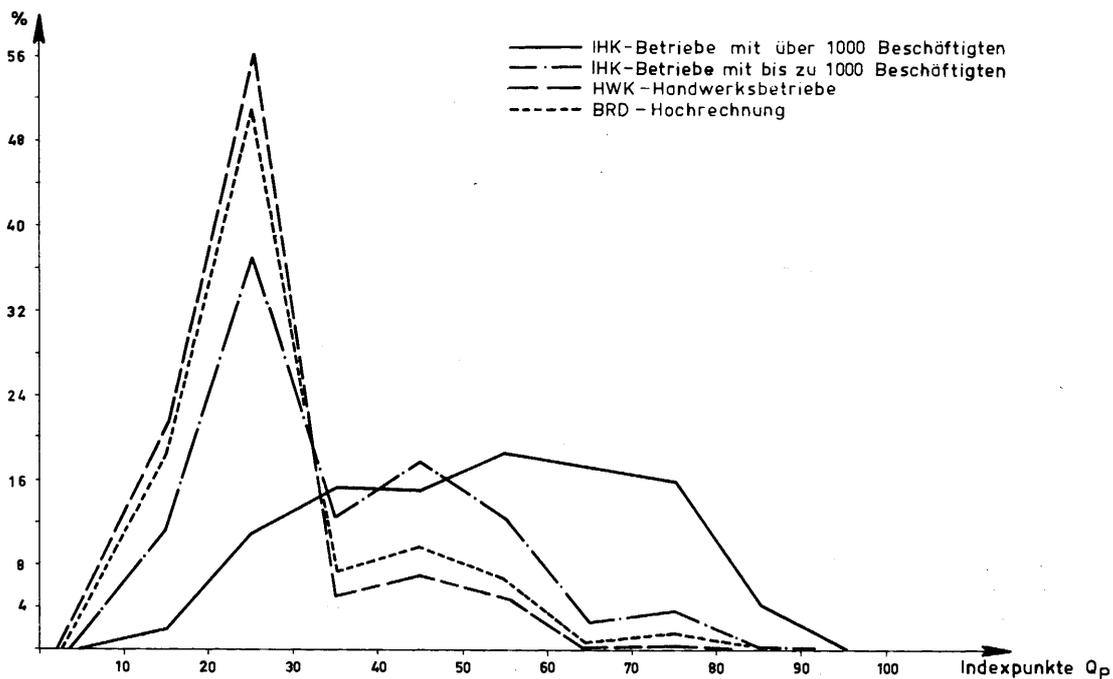


Schaubild 37

Qualitätsindex: Personal, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten

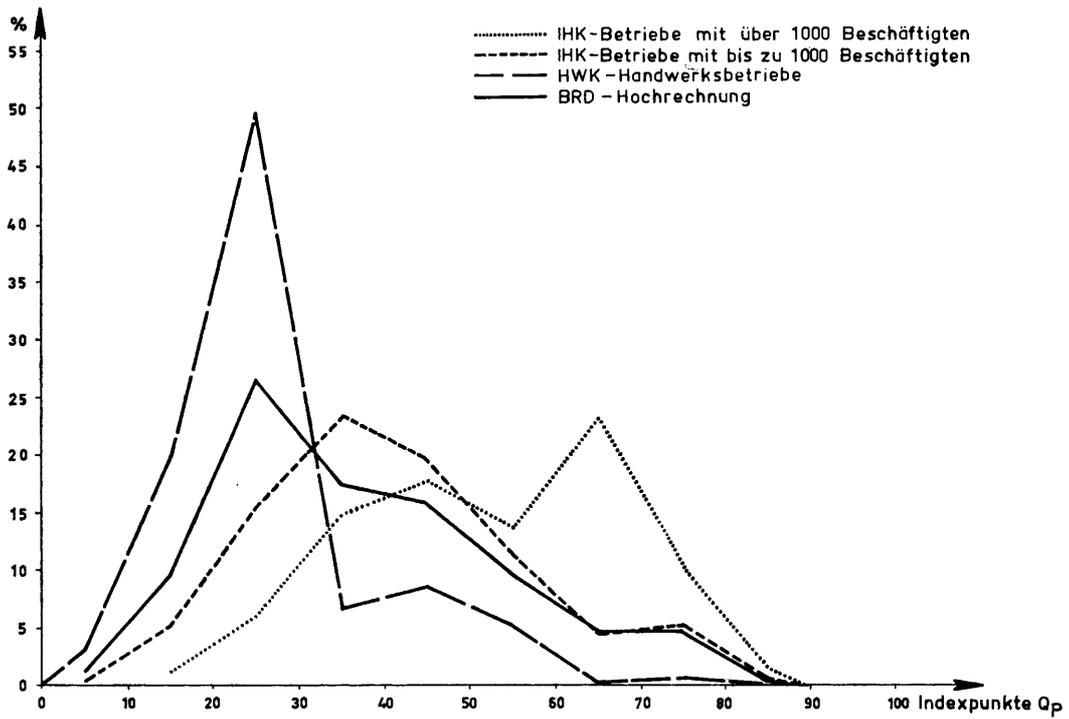


Schaubild 38

**Verteilung des Qualitätsindex:
Personal, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, kumulierte Häufigkeiten**

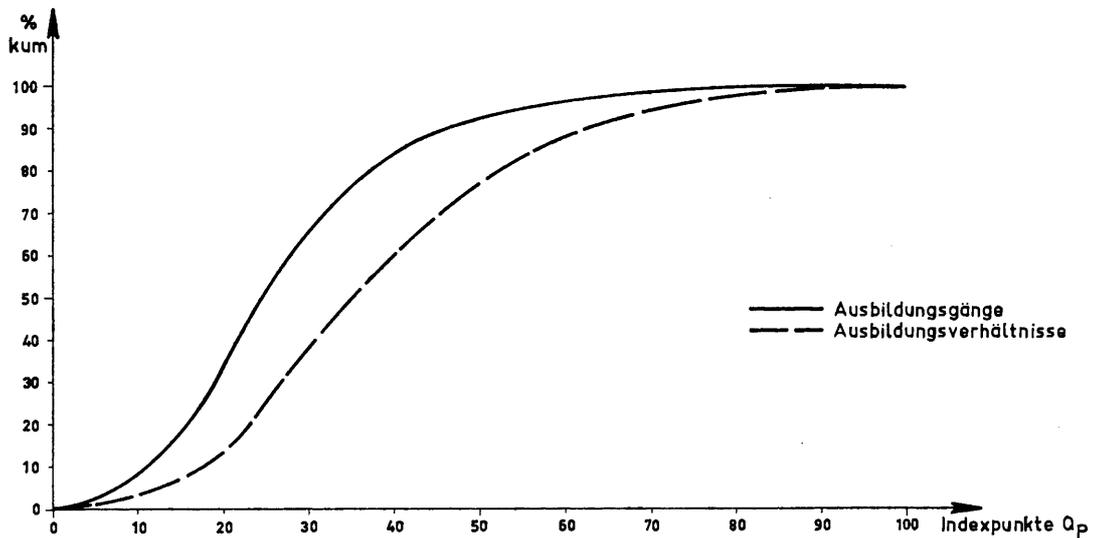


Schaubild 39

Qualitätsindex: Methode, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten

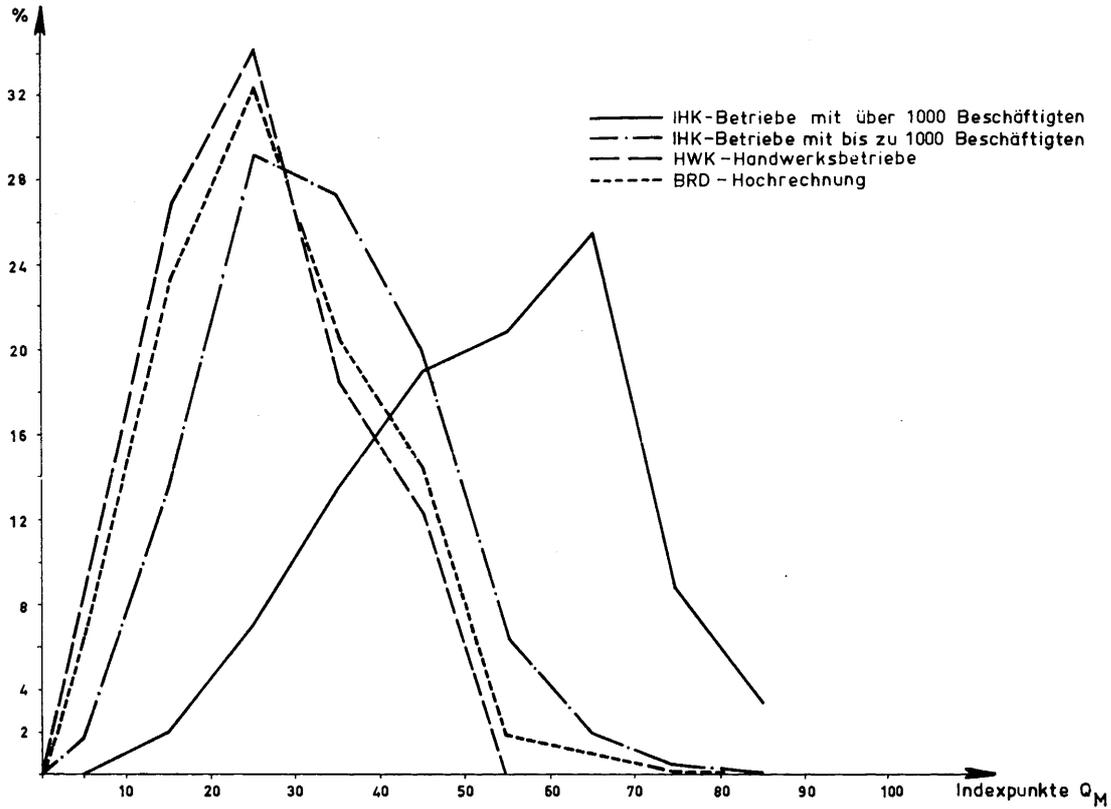


Schaubild 40

Qualitätsindex: Methode, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten

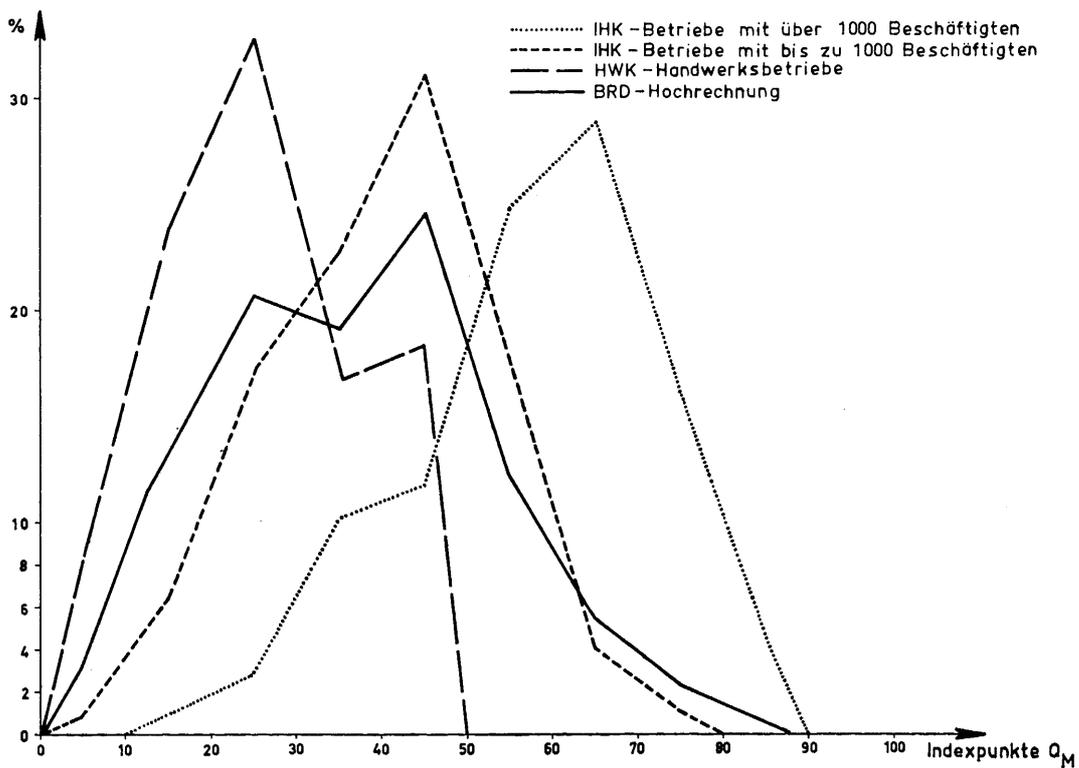


Schaubild 41

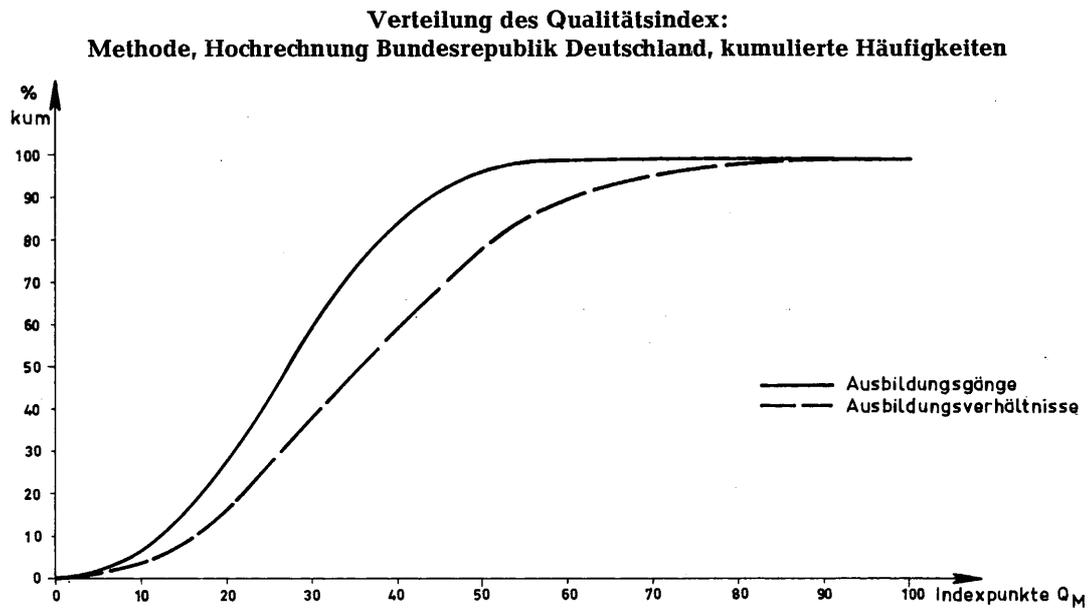


Schaubild 42

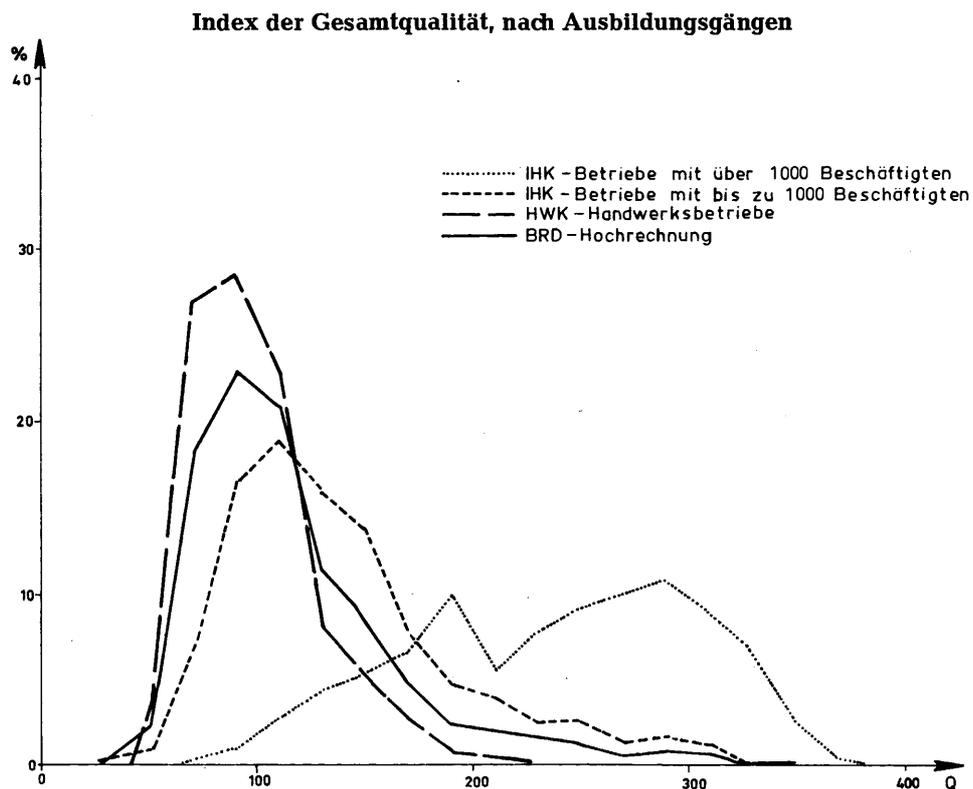


Schaubild 43

Index der Gesamtqualität, nach Ausbildungsverhältnissen

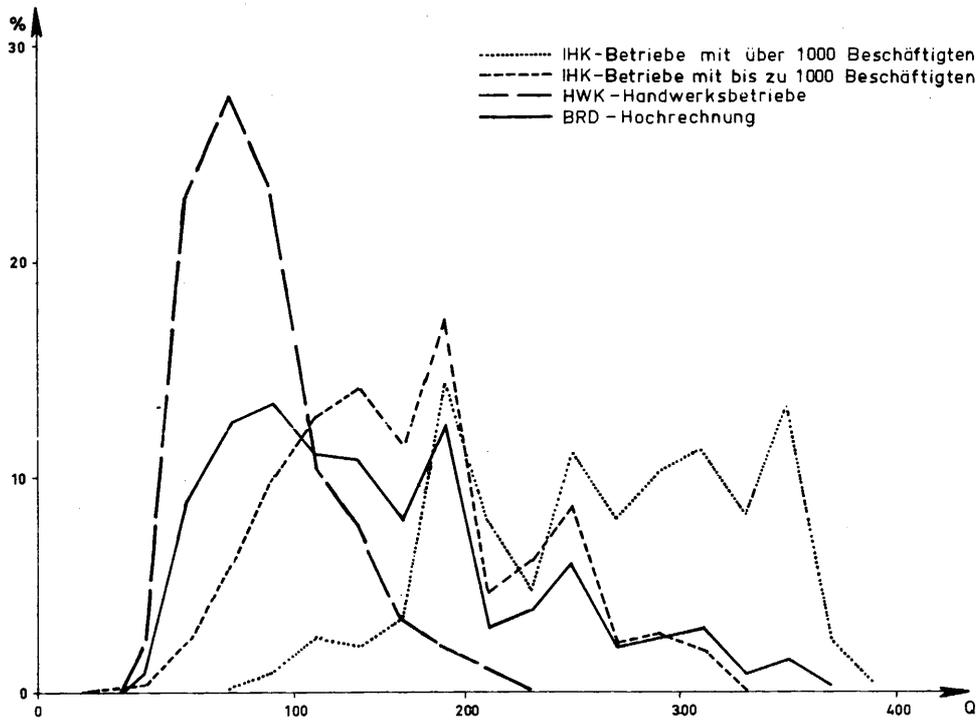


Schaubild 44

Verteilung des Gesamtindex der Qualität, kumulierte Häufigkeiten

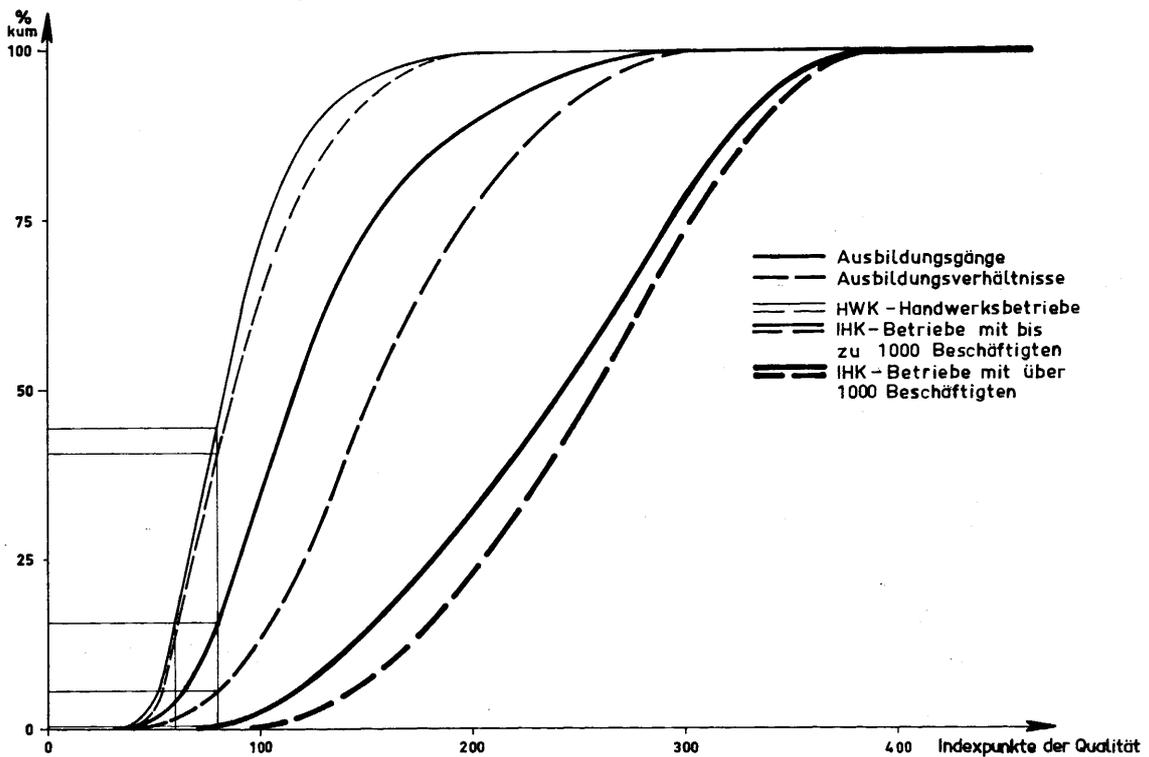
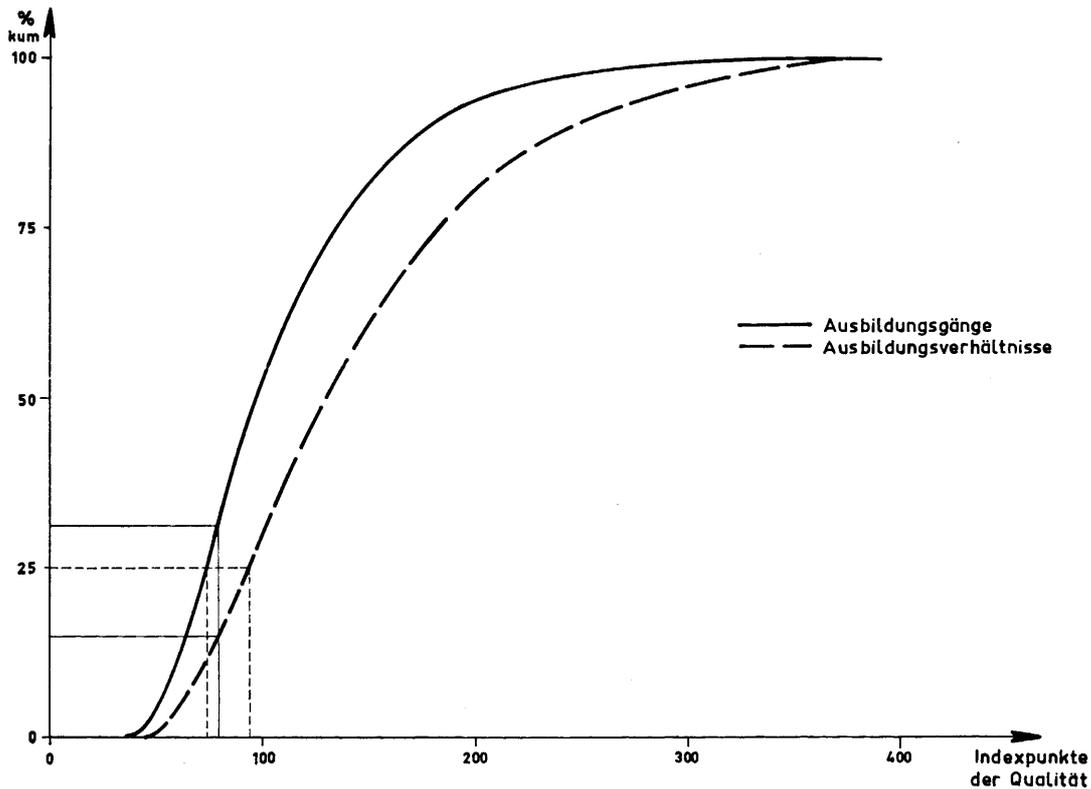


Tabelle 156

**Verteilung des Index der Gesamtqualität nach Ausbildungsgängen
und Ausbildungsverhältnissen (v. H.) — Gesamtqualität —**

Indexpunkte	nach Ausbildungsgängen					nach Ausbildungsverhältnissen				
	Betriebserhebung			Hochrechnung für die Bundes- republik Deutschland		Betriebserhebung			Hochrechnung für die Bundes- republik Deutschland	
	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Be- schäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Be- schäftigten	HWK- Hand- werks- betriebe	relative	kumu- lierte	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Be- schäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Be- schäftigten	HWK- Hand- werks- betriebe	relative	kumu- lierte
			Häufigkeiten					Häufigkeiten		
21 bis 40	0,0	0,4	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
41 bis 60	0,0	1,0	3,4	2,3	2,5	0,0	0,3	2,0	0,8	0,8
61 bis 80	0,2	6,9	27,1	18,3	20,8	0,0	2,4	23,0	8,9	9,7
81 bis 100	1,0	16,6	28,3	22,9	43,7	0,1	5,8	27,5	12,4	22,1
101 bis 120	2,8	19,0	23,1	21,0	64,7	0,9	9,9	22,9	13,3	35,4
121 bis 140	4,4	16,1	8,3	11,3	76,0	2,5	12,7	10,4	11,0	46,4
141 bis 160	5,4	13,7	5,4	8,7	84,7	2,1	14,0	7,7	10,7	57,1
161 bis 180	6,6	7,9	2,9	5,0	89,7	3,4	11,5	3,3	8,0	65,1
181 bis 200	9,8	4,9	0,9	2,6	92,3	14,3	17,3	2,0	12,2	77,3
201 bis 220	5,6	4,0	0,6	2,1	94,4	7,8	4,6	1,1	3,0	80,3
221 bis 240	7,8	2,5	0,0	1,8	96,2	4,7	5,9	0,1	3,8	84,1
241 bis 260	9,2	2,6	0,0	1,3	97,5	11,0	8,5	0,0	6,0	90,1
261 bis 280	10,0	1,4	0,0	0,7	98,2	8,0	2,3	0,0	2,1	92,2
281 bis 300	10,8	1,7	0,0	0,9	99,1	10,2	2,6	0,0	2,5	94,7
301 bis 320	9,0	1,3	0,0	0,7	99,8	11,2	1,9	0,0	2,9	97,6
321 bis 340	7,1	0,0	0,0	0,1	99,9	8,1	0,2	0,0	0,8	98,4
341 bis 360	6,9	0,0	0,0	0,1	100,0	13,2	0,0	0,0	1,4	99,8
361 bis 380	2,7	0,0	0,0	0,0	100,0	2,2	0,0	0,0	0,2	100,0
381 bis 400	0,7	0,0	0,0	0,0	100,0	0,3	0,0	0,0	0,0	100,0
	100,0	100,0	100,0			100,0	100,0	100,0		

Verteilung des Gesamtindex der Qualität, Hochrechnung
für die Bundesrepublik Deutschland 1972, kumulierte Häufigkeiten



tung ihrer Ausbildung orientieren können. Ein solches Vorgehen dürfte auch deshalb Erfolgsaussichten haben, weil die Betriebe nach den Ergebnissen der Erhebung stark motiviert sind, eine qualitativ hochstehende Berufsausbildung anzubieten (Tabelle 157).

Angesichts dieser Motivationsstruktur erscheint es vordringlich, die Normen für die Qualität der Berufsausbildung klarer zu formulieren, als das bisher der Fall ist. Dabei werden größenspezifische und branchenspezifische Gesichtspunkte nicht unberücksichtigt bleiben können. Im folgenden werden daher die Ergebnisse der Qualitätserhebung nach Unternehmensgröße und Branche aufgeschlüsselt dargestellt.

Tabelle 157

Rangstellen der Ausbildungsmotive

Motive	IHK-Betriebe mit über 1 000 Be- schäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Be- schäftigten	HWK-Hand- werksbetriebe
I. fachliche Gesichtspunkte (Ausbildung eines fachlich qualifizierten Nachwuchses)			
1. die Branche braucht Nachwuchs	1	1	1
2. der Betrieb braucht Facharbeiternachwuchs	2	2	2
3. die Bundesrepublik braucht qualifizierte Fachkräfte	3	4	4
II. pädagogische Gesichtspunkte (Ausbildung von jungen Menschen)			
4. Erziehung junger Menschen ist eine wichtige Aufgabe	4	3	3
5. Kontakte mit jungen Menschen macht Freude	7	5	5
III. Rentabilitätsgesichtspunkte (Ausbildung von billigen Arbeitskräften)			
6. Ausbildung nützt dem Ruf der Firma	5	7	7
7. Auszubildende sind relativ kostengünstige Mitarbeiter	8	9	7
8. Fremde Fachkräfte einzuarbeiten, wäre zu teuer	6	6	6
9. Fachkräfte würden die den Auszubildenden übertragenen Arbeiten nicht erledigen	9	8	9

Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von der Unternehmensgröße

Die Darstellung der Qualität der Berufsausbildung in den drei Teilbereichen der Betriebserhebung hat eine deutliche bessere Qualität der Berufsausbildung bei den Großbetrieben ergeben. Im folgenden wird dem Einfluß der Unternehmensgröße im einzelnen nachgegangen.

Ein eindeutiger Einfluß der Betriebsgröße auf die Qualität der Berufsausbildung läßt sich bei den gewählten Betriebsgrößenklassen klar zeigen. Die Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten haben einen deutlich niedrigeren Gesamtindex als die Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten. Die Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten weisen wiederum

einen deutlich höheren Qualitätsindex auf als die Betriebe mit 101 bis 1 000 Beschäftigten. (Vgl. Tabelle 158). Bei den einzelnen Qualitätskomponenten ist das Bild nicht anders als bei der Gesamtqualität. In den Tabellen 159 und 160 werden daher nur die Subindizes für zwei Größenklassen von Ausbildungsbetrieben wiedergegeben.

Es sei auch hier noch einmal darauf hingewiesen, daß sich die Subindizes nicht zum Gesamtindex addieren. Für die Berechnung eines jeden Subindex ebenso wie für den Gesamtindex wurden nämlich alle verfügbaren Antworten verwandt. Da die befragten Personen nicht alle Fragen vollständig beantworteten, mußten die Subindizes mit einer unterschiedlichen Zahl von Antworten berechnet werden, wenn nicht eine Reihe von Antworten ganz verloren gehen sollte. Die Kommission hielt es für richtiger, alle verfügbaren Daten auch tatsächlich auszuwerten. Daraus ergab sich aber notwendigerweise, daß der Gesamtindex nicht gleich der Summe der Einzelindizes sein konnte. Besonders deutlich ausgeprägt sind die Unterschiede zwischen den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten und den kleineren Betrieben bei den Qualitätsfaktoren Technik und Organisation. Am geringsten sind sie dagegen bei dem Faktor Intensität. Dies ist darauf zurückzuführen, daß der Punktevorsprung, den Großbetriebe insbesondere durch eigene Ausbildungswerkstätten und innerbetrieblichen zusätzlichen Unterricht bei der Qualitätskomponente „Anteil systematischer Ausbildungsmaßnahmen“ erreicht haben, in kleineren Betrieben bei der Qualitätskomponente „Anteil der ausbildungsspezifischen Zeit bei produktionsgebundener Ausbildung“ insbesondere durch höhere Unterweisungszeiten teilweise kompensiert wird. Darüber hinaus wurden die überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen des Handwerks in ihrem zeitlichen Anteil beim Faktor „Intensität“ berücksichtigt. Dies war immerhin bei 35,8 v. H. der handwerklichen Ausbildungsgänge der Fall.

Tabelle 158

Die Gesamtqualität der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße

Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)	Durchschnitt Punkte		Streuung v. H.	
	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse
1 bis 5	104,5	105,1	81,9	68,1
6 bis 10	110,1	114,2	104,8	88,8
11 bis 20	106,7	108,8	89,9	73,8
21 bis 50	116,4	126,1	36,2	33,5
51 bis 100	108,9	123,2	73,0	50,7
101 bis 1 000	164,9	181,5	37,5	33,1
über 1 000	232,8	233,7	29,4	24,4

Tabelle 159

Die Qualitätsfaktoren der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)

Ausbildungsgänge

Qualitätsfaktor	Durchschnitt Punkte		Streuung v. H.	
	1 bis 100 1)	über 100 1)	1 bis 100 1)	über 100 1)
Organisation .	16,9	35,9	61,1	40,4
Technik	1,5	15,3	461,9	137,9
Intensität	32,3	41,1	30,7	40,6
Personal	27,5	42,7	41,6	42,4
Methode	30,5	32,4	40,4	36,3
Gesamtindex .	108,7	167,4	79,6	52,3

1) Zahl der Beschäftigten

Tabelle 160

Die Qualitätsfaktoren der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)

Ausbildungsverhältnisse

Qualitätsfaktor	Durchschnitt Punkte		Streuung v. H.	
	1 bis 100 1)	über 100 1)	1 bis 100 1)	über 100 1)
Organisation .	19,6	46,1	59,7	21,7
Technik	2,5	21,4	356,4	102,3
Intensität	31,5	44,6	27,8	36,5
Personal	29,7	45,7	40,3	35,7
Methode	28,2	47,0	39,0	30,4
Gesamtindex .	115,8	196,6	61,5	44,2

1) Zahl der Beschäftigten

Tabelle 161

Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zahl der Auszubildenden
Durchschnittswerte nach Ausbildungsgängen

Auszubildende Anzahl	in v. H. der Gesamtzahl der Ausbildungsgänge	Gesamtqualität Punkte	Organisation Punkte	Technik Punkte	Intensität Punkte	Personal Punkte	Methode Punkte
1 bis 5	86,4	81,8	19,2	13,7	34,3	26,6	26,7
6 bis 10	6,7	132,5	31,1	17,5	38,8	34,4	33,7
11 bis 20	4,8	163,0	35,2	22,0	43,7	44,2	40,7
21 bis 30	0,7	212,4	46,4	23,6	47,4	53,2	42,2
31 bis 50	0,8	201,8	48,9	22,8	42,0	45,1	45,8
51 bis 100	0,4	247,0	57,0	36,8	55,8	49,5	61,8
über 100	0,2	250,8	61,4	38,4	43,0	38,4	61,4

Tabelle 162

Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zahl der Auszubildenden
Durchschnittswerte nach Ausbildungsverhältnissen

Auszubildende Anzahl	in v. H. der Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse	Gesamtqualität Punkte	Organisation Punkte	Technik Punkte	Intensität Punkte	Personal Punkte	Methode Punkte
1 bis 5	43,3	114,4	21,0	14,0	35,4	28,4	27,5
6 bis 10	12,2	154,9	32,2	17,6	49,1	35,7	34,8
11 bis 20	17,8	181,1	36,6	21,9	43,8	46,0	40,8
21 bis 30	4,1	220,3	46,1	23,3	47,3	53,1	41,3
31 bis 50	7,1	204,1	49,4	22,0	41,3	45,5	46,2
51 bis 100	5,0	250,7	57,9	37,0	57,2	49,3	62,0
über 100	10,5	199,0	61,5	23,8	41,0	38,1	50,0

Ein zweites Maß für die Unternehmensgröße ist die Zahl der Auszubildenden im Unternehmen. Die Tabellen 161 und 162 zeigen, wie hoch die Subindices und der Index der Gesamtqualität bei unterschiedlichen Zahlen von Auszubildenden sind.

Tabelle 161 bestätigt die Aussage, die bei der Analyse der einzelnen Komponenten der Ausbildungsqualität gemacht wurde: Die Qualitätsfaktoren Organisation, Technik und Methode weisen um so höhere Subindices auf, je mehr Auszubildende in einem Ausbildungsbetrieb tätig sind. Für die Qualitätsfaktoren Personal und Intensität dagegen scheint es eine Betriebsgröße zu geben, von der ab die Qualität der Ausbildung wieder sinkt. Es bedarf einer näheren Prüfung, ob die generelle Aussage gemacht werden kann, daß diese qualitätsoptimale Betriebsgröße beim Faktor Personal bei 21 bis 30 Auszubildenden, beim Faktor Intensität bei 51 bis 100 Auszubildenden liegt. Daß sie beim Faktor Intensität höher liegen dürfte als beim Faktor Personal, ist verständlich, wenn man das Gewicht der Ausbildungswerkstatt beim Faktor Intensität berücksichtigt und bedenkt, daß Ausbildungswerkstätten häufiger in Betrieben mit über 50 Auszubildenden vorkommen als in kleineren Betrieben.

Die Zahlen der Tabelle 162 bestätigen die Aussagen, die für die Ausbildungsgänge gemacht wurden, bei den Qualitätsfaktoren Intensität und Personal. Das Absinken des Subindex Technik in der Klasse 'über 100 Auszubildende' ist auf den überproportional steigenden Anteil von Mitarbeitern, die in den kaufmännischen Berufen ausgebildet werden, zurückzuführen. Bemerkenswert ist aber, daß auch der Subindex für den Qualitätsfaktor Methode in den Betrieben mit mehr als 100 Auszubildenden im Durchschnitt kleiner ist als in den Betrieben mit 51 bis 100 Auszubildenden.

Tabelle 162 unterstreicht die These, daß die Qualitätsfaktoren Organisation und Personal sich bei steigender Betriebsgröße gegenläufig entwickeln.

Der Einfluß der zentralen Ausbildungsabteilungen auf die Berufsausbildung in den Ausbildungsbetrieben ist beträchtlich. Hier fallen, wie gezeigt wurde, erhebliche Kosten an. Auch hinsichtlich der Frage, ob die gesetzlichen Vorschriften über die Ausbildung eingehalten werden, ist es entscheidend, ob Betriebe und Unternehmen identisch sind oder ob der Ausbildungsbetrieb zu einer größeren Einheit gehört. Es soll daher nunmehr geprüft werden, ob sich der Einfluß der zentralen Bildungsabteilungen der Unternehmen auch bei der Qualität der Berufsausbildung und bei den einzelnen Qualitätsfaktoren bemerkbar macht. Tabelle 163 stellt die im Durchschnitt erreichten Qualitätspunkte bei den Ausbildungsbetrieben, die Teil eines Unternehmens sind, den Qualitätspunkten gegenüber, die im Durchschnitt der Ausbildungsbetriebe erreicht werden, bei denen Ausbildungsbetrieb gleich Unternehmen ist.

Am deutlichsten ist die Überlegenheit der zu einem Unternehmen gehörenden Ausbildungsbetriebe bei den Qualitätsfaktoren Organisation und Technik,

am geringsten dagegen beim Faktor Intensität. Die Analyse der Erhebungsergebnisse nach der Zugehörigkeit zu einer Unternehmung deutet mithin in dieselbe Richtung wie die Untersuchung der Abhängigkeit zwischen der Ausbildungsqualität und der Zahl der Beschäftigten.

In Tabelle 164 sind die Qualitätsindices der 28 Betriebe, die zu den 14 Großunternehmen in der Erhebung gehören und für die auswertbare Daten vorlagen (vgl. Abschnitt 3.1), nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen zusammengestellt.

Die Ausbildungsbetriebe der Großunternehmen weisen keine nennenswerten Unterschiede in den einzelnen Subindices der Qualität auf. Die Quali-

Tabelle 163

Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Unternehmung
Qualitätspunkte, Durchschnittswerte

Qualitätsfaktor	Ausbildungsbetriebe = Unternehmen		Ausbildungsbetriebe = Teile eines Unternehmens	
	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse
Gesamtqualität	112,0	139,4	159,4	207,8
Organisation .	19,6	28,0	31,9	45,0
Technik	13,6	6,9	20,2	24,4
Intensität	34,6	36,1	39,2	45,8
Personal	26,8	34,3	37,8	46,1
Methode	26,7	33,8	36,6	47,0

Tabelle 164

Die Qualität der Berufsausbildung in Betrieben von Großunternehmen
Qualitätspunkte, Durchschnittswerte

Qualitätsfaktor	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse
Gesamtqualität	279,4	292,3
Organisation	57,9	62,3
Technik	46,8	51,6
Intensität	57,8	58,7
Personal	59,4	57,7
Methode	58,2	62,8

tätsfaktoren Personal und Intensität sind ebenso stark ausgeprägt wie die Qualitätsfaktoren Organisation und Methode, in denen die Großunternehmen nach dem über die gesamte Erhebung Gesagten eine besonders deutliche Überlegenheit gegenüber den kleineren Unternehmen aufweisen. Der niedrigere Index beim Qualitätsfaktor Technik ist

darauf zurückzuführen, daß einige Berufe keine ins Gewicht fallende Technik bei ihrer Ausbildung benötigen. Hierzu gehören vor allem die kaufmännischen Berufe, allerdings, wie noch zu zeigen sein wird, ohne daß das auch für die Bürogehilfin gilt.

Bei dieser Aussage darf allerdings nicht übersehen werden, daß die Qualität der Berufsausbildung auch in den Ausbildungsbetrieben der Großunternehmen Unterschiede aufweist. Um diese Unterschiede sichtbar zu machen, ist aus den Qualitätsindices der Ausbildungsgänge ein Durchschnittswert für den ganzen Betrieb ermittelt worden.

Tabelle 165

**Die Qualität der Berufsausbildung
in Betrieben von Großunternehmen**

Qualitätspunkte, nach Betrieben

Ungewichteter Qualitätsindex		Gewichteter Qualitätsindex	
Rangstelle	Qualitätsindex	Rangstelle	Qualitätsindex
1	345	2	347
2	339	4	338
3	336	3	344
4	334	1	348
5	324	5	331
6	316	6	320
7	311	8	313
8	309	9	310
9	293	11	301
10	287	10	306
11	281	19	268
12	279	7	317
13	274	18	273
14	273	14	281
15	272	15	279
16	269	17	275
17	268	12	290
18	263	13	284
19	253	21	256
20	251	16	276
21	242	22	242
22	212	20	267
23	209	23	208
24	207	24	204
25	201	26	198
26	199	25	199
27	161	27	163
28	153	28	160

In Tabelle 165 sind die Qualitätsindices der 28 Betriebe von Großunternehmen in der Untersuchung in der Rangfolge des ungewichteten Index wiedergegeben. Daneben sind auch die gewichteten Qualitätsindices mit den dazugehörigen Rangplätzen aufgeführt. Die Gewichtung wurde mit den Besetzungszahlen des jeweiligen Ausbildungsgangs (Zahl der Auszubildenden in dem betreffenden Ausbildungsberuf im Betrieb) vorgenommen.

Der Betrieb mit dem höchsten Qualitätsindex unter den 28 Betrieben weist mehr als den doppelten Wert des Qualitätsindex auf wie der Betrieb mit dem niedrigsten Qualitätsindex. Auch hier ist also Vorsicht bei der Interpretation von Durchschnittswerten geboten¹⁾. Alle Aussagen über den Zusammenhang von Unternehmensgröße und Qualität der Berufsausbildung gelten daher zwar grundsätzlich, bedürfen aber der abwägenden Interpretation. Sie schließen in keinem Falle aus, daß einzelne Handwerksbetriebe und Kleinbetriebe eine Ausbildung anbieten, die qualitativ über der einzelner Großbetriebe liegt.

Das Bild von der Abhängigkeit der Ausbildungsqualität von der Unternehmensgröße, das die Untersuchung liefert, ändert sich etwas je nach der Definition der Unternehmensgröße und der Betrachtung der Qualitätsfaktoren. Tabelle 166 stellt die Ergebnisse der verschiedenen Betrachtungsweisen zusammen.

Bei Betrieben mit über 100 Auszubildenden spielt die organisatorische Komponente eine besondere Rolle. Deshalb sind hier die Qualitätsfaktoren Organisation, Technik und Methode besonders stark ausgeprägt. Bei den Betrieben der Großunternehmen, die in der Erhebung erfaßt wurden, sind die Faktoren Organisation und Methode nur geringfügig schlechter ausgeprägt als bei den Betrieben mit über 100 Auszubildenden, was offenbar daran liegt, daß es sich dabei zum Teil auch um kleinere Betriebe und Tochtergesellschaften handelt. Auf der anderen Seite ist aber hier ein ausgeglicheneres Verhältnis zwischen den organisatorischen und den personellen Komponenten der Qualität erreicht. Als Maß für die Unternehmensgröße ist das Kriterium „Teil eines Unternehmens“ weniger von Bedeutung.

¹⁾ Dabei spielt natürlich auch eine Rolle, daß einige Betriebe vorwiegend gewerblich-technische Auszubildende haben, andere vorwiegend oder sogar ausschließlich in kaufmännischen Berufen ausbilden.

Qualität der Berufsausbildung in großen Unternehmen

Qualitätspunkte, nach Ausbildungsgängen

Qualitätsfaktor	Betriebe von Großunternehmen	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	Betriebe mit mehr als 100 Auszubildenden	Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten	Betriebe, die Teil eines Unternehmens sind
Gesamtqualität	279,4	244	243,1	167,4	165,7
Organisation	57,9	52	61,6	35,9	31,9
Technik	46,7	32	38,4	15,3	20,2
Intensität	57,8	54	43,1	41,1	39,2
Personal	59,4	53	38,4	42,7	37,8
Methode	58,1	53	61,6	32,4	36,6
Zahl der untersuchten Einheiten	28	101	45	221	196

Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von der Branche

Das Qualitätsmodell der Kommission enthält eine Reihe von Komponenten, von denen erwartet werden darf, daß sie in den einzelnen Branchen bzw. Berufen unterschiedlich stark ausgeprägt vorkommen. Im folgenden wird daher eine Analyse der Qualitätsindices nach

- Branchen
- Berufsgruppen
- stark besetzten Berufen

vorgenommen.

Tabelle 167 zeigt die Rangfolge der Branchen nach ihrem Qualitätsindex. In Schaubild 46 sind einige Branchen mit einem besonders niedrigen und einige mit einem besonders hohen Gesamtindex der Ausbildungsqualität eingezeichnet. Die Qualitätsprofile der Branchen sind im wesentlichen gleichläufig. Eine Analyse der Ausbildungsgänge nach Branchen stützt mithin die Vermutung nicht, daß das Qualitätsmodell der Kommission ein „Branchenvorurteil“ enthalte.

Ein Vergleich von Tabelle 167 mit Tabelle 139 läßt erkennen, daß es Branchen gibt, die sowohl in der Qualität als auch in der Legalität am unteren Ende der Skala zu finden sind (Baugewerbe, Nahrungs- und Genußmittel, Dienstleistungsbereich) und solche, die eine hohe Qualität der Berufsausbildung mit einem hohen Index der Legalität verbinden (Versicherungsgewerbe, Elektrotechnik und Feinmechanik, Steine, Erden, Glas). Allerdings ist auch hier zu berücksichtigen, daß eine solche Aussage auf den Durchschnittswerten aufbaut, die die Kommission ermittelt hat. Angesichts der großen Streuung der Qualität zwischen den einzelnen Ausbildungsbetrieben muß darauf hingewiesen werden, daß es in jeder Branche Ausbildungsbetriebe gibt, die eine gute Ausbildungsqualität bei hoher Beachtung der gesetzlichen Vorschriften aufweisen.

Da in den einzelnen Branchen ein breites Spektrum verschiedener Berufe angeboten wird und insoweit die Zugehörigkeit zu einer Branche keine Rückschlüsse auf die Qualität der Ausbildung in bestimmten Berufen zuläßt, soll im folgenden eine Auswertung der Qualitätserhebung nach Berufsgruppen und Berufen vorgenommen werden.

Tabelle 167

Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Branche
 Qualitätspunkte, Durchschnittswerte, nach Ausbildungsgängen

Branche	Gesamtqualität	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode
Baugewerbe	96,22	15,03	12,50	32,15	17,73	18,81
Nahrungs- und Genußmittel	104,67	15,24	12,73	28,34	22,18	26,18
Einzelhandel	122,99	20,75	12,95	33,01	27,89	28,39
Dienstleistungsbereich	125,48	19,89	13,68	36,73	28,13	27,05
Holz, Druck und Papier	131,55	22,93	12,50	35,96	30,71	29,45
Kfz- und Maschinenbau	131,99	21,98	15,91	36,70	31,25	26,15
Energiebereich	137,96	26,25	18,18	36,10	25,18	32,25
Großhandel	139,68	27,16	13,45	34,14	32,53	32,40
Leder, Textil und Bekleidung	140,18	22,73	14,80	41,79	30,66	30,20
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	142,70	31,19	13,08	32,15	35,83	30,45
Banken und Kreditinstitute	144,30	35,10	12,88	33,58	33,29	29,45
Versicherungsgewerbe	145,70	28,28	12,88	33,08	34,68	36,78
Eisen- und Metallerzeugung	149,18	24,18	17,71	40,39	35,75	31,15
Chemie und Gummi	171,12	32,86	22,74	40,66	35,48	39,38
Elektrotechnik, Feinmechanik	171,71	31,05	24,75	43,41	35,05	37,45
Steine, Erden, Glas	172,42	32,94	21,05	46,23	34,85	37,35

Schaubild 46

Qualitätsprofile der Berufsausbildung ausgewählter Branchen

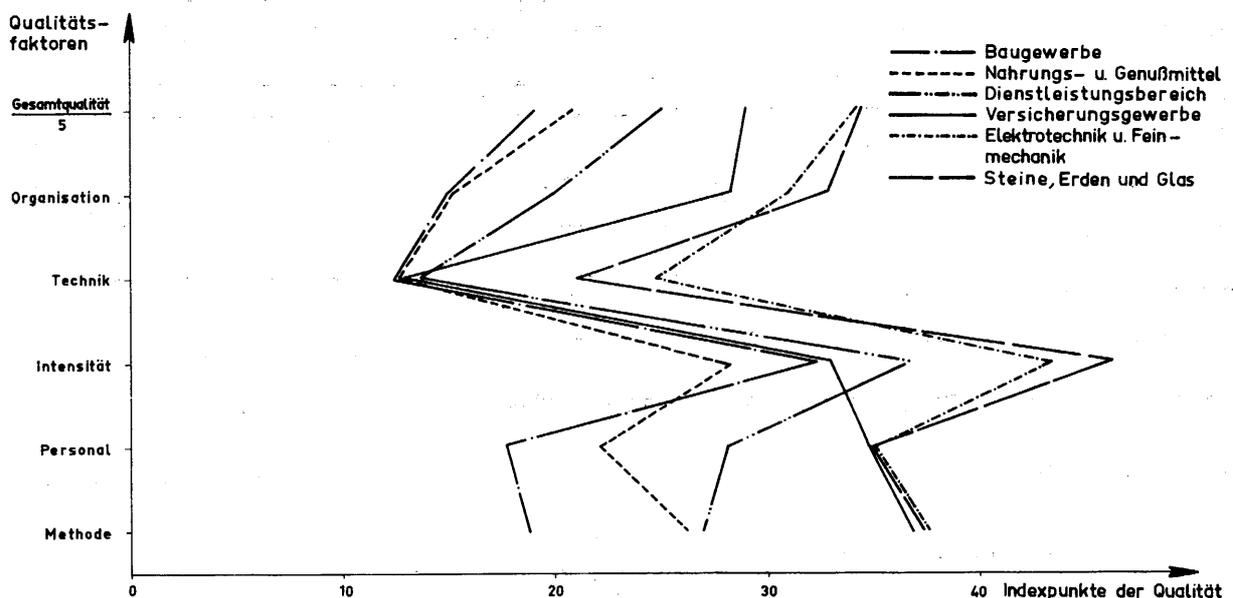


Tabelle 168

Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe
 Qualitätspunkte, Durchschnittswerte nach Ausbildungsgängen

Berufsgruppe	Gesamtqualität	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode
Baugewerbe	91,7	11,7	0,2	30,9	24,9	22,2
Nahrungs- und Genußmittel	94,6	14,0	0,7	29,4	26,2	27,0
Tischler, Maler, Raumausstatter	103,0	14,8	1,5	34,9	28,3	25,9
Warenkaufleute	116,2	22,0	1,2	29,8	29,3	30,5
Metall I (Former, Schmiede, Installateure) ..	117,8	17,4	4,7	33,6	27,2	24,7
Büro- und EDV-Kaufleute	118,2	23,2	2,5	31,1	30,3	30,9
Chemie, Druck und Papier	124,4	27,3	2,1	33,3	34,7	31,2
Elektriker	127,4	20,6	6,7	36,5	30,6	29,4
Metall II (Schlosser, Mechaniker, Werkzeugmacher)	130,6	21,9	9,5	39,0	34,1	29,9
Dienstleistungskaufleute	134,0	30,5	2,5	32,2	36,4	32,4
Technische Sonderfachkräfte	147,0	29,0	12,1	40,0	37,9	34,0

Schaubild 47

Qualitätsprofile der Berufsausbildung ausgewählter Berufsgruppen, nach Ausbildungsgängen

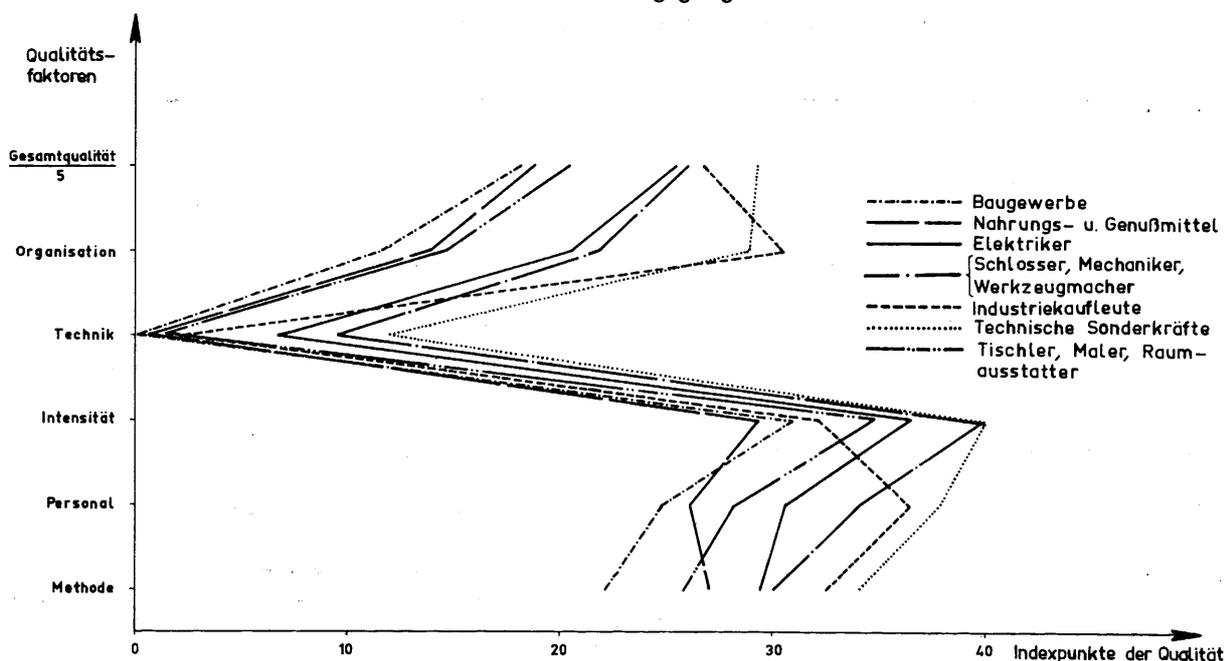


Tabelle 168 stellt die Rangfolge der Berufsgruppen in der Qualität der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen dar.

Die Streuung der Qualität liegt bei keiner der Berufsgruppen unter 30 v. H. und übersteigt in einem Falle sogar 100 v. H. Das bedeutet, daß es auch bei dieser Betrachtung Ausbildungsbetriebe in der Berufsgruppe am unteren Ende der Skala gibt, die eine höhere Ausbildungsqualität aufweisen als einige Betriebe, die zu den Betrieben der Berufsgruppe zählen, die an der Spitze der Skala steht.

Bei der Betrachtung der Mittelwerte der Berufsgruppen ist das gleiche Bild zu erkennen wie bei der Betrachtung der Mittelwerte nach Branchen. Die Qualitätsprofile verlaufen weitgehend gleich. Die drei Berufsgruppen am unteren Ende der Qualitätsskala weisen Qualitätsprofile auf, die sich praktisch nicht mit den Qualitätsprofilen der vier Berufsgruppen am oberen Ende überschneiden. Schaubild 47 zeigt das deutlich.

Tabelle 169 ordnet die Berufsgruppen in aufsteigender Reihenfolge ihrer Ausbildungsqualität unter Berücksichtigung der Besetzungszahl mit Ausbildungsverhältnissen. Die Reihenfolge der Berufsgruppen erfährt vor allem durch die Verbesserung der Position der Warenkaufleute eine Änderung. In dieser Berufsgruppe finden sich also einige stark besetzte Ausbildungsgänge in Ausbildungsbetrieben mit einer qualitativ sehr hochwertigen Ausbildung. Die Position der drei Berufsgruppen am unteren und am oberen Ende der Qualitätsskala bleibt unverändert.

Besonders bemerkenswert sind aber die Mittelwertverschiebungen beim Qualitätsfaktor Technik; insbesondere bei den technischen Sonderfachkräften, den Elektrikern und der Gruppe Metall II gibt es eine Reihe von Ausbildungsbetrieben, die eine hohe technische Ausstattung pro Auszubildenden haben und bei denen viele Ausbildungsverhältnisse bestehen.

Für die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe und die Bürogehilfin sind ebenfalls Qualitätsindizes berechnet worden. In Tabelle 170 werden die Mittelwerte und die Streuungsmaße nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen angegeben. Es mag genügen, die Einzelindizes mit ihren Durchschnittswerten für die Ausbildungsgänge anzugeben. Das geschieht in Tabelle 171.

Neben den großen Unterschieden im Durchschnitt der Gesamtqualität bei den einzelnen Berufen fällt auch hier wieder die beträchtliche Streuung auf. Insbesondere bei den Elektro-Installateuren ist die Streuung erheblich. Da der Elektro-Installateur ein Ausbildungsberuf ist, der sowohl in der Industrie als auch im Handwerk zu finden ist, schlägt sich in der Streuung der Ausbildungsqualität der Einfluß der Unternehmensgröße nieder: In den IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten ist die Qualität der Ausbildung von Elektro-Installateuren erheblich höher als bei den HWK-Handwerksbetrieben. Auf der anderen Seite sind die Besetzungszahlen dieses Berufes auch im Großbetrieb nicht hoch, so daß die Tatsache, daß sowohl Großbetriebe als auch kleine Handwerksbetriebe Elektro-Installateure

Tabelle 169

Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe

Qualitätspunkte, Durchschnittswerte nach Ausbildungsverhältnissen

Berufsgruppe	Gesamtqualität	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode
Baugewerbe	98,0	11,7	0,4	31,1	25,7	24,5
Nahrungs- und Genußmittel	104,1	16,5	1,2	29,8	26,7	27,5
Tischler, Maler, Raumausstatter	116,5	18,3	4,6	36,8	30,9	26,3
Metall I	133,0	24,4	8,5	36,3	30,5	31,1
Chemie, Druck und Papier	138,1	31,1	3,6	34,5	37,8	35,9
Büro- und EDV-Kaufleute	141,0	31,9	6,4	33,9	36,8	39,4
Elektriker	159,4	32,7	19,1	43,6	37,7	38,1
Warenkaufleute	161,7	38,5	5,8	33,6	35,4	41,7
Dienstleistungskaufleute	168,4	43,7	8,9	35,9	38,5	41,5
Metall II	177,2	34,4	21,2	46,0	42,1	38,0
Technische Sonderfachkräfte	183,8	37,1	19,3	45,9	48,0	41,3

Tabelle 170

Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einem Beruf

Beruf	Durchschnitt Punkte		Streuung v. H.	
	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse
Verkäufer	100,8	133,6	96,4	49,3
Kfz-Schlosser, Kfz-Mechaniker	105,7	121,7	32,1	36,3
Bürokaufmann	110,7	136,5	75,4	48,9
Einzelhandelskaufmann	117,5	178,9	39,2	48,5
Elektro-Installateur	117,5	118,9	122,0	95,2
Kaufmann im Groß- und Außenhandel ..	120,1	137,2	38,8	33,2
Bürogehilfin	125,2	183,8	49,5	36,5
Friseur	125,6	123,0	105,3	80,0
Industriekaufmann	127,1	145,6	33,0	28,8
Bankkaufmann	132,1	168,7	26,1	23,4
Maschinenschlosser	200,3	251,0	49,5	31,9

Tabelle 171

Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einem Beruf

Qualitätspunkte, nach Ausbildungsgängen

Beruf	Gesamtqualität	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode
Verkäufer	100,8	20,0	1,1	28,9	27,3	28,1
Kfz-Schlosser, Kfz-Mechaniker	105,7	15,9	2,0	33,8	29,4	24,6
Bürokaufmann	110,7	19,0	2,0	29,1	27,7	28,4
Einzelhandelskaufmann	117,5	23,3	1,4	31,3	29,5	31,4
Elektro-Installateur	117,5	14,3	1,5	31,4	26,1	25,9
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	120,1	27,5	1,9	31,7	33,7	32,7
Bürogehilfin	125,2	29,5	4,7	30,2	34,2	38,1
Friseur	125,6	17,1	0,7	36,6	30,0	26,6
Industriekaufmann	127,1	26,0	2,4	32,9	32,4	31,8
Bankkaufmann	132,1	31,3	2,1	32,9	36,1	29,6
Maschinenschlosser	200,3	41,9	30,7	58,2	51,9	42,8

Schaubild 48

**Qualitätsprofile der Berufsausbildung ausgewählter Berufe,
nach Ausbildungsverhältnissen**

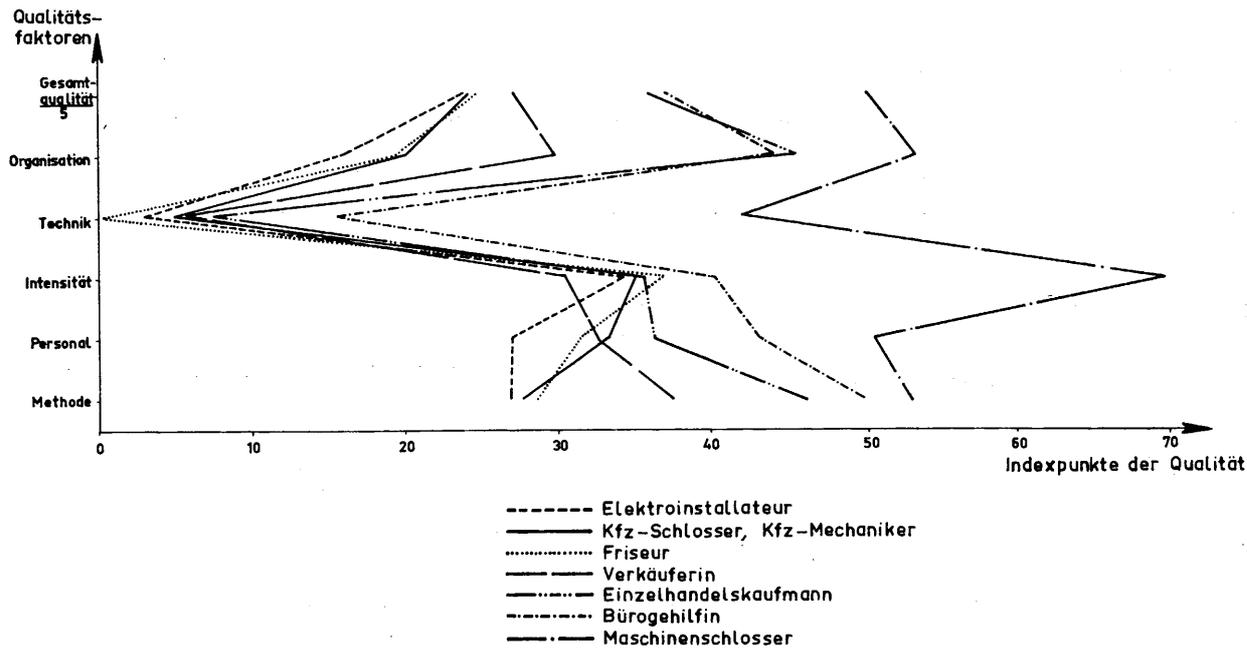


Tabelle 172

Die Qualität der Berufsausbildung bei ausgewählten Berufen
Qualitätspunkte, nach Ausbildungsverhältnissen

Beruf	Gesamt- qualität	Organi- sation	Technik	Inten- sität	Personal	Methode
Elektro-Installateur	118,9	16,0	3,0	34,3	27,0	26,9
Kfz-Schlosser, Kfz-Mechaniker	121,7	20,9	4,9	35,0	33,3	27,6
Friseur	123,0	19,4	0,8	36,9	31,5	28,5
Bürokaufmann	126,5	28,1	5,2	31,6	35,5	35,9
Verkäuferin	133,6	29,8	5,1	30,2	32,3	37,3
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	137,2	31,3	2,9	32,7	38,5	34,6
Bankkaufmann	168,7	46,8	9,8	35,5	36,5	40,1
Einzelhandelskaufmann	178,9	45,4	7,3	35,6	36,3	46,2
Bürogehilfin	183,8	44,1	15,4	40,1	43,1	50,1
Maschinenschlosser	251,0	53,3	41,9	69,5	50,8	53,1

re ausbilden, sich auf die Durchschnittswerte nach Ausbildungsverhältnissen nicht nennenswert auswirkt.

Dagegen sind die Abweichungen zwischen den Durchschnittswerten der Ausbildungsgänge und der Ausbildungsverhältnisse besonders deutlich beim Einzelhandelskaufmann, bei der Bürogehilfin, beim Verkäufer, beim Bankkaufmann, beim Maschinenschlosser und beim Bürokaufmann. Hier weisen einige IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten starke Besetzungszahlen auf und verschieben daher bei Berücksichtigung der Ausbildungsverhältnisse den Mittelwert wegen ihrer besseren Ausbildungsqualität nach oben. Darauf wird im folgenden bei dem Vergleich mit den Ausbildungsbetrieben der Großunternehmen noch eingegangen.

Daß der Ausbildungsberuf Maschinenschlosser einen hohen Subindex beim Qualitätsfaktor Technik aufweist, ist einsichtig. Aber auch bei der Bürogehilfin wird ein Subindex für den Qualitätsfaktor Technik ausgewiesen, der sehr deutlich über allen anderen liegt. Hierin kommt zum Ausdruck, daß die maschinelle Ausstattung des Arbeitsplatzes einer Bürogehilfin heute sehr groß ist. Die Bürogehilfin weist auch beim Qualitätsfaktor Methode einen fast genauso hohen Subindex wie der Maschinenschlosser auf.

Schaubild 48 zeigt die Qualitätsprofile von Elektro-Installateuren und Kfz-Schlossern, die am unteren Ende der Qualitätsskala nach Ausbildungsverhältnissen stehen, und daneben die Qualitätsprofile des Maschinenschlossers, der Bürogehilfin und des Einzelhandelskaufmanns, die am oberen Ende der Qualitätsskala zu finden sind (vgl. Tabelle 170). Die entsprechenden Werte sind der Tabelle 172 entnommen.

Die Spitzengruppe der Berufe ist in allen Qualitätsfaktoren besser als die Gruppe von Berufen, die am unteren Ende der Skala stehen. Dies ist um so bemerkenswerter, als zur Spitzengruppe der am stärksten besetzten Berufe der Einzelhandelskaufmann und die Bürogehilfin gehören, also kaufmännische Berufe, bei denen erwartet werden könnte, daß ihr Subindex Technik niedriger liegt als bei den Ausbildungsverhältnissen Elektro-Installateur und Kfz-Schlosser.

Die Kommission stellt fest, daß mit dem Qualitätsmodell branchentypische oder berufstypische Qualitätsprofile, in denen unterschiedlich starke Ausprägungen einzelner Qualitätsfaktoren zum Ausdruck kommen, nicht festgestellt werden konnten. Vielmehr gibt es Berufe mit einer Spitzenqualität der Ausbildung und Berufe, die am unteren Ende der Qualitätsskala rangieren. Diese Berufe weisen bei allen Qualitätsfaktoren höhere bzw. niedrigere Punktzahlen auf.

Für das Niveau der Durchschnittswerte der Berufsausbildung in bestimmten Berufen scheint jedoch weniger der Beruf selbst als die Größe der Ausbildungsbetriebe entscheidend zu sein. Berufe, in denen vorwiegend kleinere Betriebe und Handwerksbetriebe die Ausbildung übernehmen, weisen tendenziell einen niedrigeren Qualitätsindex auf als

Berufe mit einem hohen Anteil von Großunternehmen. Im folgenden soll daher für einige ausgewählte Berufe die Abhängigkeit der Qualität von der Unternehmensgröße dargestellt werden.

Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von Beruf und Unternehmensgröße

Für die Qualität der Berufsausbildung sind die Einflußgrößen Beruf und Branche weniger entscheidend als die Unternehmensgröße. Dies zeigt sich bereits, wenn man die Qualitätsprofile der am stärksten besetzten Berufe in der Gesamterhebung mit den entsprechenden Qualitätsprofilen dieser Berufe in den 28 Betrieben der Großunternehmen in der Betriebserhebung vergleicht.

Tabelle 173 enthält eine Gegenüberstellung nach Ausbildungsgängen, Tabelle 174 nach Ausbildungsverhältnissen. Der Ausbildungsgang Kfz-Schlosser kommt bei den Großunternehmen der Erhebung nur in einem Betrieb vor; bei diesem handelt es sich um den in der Qualität der Berufsausbildung an der Spitze aller Betriebe der Erhebung liegenden Betrieb. Deshalb fällt hier der Unterschied besonders deutlich ins Auge. Aber auch bei den anderen Berufen sind die Unterschiede in den Subindices der Qualität beträchtlich. Sie fallen insbesondere bei den Maschinenschlossern und den Bürogehilfinen nicht ganz so markant aus, wenn man den Vergleich auf der Basis der Ausbildungsverhältnisse durchführt. Das liegt darin begründet, daß in diesem Falle wiederum die IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten mit ihren höheren Zahlen an Auszubildenden den Durchschnitt stärker beeinflussen, als wenn der Durchschnitt über die Ausbildungsgänge gebildet wird.

Die Zusammenstellungen in Tabelle 173 und Tabelle 174 zeigen nur, daß die IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten in den betrachteten fünf Berufen höhere Qualitätsindices aufweisen als alle Betriebe der Erhebung. Sie lassen aber die Frage offen, ob eine funktionale Beziehung zwischen Qualität und Betriebsgröße bei den Berufen besteht. Die Kommission hat die Hypothese geprüft, ob ein funktionaler Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Qualität der Berufsausbildung vorliegt. Diese Hypothese ist für die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe untersucht worden.

Bei acht der elf Ausbildungsberufe ist der Zusammenhang zwischen Qualität der Berufsausbildung und Betriebsgröße gesichert. Statistisch nicht gesichert ist der Zusammenhang bei den Berufen Elektro-Installateur, Friseur und Kaufmann im Groß- und Außenhandel. Bei den Elektro-Installateuren liegen 26 der 28 Betriebe im Bereich der Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten, während die beiden anderen Großbetriebe mit mehr als 2 000 Beschäftigten sind. Daraus erklären sich auch die beträchtlichen Unterschiede in den Qualitätsindices für diesen Beruf in den Tabellen 173 und 174. Bei den Betrieben, die im Beruf Friseur ausbilden, haben von 34 Betrieben in der Erhebung 32 weniger als 9 Beschäftigte, der größte hat 18 Beschäftigte. Etwas ausgewogener ist die Größenverteilung der

Tabelle 173

**Die Qualität der Berufsausbildung bei ausgewählten Berufen
Großunternehmen und alle Unternehmen der Betriebserhebung**
Qualitätspunkte, nach Ausbildungsgängen

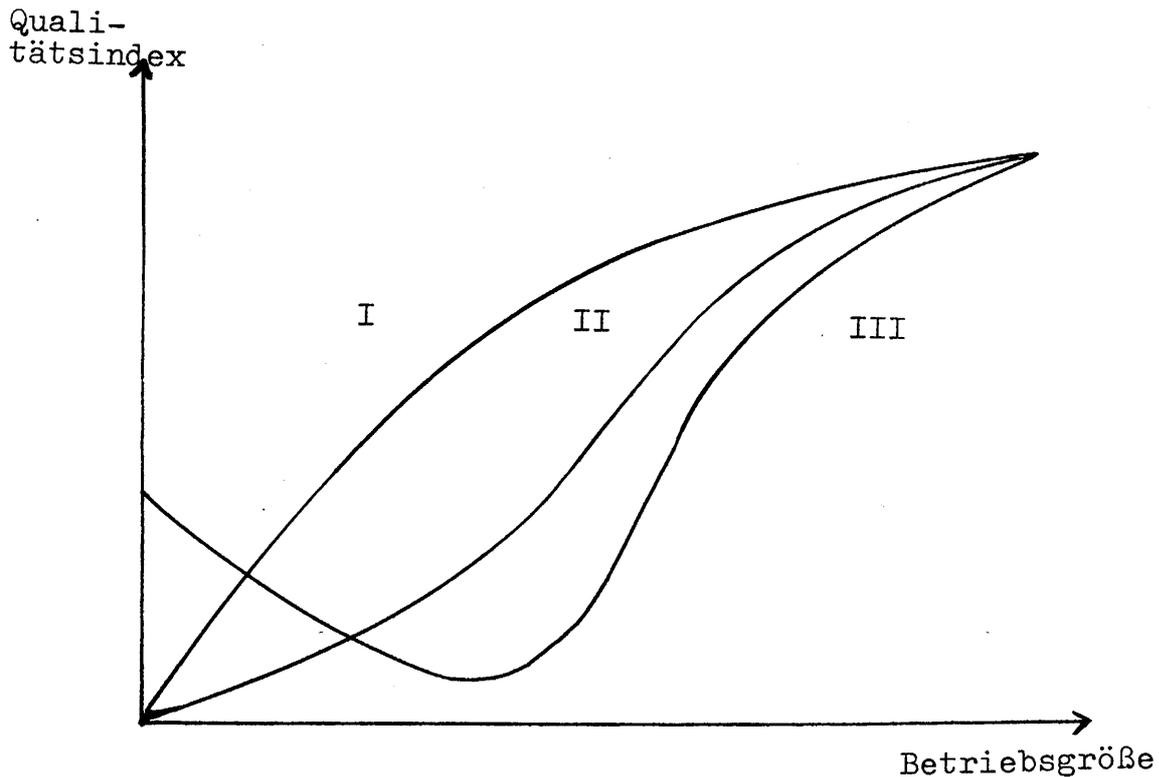
Qualitätsfaktor	Kfz-Schlosser		Maschinen- schlosser		Elektro- Installateur		Bürogehilfin		Bürokaufmann	
	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen
Gesamtqualität ..	105,7	355,0	200,3	312,2	117,5	306,0	125,2	211,4	110,7	176,8
Organisation	15,9	82,0	41,9	63,1	14,3	57,0	29,5	48,5	19,0	35,8
Technik	2,0	66,0	30,7	57,4	1,5	60,5	4,7	18,6	2,0	14,2
Intensität	33,8	72,0	58,2	68,4	31,4	56,0	30,2	45,0	29,1	39,2
Personal	29,4	66,0	51,9	63,8	26,1	67,0	34,2	44,9	27,7	44,4
Methode	24,6	70,0	42,8	59,7	25,9	65,5	38,1	48,9	28,4	43,2

Tabelle 174

**Die Qualität der Berufsausbildung bei ausgewählten Berufen
Großunternehmen und alle Unternehmen der Betriebserhebung**
Qualitätspunkte, nach Ausbildungsverhältnissen

Qualitätsfaktor	Kfz-Schlosser		Maschinen- schlosser		Elektro- Installateur		Bürogehilfin		Bürokaufmann	
	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen	alle Betriebe	Groß- unter- nehmen
Gesamtqualität ..	121,7	355,0	251,0	321,7	118,9	315,9	183,8	226,6	126,5	168,4
Organisation	20,9	82,0	53,3	70,8	16,0	53,9	44,1	53,6	28,1	36,8
Technik	4,9	66,0	41,9	59,8	3,0	60,2	15,4	29,5	5,2	9,1
Intensität	35,0	72,0	69,5	71,3	34,3	68,4	40,1	49,2	31,6	41,2
Personal	33,3	66,0	50,8	57,7	27,0	63,9	43,1	47,6	35,5	44,3
Methode	27,6	70,0	53,1	62,3	26,9	69,5	50,1	46,0	35,9	37,1

Hypothesen über den Zusammenhang zwischen Qualität und Betriebsgröße



Betriebe, die zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel ausbilden. Von den 50 Ausbildungsbetrieben des Subsample haben 40 weniger als 100 Beschäftigte, der größte hat 990 Beschäftigte.

Die Kommission hat zahlreiche Hypothesen über den funktionalen Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Qualität der Ausbildung geprüft. Drei dieser Hypothesen haben sich am besten bewährt. Diese sind in Schaubild 49 dargestellt.

Diese Hypothesen können formal wie folgt dargestellt werden:

I : $Q = a_0 - a_1/B$

II : $Q = e^{b_0 - b_1/B}$

III : $Q = e^{c_0 - c_1/B + c_2/B^2}$

darin sind:

Q — Index der Gesamtqualität

B — Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)

e — Basis der natürlichen Logarithmen

$a_0, a_1, b_0, b_1, c_0, c_1, c_2$ = zu schätzende Parameter.

Um diese Kurvenverläufe zu kennzeichnen, kann man den Begriff der Elastizität der Qualität in be-

zug auf die Betriebsgröße einführen. Diese Kennziffer gibt Antwort auf die Frage, um wieviel v. H. sich die Qualität verändert, wenn die Betriebsgröße um ein v. H. verändert wird. Die Qualitätselastizität beträgt bei den drei Hypothesen:

I : $E = a_1/B$

II : $E = b_1/B^2$

III : $E = c_1/B - 2c_2/B^2$

Der Kurvenverlauf III weist ein Minimum auf. D. h., die Qualität sinkt bei steigender Betriebsgröße zunächst und steigt dann ab einer bestimmten Betriebsgröße, bei der die Qualität ein Minimum annimmt, wieder an. Diese „qualitätsminimale Betriebsgröße“ kann allgemein durch die Formel wiedergegeben werden

$$B_{\text{Min}} = 2c_2/c_1.$$

In Tabelle 175 werden die Ergebnisse der statistischen Analyse zusammengestellt. Die Hypothese, daß die Qualität zunächst schnell und dann langsamer zunimmt, wenn die Betriebsgröße steigt (Funktionsverlauf I) hat sich nicht so gut bewährt wie die beiden anderen Hypothesen. Vielmehr führt in vier Fällen der Funktionsverlauf II und in vier Fällen der Funktionsverlauf III zu den statistisch am

Tabelle 175

Statistischer Zusammenhang zwischen Qualität und Betriebsgröße nach Ausbildungsberufen

Beruf	statistische Kennzahlen des Zusammenhangs			Betriebe	Obergrenze Qualitätspunkte	Qualitätselastizität v. H. ¹⁾	qualitätsminimale Betriebsgröße Zahl der Beschäftigten
	Funktions-typ	Korrela-tions-koeffizient	Durbin-Watson-koeffizient				
1. Maschinenschlosser	II	0,752	2,787	28	280,6	7,6	0
2. Bankkaufmann	III	0,703	2,749	25	169,5	0,6	4,2
3. Kfz.-Mechaniker	III	0,610	1,390	44	156,9	0,5	3,5
4. Starkstromelektriker	II	0,569	2,470	34	267,0	16,5	0
5. Verkäuferin	II	0,568	1,824	58	134,5	0,2	0
6. Bürokaufmann	III	0,531	1,909	62	145,7	1,0	7,6
7. Einzelhandelskaufmann	II	0,501	1,775	74	135,6	0,2	0
8. Industriekaufmann	III	0,437	1,219	114	143,3	1,3	10,5

¹⁾ Betriebsgrößen, Variation 10 v. H., Ausgangssituation: 100 Beschäftigte

Schaubild 50

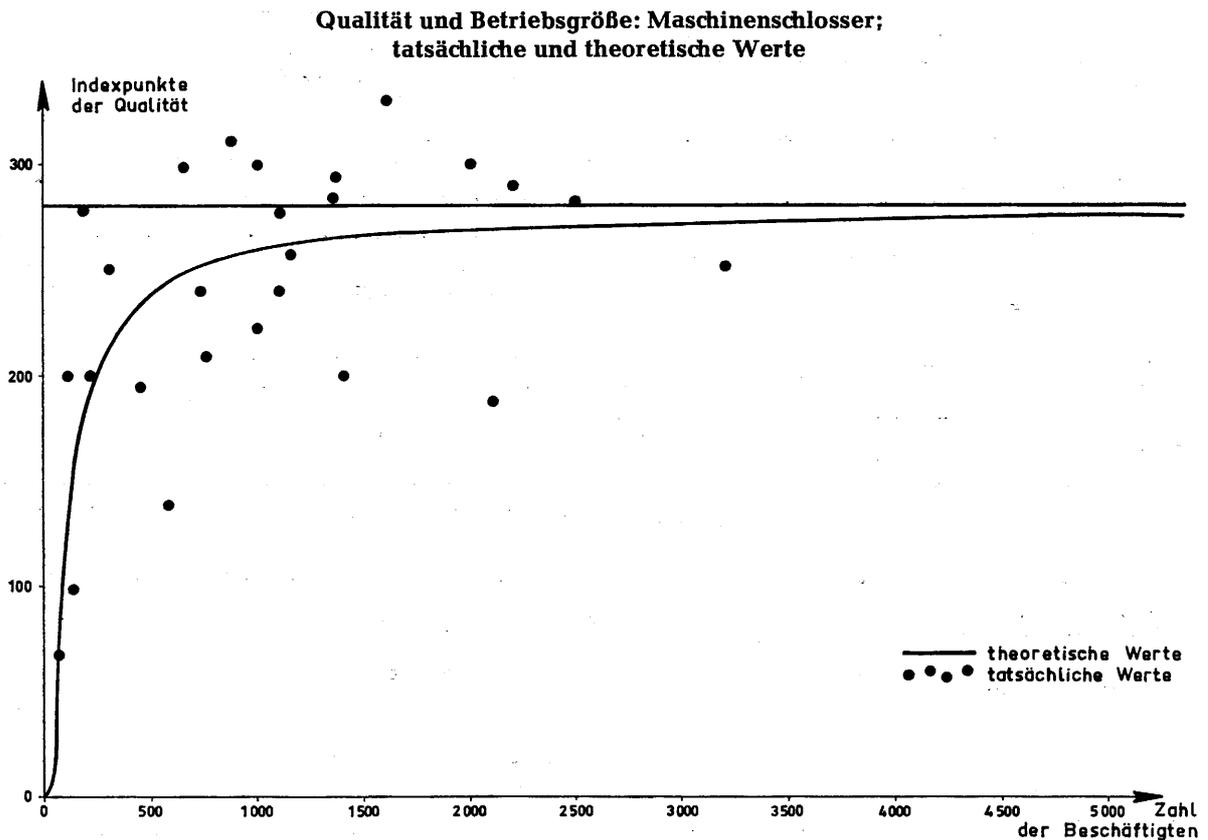
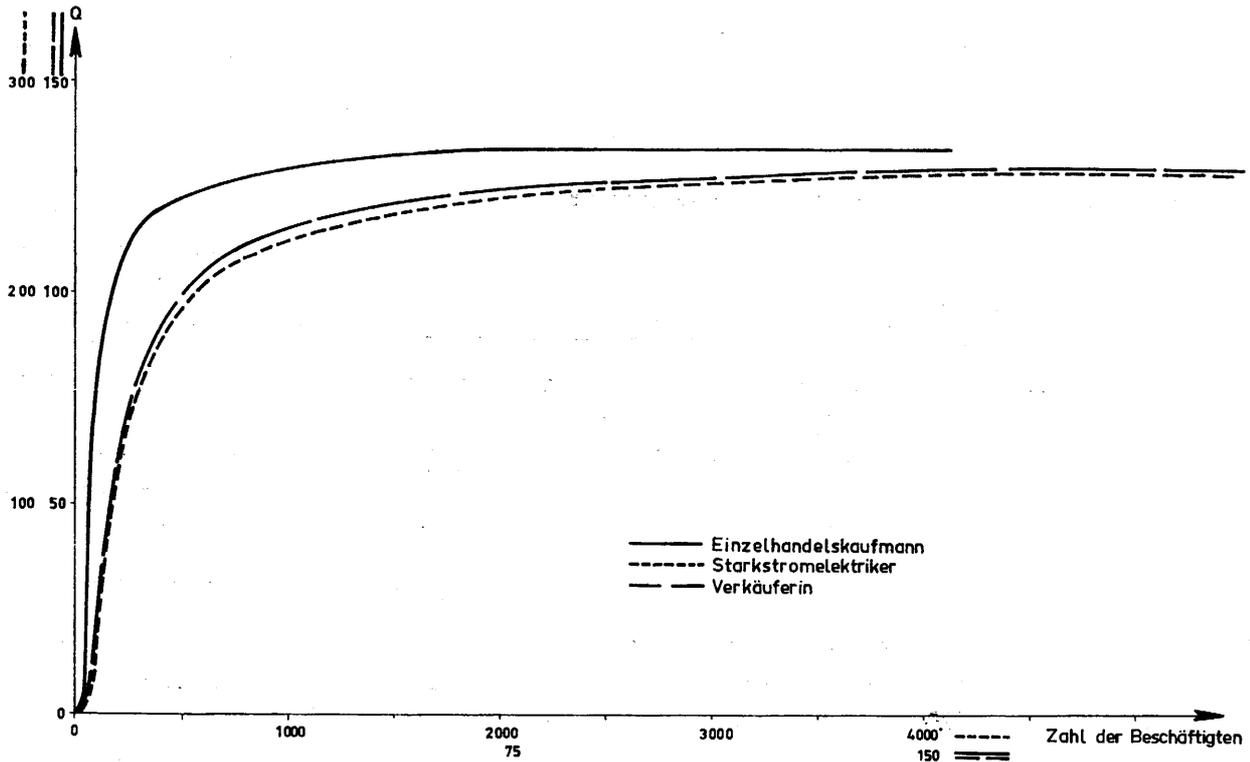


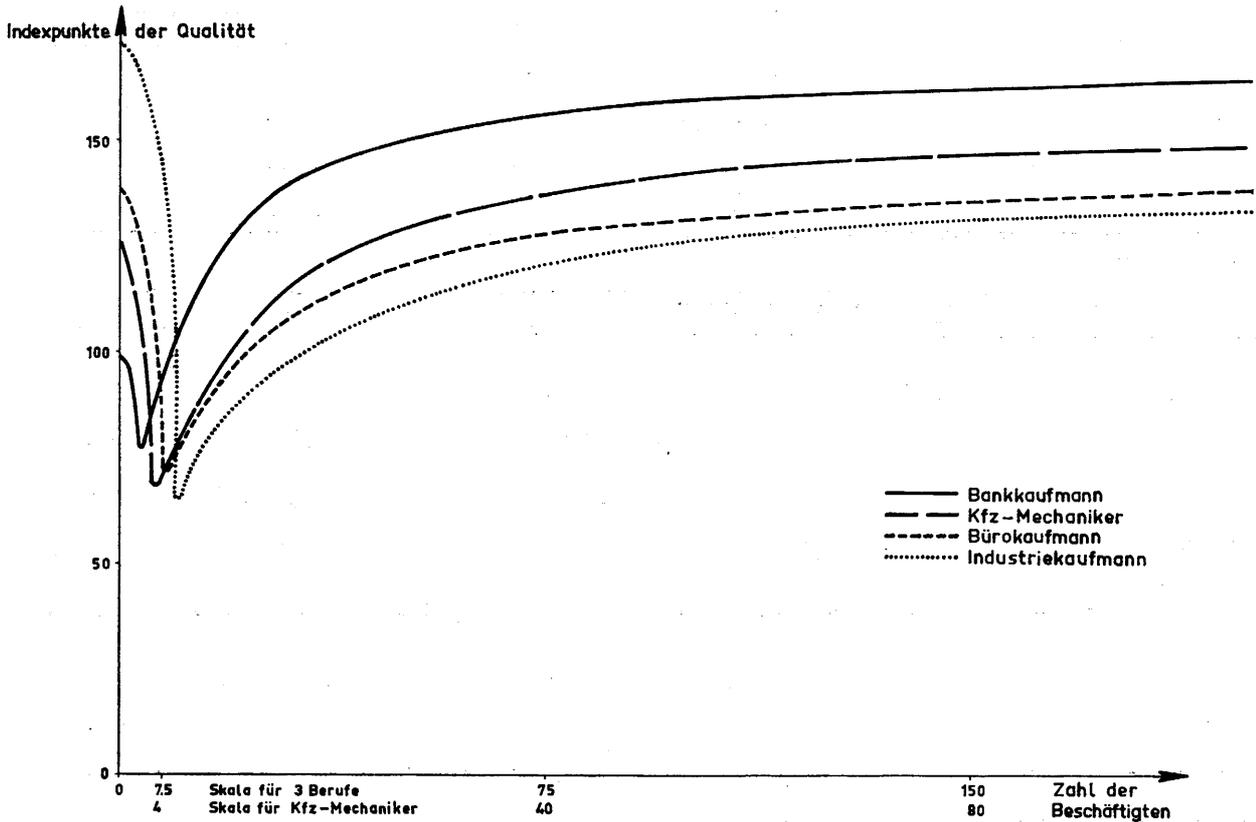
Schaubild 51

Qualität und Betriebsgröße, ausgewählte Berufe, theoretische Werte
 Funktionstyp II



Funktionstyp III

Schaubild 52



besten gesicherten Ergebnissen. Der statistische Zusammenhang zwischen Qualität und Betriebsgröße ist in allen acht dargestellten Berufen statistisch auf dem 95,5 v. H.-Niveau gesichert, er ist aber nicht überall gleich eng.

Der Korrelationskoeffizient gibt über die Straffheit des Zusammenhangs Auskunft. Man sieht, daß die tatsächlichen Beobachtungen im Ausbildungsberuf Maschinenschlosser am engsten um den berechneten Funktionsverlauf streuen, während sie beim Ausbildungsberuf Industriekaufmann in einem breiteren Band um den theoretischen Kurvenverlauf zu finden sind. Der Durbin-Watson-Koeffizient prüft die Frage, ob die beobachteten Werte auch wirklich unabhängig voneinander sind. Nur wenn das der Fall ist, darf die Methode der kleinsten Quadrate zur Schätzung der unbekannt Parameter benutzt werden. Bei den Kfz-Mechanikern sind Zweifel nicht von der Hand zu weisen, bei dem Industriekaufmann muß die Hypothese, daß keine Autokorrelation der Residuen vorliegt, abgelehnt werden.

Die Ergebnisse der Rechnung bestehen in Funktionsverläufen, die den Zusammenhang zwischen Qualität und Betriebsgröße beschreiben. In Schaubild 50 ist der geschätzte Funktionsverlauf zusammen mit den tatsächlichen Beobachtungswerten für den Ausbildungsberuf Maschinenschlosser wiedergegeben. In Schaubild 51 sind die Funktionsverläufe des Typs II und in Schaubild 52 die Funktionsverläufe des Typs III ohne die Beobachtungspunkte dargestellt.

Eine Kurzbeschreibung dieser Funktionsverläufe ist in der Tabelle 175 enthalten. Hier gibt die Obergrenze an, welcher Qualitätsindex theoretisch maximal bei noch so großer Beschäftigtenzahl erreicht werden kann. Sieht man einmal von dem Kfz-Mechaniker ab, so zeigt sich, daß die kaufmännischen Ausbildungsberufe ein deutlich niedrigeres Maximalniveau aufweisen als die gewerblich-technischen Berufe. Eine zweite Kennzahl des Funktionsverlaufs ist die Elastizität der Qualität in bezug auf Veränderungen der Betriebsgröße. Die in der Tabelle 175 wiedergegebenen Werte lassen erkennen, um wieviel v. H. die Qualität steigt, wenn die Betriebsgröße um 10 v. H. größer ist. So bedeutet die Zahl 7,6 bei den Maschinenschlossern, daß die Qualität eines Betriebes mit 110 Beschäftigten theoretisch um 7,6 v. H. höher ist als die Qualität eines Betriebes mit 100 Beschäftigten. Bei dem Bankkaufmann dagegen steigt die Qualität nur um 0,6 v. H., wenn die Betriebsgröße um 10 v. H. steigt, wiederum von einem Betrieb mit 100 Beschäftigten aus gerechnet.

Die Qualitätselastizität ist bei den gewerblich — technischen Berufen deutlich höher als bei den kaufmännischen Berufen.

Bei den Kurvenverläufen, die in Schaubild 51 dargestellt sind, steigt die Qualität der Berufsausbildung im Bereich niedriger Beschäftigtenzahlen sehr schnell, wenn die Betriebsgröße zunimmt, bei einer Betriebsgröße von etwa 15 Beschäftigten sind dann rund 80 v. H. der theoretischen Obergrenze der

Ausbildungsqualität erreicht. Allerdings darf nicht übersehen werden, daß die Streuung der tatsächlichen Werte um die theoretischen auch im Bereich kleiner Betriebsgrößen beträchtlich ist.

Bei den in Schaubild 52 dargestellten Berufen ist die Ausbildungsqualität bei den „Kleinstbetrieben“ hoch, sinkt mit steigender Betriebsgröße ab, steigt dann bei den größeren Betrieben. 80 v. H. der theoretischen Obergrenze der Ausbildungsqualität werden hier dann erst wieder von Betrieben erreicht, die über 30 bis 40 Beschäftigte haben.

Die Kommission macht diese Aussagen mit der gebotenen Vorsicht. Die geschätzten Kurvenverläufe dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, daß sie die Mittellinie durch Beobachtungen aus den Erhebungen der Kommission darstellen, die ein breites Band um diese Mittellinie ausfüllen.

Die Kommission stellt diese Ergebnisse aber dar, weil sie zu einer differenzierten Analyse zwingen, wenn Reformen ins Auge gefaßt werden: Es gibt offenbar Ausbildungsberufe, in denen Großbetriebe stets eine qualitativ bessere Ausbildung anbieten können. Es gibt aber auch Berufe, die in Kleinbetrieben wegen des stark ausgeprägten Qualitätsfaktors „Personal“ qualitativ ebenso gut gelernt werden können wie in Großbetrieben, in denen der Faktor „Organisation“ eine zentrale Rolle spielt und eine hohe Ausbildungsqualität bewirkt. Wenn in den technisch-gewerblichen Berufen der Faktor „Technik“ hinzukommt, wird die gegenläufige Tendenz der Faktoren „Organisation“ und „Personal“ durch die starke Größenabhängigkeit des Faktors „Technik“ überdeckt mit der Konsequenz, daß sich Kurvenverläufe des Typs II ergeben, die den Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und Betriebsgröße am besten beschreiben, wie das etwa beim Starkstromelektriker der Fall ist.

Die regionale Verteilung der Ausbildungsqualität

Die Kommission hat die regionale Analyse des Erhebungsmaterials nach Kammerbezirken vorgenommen. Eine Verwendung der jeweiligen Zahlen auf Kammerebene für einen regionalen Vergleich begegnet sicher erheblichen Einwendungen. Diese könnten unter anderem darin begründet sein, daß die Kammern nicht als funktionale oder homogene Raumeinheiten zu betrachten sind und daher einmal nicht miteinander vergleichbar sind und zum anderen die jeweiligen Durchschnittswerte nicht die räumliche Differenzierung innerhalb der Kammern ausweisen.

Die Kommission ist jedoch der Auffassung, daß — trotz dieser Einwendungen — die Ergebnisse dieser regionalen Auswertung des Erhebungsmaterials nach Kammerbezirken vorgelegt werden können, weil sie auch die Aussagen über die Zusammenhänge zwischen Unternehmensgröße und Qualität der Berufsausbildung indirekt bestätigten.

In Tabelle 176 sind die Durchschnittswerte des Gesamtindex und der Indices der Qualitätsfaktoren nach Kammerbereichen zusammengestellt. Die Tabelle zeigt, daß regionale Unterschiede in der Ver-

teilung der Subindices der Qualitätsfaktoren nur insoweit zu erkennen sind, als die drei Handwerkskammern am unteren Ende der Qualitätsskala Kammern in vorwiegend ländlichen Gegenden sind, während die Industrie- und Handelskammern am oberen Ende der Qualitätsskala in Ballungsräumen liegen.

Hier kommt der Einfluß der Zugehörigkeit zu einem der Teilkollektive (IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten, IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Be-

schäftigten, HWK-Handwerksbetriebe) auch im regionalen Vergleich indirekt zum Ausdruck.

Bei den Kammernummern 8, 9 und 13 sind sowohl IHK- als auch HWK-Betriebe erfaßt. Diese Kammern sind nur untereinander zu vergleichen.

Um eine klarere Aussage über die regionale Verteilung der Qualität der Berufsausbildung zu gewinnen, wird nach dem Prozentsatz der Ausbildungsgänge gefragt, die in den einzelnen Kammern bestimmte Mindestqualitäten der Berufsausbildung er-

Tabelle 176

Die Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken
nach Ausbildungsgängen, Durchschnittswerte, Punkte

Kammerbezirk		Zahl der Ausbildungsgänge	Gesamtindex	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode
Rangplatz	Erhebungs-Nr.							
1.	4	110	172,5	32,1	21,0	43,3	41,2	34,9
2.	14	138	171,0	35,4	19,6	38,9	40,5	36,6
3.	3	97	168,4	32,6	19,4	41,1	36,2	39,1
4.	7	74	160,3	32,5	15,1	39,6	37,5	35,6
5.	17	116	155,6	27,1	20,4	37,5	33,4	37,2
6.	16	71	151,1	31,0	18,5	34,1	34,6	32,9
7.	6	87	143,4	26,4	14,2	38,4	30,7	33,7
8.	10	108	142,4	28,5	15,9	36,8	31,3	29,9
9.	5	70	137,1	23,7	15,8	36,5	29,6	31,5
10.	8	151	134,0	20,6	15,9	39,3	29,6	28,6
11.	2	90	129,9	25,1	13,1	31,3	28,5	31,9
12.	11	76	126,9	22,5	13,9	34,3	23,9	32,3
13.	9	194	124,5	18,5	13,3	35,3	29,5	27,9
14.	13	119	120,0	18,0	13,0	30,3	27,2	31,0
15.	12	86	112,8	15,1	12,5	31,0	24,2	30,0
16.	1	77	108,0	17,3	12,5	34,9	21,3	22,0
17.	15	44	99,3	14,8	12,5	33,2	16,6	22,2

Tabelle 177

Die Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken
in v. H. der Ausbildungsgänge

Kammerbezirk		IHK-Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten			IHK-Betriebe mit bis zu 1000 Beschäftigten		
Rangplatz	Erhebungs- Nummer	weniger als 75 Punkte	weniger als 100 Punkte	weniger als 125 Punkte	weniger als 75 Punkte	weniger als 100 Punkte	weniger als 125 Punkte
1.	11	—	—	—	8,5	46,8	76,6
2.	10	—	—	—	8,2	26,6	63,3
3.	2	—	—	8,7	1,5	34,3	59,7
4.	5	—	—	5,3	7,8	33,3	56,8
5.	13	—	—	6,3	8,5	30,0	55,0
6.	9	—	4,4	13,3	6,4	33,3	51,2
7.	6	—	—	8,3	4,8	15,9	50,8
8.	14	—	—	2,0	—	2,6	43,6
9.	4	—	—	—	1,1	21,6	42,1
10.	7	—	—	—	4,8	22,5	41,9
11.	17	—	—	12,1	2,4	22,9	39,8
12.	3	—	—	3,0	3,3	13,3	36,6
13.	8	—	1,7	5,1	4,3	14,9	36,2
14.	16	—	—	16,7	4,3	10,7	36,2

reichen. Tabelle 177 stellt dies für die Industrie- und Handelskammern dar. Tabelle 178 enthält die entsprechenden Angaben für den Bereich der Handwerkskammern.

Ein eindeutiges regionales Muster läßt sich aus Tabelle 177 nicht ableiten. Tabelle 177 legt eher die Vermutung nahe, daß die Qualität der Berufsausbildung in den industriellen Kerngebieten größer ist als in den mehr ländlichen Gegenden.

Tabelle 178 gibt die Verteilung der Mindestqualität in den Handwerkskammern wieder, die in die Betriebserhebung der Kommission einbezogen wurden.

Aus der Analyse der Mindestqualität läßt sich ein gewisser Einfluß regionaler Komponenten auf die Qualität der Berufsausbildung nachweisen.

Deutlichere Unterschiede ergeben sich, wenn man Ausbildungsbetriebe kleinerer Gemeinden mit solchen größerer Gemeinden daraufhin untersucht, wie hoch die Qualität der Berufsausbildung bei ih-

Tabelle 178

**Die Qualität der Berufsausbildung
nach Kammerbezirken, Handwerkskammern**
in v. H. der Ausbildungsgänge

Kammerbezirk		weniger als 75 Punkte	weniger als 100 Punkte	weniger als 125 Punkte
Rangplatz	Erhebungs- Nummer			
1.	1	19,5	61,1	89,7
2.	15	34,1	68,2	86,4
3.	13	23,3	65,2	86,1
4.	12	23,3	60,5	83,8
5.	8	2,2	43,5	82,6
6.	9	18,0	45,1	71,9

nen ist. Hierbei ergibt sich ein deutlicher Zusammenhang: Je größer die Gemeinde ist, in der der Ausbildungsbetrieb seinen Sitz hat, um so höher ist auch im Durchschnitt die Qualität der Berufsausbildung. Dies gilt nicht nur für den Gesamtindex, sondern auch für die einzelnen Qualitätsfaktoren. Tabelle 179 enthält eine Übersicht über die Indices der Ausbildungsqualität.

Da in den kleineren Gemeinden im Durchschnitt kleinere Ausbildungsbetriebe ansässig sind, ist es denkbar, daß der Einflußfaktor Gemeindegröße nur mittelbar die bereits dargestellte Tatsache widerspiegelt, daß die Ausbildungsqualität mit wachsender Betriebsgröße steigt.

Schließlich läßt die Analyse der Qualität der Berufsausbildung in den am stärksten besetzten Berufen erkennen, daß von einem regionalen Qualitätsgefälle nur bedingt gesprochen werden kann. Aus Tabelle 180 läßt sich zwar ersehen, daß die Ballungsräume 14 und 3 mit ihrem hohen Anteil an Großbetrieben Betriebe aufweisen, die in der Rangordnung der Ausbildungsqualität an der Spitze liegen und daß auf der anderen Seite zur Kammer 11 Ausbildungsbetriebe gehören, die eine niedrige

Tabelle 179

Die Qualität der Berufsausbildung nach Gemeindegrößen

Durchschnittswerte, Punkte
— Ausbildungsgänge —

Qualitätsfaktor	Gemeinden mit Einwohnerzahlen von		
	bis zu 10 000	zwischen 10 000 und 100 000	über 100 000
Gesamt- qualität ...	113,2	131,9	140,2
Organisation .	17,4	22,1	25,0
Technik	13,7	15,1	15,1
Intensität	33,4	35,7	37,4
Personal	24,3	29,7	31,4
Methode	24,4	29,3	31,3

Tabelle 180

Die Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken in ausgewählten Ausbildungsberufen

Durchschnittswerte, Punkte

Kammer- bezirk	Elektro- Installa- teur	Kfz- Mechani- ker	Maschi- nen- Schlosser	Stark- strom- Elektriker	Industrie- kaufmann	Ver- käuferin	Groß- und Außen- handels- kaufmann	Büro- kaufmann	Bank- kaufmann	Friseur	Einzel- handels- kaufmann
1	108,3	98,6	164,5	216,5	—	118,0	—	63,5	—	125,0	—
2	117,0	117,0	289,3	322,0	120,0	—	140,0	144,9	124,0	—	130,3
3	—	—	—	—	226,4	124,0	138,7	192,6	192,0	—	124,5
4	—	—	272,7	228,5	130,6	98,3	121,3	125,5	138,7	—	98,5
5	—	121,5	291,0	226,3	132,0	106,5	105,0	129,0	132,0	—	127,8
6	80,0	225,0	277,0	275,3	139,8	97,0	109,8	202,5	160,0	—	132,3
7	—	—	140,3	232,0	111,6	135,0	159,0	127,0	184,3	—	153,8
8	153,8	99,7	249,5	230,0	154,3	130,0	120,2	123,0	169,0	110,9	152,4
9	100,5	117,3	235,3	225,0	129,8	111,0	142,8	98,0	149,0	117,7	107,5
10	294,0	281,0	282,0	285,0	129,4	110,5	97,0	148,8	196,0	—	119,0
11	102,0	112,0	—	157,0	108,0	85,6	121,0	102,0	96,0	—	87,5
12	92,4	101,3	—	324,0	—	—	—	58,0	98,0	106,3	121,0
13	87,5	91,2	—	—	112,1	—	111,0	102,7	—	127,0	108,3
14	—	243,5	342,0	—	178,5	135,7	128,0	—	152,0	—	130,7
15	83,0	65,7	—	—	—	—	—	—	—	78,3	—
16	—	—	—	—	140,0	105,7	102,0	123,0	114,3	—	91,0
17	—	161,0	—	114,0	130,0	135,0	118,0	124,8	67,0	—	126,7

Ausbildungsqualität aufweisen. Da aber auch innerhalb eines Kammerbereiches die Ausbildungsqualität stark streut, läßt sich ein genereller Einfluß der regionalen Verteilung der Ausbildungsbetriebe auf die Ausbildungsqualität nicht konstatieren.

3.2.3.4 Der Index der Outputqualität

In Tabelle 181 erwerden die Indices der Outputqualität nach Erhebungsbereichen und hochgerechnete für die Bundesrepublik sowohl auf der Basis der Ausbildungsgänge als auch auf der Basis der Ausbildungsverhältnisse wiedergegeben. Auch beim Output-Index ergibt sich der Gesamtindex als Mittelwert aller hierfür vorhandenen Einzelbeobachtungen und ist deshalb nicht notwendigerweise gleich der Summe der Durchschnittswerte für die Subindices.

Tabelle 181 führt zu den folgenden Feststellungen:

1. Der Gesamtindex der Outputqualität liegt zwischen 40 und 50 v. H. der Höchstpunktzahl.
2. Auch bei der Outputqualität läßt sich bei Betrachtung des Gesamtindex ein „Qualitätsgefälle“ von den IHK-Ausbildungsbetrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten zu den HWK-Handwerksbetrieben nachweisen.
3. Die höheren Gesamtindices der großen Ausbildungsbetriebe sind vor allem auf die Qualitätsfaktoren arbeitsweltbezogene Eignung und gesellschaftsbezogene Eignung zurückzuführen.
4. Beschränkt man die Qualitätsbeurteilung auf die formelle Eignung und die berufsbezogene Eignung, weisen die HWK-Handwerksbetriebe den

höchsten Gesamtindex der Outputqualität auf. Erst an zweiter Stelle stehen dann die IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten, und knapp dahinter folgen die Ausbildungsbetriebe der Industrie- und Handelskammern mit bis zu 1 000 Beschäftigten.

Die Streuung der Qualitätsindices zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen ist in Tabelle 182 aufgeführt. Als Maß für die Streuung wird wiederum der Variationskoeffizient verwendet.

Tabelle 182 liefert die folgenden Aufschlüsse:

1. Die Gesamtqualität streut bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten am geringsten und im Handwerk am stärksten.
2. Die formelle Eignung, die ein Index für die Prüfungsergebnisse ist, zeigt in allen Bereichen eine auffällig hohe Streuung. Diese Streuung ist bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten sowohl absolut (in Punkten gemessen) als auch relativ (am Variationskoeffizienten gemessen) am geringsten.
3. Bei der berufsbezogenen Eignung weisen die HWK-Handwerksbetriebe und die IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten nicht nur die höchsten Mittelwerte auf, sondern auch die niedrigsten Streuungsmaße, wiederum absolut und relativ gemessen. Da in den Index der berufsbezogenen Eignung Kriterien wie die Einarbeitungszeit im eigenen bzw. in fremden Betrieben nach Abschluß der Ausbildung, die Zukunftschancen des Berufs und die Frage nach

Tabelle 181

Durchschnittswerte des Index der Outputqualität nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen

Durchschnitt, Punkte

Index	Höchstpunktzahl	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten		IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten		HWK-Handwerks-Betriebe		Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland	
		Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge	Ausbildungsverhältnisse	Ausbildungsgänge
Gesamtindex	200	104,3	99,7	88,5	84,9	80,9	79,4	87,6	81,9
formelle Eignung	50	28,6	26,6	22,3	24,5	26,8	26,4	24,4	25,6
berufsbezogene Eignung .	50	28,3	28,3	33,1	32,8	31,3	31,9	32,0	32,3
arbeitsweltbezogene Eignung	50	24,9	22,4	17,4	15,0	13,9	12,4	17,1	13,6
gesellschaftsbezogene Eignung	50	20,2	19,3	14,1	11,9	8,6	8,5	12,9	10,1

Tabelle 182

**Die Streuung der Qualitätsindizes
nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen**

v. H.

Qualitätsfaktoren	Ausbildungsgänge			Ausbildungsverhältnisse		
	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe
formelle Eignung	58	64	67	47	67	59
berufsbezogene Eignung	32	23	26	31	23	25
arbeitsweltbezogene Eignung	32	47	53	25	39	46
gesellschaftsbezogene Eignung	33	58	73	24	44	67
Gesamtindex	21	25	28	17	22	25

der Breite der Ausbildung eingehen, ist dieses Ergebnis besonders beachtlich.

4. Bei der gesellschaftsbezogenen Eignung ist die Streuung des Qualitätsindex bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten absolut und relativ deutlich kleiner als bei den Betrieben der beiden anderen Erhebungsbereiche. Bei diesem Qualitätsfaktor geht es um die Vermittlung von Orientierungshilfen in großen Organisationen: Kenntnis des Organisationsgesetzes für die Unternehmen (Betr.Verf.G.), Kenntnis der Vertretungsinstanzen und der organisatorisch geregelten Mitwirkungsrechte sowie die Entfaltung von Initiative in einem formal durchorganisierten sozialen Gebilde stehen im Mittelpunkt der Beurteilung. Es liegt auf der Hand, daß auf derartige Orientierungshilfen in Bereichen weniger Wert gelegt wird, in denen das persönliche Verhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbildern dominiert und die organisatorischen Beziehungen so überschaubar sind, daß formale organisatorische Strukturen vielfach als nicht sach-adäquat erscheinen oder gar nicht vorhanden sind.

3.2.3.4.1 Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von der Unternehmensgröße

Eine abschließende Analyse der Zusammenhänge zwischen Outputqualität und Unternehmensgröße

kann die Kommission im gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vorlegen. Die im vorausgehenden Abschnitt aufgezeigten Tendenzen können aber durch eine Untersuchung der Outputqualität in den 28 Betrieben der 14 Großunternehmen ergänzt werden.

In Tabelle 183 ist diese Gegenüberstellung enthalten.

Der Durchschnitt der Outputqualität in den Ausbildungsbetrieben der Großunternehmen liegt in allen Kriterien über dem aller IHK-Betriebe der Erhebung mit mehr als 1 000 Beschäftigten. Auch die formelle Eignung, die die Prüfungsergebnisse ausdrückt, liegt eindeutig über den entsprechenden Werten der anderen Bereiche. Aber in der berufsbezogenen Eignung erreichen auch diese Betriebe nicht die Qualitätsindizes der Handwerksbetriebe und der IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten.

Die Kommission stellt fest, daß in dem Output-Faktor „berufsbezogene Eignung“ ein Qualitätsfaktor gefunden worden ist, der eine mögliche Hypothese von der generellen qualitativen Überlegenheit der Großbetriebe in der Berufsausbildung widerlegt. Berufe mit breiter Einsatzmöglichkeit sind offenbar in den kleineren Betrieben häufiger anzutreffen als in großen Betrieben, wo Spezialberufe wegen der stärkeren Spezialisierung der Tätigkeiten häufiger vorkommen.

Tabelle 183

**Durchschnittswerte des Index der Outputqualität
nach der Unternehmensgröße
nach Ausbildungsgängen**

Gesamtindex	Ausbildungsbetriebe von Großunternehmen	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe
Gesamtindex .	107,8	99,7	84,9	79,4
formelle Eignung ...	31,6	26,6	24,5	26,4
berufsbezogene Eignung ...	30,5	28,3	32,8	31,9
arbeitsweltbezogene Eignung ...	23,6	22,4	15,0	12,4
gesellschaftsbezogene Eignung ...	21,1	19,3	11,9	8,5

3.2.3.4.2 Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von der Berufszugehörigkeit

Die Kommission hat die Vermutung, daß sich bei der Outputqualität branchen- und berufsbezogene Qualitätsmerkmale feststellen lassen, bei den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen geprüft. In Tabelle 184 sind die Durchschnittswerte der Outputqualität nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen für die einzelnen Berufe aufgeführt.

Die Kommission zieht aus diesen Ergebnissen die folgenden Schlüsse:

1. Soweit deutliche Qualitätsunterschiede in den Ausbildungsberufen bei der Betrachtung der Inputqualität sichtbar wurden, treten diese Unterschiede auch bei der Analyse der Outputqualität zutage (vgl. Tabelle 171). Die Ausbildungsberufe Maschinenschlosser und Bankkaufmann finden sich auch hier in der Spitzengruppe. Die Ausbildungsberufe Elektroinstallateur und Kfz-Mechaniker sind auch bei der Betrachtung der Outputqualität am unteren Ende der Qualitätsskala zu finden.
2. Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen sind bei der Outputqualität erheblich geringer als bei der Inputqualität. Dies ist allerdings

Tabelle 184

Die Outputqualität der Berufsausbildung nach Ausbildungsberufen

Ausbildungsberuf	Ausbildungsgänge			Ausbildungsverhältnisse		
	Rangplatz	Durchschnitt Punkte	Streuung v. H.	Rangplatz	Durchschnitt Punkte	Streuung v. H.
1. Maschinenschlosser	1.	97,4	22	1.	105,8	15
2. Friseur	2.	89,3	23	3.	91,9	23
3. Bankkaufmann	3.	86,7	24	2.	100,1	19
4. Verkäuferin	4.	85,2	25	4.	89,3	25
5. Einzelhandelskaufmann	5.	84,2	22	7.	82,1	19
6. Industriekaufmann	6.	84,2	24	5.	87,8	21
7. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	7.	81,9	21	6.	84,8	21
8. Bürokaufmann	8.	80,5	27	8.	82,0	27
9. Elektroinstallateur	9.	75,1	25	9.	78,1	23
10. Kfz-Mechaniker	10.	74,0	25	10.	76,0	22

vorwiegend darauf zurückzuführen, daß die Inputqualität ein differenzierteres Meßinstrument als die Outputqualität ist und daß mehr Einzelfragen in den Index der Inputqualität als in den Index der Outputqualität eingehen.

3. Die Streuung der Outputqualität innerhalb der Ausbildungsberufe ist niedriger als die Streuung der Inputqualität. Das dürfte den gleichen Grund haben wie die geringen Unterschiede in den Mittelwerten von Beruf zu Beruf.
4. Mit Ausnahme des Einzelhandelskaufmannes weisen alle Ausbildungsberufe bei Gewichtung mit der Zahl der Auszubildenden höhere Qualitätsindices auf als ohne Gewichtung. Das deutet darauf hin, daß Betriebe mit einer größeren Zahl von Auszubildenden eine höhere Outputqualität aufweisen als Betriebe mit wenigen Auszubildenden in dem betreffenden Beruf. Diese Aussage ist allerdings auf den Gesamtindex der Outputqualität beschränkt.
5. Die Streuung der Outputqualität innerhalb der Ausbildungsberufe ist auch bei Betrachtung der Outputqualität beträchtlich. Auch die Outputqualität bestätigt mithin die Aussage der Kommission, daß die Qualität der Ausbildung von Ausbildungsbetrieb zu Ausbildungsbetrieb stark streut.
6. Eine bemerkenswert große Streuung findet sich im Ausbildungsberuf Bürokaufmann. Hier findet die große Streuung der Nettokosten für die Ausbildung zum Bürokaufmann ihre Entsprechung.

Auch für die Outputqualität können „Qualitätsprofile“ der Ausbildungsberufe angegeben werden. Das geschieht in der Tabelle 185 sowie in den Schaubildern 53 und 54.

Tabelle 185, besonders aber die Qualitätsprofile der Schaubilder 53 und 54 führen zu fünf Schlußfolgerungen:

1. Berufstypische Qualitätsprofile lassen sich bei der Outputqualität nicht feststellen, die Profile weisen im wesentlichen den gleichen Verlauf auf: Die Abweichung im Profil des Einzelhandelskaufmanns findet sich nur bei der Darstellung nach Auszubildenden. In Tabelle 185 ist eine solche Abweichung bei der formellen Eignung nicht erkennbar.
2. Die gesellschaftsbezogene Eignung ist keine Dimension, an der sich betriebliche Berufsausbildung orientiert. Auch die arbeitsweltbezogene Eignung spielt gegenüber der berufsbezogenen Eignung nur eine eher untergeordnete Rolle.
3. Die berufsbezogene Eignung bildet bei allen Berufen das Merkmal mit der höchsten Ausprägung.
4. Die Kommission hat an anderer Stelle (vgl. Tabelle 157) auf die Motivationsstruktur der Ausbildungsbetriebe hingewiesen. Danach stand die Ausbildung von Facharbeiternachwuchs und seine fachliche Qualifikation an der obersten Stelle in der Rangskala der Ausbildungsmotive. In den Qualitätsprofilen der Schaubilder 53 und

Tabelle 185

Die Faktoren der Outputqualität nach Ausbildungsberufen

Punkte

— Ausbildungsgänge —

Ausbildungsberuf	Gesamtindex	formelle Eignung	berufsbezogene Eignung	arbeitsweltbezogene Eignung	gesellschaftsbezogene Eignung
1. Maschinenschlosser	97,4	25,0	31,0	22,6	16,7
2. Friseur	89,3	30,6	32,5	15,0	10,7
3. Bankkaufmann	86,7	23,4	35,0	16,5	11,7
4. Verkäuferin	85,2	28,2	34,0	13,4	9,4
5. Einzelhandelskaufmann	84,2	26,4	34,1	14,7	8,9
6. Industriekaufmann	84,2	25,4	31,8	12,7	13,2
7. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	81,9	25,3	32,1	13,2	10,9
8. Bürokaufmann	80,5	25,3	32,3	12,7	9,9
9. Elektroinstallateur	75,1	20,3	28,9	15,4	8,6
10. Kfz-Mechaniker	74,0	21,2	31,9	12,1	8,4

Schaubild 53

**Qualitätsprofile ausgewählter Berufe:
Outputqualität nach Ausbildungsverhältnissen**

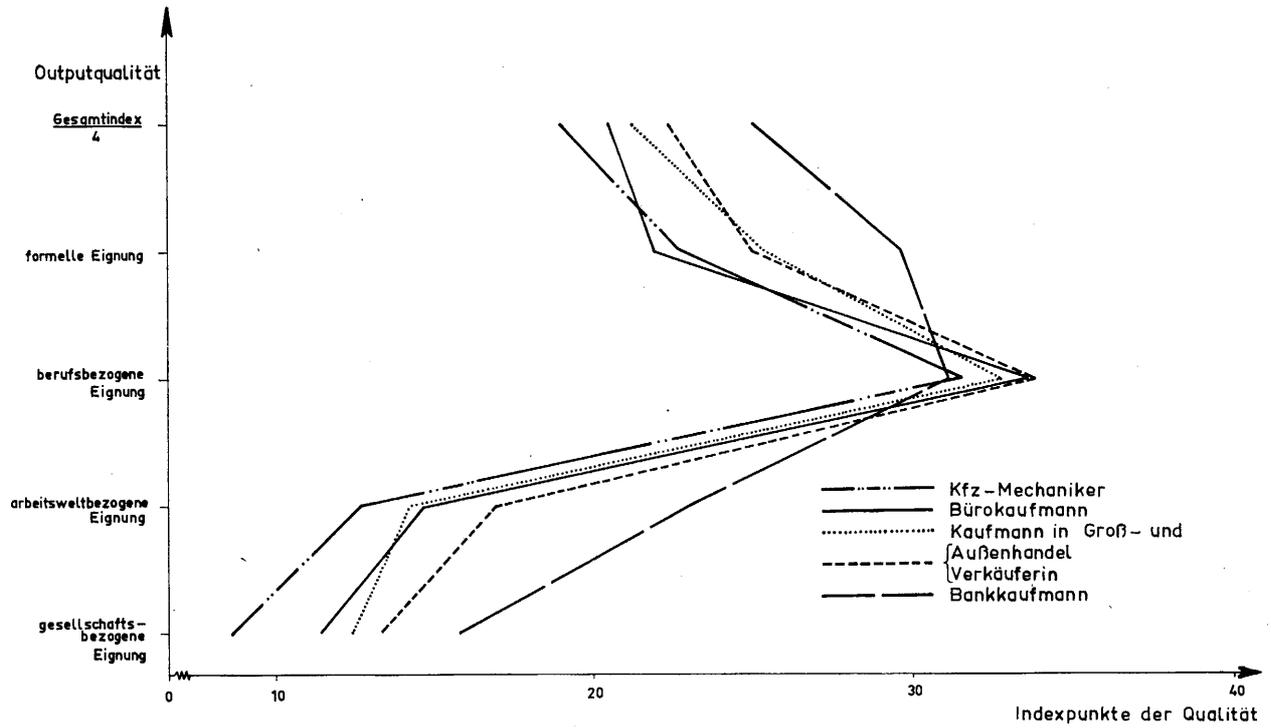
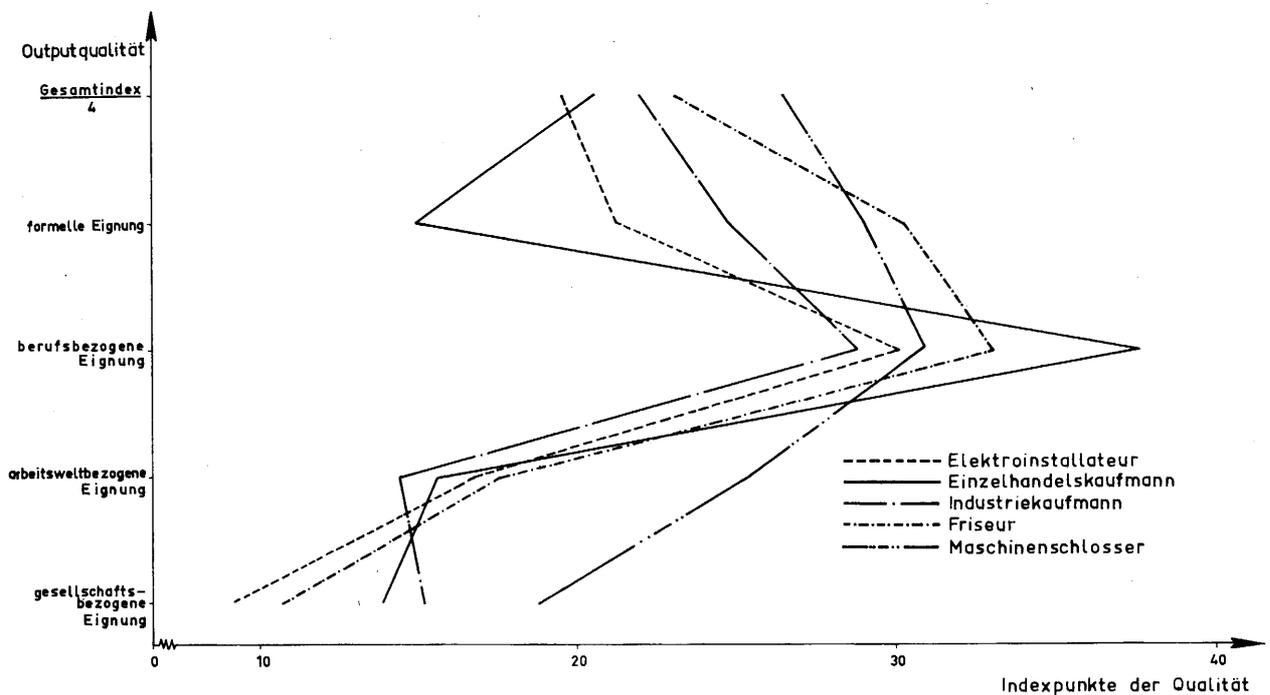


Schaubild 54

**Qualitätsprofile ausgewählter Berufe:
Outputqualität nach Ausbildungsverhältnissen**



54 zeigt sich, daß sich dieses Motiv in einem hohen Zielerreichungsgrad niederschlägt.

5. Die Kommission stellt fest, daß die Ausbildungsbetriebe den Hauptmotiven, die sie selbst mit ihrer Ausbildung verfolgen, in besonderem Maße gerecht werden. Die Sicherung der Mindestqualität der außerschulischen Berufsbildung würde bei diesem Bezug nur bei einer geringeren Zahl von Betrieben Änderungen der Ausbildung erforderlich machen.

Es darf dabei allerdings nicht übersehen werden, daß die komplexere Funktionsweise der IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten auch einen breiteren Motivationsfächer für die Berufsausbildung bedingt, als das bei den kleineren Ausbildungsbetrieben der Fall ist. Bei den IHK-Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten spielt auch die Vermittlung einer arbeitsweltbezogenen Eignung ebenso wie die Vermittlung einer gesellschaftsbezogenen Eignung eine Rolle in der Berufsausbildung. Das kommt in den Ergebnissen der Erhebung, die die Kommission zur Outputqualität durchgeführt hat, deutlich zum Ausdruck.

3.2.3.4.3 Die Abhängigkeit des Output-Qualitätsindex von Beruf und Unternehmensgröße

In vier der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe wird auch in den 28 Ausbildungs-

betrieben der Betriebserhebung ausgebildet, die zu 14 der 50 größten deutschen Unternehmen gehören. Ein Vergleich der Outputqualität aller Betriebe mit der dieser 28 Betriebe läßt Schlüsse darauf zu, ob ein Zusammenhang zwischen der Outputqualität und der Betriebsgröße in den einzelnen Ausbildungsberufen vermutet werden darf.

In Tabelle 186 werden die Qualitätsindizes aller Ausbildungsbetriebe denen der 28 Ausbildungsbetriebe gegenübergestellt.

Der Index der Gesamtqualität bei den Ausbildungsbetrieben der Großunternehmen ist in jedem der vier Ausbildungsberufe größer als im Durchschnitt aller Ausbildungsbetriebe der Erhebung. Die Überlegenheit ist aber vor allem auf die deutlich höheren Subindices der gesellschaftsbezogenen Eignung zurückzuführen. Dagegen ist besonders die berufsbezogene Eignung bei den Bürokaufleuten nur knapp besser, bei den Maschinenschlossern gleich und bei den Elektroinstallateuren und Kfz-Schlossern klar schlechter ausgeprägt als im Durchschnitt der Ausbildungsbetriebe. Die eindeutige Überlegenheit gerade der Ausbildung der Elektroinstallateure und der Kfz-Schlosser in den Großunternehmen gegenüber den Betrieben der Betriebserhebung, wie sie für die Inputqualität festgestellt wurde (Abschnitt 3.2.3.3.2.), kann bei der berufsbezogenen Eignung nicht aufrechterhalten werden.

Tabelle 186

Die Qualität der Berufsausbildung nach Berufen und Unternehmensgrößen

Punkte

— Ausbildungsgänge —

Qualitätsfaktor	Maschinenschlosser		Bürokaufmann		Elektroinstallateur		Kfz-Schlosser	
	alle Betriebe	28 Betriebe	alle Betriebe	28 Betriebe	alle Betriebe	28 Betriebe	alle Betriebe	28 Betriebe
Gesamtqualität	17,4	112,6	80,5	91,4	75,1	97,5	74,0	84,0
formelle Eignung	25,0	31,9	25,3	19,6	20,3	31,0	21,2	14,0
berufsbezogene Eignung	31,0	31,0	32,3	34,6	28,9	20,0	31,9	25,0
arbeitsweltbezogene Eignung	22,6	27,1	12,7	18,2	15,4	28,5	12,1	27,0
gesellschaftsbezogene Eignung	16,7	22,6	9,9	19,0	8,6	18,0	8,4	18,0

3.2.3.4.4 Die regionale Verteilung der Outputqualität

Im folgenden soll noch geprüft werden, ob der Nachweis einer regionalen Differenzierung der Qualität von Berufsausbildung, der sich auf der Grundlage der Zahlen über die Inputqualität nicht klar führen läßt, bei der Analyse der Outputqualität gelingt. Tabelle 187 gibt einen Überblick über den Gesamt-Index der Outputqualität nach Kammerbezirken. Es werden Durchschnittspunktzahlen und Variationskoeffizienten für die Gewichtung nach Ausbildungsgängen und nach Ausbildungsverhältnissen angegeben.

Bei den Kammern 3, 4, 10 und 14, die sowohl nach Ausbildungsgängen als auch nach Ausbildungsverhältnissen die Spitze der Gruppe bilden, handelt es sich um Bereiche, in denen nur Betriebe befragt wurden, die zu Industrie- und Handelskammern gehören. Bei den Kammern 1, 12 und 15 am Ende der Qualitätsskala handelt es sich um Kammerbereiche, in denen nur Handwerksbetriebe befragt wurden.

Die Untersuchung der Outputqualität bestätigt mithin die Schlüsse, die aus der Analyse der regionalen Verteilung der Inputqualität gezogen wurden:

1. Ein Nord-Süd-Gefälle der Ausbildungsqualität läßt sich nicht feststellen.
2. Die Betriebe in industriellen Ballungszentren weisen eine höhere Outputqualität auf als Betriebe in ländlichen Gegenden.
3. In der Gesamtqualität liegen Bereiche mit nur Betrieben aus Industrie- und Handelskammern und damit einem größeren Anteil von Großbetrieben höher als Bereiche mit ausschließlich HWK-Handwerksbetrieben.

Wenn die Hypothese gilt, daß eine generelle Überlegenheit der IHK-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten beim Faktor gesellschaftsbezogene Eignung vorliegt, dagegen bei der berufsbezogenen Eignung nicht nachgewiesen werden kann, dann müßte sich diese Tendenz auch in der regionalen Gruppierung sichtbar machen lassen.

Tabelle 187

Die Outputqualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken
Ausbildungsgänge und Ausbildungsverhältnisse
Punkte

Kammerbezirk Erhebungs-Nr.	Ausbildungsverhältnisse			Ausbildungsgänge		
	Rangplatz	Durchschnitt Punkte	Streuung v. H.	Rangplatz	Durchschnitt Punkte	Streuung v. H.
4	1	94,7	21	1	101,5	19
13	2	89,0	21	6	88,4	23
3	3	88,5	22	2	99,5	20
14	4	88,5	23	4	96,9	18
10	5	87,2	24	5	96,4	19
16	6	86,6	22	15	86,7	28
9	7	84,8	26	11	85,4	24
7	8	84,6	27	3	99,4	18
17	9	83,4	28	7	87,5	26
2	10	81,4	22	10	86,0	20
6	11	81,4	25	16	77,9	16
11	12	80,0	25	12	84,7	25
8	13	79,1	29	8	88,6	27
15	14	78,3	31	14	80,8	32
1	15	78,2	23	13	83,3	19
5	16	76,1	28	9	86,3	20
12	17	73,0	28	17	75,6	28

In Tabelle 188 werden daher die Kammerbezirke an der Spitze der Qualitätsskala den Kammerbezirken am unteren Ende der Skala der Outputqualität gegenübergestellt.

Tabelle 188

Die Qualität der Berufsausbildung nach ausgewählten Kammerbezirken

— Ausbildungsgänge —
Punkte

Qualitätsfaktor	Kammerbezirke	
	3, 4, 10, 14	1, 12, 15
Gesamtqualität	89,7	76,5
formelle Eignung	26,3	24,3
berufsbezogene Eignung	31,9	31,2
arbeitsweltbezogene Eignung	16,2	12,7
gesellschaftsbezogene Eignung	14,1	7,7

Tabelle 189

Kenntnis der bildungspolitischen Diskussion

Fragen	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	HWK-Handwerksbetriebe
Ein Buch oder einen Fachartikel zu Fragen der Lehrlingsausbildung hatten innerhalb der letzten Monate von den Ausbildungsleitungen gelesen	86,1	65,9	58,2
Von den Ausbildern kannten die Stellungnahme der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zu der Empfehlung des deutschen Bildungsrates „Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung“	24,5	15,8	4,4
Von den Ausbildern kannten das Aktionsprogramm „Berufliche Bildung“ der Bundesregierung ...	42,5	21,2	6,9

Eine Überlegenheit der Handwerksbetriebe in den Kammern 1, 12 und 15 über die Industrie- und Handelsbetriebe der Kammern 3, 4, 10 und 14 läßt sich auch in der berufsbezogenen Eignung nicht nachweisen. Aber hier sind die Unterschiede so klein, daß sie vernachlässigt werden können.

Insgesamt erreichen die HWK-Handwerksbetriebe 85 v. H. der Outputqualität, die die Betriebe der vier Industrie- und Handelskammern aufweisen. Rund 80 v. H. der Qualitätsdifferenzen zu den Betrieben der Industrie- und Handelskammern aber gehen auf die Unterschiede bei den Qualitätsfaktoren arbeitsweltbezogene Eignung und gesellschaftsbezogene Eignung zurück und von den restlichen 20 v. H. noch einmal 16 v. H. auf Unterschiede in den Prüfungsnoten.

Der Unterschied in der Ausbildungsqualität kann auf drei Gründe zurückgeführt werden. Einmal ist der Anteil der Großbetriebe bei den Industrie- und Handelskammern in den industriellen Kerngebieten größer. Das hat zur Folge, daß die Qualitätselemente, die mit der Ausbildung des Jugendlichen verbunden sind, sich in komplexen Organisationsstrukturen zu orientieren, stärker betont werden.

Zum zweiten wird in den Großbetrieben die gesellschaftsbezogene Eignung sowohl durch die stark bildungspolitisch orientierte Ausbildungsarbeit der Ausbildungsleitungen und ihre größere Kenntnis der bildungspolitischen Entwicklungen, wie sie Tabelle 189 darstellt, als auch durch die intensivere Bildungsarbeit der Gewerkschaften, vor allem in den Metallberufen (vgl. auch oben die Tabellen 185 und 186) stärker gefördert als in den HWK-Handwerksbetrieben.

Ein drittes Element darf aber nicht übersehen werden: Die Eingangsqualifikation der Auszubildenden in den Kammerbezirken 1, 12 und 15 liegt nicht unerheblich unter der der Kammerbezirke 3, 4, 10 und 14 (Tabelle 190). Hierin spiegelt sich sehr deutlich das Stadt-Land-Gefälle, auf das bei Untersuchungen der Qualität der schulischen Ausbildung immer wieder hingewiesen worden ist.

Tabelle 190

Die Eingangsqualifikation der Auszubildenden in ausgewählten Kammerbezirken
Durchschnittswerte

Vorbildung	Kammerbezirke	
	3, 4, 10, 14	1, 12, 15
ohne Hauptschulabschluß ..	2	7
Hauptschulabschluß	60	85
Realschulabschluß	35	8
Abitur	3	0
Summe ...	100	100

In diesen Bereichen konzentriert sich die Ausbildung schwerpunktartig darauf, dem Auszubildenden die für einen Beruf notwendige Eignung zu vermitteln. Darüber hinausgehende Anforderungen an die Berufsausbildung — wie es die Orientierung in der Arbeitswelt oder in der Gesellschaft sind — treten hinter diesem Faktor zurück.

Freilich ist nicht zu übersehen, daß gerade die Auszubildenden mit geringerer Eingangsqualifikation in besonderem Maße einer individuellen Förderung bedürfen und kooperatives Arbeiten lernen müssen. Derartige Komponenten treten im Ausbildungsgang jedoch hinter der Vermittlung einer berufsbezogenen Eignung eher in den Hintergrund. Die Anhörungen, die die Kommission zu ihrem Zwischenbericht durchgeführt hat, haben deutlich gezeigt, daß die Handwerksbetriebe eine besondere gesellschaftspolitische Funktion erfüllen, indem sie auch den Auszubildenden, die die Hauptschule nicht abgeschlossen haben, die für ein Berufsleben notwendige Fachkenntnis vermitteln. Dies bedarf von seiten der Ausbildungsbetriebe erheblicher Anstrengungen.

3.3 Die Qualität der Berufsausbildung als Kosteneinflußgröße

3.3.1 Die Kosten der Berufsausbildung in Abhängigkeit von der Inputqualität und dem Ausbildungsberuf

Die Kommission hat eine große Zahl von Hypothesen über den Zusammenhang zwischen den Kosten der Berufsausbildung und der Inputqualität anhand der Erhebungsdaten für ausgewählte Berufe geprüft. Unter diesen haben sich zwei Hypothesen zum Teil bewährt. Die erste Hypothese lautet:

Die Kosten der Berufsausbildung sind nur zum Teil qualitätsabhängig.

Die zweite Hypothese lautet:

Die Kosten der Berufsausbildung sind vollständig von der Qualität der Berufsausbildung abhängig.

Die erste Hypothese geht davon aus, daß die Kosten der Berufsausbildung zum Teil qualitätsabhängig und zum Teil qualitätsunabhängig sind.

Die Hypothese lautet:

$$K = a_0 + a_1 \cdot Q$$

Darin sind

K — die Bruttokosten der Berufsausbildung je Auszubildenden und Jahr

Q — die Qualität der Berufsausbildung in Indexpunkten

a_0 — der qualitätsunabhängige Teil der Bruttokosten

a_1 — die Kosten je Qualitätspunkt

Diese Hypothese liefert bei fünf der elf am stärksten besetzten Berufe statistisch gesicherte Funktionen. Die Korrelationskoeffizienten sind gesichert, wenn auch nicht sehr hoch (zwischen 0,3 und 0,6). Die Ergebnisse sind in Tabelle 191 zusammengefaßt.

Tabelle 191

Der Zusammenhang zwischen den Kosten der Berufsausbildung und der Inputqualität theoretische Kostenfunktionen in ausgewählten Berufen

Beruf	Bruttokostenfunktion	theoretische Kosten bei einer Qualität von	
		40 v. H.	60 v. H.
Industriekaufmann	4 560 + 26,4 Q	9 480	12 480
Bürokaufmann ...	3 480 + 28,1 Q	9 100	11 910
Einzelhandelskaufmann	4 200 + 10,7 Q	6 340	7 410
Verkäufer(in)	1 353 + 32,3 Q	7 813	11 043
Kfz-Mechaniker ..	2 600 + 27,8 Q	8 160	10 940

Q = Input-Qualität in Indexpunkten

Tabelle 192

Der Zusammenhang zwischen Kosten der Berufsausbildung und Inputqualität theoretische Kostenfunktionen der elf am stärksten besetzten Ausbildungsberufe

Beruf	Bruttokosten/Qualitäts-	theoretische Kosten bei einer Qualität von	
		30 v. H.	50 v. H.
Bankkaufmann	67,7	10 150	16 925
Kaufmann im Groß- und Außenhandel ..	63,4	9 510	15 850
Industriekaufmann	56,6	8 490	14 150
Bürokaufmann	52,5	7 875	13 125
Verkäufer(in)	43,3	6 495	10 825
Einzelhandelskaufmann	42,0	6 300	10 500
Durchschnitt der kaufmännischen Berufe ..	54,3	8 138	13 865
Kfz-Mechaniker	44,9	6 735	11 225
Starkstromelektriker ..	38,9	5 835	9 725
Maschinenschlosser ..	38,5	5 775	9 625
Elektroinstallateur	34,7	5 205	8 675
Friseur	30,2	4 530	7 550
Durchschnitt der gewerblichen Berufe ..	37,4	5 610	9 350
Durchschnitt der 11 Berufe	46,6	6 990	11 650

Die Bruttokosten der Berufsausbildung steigen also zwischen durchschnittlich 11 DM je Qualitätspunkt beim Einzelhandelskaufmann und 32 DM je Qualitätspunkt bei der Verkäuferin.

Die zweite Hypothese, daß die Kosten keinen qualitätsunabhängigen Bestandteil aufweisen, führt zwar bei nur vier von den zehn am stärksten besetzten Berufen zu akzeptablen Korrelationskoeffizienten, in jedem Falle aber zu gesicherten Kostenkoeffizienten. Mit allem Vorbehalt werden die Ergebnisse der Prüfung dieser Hypothese (daß also $a_0 = 0$ gesetzt werden kann, in Tabelle 192 wiedergegeben. Diese Tabelle zeigt, daß es bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen teurer ist als bei den gewerblichen Berufen, das gleiche Qualitätsniveau zu erzielen.

Die in Tabelle 192 angegebenen Bruttokosten je Qualitätspunkt sind die Mittelwerte aus einer Bandbreite von Werten, innerhalb deren mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit der Mittelwert einer anderen Stichprobe aus den Ausbildungsbetrieben in der Bundesrepublik liegen würde. Die Bandbreiten, in denen bei einer erneuten Stichprobe die Mittelwerte der Kosten je Qualitätspunkt in den einzelnen Berufen mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 v. H. erwartet werden, lassen die folgenden Schlüsse zu:

1. Die kaufmännischen Ausbildungsberufe Bankkaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel und Industriekaufmann werden mit einer Aussagesicherheit von 95 v. H. Bruttokosten je Qualitätspunkt von mindestens 52 DM und höchsten 60 bis 80 DM aufweisen.
2. Die gewerblichen Ausbildungsberufe Starkstromelektriker, Maschinenschlosser, Elektroinstallateur und Friseur werden mit der vorgegebenen Sicherheit Bruttokosten je Qualitätspunkt von höchstens 45 DM aufweisen und mindestens würden zwischen 25 DM und 33 DM anfallen.
3. Die Ausbildungsberufe Bürokaufmann, Verkäufer(in), Einzelhandelskaufmann und Kfz-Mechaniker würden Bruttokosten von nicht weniger als 37 DM und nicht mehr als 51 DM je Qualitätspunkt aufweisen.

3.3.2 Die Kosten der Berufsausbildung in Abhängigkeit von der Inputqualität und der Betriebsgröße

Die Kommission hat den Zusammenhang zwischen den Bruttokosten der Berufsausbildung, der Qualität und der Größe des Ausbildungsbetriebes unter der vereinfachenden Hypothese geprüft, daß das Qualitäts-Kosten-Verhältnis eines Betriebes in einem bestimmten Ausbildungsgang eine lineare Funktion seiner Größe ist. Die Hypothese lautet also:

$$Q/K = a_0 + a_1B.$$

Darin sind:

Q = Index der Inputqualität

K = Bruttokosten der Ausbildung

B = Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)

a_0 = Größenunabhängiges Qualitäts-Kosten-Verhältnis

a_1 = Qualität je DM Kosten je Einheit Betriebsgröße (je Beschäftigten).

Aus diesem funktionalen Zusammenhang kann eine Kostenfunktion der Form abgeleitet werden

$$K = \frac{1}{a_0 + a_1B} \cdot Q,$$

d. h., daß die Bruttokosten je Qualitätspunkt von der Betriebsgröße abhängig sind und mit steigender Betriebsgröße sinken, falls a_1 größer als 0 ist, bzw. steigen, wenn a_1 negativ ist und $a_0 > a_1B$ gilt.

In fünf von den elf Ausbildungsberufen mußte die Hypothese, daß die Bruttokosten je Auszubildenden und Jahr von der Qualität und der Betriebsgröße abhängen, verworfen werden. In sechs Berufen sind die Parameter der Kostenfunktion gegen 0 gesichert. Die Korrelationskoeffizienten sind ebenfalls gesichert, sie lassen aber nicht auf einen sehr strengen Zusammenhang zwischen Qualität je DM Bruttokosten auf der einen und Betriebsgröße auf der anderen Seite schließen (0,3 bis 0,7).

In Tabelle 193 sind die Ergebnisse zusammengestellt. Bei denjenigen Berufen, bei denen die Ab-

Tabelle 193

Der Zusammenhang zwischen Kosten der Berufsbildung, Inputqualität und Betriebsgröße

Theoretische Kostenfunktionen der 11 am stärksten vertretenen Ausbildungsberufe

Beruf	Bruttokosten je Qualitätspunkt in DM Beschäftigte		
	10	100	1 000
Bankkaufmann	75,4	72,0	49,6
Industriekaufmann	55,2	55,2	55,2
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	54,6	54,6	54,6
Bürokaufmann	52,6	52,1	47,1
Einzelhandelskaufmann	44,7	43,8	36,7
Verkäufer(in)	40,6	37,3	20,7
Durchschnitt kaufmännische Berufe	53,9	52,5	44,0
Elektroinstallateur	43,7	43,7	43,7
Kfz-Mechaniker	41,1	40,2	33,0
Starkstrom-Elektriker	39,3	39,3	39,3
Maschinenschlosser	38,9	38,9	38,9
Friseur	23,1	bei 20 Beschäftigten:	17,4
Durchschnitt gewerbliche Berufe	35,2	40,5 ¹⁾	38,7 ¹⁾

¹⁾ ohne Werte ‚Friseur‘

hängigkeit von der Betriebsgröße nicht gesichert ist, bleiben die Bruttokosten je Qualitätspunkt bei allen Beschäftigtenzahlen unverändert. Da der größte Ausbildungsbetrieb für Friseure 18 Beschäftigte hat, ist es nicht sinnvoll, Schätzungen der Bruttokosten je Qualitätspunkt für höhere Beschäftigtenzahlen aus der Schätzfunktion abzuleiten. Ähnliche Überlegungen gelten für die Verkäufer(innen). Der größte Ausbildungsbetrieb für Verkäufer(innen) hat 836 Beschäftigte. Das ergibt nach der geschätzten theoretischen Kostenfunktion einen Betrag von 25,40 DM je Qualitätspunkt. Tatsächlich weist dieser Betrieb Kosten von 24,40 DM je Qualitätspunkt auf. Es ist aber nicht sinnvoll, sehr weit über die Betriebsgrößen hinaus, für die Beobachtungswerte vorliegen, Kosten theoretisch zu schätzen.

Tabelle 193 bestätigt aber im wesentlichen das Gesamtbild:

1. Die Bruttokosten je Qualitätspunkt sind bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen deutlich höher als bei den gewerblichen Berufen.
2. In den kaufmännischen Berufen fallen Bruttokosten von über 50 DM je Qualitätspunkt an.
3. In den gewerblichen Berufen betragen die Bruttokosten je Qualitätspunkt etwa 40 DM.

Dieses Bild wird aber ergänzt durch die Feststellung, daß es in einigen Ausbildungsberufen für größere Betriebe billiger ist, eine höhere Ausbildungsqualität zu erreichen als für kleinere Betriebe:

1. 250 Indexpunkte zu erreichen, kostet den Ausbildungsbetrieb mit 100 Beschäftigten und einer Ausbildung zum Bankkaufmann theoretisch 18 000 DM. Der Betrieb mit 1 000 Beschäftigten hat dagegen bei der gleichen Ausbildungsqualität nur 12 400 DM je Auszubildenden und Jahr aufzuwenden.
2. Entsprechend kostet es in einem Betrieb mit 100 Beschäftigten 13 025 DM jährlich, einen Bürokaufmann auszubilden. In einem Betrieb mit 1 000 Beschäftigten fallen dagegen theoretisch nur 11 775 DM je Auszubildenden und Jahr an.

Angesichts der großen Streubreite von Kosten und Qualität sind derartige Aussagen nur mit der nötigen Vorsicht zu machen. Die Klärung der Zusammenhänge von Betriebsgröße, Ausbildungsqualität und Kosten der Berufsausbildung bedarf noch weiterführender Analysen, als sie der Kommission im Rahmen ihres zeitlich begrenzten Auftrages möglich waren.

3.3.3 Die Erträge der Berufsausbildung in Abhängigkeit von Qualität und Legalität der Ausbildung

In der bildungspolitischen Diskussion wird gelegentlich die Vermutung geäußert, daß ein direkter kausaler Zusammenhang zwischen der Erzielung von Ausbildungserträgen durch die Ausbildungsbetriebe einerseits und dem Mißbrauch der Arbeitszeitregelungen, der Nichteinhaltung des Jugendar-

beitsschutzgesetzes und des Berufsbildungsgesetzes sowie einer schlechten Ausstattung der Arbeitsplätze, mangelnder Qualifikation und zu geringer Zahl der Ausbilder andererseits bestehe.

Die Kommission hat diese Vermutung anhand zweier Hypothesen geprüft, die an dem Material für die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe sowie für den Beruf Bürogehilfin getestet wurden. Die erste Hypothese lautet, daß die Ausbildungserträge je Betrieb beim gleichen Beruf linear mit der Differenz zur Maximalzahl von Qualitätspunkten und mit der Differenz zur Maximalzahl von Legalitätspunkten steigen. Je weiter also die Betriebe in der Ausbildung zu einem bestimmten Beruf von der jeweiligen maximalen Punktzahl entfernt sind, um so größer müssen die Ausbildungserträge sein, wenn die Hypothese richtig wäre.

Die zweite Hypothese lautet, daß die Ausbildungserträge sogar progressiv (und zwar quadratisch) mit dem Qualitäts- und Legalitätsdefizit ansteigen.

Die Kommission hat diese Hypothese anhand einer Querschnittsuntersuchung über alle Betriebe der Haupterhebung, die in dem betreffenden Beruf ausbilden, überprüft.

Der vermutete Zusammenhang zwischen den Erträgen der Ausbildung einerseits und dem Qualitäts- und Legalitätsdefizit andererseits konnte bei keinem der elf Berufe nachgewiesen werden. Das Datenmaterial schließt es nicht ganz aus, daß ein Zusammenhang zwischen der Höhe der Ausbildungserträge und der mangelnden Legalität der Ausbildung bei den untersuchten Friseurbetrieben besteht (gegen Null gesicherte Regressionskoeffizienten bei einem Korrelationskoeffizienten von 0,45 und keiner Autokorrelation der Residuen), aber dieser Zusammenhang ist so schwach, daß die Kommission zu dem Schluß kommt, daß die Ausbildungsbetriebe nicht deshalb gegen die gesetzlichen Vorschriften verstoßen, um dadurch in meßbaren Ausbildungserträgen sich niederschlagende Vorteile zu erzielen.

Aber auch ein Zusammenhang zwischen Ausbildungserträgen und Qualitätsdefizit läßt sich kaum nachweisen. Bei vier von den elf Berufen konnten gegen Null gesicherte Regressionskoeffizienten beim Qualitätsdefizit festgestellt werden; der qualitative Einfluß fehlender Qualitätspunkte auf die Ausbildungserträge ist aber auch in diesen Fällen nicht nennenswert. Es kommt hinzu, daß der Zusammenhang nur sehr schwach gesichert ist:

Die Korrelationskoeffizienten liegen zwischen 0,3 und 0,5.

Die Hypothese, die Betriebe würden im Interesse finanzieller Vorteile die Qualität der Berufsausbildung vernachlässigen und gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, um dadurch leicht finanzielle Vorteile aus der Berufsausbildung erzielen zu können, läßt sich nach den Feststellungen der Kommission nicht halten.

3.3.4 Die regionale Verteilung von Kosten und Qualität der Berufsausbildung

Bei der Darstellung der regionalen Aspekte der Inputqualität und der Outputqualität konnte gezeigt werden, daß es ein Gefälle der Qualität von den stärker städtischen Kerngebieten zu den ländlichen Kammerbezirken gibt.

Eine solche Tendenz läßt sich aber auch in der Gegenüberstellung von Kosten und Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken nachweisen.

Tabelle 194 enthält eine Übersicht über das Ausgangsmaterial der Analyse, nämlich die durchschnittlichen Bruttokosten je Auszubildenden in den Betrieben der einzelnen Kammerbezirke, die durchschnittlichen Nettokosten sowie den durchschnittlichen Index der Inputqualität und der Outputqualität je Ausbildungsverhältnis.

Aus der Tabelle können einige Kennzahlen entwickelt werden, die Aufschluß über den Zusammenhang von Qualität und Kosten der Berufsausbildung in den einzelnen Kammerbezirken liefern. Diese Kennzahlen sind in den Tabellen 195 und 196 dargestellt.

Tabelle 194

Kosten und Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken
— Ausbildungsverhältnisse —

Kammerbezirk	durchschnittliche Bruttokosten je Auszubildenden und Jahr	durchschnittliche Nettokosten je Auszubildenden und Jahr	Qualitätsindex — Input —	Qualitätsindex — Output —
1	4 048	901	102,4	83,3
2	6 861	3 467	141,5	86,0
3	8 844	5 693	215,3	99,5
4	7 480	4 677	214,8	101,5
5	7 642	4 768	167,6	86,3
6	7 098	5 135	181,9	77,9
7	10 764	9 017	198,4	99,4
8	7 876	5 050	160,5	88,6
9	6 600	3 911	143,4	85,4
10	6 407	3 884	175,3	96,4
11	6 009	3 410	157,0	84,7
12	5 198	3 065	103,8	75,6
13	6 187	4 068	121,7	88,4
14	9 196	7 180	238,4	96,9
15	6 397	2 961	88,0	80,8
16	8 017	5 572	173,1	80,7
17	8 735	6 269	184,9	87,5

Tabelle 195

Kennzahlen für Kosten und Qualität der Berufsausbildung, Inputqualität

Kammerbezirke ¹⁾	Bruttokosten je Qualitätspunkt		Nettokosten je Qualitätspunkt	
	DM	Rangplatz	DM	Rangplatz
I Reine Kammerbezirke				
I a Handwerkskammern				
1	39,53	12	30,73	16
12	50,08	4	20,55	14
15	72,69	1	39,05	17
Durchschnitt I a	54,10	5,67	30,11	15,67
I b Industrie- und Handelskammern				
3	41,08	11	14,64	8
4	34,82	17	13,05	4
10	36,55	16	14,39	7
14	38,57	14	8,46	1
Durchschnitt I b	37,76	14,50	12,63	5,00
I c				
2	48,49	6	23,99	15
5	45,60	10	17,15	10
6	39,02	13	10,79	3
7	54,25	2	8,81	2
11	38,27	15	16,55	9
16	46,31	8	14,12	6
17	47,24	7	13,34	5
Durchschnitt I c	45,60	8,71	14,97	7,14
Durchschnitt I b und I c	42,75	10,82	14,12	6,36
II Gemischte Kammerbezirke				
8	49,07	5	17,61	12
9	46,03	9	18,75	13
13	50,84	3	17,41	11
Durchschnitt II	48,64	5,67	17,92	12,00
Gesamtdurchschnitt	45,79	9,00	17,61	9,00

¹⁾ In einigen Bezirken wurden nur Industrie- und Handelskammern oder nur Handwerkskammern erfaßt, in einigen anderen sowohl Industrie- und Handels- als auch Handwerkskammern.

Tabelle 196

**Kennzahlen für Kosten und Qualität
der Berufsausbildung, Outputqualität**

Kammerbezirke	Bruttokosten je Qualitätspunkt		Nettokosten je Qualitätspunkt	
	DM	Rang- platz	DM	Rang- platz
I Industrie- bezirke				
I a Handwerks- kammern				
1	48,60	17	37,78	15
12	68,76	15	28,21	8
15	79,17	10	42,52	17
Durchschnitt I a	65,51	14,00	36,17	13,33
I b Industrie- und Handels- kammern				
3	88,88	7	31,67	12
4	73,70	12	27,62	6
10	66,46	16	26,17	5
14	94,90	4	20,80	2
Durchschnitt I b	80,99	9,75	26,57	6,25
I c				
2	79,78	9	39,47	16
5	88,55	8	33,30	14
6	91,12	5	25,19	4
7	108,29	1	17,58	1
11	70,95	13	30,68	10
16	99,34	3	30,30	9
17	99,83	2	28,18	7
Durchschnitt I c	91,12	5,86	29,24	8,71
Durchschnitt I b und I c	87,44	7,27	28,27	7,82
II Gemischte Kammer- bezirke				
8	88,89	6	31,90	13
9	77,28	11	31,49	11
13	69,99	14	23,97	3
Durchschnitt II	78,72	10,33	18,49	9,00
Gesamt- durchschnitt	82,03	9,00	27,94	9,00

Die Tabellen lassen einige bemerkenswerte Tendenzen erkennen:

- Die Betriebe der Industrie- und Handelskammern in den industriellen Kerngebieten mit hoher Qualität (die Kammern 3, 4, 10 und 14) haben Bruttokosten je Qualitätspunkt, die deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt liegen.
- Diese Aussage gilt sowohl für die Inputqualität als auch für die Outputqualität.
- Die Handwerksbetriebe der Kammern in den ländlichen Gegenden (die Kammern 1, 12 und 15) haben Bruttokosten je Indexpunkt der Inputqualität, die deutlich über dem Gesamtdurchschnitt liegen.
- Die Handwerksbetriebe haben die niedrigsten Bruttokosten je Indexpunkt der outputbezogenen Qualität.
- Die Gründe hierfür sind aus Tabelle 194 abzulesen. Die Handwerksbetriebe in den Handwerkskammern 1, 12 und 15 haben zwar relativ niedrige Ausbildungskosten, aber auch einen so deutlich niedrigeren Index der Ausbildungsqualität, daß die Kosten je Indexpunkt der Inputqualität sehr hoch sind. Die IHK-Betriebe in den vier Kammern in industriellen Kerngebieten haben demgegenüber hohe Ausbildungskosten, noch höher ist jedoch im Verhältnis dazu der Index ihrer Ausbildungsqualität. Hier macht sich die Kostendegression bei steigender Qualität der Ausbildung bemerkbar: Die Kosten je Qualitätspunkt sind deutlich niedriger als in den übrigen Bezirken und beträchtlich niedriger als bei den Handwerksbetrieben der Kammern 1, 12 und 15. In den vier industriellen Kerngebieten ist der Anteil der Großbetriebe relativ hoch. Hier kommt daher der an anderer Stelle nachgewiesene Zusammenhang zum Ausdruck, daß in größeren Betrieben eine höhere Ausbildungsqualität angeboten wird, diese aber im Vergleich zu kleineren Betrieben niedrigere Kosten verursacht, so daß hier Kostenvorteile aus der Betriebsgröße bei hoher Ausbildungsqualität verwirklicht werden können (vergl. Abschnitt 3.2.3.3.2).
- In den Handwerkskammerbezirken 1, 12 und 15 werden je Qualitätspunkt rund 17,50 DM mehr an Erträgen der Ausbildung erzielt als in den Betrieben der vier Industrie- und Handelskammern mit hoher Ausbildungsqualität. Die Erträge je Qualitätspunkt liegen in diesen Handwerkskammerbezirken beträchtlich über dem Durchschnitt der Industrie- und Handelskammerbezirke und sind auch noch signifikant höher als der Durchschnitt bei den gemischten Kammerbezirken.
- Diese Aussage gilt auch für die Outputqualität.
- Die Nettokosten je Qualitätspunkt stimmen zwischen den Handwerkskammern 1, 12, 15 und den Industrie- und Handelskammern in den industriellen Kerngebieten in bemerkenswerter Weise überein. Die Betriebe in beiden Gruppen von

Bezirken haben etwa gleiche Nettokosten je Qualitätspunkt. Diese Kosten liegen um etwa 5 DM je Qualitätspunkt unter den Kosten der übrigen Gruppen von Kammerbezirken.

Die Kommission weist darauf hin, daß bei der Interpretation dieser Aussagen berücksichtigt werden muß, daß sich der Vergleich der Handwerkskammerbezirke mit den Industrie- und Handelskammer-

bezirken nur auf die betriebliche Ausbildung bezieht. Der Kommission war es nicht möglich, die überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten für den Vergleich mit heranzuziehen. Eine wesentliche Änderung der Aussagen ist aber wegen des im Vergleich mit den Industrie- und Handelskammern zwar großen, insgesamt gesehen jedoch geringen Umfangs überbetrieblicher Berufsausbildungsmaßnahmen im Handwerk nicht zu erwarten.

4 Neuere Gesetze und Reformvorschläge zur beruflichen Bildung

4.1 Vorbemerkungen

Die *Befunde* über Entwicklung und Stand der außerschulischen beruflichen Bildung, über die in Kapitel 2 und 3 berichtet wurde, sind nunmehr zu *Sollvorstellungen* und Planungen in Beziehung zu setzen. Der Abstand zwischen Ist und Soll wird das Kostenvolumen deutlich machen, das künftig zu finanzieren ist. Gleichzeitig ist der Zusammenhang der Reformziele für die außerschulische berufliche Bildung mit den allgemeinen bildungspolitischen Planungen darzulegen, so daß klar wird, welchen Platz die von der Kommission vorzuschlagenden Finanzierungsmaßnahmen im Gesamtfeld der Bildungsplanung einnehmen.

Gestalt, Leistungen und Defizite der außerschulischen beruflichen Bildung sind das Ergebnis eines langen geschichtlichen Prozesses, in dem sich Tradition, zeitnotwendige Änderungen und zukunftsgerichtete Reformbestrebungen in vielfältiger Weise verbunden haben. Um die gegenwärtig auf diesem Gebiet wirksamen Zielvorstellungen darzulegen, ist es unumgänglich, die komplexe Vielfalt von Ausgangslage und Reformbestrebungen durch eine Auswahl wichtiger Merkmale und vorgeschlagener Maßnahmen übersichtlich zu machen.

4.2 Zielsetzungen der Bildungspolitik

Vom Frühjahr 1969 bis Ende 1973 sind von der Bundesregierung, der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, den einzelnen Bundesländern, der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates sowie von den im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien Konzeptionen, Programme und Pläne einer Reform des Bildungswesens vorgelegt worden, die auch Veränderungen der außerschulischen beruflichen Bildung zum Gegenstand haben. Darin zeigen sich folgende Gemeinsamkeiten:

- a) Im Sekundarbereich II werden berufsqualifizierende und studienbezogene sowie doppelt qualifizierende Bildungsgänge (berufliche Qualifikation oder Ausrichtung *und* Eröffnung von Bildungsgängen im tertiären Bereich), ferner berufsbefähigende Bildungsgänge, vor allem für Berufsschüler, die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen, zusammengefaßt. Folgende Prinzipien sind dafür maßgebend:
 - (1) Das Lebensalter und nicht die Eingangsqualifikation (schulischer Abschluß) entscheidet über die Zugehörigkeit zu diesem Bereich;
 - (2) die Abstimmung und Verzahnung von Bildungsgängen des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens soll erreicht werden;
 - (3) die Herstellung und Sicherung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung sowie die Gleichstellung entsprechender Lerninhalte wird angestrebt.
- Die berufliche Orientierung der allgemeinbildenden Oberstufe einerseits und die stärkere theoretische Durchdringung berufsqualifizierender Bildungsgänge andererseits, insbesondere im Dualen System, sollen den Sekundarbereich II zu einer differenzierten Einheit mit größerer Durchlässigkeit umgestalten.
- b) Die berufliche Weiterbildung wird im Zusammenhang mit der politischen und allgemeinen Bildung geplant. Ständige Weiterbildung wird dabei als organisiertes Intervall-Lernen in Abstimmung mit vorausgegangenen Bildungsprozessen gesehen. Es werden Maßnahmen zur schrittweisen Einführung des bezahlten Bildungsurlaubs vorgesehen, der Arbeitnehmern bei Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsveranstaltungen gewährt wird. Der Bildungsurlaub soll unter anderem curricular im sogenannten „Baukastensystem“ die Möglichkeit bieten, formale Bildungsabschlüsse im Sekundarbereich nachzuholen sowie den Erwerb von zusätzlichen beruflichen Qualifikationen eröffnen.
- Die Verwirklichung einer solchen Konzeption wird längere Zeit beanspruchen, und sie wird die öffentlichen Haushalte stärker als bisher auch im Bereich der beruflichen Bildung belasten, selbst wenn die außerschulische berufliche Bildung bei Beibehaltung des Lernortes Betrieb nicht aus staatlichen Mitteln finanziert wird.
- Bei solchen längerfristig angelegten Reformvorschlägen sind die Maßnahmen in den Einzelbereichen sowohl auf die Sicherung des sachlogischen Zusammenhangs innerhalb der Gesamtkonzeption als auch auf den zeitrichtigen Einsatz hin ausgerichtet, um
1. den Zielerreichungsgrad für das Gesamtbildungssystem zu erhöhen;
 2. die Aktivitäten der verschiedenen Bildungsträger durch institutionell gesicherte Kooperation zu pädagogisch-systematischen Lernprozessen zusammenzufassen;
 3. zu einer Übereinstimmung zwischen Entscheidungen privater und öffentlicher Bildungsträger beizutragen, die den Erfordernissen der Gesamtwirtschaft und -gesellschaft entspricht.
- Allen Reformvorstellungen ist gemeinsam, daß sie aus dem Postulat einer öffentlichen Verantwortung auch für den Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung die Notwendigkeit einer stärkeren

Präsenz des Staates ableiten; es wird als ein Mangel für die Neuordnung des Dualen Systems bezeichnet, daß diese öffentliche Verantwortung durch den Staat bisher nicht inhaltlich bestimmt ist und daß — in diesem Zusammenhang — auch die Finanzierung der beruflichen Bildung auf betrieblicher Ebene als problemlos angesehen wurde.

Weiterhin stimmen die Reformüberlegungen dahingehend überein, daß es im Sekundarbereich II eine Pluralität der Lernorte — bei Anerkennung des Lernortes Betrieb — geben soll. Allerdings unterscheiden sie sich zum Teil beträchtlich hinsichtlich der Beteiligung der privaten Lernort-Träger und der Mitwirkung der Betroffenen im Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung.

Für die curriculare Inhaltsbestimmung der Lernprozesse bei einer Pluralität der Lernorte sowie in der Kooperation staatlicher und privater Bildungsträger zeigt sich in den Reformvorschlägen der Sachverhalt, daß Bildungspolitik zum Bestandteil einer umfassenden Gesellschaftspolitik wird.

4.3 Zur Frage der Optimierung von Lernprozessen und der Pluralität der Lernorte

In der bildungspolitischen Diskussion wird die angestrebte Verbesserung unseres Bildungssystems erst neuerdings mit der „Optimierung von Lernprozessen“ in Verbindung gebracht, ohne daß bisher klar gesagt wurde, was darunter im einzelnen zu verstehen sei. Sofern damit die Lernziele und Lerninhalte angesprochen sind, geht es vor allem um die Neubestimmung und Revision der Lehr- und Ausbildungspläne, vor allem aber um die curriculare Verzahnung und Abstimmung von allgemeiner und beruflicher Bildung im Sekundarbereich II. Es ist dies vor allem eine Aufgabe der Curriculumforschung, die in der BRD erst in jüngster Zeit Bedeutung gewonnen hat, und der praktischen Lehrplan- und Curriculararbeit.

Der Formel „Optimierung der Lernprozesse“ liegt aber auch der Gedanke zugrunde, daß nicht alle Lernziele und Lerninhalte an allen Lernorten mit dem gleichen Optimum vermittelt und erreicht werden können und daß für ein komplexes Lernziel-system, z. B. für eine berufliche Qualifikation, ein Lernoptimum in der Regel nur durch mehrere und verschiedene Lernorte gesichert werden kann. Die Bund-Länder-Kommission hat eindeutig für diese *Pluralität der Lernorte* votiert.

Sie unterscheidet sich mit diesem Votum von der Konzeption radikaler Reformen, die eine Integration aller Lernprozesse in dieser Stufe in Vollzeitschulen anstreben. Nach dieser Auffassung ist die für notwendig erachtete betriebspraktische Ausbildung in der Form von Lehrgängen und Praktika der schulischen Ausbildung instrumentell zuzuordnen. Sofern Betriebe Ausbildungsgänge anbieten können, die den im öffentlichen Schulwesen geltenden Normen entsprechen, wären diese gemäß den für die Ersatzschulen geltenden Regeln zu behandeln. Die Vollzeitschulpflicht wäre entspre-

chend zu verlängern. Damit würden alle Jugendlichen Schüler. Die politische Zuständigkeit ginge voll auf die Kultusministerien über. Dementsprechend wäre auch die Finanzierung Landessache, soweit nicht bei Bedürftigkeit nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz individuell zu fördern ist. Die Milliarden, die heute jährlich von Betrieben für Ausbildungsvergütungen bezahlt werden, würden danach von der Öffentlichen Hand nicht zu übernehmen sein. Diese hätte aber vollzeitlichen Schulunterricht für etwa die Hälfte der Altersgruppe zu sätzlich zu den jetzigen Schulausgaben zu finanzieren.

Die hohen Mehrausgaben, die der Öffentlichen Hand bei der Verwirklichung des Konzepts der Vollzeitschule für alle entstünden, sind für manche Bildungspolitiker der einzige Grund, der Beibehaltung des Dualen Systems zuzustimmen. Die bildungspolitische Diskussion läßt jedoch ein Übergewicht der Stimmen erkennen, die eine Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung auch dann für richtig hielten, wenn der Staat eine vollzeitliche Ausbildung in den Schulen ohne große Schwierigkeiten finanzieren könnte. Ganz allgemein wird von denen, die sich zur dauernden, unersetzlichen Funktion betrieblicher Ausbildung bekennen, der Wert des handlungsnahen Lernens bei echter Teilnahme an der Produktion und bei einer lohnähnlichen Vergütung als starke Motivierung der Jugendlichen hervorgehoben.

Neben diesen Tendenzen, die entweder das Duale System oder eine Überführung der Berufsbildung in öffentliche Vollzeitschulen begünstigen, gibt es vermittelnde Richtungen, die sich für eine mehr differenzierende Gestaltung der einzelnen Bildungsgänge einsetzen. Hier wird davon ausgegangen, daß die optimale Mischung von Praxis und Theorie individuell und je nach Ausbildungsziel als sehr verschieden anzunehmen ist. Diese Richtung spricht sich für eine Struktur aus, die eine längere vollzeitliche Vorbereitung auf die Wahl der speziellen Ausbildung, wenn möglich sogar einen wiederholten Wechsel zwischen Grundlagenbildung und Spezialisierung ermöglicht. Dabei wird es als erforderlich angesehen, daß die Grundlagenbildung in Richtung auf ein breites Berufsfeld anzulegen ist und am besten in Schulen oder überbetrieblichen Ausbildungsstätten geschieht. Alle ausbildungspolitischen Richtungen, die am Dualen System festhalten, stimmen darin überein, daß der im Vergleich zu den weiterführenden Schulen geringer angesehene Wert des Dualen Systems durch gezielte Maßnahmen anzuheben ist. Dabei handelt es sich um Rahmenbedingungen und um Einzelmaßnahmen. Als *Rahmenbedingungen* werden genannt:

1. die Ausgestaltung der staatlichen Verantwortung, etwa durch Anerkennung der Ausbildungsseignung von Betrieben als Voraussetzung des Abschlusses von Ausbildungsverträgen;
2. die Sicherung der curricularen Abstimmung bei mehreren Lernorten;
3. die Sicherung der Durchlässigkeit zu anderen Bildungsgängen;

4. die Sicherung einer den allgemeinen bildungspolitischen Normen entsprechenden betrieblichen Ausbildung durch ein diesem Zweck dienendes Finanzierungssystem.

Einzelmaßnahmen werden unabhängig von solchen Rahmenbedingungen diskutiert und partiell auch durchgeführt. Doch ist die Überzeugung gewachsen, daß Einzelmaßnahmen nur dann die gewünschte Wirkung auf die Position der beruflichen Bildung insgesamt haben können, wenn sie durch veränderte Rahmenbedingungen gestützt und verbunden werden. Alle vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen bedeuten Kostenerhöhungen, entweder zu Lasten der Öffentlichen Hand oder auf der Seite der nichtstaatlichen Träger.

4.4 Einzelmaßnahmen zur Verbesserung beruflicher Bildung

Die Reformvorschläge stimmen dahin gehend überein, daß die Beibehaltung des Betriebes als Lernort bildungspolitisch nur zu vertreten ist, wenn dafür Sorge getragen wird, allen Jugendlichen eine qualitativ hochwertige, auch zur Weiterbildung befähigende Berufsausbildung zu vermitteln. Übereinstimmende Ansatzpunkte für darauf abzielende Einzelmaßnahmen zeigen sich bei der beruflichen Bildung an allen Lernorten (Betrieb, Schule und überbetriebliche Ausbildungswerkstätten), trotz unterschiedlicher Gesamtkonzeptionen der verschiedenen Träger der Bildungspolitik. Solche Einzelmaßnahmen, wie sie in den letzten Jahren schon zur Anwendung kamen oder für die kommenden Jahre vorgeschlagen werden, werden nachstehend ausgewiesen:

- a) In einem Berufsgrundbildungsjahr, das in vollzeitschulischer oder in kooperativer Form (Berufsschule und Betrieb) angeboten werden kann, sollen eine möglichst breite berufliche Grundbildung auf Berufsfeldbreite vermittelt und zugleich die allgemeinen Fächer und die Berufskunde der Sekundarstufe I fortgeführt werden.
- b) Die Stufengliederung berufsqualifizierender Bildungsgänge in
 - berufsfeldorientierte Grundbildung
 - darauf aufbauende Fachbildung
 soll unter Verringerung der Zahl der Ausbildungsberufe eine zu frühzeitige Einengung auf spezielle Berufstätigkeiten vermeiden.
- c) Bis zum Jahre 1985 sollen nach den Vorstellungen der Bund-Länder-Kommission etwa 80 bis 100 v. H. des entsprechenden Altersjahrganges (je nach Wahl der Alternative) die 10. Klasse absolvieren.
- d) Für den Bereich der betrieblichen Berufsausbildung sind verschiedene Modelle der Stufenausbildung entwickelt und zum Teil erprobt worden. Mit Hilfe der Stufenausbildung soll einer-

seits die Berufsausbildung zur Vermeidung von Immobilität und unangemessener Spezialisierung auf eine breitere Grundlage gestellt und andererseits an die Lernfähigkeit der Auszubildenden angepaßt werden. Für die Festlegung von aufeinander aufbauenden Stufen der Berufsausbildung sind die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen worden (vgl. § 26 BBiG).

- e) Die Zahl der Ausbildungsberufe ist erheblich vermindert worden. Vor allem wurden nicht oder nur gering besetzte Ausbildungsberufe aus dem Verzeichnis der anerkannten Lehrberufe gestrichen. Für eine Reihe von Berufen wurden neue und hinsichtlich der zeitlichen und sachlichen Planung anspruchsvollere Ausbildungsordnungen erarbeitet; zum Teil sind sie bereits erlassen.
- f) Durch Blockunterricht (Zusammenfassung des ein- bzw. zweitägigen wöchentlichen Berufsschulunterrichts zu Schulblöcken von mehreren Wochen), die eine größere Breite und Differenzierung der Lerninhalte sowie Methodenvielfalt erlauben, soll die Effizienz des Berufsschulunterrichtes gesteigert werden. Die entstehenden Betriebsblöcke können als verbesserte Planungsgrundlagen für die betriebliche und überbetriebliche Ausbildung angesehen werden. In einigen Bundesländern wird Blockunterricht erprobt und weiter ausgebaut.
- g) Es werden Versuche mit Kursunterricht an beruflichen Schulen, insbesondere an Berufsschulen, durchgeführt. Kursunterricht wird als eine wesentliche Voraussetzung für die Individualisierung der Lernprozesse und für lernortübergreifende Integrationsmodelle angesehen.
- h) Verstärkte Fachklassenbildung in Streugebieten für das 2. und 3. Jahr der Berufsschule, eine allgemeine Erweiterung des Berufsschulunterrichtes über das gegenwärtig festgesetzte (und noch nicht überall erreichte) Stundenmaß hinaus sowie die gezielte didaktische Koordination von Berufsgrundbildung und Fachbildung sind weitere Einzelmaßnahmen, die eine Verbesserung der beruflichen Bildung bewirken sollen.

Alle diese Bemühungen sind als Versuch einer schrittweisen Verbesserung eines historisch überkommenen Systems anzusehen, die entweder isoliert im Betrieb und in der Teilzeit-Berufsschule ansetzen oder lernortübergreifend eine Abstimmung von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen versuchen.

Bei allen genannten Maßnahmen werden insbesondere auch die historisch überkommenen Schulformen respektiert; nur in dem Kollegstufen-Modell in Nordrhein-Westfalen wird — bei dem Datum des Dualen Systems — die organisatorische und inhaltliche Verflechtung beruflicher und studienbezogener Bildungsgänge angestrebt, indem gymnasiale Oberstufen und berufliche Schulen zusammengeführt werden. Ein solches Vorgehen hat seinerseits Rückwirkungen auf die im Betrieb vermittelten Lernprozesse.

Das Kollegstufen-Modell in Nordrhein-Westfalen ist gewissermaßen (mit seinen primär an der Änderung der Schulformen ansetzenden Maßnahmen) der Mittelweg der Reformen zwischen schrittweisen Verbesserungen und grundsätzlicher Veränderung des Bildungssystems. Letztere zielen darauf ab, im Endstadium keine Trennung in allgemeine und berufliche Schulen oder Schulformen mehr zu haben: Der Sekundarbereich II hat — als „Baukastensystem“ — in einer solchen Konzeption ein vielfältiges Angebot an schulischen, betriebspraktischen und überbetrieblichen Kursen anzubieten, die auch in kombinierbaren Blöcken oder Lehrgängen absolviert werden können.

In den auf diese Weise differenzierten Curricula des Sekundarbereichs II wäre das Lehrangebot des Betriebes dann nur noch ein Curriculum-Element unter vielen. Die geschlossene Vermittlung betrieblicher Lernprozesse im Sinne von Ausbildungsordnungen träte zurück; denn auch „kleinere und spezialisiertere Betriebe, die im Dualen System die Ausbildungsanforderungen nicht erfüllen, können geeignet sein, einzelne Einheiten abzudecken“ (F.D.P.). Solche, das Duale System in praxi aufhebenden Reformvorstellungen, hätten konsequenterweise eine gleiche Verantwortung des Staates in allen Lernbereichen und Lernorten zur Voraussetzung sowie eine volle Finanzierung der Lernprozesse aus öffentlichen Haushalten zur Folge.

4.5 Relevante gesetzliche Grundlagen

4.5.1 Vorbemerkung

Für die Aufgabenstellung der Sachverständigenkommission, die Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung zu ermitteln und Vorschläge für ihre Finanzierung zu unterbreiten, waren neben offiziellen Absichtserklärungen und Planungen insbesondere die folgenden gesetzlichen Grundlagen relevant:

- a) das Berufsbildungsgesetz,
- b) das Arbeitsförderungsgesetz,
- c) die Gesetze über die Weiterbildung in den Bundesländern.

Vorstellungen einer umfassenden Reform der außerschulischen beruflichen Bildung im Rahmen des Gesamtsystems sind erst im Stadium der Diskussion in Legislative und Exekutive.

4.5.2 Das Berufsbildungsgesetz

4.5.2.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierungen

Mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes am 14. August 1969 (BBiG) ist die außerschulische berufliche Bildung auf eine neue Grundlage gestellt worden; unter beruflicher Bildung wird im Sinne des Gesetzes die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung verstanden. Das Gesetz regelt formalrechtlich die Verfahren und Inhalte der Berufsausbildungsverhältnis-

se, die Vergütungen einschließlich derjenigen für über die tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung; es befaßt sich weiterhin mit der Ordnung der beruflichen Bildung, enthält Bestimmungen über die Ausbildungsstätten sowie über die Anerkennung von Ausbildungsberufen (Ausbildungsordnung, Stufenausbildung) und das Prüfungswesen.

Die Berufsausbildung in berufsbildenden Schulen, selbst wenn sie zu gleichartigen Abschlußqualifikationen wie im Dualen System führt, ist nicht einbezogen; sie wird durch die Schulgesetze der Länder geregelt.

Das Berufsbildungsgesetz ist bereits während der Beratungen und auch nach der Verabschiedung in seiner Leistungsfähigkeit stark angezweifelt worden. Hauptpunkte der Kritik waren:

- (1) Die Einheitlichkeit der außerschulischen beruflichen Bildung wurde nicht erreicht; der Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes umfaßt u. a. nicht die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse. Für das Handwerk gilt in vielen Teilen die Handwerksordnung. Für andere Bereiche wie z. B. Bergbau, Landwirtschaft enthält es Sondervorschriften.
- (2) Die öffentliche Verantwortung für die außerschulische berufliche Bildung wurde nur ansatzweise realisiert.
- (3) Für eine organisatorische und didaktische Koordination der Lernorte Betrieb und Berufsschule wurden keine rechtlichen Grundlagen geschaffen.

Trotz dieser Einschränkungen grundsätzlicher Art sind in der Folgezeit auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes verschiedene Maßnahmen ergriffen worden, die mehr oder weniger als schrittweise Verbesserungen des bestehenden Dualen Systems anzusehen sind; die Streichung derjenigen Ausbildungsberufe, die nicht nur schwach besetzt waren, die Erarbeitung und der Erlass von neuen Ausbildungsordnungen mit besonderer Betonung der gestuften betrieblichen Ausbildung und die obligatorische volle Anrechnung des schulisch durchgeführten Berufsgrundbildungsjahres auf die Ausbildungszeit sowie die Ausbildereignungsverordnung.

Insgesamt betrachtet muß jedoch festgestellt werden, daß dies im wesentlichen auf die Erhaltung des überkommenen Dualen System ausgerichtete Gesetz — selbst mit den darin angelegten pragmatisch orientierten Verbesserungen — nur mit starkem Zeitverzug erste Auswirkungen zeigte.

4.5.2.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen

Mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 wurden auch die Entscheidungsstrukturen für die außerschulische berufliche Bildung erheblich verändert: Den Kammern als zuständigen Stellen der beruflichen Bildung sind die Berufsbildungsausschüsse zugeordnet, denen jeweils sechs Beauftragte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Sitz und Stimme

sowie sechs Lehrer der beruflichen Schulen mit beratender Stimme angehören. Auf Landesebene wurden Landesausschüsse für berufliche Bildung gegründet, die sich paritätisch aus Vertretern der Sozialpartner und Angehörigen der obersten Landesbehörden zusammensetzen. Der Bundesausschuß setzt sich ebenfalls paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie aus Beauftragten der Länder und einem Beauftragten der Bundesanstalt für Arbeit zusammen. Die Landesausschüsse und der Bundesausschuß entscheiden jeweils mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen und haben Beratungs- sowie Empfehlungskompetenz, der Bundesausschuß zusätzliche Grundsatz- und Richtlinienkompetenzen. Bei dem neu geschaffenen Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF) wirken im Hauptausschuß je fünf Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerorganisationen mit, außerdem zwei Vertreter des Bundes.

In Bezug auf Organisation und Entscheidungsstrukturen des Berufsbildungsgesetzes werden in der bildungspolitischen Diskussion insbesondere folgende kritische Feststellungen getroffen:

- (1) Die oft postulierte „öffentliche Verantwortung“ für die Berufsausbildung sowie für die berufliche Weiterbildung und Umschulung, einschließlich der Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätten und der Überwachung der Einhaltung der Ausbildungsordnungen ist inhaltlich wenig ausgefüllt.
- (2) Die Entscheidungsstrukturen werden in ihrer Effizienz angezweifelt; auch die Vorschaltung der Berufsbildungsausschüsse vor die Zuständigen Stellen wird als juristisch problematisch angesehen.
- (3) Die Forschungsaufgaben und auch die curricularen Aufgaben für die außerschulische berufliche Bildung werden vom BBF wahrgenommen, während die Grundsatz- und Koordinierungsfunktionen vom BMBW erfüllt werden, jedoch mit der Beschränkung auf ministerielle Aufgaben.
- (4) Eine organisierte Zusammenarbeit von Bund und Ländern wurde erst in dem „Gemeinsamen 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 vereinbart.

Aus alledem resultiert eine große Uneinheitlichkeit der Regelung und Gestaltung sowie eine Erschwerung der Entscheidungsprozesse. Das Berufsbildungsgesetz hat nichts daran geändert, daß die außerschulische berufliche Bildung im wesentlichen immer noch eine Selbstverwaltungsaufgabe der Wirtschaft ist, wobei den Kammern ein dominierender Einfluß zukommt.

4.5.2.3 Finanzierungsregelungen

Die Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung wird im Berufsbildungsgesetz nicht ange-

sprochen; es bleibt bei der traditionellen einzelbetrieblichen Finanzierung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (§§ 60 ff BBiG) wird von den an der außerschulischen beruflichen Bildung interessierten Gruppen sowie vom Bund getragen; seine Finanzierung erfolgt ausschließlich durch Haushaltsmittel des Bundes. Für 1975 sind dafür 16,4 Millionen DM vorgesehen (1973: 13,4 Millionen DM; 1974: 14,3 Millionen DM).

Die aus der Arbeit der Ausschüsse für berufliche Bildung entstehenden Kosten werden auf den entsprechenden Ebenen von den jeweiligen Institutionen getragen: Für den Bundesausschuß von dem zuständigen Bundesministerium; für den Landesausschuß von der jeweiligen Landesregierung bzw. der von ihr bestimmten obersten Landesbehörde; für den Berufsbildungsausschuß der Zuständigen Stelle von den jeweiligen Kammern, auch wenn die Vertreter nicht der Arbeitgebergruppe angehören.

Die Kosten für die Durchführung der Prüfungen (§ 37 BBiG) und für die Einstellung von Ausbildungsberatern zur Regelung und Überwachung der Berufsausbildung (§ 45 BBiG) sind von den Zuständigen Stellen (d. h. den Kammern) zu übernehmen, die für diese Bereiche — zum Teil mit Genehmigung der obersten Landesbehörde — die Kompetenz haben. Die Kammern finanzieren die Prüfungskosten weitgehend durch Prüfungsgebühren der Betriebe, die Handwerkskammern erhalten darüber hinaus erhebliche staatliche Zuschüsse für die Verwaltung und die statistische Erfassung der beruflichen Bildung. Der Auszubildende hat gegenüber dem Ausbildenden einen Vergütungsanspruch, der mindestens jährlich steigt (§ 10 BBiG).

Zunehmend gewinnt die Berufsausbildung „außerhalb der Ausbildungsstätte“ (§ 27 BBiG) an Bedeutung (siehe auch Kapitel 2). Für die Errichtung derartiger Ausbildungsplätze, deren laufende Kosten von den Trägern überbetrieblicher Ausbildungsstätten (überwiegend Wirtschafts-Organisationen) zu tragen sind, werden öffentliche Finanzmittel als institutionelle Förderung gegeben (siehe auch zum AFG Abschnitt 4.5.3). So stehen z. B. durch den Beschluß der Bundesregierung vom 19. September 1973 für die Jahre 1974 bis 1976 Finanzmittel in Höhe von 180 Millionen DM für die Einrichtung weiterer 10 000 Plätze in überbetrieblichen Ausbildungsstätten zur Verfügung (z. Z.: 17 000); das entspricht einem überbetrieblichen Lehrangebot für rund 100 000 Auszubildende pro Jahr, wenn man die gegenwärtige durchschnittliche Dauer der Lehrgänge im Handwerk zugrundelegt. Das Gesamtprogramm erfordert über die oben genannte Summe hinaus eine Zusatzfinanzierung in Höhe von 220 Millionen DM, die von Ländern, Gemeinden und privaten Trägern erwartet wird.

Insgesamt entspricht die Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung der Konzeption des Dualen Systems:

Der Dominanz der einzelwirtschaftlichen Lernorte bei Vermittlung berufsqualifizierender Lernprozesse entspricht die Finanzierung durch die Betriebe und

durch die von ihnen getragenen Institutionen der Selbstverwaltung.

4.5.3 Das Arbeitsförderungsgesetz

4.5.3.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung

Am 1. Juli 1969 trat das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) in Kraft. Es ist vor allem auf die Förderung der beruflichen Bildung ausgerichtet, wobei unter Betonung struktureller Gesichtspunkte Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik verbunden werden und Vorsorge für einen quantitativen und qualitativen Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt getroffen werden soll. Neben der traditionellen Aufgabe der Berufsberatung nehmen seit dem Inkrafttreten des AFG die Arbeitsämter auch die Förderung der beruflichen Bildung wahr. Als Maßnahmen sind zu nennen: Die individuelle Förderung im Bereich der beruflichen Bildung (Ausbildung, Fortbildung, Umschulung) und die institutionelle Förderung der beruflichen Bildung sowie die Arbeits- und Berufsförderung Behinderter. „Zentrale Aufgabe der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung ist es, dem einzelnen entsprechend seiner Eignung und Neigung sowie unter Berücksichtigung der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu einer modernen Anforderungen genügenden beruflichen Bildung, zur rechtzeitigen Anpassung an die technische Entwicklung, zu einem Aufstieg im Beruf und — soweit nötig — auch zu einer beruflichen Neuorientierung zu verhelfen.“¹⁾ Das AFG sieht auch besondere Maßnahmen für strukturschwächere Regionen und für Bezieher niedriger Einkommen vor.

4.5.3.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen

Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) ist eine bundesmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung und hat einen politischen Auftrag: „Die gesellschaftlichen Kräfte sollen, soweit es sich um Aufgaben handelt, die keiner staatlichen Reglementierung bedürfen, diese Bereiche in eigener Verantwortung ausfüllen und gestalten.“²⁾

Alle Organe sind mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und der öffentlichen Körperschaften paritätisch besetzt. Der Verwaltungsrat erläßt die Satzung, stellt den Haushalt auf und trifft die Anordnungen über Leistungen und Dienste nach dem AFG; der Vorstand ist ausführendes Organ, nach dessen Richtlinien der Präsident tätig wird.

Die Rechtsaufsicht über die BA obliegt dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung; er nimmt auch den jährlichen Geschäftsbericht entgegen. Der Haushalt unterliegt der Genehmigung durch die Bundesregierung¹⁾. Der Bundesrechnungshof prüft die Haushalts- und Wirtschaftsführung der BA.

¹⁾ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Die Bundesanstalt für Arbeit stellt sich vor. (Nürnberg, 1972) S. 39

²⁾ A. a. O., S. 13

¹⁾ Nach den „Markierungspunkten“ (siehe Abschnitt 4.6.4.) bleiben die nach dem AFG bestehenden Zuständigkeiten, d. h. bei der Förderung der Ausbildung, Fortbildung und Umschulung, bestehen.

Die Bundesanstalt verfügt über neun Landesarbeitsämter, 146 Arbeitsämter und 558 Nebenstellen, d. h. über einen gut gegliederten Unterbau; das hat dazu geführt, daß die Bundesanstalt — zum Teil unter Ersatz von Verwaltungskosten — Leistungen für den Bund und für Rechnung des Bundes übernimmt (so u. a. die Durchführung des Bundeskindergeld-Gesetzes vom 14. April 1964, die Auszahlung der Arbeitslosenhilfe und die Förderung der Arbeitsaufnahme in Berlin).

4.5.3.3 Finanzierungsregelungen

Die Bundesanstalt kann Beiträge bis zu je 1 v. H. der Lohnsumme vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer — in Anlehnung an die Beitragsbemessung der gesetzlichen Rentenversicherung — erheben; der tatsächliche Beitragssatz wird durch Rechtsverordnung der Bundesregierung festgelegt. Die Einziehung erfolgt über die Krankenkassen; beitragspflichtig sind alle Arbeiter und Angestellten ohne Rücksicht auf die Verdiensthöhe, soweit sie zum Geltungsbereich des AFG gehören.

Für die Haushaltsjahre 1969 bis 1972 ergibt sich — im Zusammenhang mit den Fragen der außerschulischen Berufsbildung — folgendes Bild der Finanzierung (s. Tabelle 197).

Die oben genannte Aufstellung verweist mit aller Deutlichkeit auf drei Sachverhalte:

- a) Die ursprünglichen Aufgaben (auf der Grundlage des Gesetzes vom 1. Oktober 1927) des Schadensausgleichs im Bereich der Arbeitslosenversicherung haben durch das Gesetz vom 1. Juli 1969 (AFG) eine erhebliche Ausweitung erfahren;
- b) volumenmäßig hat insbesondere die individuelle Förderung zugenommen;
- c) der Anteil an den jährlichen Gesamteinnahmen ist stark angestiegen; die Entwicklung der jährlichen Rücklagen zeigt eine rückläufige Tendenz.

Vor dem Hintergrund dieser Darlegungen wird deutlich, daß diese Leistungen „zu einem großen Teil im Zusammenhang mit Maßnahmen der beruflichen Bildung“ stehen. „Diese wiederum sind Teil des gesamten Bildungsbereichs...“¹⁾ Die Bundesregierung leitet daraus die Schlußfolgerung ab, daß die „weitgehende Ähnlichkeit der Sachverhalte und die Gleichrangigkeit der betrieblichen und schulischen Ausbildung für eine Förderung nach einheitlichen Grundsätzen sprechen“.²⁾

Bei der institutionellen Förderung wird bis 1977 eine starke Zunahme von 108 Millionen DM im Jahr angenommen, um einen Ausbau von beruflichen Bildungseinrichtungen zu erreichen, die auf die „allgemeinen bildungspolitischen Ziele“³⁾ auszurichten sind. Die Analyse der bisherigen Finanzierungs-

¹⁾ Deutscher Bundestag, 7. Wahlperiode. Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes (Arbeitsförderungsbericht). Bonn, 23. März 1973, S. 14.

²⁾ A. a. O., S. 54

³⁾ A. a. O., S. 37

Tabelle 197

**Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit für Maßnahmen der beruflichen Bildung
1969 bis 1972**

Ausgaben für	Jahr	Haushaltsjahr (in Millionen DM)			
		1969	1970	1971	1972
Individuelle Förderung (Ausbildung, Fortbildung, Umschulung)		321,4	764,4	1 515,3	1 770,5
Institutionelle Förderung (Zuwendungen an bereits bestehende oder neu zu errichtende Einrichtungen überbetrieblicher Art)		6,0	17,8	29,8	40,3
Arbeits- und Berufsförderung Behinderter (Berufliche Rehabilitation)		21,2	66,7	139,5	198,6
Summe der Ausgaben		348,6	848,9	1 684,6	2 009,4
in v. H. der jährlichen Einnahmen der BA		11,6	23,8	42,1	34,8
Entwicklung der Rücklagen (jeweils Jahresende) ..		5 948,5	5 702,4	4 806,9	4 779,9

Quelle: Berichte der Bundesanstalt für Arbeit

praxis führt zu folgendem Bild: Zwei Fünftel der Gesamtinvestitionen wurden bei den beantragten Projekten abgedeckt, dabei entfiel ein Drittel auf Kapitalzuschüsse, die restlichen zwei Drittel wurden als zinsgünstige Darlehen gewährt, nur 3 v. H. der jährlichen Gehaltssumme wurden zur Abdeckung laufender Kosten ausgezahlt.

4.5.4 Weiterbildungsgesetze in den Bundesländern

Der Aufbau und Ausbau eines Weiterbildungssystems stellt heute eine wichtige Aufgabe der Bildungspolitik dar. Neben dem Bund haben auch einzelne Bundesländer in den letzten Jahren Gesetze erlassen und Gesetzesentwürfe vorgelegt, welche die Ordnung, Weiterentwicklung und Finanzierung, zum Teil unter ausdrücklicher Einbeziehung der beruflichen Weiterbildung, ermöglichen sollen.

Baden-Württemberg hatte bereits 1971 die Verabschiedung eines Gesetzes zur Förderung der Weiterbildung geplant, die jedoch wegen der Haushaltslage auf 1973 verschoben wurde. Zur Zeit befindet sich ein neuer Entwurf in der Diskussion. Die *Bayerische* Landesregierung hat mit Datum vom 2. November 1973 den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung vorgelegt. In *Bremen* besteht seit 1971 ein Kooperationsvertrag zwischen Universität und Arbeiterkammer, wonach die Volkshochschulen einen Gesamtplan für die Weiterbildung zu entwickeln haben. Am 1. April 1974 wird ein „*Hamburgisches* Bildungsurlaubsgesetz“ in Kraft treten. In *Hessen* wurden mit dem Gesetz über Volkshochschulen vom 12. Mai 1970 einerseits die Kreise und die kreisfreien Städte verpflichtet, eine Volkshochschule zu unterhalten, andererseits übernimmt das Land 70 v. H. der Per-

sonalkosten und mindestens 30 v. H. der Kosten für anerkannte Kurse. *Niedersachsen* hatte ebenfalls bereits am 13. Januar 1970 ein Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung bei Anerkennung der Gleichrangigkeit der Träger erlassen. Nach § 3 Abs. 4 sind Bildungseinrichtungen von der Förderung ausgeschlossen, die überwiegend der unmittelbaren beruflichen Ausbildung und Weiterbildung dienen. In *Nordrhein-Westfalen*, das bereits 1953 ein Gesetz über die Zuschußgewährung an Volkshochschulen und entsprechende Volkshochschuleinrichtungen erlassen hatte, wurde in der Folgezeit einer Planungskommission die Erarbeitung einer Konzeption „*Erwachsenenbildung und Weiterbildung*“ übertragen; es liegt nunmehr ein Gesetzesentwurf für eine Neuregelung dieses Gesamtbereiches vor. In *Rheinland-Pfalz* liegen Gesetzesentwürfe der FPD und SPD sowie ein Vorschlag des DGB vor. Mit der baldigen Einbringung, Beratung und Verabschiedung eines Regierungsentwurfes ist zu rechnen. Im *Saarland* ist am 1. Januar 1971 ein Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung in Kraft getreten. Von der Förderung nach diesem Gesetz sind unter anderem Bildungseinrichtungen ausgeschlossen, die überwiegend der unmittelbar beruflichen Ausbildung und Weiterbildung dienen.

Es ist zu erwarten, daß die anderen Länder mit gesetzlichen Regelungen oder Neuregelungen folgen werden. In allen Bundesländern wird der Weiterbildung verstärkte Aufmerksamkeit geschenkt. Ansprüche für mit bestimmten Aufgaben betraute Personengruppen bestehen bereits aufgrund verschiedener gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen. Die Tendenzen sind durchaus nicht einheitlich. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Gleichberechtigung

gung und des Pluralismus der Träger als auch für die Einbeziehung beruflicher Weiterbildung in die finanzielle Förderung durch Land und Kommunen.

4.6 Ausgewählte Reformvorschläge jüngerer Datums

4.6.1 Vorbemerkungen

In der jüngsten Zeit, insbesondere im Jahre 1973, sind Strukturpläne und Reformvorschläge vorgelegt worden, die auf eine langfristige Verbesserung der beruflichen Bildung angelegt sind. Insbesondere die „Grundsätze zur Neuordnung der beruflichen Bildung“ (Markierungspunkte) des Bundeskabinetts vom 15. November 1973 und die Entschließung des CDU-Parteitages vom 18. bis 20. November 1973 in Hamburg „Reform der beruflichen Bildung“ haben neue Denkansätze in die Reformdiskussion eingebracht. Da beide Vorstellungen auf den Grundsatz einer Abstimmung von beruflicher und allgemeiner Bildung zurückgreifen, sind für die nachfolgende Darstellung auch der Strukturplan für das Bildungswesen des Deutschen Bildungsrates bzw. der Bildungsgesamtplan der Bund-Länder-Kommission einzubeziehen.

4.6.2 Strukturplan der Bildungskommission

4.6.2.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung

Schrittweise Verbesserungen eines Ausbildungssystems sind nur dann als zielgerichtet anzusehen, wenn sie sich in eine längerfristig gültige Gesamtkonzeption einordnen. Als ein solches Leitbild, das auf Integration der Einzelmaßnahmen zur Verbesserung des Bildungssystems ausgerichtet war und auf durchgreifende Veränderungen im Jahrzehnt 1970 bis 1980 angelegt ist, verstand sich der Strukturplan für das Bildungswesen des Deutschen Bildungsrates. Die berufliche Bildung wurde dem Sekundarbereich II zugeordnet, und es wurde die Gleichrangigkeit von beruflicher und allgemeiner sowie von praktischer und theoretischer Bildung postuliert. Die Reformen in der allgemeinen und der beruflichen Bildung wurden als Grundlage der Integration im Sekundarbereich II angesehen. Das Berufsgrundbildungsjahr mit nachfolgender zweijähriger Fachbildung sollte eine stärkere theoretische Fundierung und Orientierung sichern; die gymnasiale Oberstufe sollte unter Einbeziehung berufsbezogener Inhalte differenziert werden.

Diese Perspektivplanung wurde in der nachfolgenden Zeit mit der Empfehlung zur „*Neuordnung der Sekundarstufe II*“ verdichtet. Mit der von der Bildungskommission erarbeiteten „Konzeption zur Verbindung von beruflicher und allgemeiner Bildung“ wird in der normativen Vorabentscheidung für die Pluralität der Lernorte eine der Bedingungen für eine Optimierung der Lernprozesse erfüllt.

Dabei wird auf die Einheit des Sekundarbereichs II mit einem differenzierten System von Qualifikationen abgehoben.

4.6.2.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen

Als Organisationsprinzipien beruflicher Bildungsgänge im Sekundarbereich II werden im Strukturplan Vereinheitlichung und Stufung genannt, wobei der Erwerb des Abiturs I und II sowie die Einbeziehung der Fachschulstufe ausgewiesen wird. Die Weiterbildung wird als Teil des Gesamtbildungssystems verstanden. Kooperation der verschiedenen Träger ist als „wesentliches Element der Organisation zu institutionalisieren“, wobei die „freien gesellschaftlichen Initiativen der Weiterbildung durch Schulen und Hochschulen zu unterstützen sind“; insgesamt wird das Zusammenwirken von staatlichen, kommunalen und privaten Trägern, den Vertretern der Sozialpartner, der Lehrenden und der Lernenden sowie der staatlichen Verwaltungs- und Förderungsinstanzen als notwendige Voraussetzung für „Profilierung und Ausbau der Weiterbildung“ genannt. Die Kooperation auf lokal-regionaler Ebene wird mit einer Melde- und Auskunftspflicht der Träger verbunden.

Die Inhaltsbestimmung: Förderung der Lernmotivation der Jugendlichen durch Wissenschaftsorientierung ohne Handlungsbezug; allgemeine und berufliche Bildung an den verschiedenen Lernorten (Schule, Lehrwerkstatt, Betrieb und Studio) sind mit einer Öffnung gegenüber der sozialen Umwelt zu verbinden. Das bedeutet, daß neue Kooperationsformen zwischen privaten und öffentlichen Bildungsträgern zu entwickeln sind. Dabei muß sich nicht nur der einzelwirtschaftliche Bereich mit der Setzung staatlicher Rahmenbedingungen einverstanden erklären, sondern auch das staatliche verantwortete Schulwesen für eine Mitwirkung der verschiedenen Bildungsträger im privaten Bereich. Diese wechselseitige Öffnung für eine neuartige Kooperation im Sekundarbereich II wird an alle Beteiligten hohe Anforderungen stellen.

4.6.2.3 Finanzierungsregelungen

Die Vorausberechnungen des Finanzbedarfs der Bildungskommission beschränken sich auf die im Strukturplan ausgewiesenen Reformvorschläge. Die einzelwirtschaftliche Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung wird somit nicht behandelt. Es werden nur die Finanzen der Schulen (Vollzeit- und Teilzeitschulen) berücksichtigt; die Entwicklung des Dualen Systems wird nur quantitativ ausgewiesen.

4.6.3 Bildungsgesamtplan und Bildungsbudget der Bund-Länder-Kommission

4.6.3.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung

Mitte 1973 wurde der sogenannte Bildungsgesamtplan verabschiedet. Darin wird die berufliche Ausbildung ebenfalls zum Sekundarbereich II gerechnet. Allerdings werden die Probleme des Dualen Systems mit dem Lernort Betrieb nur sehr bedingt

berücksichtigt, weil unter anderem auch die Fragen des Berufsbildungsgesetzes und seiner Weiterentwicklung offen bleiben.

Aus dem Blickwinkel des Dualen Systems ist der Bildungsgesamtplan daher vor allem ‚Schulgemeinplan‘, der die betriebliche Berufsausbildung im wesentlichen als „Restgröße“ betrachtet.

Einige quantitative Zielgrößen im Bildungsgesamtplan verdienen besonderes Interesse: Eine zehnjährige Schulzeit sollen nach einer optimistischen Zielprojektion (bei 46,4 v. H. im Jahre 1970 der entsprechenden Wohnbevölkerung) 1975: 60 v. H. 1980: 80 v. H. und 1985: 100 v. H. absolvieren; bei einer weniger optimistischen Einschätzung der Veränderungen wird mit 55,7 v. H. und 80 v. H. der jeweiligen gleichaltrigen Wohnbevölkerung im 10. Schuljahr gerechnet. Diese Zahlen geben der Absicht Ausdruck, durch die vertikale Zuordnung von Berufsgrundbildung und Fachbildung eine breitere theoretische Grundlegung, eine größere Durchlässigkeit im Gesamtsystem sowie eine bessere Anpassungsfähigkeit der Jugendlichen im Falle eines Berufswechsels zu bewirken.

Die Zielprojektionen für die Teilbereiche des Sekundarbereichs II sind bereits in Abschnitt 2.6.1 dargestellt worden; auf die folgenden Projektionen soll jedoch erneut verwiesen werden; bei rückläufigen Jahrgangsstärken bis 1985 nimmt das Duale System (von rund 63 v. H. im Jahre 1970) auf 48—50 v. H. an der Gesamtzahl der Schüler im Sekundarbereich II im Jahre 1985 ab; absolut beträgt der Rückgang 400 000 Auszubildende — aber immerhin befinden sich danach auch im Jahre 1985 noch etwa 1 Million Jugendliche in Ausbildungsverhältnissen.

Wenn innerhalb des Sekundarbereichs II keine Polarisierung zwischen den Teilsystemen „Vollzeitschule“ und „Duales System“ eintreten soll — darüber sind sich die meisten Beurteiler des Bildungsgesamtplans einig — bedarf es in den Lernorten „Betrieb und Teilzeitberufsschule“ größerer Reformanstrengungen als bisher.

4.6.3.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen

Da der Bildungsgesamtplan nicht das Duale System als Kooperation verschiedener Lernorte direkt in den bildungspolitischen Entscheidungsprozeß einbezieht, enthält er lediglich organisatorische Prinzipien der Zusammenfassung von allgemeiner und beruflicher Bildung im Sekundarbereich II, wie sie größtenteils bereits in Abschnitt 2.6.1 beschrieben worden sind.

4.6.3.3 Finanzierungsregelungen

Die Probleme der Finanzierung außerschulischer Berufsausbildung werden im Bildungsgesamtplan nicht behandelt. Es sind lediglich die für Vollzeitschulen und Teilzeitschulen von 1970 bis 1985 anfallenden Ausgaben sowie diejenigen für den Bau überbetrieblicher Ausbildungsplätze und für die Weiterbildung ausgewiesen. Die öffentliche Verant-

wortung für die berufliche Bildung läßt sich einer Gegenüberstellung des Finanzbedarfs des Bildungsgesamtplans mit dem sogenannten „Prioritätenpapier“ der Bund-Länder-Kommission vom 6. Juli 1972 entnehmen. In dem „Prioritätenpapier“ werden für das Jahr 1975 für das Duale System praktisch die Richtwerte des Ausgangsjahres 1970 „festgeschrieben“; selbst das hätte einen stärkeren Finanzeinsatz insbesondere für die beruflichen Teilzeitschulen verlangt.

Ein Vergleich von „Prioritätenpapier“ und „Zielprojektion 1975“ des Bildungsgesamtplans zeigt jedoch, daß die zunächst angegebenen Finanzansätze um ein Fünftel unterschritten werden. Daraus ist zu ersehen, daß nicht nur die betriebliche Bildung unter bestimmten Voraussetzungen zur Unterfinanzierung neigt, sondern daß auch die Finanzierung der berufsbildenden Schulen schnell auf Grenzen stößt.

Immerhin liegt mit dem Bildungsgesamtplan der Bund-Länder-Kommission erstmalig in der Bundesrepublik ein langfristig angelegtes Konzept vor, das am 20. September 1973 von den Regierungschefs von Bund und Ländern gebilligt worden ist.

Der Beschluß der Bund-Länder-Kommission vom 8. Oktober 1973, einen umfassenden Stufenplan für den Gesamtbereich der beruflichen Bildung zu erarbeiten, läßt darauf schließen, daß sich die Verantwortlichen des Nachholbedarfs bewußt sind, so daß größere Ausgabensteigerungen im öffentlichen Sektor der beruflichen Bildung nicht ausgeschlossen erscheinen.

4.6.4 Vorschläge der Bundesregierung („Markierungspunkte“)

4.6.4.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung

Am 15. November 1973 hat die Bundesregierung „Grundsätze zur Neuordnung der beruflichen Bildung“ (Markierungspunkte) vorgelegt, die eine „Neufassung des Berufsbildungsgesetzes“ vorbereiten sollen. Sie schließen an die Bemühungen der Bundesregierung an, im „Bildungsbericht 1970“ vom 12. Juli 1970 und im „Aktionsprogramm beruflichen Bildung“ von November 1970 einen allgemeinen Maßnahmenkatalog für die Förderung der beruflichen Bildung aufzustellen, der den in der Regierungserklärung vom 28. Oktober 1969 genannten allgemeinen Zielen entspricht.

Ziel der „Markierungspunkte“ ist es, die „inhaltlichen, organisatorischen, finanziellen und administrativen Maßnahmen nicht nur im engeren Bereich der außerschulischen Berufsbildung“ neu zu ordnen. Vielmehr wird auch hier auf eine Verbindung und Abstimmung von schulischer und außerschulischer Berufsausbildung abgehoben.

4.6.4.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen

Der Sachverhalt, daß der Bund für die außerschulische Berufsausbildung, die Länder für das berufliche Schulwesen verantwortlich sind, wird als Da-

tum für ein „besonders hohes Maß an Kooperationsbereitschaft“ der Beteiligten betrachtet. Der Institution der Bund-Länder-Kommission wird in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung zugemessen. Jedoch werden auch „Maßnahmen in der Gesetzgebung (für) erforderlich gehalten“, die aber nicht näher konkretisiert werden.

Für den vorliegenden Bericht sind folgende Ausführungen der „Markierungspunkte“ von Bedeutung:

1. Dem Lernort Betrieb wird in der Oberstufe des Bildungssystems eine wichtige Aufgabe zugewiesen.
2. Die Ausbildungsordnungen werden gemeinsam mit den Rahmenlehrplänen für die beruflichen Schulen erarbeitet; die Ausbildungsinhalte der Lernorte Schule, Betrieb und überbetriebliche Ausbildungsstätte sollen aufeinander abgestimmt werden. Grundlage einer solchen Abstimmung in den einzelnen Ausbildungsgängen ist die „inhaltliche Gesamtkonzeption“, wobei von einer Zuordnung der beruflichen Grundbildung (Vollzeitschule und dual) zu einer daran anschließenden beruflichen Fachbildung ausgegangen wird. — Sofern eine solche Zielsetzung in absehbarer Zeit erreicht werden könnte, würde ein so umfassend angelegtes Curriculum eine Steuerungsfunktion (im Hinblick auf Akkreditierung der Ausbildungsbetriebe und Qualitätsfeststellung der betrieblichen Ausbildung) übernehmen können. Hinzu treten staatliche Prüfungen (Zwischen- und Abschlußprüfungen), die nach Möglichkeit „bundeseinheitlich nach objektivierbaren Verfahren“ durchgeführt werden sollen und daher eine Feststellung vergleichbarer Qualität beruflicher Bildung erleichtern werden.
3. Bei der Neuordnung der Berufsausbildung wird eine weitere Reduzierung der Zahl der Ausbildungsberufe angestrebt. — Damit wird auch die Handhabung eines überbetrieblichen Finanzierungssystems erleichtert.
4. Zur Kompensation unvollkommener betrieblicher Bildungsgänge in kleineren und mittleren Unternehmen sowie wirtschaftsschwächeren Regionen sollen verstärkt überbetriebliche Ausbildungsstätten eingerichtet werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß die Ausbildung in betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten als Bestandteil des Ausbildungsvertrages vorgesehen ist.
5. Es wird angestrebt, die Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag zu senken, was tendenziell eine Ausweitung der Aufgaben des Dualen Systems bedeutet, auch wenn für die Gruppe der „Jungarbeiter“ die schulische Komponente der Ausbildung besonders ausgebaut wird.
6. Die öffentliche Verantwortung für die außerschulische Berufsausbildung soll sich entsprechend den Vorstellungen der „Markierungspunkte“ stärker als bisher inhaltlich konkretisieren:

- a) Dem Staat obliegt die Aufgabe, betriebliche und überbetriebliche Ausbildungsstätten („nach personellen und sachmittelbezogenen Kriterien“) zu akkreditieren; solche Kriterien (Art der Ausbildungsstätte, Relation Ausbilder zu Auszubildenden) können auch für die Durchführung eines überbetrieblichen Finanzierungssystems herangezogen werden.
 - b) Die Eignung der Ausbildungsstätten und die Einhaltung des Ausbildungsplanes werden regelmäßig überwacht.
 - c) Die Berufsausbildung soll für alle Bereiche einheitlich durch das Berufsbildungsgesetz geregelt und der Geltungsbereich demgemäß ausgeweitet (Handwerk, Seeschifffahrt, Heilhilfsberufe Öffentlicher Dienst) werden.
7. Für die Gestaltung der Entscheidungsstrukturen werden von früheren Regelungen erheblich abweichende Vorstellungen entwickelt:
- a) Das neue Berufsbildungsgesetz soll die Zusammenarbeit von Bund und Ländern institutionell sichern, um zu einer „sinnvollen Einheit in der beruflichen Bildung zu gelangen.“
 - b) Wie bisher erläßt der jeweils fachlich zuständige Bundesminister die Ausbildungsordnungen im Einvernehmen mit dem BMBW, der die Grundsatz- und Rahmenkompetenz hat.
 - c) Es wird ein „Bundesamt für Berufsbildung“ eingerichtet, in das das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung eingegliedert wird; wenn rechtlich möglich, werden die Länder institutionell an den entsprechenden Arbeiten beteiligt.
 - d) Auf regionaler Ebene werden von staatlichen Behörden die Akkreditierung der Ausbildungsstätten und ihre Aufsicht übernommen sowie die Prüfung verantwortlich gestaltet; das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse wird durch die Kammern geführt. Die Besetzung der Prüfungsausschüsse erfolgt aus „sachverständigen Vertretern der an der beruflichen Bildung Beteiligten. Bei der Ausbildungsabschlußprüfung sind dies Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und des Schulwesens; dabei sind die Ausbilder zu beteiligen“.
- „Die Geschäftsführung der staatlichen Prüfungsausschüsse obliegt den Kammern.“ Bei der Ausbilderprüfung liegt die Geschäftsführung der Prüfungsausschüsse bei der zuständigen Verwaltungsbehörde ...“
- e) „Die Mitwirkung und Mitbestimmung der zu beteiligenden Gruppen (ist) gesetzlich sicherzustellen.“ Die Berufsbildungsausschüsse bei den Kammern sollen entfallen; dafür werden entsprechende Ausschüsse bei den zuständigen Verwaltungsbehörden eingerichtet; eine gleiche Feststellung gilt für die Landes- und Bundesebene; neu eingerichtet wird ein Ausschuß bei dem vorgesehenen Bundesamt.

4.6.4.3 Finanzierungsregelungen

Die Finanzierung der Berufsausbildung soll nach den „Markierungspunkten“ der Bundesregierung so angelegt sein, daß sie zu einem quantitativ und qualitativ ausgewogenen Angebot in der betrieblichen Bildung beiträgt. Hierzu sind folgende Anmerkungen zu machen:

- a) Die für die institutionelle und administrative Durchführung der Aufgaben erforderlichen zusätzlichen Finanzmittel werden von den Öffentlichen Haushalten bereitgestellt (Bundesamt für Berufsbildung über die 18 Millionen DM, die 1975 für das BBF vorgesehen sind, hinaus 10 Millionen DM/Jahr, höhere Verwaltungsbehörden auf regionaler Ebene rund 120 Millionen DM/Jahr; dabei wird von der weiterhin ehrenamtlichen Mitarbeit der Ausbilder und der Bildungsträger ausgegangen.)
- b) Bei den Bau- und Sachinvestitionen sowie bei den Personalkosten wird auf die Zahlen des Bildungsgesamtplanes verwiesen.
- c) Zur Finanzierung der betrieblichen Kosten und der laufenden Aufwendungen für überbetriebliche Ausbildungsstätten wird keine Stellungnahme bezogen, sondern auf den diesbezüglichen Bericht der Kommission verwiesen.

In den Finanzierungsvorstellungen der „Markierungspunkte“ findet sich allerdings bezüglich der Verwaltungskosten der Öffentlichen Hand der Hinweis, *gesamtwirtschaftlich* entstünden dadurch keine zusätzlichen Aufwendungen. Eine solche Feststellung kann sinngemäß — in der sachlogischen Verlängerung solcher Überlegungen — auch für die Übernahme der heutigen betrieblichen Kosten durch die Öffentlichen Haushalte unterstellt werden.

Falls neue Finanzierungsformen der beruflichen Bildung eingeführt werden, ist zu prüfen, ob dem Bundesamt Durchführungsaufgaben übertragen werden.

Insgesamt betrachtet ergeben sich aus den „Markierungspunkten“ berufsbildungspolitische Vorabentscheidungen, die bei den Überlegungen einer überbetrieblichen Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung zu berücksichtigen sind:

- a) Die Einheitlichkeit von bildungspolitischer Sachplanung und überbetrieblichem Finanzierungssystem;
- b) im Sinne der Effizienz (administrativ und kostenmäßig) ein konsistentes Ziel-Mittel-Träger-System einer Gesamtbildungspolitik, die die außerschulische berufliche Bildung mit umfaßt.

4.6.5 Vorschläge der CDU zur Reform der beruflichen Bildung

Ende November 1973 wurden auf dem CDU-Parteitag in Hamburg „Entschlüsse zur Reform der beruflichen Bildung“ verabschiedet.

4.6.5.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung

Von drei zur Diskussion gestellten Vorschlägen einer Neuordnung der beruflichen Ausbildung, die eine Arbeitsgruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion in Bonn 1973 erarbeitete¹⁾, wurde folgender auf dem Hamburger CDU-Parteitag ausgewählt, der in seiner allgemeinen Tendenz durch die folgenden Punkte gekennzeichnet ist:

- Die Verzahnung der Lerninhalte von Betrieb und Schule wird — unter Bewahrung öffentlicher Verantwortung für beide Lernorte — angestrebt;
- dies gilt auch für die Einordnung der beruflichen Bildung im Sekundarbereich II.
- Wenn auch die berufliche Grundbildung im Dualen System erfolgen kann, so ist sie in jedem Falle produktionsunabhängig zu vermitteln.

4.6.5.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen

Für die Entscheidungsstrukturen werden folgende Vorschläge unterbreitet: Der Bundesausschuß für berufliche Bildung wird umstrukturiert; es entsteht eine Institution mit der Beteiligung von fünf Gruppen: Vertreter von Bund und Ländern, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Lehrern an berufsbildenden Schulen; hinzu kommt ein Vertreter der Bundesanstalt für Arbeit. Der Bundesausschuß hat die eigentlichen Steuerungsgrundlagen zu erarbeiten (mit Assistenz des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung), so u. a. die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und die Regelung der Zulassung von Ausbildungsbetrieben. Zwischen Bund und Ländern werden dann Vereinbarungen zu ihrer Realisierung getroffen. Auf der Landesebene hat der Ausschuß für berufliche Bildung beratende Funktion; jedoch kann das Kultusministerium die Rahmenlehrpläne für das berufsbildende Schulwesen nur in Absprache mit diesem erlassen. In diesem Ausschuß sitzen Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Lehrerverbände. Auf der regionalen Ebene bleiben die Kammern durchführenden Institutionen für die außerschulische Berufsausbildung. Jedoch ist der sogenannte Bezirksausschuß (jeweils zahlenmäßig gleich besetzt mit Vertretern der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Lehrer) für die Abstimmung der Lehrinhalte von Betrieb und Schule verantwortlich. Die Kontrolle der Ausbildungsbetriebe und die Überwachung der Ausbildungsqualität erfolgt durch den Staat, die Akkreditierung wird jedoch von den Kammern in Zusammenarbeit mit dem Bezirksausschuß nach bundeseinheitlichen Merkmalen vorgenommen. Die Durchführung der Prüfungen obliegt den Kammern, die Berufung in die Prüfungsausschüsse erfolgt durch die staatliche Behörde. Bei den Abschlußprüfungen ist die gleichberechtigte Beteiligung der Träger zu sichern; das gilt auch für die Schule „für die von ihr vermittelten Bildungsinhalte“.

¹⁾ Modell 1: Bundesanstalt für Arbeit und berufliche Bildung,
Modell 2: Modifiziertes Kammersystem,
Modell 3: Berufsbildungskammern

Bei den Vorschlägen der CDU handelt es sich um ein in mehrfacher Weise von den „Markierungspunkten“ der Bundesregierung abweichendes Kooperationsmodell:

- a) Für die Kooperation zwischen Bund und Ländern wird dem (umgestalteten) Bundesausschuß für Berufsbildung eine wesentliche Rolle zugewiesen.
- b) Als Ausdruck der Beteiligung der Interessierten werden die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Lehrerverbände stärker an der Verwaltung beteiligt.
- c) Die unmittelbare Präsenz des Staates ist geringer.

4.6.5.3 Finanzierungsregelungen

Zur Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung werden Argumente für eine überbetriebliche Ausgleichsregelung vorgebracht, die sich mit den im Zwischenbericht der Kommission vorgetragenen Überlegungen weitgehend decken. Hierzu wird ausgeführt, daß ein solcher überbetrieblicher Ausbildungsfonds „nach Branchen“ zu gliedern wäre und die regionalen Besonderheiten berücksichtigen sollte.

Darunter ist zu verstehen, daß die ländlichen Gebiete durch Interventionen im Zuge räumlicher Wirtschaftskonzentration bewahrt werden sollen.

4.7 Verwendung der Unterlagen für die Arbeiten der Kommission

4.7.1 Allgemeine Übersicht

Die ausführliche Darstellung der vorgefundenen Reformvorschläge zur Berufsbildung erschien der Kommission erforderlich, um

- ihre Finanzierungsvorschläge vor dem Hintergrund der Ziele entwickeln zu können, um die es in der Bildungspolitik geht;
- realitätsnahe, praktikable und politisch durchsetzbare Vorschläge machen zu können;
- die Entscheidungsstruktur einer möglichen Finanzierung überbetrieblicher Art mit den Entscheidungsstrukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung abstimmen zu können.

In den nachstehenden Ausführungen wird auf einzelne kostenrelevante Vorschläge eingegangen, die als Einzelmaßnahmen in den Reformvorschlägen vorkommen (und insbesondere für die Rechnungen des „Bonner Modells“ (vgl. Abschnitt 6.8) relevant waren).

4.7.2 Kosten- und finanzierungsrelevante Einzelmaßnahmen

Als Maßnahmen, die für eine Reform der außerschulischen beruflichen Bildung direkt oder indi-

rekt bedeutsame Einzelmaßnahmen darstellen, sind zu nennen:

- die Einrichtung des Berufsgrundbildungsjahres,
- quantitative Entwicklungen und qualitative Verbesserungen im Dualen System im Rahmen des Sekundarbereichs II,
- das Theorie-Praxis-Verhältnis im Sekundarbereich II,
- überbetriebliche Ausbildungsstätten,
- Programme für Jungarbeiter,
- Programme für Behinderte,
- für die Weiterbildung: die Gewährung von Bildungsurlaub und die Einrichtung von Weiterbildungsplätzen,
- die Ausbildung der Ausbilder.

In den meisten Fällen wird im folgenden auf den Bildungsgesamtplan zurückgegriffen; er ist das umfangreichste Zahlenwerk, an dessen Erarbeitung Bund und Länder beteiligt waren und dessen Richtwerte als Perspektivplanung von den Regierungschefs zur Kenntnis genommen wurden.

Den Einzelmaßnahmen wurden folgende Kosten- und Finanzierungsansätze zugrunde gelegt:

4.7.2.1 Einrichtung des Berufsgrundbildungsjahres

Nach dem Bildungsgesamtplan (Band I, S. 27) ist „für die Einführung eines zehnten Schuljahres, das auch als Berufsgrundschuljahr eingerichtet werden kann“, mit folgenden Alternativen gerechnet worden:

Schüler mit zehnjähriger Schulzeit

— in v. H. der gleichaltrigen Bevölkerung —

	1970	1975	1980	1985
Alternative I	40,4	60	80	100
Alternative II	40,4	55	70	80

Den Unterlagen ist nicht zu entnehmen, wie groß der Anteil des Berufsgrundbildungsjahres am 10. Schuljahr ist und wie es anteilmäßig aufgegliedert ist in *Berufsgrundschuljahr* (Vollzeitschule) und in *Berufsgrundbildungsjahr in kooperativer Form* (Schule und Betrieb). Auch der Anlagenband (Band II, S. 14) sagt darüber nichts aus. Es heißt dort: „Die rechnerische Aufgliederung der Quoten auf die berufliche Grundbildung und die berufliche Fachbildung beinhaltet keine Entscheidung über die Form des Berufsgrundbildungsjahres. Außerdem kann noch keine Aussage über den Anteil der Schüler gemacht werden, die nach dem Berufsgrundbildungsjahr auf eine berufliche Fachbildung verzichten. Entsprechendes gilt für die Berücksichtigung der zunehmenden Einführung der Stufenausbildung, bei der schon nach zweijähriger Ausbildungszeit ein erster Abschluß vorgesehen ist und somit ein Ausscheiden aus dem berufsqualifizierenden Bildungsgang ermöglicht wird. Diese noch offe-

nen Fragen können nur bei einer Fortschreibung des Bildungsgesamtplanes behandelt werden. Dasselbe gilt für die Festlegung der Strukturquoten für die berufliche Fachbildung.“

4.7.2.2 Quantitative Entwicklung und qualitative Verbesserung

Oben sind die Veränderungen im Dualen System im Rahmen des Sekundarbereichs II ausgewiesen worden. Eine Schätzung, was es kostenmäßig bedeutet, wenn die berufliche Bildung im Dualen System durch vollzeitschulische Bildung ersetzt wird, zeigt die Tabelle 198.

4.7.2.3 Theorie-Praxis-Verhältnis im Sekundarbereich II

Hinsichtlich des „Theorie-Praxis-Verhältnisses“ werden folgende Ausführungen im Bildungsgesamtplan (Band I, S. 34) gemacht: „Bis gesicherte Ergebnisse vorliegen, sollte für berufsqualifizierende Bildungsgänge — ohne damit eine institutionelle Zuordnung vorzunehmen — für das Verhältnis zwischen praktischer und theoretischer Ausbildung von folgenden Daten ausgegangen werden:

Grundbildung

praktische Ausbildung 30 bis 50 %
 theoretische Ausbildung 70 bis 50 %

Fachbildung in Berufen mit mehr theoretischem Anteil

praktische Ausbildung 50 %
 theoretische Ausbildung 50 %

Fachbildung in Berufen mit mehr praxisorientiertem Anteil

praktische Ausbildung 70 bis 75 %
 theoretische Ausbildung 30 bis 25 %

Tabelle 198

Laufende Kosten je Schüler im Sekundarbereich II in Vollzeitschulen, in Teilzeitschulen, sowie Mehrkosten bei der Umschichtung von Teilzeit- auf Vollzeitschulen 1970 bis 1985 in DM/Jahr

Schulform	Jahr			
	1970	1975	1980	1985
Vollzeitschule	2 300	2 700	2 900	3 600
Teilzeitschule	700	800	1 000	1 200
Mehrkosten bei Umschichtung von Teilzeit- zur Vollzeitschule	1 600	1 900	1 900	2 400

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten des Bildungsgesamtplans. Relative Preise

Damit werden für die berufsqualifizierenden Bildungsgänge bei gemeinsamer Basis der Grundbildung (Durchschnittswert von Praxis: Theorie von 40 : 60) zwei Wege ausgewiesen, es bleibt allerdings völlig ungeklärt, ob diese Bildungsgänge im Betrieb oder in der Schule absolviert werden.

Kostenangaben müssen wegen der vielen Möglichkeiten einer Zurechnung im Bildungsgesamtplan offen bleiben.

4.7.2.4 Überbetriebliche Ausbildungsstätten

Im Bildungsgesamtplan (Band II, Seite 117) wird die Kostenrechnung für überbetriebliche Ausbildungsstätten in konstanten Preisen bis 1985 für überbetriebliche Ausbildungsstätten wie folgt ausgewiesen:

1975: 0,1 Milliarden DM; 1980: 0,3 Milliarden DM; 1985: 0,3 Milliarden DM.

Die Berechnungsgrundlagen für überbetriebliche Ausbildungsstätten werden, wie Tabelle 199 zeigt, ausgewiesen.

Die öffentliche Hand beteiligt sich also an der Finanzierung überbetrieblicher Werkstätten mit folgenden Quoten: Personalausgaben 40 v. H.; Sachmittel 40 v. H.; Investitionen 30 v. H. — Die privaten Bildungsträger werden demnach für die Realisierung der geplanten Vermehrung der Plätze in der überbetrieblichen Ausbildung erhebliche Finanzbeiträge zu leisten haben.

4.7.2.5 Programme für Jungarbeiter

Im Bildungsgesamtplan (Band I, Seite 33) wird für das Jahr 1970 von einer Gesamtzahl von 205 000 Jugendlichen ausgegangen, denen in „berufsbefähigenden Bildungsgängen“ Lernprozesse angeboten werden müßten; ihre Zahl verringert sich nach der Perspektivplanung auf 73 000 bis 54 000 im Jahre 1985. Die Reformvorschläge sehen langfristig vor, daß berufsbefähigende Bildungsgänge in der Regel mindestens ein Vollzeitbildungsjahr umfassen. Hier ist zu berücksichtigen, daß diese Zielgruppe bereits ggf. durch die Realisierung des 10. Vollzeitschuljahres erfaßt wird. Im Bildungsgesamtplan (Band II, Seite 15) wird festgestellt: „Die sonderpädagogisch Betreuten des Sekundarbereichs II sind in den Quoten des Sekundarbereichs II enthalten.“ — Eine genaue Aufgliederung, die eine Kostenberechnung zulassen würde, ist nicht gegeben.

4.7.2.6 Programme für Behinderte

Für die besondere Förderung von jugendlichen Behinderten wird vorgesehen, den Ausbau der Plätze in überbetrieblichen Einrichtungen zur Berufsausbildung im Rahmen des zwischen Bund und Ländern koordinierenden „Aktionsprogramms Rehabilitation“ fortzusetzen. Die Zahl der Ausbildungsplätze soll sich wie folgt erhöhen: 1970: 3 000; 1975: 6 000; 1978: 9 000; 1985: 12 000 Plätze in überbetrieblichen Einrichtungen.

**Überbetriebliche Ausbildungsstätten,
Berechnungsgrundlagen des Bildungsgesamtplans**

	Jahr			
	1970	1975	1980	1985
Plätze in der überbetrieblichen Ausbildung	20 000	50 000	150 000	210 000
Zusätzliche Kosten DM/Platz	3 000	3 000	3 000	3 000
davon:				
70 % für Personalausgaben	2 100	2 100	2 100	2 100
30 % für sächliche Verwaltungsausgaben	900	900	900	900
Anteil der öffentlichen Hand				
Personalausgaben		40 v. H.		
Sächliche Verwaltungsausgaben		30 v. H.		
Jährliche zusätzliche Plätze im Fünfjahreszeitraum für Sachinvestitionen	—	6 000	20 000	12 000
Kosten DM/Platz	—	25 000	25 000	25 000
Anteil der öffentlichen Hand		40 v. H.		

Quelle: Bildungsplan, a. a. O., Bd. II, S. 135

Der personelle und finanzielle Bedarf ist in den allgemeinen Berechnungsansätzen des Sekundarbereichs II enthalten.

Insgesamt kann gesagt werden, daß sowohl hinsichtlich der Behinderten im Sekundarbereich II als auch für die Kostensätze im Dualen System keinerlei differenzierte Angaben enthalten sind.

**4.7.2.7 Weiterbildung, insbesondere Gewährung von
Bildungsurlaub und Einrichtung von
Weiterbildungsplätzen**

Im Bildungsgesamtplan (Band I, Seite 15) wird auf die Bemühungen der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung der beruflichen Bildung im Sekundarbereich II und im Weiterbildungsbereich hingewiesen; für 1972 wird das finanzielle Volumen mit rund 1,8 Milliarden DM ausgewiesen. Diese Finanzaufwendungen sind nicht in die eigentliche Bildungsplanung einbezogen worden; es wird gesagt, dies sei eine Aufgabe der Fortschreibung.

Bezüglich des *Bildungsurlaubs* werden folgende Angaben im Bildungsgesamtplan gemacht (Band I, Seite 65): Es wird angenommen, daß bis 1985 jähr-

lich bis zu 15 v. H. der Arbeitnehmer an bis zu zweiwöchigen Bildungsveranstaltungen teilnehmen werden (das entspricht einem Entzugseffekt von ca. 200 000 Arbeitskräften). Man geht davon aus, daß zusätzliche Plätze für Teilzeitveranstaltungen erforderlich werden; „wegen unzureichender statistischer Unterlagen sind diese jedoch nicht quantifizierbar“. Der Bildungsgesamtplan (Band I, Seite 62) führt weiterhin aus: „Für Vollzeitveranstaltungen sollen bis 1985 etwa 160 000 Plätze zur Verfügung stehen. Dabei wird davon ausgegangen, daß bis 1985 rund 120 000 Weiterbildungsplätze vorhanden sein werden; diese Plätze werden u. a. in zukünftigen Schul- und Hochschulbauten sowie in Bauten der nicht-öffentlichen Träger bereitstehen.“ Die restlichen 40 000 Plätze sind für kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen nach folgendem Zeitplan zusätzlich einzurichten: 1975: 10 000; 1980: 15 000; 1985: 15 000. Für die länger dauernden Vollzeitlehrgänge werden folgende Platzzahlen gegeben:

	bis 1975	bis 1980	bis 1985
Alternative I	20 000	60 000	95 000
Alternative II	15 000	40 000	60 000

Die Öffentliche Hand wird an der Finanzierung der Weiterbildung mit folgenden Prozentsätzen beteiligt sein:

1. kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen	
Personalausgaben	25 v. H.
Sachmittel	25 v. H.
Investitionen	100 v. H.
2. längerfristige Weiterbildungsmaßnahmen	
Personalausgaben	25 v. H.
Sachmittel	—
Investitionen	50 v. H.

Aus den Unterlagen des Bildungsgesamtplanes ist nicht zu entnehmen, welche Anteile auf politische, allgemeine bzw. berufliche Weiterbildung entfallen. Aus diesem Grunde können getrennte Kostenansätze hier nicht angegeben werden.

Berufliche Weiterbildung ist ein zentrales Anliegen der Bildungspolitik. Deshalb ist die gesetzliche Re-

gelung des Bildungsurlaubs auf Bundesebene von großer Bedeutung. Eine im Februar 1971 eingesetzte Arbeitsgruppe der „Sozialpolitischen Gesprächsrunde“ hat bei einem einwöchigen Bildungsurlaub je Jahr für 10 v. H. aller abhängig Beschäftigten einen Finanzbedarf von 1,187 Milliarden DM (für Lohnfortzahlung und Weiterbildungsplätze) ausgewiesen; bei Anrechnung bereits geleisteter Aufwendungen werden die zusätzlich entstehenden Belastungen auf 767 Millionen DM geschätzt. Der Entzugseffekt wurde auf 42 000 Arbeitskräfte geschätzt.

Vor dem Hintergrund des umfangreichen Zahlenwerks, das im Bildungsgesamtplan Mitte 1973 vorgelegt wurde und für den Bereich der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung bezüglich der Kostenansätze nur Teilbereiche ausweist, wird verständlich, daß die Kommission in ihren nachfolgenden Modellrechnungen diese Richtwerte nur heranziehen konnte und gehalten war, zum Teil eigene Vorgaben zu verwenden.

5 Modellrechnungen aufgrund von Reformvorschlägen

5.1 Vorbemerkungen

Die Kommission hat nicht die Aufgabe gehabt, eigene Vorschläge zur Neugestaltung des Systems der außerschulischen beruflichen Bildung zu machen. Es wurden jedoch von ihr Unterlagen erwartet, die eine Beurteilung von Reformvorschlägen hinsichtlich ihrer einzelwirtschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Kosten sowie ihrer Finanzierung ermöglichen. Diese Aufgabe konnte von der Kommission aber nur bewältigt werden, wenn die vorgefundenen Reformvorschläge so in Reformmodelle umgesetzt wurden, daß sie mit den von der Kommission ermittelten Ergebnissen über die Kosten des gegenwärtigen Systems ausgefüllt und auf ihre Auswirkungen hin überprüft werden konnten. In diesem Sinne sind die folgenden Reformmodelle nicht als eigene Reformvorschläge inhaltlicher Art zu verstehen. Sie sind Denkmodelle, mit denen eine Abschätzung der Kosten und des von ihnen verursachten Finanzierungsbedarfs ermöglicht werden soll.

Im folgenden wird zwischen globalen und partialen Modellen unterschieden. Die globalen Modelle dienen dazu, die Auswirkungen von Änderungen der Gesamtheit der beruflichen Bildung auf den Finanzbedarf und die Gesamtwirtschaft zu ermitteln. Hierbei muß, wenn man die globalen Effekte derartiger Reformen feststellen will, auf die Analyse struktureller Aspekte verzichtet werden. In den globalen Reformmodellen werden daher z. B. weder die regionale Verteilung der Gesamtkosten und die Auswirkungen auf die regionale Wirtschaft noch die Belastung einzelner Branchen oder Berufe mit Kosten der beruflichen Bildung untersucht. In den Partialmodellen dagegen wird nach den Auswirkungen von Änderungen der Ausbildung auf die Kosten der beruflichen Bildung im einzelnen gefragt. Hier treten die Auswirkungen, die derartige Änderungen bei einzelnen Berufen haben, in den Mittelpunkt des Interesses. Das Maß an Detail, das die Partialmodelle ermöglichen, wird durch die Vernachlässigung gesamtwirtschaftlicher Effekte solcher Reformmaßnahmen erkauft. Die Partialmodelle analysieren nur die direkten Kosten und Finanzierungswirkungen von Reformvorschlägen und berücksichtigen den gesamtwirtschaftlichen Kreislaufzusammenhang nicht. Der Kommission war es nicht möglich, alle von ihr als wünschenswert angesehenen Modellrechnungen in der zur Verfügung stehenden Zeit abzuschließen. Sie legt daher in diesem Bericht nur erste Ergebnisse der Rechnungen mit Partialmodellen zur Reform der beruflichen Bildung vor.

5.2 Globalmodelle

5.2.1 Reformmodelle der beruflichen Bildung

Um gesamtwirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der beruflichen Bildung zu analysieren, genügt es nicht, nur die direkten Wirkungen derartiger Reformen darzustellen. Vielmehr sind auch die Rückwirkungen zu untersuchen, die sich aus dem Systemzusammenhang der gesamten Wirtschaft ergeben. So hat eine Erhöhung des Anteils von Beschäftigten, die in einem Jahr an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, nicht nur den direkten Effekt, daß den Betrieben Kosten für die berufliche Weiterbildung entstehen. Es muß auch berücksichtigt werden, daß diese Weitergebildeten mit dem ihnen weitergezahlten Lohn oder Gehalt Güter nachfragen, im Produktionsprozeß aber ausfallen. Der Lohnzahlung steht in diesem Fall keine Erstellung von Gütern und Dienstleistungen gegenüber. Insoweit hat die Verstärkung der beruflichen Weiterbildung kurzfristig einen inflatorischen Effekt. Die berufliche Weiterbildung hat aber auch eine langfristige Wirkung: Sie führt zu einer höheren Produktivität der Arbeit. Das heißt: Weiterbildung erhöht die Menge an Gütern bzw. Dienstleistungen, die in einer Zeiteinheit erstellt werden kann. Langfristig steht also der Lohn- und Gehaltssumme eine größere Menge an Gütern und Diensten gegenüber: Die Versorgung verbessert sich.

Grundlegende Reformen des Systems der beruflichen Bildung vorzuschlagen, ohne Betrachtungen darüber anzustellen, welche gesamtwirtschaftlichen Wirkungen sie auslösen, wäre unverantwortlich. Dazu muß ein Modell der Volkswirtschaft der Bundesrepublik herangezogen werden, das den wirklichen Systemzusammenhang in der Wirtschaft der Bundesrepublik abbildet und die Funktionsweise der Wirtschaft realistisch beschreibt. Die Kommission hat darum Wilhelm Krelle gebeten, das von ihm entwickelte gesamtwirtschaftliche „Bonner Modell“ ihren Fragestellungen anzupassen ¹⁾.

Die Kommission hat dazu einige alternative Möglichkeiten von Reformen des Systems der beruflichen Bildung vorgegeben. Diese werden „globale Reformvorschläge“ genannt und im folgenden näher dargelegt. Es ist für die gesamtwirtschaftliche Analyse weder sinnvoll noch notwendig, bei diesen Reformvorschlägen zu stark ins Detail zu gehen. Die globalen Reformvorschläge zeigen daher Grobstrukturen eines Systems der beruflichen Bildung

¹⁾ Das Gutachten wird in der Reihe der „Studien und Materialien“ der Kommission veröffentlicht.

auf, die Ausgestaltungen im einzelnen durchaus zulassen. Die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen solcher feineren Ausgestaltungen innerhalb der Grobstruktur dürften nicht sehr weit von den Wirkungen entfernt sein, die das Modell voraussagt, wenn größere Reformvorschläge im Modell überprüft werden.

Die Kommission hat unter anderem zwei globale Reformvorschläge vorgegeben:

- das Mittlere Modell und
- das Extrem-Modell.

Die Daten beider Modelle werden im folgenden beschrieben.

5.2.2 Das Mittlere Modell

5.2.2.1 Die Zahl der Auszubildenden im Mittleren Modell

Beim Mittleren Modell wird davon ausgegangen, daß die Berufsausbildung wie bisher in der Regel drei Jahre umfaßt. Im ersten Jahr besuchen die Jugendlichen eine Vollzeitschule, anschließend werden die Auszubildenden zwei Jahre im Dualen System mit einem Tag Berufsschule pro Woche ausgebildet.

Die Zahl der Auszubildenden, mit denen im Mittleren Modell gerechnet werden muß, geht aus Tabelle 200 hervor. Hier sind die Anteile der Auszubildenden an dem gesamten Altersjahrgang angegeben, die eine Berufsausbildung erhalten. Diese Anteile entsprechen der in einer Modellrechnung von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung angenommenen Entwicklung.

Tabelle 200

Jugendliche in der außerschulischen Berufsausbildung 1970 bis 1985

Jahr	Altersgruppe ¹⁾ Millionen	gegenwärtiges System		Mittleres Modell	
		v. H.	Millionen	v. H.	Millionen
1970	2,391	59,6	1,425	59,6	1,425
1975	2,687	56,2	1,510	56,2	1,510
1980	3,048	56,2	1,713	44,4	1,353
1985	2,805	56,2	1,576	37,3	1,046

¹⁾ Altersgruppe der 15- bis 18jährigen, für 1970 gemäß der dritten koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung ohne Wanderungen (Basis 1. Januar 1970), Statistisches Bundesamt, Februar 1971 und Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Kultur, Reihe 10, I Allgemeinbildende Schulen, II Berufsbildende Schulen, Schüler nach Geburtsjahren. Für 1975 bis 1980: Statistisches Bundesamt, 4. koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung (Bundesgebiet ohne Wanderungen, Basis 1. Januar 1972) Variante 1, Februar 1973.

5.2.2.2 Die betriebliche Berufsausbildung im Mittleren Modell

Die Ausbildungsbetriebe des Mittleren Modells müssen bestimmte Qualitätsanforderungen (Mindestqualität der Berufsausbildung) erfüllen. Ihre Akkreditierung als Ausbildungsbetrieb ist an den Nachweis gebunden, daß diese Mindestanforderungen erfüllt sind. Dazu gehört die Einhaltung einer bestimmten Relation von Auszubildenden und Ausbildern in den verschiedenen Ausbildungsprozessen. Für das Mittlere Modell unterstellt die Kommission, daß in der Ausbildungswerkstatt ein Verhältnis von rund acht Auszubildenden zu einem Ausbilder¹⁾ besteht, während für alle Ausbildungsprozesse außerhalb der Ausbildungswerkstatt ein Zahlenverhältnis von 13 Auszubildenden zu einem Ausbilder erforderlich ist. Diese Verhältnisse ergeben sich wie folgt:

Ein Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt hat eine Arbeitszeit von acht Stunden. Während dieser Zeit bildet er nur aus. Seine kostenwirksame Unterweisungszeit beträgt daher ebenfalls acht Stunden pro Tag. Unterweist er jeweils eine Gruppe von acht Auszubildenden, so ergibt sich das Auszubildende-Ausbilder-Verhältnis aus der allgemeinen Beziehung

$$r = \frac{A \cdot Z}{U}$$

Darin sind

r — Auszubildende-Ausbilder-Verhältnis

A — Arbeitszeit des Ausbilders

Z — Zahl der gleichzeitig von einem Ausbilder Unterwiesenen

U — Unterweisungszeit eines Auszubildenden am Tag.

r ist bei den angegebenen Zahlen gleich acht.

Im Betrieb ist die Arbeitszeit eines Ausbilders ebenfalls acht Stunden. Seine kostenwirksame Unterweisungszeit liegt im gegenwärtigen System bei rund 1,2 Stunden pro Tag und Auszubildendengruppe; während der übrigen Zeit sind die Auszubildenden ohne direkte Anleitung durch den Ausbilder tätig. Ein Ausbilder im Betrieb unterweist zwei Auszubildende. Setzt man diese Zahlen in die Definition des Auszubildende-Ausbilder-Verhältnisses ein, so erhält man die Zahl 13,33.

Der Anteil der Ausbildung in der Ausbildungswerkstatt an der gesamten Ausbildungszeit beträgt nach den Erhebungen der Kommission 23,2 v. H. (vgl. Tabelle 51). Damit erhält man ein gewichtetes durchschnittliches Auszubildende-Ausbilder-Verhältnis von 10,2 : 1.

Das Auszubildende-Ausbilder-Verhältnis kann auch dazu benutzt werden, die Zahl der Ausbilder auszurechnen, die dauernd mit der Unterweisung von Auszubildenden beschäftigt sind und daher nicht für die Produktion zur Verfügung stehen. Die Berechnung eines solchen „direkten Entzugseffekts“

¹⁾ Unter „Ausbilder“ wird hier das gesamte Personal einer Ausbildungswerkstatt verstanden.

ist für die Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen des Mittleren Modells bedeutungsvoll. Aus den Auszubildenden-Zahlen der Tabelle 200 läßt sich über das Auszubildende-Ausbilder-Verhältnis der Bedarf an Ausbildern berechnen. Das geschieht in Tabelle 201.

Dabei ist davon ausgegangen, daß im Mittleren Modell nur zwei Drittel der angegebenen Altersjahrgänge im Betrieb ausgebildet werden, während ein Drittel sich in der schulischen Berufsausbildung befindet (Berufsgrundschuljahr).

Aus Tabelle 86 folgt, daß die Brutto-Ausbildungskosten, die von allen Trägern außerschulischer Berufsausbildung im gegenwärtigen Bildungssystem aufgewandt werden, 7 163 DM je Auszubildenden und Jahr betragen.

Es wird angenommen, daß diese Bruttokosten auch die durchschnittlichen Bruttokosten der Ausbildung im Mittleren Modell sind. Wie an anderer Stelle gezeigt wird (vgl. Abschnitt 5.2.4), ist mit nennenswerten Einsparungen je Auszubildenden und Jahr unter keiner der extremen Hypothesen zu rechnen. Die Ausbildungserträge ergeben sich aus den produktiven Zeiten und Leistungsgraden der Auszubildenden im Mittleren Modell.

Die produktiven Zeiten eines Auszubildenden betragen im gegenwärtigen System, wie aus Tabelle 17 hervorgeht, 3,41 Stunden am Tag im ersten, 4,52 Stunden im zweiten und 5,10 Stunden am Tag im dritten Ausbildungsjahr. Aus Tabelle 51 ergibt sich, daß im Durchschnitt über alle Bereiche der Bundesrepublik ein Auszubildender an 125,5 Tagen produktiv arbeitet.

Geht man davon aus, daß im Mittleren Modell bei einer vorsichtigen Schätzung die produktiven Zeiten denen der ersten beiden Ausbildungsjahre des gegenwärtigen Systems entsprechen, während bei einer optimistischen Schätzung nur die Zeiten des zweiten und dritten Jahres erreicht werden, dann erhält man die Annahmen für die produktiven Zeiten, die in Tabelle 202 wiedergegeben sind.

Tabelle 201

Zahl der Auszubildenden und der Ausbilder im Betrieb, Mittleres Modell

Jahr	Gegenwärtiges System		Mittleres Modell	
	Zahl der Auszubildenden in Betrieben (Millionen)	Zahl der Ausbilder	Zahl der Auszubildenden in Betrieben (Millionen)	Zahl der Ausbilder
1975	1,510	148 039	1,510	148 039
1980	1,713	167 941	0,902	88 431
1985	1,576	154 510	0,697	68 333

Die Schätzung der Leistungsgrade, die die Auszubildenden in beiden Ausbildungsjahren aufweisen, geht von den folgenden Überlegungen aus: Es erscheint am wahrscheinlichsten, daß der Leistungsgrad der Auszubildenden dem der 1972 im zweiten und dritten Ausbildungsjahr stehenden Auszubildenden entspricht. Bei einer vorsichtigeren Schätzung ist dagegen davon auszugehen, daß die Auszubildenden im Mittleren Modell nicht mehr leisten als die Auszubildenden des ersten und zweiten Ausbildungsjahres im Erhebungsjahr.

Aus den Tabellen 16 und 17 läßt sich ableiten, wie groß der mit den produktiven Zeiten gewichtete durchschnittliche Leistungsgrad in den einzelnen Ausbildungsjahren ist. Geht man davon aus, daß alle Ausbildungsjahre gleich besetzt sind, so ist der durchschnittliche Leistungsgrad bei optimistischer und vorsichtiger Schätzung als das arithmetische Mittel aus den Leistungsgraden der einzelnen Ausbildungsjahre zu ermitteln. Die Leistungsgradschätzungen, die in das Mittlere Modell eingehen, sind in Tabelle 203 wiedergegeben.

Tabelle 202

**Produktive Zeiten, Mittleres Modell
Stunden pro Jahr**

Ausbildungsjahr	Lernort	optimistische Schätzung	vorsichtige Schätzung
1.	Vollzeitschule	—	—
2.	Schule und Betrieb	567	428
3.	Schule und Betrieb	640	567
Durchschnitt über das 2. und 3. Ausbildungsjahr		603	497

Tabelle 203

Leistungsgradschätzungen, Mittleres Modell

Ausbildungsjahr	Lernort	optimistische Schätzung	vorsichtige Schätzung
1.	Vollzeitschule	—	—
2.	Schule und Betrieb	49,4	30,6
3.	Schule und Betrieb	68,1	49,4
Durchschnitt über das 2. und 3. Ausbildungsjahr		58,8	40,0

Aus den Tabellen 201 und 203 folgen die äquivalenten Zeiten der Berufsausbildung im Dualen System des Mittleren Modells. Bewertet man diese äquivalenten Zeiten mit dem Stundensatz von 8,65 DM, so erhält man die Erträge der Berufsausbildung im Mittleren Modell.

Zieht man die Erträge der Berufsausbildung von den Brutto-Ausbildungskosten ab, erhält man die Nettokosten. Diese Betragen

5 385 DM je Auszubildenden und Jahr bei vorsichtiger Schätzung

4 067 DM je Auszubildenden und Jahr bei optimistischer Schätzung.

Diese Schätzungen erscheinen auch nach den Ergebnissen der Partialmodelle (vgl. Abschnitt 5.2.3.2.) vertretbar.

Tabelle 204

**Erträge der Berufsausbildung, Mittleres Modell
je Auszubildenden und Jahr**

Aus- bildungs- jahr	optimistische Schätzung		vorsichtige Schätzung	
	äquivalente Zeiten Stunden	Erträge DM	äquivalente Zeiten Stunden	Erträge DM
1.	—	—	—	—
2. ¹⁾	280	2 422	131	1 131
3.	436	3 771	280	2 424
Durch- schnitt ¹⁾	297	3 096	205	1 778

¹⁾ Die Durchschnitte sind aus den Werten der Tabellen 201 und 203 berechnet und sind wegen der Vernachlässigung von Stellen hinter dem Komma nicht gleich den Durchschnittswerten aus den Einzelangaben der Tabelle 204.

Tabelle 205

**Gesamte Nettokosten der außerschulischen
Berufsausbildung, Mittleres Modell
1975 bis 1985, Preise von 1972**

Jahr	Aus- zubildende in Betrieben Anzahl	optimistische Schätzung Millionen DM	vorsichtige Schätzung Millionen DM
1975	1 006 729	4 633,0	4 633,0
1980	902 208	3 669,3	4 858,4
1985	697 510	2 836,8	3 756,1

Damit läßt sich das Gesamtvolumen an Nettokosten der Berufsausbildung im Mittleren Modell abschätzen. Dabei wird davon ausgegangen, daß die einzelnen Jahre der Berufsausbildung gleichmäßig besetzt sind. Dann sind jeweils zwei Drittel der in Tabelle 200 angegebenen Auszubildenden in Betrieben und ein Drittel des Jahrgangs in der Schule. Für 1975 gelten noch die Zahlen des gegenwärtigen Systems der Berufsausbildung, d. h., Nettokosten gemäß Tabelle 87 in Höhe von 4 602 DM pro Auszubildenden und Jahr.

Im Mittleren Modell wird davon ausgegangen, daß die berufliche Weiterbildung entweder

— auf dem gegenwärtigen Stand bleibt oder

— für alle abhängig Beschäftigten auf jährlich 2 Wochen ausgedehnt wird.

Aus Tabelle 87 ist zu entnehmen, daß gegenwärtig je Beschäftigten 101 DM im Jahr für die berufliche Weiterbildung ausgegeben werden. Bei 21 163 389 Beschäftigten ergibt das, wie Tabelle 73 zeigt, ein Volumen an Kosten der beruflichen Weiterbildung von 2 106,0 Millionen DM. Bei durchschnittlichen laufenden Kosten je Weiterbildungsplatz von 30 371 DM folgt daraus, daß in den Bereichen der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern 69 342 Jahrespersonen weitergebildet werden. Die Erhebungen der Kommission haben ergeben, daß im Durchschnitt 80 v. H. der gesamten beruflichen Weiterbildung während der Arbeitszeit erfolgt. Will man auf die Gesamtzahl der im gegenwärtigen Bildungssystem ganzjährig zur Verfügung stehenden Weiterbildungsplätze schließen, dann muß man durch diese 80 v. H. dividieren, und es ergibt sich eine Gesamtzahl von 86 678 Weiterbildungsplätzen.

Nach den Erhebungen der Kommission spielt die berufliche Weiterbildung in den anderen Erhebungsbereichen eine untergeordnete Rolle. Die Zahl der Weiterbildungsplätze im Bereich der öffentlichen Hand soll bei etwa 10 v. H. der Weiterbildungsplätze der privaten Wirtschaft liegen. Legt man diese Zahl zugrunde, ergibt sich für das gegenwärtige Bildungssystem ein Gesamtbestand von rund 95 346 Weiterbildungsplätzen für rund 26 Millionen Beschäftigte.

Diese Zahl von Weiterbildungsplätzen entspricht nicht der Zahl der Arbeitskräfte, die jährlich durch berufliche Weiterbildung gebunden sind. Es geht hier um den Teil der Weiterbildungsplätze, der während der Arbeitszeit genutzt wird. In den Bereichen der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern werden während der Arbeitszeit rund 69 000 Arbeitskräfte weitergebildet. Wie groß der Anteil der im Öffentlichen Dienst beschäftigten Personen ist, die außerhalb der Arbeitszeit ein Weiterbildungsangebot nutzen, ist schwer zu sagen. Die Kommission schätzt, daß dieser Anteil sicher nicht höher ist als in dem genannten Bereich der Wirtschaft. Es erscheint auch nicht unplausibel davon auszugehen, daß die im Bereich der öffentlichen Hand zur Verfügung stehenden Weiterbildungsplätze ausschließlich während der Dienstzeit

in Anspruch genommen werden. Man kommt so zu einer Zahl von Arbeitskräften, die jährlich durch berufliche Weiterbildung gebunden werden, welche bei etwa 78 000 liegt. Der Entzugseffekt durch berufliche Weiterbildung kann danach im gegenwärtigen System mit 78 000 Arbeitskräften angegeben werden.

Da Weiterbildung im gegenwärtigen System vorwiegend den Charakter theoretischer Unterweisung hat und Lernprozesse in kleinen Gruppen unter Anleitung noch nicht nennenswert auf das Weiterzubildende-Ausbilder-Verhältnis durchschlagen, erscheint es vertretbar, von einer Gruppengröße von 30 Weiterzubildenden je Ausbilder auszugehen. Mithin wären im gegenwärtigen System 2 600 Voll-Ausbilder für die berufliche Weiterbildung eingesetzt.

Im gegenwärtigen System der beruflichen Weiterbildung werden die in den Bereichen der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern Beschäftigten im Durchschnitt 0,7 Tage weitergebildet. Soll dieses System so erweitert werden, daß alle rund 26 Millionen Beschäftigten im Jahr zwei Wochen weitergebildet werden, dann sind 1 040 000 Weiterbildungsplätze erforderlich. Die Weiterbildungsplätze werden in fünfzig Wochen im Jahr genutzt. Geht man davon aus, daß im Mittleren Modell 90 v. H. der beruflichen Weiterbildung in die Arbeitszeit fällt, so werden sogar 1 156 000 Weiterbildungsplätze benötigt. Das sind 1 061 000 mehr als gegenwärtig verfügbar.

Für den Aufbau dieses stark erweiterten Systems der beruflichen Weiterbildung sind erhebliche Investitionen erforderlich. In der öffentlichen Bildungsplanung wird mit Investitionsausgaben je Ausbildungsplatz von 25 000 DM gerechnet. Dieser Betrag wird auch für die Beschaffung von Weiter-

bildungsplätzen im außerschulischen Bereich als plausibel angesehen. Mithin erhält man bei dem genannten Mehrbedarf an Weiterbildungsplätzen einen Gesamtbedarf von 26,525 Milliarden DM an Investitionsausgaben.

Legt man die Annahme zugrunde, daß ein solches System ab 1976 aufgebaut und 1985 verwirklicht sein wird, dann ergibt sich der in Tabelle 206 dargestellte Finanzbedarf (in Preisen von 1972), dabei ist unterstellt, daß der Aufbau der Weiterbildungsplätze zu 100 v. H. Investitionsbedarf auslöst, der laufende Finanzbedarf sich aber nur an den Plätzen orientiert, die während der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden. Der Entzug an Arbeitskräften entspricht zahlenmäßig nicht genau der Zahl der verfügbaren Weiterbildungsplätze. Da im Modelle angenommen wird, daß ab 1980 90 v. H. der beruflichen Weiterbildung während der Arbeitszeit erfolgen wird, ergibt sich ein Entzugseffekt von

— 1975	76 000 Arbeitskräften
— 1980	563 000 Arbeitskräften
— 1985	1 040 000 Arbeitskräften.

5.2.3 Das Extrem-Modell

5.2.3.1 Die Zahl der Auszubildenden im Extrem-Modell

Das Extrem-Modell ist hinsichtlich der Ausbildungszeit (drei Jahre) und dem darin eingeschlossenen Vollzeitschuljahr mit dem Mittleren Modell identisch. Die Auszubildenden besuchen aber die Berufsschule zwei Tage in der Woche, und außerdem wird der Anteil der Ausbildung in der Ausbildungswerkstatt verdoppelt. Im Extrem-Modell wird unterstellt, daß 70 v. H. der Altersjahrgänge zwischen 15 und 18 Jahren ausschließlich eine weiterführende Schule besuchen.

Tabelle 206

**Investitionsbedarf und laufender Finanzbedarf für die berufliche Weiterbildung
Mittleres Modell**

Jahr	Zahl der Ausbildungsplätze		jährlicher Finanzbedarf Millionen DM		
	vorhanden	jährlich neu zu schaffen	Investitionsbedarf	laufender Finanzbedarf	gesamte Mittel
1975	95 000	—	—	2 308,2	2 308,2
1980	625 000	106 000	2 652,5	17 097,4	19 749,9
1985	1 156 000	106 000	2 652,5	31 598,0	34 250,5

Tabelle 207

**Zahl der Auszubildenden, Extrem-Modell
1970 bis 1985**

Jahr	Alters- gruppe 1) Millionen	Anteile der Aus- zubildenden an den Jahrgängen v. H.	Jugendliche im Dualen System	
			Zahl der Aus- zubildenden insgesamt Millionen	Zahl der Aus- zubildenden in Betrieben Millionen
1970	2,391	59,6	1,425	1,425
1975	2,687	56,2	1,510	1,007
1980	3,048	30,0	0,914	0,609
1985	2,805	30,0	0,842	0,561

1) Quelle: vgl. Tabelle 200

Die Zahl der Auszubildenden im Dualen System, mit denen im Extrem-Modell gerechnet werden kann, geht aus Tabelle 207 hervor.

Von diesen Auszubildenden sind jeweils ein Drittel in der schulischen Berufsausbildung und zwei Drittel in der betrieblichen Berufsausbildung mit zwei Tagen Berufsschule.

5.2.3.2 Die betriebliche Berufsausbildung im Extrem-Modell

Im Extrem-Modell läßt sich die Annahme nicht länger vertreten, daß die Brutto-Ausbildungskosten je Auszubildenden und Ausbildungsjahr in gleicher Höhe wie im gegenwärtigen System anfallen. Wenn die Auszubildenden einen Tag weniger pro Woche im Betrieb ausgebildet werden, könnten Änderungen in der Höhe der Kosten erwartet werden. Wegen des vergrößerten Anteils der Berufsausbildung in der Ausbildungswerkstatt, die höhere Ausbildungskosten verursacht, kann sicher nicht mit einer Einsparung gerechnet werden, die der Verminderung des Anteils der Berufsausbildung im Betrieb durch vermehrte Ausbildungszeit am Lernort Berufsschule proportional ist. Es erscheint gerechtfertigt anzunehmen, daß die Einsparungen bei den Bruttokosten 10 v. H. betragen. Die Bruttokosten der Berufsausbildung betragen im Extrem-Modell mithin 6 447 DM je Auszubildenden und Ausbildungsjahr. Bei dieser Schätzung der Brutto-Ausbildungskosten wurde unterstellt, daß die Ausbilder variable Kosten verursachen. Diese Annahme erscheint gerechtfertigt, wenn man davon ausgeht, daß die Ausbilder an Berufsschultagen produktiv arbeiten und nicht „ungenutzt“ bleiben.

Die produktive Zeit der Auszubildenden ergibt sich aus der folgenden Rechnung (vgl. auch Tabelle 51)

Zahl der Tage im Jahr	365
Samstage, Sonntage und Feiertage	116
Ausbildungstage	249
Urlaubstage	24
Krankheitstage	14
verbleiben	211
Berufsschultage 1)	78
Ausbildungstage im Betrieb	133
Tage in der Ausbildungswerkstatt	25
produktive Tage im Betrieb	108

Im Extrem-Modell wird angenommen, daß an 108 Tagen im Jahr die Berufsausbildung im Betrieb produktionsnah erfolgt.

Die produktiven Zeiten werden im Extrem-Modell bei optimistischer Schätzung auf fünf Stunden am Tag festgelegt. Bei einer vorsichtigen Schätzung wird dagegen unterstellt, daß die produktiven Zeiten im Extrem-Modell vier Stunden am Tag betragen.

Damit ergeben sich produktive Zeiten von insgesamt 540 Stunden pro Jahr und Auszubildenden bei optimistischer und von 432 Stunden pro Jahr bei vorsichtiger Schätzung.

Die Schätzung von Leistungsgraden für die Auszubildenden im Extrem-Modell muß von Erwartungen über die Auswirkungen eines so drastisch veränderten Ausbildungssystems auf die Lernfähigkeit der Auszubildenden ausgehen. Bei einer vorsichtigen Schätzung erscheint es vertretbar anzunehmen, daß die Auszubildenden produktive Tätigkeit angesichts so geringer Übung durchweg als schwierig empfinden und mithin nur die Leistungsgrade erreichen, die die Auszubildenden im gegenwärtigen System im ersten und zweiten Ausbildungsjahr bei schwierigen Arbeiten aufweisen. Nach Tabelle 16 sind das 17,92 v. H. im ersten und 37,81 v. H. im zweiten Jahr. Der durchschnittliche Leistungsgrad in den zwei Jahren beträgt 27,87 v. H.

Eine sehr optimistische Schätzung unterstellt, daß die verstärkte Berufsausbildung in der Ausbildungswerkstatt eine Leistungsfähigkeit der Auszubildenden im Betrieb bewirkt, wie sie heute von Auszubildenden im zweiten und dritten Ausbildungsjahr bei schwierigen Arbeiten erreicht wird.

In Tabelle 16 sind das 37,81 v. H. und 56,77 v. H. oder durchschnittlich auf die beiden Ausbildungsjahre bezogen 47,29 v. H.

Die Berechnung der Erträge der Berufsausbildung für das Extrem-Modell erfolgt in Tabelle 208.

1) Gemäß der Ferienordnung der Länder wird an 39 Wochen im Jahr unterrichtet.

Tabelle 208

Erträge der Berufsausbildung, Extrem-Modell

	optimistische Schätzung	vorsichtige Schätzung
1. produktive Tage im Jahr	108	108
2. produktive Stunden pro Tag	5	4
3. produktive Stunden pro Jahr	540	432
4. durchschnittlicher Leistungsgrad (v. H.)	47,29	27,82
5. äquivalente Stunden pro Jahr	255,37	120,18
6. Stundenlohn eines Facharbeiters (DM/Std.)	8,65	8,65
7. Erträge (DM)	2 209	1 040

Tabelle 209

Gesamte Nettokosten der außerschulischen Berufsausbildung, Extrem-Modell, 1975 bis 1985, Preise von 1972

Jahr	Auszubildende		Nettokosten	
	insgesamt 1 000	in Betrieben 1 000	optimistische Schätzung Millionen DM	vorsichtige Schätzung Millionen DM
1975	1 510,094	1 006,729	4 633,0	4 633,0
1980	914,400	609,600	2 583,5	3 296,1
1985	841,500	561,000	2 377,5	3 033,3

Tabelle 210

Vollzeitausbilder im Extrem-Modell

Jahr	Auszubildende	Ausbilder
1975	1 006 729	139 432
1980	609 600	71 049
1985	561 000	65 385

Mithin ergeben sich Nettokosten in Höhe von 5 407 DM je Auszubildenden und Jahr bei vorsichtiger Schätzung

4 238 DM je Auszubildenden und Jahr bei optimistischer Schätzung.

In Tabelle 209 werden die gesamten Nettokosten der Berufsausbildung zusammengestellt, die das Extrem-Modell verursacht.

Auch hier gelten für 1975 noch die Zahlen des gegenwärtigen Systems, da beim Reformmodell davon ausgegangen wird, daß seine Verwirklichung erst vom Jahre 1976 ab möglich sein wird.

Im Extrem-Modell werden die Auszubildende-Ausbilder-Verhältnisse wie folgt ermittelt:

In der Ausbildungswerkstatt kommen nach wie vor auf einen Ausbilder acht Auszubildende. Im Betrieb reduziert sich wegen seiner größeren Beteiligung an produktiver Tätigkeit die kostenwirksame Unterweisungszeit des Ausbilders auf eine Stunde pro Tag. Auf der anderen Seite muß sich aber der Ausbilder während dieser Zeit intensiver mit den Auszubildenden beschäftigen. Er kann gleichzeitig nur 1,17 Auszubildende unterweisen, wie es z. B. gegenwärtig bei den Beratenden Berufen der Fall ist.

Man erhält mithin ein Auszubildende-Ausbilder-Verhältnis von 9,36 : 1 für die Ausbildungsprozesse außerhalb der Ausbildungswerkstatt.

Im Durchschnitt ergibt sich bei einer Verdoppelung der Zeit in der Ausbildungswerkstatt und einer Verdoppelung der Berufsschultage ein durchschnittliches Auszubildende-Ausbilder-Verhältnis von 8,58 : 1.

Die Zahl der Ausbilder, die für die Berufsausbildung im Extrem-Modell erforderlich sind, ist in Tabelle 210 verzeichnet.

Die in Tabelle 210 berechneten Ausbilder stehen für den Produktionsprozeß nicht zur Verfügung.

Für die berufliche Weiterbildung werden im Extrem-Modell die gleichen Alternativen und Annahmen gemacht wie beim Mittleren Modell.

5.2.4 Die Gesamtkosten der Globalmodelle

In Tabelle 211 sind die direkten finanziellen Auswirkungen der beiden Globalmodelle zusammengestellt. Hierbei handelt es sich nur um die gesamten Nettokosten der außerschulischen beruflichen Bildung. Die Kosten der schulischen Berufsausbildung werden hier nicht geschätzt. Es liegt auf der Hand, daß der beim Mittleren Modell und vor allem beim Extrem-Modell erforderliche Ausbau des Berufsschulsystems erhebliche Mittel erfordert.

Das Finanzvolumen, das die globalen Reformvorschläge erfordern, sinkt im außerschulischen Bereich unter den gemachten Annahmen, wenn nur die Berufsausbildung betrachtet wird. Von entscheidender Bedeutung für die erforderliche Finanzmasse ist, welchen Umfang die berufliche Weiterbildung einnehmen soll. Bei Einführung einer zehntätigen beruflichen Weiterbildung für alle Beschäftigten sind Beträge zur Finanzierung der außerschulischen

lischen beruflichen Bildung erforderlich, die 1980, wenn der Ausbau des Systems zur Hälfte abgeschlossen sein wird, eine Größenordnung von 22 bis 24 Milliarden DM erreichen und 1985 bei vollem Ausbau des Systems rund 36 bis 38 Milliarden DM erfordern werden. Ergänzend ist für das Jahr 1985 angegeben, wie hoch der laufende Finanzierungsbedarf des Systems ohne den Investitionsbedarf zum Ausbau des Systems der beruflichen Weiterbildung sein wird. Die Größenordnungen sind eindrucksvoll: In Preisen von 1972 erfordert die laufende Finanzierung Beträge von 34 bis 35 Milliarden DM bei Ausbau des Systems der beruflichen Weiterbildung. Der Anteil der Kosten für die

Berufsausbildung an den gesamten Bildungskosten liegt dabei zwischen 7 und 11 v. H. je nachdem, als wie leistungsfähig sich ein reformiertes System der Berufsausbildung erweist.

Im Bildungsgesamtplan wird, wie oben näher dargelegt (vgl. Abschnitt 4.7.2.7), davon ausgegangen, daß 1985 nur 15 v. H. der abhängig Beschäftigten zwei Wochen im Jahr an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen können. Dies würde ein erheblich niedrigeres Finanzvolumen erfordern als ein voller Ausbau der beruflichen Weiterbildung, denn bereits im gegenwärtigen System haben (rechnerisch) 7,33 v. H. der Beschäftigten einen zweiwöchigen Bildungsurlaub. Es wäre mithin erforderlich,

Tabelle 211

Gesamte Nettokosten der globalen Reformmodelle 1975 bis 1985

Millionen DM, Preise von 1972

Modellvarianten	Jahr	1975	1980	1985	1985 ¹⁾
Optimistische Schätzung					
Mittleres Modell					
Berufsausbildung		4 633,0	3 669,3	2 836,8	2 836,8
Berufsausbildung und gegenwärtige Weiterbildung		6 941,2	5 977,5	5 145,0	5 145,0
Berufsausbildung und Weiterbildung für alle ..		6 941,2	23 419,2	37 087,3	34 434,8
Extrem-Modell					
Berufsausbildung		4 633,0	2 583,5	2 377,5	2 377,5
Berufsausbildung und gegenwärtige Weiterbildung		6 941,2	4 891,7	4 685,7	4 685,5
Berufsausbildung und Weiterbildung für alle ..		6 941,2	22 333,4	36 628,0	33 975,5
Vorsichtige Schätzung					
Mittleres Modell					
Berufsausbildung		4 633,0	4 858,4	3 756,1	3 756,1
Berufsausbildung und gegenwärtige Weiterbildung		6 941,2	7 166,6	6 064,3	6 064,3
Berufsausbildung und Weiterbildung für alle ..		6 941,2	24 608,3	38 006,6	35 354,1
Extrem-Modell					
Berufsausbildung		4 633,0	3 296,1	3 033,3	3 033,3
Berufsausbildung und gegenwärtige Weiterbildung		6 941,2	5 604,3	5 341,5	5 341,5
Berufsausbildung und Weiterbildung für alle ..		6 941,2	23 046,0	37 283,8	34 631,3

¹⁾ ohne Investitionsbedarf

bis 1985 weitere 78 000 Weiterbildungsplätze zu schaffen, was einen Investitionsbedarf von rund 2 Milliarden DM oder jährlich während der 10jährigen Aufbauphase 200 Millionen DM erfordern würde. Nach Ausbau des Systems 1985 betrüge der laufende Aufwand für berufliche Weiterbildung 4 737,9 Millionen DM jährlich und läge damit beim 1,3- bis 2,0fachen des Finanzbedarfs für die Berufsausbildung je nach Reformmodell.

5.3 Partialmodelle

5.3.1 Die Anhebung der Mindestqualität der betrieblichen Berufsausbildung

5.3.1.1 Die Anhebung der Mindestqualität bei allen Ausbildungsverhältnissen

Anhebungen der Mindestqualität der Berufsausbildung werden differenziert nach Ausbildungsberufen durchgeführt werden müssen, wenn die damit verbundenen bildungspolitischen Ziele sinnvoll verwirklicht werden sollen. Für die Analyse der Kostenwirkungen und der Finanzierungsnotwendigkeiten ist aber eine globalere Betrachtung vertretbar. Im folgenden wird zunächst eine globale Analyse der Auswirkungen für den Fall gegeben, daß die Mindestqualität für alle Ausbildungsverhältnisse gleichmäßig festgesetzt und angehoben wird. Im Anschluß daran wird eine differenziertere Analyse nach Ausbildungsberufen vorgenommen.

Eine erste sehr einfache Überlegung kann davon ausgehen, die Ausbildungsqualität in den IHK-Ausbildungsbetrieben mit über 1000 Beschäftigten zur Qualitätsnorm für alle Ausbildungsbetriebe zu machen. Aus diesem Denkmodell läßt sich ableiten:

1. Die Ausbildungsqualität steigt von durchschnittlich 157 Indexpunkten auf 264 Indexpunkte, d. h., um rund 68 v. H. (Input-Qualität). Die Steigerung beträgt bei der Output-Qualität 19 v. H.
2. Die Bruttokosten der Berufsausbildung steigen um 27 v. H. auf 9 127 DM je Auszubildenden und Jahr, wenn man auch die Kosten der Unternehmen und der außerbetrieblichen Institutionen einbezieht.
3. Die Nettokosten der Berufsausbildung steigen von 4 602 DM auf 6 907 DM um 50 v. H.
4. Das Gesamtvolumen an Finanzierungsmitteln, die für die Berufsausbildung von 1 135 026 Auszubildenden erforderlich sind, steigt brutto von 8,1 Milliarden DM auf 10,4 Milliarden DM und netto von 5,2 Milliarden DM auf 7,8 Milliarden DM.
5. Während in der Ausgangssituation je 1 000 DM Brutto-Ausbildungskosten 22 Qualitätspunkte realisiert werden, sind es nach Verbesserung

der Ausbildungsqualität (auf dem Niveau der IHK-Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten) 29 Qualitätspunkte je 1 000 DM Bruttokosten. Anders ausgedrückt: Ein Qualitätspunkt, der gegenwärtig durchschnittlich 45 DM kostet, würde nach Anhebung der Mindestqualität nur noch 35 DM kosten, wenn die oben genannten Großbetriebe diese Berufsausbildung übernehmen würden.

6. Bei den Nettokosten ergeben sich entsprechende Veränderungen.

Das Ziel der Sicherung einer gleichrangigen Mindestqualität kann aber auch so herbeigeführt werden, daß allen denjenigen Betrieben, deren Berufsausbildung in einem bestimmten Ausbildungsgang bestimmten Mindestanforderungen nicht entspricht, die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb versagt wird (Annahme 1) oder allen Ausbildungsbetrieben die Auflage gemacht wird weiter auszubilden, aber eine Mindestqualität in ihrer Ausbildung zu verwirklichen (Annahme 2).

Die Kommission hat die Auswirkungen der ersten Annahme auf die Höhe der Bruttokosten und der Nettokosten der Berufsausbildung bei allen Ausbildungsverhältnissen und die Auswirkungen beider Annahmen bei den elf am stärksten besetzten Ausbildungsberufen der Bundesrepublik überprüft.

Das Modell, dem die erste Annahme zugrunde liegt, lautet: Wenn in einem bestimmten Ausbildungsberuf ein Ausbildungsbetrieb nicht die erforderliche Mindestqualität von x Punkten erreicht, verliert er seine Akkreditierung als Ausbildungsbetrieb. Die bei ihm tätigen Auszubildenden suchen und finden Ausbildungsplätze bei den verbleibenden Ausbildungsbetrieben, deren Ausbildungsqualität die Mindestnorm erfüllt. Die Berufsausbildung der Auszubildenden, die zu einem anderen Ausbildungsbetrieb überwechseln müssen, kostet so viel, wie die weiterhin akkreditierten Betriebe im Durchschnitt für ihre Berufsausbildung ausgegeben haben.

Tabelle 212 zeigt die Auswirkungen verschiedener Annahmen über die Anhebung der Mindestqualität bei den einzelnen Ausbildungsverhältnissen, in der Betriebserhebung und hochgerechnet für die Bundesrepublik.

Von einer Festsetzung der Mindestqualität der Berufsausbildung auf 75 Indexpunkte in dem hier entwickelten Denkmodell sind 6,1 v. H. der Ausbildungsverhältnisse betroffen. Die Kosten der Berufsausbildung würden brutto um 2,13 v. H. und netto um 4,42 v. H. steigen. Drastischere Auswirkungen hätte eine Anhebung der Mindestqualität auf 125 Indexpunkte: Es wären 35,6 v. H. oder rund 400 000 Auszubildende betroffen. Die Bruttokosten würden um rund 12 v. H. und die Nettokosten um rund 22 v. H. steigen.

Diese Struktureffekte erscheinen nur dann dramatisch, wenn man davon ausgeht, daß die Mindestqualität ohne Übergangsfrist angehoben wird. Die Auswirkungen einer Anhebung der Mindestqualität auf die einzelnen Erhebungsbereiche sind sehr un-

Tabelle 212

Auswirkungen einer generellen Anhebung der Mindestqualität

Auswirkungen auf:	Erhebung				Hochrechnung			
	Ausgangs- lage	Anhebung auf Mindestpunktzahl			Ausgangs- lage	Anhebung auf Mindestpunktzahl		
		75	100	125		75	100	125
Bruttokosten								
DM	8 380	8 422	8 519	8 638	6 948	7 096	7 427	7 801
v. H.		+0,49	+1,65	+3,07		+2,13	+6,88	+12,27
Nettokosten								
DM	6 040	6 094	6 218	6 362	4 387	4 581	4 964	5 363
v. H.		+0,91	+2,97	+5,34		+4,42	+13,14	+22,23
Zahl der Auszubildenden								
absolut	16 870	195	789	1 507	1 135 026	69 294	247 485	403 526
v. H.		1,2	4,7	8,9		6,1	21,8	35,6
Zahl der ausbildenden Betriebe								
absolut	895	85	302	498
v. H.	100,0	9,5	33,7	55,6

Tabelle 213

**Auswirkungen einer generellen Anhebung der Mindestqualität
nach Erhebungsbereichen**

Auswirkungen auf:	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten				IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten				HWK-Handwerksbetriebe			
	Aus- gangs- lage	Mindestpunktzahl			Aus- gangs- lage	Mindestpunktzahl			Aus- gangs- lage	Mindestpunktzahl		
		75	100	125		75	100	125		75	100	125
Bruttokosten												
DM	8 912	8 912	8 912	8 924	7 633	7 669	7 758	7 939	5 241	5 352	5 460	5 671
v. H.		0,00	0,00	+0,13		+0,47	+1,63	+4,00		+2,12	+4,16	+8,20
Nettokosten												
DM	6 692	6 692	6 692	6 700	5 050	5 105	5 265	5 539	2 582	2 786	2 892	2 815
v. H.		0,00	0,00	+0,12		+1,09	+4,26	+9,67		+7,90	+12,0	+9,00
Zahl der Auszubildenden												
absolut	11 472	0	0	32	4 532	65	359	845	866	130	430	630
v. H.		0,00	0,00	0,27		1,43	7,92	18,64		15,01	49,65	72,74
Zahl der Betriebe												
absolut	98	0	0	1	477	26	126	245	320	59	176	252
v. H.		0,00	0,00	1,02		5,45	26,42	51,36		18,44	55,00	78,75

terschiedlich. Tabelle 213 zeigt, welche Konsequenzen sich ergeben.

Tabelle 213 läßt erkennen, daß die Auswirkungen im Bereich der IHK-Ausbildungsbetriebe mit über 1000 Beschäftigten unbedeutend sind. Bei einer Anhebung auf 125 Qualitätspunkte wäre nur ein Betrieb mit 32 Auszubildenden betroffen. In den anderen Erhebungsbereichen sind dagegen erhebliche strukturelle Wirkungen zu erwarten. In diesen Bereichen zeigen sich auch entsprechende Auswirkungen auf die Höhe der Ausbildungskosten. Von einer Anhebung der Mindestqualität auf 100 Qualitätspunkte wären im Bereich der IHK-Betriebe mit bis zu 1000 Beschäftigten 26 v. H. der Betriebe und 8 v. H. der Auszubildenden betroffen. Die Nettokosten würden um 4 v. H. steigen. Eine gleich starke Anhebung hätte im Bereich der HWK-Handwerksbetriebe zur Folge, daß 55 v. H. der Ausbildungsbetriebe und 50 v. H. der Auszubildenden hiervon betroffen wären. Der Wechsel von Auszubildenden zu den Betrieben, die der Mindestqualität genügen, hätte im Bereich des Handwerks eine Steigerung der Bruttokosten von 4 v. H. und eine Steigerung der Nettokosten von 12 v. H. zur Folge. Dabei sei noch einmal darauf hingewiesen, daß die hier gemachte Annahme Versuche der Ausbildungsbetriebe unberücksichtigt läßt, die Kosten und die Qualität der Berufsausbildung in ein günstigeres Verhältnis zueinanderzubringen, ohne daß das zu Lasten der Qualität ginge. Auf die Möglichkeiten einer solchen Rationalisierung bei den Ausbildungskosten wird noch einzugehen sein.

Für die Beurteilung der Wirkungen, die eine allgemeine Anhebung der Mindestqualität der Berufsausbildung hat, sind auch die regionalen Effekte bedeutsam. Bemerkenswert ist, daß die IHK-Betriebe mit über 1000 Beschäftigten praktisch überhaupt nicht von einer Anhebung der Mindestqualität in dem hier skizzierten Denkmodell betroffen sind. Bei der Anhebung auf 125 Indexpunkte werden nur 1,5 v. H. der Auszubildenden im Kammerbezirk 8 betroffen. In allen übrigen Kammerbezirken hat eine Anhebung der Mindestqualität auf 125 Punkte unter den IHK-Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten keine Auswirkungen. In Tabelle 214 sind daher nur IHK-Betriebe mit bis zu 1000 Beschäftigten aufgenommen.

Die Auswirkungen auf die Auszubildendenverhältnisse — vgl. Tabelle 214 — sind nach dem in Kapitel 3 Gesagten zu erwarten: Bei den HWK-Handwerksbetrieben in den ländlichen Kammerbezirken 1, 12 und 15 sind die Auswirkungen am deutlichsten, bei den Betrieben der Industrie- und Handelskammern der industriellen Kerngebiete 3, 4, 10 und 14 sind sie am geringsten.

Die Auswirkungen, die eine modellmäßige Anhebung der Mindestqualität auf die Nettokosten der Berufsausbildung hat, sind in Tabelle 215 wiedergegeben. Hier zeigen sich besonders in den Bereichen der Handwerkskammern einander widersprechende Veränderungen. Sie beruhen darauf, daß die Streuung der Kosten bei gegebener Qualität der Berufsausbildung besonders im Handwerk sehr groß ist.

Tabelle 214

Auswirkungen einer Anhebung der Mindestqualität der Berufsausbildung auf die Auszubildendenverhältnisse nach Kammerbezirken

IHK-Betriebe mit bis zu 1000 Beschäftigten und HWK-Handwerksbetriebe, v. H.

Erhebungsnummer des Kammerbezirks	Mindestqualität der Berufsausbildung		
	75 Punkte	100 Punkte	125 Punkte
I. Reine Kammerbezirke			
a) Handwerkskammern			
1	17	49	72
12	17	47	70
15	27	64	81
Durchschnitt I a	20,33	53,33	74,33
b) Industrie- und Handelskammern			
3	1	4	19
4	1	7	17
10	1	10	22
14	0	0	5
Durchschnitt I b	0,75	5,25	15,75
c) 2			
5	2	9	15
6	1	2	9
7	0	2	14
11	3	38	58
16	1	3	17
17	1	11	19
Durchschnitt I c	1,14	11,29	22,71
Durchschnitt I b und I c	1,00	9,09	20,18
II. Gemischte Kammerbezirke			
8 Industrie	3	8	18
8 Handwerk	0	39	73
9 Industrie	6	14	24
9 Handwerk	8	35	57
13 Industrie	4	16	34
13 Handwerk	21	74	93
Durchschnitt II	7,00	31,00	49,83
III. Gesamtdurchschnitt			
	3,25	20,76	34,97

Tabelle 215

**Auswirkungen einer Anhebung der Mindestqualität
auf die Nettokosten der Berufsausbildung
nach Kammerbezirken**

IHK-Betriebe mit bis zu 1000 Beschäftigten
und HWK-Handwerksbetriebe, v. H.

Erhebungsnummer des Kammerbezirks	Mindestqualität der Berufsausbildung		
	75 Punkte	100 Punkte	125 Punkte
I. Reine Kammerbezirke			
a) Handwerkskammern			
1	5,76	54,28	∕83,24
12	11,45	23,71	38,14
15	16,08	20,02	∕34,78
Durchschnitt Ia	11,10	32,67	∕26,63
b) Industrie- und Handelskammern			
3	0,47	1,80	1,87
4	0,22	3,68	9,24
10	0,80	7,01	13,72
14	0,00	0,56	3,07
Durchschnitt Ib	0,37	3,26	6,98
c) 2			
5	0,00	4,41	11,02
6	2,43	2,45	5,52
7	0,34	1,09	0,49
11	0,57	1,89	6,54
16	2,51	35,80	65,24
17	1,11	2,94	13,99
17	0,92	∕0,64	5,50
Durchschnitt Ic	1,13	6,85	15,47
Durchschnitt Ib + Ic	0,85	5,54	12,38
II. Gemischte Kammerbezirke			
8 Industrie	2,10	6,56	15,89
8 Handwerk	0,00	28,79	73,19
9 Industrie	4,20	7,62	11,90
9 Handwerk	3,30	∕6,48	2,47
13 Industrie	1,65	2,21	8,04
13 Handwerk	11,95	∕4,30	59,03
Durchschnitt II	3,87	5,73	28,42
III. Gesamtdurchschnitt			
	3,29	9,67	11,34

Darauf wird bei der Analyse der Annahme 2 über das Verhalten der Betriebe bei Fixierung einer Mindestqualität der Berufsausbildung noch näher eingegangen.

In den einzelnen Kammerbezirken sind die Auswirkungen auf die Nettokosten sehr unterschiedlich, und zwar auch je nachdem, welche Anforderungen an die Mindestqualität gestellt werden. In der Tendenz aber läßt Tabelle 215 die folgenden Schlüsse zu:

1. Die Auswirkungen einer Anhebung der Mindestqualität der Berufsausbildung sind in den rein ländlichen Gegenden am stärksten fühlbar. Hier muß mit einer kräftigen Erhöhung der Nettokosten gerechnet werden, wenn nicht gleichzeitig deutliche Rationalisierungseffekte eintreten.
2. Die Auswirkungen auf die Nettokosten sind in den industriellen Kerngebieten am geringsten. Hier werden einmal prozentual weniger Ausbildungsverhältnisse betroffen, und zum anderen würde hier eine — auch leichter mögliche — Wanderung zu den größeren Ausbildungsbetrieben einsetzen, die relativ zur Qualität günstigere Ausbildungskosten aufweisen.
3. Die Auswirkungen auf die Nettokosten bleiben prozentual deutlich hinter den Auswirkungen auf die Zahl der betroffenen Ausbildungsverhältnisse zurück. Bei einer Anhebung der Anforderungen an die Mindestqualität der Berufsausbildung ist daher mit erheblichen strukturellen Wirkungen zu rechnen, während die Auswirkungen auf die Nettokosten in ihrem Ausmaß deutlich niedriger sind.
4. Die Aussagen über die Kostenwirkungen gelten für das Gesamtvolumen in den einzelnen Kammerbezirken. Sie gelten nicht für die einzelnen Ausbildungsbetriebe, bei denen die Verhältnisse wegen der breiten Streuung der Kosten sehr unterschiedlich liegen. Im Einzelfall werden daher Anhebungen der Mindestqualität auch Kostenwirkungen von erheblichem Ausmaß haben.

Auf die Möglichkeiten einer Rationalisierung bei den Kosten der Berufsausbildung als Folge einer Anhebung der Mindestqualität wird in den Modellen eingegangen, die nunmehr dargestellt werden.

**5.3.1.2 Die Anhebung der Mindestqualität
bei ausgewählten Ausbildungsberufen**

Im folgenden sollen die beiden Modellannahmen über das Verhalten der Ausbildungsbetriebe bei Anhebung der Mindestqualität anhand des Datenermaterials überprüft werden, das die Kommission bei den Betrieben erhoben hat, die in den elf am stärksten besetzten Berufen ausbilden.

Das erste Modell geht davon aus, daß die Ausbildungsbetriebe, die die Mindestqualität nicht erreichen, als Ausbildungsbetriebe ausscheiden. Die Auszubildenden verteilen sich auf die übrigen Ausbildungsbetriebe so, daß sich die Durchschnittskosten über alle weiterhin ausbildenden Betriebe nicht verändern.

Tabelle 216 zeigt die Auswirkungen dieses Modells auf die Bruttokosten der Berufsausbildung je Auszubildenden und Jahr bei alternativen Mindestqualitäten.

In der Spalte „Ausgangslage“ sind die Zahlen der Firmen der Betriebserhebung aufgeführt, die in dem betreffenden Beruf ausbilden. Ferner ist die Zahl der Auszubildenden in diesem Beruf angegeben, die mit der Betriebserhebung erfaßt wurden. Insgesamt handelt es sich um 5 041 Ausbildungsverhältnisse oder rund 30 v. H. aller in der Betriebserhebung erfaßten Ausbildungsverhältnisse. In den Spalten mit einer vorgegebenen Mindestqualität ist die Zahl der Firmen aufgeführt, denen in der Modellrechnung die Akkreditierung bei dieser Mindestqualität entzogen werden müßte, sowie die Zahl der davon betroffenen Auszubildenden.

Bei dem Modell mit einer Mindestqualität von 125 Punkten oder 25 v. H. der Höchstzahl an Qualitätspunkten ist eine Reihe zusätzlicher Angaben gemacht. Es wird angegeben, um wieviel v. H. gegenüber der Ausgangssituation die durchschnittlichen Bruttokosten in dem entsprechenden Ausbildungsberuf bei Anhebung der Mindestqualität auf 125 Punkte steigen.

Wie man erkennt, ist das von Beruf zu Beruf sehr unterschiedlich. In den Berufen Bankkaufmann, Einzelhandelskaufmann und Friseur ist sogar mit einem Sinken der durchschnittlichen Bruttokosten zu rechnen. Das entspricht den Berechnungen über die Kostendegression bei steigender Ausbildungsqualität und steigender Betriebsgröße, die in Abschnitt 3.3 dargestellt worden sind. Im Durchschnitt über alle elf Ausbildungsberufe beträgt die Steige-

Tabelle 216

Die Veränderung der Bruttokosten der Berufsausbildung bei Änderung der Mindestqualität in ausgewählten Berufen

Modell 1 — Nach Ausbildungsverhältnissen

Berufe	Mindest- qualität	Ausgangslage			76 Punkte		
		betroffene		Brutto- kosten	betroffene		Brutto- kosten
		Firmen ins- gesamt	Auszu- bildende		Firmen	Auszu- bildende	
		Anzahl	Anzahl	DM	Anzahl	Anzahl	DM
1. Maschinenschlosser		28	664	10 603	1	2	10 605
2. Bankkaufmann		25	1 061	8 328	1	1	8 326
3. Elektroinstallateur		28	197	5 474	5	9	5 554
4. Industriekaufmann		114	820	8 285	2	2	8 290
5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel		50	176	8 257	3	7	8 358
6. Einzelhandelskaufmann		74	753	4 898	9	14	4 902
7. Kfz-Mechaniker		44	265	7 489	7	32	7 876
8. Friseur		34	66	3 458	3	4	3 507
9. Bürokaufmann		62	301	7 133	8	10	7 215
10. Verkäufer(in)		57	223	4 475	9	13	4 507
11. Starkstromelektriker		34	515	10 493	0	0	10 493
Alle Berufe			5 041	7 868		94	7 901
Kostensteigerung in v. H.							+0,42
v. H. der Auszubildenden an der Gesamt- zahl der Auszubildenden						1,86	

rung der Bruttokosten 3,61 v. H. bei einer Anhebung der Mindestqualität auf 125 Punkte in jedem Beruf.

Mit dieser Anhebung der Mindestqualität ist aber auch eine Konzentration der Berufsausbildung auf eine geringere Zahl noch verbleibender Ausbildungsbetriebe verbunden.

In Tabelle 216 ist die Zahl der Auszubildenden je Betrieb unter der Annahme angegeben, daß einigen der bisher vorhandenen Ausbildungsbetriebe die Akkreditierung entzogen wird, aber keine neuen Ausbildungsbetriebe mit einer Ausbildungsqualität über der Mindestqualität hinzukommen, so daß die verbleibenden Betriebe alle Auszubildenden aufnehmen. Das ist eine sehr strenge Annahme. Sie zeigt aber, daß der Analyse der Kosten in diesem

Modell eine geringere Bedeutung zukommt als den Strukturellen Effekten: Bei einer Anhebung der Mindestqualität auf 125 Punkte würden zum Teil mehr als 50 v. H. der Ausbildungsbetriebe ihre Akkreditierung verlieren und zum Teil mehr als 50 v. H. der Auszubildenden in einem Beruf einen neuen Ausbildungsplatz suchen müssen. Im Durchschnitt würde die Zahl der Auszubildenden in einem Ausbildungsbetrieb um 158 v. H. steigen. Alle diese strukturellen Veränderungen würden aber nach der Modellrechnung nur zu einer Kostensteigerung von durchschnittlich 3,61 v. H. bei den Bruttokosten der Berufsausbildung in den elf Berufen führen.

Die Kommission zieht aus diesem Modell den Schluß, daß eine Anhebung der Mindestqualität der Berufsausbildung im Einzelfall erhebliche Steige-

Tabelle 216

90 Punkte			110 Punkte			125 Punkte					
betroffene		Bruttokosten	betroffene		Bruttokosten	betroffene		Bruttokosten	Kostensteigerung	Auszubildende je Betrieb	Steigerung der Zahl der Auszubildenden je Betrieb
Firmen	Auszubildende		Firmen	Auszubildende		Firmen	Auszubildende				
Anzahl	Anzahl	DM	Anzahl	Anzahl	DM	Anzahl	Anzahl	DM	v. H.	Anzahl	v. H.
1	2	10 605	2	4	10 621	2	4	10 621	+ 0,17	25	+ 7,59
1	1	8 326	6	11	8 329	7	13	8 325	- 0,02	59	+ 38,88
10	25	5 615	22	90	6 548	23	96	6 779	+23,84	39	+460,46
13	23	8 223	36	81	8 300	58	176	8 651	+ 4,42	15	+103,68
4	8	8 380	17	43	8 997	28	68	9 738	+17,94	8	+127,27
17	25	4 901	36	65	4 905	44	62	4 877	- 0,43	25	+146,67
15	66	8 010	26	89	8 458	33	116	9 154	+22,23	24	+300,00
12	19	3 705	18	28	3 634	25	45	3 338	- 3,47	7	+277,77
17	51	7 492	27	92	7 547	34	105	7 583	+ 6,31	11	+121,65
21	33	4 495	34	63	4 683	40	72	4 702	+ 5,07	13	+235,29
0	0	10 493	1	1	10 504	4	5	10 516	+ 0,22	17	+ 13,33
253		7 935	567		8 041	781		8 152		+158,49	
		+0,85			+2,20			+3,61	+ 3,61		
5,02			11,25			15,49					

rungen der Bruttokosten zur Folge haben kann. Im Durchschnitt bleiben dagegen die Kostensteigerungen in vertretbaren Grenzen. Diese Tatsache spricht nach Ansicht der Kommission für ein Finanzierungssystem, das eine gleichrangige Mindestqualität der Berufsausbildung über ein Ausgleichssystem über alle Ausbildungsberufe hinweg vorsieht.

Die strukturellen Auswirkungen der Anhebung der Mindestqualität sind in diesem Modell gravierender als die Kostenwirkungen. Die Klarheit und Eindeutigkeit der Akkreditierungsvorschriften und insbesondere die damit verbundenen Notwendigkeiten einer klaren und praktikablen Formulierung der Mindestqualität stellen das zentrale Problem dieses Modells dar. Dies wird noch deutlicher, wenn man, wie das in Tabelle 217 geschieht, das Modell unter dem Aspekt der Nettokosten analysiert.

Wie man aus Tabelle 217 erkennt, sind es im Durchschnitt die Betriebe mit den höheren Ausbildungserträgen, die die niedrigeren Qualitätsindices aufweisen: Die Nettokosten steigen mit Verschärfung der Ansprüche an die Mindestqualität der Be-

rufsausbildung. Bei einer Mindestqualität von 125 Punkten machen die Steigerungen in den Nettokosten bei den einzelnen Ausbildungsberufen zwischen 0,02 v. H. und 61,18 v. H. und im Durchschnitt über alle Ausbildungsberufe rund 9 v. H. aus. Die strukturellen Auswirkungen sind dieselben, wie sie bereits bei der Analyse der Bruttokosten dargestellt wurden.

Geht man mithin von der Annahme aus, daß die Auszubildenden, die durch den Wegfall der Akkreditierung bei Anhebung der Mindestqualität ihre Ausbildungsplätze verlieren, gleichmäßig über die verbleibenden Betriebe mit einer quantitativ besseren Ausbildungsqualität verteilt neue Ausbildungsplätze finden, dann hat die Anhebung der Mindestqualität der Berufsausbildung bei den am stärksten besetzten Berufen, die über 50 v. H. aller Ausbildungsverhältnisse in der Bundesrepublik stellen, zur Folge,

- daß die Bruttokosten um knapp vier v. H. und
- daß die Nettokosten um knapp neun v. H. je Auszubildenden und Jahr steigen.

Tabelle 217

Die Veränderung der Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen
nach Ausbildungsverhältnissen, DM

Berufe	Mindestqualität	Ausgangslage	Mindestqualität				Kostensteigerung gegenüber Ausgangslage v. H.
			76 Punkte	90 Punkte	110 Punkte	125 Punkte	
1. Maschinenschlosser		9 357	9 364	9 364	9 378	9 378	+ 0,22
2. Bankkaufmann		4 856	4 855	4 855	4 863	4 857	+ 0,02
3. Elektroinstallateur		4 029	4 157	4 889	6 120	6 494	+61,18
4. Industriekaufmann		3 333	3 342	3 357	3 400	3 881	+16,44
5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel		5 104	5 446	5 465	5 990	6 693	+28,86
6. Einzelhandelskaufmann		2 633	2 682	2 705	2 737	2 710	+ 2,92
7. Kfz-Mechaniker		5 363	5 979	6 152	6 692	7 512	+40,07
8. Friseur		1 791	1 943	2 152	2 072	2 110	+17,81
9. Bürokaufmann		3 586	3 715	4 153	4 557	4 646	+29,56
10. Verkäuferin		3 033	3 197	3 269	3 455	3 463	+14,18
11. Starkstromelektriker		9 125	9 125	9 125	9 137	9 163	+ 0,42
Alle Berufe			5 187	5 264	5 406	5 570	
Steigerungssätze, v. H.		5 115	+1,41	+2,91	+5,69	+8,90	+ 8,90

Nun ist aber die Annahme 1 keineswegs zwingend. Es werden daher nunmehr die Auswirkungen der Annahme 2 geprüft. Das Modell, dem diese Annahme zugrunde liegt, lautet:

Auf die Anhebung der Mindestqualität reagieren die Ausbildungsbetriebe, deren Ausbildungsqualität unter der Mindestqualität liegt, in der folgenden Weise:

Sie orientieren sich an denjenigen Betrieben, deren Ausbildungsqualität die Mindestnorm erfüllt. Sie führen im eigenen Betrieb diejenige Berufsausbildung ein, die

- die niedrigsten Bruttokosten bei akzeptabler Mindestqualität (Annahme 2.1)
- die niedrigsten Nettokosten bei akzeptabler Mindestqualität (Annahme 2.2)

verursacht.

Dann bleibt die bisherige Zahl der Ausbildungsbetriebe erhalten, und keiner der Auszubildenden verliert seinen Ausbildungsplatz.

Tabelle 218 enthält die Bruttokosten je Auszubildenden und Jahr in den elf am stärksten besetzten Berufen, wenn man bei Änderungen der Mindestqualität von der Annahme 2.1 ausgeht. Es zeigt sich, daß die Betriebe, die ihre Ausbildungsqualität verbessern müssen, bei einem Betriebsvergleich Ausbildungsbetriebe finden können, die niedrigere Kosten haben als sie, gleichzeitig aber eine den Mindestanforderungen entsprechende Berufsausbildung in dem Beruf anbieten. Die Betriebe, die ihre Ausbildungsqualität verbessern müssen, übernehmen — so wird in diesem Denkmodell angenommen — die Kosten und die Qualität dieser Betriebe. Das hat zur Folge, daß selbst dann, wenn die Mindestqualität auf 125 Punkte festgesetzt wird, in jedem Beruf im Durchschnitt über alle Ausbildungsbetriebe Bruttokosten eingespart werden können. Besonders stark sind diese „Rationalisierungsmöglichkeiten“ im Beruf des Friseurs, aber auch beim Kfz-Mechaniker und beim Industriekaufmann sind die Einsparungsmöglichkeiten bei gleichzeitiger Anhebung der Mindestqualität nicht unbedeutend.

Bei den Berufen Maschinenschlosser, Bankkaufmann und Starkstromelektriker, drei Berufen also,

Tabelle 218

Die Veränderung der Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen
nach Ausbildungsverhältnissen, Annahme 2.1, DM

Berufe	Mindestqualität	Ausgangslage	Mindestqualität				Kostensteigerung gegenüber Ausgangslage v. H.
			76 Punkte	90 Punkte	110 Punkte	125 Punkte	
1. Maschinenschlosser		10 603	10 588	10 588	10 593	10 593	— 0,09
2. Bankkaufmann		8 328	8 328	8 323	8 313	8 308	— 0,24
3. Elektroinstallateur		5 474	5 431	5 289	4 768	5 161	— 5,72
4. Industriekaufmann		8 285	8 274	8 147	7 754	7 233	— 12,70
5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel ..		8 257	8 179	8 174	7 784	8 079	— 2,16
6. Einzelhandelskaufmann		4 898	4 864	4 832	4 798	4 744	— 3,14
7. Kfz-Mechaniker		7 489	7 092	6 361	6 666	6 513	— 13,03
8. Friseur		3 458	3 392	3 305	3 074	2 762	— 20,13
9. Bürokaufmann		7 133	7 064	6 718	6 215	6 353	— 10,94
10. Verkäufer(in)		4 475	4 368	4 243	4 171	4 201	— 6,12
11. Starkstromelektriker		10 493	10 493	10 493	10 494	10 466	— 0,26
Alle Berufe		7 868	7 820	7 722	7 599	7 526	
Steigerungssätze, v. H.			— 0,61	— 1,86	— 3,42	— 4,35	— 4,35

die sich gegenwärtig durch eine hohe Ausbildungsqualität und hohe Ausbildungskosten auszeichnen, sind dagegen kaum Einsparungen zu erzielen. Das liegt aber auch daran, daß hier bereits heute ein so hoher Qualitätsstandard erreicht ist, daß einer Anhebung der Mindestqualität nur relativ wenige Ausbildungsbetriebe betroffen sind.

In Tabelle 219 sind die Auswirkungen des Modells mit der Annahme 2.2 festgehalten. Auch dieses Modell geht von den Ist-Zahlen der Erhebung aus. Durch Umstellung ihrer Berufsausbildung auf die desjenigen Betriebes, der bei ausreichender Mindestqualität die niedrigsten Nettokosten hat, können die Ausbildungsbetriebe erhebliche Kosteneinsparungen realisieren.

Dieses Ergebnis erscheint überraschend: Die Anhebung der rechtlich gebotenen Mindestqualität führt zu erheblichen Einsparungen an Nettokosten. Es ist aber nach den Ergebnissen der Erhebung, die die Kommission im Kapitel 3 dieses Berichtes dargelegt hat, leicht verständlich: Auch jetzt schon bestehen nicht unerhebliche Rationalisierungsmöglichkeiten im Bereich der Berufsausbildung, ohne daß damit ein Absinken der Ausbildungsqualität verbunden sein müßte. Im Bereich der Berufsausbildung ist

bisher ein Kostenbewußtsein nicht allgemein festzustellen. Wenn dieses durch die Anhebung der Mindestqualität und den nach Annahme 2.2 daraus resultierenden Betriebsvergleich geweckt wird, können Einsparungen erzielt werden, die nicht auf Kosten der Ausbildungsqualität gehen.

Die Einsparungen an Nettokosten sind besonders groß beim Industriekaufmann, dem Friseur, dem Bürokaufmann und dem Kfz-Schlosser und dem Kfz-Mechaniker. Sie sind wiederum am geringsten bei den Starkstromelektrikern, Maschinenschlossern und Bankkaufleuten. Hier zeigt sich, daß das Abstellen auf die Nettokosten bei einer unwesentlichen Anhebung der Mindestqualität auch negative Aspekte hat: Es werden Betriebe mit relativ hohen Ausbildungserträgen nachgeahmt. Die Bruttokosten der Berufsausbildung, die bei Annahme 2.2 entstehen, sind nicht unbedeutend größer als die Bruttokosten, die sich bei Annahme 2.1 ergeben. Eine generelle Anhebung der Mindestqualität der Berufsausbildung wird daher nicht allein auf die Punktzahlen eines „Qualitätsindex“ abstellen können, sondern Eckwerte für einzelne Komponenten der Berufsausbildung fixieren müssen wie z. B. bestimmte minimale Zeiten in der Ausbildungswerk-

Tabelle 219

Die Veränderung der Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen
nach Ausbildungsverhältnissen, Annahme 2.2, DM

Mindest- qualität	Aus- gangs- lage	76 Punkte	90 Punkte	110 Punkte	125 Punkte	Kosten- steige- rung gegen- über Aus- gangs- lage v. H.
Berufe						
1. Maschinenschlosser	9 357	9 345	9 345	9 340	9 340	— 0,18
2. Bankkaufmann	4 856	4 851	4 851	4 825	4 815	— 0,84
3. Elektroinstallateur	4 029	3 769	3 789	3 247	3 683	— 8,59
4. Industriekaufmann	3 333	3 308	2 970	2 035	812	—75,64
5. Kaufmann im Groß- und Außenhandel .	5 194	5 055	5 017	3 456	3 623	—30,25
6. Einzelhandelskaufmann	2 633	2 597	2 608	2 483	2 393	— 9,12
7. Kfz-Mechaniker	5 363	5 044	4 224	3 912	3 529	—34,20
8. Friseur	1 791	1 750	1 178	671	940	—47,52
9. Bürokaufmann	3 586	3 181	1 355	2 276	2 075	—42,14
10. Verkäufer(in)	3 033	2 934	2 592	2 110	1 923	—36,60
11. Starkstromelektriker	9 125	9 125	9 125	9 119	9 085	— 0,44
Alle Berufe	5 115	5 042	4 813	4 571	4 339	
Steigerungssätze, v. H.		—1,43	—5,90	—10,64	—15,17	—15,17

statt, bestimmte Qualifikationen der Ausbilder und bestimmte Höchstgrenzen für die Zahl der Auszubildenden je Ausbilder.

Geht man also von der Annahme aus, daß die Ausbildungsbetriebe bei Anhebung der Mindestqualität so reagieren, daß diejenigen, die die Normen erfüllen, keinen Betriebsvergleich machen, und alle diejenigen, die die Normen nicht erfüllen, sich auf die Berufsausbildung des Betriebes mit den niedrigsten Ausbildungskosten bei Einhaltung der Mindestqualität umstellen, dann hat das zur Folge, daß

- die Bruttokosten um durchschnittlich 4 v. H.
- die Nettokosten um durchschnittlich 15 v. H. je Auszubildenden und Jahr sinken können.

Die Kommission glaubt aufgrund dieser Modellrechnungen Grund zu der Annahme zu haben, daß die Anhebung der Mindestqualität der Berufsausbildung im einzelnen Betrieb und in einzelnen Ausbildungsberufen erhebliche Kostensteigerungen und strukturelle Wirkungen zur Folge haben wird, daß aber mit einer Steigerung der Ausbildungskosten insgesamt über alle Ausbildungsbetriebe der Bundesrepublik nicht zwingend gerechnet zu werden braucht, sofern es möglich ist, die offenbar vorhandenen Rationalisierungschancen auch wirklich bei gleichzeitiger Steigerung der Ausbildungsqualität zu nutzen. Hierbei ist unter anderem einmal Vorbedingung, daß die Transparenz der Kosten der Berufsausbildung in Zukunft erheblich verbessert wird, und zum zweiten, daß das Bewußtsein über die Zusammenhänge von Kosten und Qualität der beruflichen Bildung besser entwickelt wird.

5.3.2 Die Auswirkung des Berufsgrundschuljahres auf die Kosten der außerschulischen Berufsausbildung

Die globalen Reformmodelle sehen vor, daß das erste Jahr der Berufsausbildung an vollzeitschulischen Einrichtungen verbracht wird und daß nur noch zwei Jahre der Berufsausbildung am Lernort Betrieb zu verbringen sind.

Welche Konsequenzen sich aus einer solchen Reform für die Kosten der außerschulischen Berufsausbildung ergeben, hängt entscheidend von der Qualität der Berufsausbildung während des Berufsgrundschuljahres ab. Empirische Untersuchungen über die Eingangsqualifikation, die Absolventen eines Berufsgrundschuljahres gegenüber Gleichaltrigen aufweisen, die das erste Jahr ihrer Berufsausbildung im Dualen System verbracht haben, liegen nicht vor. Für die Modellrechnungen kann die Kommission daher auch in diesem Falle nur auf zwei Hypothesen zurückgreifen, die die Bandbreite der möglichen Auswirkungen abstecken:

1. Das Berufsgrundschuljahr vermittelt keinerlei Fähigkeiten, die die Berufsausbildung im Betrieb ersetzen. Daraus folgt, daß die Kosten der Be-

rufsausbildung im auf das Berufsgrundschuljahr folgenden Dualen System denen entsprechen, die gegenwärtig im ersten und zweiten Ausbildungsjahr anfallen.

2. Das Berufsgrundschuljahr ersetzt das gegenwärtige erste Ausbildungsjahr vollständig. Daraus folgt, daß die Kosten der Berufsausbildung in den auf das Berufsgrundschuljahr folgenden zwei Jahren denen entsprechen, die gegenwärtig im zweiten und dritten — und gegebenenfalls im vierten — Ausbildungsjahr entstehen.

Die Auswirkungen dieser Annahmen auf die Bruttokosten und die Nettokosten der Berufsausbildung sind in Tabelle 220 für die elf am stärksten besetzten Berufe zusammengestellt.

In Tabelle 220 ist die Differenz der durchschnittlichen Kosten der Berufsausbildung je Auszubildenden und Jahr nach Einführung des Berufsgrundschuljahres gegenüber den Durchschnittskosten im gegenwärtigen System in vom Hundert der gegenwärtigen Durchschnittskosten je Auszubildenden und Jahr dargestellt. Im Durchschnitt ergeben sich bei beiden Annahmen Einsparungen an Bruttokosten je Auszubildenden und Jahr. Das hat seinen Grund darin, daß im Durchschnitt aller elf Berufe das zweite Ausbildungsjahr relativ billig ist. Immerhin ist aber nicht zu übersehen, daß diese Aussage, wenn man die einzelnen Berufe betrachtet, nur bei drei Berufen zutrifft. Beim Bankkaufmann, dem Maschinenschlosser und dem Friseur sind die ersten und die letzten Ausbildungsjahre besonders teuer, so daß die Einführung des Berufsgrundschuljahres in diesem hypothetischen Modell bei jeder Annahme über die Eingangsqualifikation Einsparungen erwarten läßt. Bei den anderen Berufen dagegen ist dies im einzelnen nicht der Fall. Bei vier Berufen steigen die Bruttoausbildungskosten im Laufe der Zeit, und bei vier anderen Berufen sinken sie über die Ausbildungszeit hinweg.

Die Analyse der Nettokosten zeigt ein sehr deutliches Muster: Bei der Annahme 1 steigen die Nettokosten der Berufsausbildung um rund 24 v. H. Das ist darin begründet, daß bei dieser Annahme während der ersten Jahre der Ausbildung noch keine Erträge erwirtschaftet werden können und mithin die Nettokosten der ersten beiden Jahre nicht unbeträchtlich höher liegen als die Nettokosten, wenn man auch das dritte und gegebenenfalls das vierte Ausbildungsjahr mit einbezieht.

Unter der Annahme 2 dagegen würden die Auszubildenden durch das Berufsgrundschuljahr so für die praktische Berufsausbildung im Betrieb vorbereitet sein, daß sie sofort genauso leistungsfähig sind wie die Auszubildenden des zweiten und der folgenden Ausbildungsjahre im gegenwärtigen System. Nur wenn diese Annahme gilt, kann damit gerechnet werden, daß die Nettokosten je Auszubildenden und Jahr um durchschnittlich 24 v. H. sinken werden.

Die Kommission hält die Annahme 1 für realistischer als die Annahme 2. Es ist daher eher mit ei-

Tabelle 220

**Die Auswirkungen des Berufsgrundschuljahres auf die Kosten
der außerschulischen Berufsausbildung in ausgewählten Ausbildungsberufen**

v. H.

Ausbildungsberuf	Annahme 1		Annahme 2	
	Brutto- kosten	Netto- kosten	Brutto- kosten	Netto- kosten
1. Bürokaufmann	-4,59	+12,35	+2,07	-21,32
2. Bankkaufmann	-0,40	+12,61	-0,16	-11,64
3. Elektroinstallateur	-1,63	+40,91	+0,15	-42,26
4. Kfz-Mechaniker und -Schlosser	+2,68	+53,13	-3,85	-31,00
5. Maschinenschlosser	-5,00	+ 2,02	-0,36	- 4,33
6. Starkstromelektriker	+2,94	+16,30	-1,92	- 9,19
7. Kaufmann im Groß- und Außenhandel	+2,20	+26,70	-3,81	-30,42
8. Einzelhandelskaufmann	-5,83	+ 9,20	+3,83	-14,98
9. Verkäufer(in)	+4,40	+36,77	-4,40	-36,77
10. Industriekaufmann	-0,99	+29,44	+1,73	-33,09
11. Friseur	-1,33	+22,49	-5,74	-26,25
Durchschnittliche Veränderung	-0,69	+23,81	-1,13	-23,75
Ungewichtige Durchschnittskosten im gegenwärtigen System DM je Auszubildenden und Jahr	7 183	4 144	7 183	4 144
Ungewichtige Durchschnittskosten nach Einführung des Berufsgrundschuljahres DM je Auszubildenden und Jahr	7 133	5 131	7 102	3 160

nem Ansteigen der Nettokosten bei im wesentlichen gleichen Bruttoausbildungskosten zu rechnen als mit Einsparungen im Bereich der außerschulischen Berufsausbildung, wenn das Berufsgrundschuljahr eingeführt wird.

Diese Angaben gelten nur für das Mittlere Modell, bei dem weiterhin nur ein Tag Berufsschulbildung während der auf das Berufsgrundschuljahr folgenden zwei Jahre im Dualen System vorgesehen ist.

5.3.3 Die Angleichung der Ausbildungsvergütungen

In ihren Erhebungen hat die Kommission festgestellt, daß die Ausbildungsvergütungen außerordentlich stark streuen. Tabelle 221 gibt die Durch-

schnittswerte nach Kammerbezirken wieder. Hierbei handelt es sich um die Bruttovergütungen ohne die Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung und ohne freiwillige Sozialleistungen. Gleichzeitig zeigt der Variationskoeffizient, wie stark die Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsbetrieben der Kammern von diesem Mittelwert abweichen. In der Kammer 2 werden zum Beispiel durchschnittlich 272,74 DM im Monat an die Auszubildenden gezahlt. Der Variationskoeffizient liegt bei 21,637 v. H. Zieht man diesen Prozentsatz von dem Mittelwert ab, erhält man 213,73 DM. Diesen Betrag kann man so interpretieren: Es ist nicht ausgeschlossen, daß etwa 15 v. H. der Ausbildungsbetriebe in diesem Kammerbezirk noch weniger an Ausbildungsvergütungen zahlen als DM 213,73.

**Durchschnittswerte und Streuung der Ausbildungsvergütungen
nach Kammerbezirken 1972**

Erhebungsnummer des Kammerbezirks	IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten		IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten		HWK-Handwerksbetriebe	
	Durchschnitt DM	Variations- koeffizient v. H.	Durchschnitt DM	Variations- koeffizient v. H.	Durchschnitt DM	Variations- koeffizient v. H.
1	—	—	—	—	171,60	52,9
2	272,74	21,6	235,63	29,1	—	—
3	298,95	22,6	252,72	30,7	—	—
4	243,62	14,8	239,78	26,6	—	—
5	248,66	21,3	246,11	29,4	—	—
6	257,34	12,8	226,81	21,4	—	—
7	257,83	12,0	292,18	22,8	—	—
8	290,52	22,6	249,90	28,5	194,95	34,5
9	267,40	15,1	275,48	23,8	190,98	27,8
10	254,36	18,7	247,04	26,4	—	—
11	229,53	21,2	229,68	35,8	—	—
12	—	—	—	—	178,06	44,7
13	228,34	17,2	227,14	20,8	203,94	45,1
14	293,62	15,39	285,04	19,8	—	—
15	—	—	—	—	257,39	37,4
16	321,92	17,7	298,00	22,9	—	—
17	272,99	16,8	254,17	23,5	—	—

Die Unterschiede in der Höhe der Ausbildungsvergütungen sind selbst bei einer Betrachtung der Durchschnittswerte je Kammerbezirk beträchtlich. Das Minimum liegt bei DM 171,60 in Kammer 1, das Maximum bei DM 321,92 in Kammer 16.

Eine Reform des Systems der Berufsausbildung könnte sich auch darauf erstrecken, daß die Ausbildungsvergütungen angeglichen und den Regelungen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes und den darin vorgesehenen Förderungssätzen angepaßt werden. In Tabelle 222 ist aufgeführt, welche Konsequenzen sich für die Kosten der Berufsausbildung ergeben, wenn man die Sätze für die Ausbildungsvergütungen angleicht und dabei von unterschiedlichen Annahmen über die Höhe der Förderungssätze

ausgeht. Bei den BAFöG-Sätzen ist einmal der Maximalbetrag von DM 350 pro Monat (BAFöG-Satz 2) und zum anderen ein Satz von DM 200 pro Monat (BAFöG-Satz 1) unterstellt worden, der nur von 2,1 v. H. der gegenwärtigen Empfänger von BAFöG-Mitteln überschritten wird. Bei der Berechnung der Gesamtkosten ist von der Zahl von 1 135 026 Auszubildenden ausgegangen worden.

Für die Finanzierung der Berufsausbildung spielt, wie Tabelle 222 zeigt, die Entscheidung über die Höhe der monatlichen Zahlungen an die Auszubildenden eine große Rolle. Das ist auch leicht einsichtig, wenn man berücksichtigt, daß die Ausbildungsvergütungen gegenwärtig 42,9 v. H. der gesamten Bruttokosten der Berufsausbildung ausmachen.

Tabelle 222

Auswirkungen einer Angleichung der Ausbildungsvergütungen

Monatliche Ausbildungsvergütung	Gesamtvolumen an Ausbildungs- vergütungen in der Bundesrepublik Deutschland 1 000 DM	Veränderungssätze		
		Gesamtvolumen der Ausbildungs- vergütungen v. H.	Bruttokosten je Auszubildenden und Jahr ¹⁾ v. H.	Nettokosten je Auszubildenden und Jahr ²⁾ v. H.
1. Durchschnitt der Betriebserhebung DM 268,19	3 652 831	0,0	0,0	0,0
2. Minimaler Kammerdurchschnitt DM 171,60	2 337 246	-36,02	-16,68	-26,4
3. BAFöG-Satz 1 DM 200,00	2 724 062	-25,43	-11,78	-18,7
4. Maximaler Kammerdurchschnitt DM 321,92	4 384 651	+20,03	+ 9,28	+14,7
5. BAFöG-Satz 2 DM 350,00	4 767 109	+30,50	+14,13	+22,4

¹⁾ Basis: 6 948 DM

²⁾ Basis: 4 387 DM

6 Reformvorschläge zur Finanzierung

6.1 Unzulänglichkeiten des bestehenden Finanzierungssystems

6.1.1 Vorbemerkung

Es ist davon auszugehen, daß alle Unternehmen ein dauerndes starkes Interesse an gut ausgebildeten Mitarbeitern haben und daß sie prinzipiell Möglichkeiten der betrieblichen Bildungsarbeit bieten können, die an anderen Lernorten nur schwer oder nicht zu realisieren sind. Nur eine Minderheit der Betriebe beteiligt sich jedoch an der betrieblichen Bildungsarbeit. Soweit sie sich beteiligen, sind große Unterschiede der Qualität und zum Teil erhebliche Mängel festzustellen. Das wurde insbesondere in Abschnitt 3.2 dieses Berichtes dargestellt.

Im folgenden wird dies wieder aufgenommen, nunmehr im Blick auf den Zusammenhang mit der Finanzierung.

6.1.2 Qualitätsmängel

Betriebliche Berufsausbildung, die den allgemein anerkannten Zielvorstellungen des Gesetzgebers entspricht, verursacht in der Regel erhebliche Nettokosten, die beim derzeitigen Finanzierungssystem die bildungsaktiven Betriebe unmittelbar belasten. Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß nur ein Teil der gesamtwirtschaftlichen Kosten außerschulischer Berufsausbildung bei den Unternehmen anfällt und ein weiterer Teil von den Auszubildenden in Form entgangener Einkommen „finanziert“ wird. Da die Unternehmen in sehr unterschiedlichem Ausmaß und in der Mehrzahl keine Bildungsarbeit betreiben, entsteht kurzfristig eine Wettbewerbsverzerrung zuungunsten der bildungsaktiven Betriebe, wenn sie ihre Netto-Ausbildungskosten nicht oder nur zu einem geringen Prozentsatz abwälzen können.

Dies wäre kein erheblicher Hinderungsgrund für qualifizierte Bildungsaktivitäten, wenn die nach abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung entstehenden Bildungserträge zu einem erheblichen Teil den ausbildenden Unternehmen zugute kämen. Tatsächlich fallen jedoch wegen der zwischenbetrieblichen Mobilität (vgl. dazu auch Abschnitt 3.2, insbesondere Tabelle 150) der ausgebildeten Arbeitskräfte Kosten und Nutzen betrieblicher Bildung oft bei verschiedenen Betrieben (Unternehmen) an. Es entstehen „externe Effekte“ zugunsten von Betrieben, die nicht oder nur in begrenztem Umfang bildungsaktiv sind.

Die bildungspolitisch erwünschte Erhöhung der Qualitätsanforderungen in der Berufsausbildung hat im einzelnen Steigerungen der Nettokosten zur Folge. Es ist damit zu rechnen, daß dann Unternehmen

aus Rentabilitätsabwägungen die Berufsausbildung einstellen. Gleichzeitig könnte dadurch sogar ein kumulativer Prozeß der Abnahme im Bereich der außerschulischen Berufsausbildung ausgelöst werden, weil die Unternehmen, die zunächst weiter ausbilden, dann eine zunehmende Abwanderung Ausgebildeter erleben, also immer weniger von den Ausbildungserträgen „internalisieren“ können, so daß ihre Motivation zu Ausbildungsaktivitäten zwangsläufig abnimmt.

Das derzeit geltende Finanzierungssystem der Berufsausbildung kann also eine der Ursachen dafür sein, daß bei steigenden Anforderungen an die Mindestqualität der Berufsausbildung nicht genügend Ausbildungsplätze von einzelwirtschaftlich tätigen Unternehmen angeboten werden. Ein sowohl quantitativ als auch qualitativ befriedigendes Angebot an Ausbildungsplätzen müßte von einem sich tendenziell verkleinernden Teil der Unternehmen für die Gesamtwirtschaft geschaffen werden. Für die zusätzlichen Netto-Ausbildungskosten würden aber die ausbildenden Betriebe nicht honoriert, während die nicht ausbildenden Betriebe im Verhältnis dazu „belohnt“ würden.

In der Gegenwart bildet nur etwa ein Zehntel der Betriebe in Industrie und Handel und etwa ein Viertel der Handwerksbetriebe aus; bei erhöhten Mindeststandards für die Berufsausbildung würden diese Quoten aller Voraussicht nach noch niedriger. Es handelt sich hier um ein *Beispiel dafür, daß einzelwirtschaftlich sinnvolle Entscheidungen von den Erfordernissen der Gesamtwirtschaft und -gesellschaft divergieren können.*

Die Probleme werden dadurch noch verschärft, daß

- die Nutzungsdauer von Ausbildungsinvestitionen und die Bindungsdauer der investierten Mittel im allgemeinen länger sind als die Ausbildungszeit und
- daß innerhalb des Bildungsprozesses zunehmend Lerninhalte gefordert werden, die nicht in unmittelbarem Interesse der Betriebe liegen müssen. Je weniger die Ausbildung auf direkte berufliche Verwertbarkeit angelegt ist und je weniger unternehmensspezifisch sie konzipiert ist, um so kleiner die Chance der Ausbildungsbetriebe, aus Bildungsaktivitäten Ertragssteigerungen zu erzielen.

Bei der beruflichen Weiterbildung liegen die Verhältnisse etwas anders, aber auch für diesen Teil der betrieblichen Bildungsarbeit läßt sich feststellen, daß den von Einzelbetrieben dafür aufgewandten Kosten nur begrenzt gesicherte Erträge gegenüberstehen. Auch an der Weiterbildung beteiligt sich nur eine Minderheit der Betriebe, während alle daraus Nutzen ziehen. Dies wirkt tendenziell einer

aus vielen Gründen erwünschten Ausbreitung der betrieblichen Weiterbildung entgegen.

Mit dem gegenwärtigen Finanzierungssystem kann also die erforderliche generelle Mindestqualität der außerschulischen beruflichen Bildung und gleichzeitig die erwünschte Ausbreitung der gesamten betrieblichen Bildungsarbeit nicht verwirklicht werden.

6.1.3 Fehlstrukturierung

Verschiedentlich wird die These geäußert, die privatwirtschaftliche Finanzierung der beruflichen Bildung führe dazu, daß Ausbildungsplätze in Berufen angeboten werden, in denen die Ausbildungserträge die Brutto-Ausbildungskosten übersteigen, und zwar gerade dann, wenn die Ausgebildeten anschließend keine Beschäftigung in ihrem Beruf finden können. Hohe Berufswechslerquoten seien die Folge dieser strukturellen Fehlleistung.

Empirisch ist nachgewiesen, daß Berufs- und Branchenwechsel häufiger stattfinden, als es nach dem Tempo des Strukturwandels allein erforderlich wäre. Die Erhebungen der Kommission haben belegt, daß es außerordentlich große Unterschiede der Ausbildungskosten und -erträge in den verschiedenen Bereichen gibt. Daraus ergeben sich Tendenzen, mehr oder weniger Jugendliche auszubilden, als es dem Bedarf der einzelnen Sektoren entspricht. Ein Teil der Ausgebildeten ist dann gezwungen, in andere Berufe oder Branchen abzuwandern.

Die von der Kommission festgestellte Tatsache, daß in prozentual mehr Handwerksbetrieben Nettoerträge der Berufsausbildung erwirtschaftet werden als in der Industrie, liefert in Verbindung mit dem Berufswechsel, insbesondere den Übergängen vom Handwerk zu Tätigkeiten in der Industrie, ein weiteres empirisches Indiz für die Haltbarkeit dieser Behauptung.

Daneben sind die Strukturverzerrungen der beruflichen Bildung in bezug auf die Regionen erheblich. Regionale Unterschiede des Umfangs, der Zusammensetzung und der Qualität des Angebots an Ausbildungsstellen sind empirisch nachgewiesen worden. Besonders in der Industrie und im Handel gibt es regionale Angebotsschwerpunkte, sowohl insgesamt als auch besonders für einzelne Gruppen von Ausbildungsberufen.

Für die Berufsausbildung ist dies bedenklich, weil die Jugendlichen normalerweise bereits im 15. oder 16. Lebensjahr in die Ausbildung eintreten, d. h., in einem Alter, in dem die regionale Mobilität noch sehr beschränkt ist.

Große Unterschiede der Bildungsaktivitäten werden auch in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Ausbildungsberufen beobachtet. So erreicht die Zahl der Auszubildenden in einzelnen Bereichen fast die Zahl der beschäftigten Fachkräfte, in anderen ist sie sehr klein. Unerwünschte Beschränkungen des Angebots bestehen vor allem dort, wo erhebliche Nettoausbildungskosten entstehen.

Der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist dort gering, und die Zahl der Bewerber um Ausbildungsplätze ist erheblich höher als die Zahl der eingestellten Auszubildenden. Demgegenüber sind z. B. die Ausbildungskosten im Einzelhandel durchweg gering, der Anteil der Auszubildenden ist hoch, und es gibt einen Überhang an unbesetzten Ausbildungsplätzen.

6.1.4 Konjunkturanfälligkeit

Als Schwäche des heutigen Systems der beruflichen Bildung wird auch dessen Konjunkturanfälligkeit angeführt:

Die privatwirtschaftliche Finanzierung der Berufsausbildung führe dazu, daß in konjunkturschwachen Perioden weniger Ausbildungsplätze angeboten werden als in Zeiten des Booms. Die einzelnen Jahrgänge von Schulabsolventen hätten daher konjunkturbedingt unterschiedliche Chancen, einen ihnen angemessenen Ausbildungsplatz zu finden.

1955 bis 1971 lag die Zahl der angebotenen Berufsausbildungsstellen über der der besetzten Berufsaus-

Tabelle 223

Korrelationskoeffizienten des Anteils der Auszubildenden im Bereich der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern mit ausgewählten Konjunkturindikatoren ¹⁾

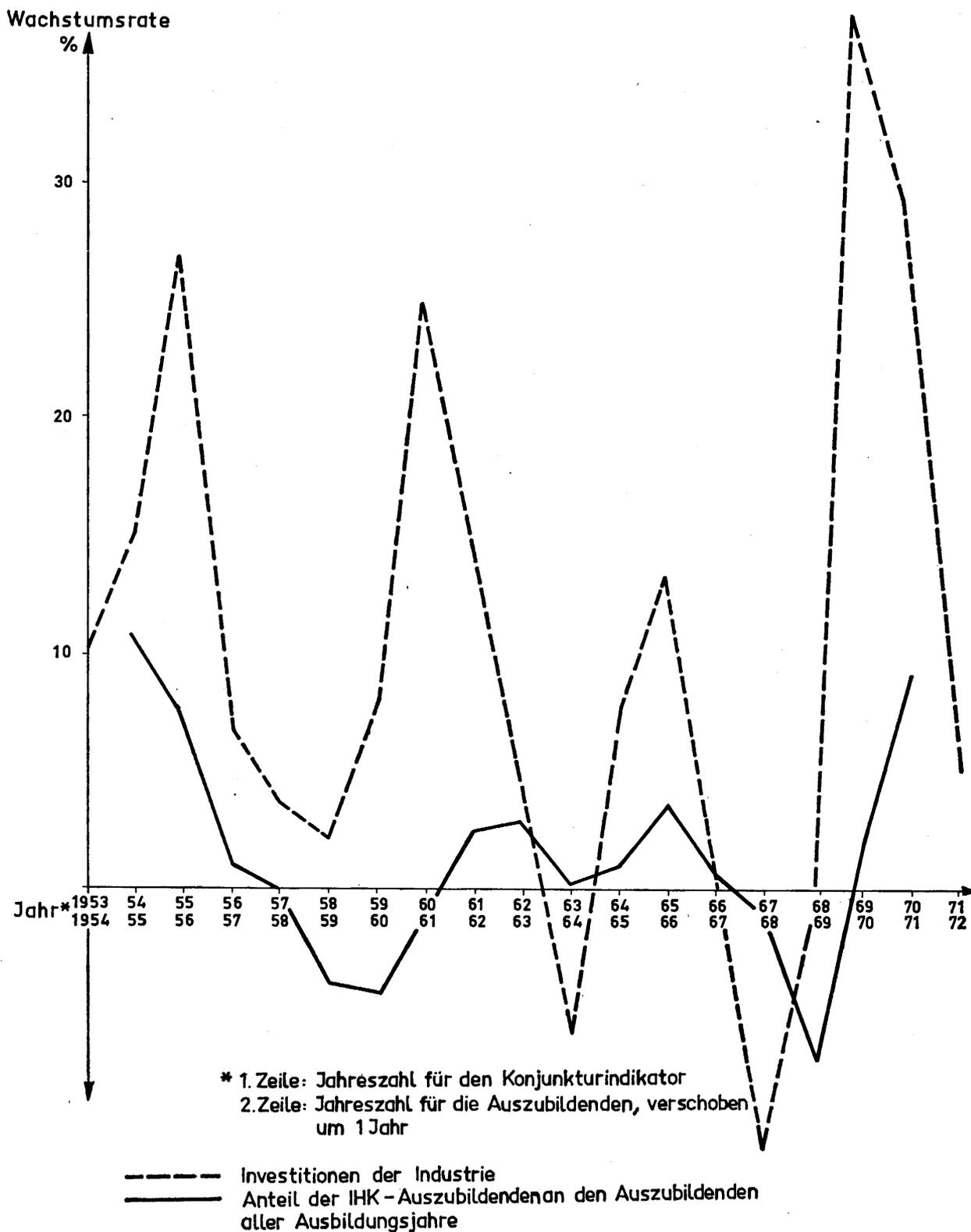
Konjunkturindikatoren	Anteil der IHK-Auszubildenden	Anteil der HWK-Auszubildenden
Investitionen der Unternehmen insgesamt	0,47	-0,41
Industrieinvestitionen	0,63	-0,54
Industrieumsatz	0,55	-0,54
Industrielles Produktionsvolumen	0,39	-0,47
Beschäftigte der Industrie ..	0,51	-0,56
Handwerksinvestitionen	0,31	-0,31
Handwerksumsatz	0,46	-0,41
Beschäftigte im Handwerk ..	0,16	-0,28

Quelle: Studien und Materialien der Kommission, a. a. O.

¹⁾ Die Korrelationen wurden mit einer zeitlichen Versetzung der Auszubildendenzahlen um 1 Jahr für die Jahre 1953 bis 1970 berechnet. Diese Versetzung wurde vorgenommen, weil sich konjunkturelle Wirkungen auf den Bestand an Auszubildenden erst mit einer Verzögerung von (mindestens) einem Jahr abzeichnen. Der Korrelationskoeffizient — mit den Grenzwerten +1 und -1 — mißt die Stärke des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen; positive Koeffizienten bedeuten gleichläufige, negative Koeffizienten dagegen gegenläufige Abhängigkeiten.

Schaubild 55

Wachstumsraten der Investitionen der Industrie und des Anteils der Auszubildenden im Bereich der Industrie- und Handelskammern 1953 bis 1970



bildungsstellen. Pauschal läßt sich eine Tendenz zu einem unzureichenden Ausbildungsangebot somit für diese Periode nicht behaupten.

Ausgehend von dem Mangel an Auszubildenden in dieser Periode in der Bundesrepublik kann jedoch auch angenommen werden, daß nur der Teil der Ausbildungsbetriebe eine aktive Einstellungspolitik betreiben kann, der — aufgrund attraktiver Ausbildung und/oder Berufsperspektiven — von den Ausbildungsstellenbewerbern bevorzugt wird. Auf der Basis dieser Annahme und aufgrund von Berechnungen auf der Basis von sekundärstatistischem Material und Primärdaten aus der Erhebung der Kommission können zu dem quantitativen Aspekt dieses Problems folgende Aussagen gemacht werden ¹⁾:

- (a) Der Anteil der bei den Industrie- und Handelskammern gemeldeten Auszubildenden an den Auszubildenden der Bundesrepublik schwankt prozyklisch mit dem Konjunkturverlauf. Der Anteil der bei den Handwerkskammern gemeldeten Auszubildenden an den Auszubildenden der Bundesrepublik schwankt dagegen antizy-

¹⁾ Vgl. hierzu im einzelnen S. *Steinbach*, Analyse der Konjunkturabhängigkeit der betrieblichen Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. (Erscheint in der Reihe der „Studien und Materialien“ der Kommission.)

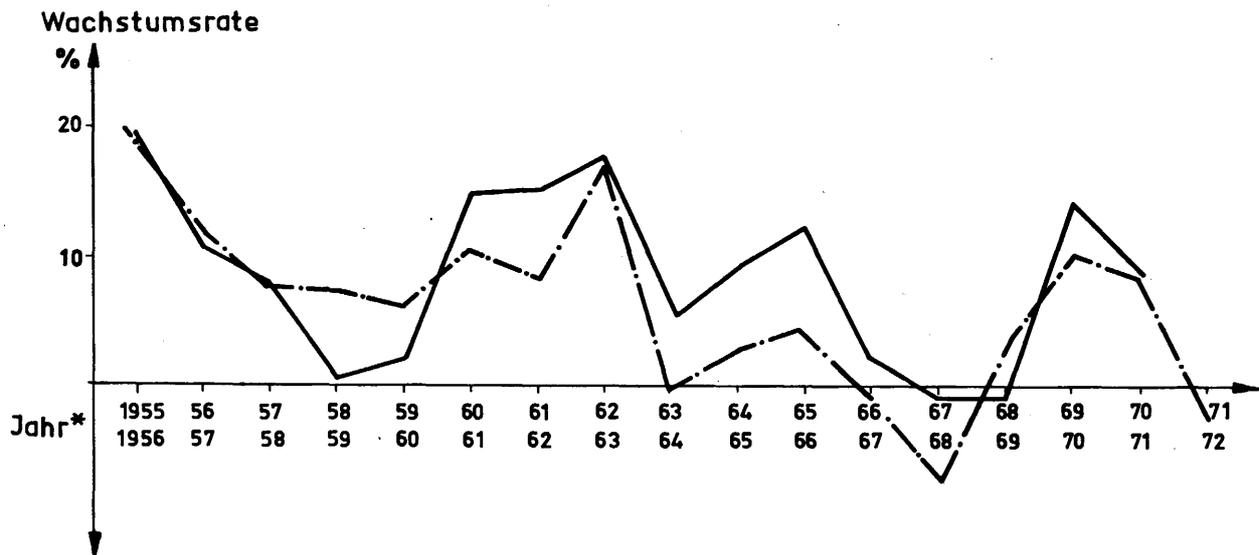
klisch (Vgl. dazu Tabelle 223 und Schaubild 55).

Diese globale Aussage kann aufgrund eingehender Untersuchungen der Kommission für die einzelnen Branchen und Berufe sowie exemplarischer Betrachtungen einiger Großunternehmen durch folgende Aussagen ergänzt werden:

- (b) Prozyklische Veränderungen der Zahl der eingestellten Auszubildenden können nachgewiesen werden:
- in den meisten Großunternehmen; eine Analyse von sechs Großunternehmen, die detailliertes Zahlenmaterial über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren hinweg vorlegen konnten, ergab in vier Fällen eine sehr enge Verbindung zwischen ihrer wirtschaftlichen Entwicklung und ihren Einstellungen von Auszubildenden, in zwei Fällen war dieser Zusammenhang statistisch nicht signifikant;
 - in der Mehrzahl der Industriezweige, besonders ausgeprägt vor allem im Bereich der Elektrotechnik (Vgl. Schaubild 56), aber auch in der Metallindustrie;
 - in einzelnen Handwerksbereichen; so im Kraftfahrzeughandwerk (Vgl. Schaubild 57),

Schaubild 56

Beschäftigte und Auszubildende in der Elektroindustrie 1955 bis 1972

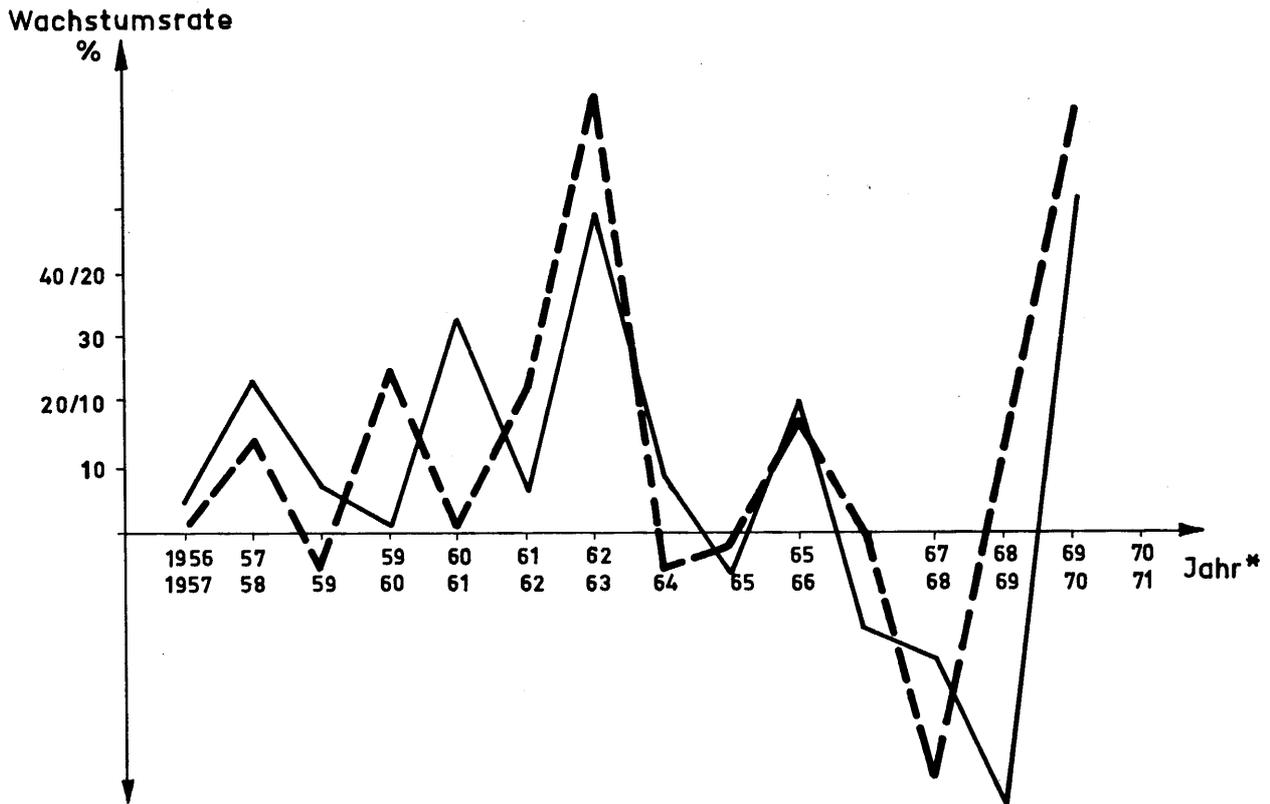


*1. Zeile: Jahreszahl für den Konjunkturindikator
2. Zeile: Jahreszahl für die Auszubildenden, verschoben um 1 Jahr

— — — Beschäftigte in der Elektroindustrie
— — — HK-Auszubildende in elektrotechnischen Berufen

Schaubild 57

Investitionen und Auszubildende im Kraftfahrzeughandwerk 1956 bis 1970



*1. Zeile: Jahreszahl für die Investitionen
 2. Zeile: Jahreszahl für die Auszubildenden

--- Investitionen des Kfz - Handwerks
 — Kfz - Auszubildende

bei den Elektroinstallateuren und bei den Rundfunk- und Fernsehmechanikern.

(c) Antizyklische Schwankungen wiesen dagegen in der Vergangenheit auf

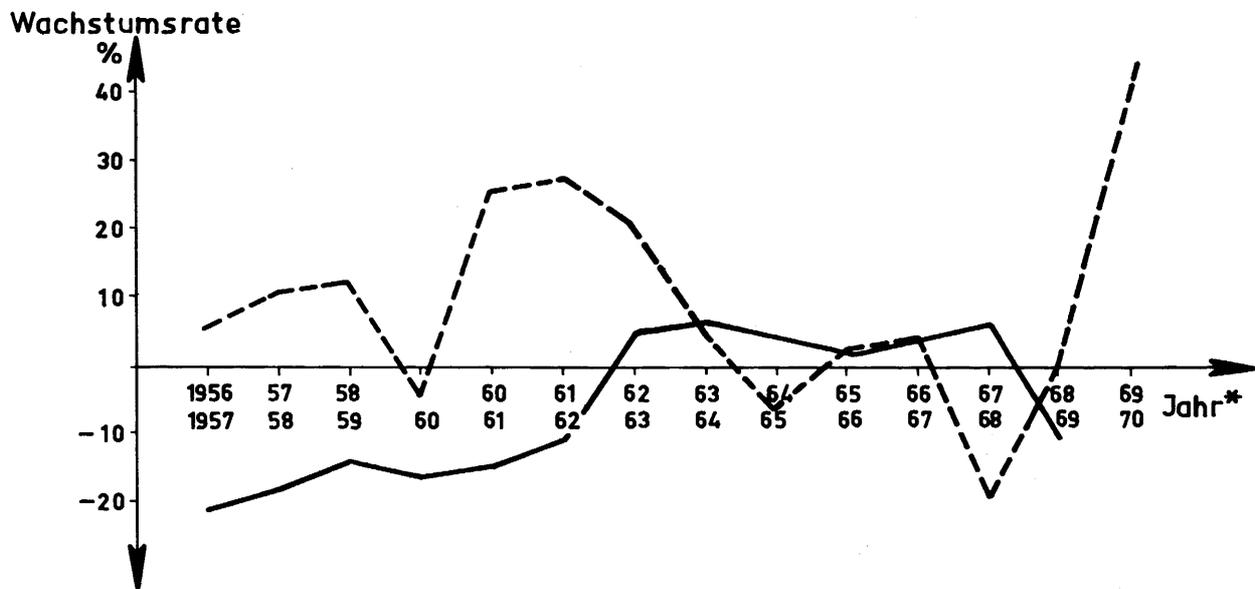
— die Mehrzahl der Handwerksbereiche; besonders ausgeprägte negative Korrelationen konnten z. B. für Tischler (Vgl. Schaubild 58) und Schneider nachgewiesen werden;

— einzelne Industriezweige, wie die Holz- und die Textilindustrie (Vgl. Schaubilder 59 und 60) und das Baugewerbe.

(d) Für einige wenige Bereiche, wie z. B. in der Kunststoffindustrie und der Chemischen Industrie, war für die Vergangenheit keine Verbindung zwischen Konjunkturverlauf und Berufsausbildung zu erkennen.

Schaubild 58

Auszubildende und Investitionen im Tischlerhandwerk 1956 bis 1969

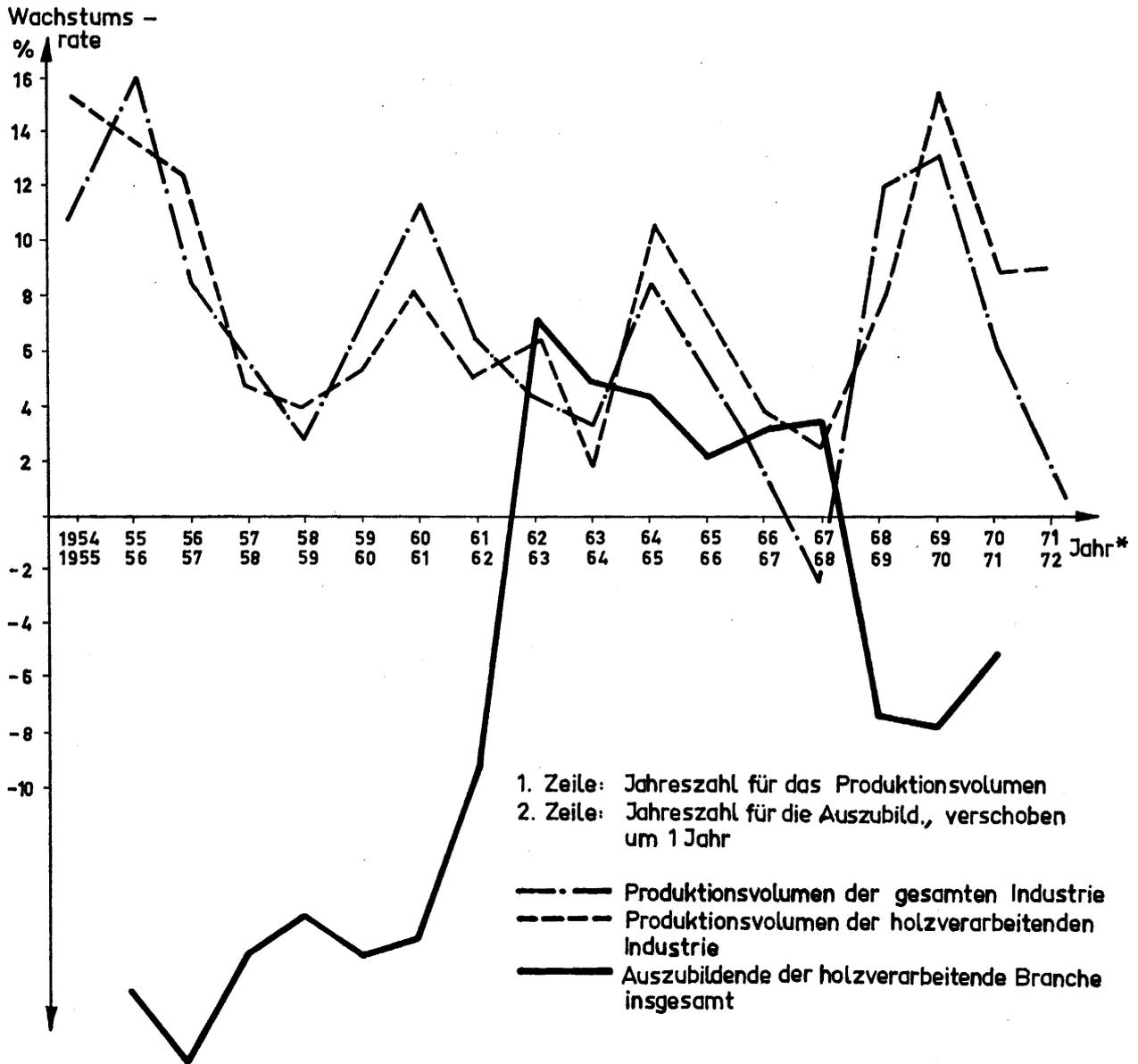


* 1. Zeile: Jahreszahl für die Investitionen
2. Zeile: Jahreszahl für die Auszubildenden

----- Investitionen im Tischlerhandwerk
———— Auszubildende

Schaubild 59

Produktionsvolumen der Gesamtindustrie, der Holzverarbeitenden Industrie und Auszubildende für die Holzverarbeitende Branche 1954 bis 1971



Schlußfolgerungen

Aus den Ergebnissen der Untersuchungen der Kommission läßt sich schließen, daß ein Teil der Betriebe die Einstellung von Auszubildenden aktiv mit der Konjunktur variiert. Das betrifft vor allem Betriebe, die in solchen Bereichen ausbilden, die wegen ihrer Berufsperspektiven attraktiv sind, sowie Betriebe, die Berufsausbildung mit hoher Qualität durchführen. In beiden Fällen ist die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen regelmäßig höher als das Angebot der Betriebe. Die Betriebe können deshalb ihre Auszubildendenquoten selbst bestimmen.

In einem weiteren Teil der Betriebe schwanken die Einstellungen der Auszubildenden antizyklisch. Hier handelt es sich insbesondere um Ausbildungsberufe, die für die Jugendlichen weniger attraktiv sind, und um Betriebe, die eine weniger gute Berufsausbildung anbieten. In diesen Fällen übernehmen die Betriebe für den Verbleib der restlichen Jugendlichen eine Art „Schwammfunktion“.

Keine Verbindungen zwischen Konjunkturverlauf und Berufsausbildung bestehen in wenig konjunkturanfälligen Branchen. Für die Vergangenheit galt das z. B. in der Kunststoffindustrie.

Aussagen verschiedenster Stellen deuten darauf hin, daß sich daneben auch Änderungen der Ausbildungsqualität im Konjunkturablauf in manchen Bereichen und Betrieben ergeben, insbesondere durch die Verlagerung von Arbeitszeit des Ausbildungspersonals in die Produktion. Da Zeitreihen hierüber jedoch nicht vorliegen, konnte diese plausible Hypothese bisher nicht überprüft werden.

6.1.5 Spezialisierungstendenz

Die Kosten und das Finanzierungssystem wirken sich auch auf die Inhalte der Berufsausbildung aus. Die Unternehmen, die Berufsausbildung mit Nettokosten durchführen, werden in erster Linie unmittelbar verwendungsbezogen ausbilden. In Abschnitt 3.2.3.4. dieses Berichts wurde gezeigt, daß die Betriebe hauptsächlich dazu motiviert und geeignet sind, berufsbezogene Anforderungen zu erfüllen. Arbeitswelt- und gesellschaftsbezogene Elemente treten demgegenüber in den Hintergrund.

In den Ausbildungsordnungen wird versucht, solchen Tendenzen durch die Formulierung allgemeiner Standards zu begegnen, wie sie auch dem langfristigen Interesse der Einzelwirtschaften an breiter und vielverwendungsfähiger Berufsausbildung entsprechen. Die Ausbildungsordnungen legen die Inhalte jedoch bisher im allgemeinen nicht detailliert fest, in vielen Betrieben sind sie nicht bekannt, von manchen werden sie nur unzureichend beachtet (vgl. Tabelle 145). Zusätzliche überbetriebliche Maßnahmen, die der Spezialisierung in vielen Betrieben entgegenwirken, werden in sehr unterschiedlichem, insgesamt nicht ausreichendem Umfang durchgeführt.

6.1.6 Chancenungleichheit der Individuen

Durch die beträchtliche Streuung der Ausbildungsqualität und des Angebots an Ausbildungsplätzen werden zugleich die Berufs- und Lebenschancen der Individuen in sehr unterschiedlichem Maße entwickelt. Neben den bereits angesprochenen regionalstrukturellen und konjunkturellen Aspekten bestehen auch Chancenunterschiede zwischen den Geschlechtern sowie in Abhängigkeit von der jeweiligen Vorbildung der Auszubildenden.

Als Ursache von Unterschieden der Ausbildungsqualität und der Ausbildungskosten zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden wird vermutet:

Betriebe werden Netto-Ausbildungskosten nur insoweit dauerhaft in Kauf nehmen, als sie von der Annahme ausgehen können, daß sich die Investition während der Zeit der Weiterbeschäftigung des Ausgebildeten im Betrieb bezahlt macht. Da die erwartete Beschäftigungsdauer im Unternehmen bei Mädchen kürzer ist als bei männlichen Auszubildenden, ist damit zu rechnen, daß es aus diesen ökonomischen Erwägungen heraus auch zu Chancenungleichheiten zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden kommt.

Die Daten der Erhebungen der Kommission stimmen mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen darin überein, daß Unterschiede der Ausbildungsqualität zwischen den Geschlechtern bestehen.

Das insgesamt weniger nach Berufen und Regionen differenzierte Angebot an Ausbildungsplätzen für Mädchen und ihre Konzentration in manchen weniger anspruchsvollen Ausbildungsberufen drücken sich darin aus.

Es besteht daneben eine auch im System einzelbetrieblicher Finanzierung begründete Verbindung zwischen der Ausbildungsqualität und der Vorbildung der Auszubildenden.

Nach den Ergebnissen der Haupterhebung der Kommission steigt die Ausbildungsqualität mit der Vorbildung, mit Ausnahme von Abiturienten: deren gemessene Ausbildungsqualität ist ebenso niedrig wie diejenige der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluß. Als Erklärung hierfür bietet sich — neben anderen Gründen — an, daß Abiturienten zum größeren Teil nach der Ausbildung in die Hochschulen überwechseln und daß deshalb das Interesse der Betriebe an dieser Personengruppe begrenzt ist.

Hiervon abgesehen kann jedoch gesagt werden, daß Jugendliche mit weniger Vorbildung auch in der Berufsausbildung im jetzigen System eine geringere Förderung erfahren als ihre formal höher gebildeten Altersgenossen und daß damit Unterschiede in der Eingangsqualifikation der Individuen durch das Berufsausbildungssystem eher noch verstärkt werden. Unterschiede im einzelnen zeigt Tabelle 224.

Aus der Tabelle läßt sich z. B. ablesen, daß eine in der Organisation „schlechte“ Berufsausbildung bei 80 v. H. der Ausbildungsgänge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluß und bei 79 v. H. der Aus-

Tabelle 224

Ausbildungsgänge mit geringer Ausbildungsqualität nach der Vorbildung der Auszubildenden

Vorbildung der Auszubildenden	Ausbildungsqualität unter 25 v. H. der erreichbaren Punktzahl in v. H. der untersuchten Ausbildungsgänge					
	Organisation	Technik	Intensität	Personal	Methode	Durchschnitt
ohne Hauptschulabschluß	80	94	37	52	44	62
Hauptschulabschluß	74	95	19	50	47	57
Realschul- u. ä. -abschluß	59	97	19	54	39	55
Abitur	79	100	33	47	53	62

Quelle: Erhebungen der Kommission

bildungsgänge mit Abiturienten, aber nur bei 59 v. H. der Ausbildungsgänge mit Realschulabsolventen durchgeführt wird.

6.2 Alternative Finanzierungsweisen

6.2.1 Vorbemerkungen

Die Analyse der Eigenschaften und Wirkungen des derzeitigen Finanzierungssystems hat zu der Schlußfolgerung geführt, daß unter Beibehaltung der Aufbringung der Mittel überwiegend durch die jeweils betroffenen Betriebe und Unternehmen die Ansprüche, die heute an die berufliche Bildung außerhalb von Schulen gestellt werden, insgesamt nicht befriedigend erfüllbar sind. *Die Änderung des Finanzierungssystems ist daher eine notwendige, wenn auch nicht allein hinreichende Bedingung, um bestehende Mängel zu beseitigen.*

Prinzipielle Alternativen zur Finanzierung außerschulischer Berufsausbildung sind:

- eine Finanzierung durch die einzelnen Auszubildenden,
- eine Finanzierung aus öffentlichen Haushalten,
- eine Kollektivfinanzierung durch die Arbeitnehmer und
- eine Kollektivfinanzierung durch die Arbeitgeber bzw. Unternehmen.

Eine Finanzierung aus mehreren dieser Quellen ist denkbar. Solche Mischformen sind in anderen Aufgabenbereichen realisiert und auch für die Bildungsfinanzierung mehrfach diskutiert worden.

Hier werden die einzelnen Alternativen demgegenüber jeweils für sich behandelt; Kombinationsmöglichkeiten können daraus abgeleitet werden. Bestimmte Formen der Kombination werden im Rahmen der Empfehlungen für eine konkretere Ausgestaltung weiter unten erörtert.

6.2.2 Finanzierung durch die Auszubildenden

Als Parallele zur gegenwärtigen Finanzierung im Dualen System durch die Ausbildungsträger wäre eine andere individuelle Finanzierungsweise theoretisch möglich, nämlich die Übernahme der Kosten durch die Auszubildenden selbst (bzw. deren Familien). Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Auszubildenden auch bisher bereits während der Berufsausbildung entgangene Einkommen in Kauf nehmen müssen, insofern sie als Jungarbeiter höhere Einkommen beziehen würden.

Bei den Überlegungen, die Auszubildenden in größerem Umfang zur Finanzierung der beruflichen Bildungsprozesse heranzuziehen, wird das Argument verwendet, daß die Individuen durch höhere Einkommen, größeres Sozialprestige u. a. m. schließlich davon profitieren würden:

Diese Begründung stößt jedoch auf erhebliche Bedenken:

- a) Den Individuen wachsen — ähnlich wie es bereits für die Betriebe gezeigt wurde — die durch ihre Ausbildung hervorgerufenen Erträge nicht allein zu (positive Wirkungen höheren Bildungsniveaus auf die Arbeitsgruppe, Beitrag zum Betriebsergebnis u. a. m.).
- b) Die Differenzierungen des individuellen Einkommens lassen sich keineswegs nur mit der

Höhe der vorausgegangenen Bildungsinvestitionen begründen. Vielmehr ist die jeweilige individuelle Einkommenslage nur begrenzt auf die Bildungsinvestition des einzelnen zurückzuführen, weil diese nur einer der Bestimmungsfaktoren ist (neben den Tarifverhandlungen durch die Gewerkschaften, der Marktform der Betriebe, der sozialen Stellung der Familie u. a.).

Aus beiden Argumenten kann geschlossen werden, daß aus den jeweils ermittelten Einkommensprofilen nicht generell auf die privatwirtschaftliche Rentabilität der Bildungsinvestitionen der jeweiligen Individuen oder Berufsgruppen geschlossen werden kann. Daraus ist zu folgern, daß bei dieser Finanzierungsweise mit einer unzureichenden Ausbildungsmotivation der Jugendlichen gerechnet werden müßte.

Gegen eine solche Finanzierungsreform sprechen außerdem weitere Argumente:

1. In der Regel fehlen Möglichkeiten der Vorfinanzierung, oder sie sind unzureichend. Dieser Mangel dürfte auch nicht durch Ausbildungssparkassen und -versicherungen oder durch in der Wirkung und Zielsetzung ähnliche Einrichtungen abgestellt oder kompensiert werden können. Selbst ein Anspruch auf öffentliche Darlehen (dessen Gewährung bereits das Finanzierungssystem erheblich ändern würde) könnte als hauptsächliche Finanzierungsform kaum eine gesamtwirtschaftlich befriedigende Motivation bewirken, eine qualifizierende Berufsausbildung nachzufragen. Das liegt auch daran, daß in der Regel die Informationen über die Aussichten in den einzelnen Berufen zu unzureichend, insbesondere aber die Unterrichtung über die sehr langfristig zu erwartenden Effekte zu mangelhaft und zu unsicher sind, um darauf individuelle Wahlentscheidungen aufbauen zu können. Auch ein erheblicher Ausbau des beruflichen Beratungswesens könnte daran kaum etwas ändern.
2. In dem derzeitigen Bildungssystem wird die Vollzeitschule im Sekundarbereich II vom Staat finanziert. Bei einer durch die Auszubildenden zu finanzierenden außerschulischen Berufsausbildung würde sich somit eine Benachteiligung dieser Jugendlichen gegenüber den Vollzeitschülern ergeben. Damit wären nicht nur Unterinvestitionen in diesem Bereich des Bildungssystems und weitere Abwanderungen in nicht berufsbezogene Bildungsgänge die unausweichliche Folge. Zu erwarten wäre außerdem eine verstärkte Polarisierung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und innerhalb der Berufsausbildung (Vollzeitschule und Duales System), eine Konsequenz, die bildungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitisch nicht hingenommen werden könnte.

Die Überlegung, daß Bildungsprozesse selbst in gewissem Umfang „Konsumcharakter“¹⁾ besitzen —

¹⁾ insoweit als diese Prozesse zu keinen künftig erhöhten Einkommen führen

jedenfalls im Verhältnis zur sonst möglichen Erwerbstätigkeit —, wird als weiteres Argument für eine teilweise Übernahme der Kosten durch die Auszubildenden aufgeführt. Dem ist insoweit zuzustimmen. Allerdings dürfte dies für die Berufsausbildung in geringerem Umfang zutreffen als für die meisten anderen Bildungsprozesse, und eine zusätzliche Belastung der Auszubildenden über die ihnen während der Ausbildungszeit entgehenden Einkommen hinaus könnte hiermit keinesfalls gerechtfertigt werden. Davon abgesehen ist auch hier auf die schichtspezifischen Unterschiede der Wirkungen aller dieser Zusammenhänge hinzuweisen.

Für den praktischen Bildungspolitiker mögen diese Überlegungen rein theoretischer Art sein; jedoch schien es der Kommission angebracht, in dem Spektrum möglicher Alternativen auch diese Form darzustellen. Die Darlegungen haben gezeigt, daß eine individuelle Finanzierung durch die Auszubildenden keine geeignete Alternative zu dem derzeitigen — in seinen Wirkungen — unbefriedigenden einzelbetrieblichen Finanzierungssystem ist. *Im Bereich der außerschulischen Berufsausbildung kommt also nur ein System staatlicher oder sonstiger kollektiver Finanzierung in Frage.*

Besonderheiten der beruflichen Weiterbildung

Für die berufliche Weiterbildung mag das Urteil über die Finanzierung durch die Individuen einer Modifikation bedürfen. Berufliche Weiterbildung hat sehr erheblichen, oft ganz unmittelbaren und sicher prognostizierbaren Nutzen für die Weitergebildeten; zugleich bestehen teilweise bessere Vorfinanzierungsmöglichkeiten durch die einzelnen Erwerbstätigen. Allerdings gilt beides nur beschränkt; in Anbetracht der besonders hohen Kosten durch die zeitweilige Freistellung von der Arbeit sind deutliche Grenzen zu sehen. Zugleich wäre dabei auch eine Tendenz zur Polarisierung der Erwerbstätigen anzunehmen; mit zunehmendem Arbeitseinkommen steigt auch die Möglichkeit, Weiterbildung zu finanzieren und dadurch wiederum das Einkommen zu erhöhen und umgekehrt.

Eine nur individuelle Finanzierung erscheint deshalb auch für die berufliche Weiterbildung als nicht zweckmäßig.

6.2.3 Alternativen kollektiver Finanzierung

Öffentliche Haushalte oder außerstaatliche Finanzierung

Nach dem Urteil der Kommission kommt aus den genannten Gründen nur eine kollektive Finanzierung für den Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung ernsthaft in Betracht. Dafür sind sehr verschiedene Formen denkbar. Grundsätzliche Alternativen stellen jedoch in diesem Zusammenhang die Finanzierung aus öffentlichen Haushalten einerseits und eine außerstaatliche kollektive Finanzierung andererseits dar. Die Auffassungen in dieser Frage sind kontrovers und werden von sehr verschiedenen Motiven, Zielsetzungen und Beurteilungen von Tatbeständen abgeleitet.

Nach Auffassung der Kommission lassen sich die Ziele einer Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung und des Abbaus der zahlreichen Unzulänglichkeiten des jetzigen Systems einzelwirtschaftlicher Finanzierung grundsätzlich sowohl durch Übertragung der Finanzierungsaufgabe an den Staat wie auch durch die Übertragung an einen Fonds erreichen, der überwiegend aus nichtöffentlichen Haushalten zu speisen wäre.

Die Vermittlung beruflicher Grundqualifikationen und damit verbundener allgemeiner Bildung ist eine öffentliche Aufgabe von hohem Rang, ob sie nun in schulischen oder außerschulischen Einrichtungen stattfindet. Sie wird volkswirtschaftlich in der Regel dem Bereich der Infrastruktur zugerechnet. Insofern ist es naheliegend zu fragen, ob nicht die bei der Erfüllung dieser Aufgabe entstehenden Kosten insgesamt aus staatlichen Haushalten finanziert werden sollten.

Für eine solche Lösung wird angeführt, daß so am besten eine Einheitlichkeit der beruflichen Bildung und ihre Abstimmung mit der allgemeinen Bildung erreicht werden könnten. Obwohl die Kommission dieses Ziel bejaht, hält sie die Finanzierung aller Bildungseinrichtungen aus den Haushalten von Bund und Ländern, selbst wenn sie bald realisierbar wäre, nach den bisherigen Erfahrungen nicht für eine hinreichende Garantie solcher Einheitlichkeit. Schwierigkeiten, die sich einer einheitlichen Bildungsplanung entgegenstellen, ergeben sich durch die vielfältigen Differenzen zwischen Bund und Ländern sowie der Länder untereinander.

Auch innerhalb eines jeden Landes hat die einheitliche staatliche Finanzierung bisher offenbar nicht zu einer gleichrangigen Ausweitung der Haushaltsmittel, etwa für Berufsschulen und Gymnasien, geführt. Die Finanzierung der außerschulischen Berufsbildung durch einen Fonds für das ganze Bundesgebiet verspricht dagegen wenigstens für diesen Bereich ein hohes Maß an Einheitlichkeit. Der Fonds könnte außerdem dafür eingesetzt werden, die außerschulische Berufsbildung so zu verbessern, daß damit mehr Durchlässigkeit zu den allgemeinbildenden schulischen Einrichtungen und insofern Integration möglich wird. Die im Fonds Vertretenen hätten außerdem ein starkes Interesse daran, sich für gute Leistungen der beruflichen Schulen und für eine funktionierende Koordination zwischen diesen Schulen und der betrieblichen Bildungsarbeit einzusetzen. Eine bundeseinheitliche Fondsverwaltung hätte vielerlei Möglichkeiten, ihren Einfluß in diesem Sinne geltend zu machen.

Für eine Finanzierung auch der außerschulischen Berufsausbildung durch den Staat wird weiter geltend gemacht, daß nur der Staat die globale Steuerung und die ordnungspolitische Einpassung aller Bereiche öffentlicher Verantwortung gewährleisten könne. Es wird befürchtet, daß eine parafiskalische kollektive Finanzierung zu einer einseitigen Begünstigung der außerschulischen beruflichen Bildung führen könne oder diese sich möglicherweise in einer Richtung entwickeln werde, die den allgemeinen bildungspolitischen Zielen widerspricht. Die Kommission ist der Auffassung, daß solchen Gefah-

ren durch eine angemessene Beteiligung von Vertretern des Staates in den Beratungs- und Entscheidungsgremien des Fonds hinreichend entgegengewirkt werden kann.

Für die Fondsfinanzierung spricht, daß sie als Instrument in mancher Hinsicht besser zu wirken geeignet ist als die Finanzierung aus den staatlichen Haushalten. Die Kommission verweist hierzu auf die Argumente, die von vielen Seiten für die Selbstverwaltung wo immer möglich vorgetragen werden.

Die Fondsfinanzierung eröffnet den Trägern der betrieblichen Bildung und anderen unmittelbar betroffenen Gruppen mehr Möglichkeiten eigener Initiative und der Mitwirkung bei überbetrieblichen Entscheidungen, als dies bei überwiegend staatlicher Finanzierung zu erwarten ist. Die Fondsverwaltung und ihre Beauftragten haben infolge des Selbstverwaltungscharakters dieser Organisation und ihrer besonderen Sachnähe bessere Chancen, die Betriebe zur Erfüllung von Qualitätsstandards zu motivieren als etwa Vertreter der Unterrichtsbehörden.

Im übrigen ist nicht zu übersehen, daß die gesellschaftlichen Ansprüche an die Staatshaushalte ohnehin schon schneller steigen als das Steueraufkommen und daß zahlreiche neue und unabsehbare öffentliche Aufgaben diese Tendenz noch verstärken dürften. Sollten künftig zusätzlich die hohen und nach allgemein anerkannten Zielvorstellungen steigerungsbedürftigen Aufwendungen für die außerschulische Berufsausbildung ganz oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, so wäre dies nur möglich, wenn die öffentlichen Einnahmen drastisch erhöht würden.

Die Kommission befürchtet, daß bei einer Übertragung dieser bisher überwiegend bei den Einzelwirtschaften liegenden Finanzierungsaufgaben auf den Staat eine unerträglich lange Verzögerung im Ausbau und in der Verbesserung der Berufsausbildung unvermeidlich wäre. Sie sieht zudem die Gefahr, daß diese Aufgabe immer aufs neue unter Stabilitätspolitischen Gesichtspunkten hinter kurzfristig dringender erscheinende öffentliche Bedürfnisse zurückgestellt werden könnte.

Die Kommission gibt aus den genannten Gründen der Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung durch ein Fondssystem den Vorzug vor der staatlichen Finanzierung.

6.2.4 Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberumlagen

6.2.4.1 Arbeitnehmerumlagen

Formen nichtstaatlicher kollektiver Finanzierung können für viele öffentliche Aufgaben geschaffen werden. Sie sind seit langem in manchen Bereichen realisiert. Zu nennen sind hier vor allem die Sparten der gesetzlichen Sozialversicherung. Dabei geht es um die Versicherung von Individuen gegen Risiken wie Unfall, Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Alter. Ist es möglich, den Fonds als eine Versicherung gegen Nichtausbildung oder schlechte Ausbildung zu verstehen? Wenn dies angeht, dann läge

es nahe, Arbeitnehmerbeiträge zur Haupteinnahmequelle des Fonds zu machen. Aber das Versicherungsprinzip erscheint wenig angebracht, da es sich im Fall der Ausbildung doch wohl kaum um Risiken mit dem Charakter höherer Gewalt handelt, vielmehr um weitgehend planbare und kontrollierbare Tatbestände. Außerdem müßte das gleiche Prinzip auch auf alle schulischen Formen der Ausbildung jenseits der Pflichtschule angewandt werden.

Eine ähnliche Begründung für die Heranziehung der Arbeitnehmer lautet, mit der Anhebung der Bildungsqualität sänke das Beschäftigungsrisiko. Die Arbeitnehmerabgabe sei gleich zu werten wie ein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung und könne ihn zum Teil ersetzen. Dieses Argument hält jedoch einer Nachprüfung nicht stand. Es gibt keinen allgemeinen Zusammenhang zwischen der durchschnittlichen Bildungsqualität der Bevölkerung und der Antälligkeit der Wirtschaft für konjunkturelle Rückschläge oder strukturelle Fehlentwicklungen. Folglich bewirkt die angestrebte Qualitätssteigerung der beruflichen Bildung nicht notwendig eine Senkung der Risiken, arbeitslos zu werden.

Es soll durchaus nicht verkannt werden, daß es nach bisheriger Erfahrung Arten der Ausbildung gibt, die stärker gegen Arbeitslosigkeit schützen, vor allem wenn sie auf hohe berufliche Flexibilität ausgerichtet sind und wenn sie zu einer Beamtenstellung führen. Es ist aber nicht so, daß höhere Qualifikation generell höhere Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet — zumindest nicht die Sicherheit gegen strukturelle Arbeitslosigkeit.

Die allein sozialversicherungsorientierte Betrachtungsweise liefert also keine tragfähige Begründung einer Finanzierung durch Arbeitnehmerbeiträge — ganz abgesehen davon, daß die Ausrichtung allein an Arbeitsmarktkrisen den weit über die berufliche Anwendung hinausreichenden Zielen der Bildungspolitik nicht gerecht werden kann.

Befürworter einer — zumindest teilweisen — Finanzierung der beruflichen Bildung aus Arbeitnehmerumlagen weisen außerdem darauf hin, daß den Arbeitnehmern aus der Ausbildung Nutzen in Form erhöhten Arbeitseinkommens (und anderer Vorteile) zufließt. Eine an ihr Einkommen anknüpfende Abgabe stelle ein Entgelt für empfangende Bildungsleistungen dar. Bei Anwendung dieses „Nutzenprinzips“ ergäben sich jedoch schwerwiegende Probleme der Zurechnung, auf die zum Teil schon im Abschnitt 6.2.2 hingewiesen wurde:

- Das Arbeitseinkommen hängt nicht nur von der Vorbildung ab, und der Bildungseinfluß ist nicht hinreichend exakt quantifizierbar. Außerdem entzieht sich der nicht-monetäre Nutzen der Bildung einer Messung.
- Die berufliche Bildung einer Person oder Gruppe kann Einkommenssteigerungen bei anderen zur Folge haben. Derartige externe Effekte können nicht quantitativ ermittelt werden.
- Die Finanzierung der Ausbildungskosten erfolgt nachträglich. Im Grunde finanzieren die Erwerbs-

tätigen jeweils die Berufsausbildung der nachfolgenden Generationen, wodurch die zeitliche Zurechnung beträchtlich erschwert wird.

Für die berufliche Weiterbildung erscheint das Konzept einer Kollektivfinanzierung durch die Arbeitnehmer zusätzlich deshalb problematisch, weil der Anteil derjenigen, die sich weiterbilden (verglichen mit der Erstausbildung), gering ist. Es würde also unter gegenwärtigen Verhältnissen die Mehrheit der Arbeitnehmer eine Minderheit finanzieren, die ohnehin schon über die besseren Startchancen verfügt.

Die Kommission hält deshalb eine Arbeitnehmerumlage zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung für nicht vertretbar. Sie sieht zugleich keine überzeugenden Gründe für eine auch nur teilweise Finanzierung der Berufsausbildung durch Arbeitnehmerabgaben.

6.2.4.2 Arbeitgeberumlagen

Bei der zweiten Alternative einer Finanzierung aus einer Arbeitgeberumlage bleibt die heute bestehende Regel, wonach Institutionen des Beschäftigungssystems die Berufsausbildung finanzieren, grundsätzlich erhalten. Es werden jedoch alle und nicht nur die ausbildenden Unternehmen zur Finanzierung herangezogen. Das entspricht dem gemeinsamen Interesse der Unternehmen an der Verfügbarkeit einer großen Zahl qualifizierter Arbeitskräfte und der Mitwirkung von Betrieben an deren Ausbildung. „Als Essentiale einer (solchen) legitimen außersteuerlichen Sonderabgabe kann demnach die Sachnähe zwischen Abgabepflicht und zu finanzierender Maßnahme angesehen werden.“¹⁾ Diese Lösung beseitigt unerwünschte ausbildungsbedingte Wettbewerbsverzerrungen. Sie gestattet es, hohe (und kostspielige) Qualitätsnormen zu setzen und gleichzeitig die Bereitschaft der Unternehmen zum Angebot einer genügenden Anzahl von Ausbildungsplätzen zu erhalten. Die mit der Abgabepflicht verbundene Erstattung von Ausbildungskosten dürfte im übrigen geeignete Unternehmen, die bisher keine Bildungsarbeit betrieben haben, dazu motivieren, in diesem Bereich aktiv zu werden. Insgesamt kann das Angebot an außerschulischer beruflicher Bildung umfang- und variantenreicher sowie auch regional breiter gestreut werden als bisher.

Die Unternehmen werden in ihrer Gesamtheit die Abgaben größtenteils über die Preise auf die privaten Haushalte überwälzen, zu einem Teil (z. B. durch die Absetzung von der Steuerschuld und durch die Preise der gelieferten Güter) auch auf den Staat. Rückwälzungsversuche auf dem Wege geringerer Lohnerhöhungen dürften wenig Erfolg haben. Da der Unternehmenssektor allenfalls gering belastet wird, besteht auch kein Anlaß, die Sachinvestitionen einzuschränken und folglich von daher

¹⁾ Friauf, K.-H.: Verfassungsrechtliche Probleme einer Reform des Systems zur Finanzierung der beruflichen Bildung (erscheint in der Reihe der Studien und Materialien der Kommission)

auch keine Tendenz zur Gefährdung der Vollbeschäftigung. (Vgl. im einzelnen Abschnitt 6.8)

6.2.4.3 Empfehlung

Die Kommission empfiehlt deshalb, zur Finanzierung der Berufsausbildung einen Fonds zu schaffen, der aus einer Arbeitgeberumlage gespeist wird.

Wieweit die berufliche Weiterbildung aus diesem Fonds finanziert werden sollte, wird im Abschnitt 6.4.7 diskutiert.

6.3 Ausländische Beispiele kollektiver Finanzierung

6.3.1 Einführung

Je nach der Wirtschaftsverfassung eines Landes sind die Finanzierungsalternativen für die außerschulische Berufsausbildung grundsätzlich verschieden. Das gilt insbesondere für die Unterscheidung nach marktwirtschaftlichen und planwirtschaftlich organisierten Volkswirtschaften.

In der DDR besteht beispielsweise eine „Anordnung über die Finanzierung der Berufsausbildung“ (DDR — GBl II, Nr. 88 vom 10. November 1969, S. 541), nach der „die Kosten der Betriebe für die praktische Berufsausbildung in die Selbstkosten der Betriebe einzubeziehen“ und „bei der Ausarbeitung und Bestätigung der Industriepreise kalkulationsfähig“ sind.

Eine derartige Regelung scheidet in einem Wirtschaftssystem, in dem die Preise nicht zentral verordnet werden, sondern sich durch Wettbewerb auf Märkten ergeben, von vornherein aus. Finanzierungsregelungen aus zentral verwalteten Volkswirtschaften können deshalb nicht auf die Bundesrepublik übertragen werden.

Daneben ist bei der Beurteilung von Regelungen in anderen Ländern weiter zu beachten, daß sich die Ziele der beruflichen Bildung, die Art der Abstimmung von Bildungs- und Beschäftigungssystem, der Stand der wirtschaftlichen Entwicklung, historische und kulturelle Gegebenheiten von Land zu Land unterscheiden.

In einer Reihe von marktwirtschaftlichen Ländern sind in den letzten Jahrzehnten kollektive Finanzierungsformen für die berufliche Bildung geschaffen worden. Umfassende Systeme dieser Art sind neben Frankreich (seit 1925) und Großbritannien (seit 1964) vor allem in südamerikanischen Ländern eingerichtet worden; Teilregelungen und Ansätze sind in vielen anderen Ländern zu finden.

Im nächsten Abschnitt werden exemplarisch die umfassenden Regelungen in Frankreich, Großbritannien und Brasilien dargestellt.

6.3.2 Darstellung ausgewählter Systeme (Frankreich, Großbritannien, Brasilien)

Die Übersicht in Tabelle 225 gibt einen zusammengefaßten Überblick über die Organisation der

Finanzierungssysteme für die berufliche Bildung sowie die Art der Aufbringung und die Vergabeform in den drei ausgewählten Ländern. Das *französische* System der Lehrlingssteuer („*taxe d'apprentissage*“), das die längste Tradition aufweist, ist zuletzt im Jahre 1971 durch ein Gesetz mit entsprechenden Regelungen für die Weiterbildung ergänzt worden („*Loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*“). Dabei wurde eine Weiterbildungsabgabe geschaffen, die zwischen 1972 und 1976 von 0,8 v. H. auf 2,0 v. H. der Lohnsumme ansteigen soll. Daraus wird ein berufsbezogener Bildungsurlaub finanziert. Die Kosten eigener Maßnahmen der Betriebe und Subventionen an dritte Einrichtungen sind unter gewissen Voraussetzungen von dieser Abgabe absetzbar; Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten werden generell von der Abgabepflicht befreit.

Infolge der besonderen Regelungen für die Weiterbildungsfinanzierung ab 1972 wurde der Satz der Lehrlingssteuer gleichzeitig auf 0,5 v. H. der Lohnsumme herabgesetzt.

Das *brasilianische* System als Beispiel für ein südamerikanisches Land ist größtenteils nicht für deutsche Verhältnisse relevant. So werden dort z. B. vom SENAI (*Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial — Nationaler Dienst für industrielle Lehrlingsausbildung*) in erster Linie eigene Ausbildungsstätten aus den gesammelten Mitteln errichtet und unterhalten, weil Ausbildungsplätze in der Wirtschaft weitgehend fehlen. Auszubildende Betriebe können lediglich ihre Kosten von der Umlage absetzen; die direkte gezielte Förderung betrieblicher Ausbildung unterbleibt.

Brasilien verfügt im übrigen mit dem SENAC (*Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial — Nationaler Dienst für kaufmännische Lehrlingsausbildung*) über ein zweites System, das in vergleichbarer Weise die kaufmännische Ausbildung im Handel und im Dienstleistungsbereich erfaßt.

In *Großbritannien* ist vor allem die Branchengliederung der „*Industrial Training Boards*“ bemerkenswert; nach der gesetzlichen Grundlage von 1964 (*Industrial Training Act*) haben sich in der Folgezeit (in den meisten Fällen bis 1966/67) 27 solcher Einrichtungen gebildet. Mit dieser Organisation sollte bei der Aufbringung und bei der Vergabe von Mitteln den Besonderheiten der verschiedenen Branchen Rechnung getragen werden. Das System zielte seinem Anspruch nach vor allem auf eine starke Ausdehnung der Zahl der Auszubildenden sowie auf eine Verbesserung der betrieblichen Ausbildung und auf eine Errichtung überbetrieblicher Ausbildungszentren ab. Die einzelnen Branchenfonds haben eine sehr unterschiedliche Bedeutung; das kommt bereits in der großen Spannweite der jeweiligen Finanzvolumina zum Ausdruck. — Eine entscheidende Änderung hat sich durch den „*Employment and Training Act*“ vom 25. Juli 1973 ergeben. Zentrales Anliegen ist die Abstimmung zwischen Berufsausbildung und Beschäftigungssystem. Die „*Manpower Services Com-*

**Wesentliche Merkmale der Finanzierungssysteme in Frankreich,
Großbritannien und Brasilien**

Merkmal	Frankreich	Großbritannien	Brasilien (SENAI)
1 Errichtung und Organisation des überbetrieblichen Finanzierungssystems			
1.1 Rechtsgrundlage	Loi de finances du 13 juillet 1925 Loi no 66-892 du 3 décembre 1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle	Industrial Training Act, 12. March 1964 Employment and Training Act, 12. July 1973	Gesetz Nr. 4048 vom 22. Januar 1964 und Gesetz Nr. 9576 vom 12. August 1946
1.2 Sektoraler Geltungsbereich ..	Alle Sektoren	Alle Sektoren	Nur Industrie
1.3 Explizite Ziele	— Vermittlung von Allgemeinbildung und beruflichen Qualifikationen auf verschiedenen Stufen für Jugendliche und Erwachsene — Sicherung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts	— bessere Abstimmung der Ausbildungsentscheidungen der Betriebe mit ökonomischen Erfordernissen und technologischen Entwicklungen — Verbesserung der Gesamtqualität der Berufsbildung und Einführung von Mindeststandards — Gerechtere Verteilung der Ausbildungskosten	— Durchführung der Lehrlingsausbildung — Beratung der Unternehmen in Ausbildungs-Berufsfragen — Weiterbildung älterer ungelerner Arbeiter — Gewährung von Stipendien — Unterstützung technologischer Forschung
1.4 Träger	Fonds Nationale de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale außerdem: einige sektorale Berufsförderungsgesellschaften, die Berufsausbildungsumlagen (bis zu 1 v. H. der Lohnsumme) erheben	Industrial Training Boards als Selbstverwaltungskörperschaften unter der Rechtsaufsicht des Arbeitsministeriums	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) als Körperschaft des Privatrechts
1.5 Organisatorisches Gliederungsprinzip ..	Zentral	Sektoral	Regional
1.6 Institutionen auf nationaler Ebene	Conseil de gestion du fonds und Comité interministériel	Secretary of State for Employment, verantwortlich für die Arbeitsmarktpolitik. Genehmigung der Aufbringungssätze der ITB's und Weisungsbefugnis gegenüber der Manpower Services Commission.	Nationaler Rat, Nationale Abteilung

noch Tabelle 225

Merkmal	Frankreich	Großbritannien	Brasilien (SENAI)
		<p>Manpower Services Commission (ab 1. Januar 1974) drittelparitätisch besetzt.</p> <p>Die Kommission übernimmt manche Aufgaben des Arbeitsministeriums, die dieses nach dem Gesetz von 1964 hatte.</p> <p>Employment Services Agency: Durchführung der öffentlichen Aufgaben für Belange des Arbeitsmarktes (ab Herbst 1974 von Arbeitsministerium zu Manpower Services Commission)</p> <p>Training Services Agency: Verantwortlich für Training Opportunities Scheme (TOPS) als Koordinierungsrahmen für die ITB's. Verantwortlich für Ausbildungsaktivitäten in Gebieten, die nicht von den ITB's abgedeckt sind. — Diese Institution wird vom Arbeitsministerium überführt zur Manpower Services Commission (ab April 1974)</p>	
1.7 Institutionen auf regionaler Ebene	Comité départemental de l'enseignement technique		22 regionale Unter-einheiten Regionaler Rat Regionale Abteilung
1.8 Sektorale Institutionen ..	nein	27 Industrial Training Boards	Neben dem SENAI existiert der Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)
1.9 Beherrschende Trägergruppe	Staat	Einflußmöglichkeiten der Unternehmer, Arbeitnehmer und des Staates	Unternehmer, wegen Besetzung der Normativorgane mit Vertretern der Industrieverbände
2 Aufbringung			
2.1 Festsetzung a) der Bemessungsgrundlagen durch	a) Gesetz	a) Industrial Training Boards	a) Gesetz

Merkmal	Frankreich	Großbritannien	Brasilien (SENAI)
b) des Beitragssatzes durch	b) Gesetz	b) Industrial Training Boards, Genehmigung durch das Arbeitsministerium	b) Gesetz
2.2 Finanzierungsart	Steuer (taxe d'apprentissage)	Beiträge an Boards	Beiträge an SENAI
2.3 Bemessungsgrundlage	Lohnsumme	Lohnsumme oder Zahl der Arbeitnehmer (in 4 Boards)	Bis 1944: Zahl der Arbeitnehmer Ab 1944: Lohnsumme
2.4 Beitragssatz ..	Bis 1966: 0,4 v. H. 1966 bis 1971: 0,6 v. H. ab 1972: 0,5 v. H.	Unterschiedlich je nach Wirtschaftszweig zwischen 0,025 v. H. und 2,5 v. H. der Lohnsumme; teilweise zusätzliche Differenzierung innerhalb der Wirtschaftszweige, ab 1975 bis zu 1 v. H. der Lohnsumme	1 v. H.
2.5 Mittelvolumen in ‰ des Brutto-Sozialprodukts	rund 1,5 ‰, darunter rund 0,5 ‰ abzugsfähige eigene Bildungsausgaben der Betriebe	rund 3,7 ‰	rund 0,9 ‰
2.6 Berücksichtigung der Betriebsgröße ...	Freistellung von Handwerksbetrieben — mit Lehrlingsausbildung — unter 10 Arbeitnehmern	Teilweise Freistellung von Kleinbetrieben ITB's veröffentlichte neue Kriterien für Nichtzahlung bis 1. April 1975	Zweckgebundener Zuschlag für Großbetriebe (über 500 Arbeitnehmer) in Höhe von 20 v. H.
2.7 Berücksichtigung eigener Ausbildung ...	Ja; Abzugsmöglichkeit für direkte und indirekte Ausgaben für Berufsausbildung (differenziert nach Wirtschaftszweig und Ausbildungsart); letzte Entscheidung bei den „Départementaux de la formation professionnelle“	Nein	Ja; Vertrag regelt Befreiung der Betriebe von den Beiträgen (bis zu 80 v. H. möglich) aber: hinreichender Umfang der Ausbildung und Einhaltung gewisser Qualitätsstandards erforderlich
2.8 Zuschüsse des Staates	Ja	Ja	Ja
3 Vergabe			
3.1 Festsetzung ...	Durch staatliche Gremien	Durch Industrial Training Boards	Durch SENAI

noch Tabelle 225

Merkmal	Frankreich	Großbritannien	Brasilien (SENAI)
3.2 Empfänger der Mittel	In einem zweistufigen Verfahren zunächst Aufteilung der Mittel durch das Comité interministériel auf Ministerien und Regionspräfekten; diese schließen Verträge mit öffentlichen und privaten Ausbildungszentren; dabei sollen regionale und sektorale Prioritäten berücksichtigt werden. Daneben: Forschung, Experimentalprogramme	Zuschüsse und Kredite an Unternehmen, die entsprechend den Empfehlungen der Boards ausbilden (und an eigene Ausbildungsstätten). Daneben: Forschung	Überwiegend an eigene Ausbildungsstätten (Lehrlingsschulen des SENAI). Daneben: Beratung und Forschung
3.3 Bemessungsgrundlage	Zahl der Auszubildenden und Kosten der Ausbildung	Zahl der Auszubildenden und/oder Kosten der Ausbildung und/oder Qualität der Ausbildung	—
3.4 Differenzierung der Zuschüsse .	Je nach Vertrag zwischen Ministerium und Ausbildungszentrum	Verschiedene, von den Boards festgelegt	—
3.5 Berücksichtigung der Ausbildungsqualität	Ja, alle geförderten Kurse werden nach pädagogischen Kriterien überprüft	Ja, entweder pauschal (Mindestqualität) oder differenziert (so beim E.I.T.B.)	—

mission", besetzt mit Vertretern der Sozialpartner, der örtlichen Verwaltungen und der Bildungsinstitutionen, soll dieses Ziel über zwei Institutionen sichern, durch die Training Services Agency (TSA) und die Employment Services Agency (ESA), die beide mit eigener Rechtsform gebildet werden sollen. Die erstgenannte Kommission hat manche Zuständigkeiten vom Arbeitsministerium übernommen. — Von besonderem Interesse ist die Umwandlung vom „Aufbringungs-/Vergabe-System“ zu einem „Aufbringungs-/Vergabe-Ausnahme-System“.

Die „Boards“ können danach Ausnahmen von der Aufbringung der Mittel aussprechen

- bei kleinen Betrieben,
- bei Betrieben, die ihren eigenen Auszubildendenbedarf durch eigene Anstrengungen angemessen befriedigen.

Diese Regelung soll ab 1975 in Kraft treten. Sofern sich Differenzen zwischen Betrieben und Boards ergeben, ist das zuständige Ministerium die Beschwerdestelle.

6.3.3 Auswertung, Schlußfolgerungen

Die drei dargestellten Finanzierungssysteme weisen wesentliche Unterschiede auf. Zur Lösung einzelner Probleme können sie in verschiedenem Maße Hinweise geben.

Die Branchengliederung der Fonds in Großbritannien ist überwiegend als unzweckmäßig beurteilt worden. So berichtet die englische Regierung unter anderem, daß die Branchenfonds

- für die Ausbildungsberufe ungeeignet sind, für die in vielen oder allen Wirtschaftszweigen ausgebildet wird (z. B. viele kaufmännische Berufe) und
- sich in schrumpfenden Branchen nicht bewährt hätten. Eine Umschulung auf andere Branchen könne dort nicht gewährleistet werden.
- Schließlich könnten gesamtwirtschaftliche Bedürfnisse im System der Branchenfonds nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt werden.

Im übrigen sei das System nicht ausreichend in der Lage gewesen, regionale und örtliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, und das Ziel der gerechten Verteilung der Ausbildungskosten sei nicht erreicht worden; Kleinbetriebe seien benachteiligt worden.

Ein weiteres Problem stellt die Tendenz zur Trennung von schulischer und außerschulischer Berufsausbildung und von beruflicher und allgemeiner Bildung dar. Dies wird an dem englischen System kritisiert; in Brasilien wird es als positiv betrachtet, weil dadurch attraktive berufliche Bildungsangebote überhaupt und als Alternative zur Allgemeinbildung geschaffen werden konnten. Im französischen System spielt dies wegen der engen Bindung an den Staat keine Rolle.

Eine Tendenz zur Systematisierung und Konzentration der beruflichen Bildung in klar abgrenzbaren Ausbildungsstätten wird als Wirkung aller Systeme berichtet: Die englischen Fonds haben die Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten gegenüber der Ausbildung in den Betrieben begünstigt. Maßgebend hierfür war dort vor allem der administrative Aufwand bei der Förderung von kleineren Firmen. In Frankreich wird nur etwa ein gutes Drittel der „Taxe d'apprentissage“ von den Firmen für eigene Ausbildungskosten in Abzug gebracht; für Brasilien gilt ähnliches. Der überwiegende Teil der Mittel wird dort jeweils für außerbetriebliche Maßnahmen verwendet.

Probleme schaffen in jedem Falle die Kleinbetriebe. Es ist eine besondere Aufgabe, ihren Bedürfnissen und Besonderheiten gerecht zu werden; die teilweise Freistellung solcher Betriebe in Frankreich und England macht dies deutlich.

Das Problem einer Steuerung aufgrund zuverlässiger Bedarfsprognosen ist bisher in keinem Land ausreichend gelöst. Dies gilt allerdings auch unabhängig von jedem Finanzierungssystem.

Relativ geringe Probleme scheint der Verwaltungsaufwand der Systeme zu stellen. Er ist nach den verfügbaren Informationen geringer als im öffentlichen Schulsystem.

6.4 Empfehlung eines Fondssystems der Finanzierung

6.4.1 Vorbemerkungen und Kernpunkte des Finanzierungsvorschlages

Aus den Ausführungen der vorangegangenen Abschnitte ergab sich die Empfehlung der Kommission, ein System kollektiver Finanzierung für die außerschulische berufliche Bildung in der Bundesrepublik einzurichten. Ein solches System kann als eigenständige Lösung zwischen den Formen individueller und einzelwirtschaftlicher Finanzierung (durch die einzelnen Unternehmungen oder die Auszubildenden) und der Alternative einer staatlichen Finanzierung angesehen werden.

Ein Fondssystem ist von seiner Anlage her geeignet, die im Eingang dieses Kapitels dargestellten Unzulänglichkeiten des geltenden Finanzierungssystems zu vermeiden. Die qualitativen Mängel eines großen Teils der bisherigen Berufsausbildung können durch klare Mindeststandards abgelöst werden, ohne daß die Gefahr entsteht, daß die Ausbildungsbereitschaft der außerschulischen Träger in unerwünschtem Maße sinkt: Die mit der Anhebung der Ausbildungsqualität verbundenen zusätzlichen Kosten können vom Fonds abgedeckt werden. Fehlstrukturierungen aufgrund unterschiedlicher Kosten in den einzelnen Ausbildungsberufen lassen sich durch entsprechend differenzierte Sätze bei der Mittelvergabe eliminieren. Auch die dargestellte Konjunkturanfälligkeit wird sich zumindest vermindern, wenn das durch das Fondssystem zur Verfügung gestellte Mittelvolumen sich kontinuierlich entwickelt und für Reserven gesorgt wird. Darüber hinaus können weitere Mängel, wie z. B. regionale Ungleichheiten, unerwünschte Spezialisierungstendenzen in einzelnen Berufen, Branchen und Betrieben sowie Polarisierungstendenzen infolge unterschiedlicher Ausgangslagen der Individuen durch eine bewußte Steuerung behoben werden. Auf solche Möglichkeiten wird in Abschnitt 6.7 ausführlich eingegangen.

Die Kommission hat erwogen, ob sie bei dieser Darstellung der grundsätzlichen Möglichkeiten einer Reform des Finanzierungssystems stehenbleiben und diese in allen Aspekten untersuchen sollte oder ob es besser sei, aus diesen Überlegungen heraus auch einen konkreten Vorschlag mit Empfehlungen und Wertungen in Einzelheiten zu entwickeln. Sie hat sich — unter Inkaufnahme von empirischen und theoretischen Unsicherheiten in manchen Details — für das zweite Verfahren entschieden. Hierfür war ausschlaggebend, daß in jedem System, unabhängig von den grundsätzlichen Überlegungen, Probleme in Einzelfragen auftreten, die die Vor- und Nachteile der Regelung im Ganzen

berühren. Es muß nachgewiesen werden, daß ein theoretisch vorteilhaftes System auch in den Einzelfragen akzeptable und praktikable Lösungsmöglichkeiten bietet. Im vorliegenden Fall betrifft das vor allem

- die Kriterien für die Aufbringung und die Vergabe von Mitteln und
- die Organisationsgrundsätze für das Fondssystem.

Zu den im folgenden entwickelten Einzelheiten sind vielfache Alternativen vorstellbar. Es wird versucht, dies jeweils deutlich zu machen. In einzelnen Fragen ist der Abweichungsspielraum jedoch begrenzt; diese Grenzen wären — wie unten erläutert wird — z. B. in einem System überschritten, das ausschließlich in staatlicher Regie betrieben wird und das die Mittelvergabe an keinerlei Ausbildungsstandards knüpft, oder auch in einem System, das letztlich zur Finanzierung von öffentlichen Bildungseinrichtungen dienen soll. In solchen Fällen wären grundsätzliche Fragen der Finanzierungsregelung tangiert, die der Vorschlag der Kommission nicht mehr abdeckt.

6.4.2 Zielsetzungen

Die Kommission geht davon aus, daß das vorgeschlagene Fondssystem instrumentell zur Verwirklichung anerkannter bildungspolitischer Ziele eingesetzt wird. Dabei ist die Finanzierungsregelung ein Instrument, das nicht zur Erfüllung aller Ziele der beruflichen Bildung, sondern nur eines Teils der Ziele einen Beitrag zu leisten vermag; für einen weiteren Teil der Reformvorstellungen ist die Regelung eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung.

Als wichtige und anerkannte allgemeine Grundsätze für die berufliche Bildung sind in diesem Zusammenhang insbesondere hervorzuheben:

- Berufliche Bildung soll zu breiter fachlicher Kompetenz und damit zur Fähigkeit und Bereitschaft zu beruflicher Mobilität und Weiterbildung führen;
- sie soll dazu beitragen, auch zu anderen sozialen Funktionen zu befähigen;
- sie soll mit dem Schulsystem koordiniert sein und die Durchlässigkeit von und zu ihm nicht behindern;
- individuelle, regionale und schichtspezifische Unterschiede der Startchancen sollen ausgeglichen, keinesfalls aber noch verstärkt werden, und
- das Bildungsangebot soll in seiner Zusammensetzung nach Ausbildungsberufen und Ausbildungsinhalten Bedarfsgesichtspunkte berücksichtigen.

Notwendig ist die Finanzierungsregelung jedoch für die folgenden Anforderungen an das System beruflicher Bildung.

- Ein quantitativ ausreichendes Angebot an Bildungsplätzen mit einer hohen Mindestqualität und einer erhöhten Durchschnittsqualität, insbesondere der Berufsausbildung;
- ein gleichrangiges Angebot an Bildungsmöglichkeiten auch für Jugendliche in wirtschaftlich schwachen Regionen;
- ein von konjunkturellen Schwankungen unabhängiges Bildungsangebot;
- eine gerechtere Verteilung der Aus- und Weiterbildungskosten.

6.4.3 Sektoraler Geltungsbereich

Ein Fondssystem könnte für die Gesamtheit oder für einzelne Teile des Beschäftigungssystems eingerichtet werden. Die Kommission ist in dieser Frage zu der Auffassung gelangt, daß *grundsätzlich alle Institutionen, die Arbeitskräfte beschäftigen, zur Abgabe herangezogen und in die Förderung einbezogen werden sollten.*

Ausschlaggebend ist hierfür insbesondere, daß berufliche Bildung mehr oder weniger direkt in allen Bereichen des Beschäftigungssystems nützt und daß eine Mobilität der Erwerbstätigen zwischen den einzelnen Institutionen und Bereichen üblich und erwünscht ist.

Innerhalb einer solchen Gesamtregelung kann den Besonderheiten einzelner Teilbereiche Rechnung getragen werden.

Die Kommission ist mit dieser Auffassung den Bestrebungen gefolgt, die im Ansatz bereits im Berufsbildungsgesetz und noch verstärkt bei dessen beabsichtigter Neufassung maßgebend sind. Sie schlägt vor, den Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes auf grundsätzlich alle Institutionen des Beschäftigungssystems auszudehnen und den Umfang der Finanzierungsregelung mit diesem erweiterten Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes wenn möglich in Deckung zu bringen.

Soweit nicht zwingende verfassungsrechtliche Grenzen bestehen, sollte auch die berufliche Bildung im Bereich des Öffentlichen Dienstes einbezogen werden. Das gilt vor allem für die Ausbildung von Angestellten und Arbeitern in den verschiedenen Institutionen des Öffentlichen Dienstes sowie für Beamte im Vorbereitungsdienst.¹⁾

6.4.4 Gesamtfonds oder gegliedertes Fondssystem

Es kommt in Betracht,

- entweder einen Fonds für die gesamte außerschulische berufliche Bildung einzurichten oder
- mehrere selbständige Fonds für einzelne Teilbereiche zu schaffen. In einem gegliederten Fondssystem könnten Einrichtungen für einzelne Regionen, Sektoren bzw. Branchen, Berufe bzw. Berufsgruppen oder für einzelne Bildungsberei-

¹⁾ Vgl. hierzu: Grundsätze zur Neuordnung der beruflichen Bildung (Markierungspunkte) II, 9

che (z. B. Ausbildung und Weiterbildung) gesondert bestehen.

Die Vor- und Nachteile der einzelnen Lösungen sind in der Literatur und in den Anhörungen der Kommission eingehend diskutiert worden. Besonders gewichtig erscheinen dabei die folgenden Argumente.

Bei regional selbständigen Fonds führt die unterschiedliche Wirtschaftskraft der Regionen bei einheitlichem Aufbringungstarif zu unterschiedlichen Vergabemöglichkeiten, bei einheitlicher Vergabe zu unterschiedlichen Beitragssätzen. Das eine fördert die Chancengleichheit in regionaler Hinsicht, das andere schafft Wettbewerbsverzerrungen und zusätzliche Benachteiligungen für strukturschwache Räume. Besitzen die Fonds mehr als eine Kassenfunktion, d. h., echte Entscheidungsmöglichkeiten (insbesondere im Bereich der Vergabe), dann fördert eine regionale Fondsgliederung die regionale Ungleichheit des Bildungssystems, und neue Mobilitätsschranken werden errichtet. Zudem entsteht vermutlich ein unzumutbarer Verwaltungsaufwand.

Für sektoral selbständige Fonds wird vor allem hingewiesen auf:

- die Probleme der Regelung sektorübergreifender Berufe,
- die Wettbewerbsverzerrungen zwischen konkurrierenden Unternehmen, die verschiedenen Sektoren angehören,
- die zu erwartende Ausrichtung der Mittelvergabe an sektoralen Zielen statt an den volkswirtschaftlichen Strukturveränderungen.

Hier ist auf die entsprechenden Erfahrungen in Großbritannien zu verweisen.

Nach Berufen gegliederte Fondssysteme schließlich, die bei der Vergabe der Mittel gewisse Vorteile aufweisen, würden zu einer ganz erheblichen Zersplitterung und zu großen organisatorischen Problemen und extrem hohem Verwaltungsaufwand führen.

Eine Zweiteilung des Fonds in einen Ausbildungsfonds und einen Weiterbildungsfonds erscheint (abgesehen von organisatorischen Problemen) vor allem wegen zunehmender Substitutions- und Umschichtungsprozesse zwischen diesen beiden Bereichen nicht zweckmäßig. Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß durch die Regelungen nach dem AFG eine Zweiteilung dieser Art heute gegeben ist.

Nach Abwägung der Argumente empfiehlt die Kommission die Einrichtung eines zentralen Fonds für die Bundesrepublik mit einer einheitlichen Umlage für alle Arbeitgeber und differenzierten Bestimmungen für die Vergabe der Mittel.

Der Gesamtfonds, wie er konzipiert ist, führt zu laufenden Umverteilungen zwischen Regionen, Branchen und Berufen. Das quantitative Ausmaß

dieser Umverteilungen wird insbesondere von den gewählten Vergaberichtlinien abhängen. Die zuständigen Entscheidungsinstanzen für diese Richtlinien tragen die Hauptverantwortung dafür, daß der Fonds tatsächlich die gesetzten berufsbildungspolitischen Ziele erreicht.

6.4.5 Einbeziehung von Kleinbetrieben

Dem Fondssystem wird eine Tendenz zugeschrieben, den Bedürfnissen kleinerer Betriebe nicht gerecht zu werden oder diese zu benachteiligen. Dabei werden vor allem drei Argumente geäußert:

- (a) Nach den Erhebungen der Kommission sind die Kosten und die Qualität der Ausbildung im Durchschnitt in Kleinbetrieben beträchtlich niedriger als in größeren Betrieben. Wenn die Mindestqualität der Ausbildung angehoben wird, so werden davon überwiegend die kleineren Betriebe betroffen. Sie werden damit zugleich mit zusätzlichen Kosten belastet.
- (b) In Großbetrieben herrscht ein stark organisatorisch und technisch geprägter Ausbildungstyp vor, der sich auch in „objektiver“ Form erfassen läßt. In kleineren Betrieben dominiert dagegen ein personalbezogener Ausbildungstyp. Diese „personalen und atmosphärischen“ Voraussetzungen lassen sich aber nur schwer objektiviert wiedergeben und messen. Bei einer Mittelvergabe unter Berücksichtigung der gemessenen Ausbildungsqualität besteht die Gefahr, daß sie unzureichend berücksichtigt werden.
- (c) Die Verwaltungskosten für die Aufbringung und (besonders) die Vergabe der Mittel sind in Kleinbetrieben mit wenigen Auszubildenden relativ höher als in Großbetrieben. Auch für den Fonds entstehen dabei überdurchschnittlich hohe Kosten.

Sowohl wegen der Degression der Verwaltungskosten mit steigender Zahl von Auszubildenden als auch wegen der Art der Buchführung, die in Großbetrieben besser ausgebaut ist, werden also Kleinbetriebe tendenziell benachteiligt.

Grundsätzlich wären zwei Varianten möglich: entweder Betriebe unterhalb einer bestimmten Größe aus dem Fondssystem verbindlich auszuklammern oder ihnen die Wahl zu überlassen, ob sie sich an der Fondsfinanzierung (d. h. bei der Aufbringung und der Vergabe) beteiligen wollen.

Die Kommission geht davon aus, daß man — schon aus Gründen der Sicherung einer einheitlichen Mindestqualität der Berufsausbildung — grundsätzlich alle Betriebe in das Akkreditierungsverfahren einbeziehen sollte, also auch alle Kleinbetriebe. Erfüllen solche Betriebe die Vergabevoraussetzungen, so müssen sie jedenfalls auch einen Anspruch auf Erstattung von Mitteln erhalten. Wäre das nicht der Fall, so würden zumindest die Betriebe benachteiligt, deren Beiträge an den Fonds kleiner als ihre

Erstattungsansprüche wären. Damit würde die Motivation kleinerer Betriebe zur Ausbildung vermindert. Die erste Variante scheidet deshalb aus.

Würde eine Wahlfreiheit zur Beteiligung an dem Fonds eingeräumt, so würden sich die Betriebe, deren Beiträge größer als die Erstattungsansprüche wären, nicht beteiligen. Diese Betriebe (das sind z. B. alle diejenigen, die keine Ausbildung durchführen, aber ausgebildete Kräfte beschäftigen) würden von dieser Regelung in unzulässiger Weise begünstigt. Auch die zweite Variante kann deshalb nicht empfohlen werden.

6.4.6 Finanzierung der Berufsausbildung

6.4.6.1 Berufsausbildung In anerkannten Ausbildungsberufen

Gegenstand der Mittelvergabe durch ein Fondssystem ist zunächst die Berufsausbildung in den anerkannten Ausbildungsberufen gemäß dem Berufsbildungsgesetz. Dieser Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung soll insgesamt in das Vergabeverfahren einbezogen werden. Das bedeutet, daß alle Ausbildungsberufe berücksichtigt werden und daß nicht nur die Berufsausbildung am Arbeitsplatz, sondern auch die erforderlichen Maßnahmen in betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten sowie betriebliche und überbetriebliche Kurse in die Mittelvergabe einbezogen werden.

6.4.6.2 Andere Ausbildungsmaßnahmen

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen werden auch Ausbildungsmaßnahmen in die Vergabe einbezogen, die außerhalb der anerkannten Ausbildungsberufe in betrieblicher oder überbetrieblicher Form durchgeführt werden.

Dies sind vor allem:

- *Praktika* von Schülern und Studierenden,
- *Stütz- und Förderungsprogramme* für Lernbehinderte und retardierte Jugendliche sowie für Jugendliche mit Sprachbarrieren (z. B. Gastarbeiter) und mangelhaftem Bildungsstand (Jugendliche ohne Hauptschulabschluß),
- besondere Ausbildungsprogramme für *Jungakademiker, Abiturienten* u. ä.

Bei all diesen Maßnahmen müßten qualitative Mindestvoraussetzungen erfüllt sein, die aus einem einheitlichen Konzept abzuleiten sind.

6.4.7 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Die Frage, ob in ein Fondssystem auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung einbezogen werden sollten, wird in der öffentlichen Diskussion verschieden beurteilt. Häufig geäußerte allgemeine Argumente für eine Fondsförderung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sind,

- daß der Bereich der beruflichen Weiterbildung heute und in Zukunft stark expandiert und

- daß teilweise — vor allem wegen des Veraltens von Kenntnissen und Fertigkeiten — die früher von der Berufsausbildung wahrgenommenen Funktionen zukünftig auch von der beruflichen Weiterbildung übernommen werden. Deswegen sollte zwischen Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung nicht mehr scharf unterschieden werden.

Die inhaltlichen und teils auch kostenmäßigen Substitutionsvorgänge sollten schließlich zu einem einheitlichen Finanzierungssystem führen. Damit wäre die Finanzierung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz, die an das Versicherungsprinzip gebunden ist, zugunsten einer einheitlichen Regelung abzulösen. Dabei wäre auch zu berücksichtigen, daß die derzeit gültigen Sätze nach dem Arbeitsförderungs-gesetz nur einen Bruchteil der durchschnittlichen Selbstkosten der Veranstaltungen decken.

Gegen eine Einbeziehung der beruflichen Weiterbildung unter gegenwärtigen Verhältnissen wird insbesondere angeführt:

- Der Bereich ist heute so wenig transparent, so heterogen organisiert und so raschen Wandlungen unterworfen, daß eine zuverlässige Planung nicht möglich ist. Insbesondere sind auch weitreichende politische Entscheidungsalternativen — wie zum Beispiel die Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf Bildungsurlaub — noch nicht geklärt; zugleich ist die Gesetzgebung der Länder auf diesem Gebiet noch nicht abgeschlossen und in der Tendenz uneinheitlich.
- Zwischen außerschulischer und schulischer, beruflicher und nicht berufsbezogener Weiterbildung kann kaum streng abgegrenzt werden.
- Priorität für eine Finanzierungsregelung hat die Berufsausbildung. Diese vordringlich zu lösende Aufgabe erfordert bereits erhebliche Mittel.
- Es bestehen erhebliche Unterschiede zwischen Aus- und beruflicher Weiterbildung. Bei der beruflichen Weiterbildung handelt es sich überwiegend um Unterricht; es dominieren die Unterhaltskosten, die Dauer der Veranstaltungen ist überwiegend kurz, und die Inhalte sind oft sehr speziell tätigkeitsbezogen.
- Eine Teilfinanzierung durch Arbeitnehmerumlagen ist im beruflichen Weiterbildungsbereich sinnvoll, weil der Verwendungsbezug und die Einkommensveränderungen direkter sind. Sie ist dementsprechend auch bereits durch das Arbeitsförderungs-gesetz geregelt.

Neben solchen allgemeinen Überlegungen wird vielfach betont, daß die Verhältnisse für einzelne (nach dem Zweck, der Dauer, dem Träger und dem Organisationsgrad unterschiedliche) Formen der beruflichen Weiterbildung sehr verschieden zu beurteilen seien.

In Anbetracht dessen empfiehlt die Kommission, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zunächst nur in Ausnahmefällen in das Vergabeverfahren des vorgeschlagenen Fonds einzubeziehen. Solche fest umgrenzten Maßnahmen müßten in engem inhaltli-

chem oder organisatorischem Zusammenhang mit der Berufsausbildung stehen. Dies könnte zum Beispiel für Lernprozesse unmittelbar nach dem Abschluß der Berufsausbildung gelten.

Nach Auffassung der Kommission ist es auf mittlere Frist jedoch konsequent, die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem AFG und die Finanzierung der außerschulischen Berufsausbildung zu einem Gesamtsystem zusammenzufassen. Die Gründe hierfür sind an verschiedenen Stellen dieses Berichts dargelegt.

6.4.8 Die individuelle Förderung der Berufsausbildung

Die Kommission hält es für zweckmäßig, die individuelle Förderung der Berufsausbildung durch Vergütungen und Beihilfen ebenso wie die Finanzierung des Ausbildungsprozesses selbst zusammenfassend zu regeln.

6.4.8.1 Derzeitige Regelungen

Nach den zur Zeit geltenden Regelungen gibt es vor allem drei unterschiedliche Quellen, aus denen den Jugendlichen in der Berufsausbildung Finanzmittel zufließen:

- (a) Nach dem Berufsbildungsgesetz (§§ 10 bis 12) sowie den danach abgeschlossenen Tarifverträgen oder den Vereinbarungen der Partner des Ausbildungsvertrages werden von den ausbildenden Betrieben Ausbildungsvergütungen an die Auszubildenden gezahlt. Diese Vergütun-

gen sind bedürftigkeitsunabhängig, sie müssen mindestens jährlich mit dem Lebensalter und dem Ausbildungsjahr ansteigen.

Die Höhe der Vergütungen ist in den einzelnen Ausbildungsberufen, Regionen, Branchen, Ausbildungsjahren und -betrieben unterschiedlich, die Grenzen lagen 1971 zwischen etwa 60 DM und 1 000 DM brutto monatlich. Nach den Ergebnissen der Erhebung der Kommission betragen die monatlichen Brutto-Ausbildungsvergütungen im Bereich der Kammerzuständigkeiten im Jahre 1972 durchschnittlich über alle Ausbildungsjahre und -berufe 268 DM, einschließlich gesetzlicher und freiwilliger Sozialleistungen 344 DM.

- (b) Nach § 40 des Arbeitsförderungsgesetzes wird von den Arbeitsämtern eine bedürftigkeitsabhängige „Berufsausbildungsbeihilfe“ (BAB) für Jugendliche gewährt, die sich in einer Berufsausbildung in Betrieben oder überbetrieblichen Einrichtungen befinden, an Grundausbildungs- und Förderungslehrgängen oder an anderen berufsvorbereitenden Maßnahmen teilnehmen. Die Berufsausbildungsbeihilfe betrug Ende 1973 bis zu 285 DM monatlich für minderjährige Auszubildende und 520 DM für Verheiratete und volljährige Auszubildende. Zuschläge bei auswärtiger Unterbringung und der Ersatz bestimmter Kosten (z. B. Fahrtkosten) kommen hinzu.

Von der Bundesanstalt für Arbeit wurden während des Jahres 1972 insgesamt 265 707 Personen durch eine BAB gefördert mit einer Förde-

Tabelle 226

Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Erhebungsbereichen 1972

Vergütungen Erhebungsbereich	Bruttovergütungen ¹⁾ DM	gesetzliche Sozialleistungen (Arbeitgeberanteil)		freiwillige Sozialleistungen		Gesamtvergütung DM
		v. H.	DM	v. H.	DM	
IKH-Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten	279	13	38	17,9	50	367
IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	256	13,71	35	18,0	46	337
HWK-Handwerkbetriebe	191	23,0 ²⁾	45	15,2	29	264
Durchschnitt Bundesrepublik Deutschland	268	16,04	43	12,3	33	344

Quelle: Erhebungen der Kommission

¹⁾ einschließlich Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung

²⁾ Rentenversicherung und der Beitrag zur Bundesanstalt für Arbeit werden in der Regel voll vom Arbeitgeber getragen.

rungssumme von 344,8 Millionen DM oder durchschnittlich 1 298 DM. ¹⁾

Die monatliche Höhe der Berufsausbildungskosten für Nichtbehinderte auf der Basis einer Stichtagserhebung des Jahres 1971 ist aus Tabelle 227 ersichtlich.

- (c) Nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFöG) vom 26. August 1971 wird von den Ämtern für Ausbildungsförderung eine ebenfalls bedürftigkeitsabhängige Ausbildungsförderung für Schüler und Studierende nach Pauschalsätzen gewährt. Die Schüler werden dabei in zwei Gruppen gegliedert und entsprechend unterschiedlich gefördert. So erhalten Schüler von Gymnasien und Berufsfachschulen ab Klasse 11 sowie von Fachoberschulklassen, deren Besuch eine abgeschlossene Berufsausbildung nicht voraussetzt, im Normalfall eine monatliche Förderung bis zu 160 DM. Entscheidendes Kriterium der Bemessung ist bei dieser Gruppe, daß eine abgeschlossene Berufsausbildung noch nicht vorliegt. Eine berufliche Vorbildung wird jedoch in der Regel vorausgesetzt bei der zweiten Schülergruppe, die eine Abendrealschule oder ein Abendgymnasium, Berufsaufbauschule oder eine Fachoberschule mit ei-

¹⁾ Vgl. Drucksache 7/403, S. 17, 19

Tabelle 227

**Höhe der BAB im Jahre 1971
nach Empfängergruppen ²⁾**

Monatliche Höhe der BAB DM	Ledige unter 21 Jahren		Verheiratete oder Ledige über 21 Jahre	
	v. H.	v. H. kumuliert	v. H.	v. H. kumuliert
bis 50	14,8	14,8	1,1	1,1
über 50 bis 100	29,1	43,9	3,2	4,3
über 100 bis 150	32,6	76,5	4,0	8,3
über 150 bis 200	15,5	92,0	6,9	15,2
über 200 bis 250	4,0	96,0	14,8	30,0
über 250 bis 300	1,2	97,2	22,2	52,2
über 300 bis 350	0,6	97,8	21,3	73,5
über 350 bis 400	0,5	98,3	18,4	91,9
über 400 und mehr	1,7	100,0	8,8	100,0

²⁾ Der monatliche Durchschnittswert belief sich bei den Ledigen unter 21 Jahren auf 120 DM, bei den Verheirateten oder Ledigen über 21 Jahren auf 285 DM, insgesamt betrug die durchschnittliche monatliche Förderung 123 DM.

Quelle: Drucksache 7/403, S. 79 f.

ner Berufsausbildung als Zugangsvoraussetzung besucht. Die monatliche Förderung beträgt hier bis zu 320 DM. Bei auswärtiger Unterbringung erhöhen sich diese Sätze für die erste Personengruppe auf 320 DM, für die zweite auf 380 DM.

Im Jahre 1972 wurden insgesamt etwa 223 000 Schüler mit einem Betrag von rund 525 Millionen DM gefördert. Der gewichtete Durchschnitt der monatlichen Förderung betrug dabei bei der ersten Gruppe (ohne berufliche Vorbildung) 152 DM bei der zweiten Gruppe (mit Berufsausbildung) 286 DM.

Die Unterschiede nach den drei Gesetzen sowie weiterer Sonderregelungen nach dem Bundessozialhilfegesetz, dem Bundesversorgungsgesetz, dem Lastenausgleichsgesetz, für Soldaten und Polizeibeamte, für die Landwirtschaft u. a. m. sind weniger aufgrund von übergreifenden Überlegungen als auf der Basis partikularer Regelungen für einzelne Gruppen entstanden.

Die Kommission hält es für zweckmäßig, die individuelle Förderung der außerschulischen Berufsausbildung in ein Gesamtkonzept der Förderung innerhalb des Sekundarbereiches II einzubetten.

6.4.8.2 Alternativen in der Förderungsweise

Für die Förderung sind zwei Grundkonzeptionen möglich:

(a) *Gleichbehandlung*

Nach dem Konzept der Gleichbehandlung sollte die individuelle Förderung der außerschuli-

Tabelle 228

Förderungsleistungen nach BAFöG

Förderung DM pro Monat	Schüler von weiterführenden allgemeinbildenden Schulen, Berufsfachschulen sowie Fachoberschulklassen ohne Berufsausbildung ab 11. Klasse	
	v. H.	v. H. kumuliert
bis 50	9,5	9,5
über 50 bis 100	17,1	26,6
über 100 bis 150	26,0	52,6
über 150 bis 200	45,3	97,9
über 200 bis 250	1,2	99,1
über 250 bis 300	0,6	99,7
über 300 bis 350	0,3	100,0

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

schen Berufsausbildung grundsätzlich derjenigen der schulischen Berufsausbildung nach dem BAFöG angeglichen werden. Dabei würde das Bedürftigkeitsprinzip maßgeblich sein. Zur Zeit gelten im Vergleich zu einem Teil der bisher gezahlten Ausbildungsvergütungen und Berufsausbildungsbeihilfen allerdings verhältnismäßig niedrige Förderungssätze nach dem BAFöG. Da nach dem Bedürftigkeitsprinzip nur ein Teil der heute im Dualen System Auszubildenden in Betracht käme, wäre nur bei familienunabhängigen Förderungssätzen an eine solche Eingliederung in ein Gesamtsystem zu denken.

Die Vorteile einer solchen Konzeption der Gleichbehandlung lägen in

- einer gleichen Förderung aller Auszubildenden und Schüler der jeweiligen Altersgruppe,
- der Entwicklung eines in sich geschlossenen Systems der individuellen Förderung, das die derzeit zersplitterten Verhältnisse ablösen würde (BAFöG; AFG; Bundessozialhilfegesetz, von Einzelwirtschaften zu zahlende Ausbildungsvergütungen); solche Lösungen sind aus der Sicht der Sozialpartner schon heute für die individuelle Förderung nach dem AFG angebracht,
- der Entlastung des Berufsbildungsfonds, der bei Nichteinbeziehung der Ausbildungsvergütungen in seinem Volumen begrenzter sein würde (nach den Erhebungen der Kommission um rund 3,7 Mrd. DM nach Preisen von 1972) und in
- der Ausklammerung der Ausbildungsvergütungen aus den Tarifverhandlungen; damit würde sichtbar, daß diese Jugendlichen im Sekundarbereich II insofern nicht als Arbeitnehmer anzusehen sind.

Die Nachteile wären insbesondere darin zu sehen, daß

- der Personenkreis bei den heutigen BAFöG-Regelungen erheblich eingeengt würde, weil das Bedürftigkeitsprinzip zur Anwendung käme,
- die derzeitigen Ausbildungsvergütungen im Dualen System für die Geförderten zum Teil erheblich gesenkt würden und
- das 10. Bildungsjahr — bei der derzeitigen BAFöG-Förderungsregelung — für eine individuelle Förderung nicht in Frage käme.

Damit könnten zwei für das Gesamtbildungssystem nicht erwünschte Nebenwirkungen verbunden sein:

- a) Die vollzeitschulischen Bildungsgänge und damit vor allem die nicht berufsbezogene Bildung würden bevorzugt. Dadurch könnte sich die Tendenz einer Auseinanderentwicklung von Bildungs- und Beschäftigungssystem verstärken — mit gesamtwirt-

schaftlichen Nachteilen und im Gegensatz zu längerfristigen bildungspolitischen Zielsetzungen.

- b) Ungelernte Tätigkeiten könnten an Attraktivität gewinnen, und die Polarisierung innerhalb des Bildungswesens könnte dadurch zunehmen. In einer solchen Situation werden komplementäre Maßnahmen notwendig, um unerwünschte Nebenwirkungen zu vermeiden (Erhöhung der Vollzeitbildungspflicht, Schaffung geeigneter Ausbildungsplätze u. a. m.).

An diesen Überlegungen wird deutlich, daß solche Regelungen in einem Teilbereich, in diesem Falle für den Bereich des Dualen Systems, nur vor dem Hintergrund einer umfassenden Konzeption für das Gesamtbildungssystem im Sekundarbereich II getroffen werden können.

(b) Differenzierung

Nach diesem Konzept werden im Rahmen einer Förderung aus öffentlichen Haushalten den Jugendlichen differenzierte individuelle Beträge gezahlt. Damit würde die individuelle Förderung als Steuerungsinstrument zwischen den Bildungsgängen schulischer Bildung und außerschulischer Berufsausbildung eingesetzt¹⁾; diese Differenzierung könnte nach Berufen, Regionen u. a. m. weiter ausgeweitet werden. In einem solchen Falle ist das Bedürftigkeitsprinzip aufzugeben, weil es den Zielerreichungsgrad erheblich vermindern könnte.

Die Vorteile eines solchen Vorgehens liegen darin, daß

- die Möglichkeiten zur quantitativen Steuerung der Berufsausbildung bzw. zur Beseitigung der Fehlstrukturierung beruflicher Bildung vom Mitteleinsatz her vergrößert werden.
- die derzeit geltenden höheren Ausbildungsvergütungen im Dualen System gegenüber den vergleichbaren BAFöG-Sätzen in der neuen Konzeption beibehalten werden; die Differenzierung kann sogar noch erweitert werden,
- die Abwanderungen sowohl in ungelernete Tätigkeiten als auch die Umorientierung zu studienbezogenen Bildungsgängen können — soweit sie gesamtwirtschaftlich und gesellschaftlich unerwünscht sind — zu einem Teil vermieden werden,
- das 10. Bildungsjahr bei außerschulischer Berufsausbildung in der individuellen Förderung erhalten bliebe.

Die Nachteile eines solchen Vorgehens liegen darin, daß

¹⁾ Ein solches Verfahren ist u. a. in der UdSSR möglich, wobei neben einer Differenzierung nach Berufen eine solche nach Produktionsleistung erfolgt.

- diese differenzierten Zahlungen von individuellen Förderungssätzen zugunsten der Jugendlichen in der außerschulischen Berufsausbildung häufig als eine Konservierung überholter Verhältnisse bewertet würden,
- erhebliche Mehrkosten für die öffentlichen Haushalte entstehen; zum einen durch die familienunabhängige Förderung aller Jugendlichen im Sekundarbereich II, zum anderen durch die teilweise Einbeziehung des 10. Bildungsjahres;
- Die Gefahr nicht zu übersehen ist, daß eine unterschiedliche Regelung der Förderungsbeiträge je nach Zugehörigkeit zum Teilbereich (und zu Berufen) des Sekundarbereichs II schichtspezifische Konsequenzen haben könnte.

In den Anhörungsverfahren, die die Kommission nach Vorlage des Zwischenberichts im Frühjahr 1973 mit den Vertretern verschiedener Gruppen geführt hat, fanden beide Konzepte — zum Teil mit Modifikation — Unterstützung.

6.4.8.3 Empfehlung

Die Befürwortung einer Fondsfinanzierung der außerschulischen Berufsausbildung verlangt auch eine Entscheidung über die Behandlung der Ausbildungsvergütungen. **Die Kommission schlägt unter den derzeitigen Verhältnissen vor, die Ausbildungsvergütungen in das zu finanzierende Finanzvolumen des Ausbildungsfonds einzubeziehen.** Diese Regelung sollte solange beibehalten werden, bis ein umfassendes, nicht diskriminierendes System der individuellen Ausbildungsförderung für alle dem Sekundarbereich II zugehörigen Jugendlichen in Kraft tritt.

Die Kommission empfiehlt, auf längere Sicht eine *möglichst gleiche individuelle Grundförderung* innerhalb des Sekundarbereichs II des Bildungssystems anzustreben. Das bedeutet eine Zusammenfassung der Regelungen nach dem BBiG, dem AFG und dem BAFöG sowie dem Bundessozialhilfegesetz. Die Frage, ob diese Förderung bedürftigkeitsabhängig (d. h. abhängig vom Familieneinkommen) gestaltet sein sollte, berührt u. a. vielfältige, auch gesellschaftspolitische Grundentscheidungen; die konsequenteste Lösung dürfte in einer nicht bedürftigkeits- (und nicht familien-) abhängigen Grundfinanzierung bestehen. *Zusätzliche tarifvertragliche oder betriebs-individuelle* Regelungen für die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen könnten daneben bestehen bleiben.

Ob bei einer solchen Regelung dann der Teil der Mittel, der für die individuelle Förderung der außerschulischen Berufsausbildung erforderlich ist, aus Fondsmitteln oder aus den öffentlichen Haushalten aufgebracht wird, ist eine weitere Frage. Einheitliche Grundsätze der Finanzierung im Sekundarbereich II vorausgesetzt, erscheint der individuellen Förderung im außerschulischen Bereich

über den Berufsausbildungsfonds der Vorzug zuzukommen. Unabhängig davon, ob die individuelle Förderung über den Fonds durch Zuschüsse aus den öffentlichen Haushalten oder aus den Mitteln der Umlage bestritten wird, in jedem Fall sollten *die Auszubildenden die direkten Zahlungsempfänger* sein.

Unterschiede sollten nur nach dem Lebensalter und dem Fortschritt der Berufsausbildung zulässig sein (vergl. § 10 BBiG), keinesfalls aber nach Regionen, Berufen o. ä. Allein schon dadurch dürfte sich bereits eine Tendenz zur Angleichung der Ausbildungsvergütungen ergeben (vgl. 6.5.3.3).

6.5 Die Aufbringung der Fondsmittel

6.5.1 Auswahl der Bemessungsgrundlage der Aufbringung

6.5.1.1 Vorbemerkungen

Für die Aufbringung der Fondsmittel durch die einzelnen Unternehmen kommt eine Vielzahl von Bemessungsgrundlagen in Betracht. In der wissenschaftlichen und der praktisch-politischen Diskussion wurden bisher die folgenden Ansatzpunkte in Erwägung gezogen:

- der Arbeitseinsatz
- das eingesetzte Kapital,
- der Gewinn,
- die Wertschöpfung und
- der Umsatz.

Auch Kombinationen, etwa zwischen der Brutto-lohn- und Gehaltssumme und dem Umsatz oder entsprechend dem Gewerbesteuermeßbetrag, sind vorgeschlagen worden.

Die Auswahl einer bestimmten Bemessungsgrundlage der Aufbringung hat ein breites Spektrum von Zielen gleichzeitig im Blick zu behalten:

Neben der gerechteren Verteilung der Ausbildungskosten auf die Träger und Nutznießer der Ausbildung und den bildungspolitischen Reformzielen (Abschnitt 4.2) sind die Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftlichen Ziele (Abschnitt 6.8) und die Sicherung eines praktikablen und kostengünstigen Zahlungsverfahrens zu berücksichtigen. Der Kommission scheinen nur einige der genannten Möglichkeiten für ein praktikables und zweckentsprechendes Aufbringungsverfahren in Betracht zu kommen. Sie werden im folgenden diskutiert.

6.5.1.2 Belastung des Arbeitseinsatzes und des Kapitaleinsatzes

Grundlagen für einen Ansatz beim Faktor Arbeit wären insbesondere die Zahl der Arbeitskräfte und deren Einkommen. Grundlagen für einen kapitalorientierten Ansatz sind vor allem das Gewerbe-

kapital und der Gewinn, in zweiter Linie auch der Umsatz und die Wertschöpfung.

Bemessungsgrundlagen, die nicht unmittelbar am Einsatz des Faktors Arbeit anknüpfen, werden mit dem Ziel einer Entlastung arbeits- und lohnintensiver Betriebe begründet. So wird argumentiert, „daß der Produktionsfaktor Kapital schon so viele Bevorzugungen (erfährt), daß durchaus erwogen werden könnte, statt der Lohnsumme die gesamte Leistungsfähigkeit der Unternehmen, d. h. die Wertschöpfung, als Bemessungsgrundlage ... zu wählen.“¹⁾

Der Kommission erscheint der Abbau dieser Bevorzugungen allgemeine wirtschaftspolitische Maßnahmen zu erfordern; jedenfalls sollte dies nicht eine Aufgabe der Berufsbildungspolitik sein.

6.5.1.3 Gewinnbezogene Abgaben im besonderen

Verschiedentlich ist geltend gemacht worden, eine Gewinnabgabe sei von den Unternehmen schwerer auf die Preise abzuwälzen als andere Abgaben, und es sei gerechter, daß die Unternehmer die Ausbildungskosten tragen als die Konsumenten.

Die Kommission hat sich jedoch die Auffassung zu eigen gemacht, daß es wegen der in der Bundesrepublik vorherrschenden Tendenz zur Vollbeschäftigung und wegen der bestehenden Marktformen keine gravierenden Unterschiede in der Wirkung lohnbezogener oder gewinnbezogener Abgaben auf die gesamtwirtschaftliche Verteilung gibt (vgl. auch Abschnitt 6.8). Das schließt nicht aus, daß dem einzelnen Unternehmer je nach der Marktsituation und den Produktionsbedingungen eine Überwälzung mehr oder weniger gut gelingt.

Es erscheint der Kommission daher kaum möglich, über die Auswahl der Bemessungsgrundlage der Aufbringung die Einkommens- und Lastenverteilung zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern zu verändern. Letztlich werden die Kosten und kostengleichen Belastungen der Unternehmen überwiegend von den Konsumenten getragen, die die Produkte der Unternehmen kaufen. Hinzu kommt, daß nach dem Ergebnis der Erhebungen und der Modellrechnungen der Kommission die Belastung der Gewinne zu einem sehr hohen Abgabesatz führen würde. Belastungen der Gewinne in der Größenordnung eines zweistelligen Prozentsatzes haben jedoch (von der starken Konjunkturabhängigkeit der Gewinne abgesehen) erhebliche Wirkungen auf die Gesamtwirtschaft, in denen nach Auffassung der Kommission ein zu hohes Risiko liegt.

Der Gewinn der Unternehmen kommt unter Berücksichtigung dieser gravierenden Konsequenzen nach Auffassung der Kommission als Bemessungsgrundlage nicht in Betracht.

¹⁾ Oberhauser, A.: Finanzierungsalternativen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Deutscher Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 15, Stuttgart 1970, S. 34

6.5.1.4 Arbeitsbezogene Abgaben

Bei der Bemessungsgrundlage Arbeit kann zwischen den folgenden Möglichkeiten gewählt werden:

1. Ausgebildete, und zwar nach
 - a) der Zahl oder
 - b) dem Einkommen;
2. Arbeitskräfte, ebenfalls nach
 - a) der Zahl oder
 - b) dem Einkommen.

Andere Bemessungsgrundlagen sollten nicht in Betracht gezogen werden. Dies gilt z. B. für die Möglichkeit, die mit den (entstandenen oder heutigen) Ausbildungskosten gewichtete Zahl der Ausgebildeten zu verwenden.

Entscheidet man sich für eine der an den Ausgebildeten ansetzenden Bemessungsgrundlagen, so muß der Begriff des Ausgebildeten genau abgegrenzt werden. Dabei handelt es sich um ein doppeltes Problem:

1. Welche Ausbildungswege werden einbezogen?
2. Wie wird mit Berufswechslern verfahren?

Orientiert man sich stärker an den entstandenen Kosten der Berufsausbildung, dann

- dürfen nur diejenigen Personen bei der Abgrenzung der Bemessungsgrundlage einbezogen werden, die tatsächlich als Auszubildende solche Kosten hervorgerufen haben, die der Fonds auf der Vergabeseite durch seine Überweisungen erstattet;
- müssen alle einbezogen werden, die einen solchen Ausbildungsweg durchlaufen haben, unabhängig von ihrer gegenwärtigen Tätigkeit.

Orientiert man sich stärker an der gegenwärtigen Verwendbarkeit von Berufsausbildung und der Konkurrenz von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt, dann

- müssen auch diejenigen bei der Abgrenzung der Bemessungsgrundlage einbezogen werden, die an staatlichen oder privaten Schulen (z. B. Berufsfachschulen und Fachschulen) eine vergleichbare Berufsausbildung erhielten;
- dürfen nur diejenigen einbezogen werden, die in ihrer gegenwärtigen Beschäftigung die entsprechende Ausbildung nutzen.

Für das erste Verfahren spricht,

- daß es administrativ leichter durchzuführen ist, weil es Richtlinien, Entscheidungen und Kontrollen darüber erspart, ob der Ausgebildete in seiner gegenwärtigen Beschäftigung seine Berufsausbildung nutzt;
- daß es den Unternehmen einen geringeren Spielraum für Manipulationen auf der Aufbringungsseite läßt.

Für das zweite Verfahren spricht,

- daß es Ausgebildete, die mit anderen (Berufsfachschülern, Ungelernten) um Arbeitsplätze konkurrieren, nicht benachteiligt,
- daß es daher auch potentielle Berufswechsler nicht an den gelernten Beruf bindet.

Vorteile der beiden Verfahren könnten kombiniert werden, wenn man nicht nur die Ausgebildeten, sondern die Arbeitskräfte insgesamt als Bemessungsgrundlage verwendet.

Setzt eine Umlage nicht an dem Ausgebildeten, sondern an den Arbeitskräften an, ist der Zusammenhang zwischen Ausbildungsnutzung und Fondsbeitrag in starkem Maße reduziert. Die mobilitätsbedingten Wettbewerbsverzerrungen zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen, wie sie für das gegenwärtige Finanzierungssystem typisch sind, werden abgelöst durch neue „aufbringungsbedingte“ Wettbewerbsverzerrungen. Unternehmen mit überdurchschnittlicher Ausgebildetenutzung werden subventioniert durch Unternehmen mit unterdurchschnittlicher Ausgebildetenutzung. Im Extremfall wird ein Unternehmen zu Fondsbeiträgen herangezogen, das überhaupt keine Ausgebildeten (im Sinne der Abgrenzungen der Mittelvergabe) beschäftigt, sondern beispielsweise nur Ungelernte, Akademiker usw.

Doch besitzen die an den Arbeitskräften ansetzenden Bemessungsgrundlagen auch gewichtige Vorteile, von denen hier genannt seien:

- keine Abgrenzungsprobleme bei der Bestimmung der Ausgebildeten, d. h., der Bemessungsgrundlage der Aufbringung,
- Reduktion des administrativen Aufwandes,
- keine Benachteiligung von Ausgebildeten,
- kein Anreiz zur Beschäftigung Nicht-Ausgebildeter,
- Kompensation externer Vorteile der Unternehmen, die überproportional viele in öffentlichen Bildungseinrichtungen ausgebildete Arbeitskräfte beschäftigen.

Der Kommission erscheint es deshalb zweckmäßig, bei der Auswahl der Bemessungsgrundlage der Aufbringung alle Arbeitskräfte einzubeziehen, unabhängig davon, ob sie überhaupt eine Berufsausbildung erhalten haben.

Soweit der Eigentümer eines Unternehmens und mithelfende Familienangehörige im Unternehmen arbeiten, sind sie zur Zahl der Arbeitskräfte hinzuzuzählen. Auszubildende sollten jedoch unberücksichtigt bleiben, schon um den Ausbildungscharakter ihrer Tätigkeit auch hier zu unterstreichen.

6.5.1.5 Zahl oder Einkommen der Arbeitskräfte

Nach dieser Entscheidung für eine Bemessungsgrundlage, die an den Arbeitskräften ansetzt, ist die Frage zu klären, ob die Zahl der Arbeitskräfte oder ihr Einkommen, d. h., die Lohn- und Gehaltssumme zuzüglich eines kalkulatorischen Betrages für Selbständige und mithelfende Familienangehörige (im

folgenden als „Lohnsumme“ bezeichnet) geeigneter ist. Die Verwendung der Lohnsumme statt der Zahl der Arbeitskräfte ist wiederholt damit begründet worden, daß die Lohnsumme Quantität und Qualität der Arbeitskräfte gleichzeitig berücksichtigt.

Eine solche Argumentation ist jedoch Einwänden ausgesetzt:

- Eine bestimmte Lohnsumme gibt keine Auskunft über die Vorbildung und Qualifikation der eingesetzten Arbeitskräfte. Sie kann an Akademiker, an Ausgebildete oder an Ungelernte ausbezahlt worden sein.
- Der Nachweis eines Zusammenhanges setzte voraus, daß die feststellbaren Einkommensdifferenziale fast nur auf die Qualität des Faktors Arbeit zurückzuführen wären.

Diese Bedingung ist jedoch unrealistisch, da zahlreiche andere Faktoren wie z. B. die Annehmlichkeit der Arbeit, die kurzfristigen und langfristigen Angebots- und Nachfrageelastizitäten auf den Güter- und Faktormärkten und die Lohnpolitik der Tarifpartner die Einkommenshöhe beeinflussen.

So kann man heute noch nicht davon sprechen, daß gut bestätigte wissenschaftliche Hypothesen nahelegen, die Lohnsumme statt der Zahl der Arbeitskräfte als Bemessungsgrundlage für die Mittelaufbringung zu verwenden. Für die Lohnsumme sprechen in diesem Zusammenhang somit zunächst nur gewisse bildungsökonomische Plausibilitätsüberlegungen.

Unter dem Gesichtspunkt der Praktikabilität besitzt die Lohnsumme (verglichen mit der Zahl der Arbeitskräfte) Vorzüge und Nachteile: Günstig ist es, daß sie es überflüssig macht, teilszeitlich beschäftigte Arbeitskräfte auf vollzeitliche Arbeitskräfte umzurechnen.

Andererseits macht sie Ermessensentscheidungen notwendig, wenn es darum geht, kalkulatorische Entgelte für die Selbständigen und die mithelfenden Familienangehörigen in Ansatz zu bringen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Frage zu prüfen, ob die gesamte Lohnsumme Bemessungsgrundlage sein sollte oder nur der Teil, der über bestimmte fixierte Mindesteinkommen hinausgeht, das sogenannte Mehreinkommen. Diese Bemessungsgrundlage könnte damit begründet werden, daß der Fonds nur die Ausbildungsnutzen bei den Unternehmen erfassen solle und daß dazu Einkommensdifferenziale geeigneter sind als Gesamteinkommen.

Im Vergleich zur Lohnsumme erscheint diese Bemessungsgrundlage jedoch problematisch, da sie

- zu einem relativ hohen Umlagetarif führt,
- die Belastung von Unternehmen mit hohen Löhnen je Beschäftigten stark erhöht,
- weniger praktikabel ist und
- sich in ihrer Begründung auf die problematischen Voraussetzungen stützt, daß Einkommensunterschiede nur oder doch überwiegend auf Unterschieden der beruflichen Vorbildung be-

ruhten und daß sich eine bessere Berufsausbildung nur oder doch überwiegend in einem entsprechend höheren Einkommen niederschläge.

Die Kommission hält aus diesen Gründen das Mehreinkommen nicht für eine geeignete Bemessungsgrundlage.

6.5.1.6 Empfehlung

Die Kommission empfiehlt, als Bemessungsgrundlage für die Mittelaufbringung die Bruttolohn- und Gehaltssumme aller privaten und öffentlichen Arbeitgeber, soweit dies verfassungsrechtlich möglich ist, zu wählen. Ausschlaggebend für diese Empfehlung ist, daß es sich hier — neben den vorher genannten Argumenten — um ein praktikables und kostengünstiges Zahlungsverfahren handelt.

6.5.2 Tarifgestaltung, Schätzungen zum Beitragssatz

Bei der Festlegung des Tariftyps kann zwischen proportionalen, progressiven und degressiven Belastungstarifen unterschieden werden. Der Kommission erscheint aus dem Gesamtzusammenhang ihrer Überlegungen ein proportionaler Tarif am besten begründbar zu sein. Er belastet alle Unternehmen unabhängig vom Gesamtvolumen der Lohnsumme mit einem einheitlichen prozentualen Abgabesatz.

Es ist in Erwägung gezogen worden, die Beitragssätze zum Fonds nach Branchen (bzw. Sektoren) und Regionen zu differenzieren, um den Zusammenhang zwischen Ausbildungsnutzung und Fondsbeitrag zu erhöhen. Dies liefe darauf hinaus, daß Sektoren oder Regionen mit überdurchschnittlicher Quote von Ausgebildeten auch überdurchschnittliche Beitragssätze zu entrichten hätten.

Die Kommission hat erhebliche Bedenken gegen derartige Differenzierungen:

Durch regional unterschiedliche Beitragssätze würden standortbezogene Wettbewerbsvorteile und -nachteile geschaffen, die in keinem sachlichen Zusammenhang mit den Erfordernissen der beruflichen Bildung stehen. Hier ist auf das Instrumentarium der regionalen Wirtschaftspolitik zu verweisen. Für sektoral verschiedene Beitragssätze spricht zwar zunächst, daß die Beschäftigung von Ausgebildeten in den einzelnen Sektoren unterschiedlich ist. Es darf jedoch nicht übersehen werden, daß z. B. auch die Überwälzungsmöglichkeiten verschieden sind und daß in der Zukunft die Beschäftigung von Arbeitskräften ohne irgendeine Berufsausbildung abnehmen dürfte. Im übrigen würden in der Praxis erhebliche Probleme bei der Abgrenzung der Sektoren und Branchen und bei der Festlegung der einzelnen Beitragssätze entstehen.

Die absolute Höhe des Beitragssatzes ist abhängig von den Bemessungsgrundlagen der Aufbringung der Vergabe und dem gewählten Vergabetarif. Zu einer ersten Orientierung über die quantitativen Dimensionen der „Belastung“ für die einzelnen Betriebe und Sektoren der Volkswirtschaft sollen die in Tabelle 229 aufgeführten Schätzungen dienen.

6.5.3 Entwicklung des Mittelvolumens

6.5.3.1 Auswirkungen der Mittelaufbringung

Da es ein Hauptziel des Fonds ist, durch Überweisungen an Träger beruflicher Bildungsmaßnahmen die Gleichrangigkeit der betrieblichen Berufsausbildung im Bildungssystem zu sichern sowie Chancenungleichheiten zu vermindern, werden die Gesamtaufwendungen für die außerschulische Berufsbildung steigen, und es ist mit wachsendem Fondsvolumina zu rechnen. Das gilt insbesondere bei weitgehender Einbeziehung der Weiterbildung in die Fondsfinanzierung (vgl. 6.4.7).

Die Priorität, die dem Ausbau des Systems der beruflichen Bildung allenthalben zugestanden wird, läßt sich nur dann erreichen, wenn das Fondsvolumen zeitweise rascher wächst als das Volumen der Bemessungsgrundlage der Aufbringung, d. h. nach dem Vorschlag der Kommission: die Bruttolohn- und -gehaltssumme. Dies würde zunächst zu wachsenden Beitragssätzen führen. Die Kommission weist jedoch mit allem Nachdruck darauf hin, daß diese zeitweise wachsenden „Belastungen“ einer Mehrzahl der Unternehmen eine direkte Folge der Realisierung bildungspolitischer Zielvorstellungen sein werden und nicht aus dem Umlagecharakter des Fondssystems folgen. Eine gerechtere Verteilung der Ausbildungskosten durch ein Umlagesystem ist zwar auch ohne wachsende Kostenvolumina denkbar, doch sieht die Kommission einen entscheidenden Vorteil des Fondssystems gerade darin, daß wachsende Mittel für die Verwirklichung der Ziele der außerschulischen Berufsausbildung auf diese Weise zur Verfügung gestellt werden können. Außerdem ist hier darauf hinzuweisen, daß die ausbildenden Betriebe großenteils mit einer Entlastung zu rechnen haben.

6.5.3.2 Mittel aus Öffentlichen Haushalten

Die Kommission schlägt eine Fondsfinanzierung und nicht eine Steuerfinanzierung der außerschulischen Berufsausbildung vor (zur Begründung vgl. Abschnitt 6.2.3). Der Staat hat demgegenüber weiterhin die Finanzierung der beruflichen Schulen sowie die individuelle finanzielle Förderung der Auszubildenden zu übernehmen, sobald diese nicht mehr dem Fonds obliegt (vgl. dazu Abschnitt 6.4.8).

Der Staat kann sich an der Mittelaufbringung für den Fonds beteiligen, z. B.:

- durch Finanzierung der Verwaltungskosten in der Anlaufphase¹⁾,
- durch zweckgebundene Zuweisungen, die bestimmte Berufe, Regionen, Kostenarten, Ausbildungsprozesse (z. B. Kurse in überbetrieblichen Ausbildungsstätten) usw. gezielt fördern und
- durch allgemeine Zuweisungen.

Die Kommission sieht es nicht als ihre Aufgabe an, über den wünschenswerten Umfang staatlicher Mittel für die Berufsausbildung eine Aussage zu ma-

¹⁾ Eine solche Regelung wurde z. B. in Großbritannien nach Inkrafttreten des Industrial Training Act im Jahre 1964 praktiziert.

chen. Dies setzte Überlegungen voraus, die ihrem Auftrag nicht entsprechen. Sie möchte jedoch auf die folgenden Punkte hinweisen:

1. Berufsausbildung im Dualen System erfordert eine leistungsfähige Berufsschule. Solange nicht die Ausstattung dieser Schulen mit Personal und Sachmitteln stark verbessert wird, können die fondsinduzierten Qualitätssteigerungen in der betrieblichen Berufsausbildung nicht ihren vollen Wirkungsgrad erreichen.

Die materielle Ausstattung der Berufsschulen hat daher Vorrang vor jeder Unterstützung des Fonds aus Ländermitteln.

2. Die staatlichen Entscheidungsträger sollten sich möglichst weitgehend auf allgemeine Zuweisungen beschränken, um den Rang der Entscheidungsgremien des Fonds nicht zu unterlaufen.

3. Die Mittel von Bund, Ländern und Gemeinden für die Berufsausbildung innerhalb und außerhalb von Schulen sollten stets im Gesamtzusammenhang gesehen werden. Die Effizienz der Mittelverwendung kann nur dann erhöht werden, wenn die Planungen der Gebietskörperschaften (im Rahmen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung) frühzeitig aufeinander abgestimmt werden.

Tabelle 229

Aufbringungssätze der globalen Reformmodelle 1975 bis 1985 ¹⁾
in v. H. der Lohn- und Gehaltssumme

Jahr	1975	1980	1985	1985 ²⁾
Modellvarianten				
Optimistische Schätzung				
Mittleres Modell				
Berufsausbildung	1,15	0,91	0,70	0,70
Berufsausbildung und gegenwärtige Weiterbildung	1,72	1,48	1,28	1,28
Berufsausbildung und Weiterbildung für alle ..	1,72	5,78	8,96	8,32
Extrem-Modell				
Berufsausbildung	1,15	0,64	0,60	0,60
Berufsausbildung und gegenwärtige Weiterbildung	1,72	1,22	1,19	1,19
Berufsausbildung und Weiterbildung für alle ..	1,72	5,56	9,04	8,38
Vorsichtige Schätzung				
Mittleres Modell				
Berufsausbildung	1,15	1,20	0,93	0,93
Berufsausbildung und gegenwärtige Weiterbildung	1,72	1,77	1,50	1,50
Berufsausbildung und Weiterbildung für alle ..	1,72	6,07	9,18	8,54
Extrem-Modell				
Berufsausbildung	1,15	0,82	0,77	0,77
Berufsausbildung und gegenwärtige Weiterbildung	1,72	1,39	1,35	1,35
Berufsausbildung und Weiterbildung für alle ..	1,72	5,73	9,20	8,54

¹⁾ Lohnsummen für die Jahre 1975 bis 1985 aus dem „Bonner Modell“ (in Preisen von 1972), Fondsvolumen gemäß Tabelle 211

²⁾ ohne Investitionsbedarf

6.5.3.3 Technik der Aufbringung

Die Technik des Mitteleinzuges ist abhängig von der Fondsorganisation, der gewählten Bemessungsgrundlage, der Technik der Mittelverteilung, den Verwaltungskosten u. ä.

Als Alternativen der institutionellen Zuordnung der Mittelaufbringung bieten sich an:

- die Krankenkassen,
- die Finanzämter und
- eigene Kassen des Fonds.

Letztlich sollten die Mittel in jedem Falle in einer *zentralen Kasse des Fonds* gesammelt werden.

Nach Auffassung der Kommission spricht vieles dafür, das *Einzugsverfahren mit dem Beitrag zur Bundesanstalt für Arbeit zu verbinden*, der über die Krankenkassen von den Arbeitgebern erhoben wird, bei entsprechender Ausdehnung auf den Öffentlichen Dienst, die Selbständigen und die Mithelfenden Familienangehörigen. Dabei wären die Verwaltungskosten für den Einzug der Mittel in einer Pauschale abzudecken.

Die Finanzämter kommen für den Einzug der Mittel nur als Notlösung in Betracht:

- die Lohnsteuer/Einkommensteuer eignet sich wegen der individuellen Schuldnerschaft und des Tarifs weniger gut als Ausgangspunkt für die Belastungsermittlung als die Sozialversicherungsbeiträge, und
- die Nettobeträge aus Mittelaufbringung und -vergabe jeweils überweisen zu lassen, würde den Finanzämtern erhebliche Schwierigkeiten bereiten, weil es ihren sonstigen Aufgaben wenig entspricht.

6.6 Vergabe der Fondsmittel

6.6.1 Grundsätze der Mittelvergabe

Im Finanzierungsvorschlag der Kommission haben die Rahmen- und Detailentscheidungen zur Mittelaufbringung eine andere Qualität als die Entscheidungen zur Mittelvergabe: Die Mittelaufbringung dient der Alimentierung des Fonds. — Die Mittelvergabe zielt auf ein besseres Erreichen bildungspolitischer Ziele ab (vgl. Abschnitt 4.2).

Nur wenn der Fonds deutliche Veränderungen im Grad des Erreichens solcher Ziele gegenüber dem gegenwärtigen Zustand erwarten läßt, rechtfertigt sich die vorgeschlagene Umstellung des gesamten Finanzierungssystems.

Für die Vergabe von Mitteln an die Träger der Berufsausbildung sind grundsätzlich zwei verschiedene Verfahren vorstellbar. Sie können entweder an die Träger direkt oder indirekt über die einzelnen Auszubildenden vergeben werden, mit jeweils sehr unterschiedlichen Folgen für die Finanzströme zwi-

schen Trägern und Auszubildenden und für die Abläufe von Entscheidungsprozessen.

6.6.2 Indirekte Mittelvergabe an die Träger über die Auszubildenden

Die Kommission hat die Alternative erwogen, die Mittel nur indirekt über die einzelnen Auszubildenden zu vergeben. Dieses Verfahren würde von dem Gedanken ausgehen, die Abstimmung von Angebot und Nachfrage nach Bildungspätzen einem freiheitlich organisierten, dezentralen System des Wettbewerbs zu überlassen. In einem Finanzierungssystem dieser Art erhalten die Auszubildenden nicht nur das Recht, einen Ausbildungsplatz oder Weiterbildungsplatz frei zu wählen, sondern auch die finanziellen Mittel, Nachfrage nach Aus- oder Weiterbildung wertmäßig zu entfalten. Das kann z. B. durch die Erstattung von Lehrgangsgebühren (der Träger gegenüber den Auszubildenden) an die Auszubildenden oder durch Bildungsgutscheine, die den Auszubildenden zur Verfügung gestellt werden, geschehen. Allgemein könnte man von einem System von „Ziehungsrechten“ sprechen; in diesem Begriff kommt das „Recht auf Bildung“ auch sprachlich deutlich zum Ausdruck.

Die Ziehungsrechte könnten zum Beispiel nach folgenden Grundsätzen ausgestaltet werden:

- Jeder Jugendliche erhält mit Vollendung des 16. Lebensjahres einen bestimmten Betrag an Ziehungsrechten (in DM des Ausbildungsjahres).
- Die Ziehungsrechte werden bis zum 18. Lebensjahr in Mitverantwortung durch den Erziehungsberechtigten ausgeübt.
- Die Ziehungsrechte sind nicht übertragbare Namenspapiere; Ausnahmen können in besonderen Fällen gestattet werden.
- Der Auszubildende kann frei wählen zwischen den akkreditierten Ausbildungsstätten. Die Ausbildungsstätten lösen die Ziehungsrechte ein.
- Die Ausübung eines Ziehungsrechtes gibt den Anspruch auf eine wertmäßig festgelegte Bildungsleistung. Zeitliche Festlegungen werden nur im Rahmen der Akkreditierung getroffen.
- Die Ziehungsrechte dürfen nur für Bildungsleistungen in Anspruch genommen werden. Eine Verwendung für andere Zwecke ist auszuschließen.
- Der Auszubildende kann seine Ziehungsrechte zeitlich nach eigener Wahl ausüben. Ein bestimmter v. H.-Satz der Ziehungsrechte muß jedoch vor Erreichen des dreißigsten Lebensjahres in Anspruch genommen werden.
- Inhaltlich muß mindestens ein bestimmter v. H.-Satz der Ziehungsrechte für Bildungsprozesse in einem gewählten Berufsfeld in Anspruch genommen werden. Ausnahmen sind in besonderen Fällen möglich.
- Die Ziehungsrechte sind grundsätzlich einheitlich zu gestalten.

Systeme wie das hier beispielhaft skizzierte werden seit etwa einem Jahrzehnt in der deutschen und internationalen Literatur diskutiert.

In Experimenten sind ähnliche Regelungen bereits realisiert worden. Auch die Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, Lehrgangsgebühren an Teilnehmer von Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung zu erstatten, stellt einen Ansatz in dieser Richtung dar.

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, daß ein System dieser Art auch Gefahren mit sich bringt: Es erreicht seine Zielsetzungen nur, wenn bestimmte Bedingungen realisiert sind. Die wichtigsten dieser Voraussetzungen sind:

- Die Mündigkeit der Individuen, den Beruf und die Ausbildungsstätte verantwortlich wählen zu können, ist unter anderem vom Alter und von der Vorbildung der Jugendlichen sowie einer wirksamen Bildungs- und Berufsberatung abhängig. Nach übereinstimmender Meinung ist diese Vorbedingung in der Regel frühestens nach Vollendung des 16. Lebensjahres gegeben; in der vorberuflichen Bildung müßte hierauf intensiver vorbereitet werden.
- Eine ausreichende Transparenz des Angebots an Ausbildungsplätzen nach Umfang, Lernzielen und Ausbildungsqualität ist notwendig. Hierfür müßten die Publizitätspflicht aller Träger von Bildungsmaßnahmen und ein Informationssystem geschaffen werden, das die Individuen erreicht.
- Unerwünschte ökonomische Nebenwirkungen könnten dadurch auftreten, daß die erforderlichen Ausbildungskosten in den einzelnen Berufen bei gleicher Ausbildungsqualität oft verschieden sind.
- Eine Fehlsteuerung, die dadurch bewirkt würde, müßte durch zusätzliche Finanzierung der Institutionen, die in besonders kostspieligen Berufen ausbilden, vermieden werden.
- Unerwünschte soziale Nebenwirkungen könnten sich daraus ergeben, daß die Präferenzstruktur der einzelnen sozialen Gruppen unterschiedlich ist. Für Retardierte und Lernbehinderte müßten darüber hinaus jedenfalls Sonderregelungen gefunden werden, da hier die individuellen Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit eines Systems von Ziehungsrechten fehlen.
- Der Mißbrauch von Ziehungsrechten z. B. durch „attraktive“ Nebenleistungen mit konsumtivem Charakter müßte ausgeschlossen sein. Ökonomisch oder sozial unerwünschte Verzerrungen könnten sich auch ergeben, wenn die Möglichkeit zur privaten Zusatzfinanzierung über die Ziehungsrechte hinaus eingeräumt wird. Im umgekehrten Fall entsteht dagegen die Gefahr, daß sich „graue Märkte“ bilden, eine Tendenz, die sich heute z. B. auch im Hochschulbereich bemerkbar macht.

Die Kommission ist der Auffassung, daß die Einführung eines Systems von Ziehungsrechten für die

berufliche Bildung einen durchaus beachtlichen gedanklichen Ansatz für die Finanzierung darstellt.

Es müßte zunächst geklärt werden, ob in der Praxis die Voraussetzungen für das zielgerechte Funktionieren dieses Verfahrens vorliegen. Dabei kann auch daran gedacht werden, durch *Modellversuche*, insbesondere im beruflichen Weiterbildungsbe- reich, im Zusammenhang mit der Einführung eines Anspruchs auf Bildungsurlaub die Funktionsfähigkeit zu überprüfen.

6.6.3 Direkte Mittelvergabe an die Träger

Das zweite Verfahren besteht darin, die Mittel direkt an die Träger der Berufsausbildung zu vergeben. Die Kommission schlägt vor, ein solches System zu realisieren. Ihr erscheint ein zweistufiges Steuerungssystem für die Zielerreichung in besonderem Maße adäquat zu sein:

- Zunächst müssen alle Unternehmungen, die Berufsausbildung durchführen wollen, bestimmte Voraussetzungen nachweisen (Akkreditierungsverfahren).
- Sodann wird die tatsächlich durchgeführte Berufsausbildung nach bestimmten Bedingungen finanziell honoriert (Vergabeverfahren).

In diesem System ist das Akkreditierungsverfahren allgemeine Voraussetzung, das Vergabeverfahren spezielle Grundlage für die Zuweisung von Mitteln.

6.6.4 Akkreditierungsverfahren

Im Reformvorschlag der Kommission hat das Akkreditierungsverfahren in erster Linie die Funktion, die Mindestqualität der Berufsausbildung zu sichern.

Schon im Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 war in den §§ 20—24 die Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden an die Eignung des Arbeitgebers, des Ausbilders und der Ausbildungsstätte gebunden worden. Einstellung und Ausbildung können bei fehlender Eignung nach geltendem Recht aber erst nachträglich in einem mehrstufigen Verfahren im Zusammenwirken von „Zuständiger Stelle“ und „der nach Landesrecht zuständigen Behörde“ untersagt werden (§ 24).

Dieses Verfahren hat sich nach Auffassung der Kommission nicht bewährt. Die Betriebserhebung hat das deutlich gezeigt (vgl. Abschnitt 3.2).

Schon in ihrem Zwischenbericht hat die Kommission daher ein Akkreditierungsverfahren vorgeschlagen, das die Eignung eines Betriebes (bzw. einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte) für die Berufsausbildung in einem bestimmten Ausbildungsberuf bzw. Bildungsgang vor der Einstellung des Auszubildenden prüfen soll.

1. Akkreditierung, d. h. förmliche Zulassung zur Ausbildung, kann zwar logisch von einer Anhebung der Ausbildungsqualität isoliert werden, in der bildungspolitischen Praxis der Bundesrepu-

blik sind beide jedoch aufs engste verbunden: Eine Anhebung der Mindestqualität ist ein weit hin akzeptiertes bildungspolitisches Ziel von hoher Priorität; Akkreditierung ist diesem Ziel instrumental zugeordnet. Umgekehrt ist Akkreditierung ohne eine solche Anhebung der Mindestqualität (verglichen mit der heute vorfindbaren Qualität in zahlreichen Betrieben) geradezu überflüssig.

Gesetzlich-administrative Regelungen (wie die Einführung eines Akkreditierungsverfahrens mit angehobenen Standards) sind bei entsprechend intensiver Kontrolle zwar geeignet, bestimmte Verhaltensweisen auszuschließen und Mindestqualität zu sichern. Sie haben jedoch häufig unerwünschte Nebenwirkungen und lösen bei den Betroffenen Anpassungen aus. Im vorliegenden Fall würden sie zu einer Reduktion des Ausbildungsangebots führen, die insbesondere in ihrer zu erwartenden räumlichen und beruflichen Konzentration andere Zielsetzungen beruflicher Bildungspolitik erheblich zu gefährden droht. Es ist anzunehmen, daß sich die Auswirkungen in verschiedenen Bereichen kumulieren.

Mit den neuen Standards verlöre ein Teil der Betriebe die Ausbildungseignung. Nicht alle würden bereit sein, die zur Erreichung der Akkreditierungsstandards voraussichtlich notwendigen sachlichen und personellen Investitionen zu tätigen und die damit verbundenen Kosten von sich aus zu tragen. Sie würden die Berufsausbildung einstellen. Nur ein auf die neuen Standards zeitlich abgestimmter Übergang zur kollektiven Finanzierung könnte diese negativen Auswirkungen weitgehend verhindern. Schon in der Lehrlingsempfehlung des Deutschen Bildungsrates wurde daher betont, daß höhere Qualitätsanforderungen und neue Formen der Finanzierung eine Einheit darstellen. Die Reform des Finanzierungssystems, wie sie hier vorgeschlagen wird, ermöglicht es, sowohl das anfängliche Niveau der Akkreditierung höher zu wählen als auch dieses Niveau in Zukunft schneller anzuheben.

2. Doch nicht nur die Sicherung der Mindestqualität durch Akkreditierung und Kontrolle macht eine Reform des Finanzierungssystems erforderlich, auch die umgekehrte Beziehung ist zwingend: Eine Fondsfinanzierung ohne gesetzlich-administrativ vorgegebene Mindeststandards, deren Einhaltung am zweckmäßigsten in einem Akkreditierungsverfahren sichergestellt werden kann, droht gerade im Bereich niedriger Ausbildungsqualität zu versagen. Denn überall dort, wo keine Netto-Ausbildungskosten, sondern Netto-Ausbildungserträge anfallen, greift der Fondsmechanismus nicht. So wird von den Überweisungen überall dort kein monetärer Anreiz zur Qualitätssteigerung ausgehen, wo die Erträge einer Qualitätsminderung (durch schlechtere Ausbilder-Auszubildenden-Relationen, hohe produktive Zeiten usw.) höher sind.

Der enge Zusammenhang zwischen Akkreditierung und kollektiver Finanzierung über einen Fonds läßt

sich noch durch weitere Argumente stützen; auf zwei sei hier hingewiesen:

- Akkreditierung ohne Reform des Finanzierungssystems verengt Blickwinkel und Instrumentarium der Bildungspolitik auf die Mindestqualität; Qualitätsdifferenzen oberhalb dieser Mindestqualität erscheinen als unbeachtlich, es fehlen Ansatzpunkte für eine Politik differenzierter Qualitätssteigerungen.
- Akkreditierung bedarf aber auch deshalb einer Ergänzung, weil nicht alle Qualitätselemente im voraus feststellbar sind; die Einhaltung der vorgelegten Ausbildungspläne ist ein Beispiel dafür.

Für die konkrete Ausgestaltung eines Akkreditierungssystems ist eine Vielzahl von Entscheidungen zu treffen; auf einige wichtige Punkte wird im folgenden hingewiesen:

- a) Die Kommission ist der Auffassung, daß für *alle* Träger außerschulischer Berufsausbildung die Akkreditierung die Voraussetzung für die Einstellung von Auszubildenden sein sollte. Dies gilt auch für die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (entgegen § 2 Abs. 2 BBiG). Damit ist die Akkreditierung automatisch auch Voraussetzung für Überweisungen aus dem Fonds.
- b) *Akkreditiert werden bestimmte Träger für bestimmte Ausbildungsberufe, Bildungsgänge oder Curriculumelemente*, nachdem sie die Einhaltung bestimmter Mindeststandards nachgewiesen haben. Die Akkreditierung ist befristet; sie erlischt, wenn über mehrere Jahre keine Berufsausbildung stattgefunden hat und kein neuer Antrag gestellt wurden. Sie wird bei schwerwiegenden Verstößen widerrufen.

Die Akkreditierung ist für eine bestimmte Zahl von Auszubildenden limitiert, für die sachlich und personell die Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Berufsausbildung vorliegen.

- c) Das Qualitätsmodell der Kommission enthält Ansatzpunkte zur Entwicklung von Akkreditierungskriterien im einzelnen. Solche Kriterien beziehen sich lediglich auf die Alternative Einhaltung — Nichteinhaltung. Es erscheint im übrigen sinnvoll, den Bereich „Legalität“ des Qualitätsmodells vor dem eigentlichen Akkreditierungsverfahren durch die zuständige Behörde prüfen zu lassen. Diese würde dann bei Vorliegen der Voraussetzungen für „legale“ Berufsausbildung eine „Unbedenklichkeitserklärung“ an die akkreditierende Instanz abgeben.
- d) Nach einer Übergangsphase sind die konkreten Qualitätsanforderungen zu heben, so daß eine in allen Bereichen weitgehend gleichrangige Mindestqualität der außerschulischen Berufsausbildung gesichert ist. Bei der Einführung des Akkreditierungsverfahrens ist darauf zu achten, daß die Träger in jeder Phase eingehend über die vorgesehenen Standards informiert werden und daß ihnen eine angemessene Zeit zur Erreichung der Standards eingeräumt wird.

- e) Für die Akkreditierungsstandards sollten die allgemeinen Qualitätskriterien bundeseinheitlich im Berufsbildungsgesetz niedergelegt werden. Die berufsspezifische Ausfüllung und Ergänzung dieser Rahmenbestimmungen ist in den Ausbildungsordnungen vorzunehmen.
- f) Welche Institution die formale Akkreditierung vornimmt („Zuständige Stelle“, höhere Verwaltungsbehörde, Berufsbildungsausschuß, Fondsverwaltung), ist eine weitere Frage. Wichtig ist dabei zunächst, welche Stelle die der Akkreditierung vorausgehende Überprüfung sowie die laufende Kontrolle (auch im Zuge der schrittweisen Anhebung der Qualitätsnormen) vornimmt und wem sie untersteht. Eine Zuordnung zu den „Zuständigen Stellen“ (Kammern usw.) erscheint nicht zweckmäßig.
- g) Akkreditierung und Vergabe der Mittel nach qualitativen Kriterien stehen in einem engen wechselseitigen Verhältnis:
- (a) Zunächst ist das Verhältnis der Kriterien zueinander festzulegen. Dabei besteht die Möglichkeit, entweder dieselben Phänomene (Organisation, Technik usw.) bei der Akkreditierung zu prüfen und bei der Vergabe zu honorieren, oder aber einige Kriterien bei der Akkreditierung anzuwenden, andere jedoch erst bei der Vergabe. Teilweise Überschneidungen sind denkbar. Akkreditierung als Vorab-Prüfung kann nur zu Wahrscheinlichkeitsaussagen führen: Ein akkreditierter Betrieb läßt Berufsausbildung oberhalb der Mindestqualität erwarten. Die tatsächliche Ausbildungsqualität läßt sich nur nachträglich überprüfen. Es wird daher oft erforderlich sein, dasselbe Qualitätselement im Akkreditierungsverfahren zu prüfen (z. B. die Vorlage eines Ausbildungsplanes) und unter leicht gewandelter Blickrichtung im Vergabeverfahren ebenfalls aufzunehmen (z. B. Einhaltung des Ausbildungsplanes). Ob im Akkreditierungsverfahren schon ein möglichst weitgehender Qualitätskatalog zur Anwendung kommt oder ob wenige Kriterien ausreichen, ist im einzelnen auch abhängig von den Möglichkeiten ausbildungsbegleitender Beratung und der Ausgestaltung des Finanzierungsverfahrens.
- (b) Die Kommission ist der Auffassung, daß überall dort, wo gleichartige Voraussetzungen gegeben sind, mit der Akkreditierung auch das Anrecht auf Berücksichtigung bei der Mittelvergabe erworben wird, d. h., die *Mindeststandards für Überweisungen sollten nicht über den Akkreditierungsstandards liegen*. Es ist jedoch sicherzustellen, daß akkreditierte Betriebe keine Überweisungen erhalten und bereits bezahlte Mittel zurückzahlen, wenn sich nachträglich herausstellt, daß sie die Mindeststandards im tatsächlichen Ausbildungsgeschehen nicht realisiert haben.

- (c) Akkreditierung und Mittelvergabe beruhen auf Informationen über Ausbildungsgänge. Neben Anträgen und Berichten der Auszubildenden können modifizierte Ausbildungsnachweise der Auszubildenden herangezogen werden. Die Vollständigkeit und Zuverlässigkeit dieser Informationen kann nur sichergestellt werden, wenn die Institution, die für die Akkreditierung (Mittelvergabe) zuständig ist, den Wahrheitsgehalt der Informationen

- potentiell jederzeit prüfen kann und
- faktisch in mehr oder weniger großen Abständen tatsächlich prüft (laufende Überwachung).

Dies setzt Prüfungsrechte und Mitarbeiter („Ausbildungsberater“) voraus. Gründe der Verwaltungsrationalisierung lassen es zweckmäßig erscheinen, daß *dieselbe Stelle diese Prüfungen vornimmt*.

Es ist zu betonen, daß Qualitätssteigerung ohne Information und Kontrolle der Ausbildungsbetriebe nicht gewährleistet werden kann.

Der Verwaltungsaufwand dieser Aktivitäten ist eine direkte Konsequenz bildungspolitischer Zielsetzungen und nicht dem Fonds als Umlageinstanz zuzurechnen.

6.6.5 Vergabeverfahren

Die über die Umlage aufgebrauchten Mittel fließen an ausbildende Unternehmen und an überbetriebliche Ausbildungsstätten in Form von Überweisungen zurück. Außerdem sollte der Fonds die Möglichkeit besitzen, im Ausnahmefall eigene Ausbildungsstätten zu errichten und zu unterhalten. Solche Initiativen müßten sowohl mit den Begünstigten im Einzugsbereich dieser Einrichtungen als auch mit den regionalen Planungen der Gebietskörperschaften (insbesondere der Länder) abgestimmt werden. In der Diskussion von alternativen Vergabeverfahren ist verschiedentlich vorgeschlagen worden, auch berufliche Schulen in die Fondsfinanzierung einzubeziehen. Hiergegen sprechen jedoch verfassungsrechtliche Bedenken¹⁾.

Für die Auswahl der Bemessungsgrundlage der Vergabe bietet sich folgende Systematisierung an:

1. Kostenabhängige Überweisung:

- a) Erstattung eines einheitlichen Durchschnittsatzes je Auszubildenden für alle Betriebe und Berufe im Geltungsbereich des Fonds;
- b) Erstattung eines einheitlichen Durchschnittsatzes, nach Berufen differenziert und innerhalb des Berufes nach Ausbildungsjahren abgestuft;

¹⁾ Vgl. Friauf, K.-H.: Verfassungsrechtliche Probleme einer Reform des Systems zur Finanzierung der beruflichen Bildung (erscheint in der Reihe der Studien und Materialien der Kommission.)

c) Zahlung variabler Überweisungen in Abhängigkeit von den Netto-Ausbildungskosten nach Berufen differenziert und nach Ausbildungsjahren gestuft.

2. Qualitätsabhängige Überweisungen:

a) Zahlung eines einheitlichen Vergabesatzes je Auszubildenden für alle Betriebe und Berufe gleich, sofern eine Mindest- oder Durchschnittsqualität erreicht ist;

b) Zahlung einer einheitlichen Prämie je Auszubildenden nach Berufen differenziert und nach Ausbildungsjahren gestuft bei Erreichung einer Mindest- oder Durchschnittsqualität;

c) Überweisung variabler Beträge in Anlehnung an Qualitätsdifferenzierungen innerhalb eines Berufes.

Die Varianten 1 b) und c) sowie 2 b) und c) lassen jeweils noch zahlreiche weitergehende interne Differenzierungen zu. Weiterhin ist es möglich, die Höhe der einheitlichen Überweisungssätze sowohl beim Kosten- als auch beim Qualitätsansatz zu differenzieren.

3. Überweisungen als Ergebnis von Kombinationen zwischen kostenabhängigen und qualitätsabhängigen Kriterien:

a) Erstattung eines gleichhohen Kostenbetrages, allerdings differenziert nach Berufen und ggf. nach Ausbildungsjahren, sofern eine bestimmte Qualität der Berufsausbildung erreicht wird (Mindest- oder Durchschnittsqualität, bestimmte Qualifikationsstruktur), d. h., ein Ansatz bei den Kosten;

b) Auszahlung eines gleichhohen Vergabebetrages, allerdings differenziert nach Berufen und ggf. nach Ausbildungsjahren. Die entsprechenden Punkte werden mit einem Faktor multipliziert, der auch eine Beziehung zur Kostenhöhe haben sollte, d. h., ein Ansatz bei der Qualität.

In beiden Fällen können auch variable Erstattungen oder Prämien jeweils nach vorgefundener Höhe der Netto-Ausbildungskosten bzw. der Qualität gezahlt werden.

Aus beiden Überlegungen unter 3. wird deutlich, daß sowohl bei einer Erstattung nach Netto-Ausbildungskosten als auch bei einer Zahlung nach Qualitätspunkten in irgendeiner Weise auf die Relation „Netto-Ausbildungskosten“ zu „Qualität der Ausbildung“ zurückgegriffen werden muß. Grundsätzlich sind beide Ansatzpunkte möglich. Nur die Operationalität und Praktikabilität sind dabei bedeutungsvoll, für welche Form man sich entscheidet.

6.6.5.1 Einheitliche oder differenzierte Sätze

Die Vergabesätze können grundsätzlich für alle Ausbildungsverhältnisse gleich sein oder in den einzelnen Ausbildungsberufen und Ausbildungsjahren differieren. In Anbetracht der erheblichen Un-

terschiede der erforderlichen Netto-Ausbildungskosten in den verschiedenen Berufen und Ausbildungsjahren erscheint es der Kommission zweckmäßig, differenzierte Sätze vorzusehen. Die Sätze für die einzelnen Berufe sollten hierfür jeweils zu Gruppen oder Klassen zusammengefaßt werden.

6.6.5.2 Kostenabhängige oder qualitätsabhängige Vergabekriterien

Kostenabhängige Kriterien bedeuten, daß entweder die tatsächlichen Kosten der Einzelbetriebe oder durchschnittliche Kosten einer bestimmten Gruppe von Betrieben oder aller Betrieben erstattet werden.

Mit qualitätsabhängigen Kriterien ist anhand der nach einem festzulegenden Maßstab ermittelten Ausbildungsqualität ein bestimmter Betrag zu erstatten. Dieser Betrag kann variabel — z. B. proportional zur gemessenen Ausbildungsqualität — oder auch fest — z. B. einheitlich bei Erreichen oder Überschreiten der Akkreditierungsvoraussetzungen — sein.

6.6.5.3 Feste oder variable Sätze

Eine zentrale Frage mit weitreichenden Konsequenzen ist schließlich, ob die Vergabesätze (innerhalb einzelner Berufe und Ausbildungsjahre) fest sein sollten oder ob eine variable Vergabe von Mitteln vorzusehen ist. Für die Alternative variabler Vergabesätze kommt praktisch nur ein qualitätsorientiertes Maß in Betracht; es spräche wenig dafür, gleiche Ausbildungsleistungen aufgrund unterschiedlicher Ausbildungskosten in den Einzelbetriebe verschieden zu honorieren (vorausgesetzt, die Ausbildungsvergütungen sind gleich). Dies brächte die Gefahr unnötiger Kostenerhöhungen mit sich.

Für feste Vergabesätze sprechen insbesondere folgende Argumente:

— Tendenziell wird eine Gleichheit der Ausbildungsqualität erreicht, für die sich bildungspolitische Argumente anführen lassen. Jedenfalls wird die Ungleichheit — die zugleich in Richtung einer Polarisierung wirken kann — nicht noch durch das Finanzierungsverfahren gefördert.

— Die Regelung ist verwaltungstechnisch verhältnismäßig einfach zu handhaben. Die Betriebe haben hiernach nur nachzuweisen, daß sie die Vergabekriterien mindestens erfüllen, eine detaillierte Nachprüfung und Ermessensspielräume, die die Ausbildungsberater vor schwierige Entscheidungen stellen können, entfallen in der Regel.

Für variable Vergabesätze spricht dagegen insbesondere, daß hierdurch eine Motivation der Betriebe, über die Mindestanforderungen hinaus Ausbildungsanstrengungen zu unternehmen, noch gefördert wird. Ein solches Verfahren führt deshalb vermutlich zu einer insgesamt höheren Durchschnittsqualität der außerschulischen Berufsausbildung, und es fördert die Betriebe darin, zusätzliche Maßnahmen durchzuführen. Dies wird Betrieben

besser gerecht, die bereits heute die Mindestqualitätsanforderungen an die Ausbildung übertreffen.

Die Kommission geht grundsätzlich davon aus, daß sich die Vergabesätze an den Nettokosten der Berufsausbildung orientieren müssen. Sie ist ferner — wie bereits dargelegt — der Auffassung, daß die Vergabebeträge nach Berufen und Ausbildungsjahren zu differenzieren sind. Bei der Gestaltung des Vergabesystems muß weiterhin der Qualität der Berufsausbildung Rechnung getragen werden.

Innerhalb eines solchen Systems läßt sich aber eine Vielzahl verschiedener Ausgestaltungen der Vergabemodalitäten unterscheiden. Die Kommission hat die folgenden Möglichkeiten erörtert:

1. Einheitliche Vergabebeträge auf der Grundlage der Standard-Vollkosten bei Normalqualität. Die Standard-Vollkosten sind Nettokosten, die bei einer Berufsausbildung in dem betreffenden Beruf und in dem betreffenden Ausbildungsjahr bei einer die Mindestqualität übersteigenden normalen Ausbildungsqualität entstehen.
2. Einheitliche Vergabesätze auf der Grundlage der Standard-Vollkosten bei Minimalqualität. Die Standard-Vollkosten sind hier die Nettokosten, die bei Ausbildungsbetrieben mit Sicherheit entstehen, die die Mindestanforderungen an die Qualität der Berufsausbildung gerade erfüllen.
3. Differenzierte Vergabesätze auf der Grundlage der Ausbildungsprozesse. Nach diesem Verfahren enthält der Vergabesatz einen konstanten Bestandteil in Höhe der standardisierten direkten Kosten und einen prozeßabhängigen Teil, der indirekt die Ausbildungsqualität honoriert. Die standardisierten direkten Kosten umfassen die Ausbildungsvergütung, die gesetzlichen und freiwilligen sozialen Leistungen, Gebühren, Versicherungen sowie die Kosten für die Berufs- und Schutzkleidung. Die prozeßabhängigen Bestandteile des Vergabesatzes umfassen die Standardkosten der Berufsausbildung in der Ausbildungswerkstatt, im zusätzlichen Unterricht (allgemeinbildender Unterricht im Betrieb, fachtheoretische Unterweisung) und im Betrieb. Hierbei werden einheitliche Standard-Vollkosten pro Ausbildungstag in diesen Ausbildungsprozessen angesetzt und mit der entsprechenden Zahl von Tagen im Jahr multipliziert. Soweit bei einem Ausbildungsprozeß regelmäßig Netto-Erträge anfallen, sind Standard-Nettoerträge abzuziehen.
4. Differenzierte Vergabesätze auf der Grundlage der Standard-Vollkosten bei Minimalqualität. Bei diesem Verfahren werden die Standard-Vollkosten bei Minimalqualität erstattet. Hinzu kommt ein Betrag, der sich aus der Zahl der über die Mindestqualität hinausgehenden Qualitätspunkte ergibt. Für jeden dieser zusätzlichen Qualitätspunkte wird ein Standard-Kostensatz in Ansatz gebracht.
5. Differenzierte Vergabesätze auf der Grundlage der standardisierten direkten Kosten. Nach diesem Verfahren werden neben den standardisier-

ten direkten Kosten qualitätsabhängige Beträge vergütet. Diese ergeben sich durch Multiplikation der Indexpunkte des Betriebes für diesen Ausbildungsgang mit einem Standard-Kostensatz pro Qualitätspunkt.

Die Kommission geht bei ihrer Empfehlung von folgenden Grundsätzen aus:

1. Das Vergabesystem soll verwaltungstechnisch einfach sein.
2. Das Vergabesystem soll die Motivation der Betriebe fördern, eine qualitativ gute Berufsausbildung anzubieten.
3. Das Vergabesystem soll das Bewußtsein über den Zusammenhang von Kosten und Qualität bei der Berufsausbildung besser entwickeln.
4. Das Vergabesystem darf nicht zu einer Erstattung der individuell anfallenden Selbstkosten führen.

Die Kommission empfiehlt, das System einheitlicher Vergabesätze auf der Grundlage der Standard-Vollkosten bei Normalqualität (Verfahren 1) zu verwirklichen. Dieses System ist verwaltungstechnisch einfach. Es verbindet einen gewissen Druck zur Kostenrationalisierung mit der Erstattung der Kosten für eine über die Minimalqualität hinausgehende Ausbildungsqualität.

Die Kommission hält das fünfte Verfahren für besonders erwägenswert. Dieses Verfahren setzt allerdings ein leistungsfähiges sowie praktisch leicht zu handhabendes Meßverfahren für die Qualität der Berufsausbildung voraus. Aus dem von der Kommission entwickelten Qualitätsmodell müßte zunächst ein praktikables Meßverfahren entwickelt werden, wenn das unter Ziffer 5 dargestellte Vergabeverfahren eingeführt werden sollte. Darüber hinaus stellt dieses Vergabesystem besondere Anforderungen an die Qualität der Bildungsberater.

Die Kommission hat auch eine Empfehlung für das dritte Verfahren ernsthaft erwogen. Sie hält es aber insbesondere in der Anfangsphase eines Systems der Fondsfinanzierung der Berufsausbildung für verwaltungstechnisch schwierig zu handhaben. Sie übersieht nicht, daß ein solches Vergabesystem zu einer schnelleren Einführung und Verbreitung moderner Ausbildungstechnologien und zu einer Intensivierung der Berufsausbildung durch Vergrößerung des Anteils der Berufsausbildung in Ausbildungswerkstätten führen könnte. Die Kommission glaubt aber aus der in der Betriebserhebung zum Ausdruck gekommenen Bereitschaft der Träger der Berufsausbildung, zum Teil erhebliche Nettokosten zu tragen, schließen zu dürfen, daß diese Bereitschaft bei dem empfohlenen System nicht nur erhalten bleibt, sondern verstärkt wird. Sie empfiehlt daher das dritte Vergabesystem nicht.

Zur Ermittlung der Standard-Vollkosten bei Normalqualität empfiehlt die Kommission, ein System von *Testbetrieben*, aufgegliedert nach Berufen und innerhalb der Berufe nach Betriebsgrößen, einzurichten, die sowohl für die Zwecke des Fonds als auch für die Entwicklung beruflicher Curricula die

entsprechenden Unterlagen zu liefern haben. Die Testbetriebe erhalten für die zusätzlichen Arbeiten Kostenersatz. Für die Anlaufzeit des Fonds können die Kostenerhebungen der Kommission, aufgegliedert nach Berufen, dafür benutzt werden. Sie sind eventuell durch betriebliche Intensiv-Monographien zu ergänzen und fortzuschreiben.

Die Kommission hat geprüft, ob weitere Differenzierungen des Vergabesystems zu empfehlen sind. So könnte zur Beseitigung einer etwaigen strukturellen Fehlentwicklung beruflicher Bildung für bestimmte Berufe an ein System degressiver Erstattungssätze gedacht werden. Für „Mangelberufe“ könnten die Sätze entsprechend gesteigert werden, um die Motivation der Betriebe für den Abschluß solcher Ausbildungsverhältnisse zu erhöhen. Die Kommission hat außerdem geprüft, inwieweit bestimmte Zielbestrebungen der Bildungs- und Wirtschaftspolitik durch ein gestuftes Vergabesystem berücksichtigt werden könnten (vgl. hierzu Abschnitt 6. 7.).

Es wäre auch denkbar, daß der Fonds im Benehmen mit den zuständigen Bundes- und Landesministerien festlegt, inwieweit die Erstattungssätze für wirtschaftsschwächere Räume bei bestimmten Berufen erhöht werden. Dies gilt auch für Regionen mit einseitigem oder unterdurchschnittlichem Ausbildungsangebot. Der Differenzbetrag könnte dem Fonds aus öffentlichen Haushalten überwiesen werden. Zugleich ist sicherzustellen, daß durch verstärkte institutionelle Förderung überbetrieblicher Ausbildungsstätten ein pädagogisch-systematisches Lernangebot ermöglicht wird. Die von den allgemeinen Bedingungen abweichenden Förderungsmaßnahmen sind, soweit sie regionale Wirtschaftspolitik betreffen, aus den öffentlichen Haushalten bereitzustellen (vgl. dazu auch Abschnitt 6.7.3).

6.7 Vergabe mit speziellen Zielen

6.7.1 Vorbemerkung

Die Regelungen zur Vergabe von Fondsmitteln wurden bisher vor allem im Blick auf die allgemeine Anhebung der Ausbildungsqualität erörtert. Dabei handelt es sich um lenkende Eingriffe im Sinne eines anerkannten bildungspolitischen Zielbündels. Ob diese Richtziele zur Begründung der Vergabeentscheidungen hinreichen, ist mit Recht bezweifelt worden. Im folgenden werden einige Problemfelder behandelt, die offenbar spezielle Richtlinien für die Vergabe von Fondsmitteln notwendig machen. Sie sind außerdem dadurch charakterisiert, daß sie z. T. Entscheidungen in einem Ermessensspielraum verlangen, die nicht nur die betriebliche Berufsausbildung betreffen.

6.7.2 Ausgleich von Absolventenzahl und Bedarf

Berufliche Bildung hat in besondere Felder der Berufstätigkeit einzuführen und damit einen Beitrag zur allgemeinen Vorbereitung für die Lebenspraxis

zu leisten. Sie hat außerdem Berufstätigkeit begleitend oder unterbrechend zu fördern und den Aufstieg in Positionen größerer Verantwortung zu ermöglichen. Auch wenn dies insgesamt verstärkt und in durchschnittlich besserer Qualität geschieht, bleibt doch die Frage offen, wie zu vermeiden ist, daß in den genannten Funktionen der beruflichen Bildung partiell zu wenig oder zu viel geschieht.

Die bisher praktizierten Regelungen der außerschulischen Berufsausbildung haben nicht verhindern können, daß partiell in erheblichem Umfang fehlausgebildet wurde. Mit dem Wort Fehlausbildung wird ein Mißverhältnis zwischen Ausbildungsrealität und den Verwendungsmöglichkeiten von Berufsausbildung bezeichnet. Dabei verbinden sich oft quantitative und qualitative Kriterien. Es kann sich z. B. darum handeln, daß die Zahl der Absolventen bestimmter Ausbildungsgänge vom Markt nicht voll absorbiert wird oder aber hinter der Nachfrage nach dieser Qualifikation zurückbleibt. Fehlausbildung liegt auch dann vor, wenn die aus einem Ausbildungsgang hervorgehenden Absolventen eine so eng auf einen fachlichen Schwerpunkt bezogene Qualifikation erworben haben, daß die Verwendungsbreite nicht ausreicht, um ihnen eine elastische Anpassung an wechselnde Aufgaben in einem breiten Tätigkeitsgebiet zu ermöglichen.

Das Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage kann schließlich dadurch entstehen, daß die Qualität der Absolventen beruflicher Bildungsgänge und der damit möglicherweise verbundene Anspruch auf Position und Einkommen höher sind als die Bereitschaft potentieller Arbeitgeber, solche Qualifikationen dann noch zu verwenden.

Mit diesen Hinweisen ist nur ein Teil der sehr komplexen Beziehungen zwischen dem System der Berufsausbildung und dem der Berufstätigkeit bezeichnet. Symptome von Fehlausbildung, die in einzelnen Berufszweigen und Regionen als Arbeitslosigkeit oder unterwertige Beschäftigung Qualifizierter (sowie als Engpaß der Produktion wegen Mangels an Qualifizierten) bekannt sind, bedürfen genauerer Analyse, um ein Urteil über die jeweiligen Ursachen zu gewinnen. Im folgenden geht es nur darum, einige allgemeine Zusammenhänge darzustellen, die durch Untersuchungen genügend belegt sind, um so die Möglichkeiten für ein steuern des Eingreifens zu erläutern.

Die Beziehung zwischen Berufsausbildung und Beschäftigung wird bereits heute durch das geltende Recht (z. B. durch die Schulgesetze der Länder, durch das Berufsbildungsgesetz, das Arbeitsförderungsgesetz, das Ausbildungsförderungsgesetz, das Betriebsverfassungsgesetz) beeinflusst. Zahlreiche andere Regelungen, wie etwa die von Laufbahn, Gehalt und Lohn, sind Teile eines Ordnungsrahmens, der in gewisser Weise auch steuernd wirkt. Der von der Kommission vorgeschlagene Fonds für die Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung ändert diese bisherigen Rahmenbedingungen entscheidend: Die weitgehend bisher auf privatwirtschaftlicher Ebene entwickelten Steuerungsmechanismen werden durch Voraussetzungen im Bereich der überbetrieblichen Finanzierung außer-

schulischer beruflicher Bildung ergänzt, so daß Konflikte zwischen privatwirtschaftlichen Entscheidungen, gesamtwirtschaftlichen sowie gesellschaftlichen Forderungen vermeidbar werden.

Daneben treibt nicht selten das ungenügende Angebot an Hilfskräften auf dem örtlichen Arbeitsmarkt dazu, den Ausweg in der Einstellung Auszubildender zu suchen. Der einzelne Betrieb kann meistens nicht übersehen, welche Chancen die von ihm Ausgebildeten auf dem Arbeitsmarkt vorfinden werden. Auch die für die Genehmigung der Berufsausbildung zuständigen Stellen haben diese Kenntnis in der Regel nicht oder halten es nicht für ihre Aufgabe, steuernd einzugreifen.

So kommt es zu Fehlausbildungen in teils erheblichem Umfange. Sie sind auch wegen der damit oft verbundenen Kosten späterer Umschulung ein volkswirtschaftliches Problem. Wegen der Härten für die betroffenen Personen ergeben sich gesellschaftspolitische Spannungen als eine vermutlich noch bedeutsamere Folge. Bildung schafft fast immer Ansprüche. Sie entstehen aus der Anstrengung des Lernens, aus dem Wunsch, das Gelernte zu verwenden, und aus der Tradition, bescheinigte Qualifikationen als Berechtigungen für Tätigkeiten auf bestimmten Niveau und auf bestimmter Einkommensstufe zu verstehen. Ein Ausgebildeter, der wie ein Nichtausgebildeter beschäftigt wird, fühlt sich oft deklassiert und wird vielfach auch von seiner Umgebung so betrachtet.

Je spezieller der Ausbildungsgang war und je länger er dauerte, desto größer ist die Gefahr, daß Ansprüche entstehen, die nicht erfüllt werden. Die Tendenz zur Spezialisierung und zur zeitlichen Ausdehnung der Ausbildung ist jedoch stark. Dabei verbinden sich allgemeine Entwicklungen mit den erwähnten besonderen Interessen von Erwerbsunternehmen. Auch das Schulsystem, ob privat oder staatlich, ist keineswegs frei von der Tendenz, Spezialisierungen zu fördern und starre, möglichst lange Mindestzeiten für bestimmte Ausbildungen zur Bedingung einer Qualifikationsbescheinigung zu machen. Bildungseinrichtungen sind wie andere Organisationen immer versucht, das Autonomieprinzip zu überziehen, in ihrer Tätigkeit einen Selbstzweck zu sehen. Sie schaffen ein Angebot von Absolventen und insofern „Berechtigten“, ohne die Abnehmerseite zu konsultieren.

Dem steht eine berufliche Praxis gegenüber, in der es zunehmend fragwürdiger wird, in welcher Weise Spezialisierung in der Berufsausbildung den Interessen der Beteiligten entspricht. Ausgebildete mit einseitiger Spezialisierung haben nicht nur oft große Schwierigkeiten, einen für sie passenden Arbeitsplatz zu finden. Es gibt auch das komplementäre Problem auf der Seite der Arbeitsstätten, insofern dort Engpässe durch das Fehlen geeigneter Ausgebildeter entstehen. In Produktion und Diensten bedingen Nachfrageveränderungen und der Produktivitätsfortschritt eine ständige Veränderung von Zielen, Verfahren und Mitteln. Dementsprechend entstehen immer neue Aufgaben. Die Anforderungen an die berufliche Kompetenz wechseln deshalb so oft und vielfach auch so schnell,

daß es praktisch unmöglich ist, dem durch spezielle Berufsausbildung gerecht zu werden. Auch Ausbildungspläne sind auf längerfristige Planung angewiesen und benötigen oft viele Jahre bis zur Anwendung.

Ein erheblicher Teil der Fehlausbildung ist daher nicht nur durch Kurzsichtigkeit und partikuläre Interessengebundenheit einzelner ausbildender Einrichtungen verursacht, sondern vor allem durch die relative Unbeweglichkeit des Ausbildungssystems. Die mit der Einführung einer Fondsfinanzierung entstehenden Möglichkeiten, darauf steuernd einzuwirken, sind infolgedessen begrenzt. Der Fonds kann Tendenzen zur Fehlausbildung nur im Rahmen des vorgegebenen Ausbildungssystems korrigieren. Möglichkeiten, dieses System so zu ändern, daß es sich mit den Mitteln des Fonds zu besserer Wirkung verbindet, werden im folgenden erwähnt, aber nicht eingehend behandelt.

6.7.2.1 Alternativvorschläge

Das Recht auf freie Wahl des Berufes und der Ausbildungsstätte wird von einer extremen Position aus so ausgelegt, als ob das Recht der Individuen auf Selbstverwirklichung damit einen absoluten Vorrang erhalten hätte. Die Berufsausbildung Suchenden hätten nach dieser Vorstellung den Anspruch, nicht nur unter dem jeweils vorhandenen Angebot von Ausbildungsmöglichkeiten frei zu wählen, sondern auch eine Berufsausbildung ganz nach individuellen Wünschen zu erhalten. Damit würden Einrichtungen, die für die Berufsausbildung zuständig sind oder sie betreiben, in ihrem Recht, nur Ausbildungsgänge nach ihrer Beurteilung des für Individuum und Gesellschaft langfristig Nützlichen anzubieten, stark beschränkt.

Daß Individuen heute im Normalfall in der Lage wären, zutreffend zu beurteilen, welche Berufsausbildung dem Kriterium langfristiger Nützlichkeit für sie selbst und für die Gesellschaft entspricht, muß aufgrund der Erfahrung bezweifelt werden. Unter gegenwärtigen Umständen schafft eine Berufsausbildung aber zweifellos weitere Erwartungen der Individuen. Müßten diese aus einer Absolutsetzung des individuellen Rechts auf Selbstverwirklichung entstehenden Anforderungen erfüllt werden, so wäre der Entscheidungsspielraum der Bildungsträger erheblich eingeschränkt, und es käme möglicherweise zu Krisen wegen vielfach enttäuschter Erwartungen.

Der sogenannte Absorptionsansatz in der arbeitsökonomischen Theorie geht von der Annahme aus, daß das System der Berufstätigkeit eine praktisch unbegrenzte Elastizität für die Aufnahme und Verwendung von Ausgebildeten habe oder haben sollte. Daran ist richtig, daß nachweislich viele Ausgebildete eine befriedigende Position finden, auch wenn ihre besondere Qualifikation vorher nicht verwendet und nicht gesucht wurde. Ihr besonderes Angebot schafft erst die Bereitschaft, davon Gebrauch zu machen. Es ist auch zutreffend, daß auf diese Weise innovative Impulse eine Chance erhalten, die Berufstätigkeit förderlich zu verändern. Trotzdem erscheint es sehr bedenklich, die Steuerung der Berufsausbildung einseitig am Prinzip

der Selbstverwirklichung zu orientieren. Würde dies zur allgemeinen Praxis, dann dürfte das Risiko von nicht oder nur nach kostspieliger Umschulung absorbierbarer Berufsausbildung zu groß werden.

Eine andere einseitige Lösung läge darin, die berufliche Bildung als eine Funktion der Nachfrage aus dem System der Berufstätigkeit zu verstehen. Die Anpassung ginge dann ganz zu Lasten der Ausbildungseinrichtungen und der Individuen. In den Betrieben dürfte zwar in der Regel recht gut bekannt sein, was kurzfristig an Qualifikationen benötigt wird. Fehlusbildung ist bei diesem Prinzip der Steuerung nicht zu erwarten, soweit es sich um kurze Bildungsgänge für aktuelle Zwecke handelt. Dies gilt für einen großen Teil der beruflichen Weiterbildung. Würde aber diese Art aktueller Nachfrage zum alleinigen Richtziel für berufliche Bildung, so könnte sich diese möglicherweise weitgehend auf kurzfristige Anlern- und Anpassungskurse beschränken. Die Institutionen der beruflichen Bildung und die Individuen verlören die Möglichkeit, Bildungsgänge auf längere Sicht zu planen. Das Ziel, Berufsausbildung so anzulegen, daß sie eine Fundierung für Berufstätigkeit und weiteres Lernen während der ganzen aktiven Lebenszeit bietet sowie Kompetenz für das außerberufliche Leben entwickelt, wäre in Frage gestellt. Die Wahlfreiheit der Individuen wäre so verringert, daß das Prinzip persönlicher Autonomie bei der Entscheidung für einen Ausbildungsgang nicht genügend gewahrt wäre.

Falls die kurzfristige Nachfrage für die berufliche Bildung bestimmend würde, müßte die Verwendungsseite bei Änderungen in der Verwendung mit hohen Umschulungskosten rechnen. Sie begäbe sich außerdem der Chance, ein Potential innovativer Impulse aufzunehmen, eine Chance, die dann gegeben ist, wenn selbständige und langfristig orientierte Zielvorstellungen auf der Seite der Individuen und der beruflichen Bildungseinrichtungen in der Steuerung berücksichtigt werden.

Es ist zu vermuten, daß sowohl auf der Seite der beruflichen Bildung suchenden Individuen wie auf der Seite der öffentlichen und privaten Arbeitgeber eine Tendenz der Orientierung an kurzfristigen Zielen großen Einfluß hat. Problematisch sind deshalb Vorstellungen, wonach die Steuerung einseitig entweder den jeweiligen Wünschen der Individuen oder der Nachfrage der Verwendungsseite zu überlassen sei. Das gilt aber auch vom Konzept der Steuerung durch einen Markt, auf dem sich diese Anbieter und Nachfrager treffen und ohne die Vermittlung langfristig orientierter sowie relativ autonomer Institutionen der beruflichen Bildung Arbeitsverhältnisse kontrahieren. Diese Institutionen wiederum erscheinen der Kommission für sich allein nicht geeignet, die leitende Funktion in der Steuerung zu übernehmen. Die in Organisationen aller Art zu beobachtende Verselbständigungstendenz ist als ein starker Faktor auch bei außerschulischen Bildungsinstitutionen zu unterstellen. Dabei kann sich als nachteilige Erscheinung auch die bereits im vorhergehenden Abschnitt kritisierte Neigung zur engen Spezialisierung, zu ungenügender

Berücksichtigung der Anforderungen in der Praxis und zur Ausdehnung der Mindestzeiten der Berufsausbildung durchsetzen.

Bei ihrer Erwägung von Alternativen der Steuerung hat die Kommission schließlich geprüft, wieweit Bedarfsforschung und -prognose in der Lage sind, die Beziehungen zwischen der beruflichen Bildung suchenden Individuen, den Ausbildungseinrichtungen und den Verwendern von beruflicher Bildung maßgebend zu beeinflussen, sowie die Entscheidungen und Aktivitäten in diesem Bereich auf den langfristigen Nutzen von Individuen und Gesellschaft hin zu orientieren.

6.7.2.2 Möglichkeiten und Grenzen der Bedarfsprognose

Der Bedarf an Qualifikationen gilt im Unterschied zu der jeweils am Markt wirksamen, kurzfristig motivierten Nachfrage als eine mittels langfristiger Planung zu findende Größe. Der Bedarf an beruflicher Bildung ist zu definieren als die Gesamtheit von beruflichen Qualifikationen, die in einem späteren Zeitpunkt benötigt werden. Dieser spätere Zeitpunkt muß mindestens um die Zeit einer Ausbildungsdauer, möglichst aber entsprechend der angestrebten Nutzungszeit der Ausbildung vom Zeitpunkt der Bestandsfeststellung entfernt sein.

Bedarfangaben sind wegen der vielen variablen Einflüsse, die im Planungszeitraum wirken, und wegen des stark normativen Charakters der Sollbestimmung nicht als Faktenfeststellungen zu verstehen, sondern als jeweils geltende Richtgrößen der Gesellschaft und ihrer Teilorganisationen. Sie ändern sich aufgrund neuer Datenkenntnis und neuer Sollvorstellungen.

Die ständigen Veränderungen in den Strukturen der Erwerbstätigkeit, in den Arbeitsmarktverhältnissen und in den individuellen Neigungen begrenzen die zeitliche Reichweite der Gültigkeit von Bedarfsprognosen. Sie können keine Resultate haben, aus denen im einzelnen zu ersehen ist, welche Ausbildungen die nachwachsende Generation für ein ganzes Berufsleben benötigt und welche Einrichtungen dafür bereitzustellen sind. Sie können bei günstigen Voraussetzungen Unterlagen bereitstellen, die geeignet sind, Fehler in der Wahl und Art der Berufsausbildung zu verringern sowie Anpassung und Aufbau in der beruflichen Weiterbildung besser zu planen. In dieser Begrenzung haben sie eine unentbehrliche Funktion.

Bedarfsuntersuchungen sind in Mißkredit geraten, obwohl ihre Methoden in den letzten zehn Jahren in mancher Weise verbessert worden sind. Der Grund liegt einmal darin, daß die in diesen Rechnungen unvermeidlichen normativen Annahmen oder Willenssetzungen in der Regel nicht durch ein geordnetes Entscheidungsverfahren legitimiert wurden. Es gab außerdem berechtigte Zweifel an der Zuverlässigkeit eines Teils der verwendeten Daten und Einwendungen gegen eine oft festzustellende Tendenz, lediglich bestehende Strukturen fortzuschreiben. Schließlich wurde oft nicht genügend erkannt, daß Bedarfsprognosen in weiten Bereichen in Gefahr sind, mit den Spielregeln einer

am Ziel hoher Freiheitsgrade orientierten Gesellschaft in Konflikt zu geraten. Trotzdem sollte das Mögliche getan werden, um die Untersuchungen und Prognosen des beruflichen Bedarfsaussagekräftig und aktuell zu machen.

Die Brauchbarkeit von Bedarfsuntersuchungen kann auf der Seite der Ist-Feststellung durch aktuellere und differenziertere Erhebungen verbessert werden. Im günstigen Fall waren bisher die in einem Berufszweig vorhandenen Qualifikationen und Qualifikationsstufen in einem nur wenige Jahre zurückliegenden Zeitpunkt erfaßt worden. Meistens handelte es sich dabei um die selten stattfindenden amtlichen Totalzählungen. Es sollte möglich sein, Berufserhebungen in kürzeren regelmäßigen Abständen durchzuführen. Dabei bedürfte es auch einer differenzierteren Erfassung der Ausbildungs- und der Tätigkeitsberufe. Vom Zeitpunkt der Isterhebung an bis zum Ende des Prognosezeitraumes wirken berufliche Mobilität, geographische Mobilität, Neueintritte und Ausscheiden aus der Berufstätigkeit in schwer schätzbarer Weise auf den Bestand und seine Struktur ein. Auch die für diese Schätzungen (Trendextrapolationen) erforderlichen Daten ließen sich durch Verbesserungen der Statistik, insbesondere auch durch vermehrte Anwendung der Stichprobentechnik, aktualisieren und aussagekräftiger machen.

Von ganz anderer Art sind dagegen die Schwierigkeiten, die sich bei der Wahl der Annahmen ergeben, die in die Prognose des Sollbestandes eingehen. Dabei handelt es sich unter anderem um Annahmen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der technischen Veränderungen, der Produktivität und der Marktentwicklung in den einzelnen Wirtschaftszweigen. Sollvorstellungen über die gesellschaftlich erwünschte Konstanz, Expansion oder Kontraktion bestimmter Produktionen und Dienstleistungen müssen als feststehende Rechnungsdaten oder als variable Alternativen beschlossen werden.

Auch bei diesem Teil der Planung sind die methodischen Mittel noch zu verfeinern. Aber damit bliebe die Grundtatsache unverändert, daß es hierbei großenteils um gesellschaftspolitische Entscheidungen geht, die nicht von statistischen Ämtern oder Forschungsinstituten allein verantwortet werden können, sondern der Mitwirkung von politisch legitimierte Stellen bedürfen. Diese hätten sich auf Ergebnisse einer engen Zusammenarbeit der statistischen Dienste mit Instituten der Bildungs-, Berufs- und Betriebsforschung zu stützen, müßten aber Entscheidungen, die als Steuerung der beruflichen Bildung wirken, als politisch verantwortliche Instanzen treffen und als solche erkennbar machen. Sie sollten dafür sorgen, daß konkurrierende Prognoseverfahren ermöglicht und berücksichtigt werden. Alle Rechnungsvorgänge sollten so transparent gemacht werden, daß ihre Annahmen und die Verfahren nachprüfbar sind.

In dieser Weise gegen Einseitigkeit und Mißbrauch abgesicherte Bedarfsprognosen erscheinen als eine notwendige Komponente in einem Steuerungsprozeß, der die im Markt wirksamen spontanen Kräfte

einbezieht, aber auch wissenschaftlich fundierte und politisch legitimierte langfristige Vorhaben berücksichtigt, um die Beziehungen zwischen Berufsausbildung und Beschäftigung zieladäquat zu regeln. Betriebliche, überbetriebliche und staatliche Entscheidungen über den Ausbau von Ausbildungskapazitäten und über die Bereitstellung von Mitteln für ihre laufende Nutzung, personalwirtschaftliche Entscheidungen der Betriebe, Empfehlungen der Berufsberatung, curriculare Entscheidungen von Bildungseinrichtungen sowie schließlich die Entscheidungen der Individuen für einzelne Ausbildungsgänge hätten dann eine Beurteilungsgrundlage, die das Risiko von Fehlausbildungen zu vermindern geeignet ist. Außerdem ist zu hoffen, daß die allgemeine Benutzung von Bedarfsprognosen zu einer besseren Abstimmung der schulischen mit der außerschulischen beruflichen Bildung führt.

Die Frage, von welchen Stellen regelmäßige Prognosen dieser Art angestellt werden müßten, kann von der Kommission nicht abschließend beantwortet werden. Unter gegenwärtigen Verhältnissen sind hier jedoch mindestens zu nennen:

- das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung bzw. das von der Bundesregierung vorgesehene Bundesamt für Berufsbildung und
- die Bundesanstalt für Arbeit und insbesondere das dort angesiedelte Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Es erscheint möglich, von diesen Instituten sich ergänzende und teils konkurrierende Prognosen erstellen zu lassen.

6.7.2.3 Konsequenzen

Aufgrund der in den vorhergehenden Abschnitten enthaltenen Überlegungen erscheint es ratsam, Steuerungsmöglichkeiten des Fonds für den Ausgleich von beruflicher Bildung und Bedarf *nur in solchen Situationen einzusetzen, wo eindeutige Fehlentwicklungen festgestellt sind*, die auf andere Weise nicht verhindert werden können. Primär ist es wichtig, alles zu tun, was die Fähigkeit der Beteiligten verbessert, Ausbildungsentscheidungen zu treffen, die dem eigenen und dem gesellschaftlichen Interesse entsprechen. Dazu dient der *Ausbau von Einrichtungen, die der Information und Beratung, der Anhebung des Niveaus der Urteilsfähigkeit im Schulsystem und der Einführung eines Berufsgrundbildungsjahres dienen*. Nicht minder wichtig ist es, die Strukturen beruflicher Bildung so flexibel zu machen, daß Fehlausbildungen seltener sowie besser revidierbar werden. Dem dienen Reformen, die einen Wechsel von vielverwendungsfähiger, breiter Fundierung mit Perioden der Spezialisierung, ferner aufeinander aufbauende relativ kleine Stufen sowie vielerlei Umsteigemöglichkeiten vorsehen. Schließlich erscheint der Ausbau der beruflichen Weiterbildung als ein wichtiges Mittel, Mängel in der Berufsausbildung zu korrigieren und notwendige Anpassungen oder Umschulungen in der weiteren Laufbahn zu ermöglichen.

Zum mindesten bis solche Voraussetzungen überall geschaffen sind, können sich Lagen ergeben, in de-

nen ein steuerndes Eingreifen durch den Fonds angezeigt ist. Es bietet sich an, dafür die Instrumente der Akkreditierung, der Finanzierung einmaliger und laufender Kosten und der individuellen Förderung nebeneinander einzusetzen.

Die Kommission hat erwogen, ob es zweckmäßig ist, solchen Einrichtungen die Akkreditierung zu verweigern, aus denen Absolventen hervorgehen würden, für deren Qualifikation keine Nachfrage vorhanden und auch langfristig kein Bedarf zu erwarten ist. Dabei könnte es sich um Ausbildungen für absterbende Berufstätigkeiten handeln oder um Berufsausbildung auf einem unter dem Bedarfsgehaltspunkt von Ausbildungseinrichtungen überbesetzten Gebiet. Es würde sich hier um eine Maßnahme handeln, die in Parallele mit der Begrenzung der Platzkapazität in bestimmten Studienrichtungen an Hochschulen zu sehen wäre. Denkbar wäre es auch, bei der Akkreditierung eine Mangelsituation im Angebot von Ausgebildeten zu berücksichtigen. Die Kommission hat sich dafür entschieden, den Einsatz des Akkreditierungsinstruments für die genannten Zwecke nicht zu empfehlen. Sie befürchtet, daß der Hauptzweck des Akkreditierungsverfahrens, nämlich die Voraussetzungen für eine qualitativ den Mindestanforderungen entsprechende berufliche Bildung zu schaffen, durch die Zulassung eines Neben Zwecks gefährdet werden könnte. Die Akkreditierungsbedingungen sollten ausschließlich an der Qualität orientiert sein. Aus ähnlichen Gründen scheiden auch einige weitere Möglichkeiten aus:

- Variationen der geforderten Mindestqualität der Ausbildung hätten zwar eine Steuerung des Angebotes an Ausbildungsplätzen zur Folge; sie wären jedoch weder mit dem Gleichheitsgrundsatz vereinbar noch vom Beschäftigungssystem her sinnvoll.
- Variationen der individuellen Förderung (Ausbildungsvergütungen und -beihilfen) sind ein nicht zu unterschätzendes Instrument zur Steuerung der Nachfrage nach Ausbildung, wie Erfahrungen an anderen Stellen gezeigt haben. Dieses Verfahren hätte jedoch mit großer Wahrscheinlichkeit unerwünschte Nebenwirkungen; es wirkt zum Beispiel selektiv in bezug auf die Einkommensverhältnisse und die Sozialschicht der Auszubildenden und ihrer Familien.
- Verschiebungen der Eingangsvoraussetzungen für die Auszubildenden zu bestimmten Ausbildungsgängen und die Anbindung der Förderung daran sind theoretisch eine weitere Möglichkeit zu steuern. Bei einem Überhang der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen werden nicht selten die formalen Zugangsbedingungen im Bildungsbereich angehoben. Dieses Regelungsverfahren ist jedoch ebenfalls problematisch, weil es weder an den Möglichkeiten der Auszubildenden noch an den Anforderungen des Beschäftigungssystems anknüpft.

Als mögliche Steuerungsmaßnahme, auch unter Bedarfsgesichtspunkten, erscheint die Rationierung bei der Mittelvergabe, d. h. bei der Finanzierung von Investitionen und laufenden Kosten. So könnte

beispielsweise ein bestimmtes Mittelvolumen für die Förderung bestimmter Ausbildungsberufe vorgegeben werden. Bei steigender Zahl von Auszubildenden in diesen Berufen sinkt dann die Höhe der Förderung je Ausbildungsplatz. Dies hätte sicher Einfluß auf die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Es entsteht dann allerdings die Gefahr der Einschränkung der Ausbildungsqualität; dem müßte mit wirksamen Mitteln begegnet werden.

Wie stark sich das Angebot an Ausbildungsplätzen und die Qualität der Ausbildung bei unterschiedlich hoher Mittelzuweisung verändern, ist eine Tatbestandsfrage. Diese „Preiselastizität“ des Angebots könnte durch den Fonds ermittelt und in der Praxis berücksichtigt werden.

6.7.3 Verringerung regionaler Ungleichheiten

6.7.3.1 Notwendigkeit

Die Unterschiede der Ausbildungsqualität sowie des Umfangs und der Struktur des Angebotes an Ausbildungsplätzen in den verschiedenen Regionen legen es nahe, einen regionalen Ausgleich vorzusehen. Die regionale Ungleichheit der Bildungschancen der Jugendlichen sollte auf jeden Fall abgebaut werden. Fraglich ist dabei jedoch, ob dies als eine primäre Aufgabe des Fondssystems für die berufliche Bildung anzusehen ist oder ob die bestehenden Unterschiede nicht besser im Rahmen einer Gesamtkonzeption der regionalen Strukturpolitik abgebaut werden können. Das Bildungsangebot muß jedenfalls nicht zuletzt in Beziehung zu den späteren Beschäftigungsmöglichkeiten gesehen werden. Auch bei regional ausgeglichenem Angebot an Ausbildungsplätzen bleiben die Beschäftigungsmöglichkeiten unterschiedlich, und es entsteht dann die Gefahr, daß der örtliche Arbeitsmarkt Absolventen mancher Bildungsgänge nicht aufnimmt.

Die Kommission ist der Auffassung, daß die Förderung durch den Fonds zu einem auch regional möglichst einheitlichen Bildungsangebot in angemessener Weise beitragen sollte. Mittel der regionalen Strukturpolitik, die bisher aus den öffentlichen Haushalten für berufliche Bildungsmaßnahmen eingesetzt wurden, sollten demnach im Interesse einer Einheitlichkeit der beruflichen Bildungspolitik entweder über den Fonds an die Träger geleitet werden oder durch Fondsmittel ersetzt werden. Die Steuerung des Angebots beruflicher Bildung ist einzubetten in die gesamte Regionalplanung.

6.7.3.2 Mittel eines allgemeinen Regionalausgleichs

Als Mittel eines allgemeinen Regionalausgleichs wurden von der Kommission erwogen:

- a) entweder unterschiedliche Aufbringungssätze für die Umlage vorzusehen oder aber
- b) die Mindestqualität der Berufsausbildung in den einzelnen Regionen unterschiedlich anzusetzen.

Diese beiden Mittel berücksichtigen zwar die unterschiedliche Wirtschaftskraft in den einzel-

nen Regionen, sie können jedoch ein regional ausgeglichenes Angebot an beruflichen Bildungsmaßnahmen nicht sichern, und der Wettbewerb wird durch sie beeinträchtigt. Die Kommission hält aus diesen Gründen beide Alternativen nicht für geeignet.

- c) Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Höhe der Förderung in den einzelnen Regionen unterschiedlich anzusetzen, etwa umgekehrt proportional zur meßbaren Wirtschaftskraft. Hiermit könnte eine relative Verbesserung der Berufsausbildung in strukturschwachen Regionen sicherlich bewirkt werden. Dagegen sind jedoch die grundsätzlichen Überlegungen aufzuführen, die auch bei anderen öffentlichen Ausgaben gegen das „Gießkannenprinzip“ geltend gemacht werden. In diesem Falle würden auch diejenigen Betriebe jeweils zusätzlich subventioniert, bei denen die Notwendigkeit nicht besteht. Ob dadurch eine Verbesserung des „Sortiments“ an Ausbildungsplätzen für die einzelnen Berufe bewirkt würde, erscheint zweifelhaft.

Darüber hinaus stellen sich auch Praktikabilitätsüberlegungen: Die Abgrenzung der Regionen und die Höhe der zusätzlichen Förderung wäre in diesem Falle immer schwierig. Regional differenzierte Förderungssätze erscheinen aus diesen Gründen problematisch (siehe auch 6.4.4).

6.7.3.3 Gezielte Maßnahmen für einen Regionalausgleich

Statt allgemeiner regionaler Differenzierungen bieten sich für einen Regionalausgleich zweckentsprechend gezielte Maßnahmen an.

- (1) Eine der Möglichkeiten besteht in der Förderung der regionalen Mobilität:

Die regionale Ungleichheit der Bildungschancen kann von den Individuen grundsätzlich durch räumliche Mobilität überwunden werden. Mobilitätshemmnisse bestehen heute bei der außerschulischen Berufsausbildung vor allem wegen des Alters der Auszubildenden. Die Berufsausbildung beginnt normalerweise im 16. Lebensjahr, in dem die Bindung an die Familie noch relativ eng ist. Die Mobilität erhöht sich, wenn — wie geplant — infolge einer verlängerten Schulzeit die Berufsausbildung im Normalfall um etwa ein Jahr später beginnt. Daneben besteht in gestuften Ausbildungsgängen die Möglichkeit, nach Absolvierung der Grundausbildung oder einer weiteren Ausbildungsstufe den Ausbildungsbetrieb zu wechseln.

Weitere Hemmnisse bestehen infolge unzureichender Finanzierungsmöglichkeiten für die durch die Mobilität von Auszubildenden entstehenden Kosten. Die hierfür erforderlichen Ausgaben könnten subsidiär durch den Fonds erstattet werden.

Die regionale Mobilität der Auszubildenden könnte demnach durch den Fonds insbesondere während der Fachausbildung der Jugendlichen und während bestimmter Weiterbildungskurse

durch Übernahme der Unterbringungs- und Fahrtkosten gefördert werden.

- (2) Eine zweite Möglichkeit besteht in der besonderen Förderung des Berufsgrundbildungsjahres in einzelnen Regionen. Nach Möglichkeit sollte jeder Jugendliche die Chance erhalten, in jedem der Berufsfelder eine Möglichkeit zur Grundbildung in erreichbarer Nähe zu haben; der Fonds könnte die Aufgabe übernehmen, dies durch besondere Förderung von entsprechenden Einrichtungen oder durch die Übernahme der Trägerschaft zu sichern. Soweit das Berufsgrundbildungsjahr in Schulen durchgeführt wird, könnte der Fonds eine solche Funktion allerdings ohnehin nicht wahrnehmen.
- (3) Drittens ist es möglich, regionale Prioritäten der Förderung für überbetriebliche Bildungsstätten zu setzen.

Der Fonds könnte entsprechend einem regional gegliederten Bedarfsplan die Förderung solcher Bildungsstätten vornehmen.

Die Frage, welche Einrichtungen gefördert werden, müßte anhand einer Prioritätsliste entschieden werden. Dies würde zugleich bedeuten, daß der Fonds in bestimmten Fällen auch selbst die Initiative zur Schaffung solcher Einrichtungen ergreifen und — falls sich keine Träger finden — auch selbst (oder über eine Tochterorganisation) Trägerfunktionen übernehmen müßte.

6.7.4 Ausgleich konjunktureller Schwankungen

6.7.4.1 Zielsetzung

Schwankungen im Umfang, in der Struktur und in der Qualität des Ausbildungsangebotes aufgrund von konjunkturellen Zyklen sollen möglichst vermieden werden. Es wurde gezeigt, (vgl. Abschnitt 6.1.4), daß bei der derzeitigen Finanzierung der beruflichen Bildung zumindest in Teilbereichen konjunkturelle Einflüsse bestehen. Kontinuierliche überbetriebliche Finanzierung kann solche Schwankungen zumindest verringern, wenn die für den Einsatz des Fonds Verantwortlichen unabhängig und über das Ziel einig sind.

6.7.4.2 Konjunkturabhängigkeit des Mittelvolumens

Zunächst ist zu erwägen, das Finanzaufkommen des Fonds konjunkturunabhängig zu machen. Dies könnte theoretisch, da es eine vollständig konjunkturunabhängige Bemessungsgrundlage bei der Aufbringung der Mittel nicht gibt, durch Veränderungen des Aufbringungstarifs je nach der Konjunkturlage berücksichtigt werden. Ein solches Verfahren wäre jedoch mindestens aus wirtschaftspolitischen Gründen unerwünscht; der in der Rezession daraus folgende erhöhte Belastungssatz kann z. B. eine zusätzliche Freisetzung von Arbeitskräften bewirken.

Es sind demnach andere Mittel zur Sicherung eines konjunkturunabhängigen Ausgabevolumens zu wählen. Hierbei steht als Prinzip im Vordergrund,

daß die Aufbringung der Mittel an einer Bemessungsgrundlage orientiert sein sollte, in der sich konjunkturelle Schwankungen möglichst wenig auswirken. Von daher ist z. B. eine an der Zahl der Beschäftigten oder am Lohn oder (mit Einschränkungen) am Kapitaleinsatz orientierte Aufbringung eher zu befürworten als eine Bindung an den Gewinn (vgl. 6.5.1).

Die verbleibenden Schwankungen des Fondsbudgets führen bei festen Abgaben zu positiven und negativen Salden. Diese Salden würden jedoch erheblich geringer sein als bei der Bundesanstalt für Arbeit, die in Rezessionsphasen mit einem erheblichen Anstieg ihres Ausgabevolumens rechnen muß.

6.7.4.3 Konjunkturabhängige Veränderungen des Ausbildungsverhaltens

Das Fortdauern konjunkturabhängiger Veränderungen des Ausbildungsverhaltens der Wirtschaft ist insoweit zu vermuten, als die Unternehmen Teile der Ausbildungskosten weiterhin selbst finanzieren.

Dies betrifft insbesondere:

- den Fall, daß der Fonds nur einen bestimmten Teil der Ausbildungskosten bei Erfüllung der Mindestqualität abdeckt; je höher der Anteil der Selbstfinanzierung der Unternehmen ist, um so stärker dürfte auch die Konjunkturabhängigkeit sein,
- die zusätzlichen Bildungsaktivitäten der Unternehmen, die durch das Fondssystem nicht erfaßt werden und
- Investitionen der Unternehmen für Ausbildungseinrichtungen. Sie werden vermutlich bei Erstattung der Kosten der Berufsausbildung konjunkturellen Schwankungen unterworfen bleiben, insbesondere wegen der Einflüsse der wechselnden Liquidität der Wirtschaft und der schwankenden Zinssätze am Kapitalmarkt. Dieser Effekt könnte dadurch abgeschwächt werden, daß bei der Vergabe die wechselnden Zinssätze des Kapitalmarktes mitberücksichtigt werden.

6.7.5 Ausgleich unterschiedlicher individueller Ausgangslagen

6.7.5.1 Vorbemerkungen

Es liegt nahe, bei der Finanzierung auch die individuell unterschiedlichen Ausgangslagen der Jugendlichen bei Beginn der Berufsausbildung zu berücksichtigen. Um so mehr gilt das, als das Berufsausbildungssystem dazu tendiert, Niveauunterschiede vielfach noch zu verstärken.

Ähnliches gilt auch für die berufliche Weiterbildung, an der heute vor allem ungelernte Kräfte kaum beteiligt sind. Dieser Tendenz sollte begegnet werden. Daneben sollten aber auch besonders begabte und motivierte Auszubildende die Chance erhalten, ihre Möglichkeiten voll auszuschöpfen. Dadurch wird die Durchlässigkeit im gesamten Bildungs- und Berufssystem erhöht.

6.7.5.2 Behinderte Jugendliche

Für Behinderte wird heute übereinstimmend eine besondere Förderung vorgesehen. Diese Gruppe bedarf einer überdurchschnittlich intensiven Betreuung. Berufsbildungszentren für Behinderte werden zur Zeit an vielen Orten gebaut. Hierbei handelt es sich in erster Linie um ein Problem der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Auch die Bundesregierung hat diese Aufgabe im „Aktionsprogramm Rehabilitation“ des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung so zugeordnet. Maßnahmen der Berufsausbildung Behinderter müssen insbesondere auch immer im engen Zusammenhang mit den Beschäftigungsmöglichkeiten gesehen werden; vielfach sind besonders ausgestattete Arbeitsplätze und Werkstätten erforderlich.

Die besondere Förderung der Berufsausbildung von körperlich und geistig Behinderten ist demnach keine unmittelbare Aufgabe des Fonds. Der Fonds soll hier nur in dem Maße aktiv werden, wie es seinen allgemeinen Vergabegrundsätzen entspricht. Soweit er erhöhte Kosten für „geschützte“ Auszubildende übernimmt, sollte ihm der Differenzbetrag aus den öffentlichen Haushalten erstattet werden. Die Notwendigkeit und Dringlichkeit der Lösung des Problems der Behinderten ist unabhängig davon zu betonen.

6.7.5.3 Retardierte und lerngestörte Jugendliche

Das Ziel gleicher Berufs- und Lebenschancen erfordert daneben besondere Ausbildungsmaßnahmen, Stütz- und Förderungsprogramme für lerngestörte und retardierte Jugendliche sowie für Jugendliche mit Sprachbarrieren. Soweit durch zusätzliche finanzielle Hilfe eine Angleichung der Berufschancen dieser Jugendlichen an die der übrigen Gruppen erreicht werden kann, sollte dies versucht werden. *Die besondere Förderung dieser Art ist eine Daueraufgabe des Fonds.* Die Gruppe von Jugendlichen, die nicht ohne weiteres eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf durchlaufen können, ist schwer abzugrenzen. Sie entspricht z. B. nur teilweise der Gruppe der Absolventen von Sonderschulen, der Gruppe der Jugendlichen ohne normalen Hauptschulabschluß und der Gruppe der zur Zeit als „Jungarbeiter“ o. ä. beschäftigten Jugendlichen. Für die Förderung sind deshalb zusätzliche Beurteilungen im Einzelfall nötig, etwa in der Form, wie sie als psychologische Tests von den Arbeitsämtern durchgeführt werden.

Art und Umfang der zusätzlichen Förderung dieser Jugendlichen könnten sehr verschieden sein. Für die Finanzierung ist insbesondere von Bedeutung:

- eine intensive Betreuung durch ein günstiges Verhältnis von Ausbildern zu Auszubildenden und durch besonders qualifiziertes Personal,
- ein höherer Anteil von systematischer Unterweisung und von Unterricht während der Ausbildungszeit, insbesondere in deren erster Phase und
- die Schaffung zusätzlich anerkannter Ausbildungsgänge und Ausbildungsberufe.

Der Fonds sollte die hierfür erforderlichen Mittel durch entsprechende Gestaltung der Vergabekriterien zur Verfügung stellen.

6.7.5.4 Andere Ausbildungsmaßnahmen

Neben den Bildungsgängen in anerkannten Ausbildungsberufen werden in der Wirtschaft verschiedene andere Ausbildungsmaßnahmen durchgeführt.

Dabei handelt es sich insbesondere um

- Praktika für Schüler und Studenten
- Trainee- oder Informanden-Programme für jüngere Hochschulabsolventen oder
- besondere Ausbildungsgänge für Abiturienten.

Sofern berufsqualifizierende Bildungsgänge mit der Eingangsqualifikation des Abiturs in Wechselausbildung Betrieb-Schule/Universität verstärkt eingerichtet werden sollen, ist ihre Realisierung u. a. auch von der Finanzierung der bei den Bildungsträgern anfallenden Netto-Ausbildungskosten abhängig.

Diese Aktivitäten können grundsätzlich auch in die Fondsfinanzierung einbezogen werden, sofern die notwendigen Vorabentscheidungen der Bildungspolitik getroffen werden.

Daß dabei im Einzelfall besondere Kriterien angewendet werden müssen, kann nicht von vornherein ausgeschlossen werden.

So könnten z. B. besondere Maßnahmen auf Zeit für die Schaffung von adäquaten Ausbildungsgängen und Ausbildungsplätzen für die genannten Gruppen vorgesehen werden.

6.7.5.5 Förderung besonders Befähigter

Besonders motivierte und befähigte Jugendliche sollten zusätzliche Möglichkeiten erhalten, im Bildungssystem ihre Ziele auch zu verwirklichen. Sie sollten vor Ablauf der Regelzeiten von einer Stufe der Berufsausbildung zur nächsten übergehen können und gegebenenfalls auch *Schnellförderungskurse* angeboten erhalten. Durch solche Hilfen kann die *Durchlässigkeit* zwischen der außerschulischen Berufsausbildung und den weiterführenden Schulen verstärkt werden.

Die Wirtschaft hat sich schon in der Vergangenheit der Förderung Hochbegabter in verschiedener Weise gewidmet. Hier sollte weiterhin Raum für individuelle Initiativen und private Förderungseinrichtungen bleiben. Soweit zusätzliche kostenverursachende Maßnahmen außerhalb von staatlichen Einrichtungen hierfür zweckmäßig sind, sollte der Fonds die Kosten übernehmen.

6.7.6 Berücksichtigung von Besonderheiten einzelner Ausbildungsberufe

In den einzelnen Ausbildungsberufen sind die Kosten für das Erreichen einer bestimmten Mindestqualität der Ausbildung verschieden hoch. So ist die materielle Ausstattung in gewerblichen Berufen

kostspieliger als im kaufmännischen Bereich; in den Laborberufen bestehen überdurchschnittlich kostspielige Ansprüche an die Ausstattung der „Ausbildungswerkstätten“ (Ausbildungslabors u. ä.). Bei der Akkreditierung von Ausbildungsbetrieben für bestimmte Ausbildungsgänge sind diese Unterschiede in der Art der Anforderungen zu berücksichtigen. Die Akkreditierungsrichtlinien müssen deshalb für jeden Ausbildungsberuf besondere Voraussetzungen festlegen. Die Anforderungen könnten entweder gesondert oder als Teil der Ausbildungsordnungen erlassen werden.

Für die Mittelvergabe ist davon auszugehen, daß wegen der unterschiedlichen Kosten in den einzelnen Berufen differenzierte Förderungssätze festgelegt werden (vgl. Abschnitt 6.6.5.2). Darüber hinausgehende Unterscheidungen erscheinen nicht erforderlich.

6.8 Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen von Reformen des Systems und der Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung

6.8.1 Vorbemerkungen

Die Kommission hat in ihrem Zwischenbericht darauf hingewiesen, daß Reformen im Bereich der beruflichen Bildung nicht nur unter bildungspolitischen Aspekten zu analysieren sind, sondern zusätzlich auf ihre gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen hin überprüft werden müssen. Es sollte jedenfalls sichergestellt werden, daß die ökonomischen Folgen politisch „tragbar“ sind und daß die Verwirklichung zeitlich so ausgelegt werden kann, daß Effekte vermieden werden, die ein unangemessen hoher Preis für die Verbesserung der beruflichen Bildung wären.

Im Zwischenbericht wurden einige mögliche oder wahrscheinliche makroökonomische Konsequenzen der Berufsbildungsreform in allgemeiner Form erörtert. Zugleich wurde in Aussicht gestellt, anhand eines ökonometrischen Modells quantitative Schätzungen solcher Auswirkungen vornehmen zu lassen. Im Auftrag der Kommission haben W. Krelle, M. Fleck und H. Quinke derartige Modellberechnungen durchgeführt. Sie bedienten sich dabei des von ihnen entwickelten „Bonner Modells“ in einer speziell auf Fragen der beruflichen Bildung gerichteten Version. Die Vorgaben in bezug auf durchzurechnende Varianten des Berufsbildungssystems sowie Alternativen der Berufsbildungsfinanzierung wurden ihnen von der Kommission geliefert (vgl. 5.2).

6.8.2 Beurteilungskriterien gesamtwirtschaftlicher Auswirkungen

Es lag weder im Auftrag noch in den Möglichkeiten der Kommission, sich grundsätzlich mit der Problematik von Zielen, Zielbeziehungen und Zielbewertungen in der Wirtschaftspolitik auseinanderzu-

setzen. Sie hielt sich daher an den Zielkatalog der staatlichen Wirtschaftspolitik, wie er beispielsweise im „Stabilitäts- und Wachstumsgesetz“ niedergelegt ist. Die dort aufgeführten Ziele

- hoher Beschäftigungsstand,
- Geldwertstabilität,
- außenwirtschaftliches Gleichgewicht und
- angemessenes und stetiges Wirtschaftswachstum

scheinen ihr jedoch — in Übereinstimmung mit der allgemeinen Praxis — ergänzungsbedürftig, und zwar mindestens durch die Berücksichtigung der Einkommensverteilung. Ferner erschien es ihr sinnvoll, neben dem Wachstum des gesamten Bruttoinlandsproduktes den Zuwachs an realem Konsum als weiteres Kriterium heranzuziehen, obwohl auch dieser Indikator die materielle Wohlstandsentwicklung nicht befriedigend widerspiegelt. Damit wird nur eine kleine Auswahl aus den insgesamt 130 der vom „Bonner Modell“ gelieferten Variablen getroffen.

6.8.3 Reformmodelle der beruflichen Bildung

Zur modellhaften Berechnung gesamtwirtschaftlicher Auswirkungen von Reformen im System der außerschulischen beruflichen Bildung wurden auf der Grundlage von Daten aus den Erhebungen der Kommission sowie ausgewählter Daten des Bildungsgesamtplans der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung einige Reformvarianten ausgewählt und ihre Effekte untereinander sowie insbesondere mit der Entwicklung unter Status-quo-Bedingungen (Grund-Modell) verglichen.

Im Hinblick auf die Berufsausbildung werden zwei Reformtypen unterschieden:

- das „Mittlere Modell“ und
- das „Extrem-Modell“.

Das Mittlere Modell geht davon aus, daß

- die Ausbildungszeit drei Jahre umfaßt
- das erste Jahr in Vollzeitschulen verbracht wird
- in den folgenden zwei Jahren vier Tage pro Woche im Betrieb und ein Tag in der Berufsschule ausgebildet wird.

Das Extrem-Modell unterstellt ebenfalls eine dreijährige Ausbildungszeit mit Vollzeitschule für alle im ersten Jahr, danach aber

- die Ausbildung für 46,6 v. H. der Auszubildenden in Vollzeitschulen, während
- 53,4 v. H. der Auszubildenden in den beiden folgenden Jahren an drei Tagen pro Woche im Betrieb und an zwei Tagen in der Berufsschule ausgebildet werden.

Außerdem werden noch zwei verschiedene Annahmen über die Ausbildungserträge während der Berufsausbildung getroffen und durchgerechnet.

Im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung wird nur ein Reformmodell in die Berechnungen aufgenommen. Das Modell verstärkter beruflicher Weiterbildung unterstellt für alle abhängig Beschäftigten durchschnittlich zwei Wochen berufliche Weiterbildung pro Jahr.

Als zeitliche Abfolge der jeweiligen Reformmaßnahmen wird in allen Varianten der Beginn im Jahre 1976 und ein gleichmäßiger Ausbau angenommen.

Das Modell ist bis 1985 durchgerechnet worden. Bis dahin ist erst ein Teil der gesamtwirtschaftlichen Wirkungen der Reformmodelle realisiert.

Aus den Reformmodellen der beruflichen Bildung und den Kostenschätzungen aus der Betriebserhebung der Kommission ergibt sich eine Entwicklung des Finanzbedarfs, für dessen Deckung im Abschnitt 6.5 ein Vorschlag unterbreitet worden ist.

Die gesamtwirtschaftlichen Wirkungen der Berufsbildungsreform hängen prinzipiell nicht nur von der Wahl des Bildungsmodells, sondern zugleich von der Wahl des Finanzierungsmodells ab. In Abschnitt 6.5.1 wurde darauf hingewiesen, daß die Modellberechnungen keine wesentliche Stütze für die Entscheidung zugunsten des einen oder anderen Finanzierungsverfahrens abgeben. Die hier vorliegende Fragestellung verlangt jedoch die Kombination bestimmter Berufsbildungsmodelle mit bestimmten Finanzierungsmodellen.

6.8.4 Alternativen der Mittelaufbringung

Für die Aufbringungsweise des Finanzbedarfs werden im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Modellberechnungen die folgenden sieben Varianten unterschieden:

1. Das gegenwärtige Finanzierungssystem: Jeder Arbeitgeber finanziert die Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung im wesentlichen selbst.
2. Die Finanzierungsmittel werden von der privaten Wirtschaft aufgebracht, und zwar proportional zur Wertschöpfung. Die Unternehmen überwälzen die Ausbildungsabgaben auf die Preise ihrer Güter und Dienstleistungen.
3. Die finanziellen Mittel werden von der privaten Wirtschaft aufgebracht, und zwar proportional zur Wertschöpfung. Die Unternehmen können aber die Ausbildungsabgaben nicht auf die Preise ihrer Güter und Dienstleistungen überwälzen.
4. Die finanziellen Mittel werden von allen Arbeitgebern aufgebracht. Die private Wirtschaft bringt eine Abgabe proportional zur Wertschöpfung auf und überwälzt die Abgabe auf die Preise, der Staat bringt die Abgabe proportional zur Lohn- und Gehaltssumme auf. Der gesamte vom Staat aufzubringende Betrag entspricht seinem Anteil an der gesamten Lohnsumme in der Wirtschaft.
5. Die finanziellen Mittel werden von allen Arbeitgebern aufgebracht, und zwar wie unter 4, aller-

dings gelingt der privaten Wirtschaft eine Überwälzung der Abgabe in den Preisen nicht.

6. Die finanziellen Mittel werden von der privaten Wirtschaft aufgebracht, und zwar proportional zum Gewinn.
7. Die finanziellen Mittel werden von allen Lohn- und Gehaltsbeziehern aufgebracht, und zwar proportional dem Bruttolohn bzw. dem Bruttogehalt. Die privaten und öffentlichen Arbeitgeber zahlen aber entsprechend höhere Löhne und Gehälter. Diese Variante entspricht damit in dem Rechenmodell einer auf die Lohnsumme bezogenen Abgabe aller Arbeitgeber.

Es sei darauf hingewiesen, daß dem Modell der Grad der Überwälzung der Abgabe vorgegeben werden muß, weil es sich um eine neuartige Abgabe handelt, über deren mögliche oder tatsächliche Überwälzung aus Vergangenheitsbeobachtungen keine Aussagen getroffen werden können. So läßt sich mit dem Modell nur der Korridor zwischen einer Entwicklung ohne Überwälzung und einer Entwicklung mit Überwälzung durch die Unternehmer eingrenzen.

Die Kommission neigt, wie an anderer Stelle betont, zu der Auffassung, daß mit nahezu vollständiger Überwälzung vom gesamten Unternehmenssektor auf den Sektor der privaten Haushalte, teilweise auch den Staat, zu rechnen ist, sofern Vollbeschäftigung erhalten bleibt — wenn auch von Unternehmen zu Unternehmen mit gewissem Unterschied je nach Stellung im Markt.

6.8.5 Hauptergebnisse der Modellberechnungen

Aus der großen Zahl möglicher Kombinationen von Vorgaben zum Bildungs- und Finanzierungssystem haben *Krelle* und Mitarbeiter 98 Varianten durchgerechnet. Die Ergebnisse finden sich in ihrem Gutachten, insbesondere im Anhang 1. Hier kann stärker gerafft werden, um die Hauptlinien hervortreten zu lassen. Im folgenden wird stets unterstellt, daß die vorsichtige Ertragsschätzung für die Auszubildenden zutrifft. Die Vergleiche beziehen sich immer auf das Endjahr 1985 bzw. die Periode 1975 bis 1985, weil annahmegemäß erst nach 1975 Systemänderungen vorgenommen werden.

Das Ziel der *Vollbeschäftigung* wird in keiner Variante des Bildungs- und Finanzierungssystems gefährdet. Laut Modellrechnung sinkt meist der Bedarf an ausländischen Arbeitskräften. Dies steht im Gegensatz zu a priori-Vermutungen, die auch Argumente in zahlreichen bildungspolitischen Diskussionen darstellten.

Auch das *gesamtwirtschaftliche reale Wachstum* wird praktisch nicht beeinträchtigt. Das gilt vor allem dann, wenn der Bildungsurlaub nicht in vollem Umfange eingeführt wird.

Eine Realisierung des Bildungsurlaubs von 10 Tagen für alle abhängig Beschäftigten hätte in den Jahren von 1976 bis 1980 einen Wachstumsverzicht von 0,5 Prozentpunkten zur Folge. In den Jahren von 1980 bis 1985 würde die Wachstumsrate des

Bruttosozialprodukts allerdings über derjenigen liegen, die sich bei Beibehaltung des Status quo voraussichtlich einstellt. In diesen Jahren werden die angenommenen Produktivitätssteigerungen aufgrund verbesserter Bildung allmählich wirksam. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß die Produktivitätssteigerungsannahmen erst nach 1985 wirklich zum Tragen kommen — bis dahin ändern sich die Resultate selbst dann nicht wesentlich, wenn man unterstellt, vermehrte Bildung habe überhaupt keinen Produktivitätseffekt. Je länger der Zeithorizont der Betrachtungen wird, um so mehr spricht nach den Berechnungen unter Wachstumsaspekten für anspruchsvolle Bildungsreformmodelle.

Sensibler reagiert die *Wachstumsrate des realen Konsums* auf Änderungen im Reformmodell der beruflichen Bildung, die Wirkungsrichtungen sind jedoch die gleichen wie bei der Wachstumsrate des realen Inlandprodukts: höchste Konsumeinbuße beim Mittleren Modell mit expandierter beruflicher Weiterbildung, höchster realer Konsum pro Kopf beim Extrem-Modell mit augenblicklichem Umfang der beruflichen Weiterbildung.

Das Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts wird ebenso wie das Wachstum des realen Konsums pro Kopf am deutlichsten getroffen, wenn der Fonds bei der Aufbringung seiner Mittel am Gewinn und nicht an der Lohn- und Gehaltssumme anknüpft. Dies gilt sowohl für das Mittlere Modell als auch für das Extrem-Modell bei gegenwärtigem Weiterbildungsumfang. Bei vollem Bildungsurlaub treten dagegen gegensätzliche Wirkungen auf: Die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts ist bei der Finanzierungsalternative „Lohn- und Gehaltssumme“ am größten und der Verzicht auf reales Inlandsprodukt am kleinsten, dagegen ist die Wachstumsrate des realen Pro-Kopf-Konsums bei dieser Finanzierungsweise am kleinsten.

Das Ziel *außenwirtschaftlichen Gleichgewichts* wird bei keinem Bildungsmodell und bei keinem Finanzierungsmodell gefährdet. Unter den Annahmen des Modells führen auch weitreichende Reformen nicht zur Beeinträchtigung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit: der Leistungsbilanzüberschuß bleibt immer, zum Teil beträchtlich, über 2 v. H. des Bruttoinlandsprodukts.

Die *Geldwertstabilität* wird durch Reformmaßnahmen im Berufsbildungssystem deutlich berührt, und zwar bei den Modellannahmen, daß Wechselkurse, die Inflationsrate im Ausland etc. unverändert bleiben. Beim Mittleren Modell und derzeitigem Weiterbildungsumfang kann unter den gemachten Annahmen die Inflationsverstärkung, je nach Finanzierungsweise, 1,3 bis 1,6 Prozentpunkte jährlich ausmachen. Beim Extrem-Modell mit gegenwärtigem Weiterbildungsumfang steigt die Inflationsrate gegenüber einer zu erwartenden Entwicklung beim Status quo um 1,6 bis 1,8 Prozentpunkte.

Die Modellrechnung macht deutlich, daß die stärksten inflatorischen Effekte von der Reform des Systems der Berufsausbildung ausgehen. Das ist die Folge der Modellannahmen, wonach ein größerer Teil der Jugendlichen in den betreffenden Alters-

jahrgängen allgemeinbildende Schulen besucht und die im Dualen System verbleibenden Auszubildenden ein Jahr in der Vollzeitschule und während der folgenden zwei Jahre einen beträchtlichen Teil ihrer Ausbildungszeit in der Berufsschule verbringen. Die inflatorischen Effekte gehen daher vorwiegend von den stark expandierenden Ausgaben im öffentlichen Schulsystem aus, denen keine entsprechenden Einsparungen bei den Trägern der außerschulischen Berufsausbildung gegenüberstehen.

Die Preissteigerungseffekte bei der Modellannahme einer Realisierung des Bildungsurlaubs für alle sind noch stärker. Je nach Finanzierungsweise beträgt die Inflationsverstärkung gegenüber den Modellen mit gegenwärtigem Weiterbildungsumfang zwischen 0 und 0,5 Prozentpunkten zusätzlich. Hierin wirkt sich aus, daß ein (größerer) Teil der Ressourcen dem Produktionsprozeß entzogen wird, die in das Bildungssystem zurückkehrende Personen jedoch weiterhin Nachfrage nach Gütern und Diensten entfalten. Inflationsfördernde Effekte treten deshalb selbst dann auf, wenn (unrealistischerweise) angenommen wird, es fände keine Überwälzung der Berufsbildungsabgaben statt. Erst längerfristig kann dieser Prozeß aufhören oder sich gar umkehren, wenn hohe Produktivitätssteigerungen als Folge verbesserter beruflicher Bildung eintreten oder wenn Rationalisierungsmaßnahmen im Bildungswesen den Anspruch an die Ressourcen vermindern.

Die Möglichkeiten zur Untersuchung von *Einkommensverteilungseffekten* sind im Rahmen des Modells begrenzt auf eine grobe Maßzahl, nämlich die makroökonomische Lohnquote (allerdings bereinigt um die Arbeitseinkommen Selbständiger etc.). Die Aussagekraft dieses globalen Anteils ist nicht sehr groß. So wäre es wünschenswert, genauer angeben zu können, welche Umverteilungen innerhalb der umfassenden Gruppe der Unselbständigen sich als Folge von Berufsbildungsreformen vollziehen. Es gibt — außerhalb des Modells — Argumente, die eine unerwünschte überproportionale Belastung gerade der Bezieher niedriger Einkommen erwarten lassen.

Betrachtet man die globale *Lohnquote*, so zeigt sich, daß der Lohnanteil am Volkseinkommen nur dann unberührt bleibt, wenn man Überwälzung auf die Preise ausschließen kann — was nach Ansicht der Kommission aber illusorisch ist. Folglich muß man damit rechnen, daß die Arbeitnehmer insgesamt die Verbesserung der Berufsbildungsqualität für einige Zeit in Form eines Rückgangs ihres Anteils am Volkseinkommen zu tragen haben. Die Stärke der Belastung scheint unabhängig davon zu sein, ob das „Mittlere Modell“ oder das „Extrem-Modell“ der Berufsausbildung realisiert wird, sie nimmt jedoch mit steigendem Umfang der beruflichen Weiterbildung deutlich zu. Dabei ist der Rückgang der Lohnquote nach dem Modell noch am geringsten, wenn bei der Aufbringung der Fondsmittel an den Löhnen und Gehältern als Bemessungsgrundlage angeknüpft wird. Die Aufbringung der Mittel auf der Basis der Wertschöpfung der Betriebe nach Art der Mehrwertsteuer hätte da-

gegen die für die Arbeitnehmer nachteiligsten Verteilungswirkungen.

Diese Effekte entstehen durch die Reform der beruflichen Bildung überhaupt und werden von der Art des Finanzierungssystems nur wenig beeinflusst. Sie werden darüber hinaus langfristig von Produktivitätseffekten überlagert, die überwiegend erst nach dem Ende des Prognosezeitraums (1985) wirksam werden. In jedem Falle dürften sich die dargestellten gesamtwirtschaftlichen Wirkungen vertreten lassen, wenn man sie zu dem Umfang der beruflichen Bildung (allein in der Berufsausbildung jeweils die Hälfte der Altersgruppe) und der gesellschaftlichen Bedeutung der Reform in Relation sieht.

6.9 Entscheidungsstrukturen

6.9.1 Verfassungsrechtliche Grenzen

Reformen der außerschulischen beruflichen Bildung sowie das Schaffen dazu nötiger organisatorischer und institutioneller Voraussetzungen stoßen bei einer Reihe von Fragen an verfassungsrechtliche Grenzen. So kann nicht übersehen werden, daß die außerschulische berufliche Bildung nach dem Grundgesetz dem Wirtschafts- und Arbeitsrecht zuzuordnen ist; von dorthin wird auch die Regelungskompetenz des Bundes für dieses Gebiet, insbesondere für den Lernort Betrieb, abgeleitet. Bildungspolitische Ziele, die auf die Koordinierung der Lerninhalte und Lernprozesse an verschiedenen Lernorten abheben, lassen sich auf dieser Grundlage nur mit erheblichen Schwierigkeiten erreichen. Ihre Realisierung setzt ein großes Maß an Kooperationsbereitschaft von Bund und Ländern voraus, das in der Vergangenheit nicht in dem notwendigen Umfang vorgelegen haben dürfte.

Die Kommission vertritt daher die Auffassung, daß bei den Überlegungen zu einer Reform der außerschulischen beruflichen Bildung die oben genannten verfassungsrechtlichen Bestimmungen zum Problem erhoben werden sollten; auch für Jugendliche, die im sogenannten Dualen System ihre Berufsausbildung erhalten, muß eine verfassungsrechtliche Regelung geschaffen werden, die es ermöglicht, die berufliche Bildung an bildungspolitischen Zielsetzungen zu orientieren, um so

- ein in sich geschlossenes System der beruflichen Bildung zu entwickeln und
- das berufliche Bildungssystem in das Gesamtbildungssystem zu integrieren.

Diese Überlegungen zu bildungspolitischen Grundsatzentscheidungen sind auch für die Entscheidungsstrukturen des zentralen Bildungsfonds bestimmend. Da jedoch Änderungen des Grundgesetzes oder Kooperationsabkommen zwischen Bund und Ländern im Sinne der genannten Ziele zunächst nicht vorausgesetzt werden können, gehen die folgenden Ausführungen von der derzeitigen verfassungsrechtlichen Lage als Datum aus.

6.9.2 Zusammenhang zwischen Reform und Finanzierung

Zur Errichtung des Fonds und zur Bestimmung seines Aufbaus bedarf es eines Bundesgesetzes im Rahmen einer rechtlichen Gesamtregelung der außerschulischen beruflichen Bildung. Der Bundesgesetzgeber bzw. die Bundesregierung haben zur Verbindung von Reformen der außerschulischen beruflichen Bildung und ihrer Finanzierung insbesondere folgende Voraussetzungen für die Fondstätigkeit zu schaffen:

- Rechtsvorschriften über die Ordnung der Ausbildung in den einzelnen Berufen und die Akkreditierung von Betrieben in einer Form, die als allgemeine Voraussetzung für die Mittelvergabe verwendet werden können,
- Rechtsvorschriften, die den Rahmen für die Aufbringung der Fondsmittel abstecken (Geltungsbereich, Bemessungsgrundlage, Mindest- und Höchstsatz für den Tarif u. ä.),
- Rechtsvorschriften, die den Rahmen für die Vergabe von Fondsmitteln festlegen (allgemeine Grundsätze für die Mittelvergabe) und
- Rechtsvorschriften, die zwar nicht unmittelbare Voraussetzung für die Fondstätigkeit sind, aber von ihr berührt werden und gegebenenfalls angepaßt werden müßten. Dabei handelt es sich unter anderem um die überbetrieblichen Ausbildungsstätten, um die Ausbildung der Ausbilder, die Ausbildungs- und Berufsberatung sowie die Berufsbildungsstatistik.

Die Schaffung dieser Voraussetzungen sollte zweckmäßigerweise mit der vorgesehenen Neufassung des Berufsbildungsgesetzes verbunden werden.

6.9.3 Aufgaben und Grundsätze

Aus der Empfehlung zur Errichtung eines Fonds für die außerschulische berufliche Bildung ergeben sich schwierige Fragen für die Ausgestaltung der Organisations- und Entscheidungsstrukturen sowie für die Verteilung der Kompetenzen auf den Staat und nichtstaatliche Gremien.

Die Prinzipien des Ausgleichs zwischen den Trägern außerschulischer beruflicher Bildung und ihrer Motivierung sowie der Gruppennützlichkeits führen zu der Konsequenz, eine möglichst weitgehende Selbstverwaltung anzustreben. Daneben ist einmal der Koordination von schulischer und außerschulischer Berufsausbildung sowie dem Postulat der Integration beruflicher und allgemeiner Bildung ein hoher Stellenwert einzuräumen; zum anderen ist die Abstimmung mit den Maßnahmen der Berufsbildungsverwaltung erforderlich, die einen engen Bezug zu der Berufsbildungsfinanzierung haben (z. B. Akkreditierung) und die nach den in den „Markierungspunkten“ niedergelegten Vorstellungen der Bundesregierung von Landesbehörden durchgeführt werden sollen. Darüber hinaus ist der Staat unmittelbar für die Regelung curricularer Fragen der Berufsausbildung zuständig. Eine Selbstverwaltung

des Fonds bedarf der staatlichen Rechtsetzung und Aufsicht; aus bildungspolitischen Gründen ist eine Beteiligung von Vertretern des Staates bei Beratungen und Entscheidungen über bestimmte Sachfragen bei dieser Verwaltungsform geboten. Es muß gesichert sein, daß die Fondsverwaltung mit den für die außerschulische und schulische Bildung zuständigen Verwaltungen eng kooperiert.

Die neuen umfänglichen Aufgaben der Finanzierung machen einen entsprechenden Personalkörper notwendig. Dieser sollte so klein wie möglich gehalten werden, insbesondere durch die Übertragung von Teilaufgaben an vorhandene Einrichtungen sowie an Institutionen, die durch die Reform der außerschulischen beruflichen Bildung geschaffen werden und die nicht zur Fondsverwaltung gehören.

Weitere Rechtsvorschriften, z. B. über die überbetrieblichen Ausbildungsstätten, die Ausbildung der Ausbilder, die Ausbildungs- und Berufsberatung und die Berufsbildungsstatistik werden ebenfalls von der Finanzierungsregelung berührt und müßten gegebenenfalls angepaßt werden.

Die den Fonds verwaltende Einrichtung sollte insbesondere an der Erarbeitung von Verordnungen über Aufbringung und Vergabe beteiligt werden, deren Durchführung sichern und die dabei entstehenden Probleme laufend überprüfen. Bei einem zweistufigen, Akkreditierung und Mittelvergabe trennenden Verfahren ist es möglich, aber nicht zwingend, den Fonds mit der Ausarbeitung von Akkreditierungsrichtlinien und mit der Prüfung der Akkreditierungswürdigkeit von Bildungsgängen zu beauftragen. Dabei ist nicht zu verkennen, daß zwischen der Prüfung der Akkreditierungsanträge, der förmlichen Akkreditierung, der Prüfung von Vergabebeanträgen und der förmlichen Bewilligung ein enger Sachzusammenhang besteht, der die Trennung der Zuständigkeiten für diese Aufgaben zumindest auf der lokalen Ebene im Hinblick auf die ausbildenden Betriebe als problematisch erscheinen läßt.

Welche Lösungen sich für eine Trennung oder Zusammenführung von Zuständigkeiten anbieten, läßt sich besser beurteilen, wenn einige Möglichkeiten des Ablaufs von Akkreditierungs- und Finanzierungsverfahren vorgestellt werden.

Die Kommission geht davon aus, daß die Anträge auf Akkreditierung von bestimmten Bildungsgängen von den Trägern bzw. den potentiellen Trägern gestellt werden. Für die Stelle, an die der Antrag gerichtet wird, bieten sich folgende Alternativen an:

- die zuständige höhere Verwaltungsbehörde,
- die zuständige Kammer bzw. deren Berufsbildungsausschuß,
- das regionale Bildungsamt sowie
- der örtliche Beauftragte der Fondsverwaltung.

Es kann unterstellt werden, daß die sachliche Kompetenz zur Überprüfung der Voraussetzungen der Akkreditierung bei jeder der genannten Institutionen hinreichend gegeben ist. Einschlägige Erfah-

rungen bietet bisher nur die Tätigkeit der Kammern nach § 22 BBiG. Sie hat zu Kritik Anlaß gegeben. Neben diesen vier Möglichkeiten könnte auch ein freiberuflich tätiger Bildungsprüfer mit der Überprüfung von Akkreditierungsvoraussetzungen beauftragt werden. Die formelle Akkreditierung müßte jedoch in jedem Falle von einer staatlichen Stelle ausgesprochen werden. Ein ausreichender Rechtsschutz gegen ablehnende Entscheidungen ist nach dem geltenden Recht (Verwaltungsgerichtsordnung) sichergestellt.

Die Entscheidung über den Antrag auf Akkreditierung ist von der Präzision der zugrunde liegenden Rechtsvorschriften bzw. dem Ermessensspielraum stark bestimmt. Die vollzogene Akkreditierung ist dem Fonds zu melden.

Wenn ein Träger für einen Bildungsgang akkreditiert ist und Jugendliche ausbildet, kann er beantragen, daß er finanzielle Mittel gemäß den Vergaberichtlinien vom Fonds erhält. Die Kommission empfiehlt, die Berechnung der jährlichen Ansprüche auf Fondsmittel zunächst durch die Betriebe selbst vornehmen zu lassen. Ebenso sollten sie ihr jährliches Beitragsoll für den Fonds aufgrund der Aufbringungsrichtlinien zunächst selbst berechnen. Die Betriebe können dann die an den Fonds zu entrichtenden Beiträge und die Ansprüche auf Fondsmittel saldieren und die Differenz an den Fonds zahlen oder vom Fonds anfordern. Eine nachträgliche Prüfung der Selbstveranlagung, z. B. durch eine staatliche Stelle oder den örtlichen Beauftragten der Fondsverwaltung ist vorzusehen.

Die Betriebe sollten verpflichtet werden, Anträgen auf Fondsmittel einen von ihnen verfaßten standardisierten Bericht über den betreffenden Bildungsgang beizufügen. Die Berichte sollten den Mitarbeitern des Betriebes zugänglich sein. Sie sind auch dann zu erstellen, wenn ein bestimmter Prozentsatz der Auszubildenden dies beantragt.

Wieweit zwischen der zentralen Fondsverwaltung und den Trägern von außerschulischen beruflichen Bildungsgängen Unterorganisationen des Fonds auf lokaler, regionaler und Landesebene tätig werden, ist größtenteils dadurch bedingt, welche politische Entscheidung über die für die Akkreditierung und laufende Prüfung maßgebende Stelle sowie für die Berufungsinstanz getroffen wird. Wo Unterorganisationen oder Außenstellen des Fonds tätig werden, sollten ihre Entscheidungsgremien die Betroffenen an der Erfüllung der Fondsaufgaben beteiligen und zugleich eine schnelle und reibungslose Kommunikation mit der Zentrale gewährleisten. Für die Mitwirkung in diesen Gremien kommen je nach Ebene und Aufgabe Vertreter der zuständigen Behörden, der Sozialpartner, der Lehrer und Ausbilder sowie der Auszubildenden in Frage, in drei letztgenannten Gruppen insbesondere in den Gremien auf regionaler und kommunaler Ebene.

6.9.4 Organisationsmodelle

Von diesen Überlegungen ausgehend, hat die Kommission mehrere mögliche Modelle für die Organi-

sation der Kompetenzen und der Entscheidungsabläufe diskutiert.

1. Zunächst wäre es möglich, die Fondsaufgaben auf Bundesebene dem von der Bundesregierung geplanten Bundesamt für Berufsbildung zu übertragen.

Es wäre möglich, beim Bundesamt einen Ausschuß für Finanzierung zu schaffen. Dieser Ausschuß müßte maßgebenden Anteil an der Erarbeitung von Rechtsvorschriften über die Aufbringung und die Vergabe der Mittel haben. In den Ausschüssen wären die Vertreter der verschiedenen Gruppen zu beteiligen. Das Bundesamt hätte daneben die Kassenfunktion (Ein- und Auszahlungen) zu übernehmen.

Auf Landesebene wären nach diesem Modell die Fondsaufgaben von den Landesregierungen bzw. den Bildungsministern der Länder sowie den Landausschüssen für Berufsbildung wahrzunehmen.

Auf regionaler Ebene wären für die Fondsaufgaben die regionalen Bildungsbehörden (Berufsbildungsämter, Schulämter mit erweiterter Aufgabenstellung o. ä.) zuständig. Die örtlichen Berufsbildungsberater wären Beamte oder Angestellte in diesen Behörden. Für die Mitwirkung der verschiedenen Gruppen wären Ausschüsse bei den Behörden vorzusehen. Die Abstimmung von schulischer und betrieblicher Bildung wird bei diesem Modell dadurch erleichtert, daß die Zuständigkeiten für die berufliche Bildung und für die Finanzierung zusammengefaßt sind.

Diese Alternative könnte man als „*Staatliches Modell*“ bezeichnen.

2. Eine zweite Möglichkeit besteht darin, neben dem Bundesamt, den Landesregierungen und den regionalen Bildungsbehörden mit ihren örtlichen Bildungsberatern eine gesonderte Institution für die Finanzierung zu errichten. Auf Bundesebene wäre hierfür eine paritätisch zusammengesetzte bundesmittelbare Körperschaft als „Berufsbildungsfonds“ zu schaffen. In einem Ausschuß des Fonds müßte über Vorschläge für Rechtsvorschriften über die Aufbringung und die Vergabe der Mittel beschlossen werden. Der Fonds würde außerdem die Kassenfunktion übernehmen.

Der Fonds benötigte auf Landesebene einen von ihm eingesetzten „Landesbeauftragten“, der sich um die Abstimmung mit den entsprechenden Bereichen der Landespolitik bemüht. Auf regionaler Ebene wäre ein „Regionalbeauftragter für Berufsbildungsfinanzierung“ zu schaffen, der in Zusammenarbeit und mit Hilfe der regionalen Bildungsbehörde und deren örtlichen Berufsbildungsberatern die Anträge auf Mittel prüft und bewilligt. Für strittige Fälle wäre ein paritätisch besetzter Ausschuß als Berufungsinstanz vorzusehen.

Da hierbei die — besonders personalintensiven — Aufgaben auf örtlicher Ebene nicht von der Fondsverwaltung, sondern von den Berufsbildungsberatern der regionalen Behörden bear-

beitet werden, sind nur begrenzte regionale Untergliederungen des Fonds nötig.

Man könnte hier von einem „Mittleren Fondsmodell“ sprechen.

- Es wäre weiterhin denkbar, daß unter dem Gedanken der Selbstverwaltung die Berufsbildungsberater nicht den Bildungsbehörden, sondern den Regionalstellen des Fonds zugeordnet werden. Das würde zwar einen verhältnismäßig umfangreichen Unterbau des Fonds auf Landes- und regionaler Ebene erfordern, aber die öffentliche Verwaltung entlasten. Die Berater, die bei diesem Modell der Fondsorganisation unmittelbar zugeordnet sind, müßten zugleich die öffentlichen Aufgaben bei der Akkreditierung und Überwachung übernehmen.

Diese Alternative läßt sich als „Großes Fondsmodell“ bezeichnen.

- Auch bei der vierten Möglichkeit werden die bildungspolitischen Aufgaben einem Bundesamt für Berufsbildung und die Aufgaben der Finanzierung der beruflichen Bildung dem Berufsbildungsfonds zugewiesen. Der Fonds ist nach diesem Modell eine Einrichtung der Selbstverwaltung. Die Akkreditierung der Träger beruflicher Bildung wird von der regionalen Behörde ausgesprochen und dem Fonds mitgeteilt.

Die Prüfungshandlungen, die das Berufsbildungsgesetz vorsieht, werden von einem neu zu schaffenden freiberuflichen „Bildungsprüfer“ vorgenommen, Ein solcher Bildungsprüfer müßte z. B. nach vorheriger Praxis als Lehrer oder

Ausbilder auf seine Eignung geprüft und vom zuständigen Landesminister bestellt werden. Es könnte ohne räumliche Beschränkungen oder für einen Bezirk durch die regionale Behörde zugelassen werden. Er hätte die Aufgabe, im Auftrag der Unternehmen gegen Honorar die gesetzlich vorgeschriebenen Bildungsprüfungen (Akkreditierungsprüfungen, laufende Ausbildungsprüfungen, Sonderprüfungen) durchzuführen und die Bildungsberichte zu testieren. Der Bildungsprüfer konnte auch im Auftrag der Träger beruflicher Bildung, staatlicher Stellen oder des Fonds Aufgaben der Bildungsberatung übernehmen.

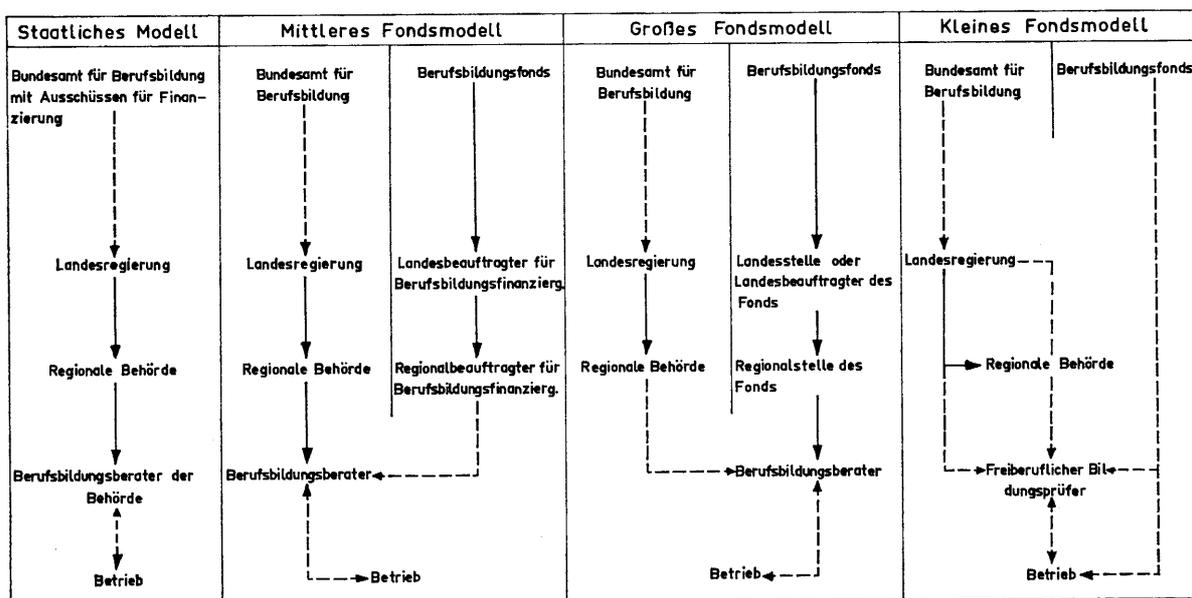
Hierbei ist wie bei allen anderen Alternativen davon auszugehen, daß die Rechtsvorschriften über die Akkreditierung, die Aufbringung und Vergabe der Mittel etc. genügend präzise und nachprüfbar sind, und daß gesetzliche Vorschriften über den von der Kommission empfohlenen Bildungsbericht geschaffen werden, die auch den Umfang für diese Bildungsprüfungen festlegen.

Die Überwachung der Tätigkeit der Bildungsprüfer läge bei der Bildungsprüferkammer. Eine Überwachung erfolgte ferner durch die Betriebsprüfer des Fonds, die die Rechtmäßigkeit der Zahlungen des Fonds kontrollieren. Die Zulassungsbehörde hätte eine Fachaufsicht über die Tätigkeit der freiberuflichen Bildungsprüfer auszuüben.

Der Fonds benötigte bei dieser Lösung nur eine Organisation auf Bundesebene. Auch die Verwaltungen in Ländern und Regionen würden in

Schaubild 61

Organisationsmodelle für den Fonds



———— weisungsgebundene Zusammenarbeit
 - - - - - institutionell gesicherte Kooperation

diesem Modell von Prüfungs- und Beratungstätigkeit erheblich entlastet. Dieses Modell verbindet Eigenverantwortung der Bildungsträger mit einer Kontrolle durch Publizität sowie einer Aufsicht durch staatliche Gremien und die Selbstverwaltungsorganisation des Fonds.

Diese Alternative wird als „*Kleines Fondsmodell*“ bezeichnet.

Das Schaubild 61 gibt einen Überblick über die Organisationsstruktur dieser vier Modellentwürfe. Mit den dargestellten Modellen sind nicht alle denkbaren Alternativen und Kombinationsmöglichkeiten für die Gestaltung der Entscheidungsstrukturen erfaßt. Sie zeigen jedoch die Bandbreite der Möglichkeiten und erlauben insoweit auch eine Beurteilung. Über die Ausgestaltung im einzelnen müßte von Gesetzgeber und Regierung befunden werden.

6.9.5 Empfehlung

Grundsätzlich bietet jedes der skizzierten Organisationsmodelle Möglichkeiten, die Aufgaben des Fonds zu erfüllen und dabei die dargestellten Grundsätze zu berücksichtigen. Die Akzente sind jedoch sehr verschieden. Die Modelle unterschei-

den sich vor allem durch die starke oder weniger starke Betonung des Selbstverwaltungsgedankens. Jedes der Modelle weist spezifische Vorteile und Nachteile auf.

Die Kommission betont, daß bei der Organisation des Fonds zwei Grundsätze bindend sein müssen:

- Eine weitreichende Mitverantwortung der unmittelbar Betroffenen an den Entscheidungsprozessen ist für den Fondsgedanken konstitutiv. Würde sie aufgegeben oder zur bloßen Beratung abgeschwächt, so entfielen die Legitimation für eine Finanzierung außerhalb der öffentlichen Haushalte.
- Die Abstimmung beruflicher und allgemeiner Bildung ist auch für die Organisationsform des Fonds eine unverzichtbare Forderung. Das bedingt eine staatliche Verantwortung für alle curricularen Fragen, die den Zusammenhang der Lernprozesse an den verschiedenen Lernorten betreffen.

Der Mehrheit der Kommission erscheint im Sinne dieser Grundsätze die als „*Mittleres Modell*“ angesprochene Organisationsform als die geeignetste. Ein Mitglied der Kommission plädiert für das „*Staatliche Modell*“.

7 Zusammenfassung

7.1 Überblick

Der Bundestag hat im Oktober 1970 nach einstimmigem Beschluß die Bundesregierung aufgefordert, eine Kommission unabhängiger Sachverständiger zur Untersuchung von Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung einzusetzen. In dem daraufhin vom Bundeskabinett im März 1971 verabschiedeten Einsetzungsbeschluß heißt es: „Die Kommission soll Klarheit über den Umfang, die Verteilung und die Aufbringung der derzeit verwendeten Mittel schaffen. Sie soll daneben die finanziellen Konsequenzen verschiedener Reformvorschläge zur Verbesserung der beruflichen Bildung ermitteln. Sie soll ferner Finanzierungsalternativen erarbeiten, mit denen eine gleichrangige Mindestqualität der beruflichen Bildung in den Einzelbetrieben erreicht werden kann.“

Mit dem hier vorliegenden Abschlußbericht sieht die Kommission den ihr erteilten Auftrag als erfüllt an (Kapitel 1). Sie hat mit Erhebungen und Analysen das im Rahmen der verfügbaren Mittel Mögliche getan, um die Urteilsgrundlagen für künftige Entscheidungen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung zu verbessern. Dabei hat sie sich dem Auftrag entsprechend auf die Untersuchung der Kosten und der Finanzierungsprobleme konzentriert. Da ihr aber auch aufgegeben war, unter Berücksichtigung von Reformvorstellungen Vorschläge für die künftige Finanzierung zu entwickeln, sah sich die Kommission veranlaßt, ihre Untersuchungen auf den Zusammenhang von Kosten und Qualität auszudehnen. Die zur Diskussion stehenden Reformvorschläge stimmen darin überein, daß die Qualität der beruflichen Bildung insgesamt stärker als bisher zu fördern ist. Die Frage, wie Qualität zu messen ist und welche Kosten bei bestimmten verbesserten Qualitäten entstehen, hat darum in der Arbeit der Kommission einen großen Raum eingenommen.

Die Bedeutung dieses Berichts liegt vor allem auf drei Gebieten. Zum einen wird hier ein großer Teil der Kenntnislücken geschlossen, die zur Einsetzung der Kommission führten. Der Bericht bietet neben einer Auswertung schon bekannter Fakten (Kapitel 2) in großem Umfang Daten und Berechnungen zur Beurteilung der außerschulischen beruflichen Bildung, die bisher nicht zur Verfügung standen (Kapitel 3). Zur Beschaffung und Auswertung der Daten mußten zum Teil neue Methoden entwickelt werden. Die dabei gesammelten Erfahrungen erleichtern es, die Einsicht in den Gegenstand künftig zu erweitern.

Zum anderen werden aufgrund der Vorstellungen, Pläne und Maßnahmen zur Reform der beruflichen Bildung (Kapitel 4) Modellrechnungen für die Kosten vorgelegt, die bei verschiedenen Annahmen von Verbesserungen der außerschulischen berufli-

chen Bildung bis 1985 entstehen würden (Kapitel 5). Hierbei werden auch Rationalisierungsmöglichkeiten (mehr Qualität bei wenig steigenden oder insgesamt sinkenden Kosten) erörtert.

Schließlich werden bildungsökonomische Überlegungen zur Finanzierung dargelegt. Sie führen zur Empfehlung eines Fondssystems (Kapitel 6).

Dieser Teil des Berichts stützt sich auf die vorher dargestellten Ergebnisse der Erhebungen und die Modellrechnungen.

7.2 Erhebungen

Die Erhebungen der Kommission haben sich auf nahezu alle Sektoren der außerschulischen beruflichen Aus- und Weiterbildung erstreckt. Da Totalerhebungen nicht möglich waren, wurden Kammerbezirke nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Die Ergebnisse der dort mittels Fragebogen und Interviews erhobenen Stichproben wurden hochgerechnet, um Aussagen für die Bundesrepublik insgesamt machen zu lassen. Fallstudien in zahlreichen Betrieben und auch in einigen beruflichen Schulen dienten zur Vorbereitung der Erhebungen sowie zur Absicherung und Ergänzung der Daten. Um möglichst zuverlässige und ausgewogene Ergebnisse zu erhalten, wurden zum Teil die gleichen Fragen an die Ausbildungsleitung, die Ausbilder und die Auszubildenden gerichtet. Die Grundlagen der Erhebungen und ihrer Auswertung, Teile der Fallstudien sowie vertiefende Untersuchungen von Einzelfragen werden im Anschluß an diesen Bericht in einer Schriftenreihe veröffentlicht, für die die Mitglieder der Kommission verantwortlich zeichnen.

7.3 Die Kosten

Aus den Erhebungen und Hochrechnungen der Kommission geht hervor, daß die Bruttokosten der außerschulischen beruflichen Bildung (Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung) in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1971/72 rund 11,1 Milliarden DM betragen (rund 1,4 v. H. des Brutto-sozialprodukts 1972).

Von dieser Gesamtsumme der erfaßten Bruttokosten entfielen

10,46 Mrd. DM =	94,1 v. H. auf die gewerbl. Wirtschaft
0,20 Mrd. DM =	1,8 v. H. auf die Landwirtschaft
0,24 Mrd. DM =	2,2 v. H. auf das Gesundheitswesen
0,21 Mrd. DM =	1,9 v. H. auf die Beratenden Berufe.

Die von den Auszubildenden während der Ausbildungszeit erwirtschafteten Erträge werden für das

Erhebungsjahr auf rund 3,4 Milliarden DM geschätzt. Setzt man diesen Betrag von den Bruttokosten ab, erhält man Nettokosten der außerschulischen Träger beruflicher Bildungsmaßnahmen in Höhe von rund 7,7 Milliarden DM. Von den gesamten Nettokosten entfallen allein auf die gewerbliche Wirtschaft fast 7,6 Milliarden DM, das sind 72,2 v. H. der Bruttokosten dieses Sektors. Der Anteil der Nettokosten an den Bruttokosten beträgt in der Landwirtschaft 24,3 v. H., im Gesundheitswesen 3,2 v. H. und in den Beratenden Berufen 24,8 v. H.

Auf die Berufsausbildung entfallen rund 5,3 Milliarden DM (69,6 v. H.), auf die berufliche Weiterbildung rund 2,1 Milliarden DM (27,9 v. H.) der gesamten Nettokosten. Die restlichen Nettokosten verteilen sich auf sonstige Bildungsaktivitäten wie die Ausbildung von Praktikanten, Jungakademikern und Jungarbeitern sowie auf Umschulungsmaßnahmen.

Unter den in diesen Gesamtbeträgen enthaltenen Einzelsummen von Kostenarten dominieren in allen untersuchten Bereichen die Personalkosten (Ausbildergehälter, Lohn- und Gehaltsfortzahlungen von Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen, Ausbildungsvergütungen). Allein die Ausbildungsvergütungen machen rund 46 v. H. der Bruttokosten der betrieblichen Berufsausbildung aus.

Die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung haben in allen Sektoren das größte Gewicht. Nur 3,3 v. H. der erfaßten Bruttokosten der Berufsausbildung entstanden in überbetrieblichen Einrichtungen.

Die in der betrieblichen Berufsausbildung anfallenden durchschnittlichen Bruttokosten je Auszubildenden und Jahr betragen für die einzelnen Teilbereiche:

— IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	8 912 DM
— IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	7 633 DM
— HWK-Handwerksbetriebe	5 241 DM
— Landwirtschaft	5 347 DM
— Gesundheitswesen (Arztpraxen, Zahnarztpraxen, Apotheken)	5 296 DM
— Beratende Berufe	6 616 DM.

Als durchschnittliche Nettokosten der Berufsausbildung ergaben sich für

— IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	6 692 DM
— IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	5 050 DM
— HWK-Handwerksbetriebe	2 582 DM
— Landwirtschaft	381 DM
— Gesundheitswesen (Arztpraxen, Zahnarztpraxen, Apotheken)	86 DM
— Beratende Berufe	1 589 DM.

Für die berufliche Weiterbildung, bei der nur ausnahmsweise Erträge anfallen und somit die Bruttokosten nahezu den Nettokosten entsprechen, entstanden in der BRD im Jahre 1971 folgende Kosten je Beschäftigten und Jahr:

— IHK-Betriebe mit mehr als 1 000 Beschäftigten	198 DM
— IHK-Betriebe mit bis zu 1 000 Beschäftigten	60 DM
— HWK-Handwerksbetriebe	36 DM
— als Durchschnitt für die drei Bereiche	80 DM.

Werden die Leistungen der Zentralen für Teilbetriebe, der Kammern und sonstiger Träger außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung hinzugerechnet, erhöht sich dieser Durchschnitt auf 101 DM.

Die in den anderen Erhebungsbereichen auf der betrieblichen Ebene anfallenden Weiterbildungskosten sind vernachlässigbar gering.

7.4 Legalität und Qualität

Die Kommission hat die Endqualifikation (nach Abschluß der Berufsausbildung festgestellte Fähigkeiten) wie auch den Einsatz qualifizierender Faktoren während der Berufsausbildung gemessen. Sie hat zu diesem Zweck ein Output- und ein Input-Modell der Ausbildungsqualität entwickelt (Abschnitt 3.2). Da es der Kommission hier vor allem darauf ankam, erste Grundlagen für an der Qualität orientierte Finanzierungsentscheidungen zu schaffen, hat sie die Qualitätsfaktoren sowie ihre Zusammenhänge mit den Kosten besonders gründlich untersucht. Zusätzlich wurde auch die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des Berufsbildungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes geprüft und in einem „Legalitätsindex“ als Rahmenbedingung der Ausbildungsqualität dargestellt.

Im einzelnen ergab sich aus den Erhebungen, daß die gesetzlichen Vorschriften von den Trägern der Berufsausbildung in sehr unterschiedlichem Maße eingehalten werden. Charakteristische Unterschiede bestehen zwischen den Betriebsgrößenklassen im Bereich der Industrie- und Handelskammern sowie zwischen diesem Bereich und dem der Handwerkskammern. So fehlte zum Beispiel der gesetzlich vorgeschriebene individuelle Ausbildungsplan bei 7,5 v. H. der IHK-Großbetriebe, bei 32 v. H. der Betriebe unter 1 000 Beschäftigten im IHK-Bereich und bei 80 v. H. der zu den Handwerkskammern gehörenden Betriebe.

Die Erhebungen bestätigen die aufgrund früherer Einzeluntersuchungen vermutete starke Streuung der Ausbildungsqualität zwischen Einzelberufen, Ausbildungsgängen einzelner Betriebe sowie auch zwischen Branchen und Regionen. Das Prinzip der Chancengleichheit erscheint wegen dieser großen Unterschiede, aber auch infolge des Einflusses der jeweiligen konjunkturellen Lage für einen großen Teil der Jugendlichen nicht gewahrt (Abschnitt 6.1).

Die Untersuchungen der Kommission lassen einen in der Regel komplexen Zusammenhang von Quali-

tät und Kosten erkennen. Für die einzelnen Ausbildungsgänge läßt sich aufgrund der in den Erhebungen festgestellten Relationen berechnen, was eine Verbesserung der Ausbildungsqualität unter den gegebenen Verhältnissen an Mehrkosten verursachen würde.

7.5 Modellrechnungen

Aufgrund der durch die Untersuchungen der Kommission gewonnenen Einsicht in die Kostenzusammenhänge ist es möglich, die Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung unter verschiedenen Annahmen in die Zukunft zu projizieren. Die Kommission hat sich darauf beschränkt, diese Möglichkeiten an wenigen Beispielen zu demonstrieren, und zwar in zwei globalen und drei partialen Rechnungen (Kapitel 5).

Für die Globalrechnungen wurde zunächst ein „Mittleres Modell“ benutzt, das eine dreijährige Berufsausbildung unterstellt. Doch wird hier die Annahme gemacht, daß nur die letzten zwei Jahre wie bisher im Dualen System organisiert sind (Ein Tag Berufsschule pro Woche) und daß im ersten Jahr vollzeitschulisch gelernt wird. Die Qualitätsfaktoren der Berufsausbildung werden aufgrund der Ergebnisse der Betriebserhebung so bemessen, daß die durchschnittliche Mindestqualität auf das Niveau in den ausbildungsintensiven Betrieben angehoben wird. Es wird gemäß den Projektionen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung davon ausgegangen, daß die Zahl der Auszubildenden vom gegenwärtigen Stand bis 1985 langsam sinkt, aber auch in diesem Jahr noch rund eine Million beträgt. Durch die Abnahme der Zahl Auszubildender und durch die Verminderung der Berufsausbildung im Dualen System auf zwei Jahre werden die Mehrkosten, die durch Qualitätsverbesserung insgesamt entstehen, überkompensiert. In diesem Modell sinken daher die gesamten Nettokosten der Berufsausbildung von 1975 bis 1985 um bis zu 39 v. H.

Für die berufliche Weiterbildung unterstellt das Mittlere Modell in einer Variante, daß die Zahl der Arbeitstage, die ein Beschäftigter im Durchschnitt der beruflichen Weiterbildung widmen kann, von gegenwärtig 0,7 auf 10 Arbeitstage (zwei Arbeitswochen) anwächst und daß die Bezüge für diese Tage voll fortgezahlt werden. Bei diesen Annahmen würde sich für 1985 ein Finanzierungsbedarf ergeben, der mit 38 Milliarden DM mehr als das Fünfeinhalbfache des Bedarfs im Jahre 1975 ausmacht, (Preise von 1972). Der Finanzierungsbedarf der beruflichen Weiterbildung, der gegenwärtig erheblich niedriger ist als der für die Berufsausbildung Jugendlicher, würde nach dieser Annahme des Mittleren Modells im Jahre 1985 ein Vielfaches des für die Berufsausbildung vorausgerechneten Bedarfs betragen. Wird die berufliche Weiterbildung dagegen als konstant angesetzt, dann sinkt der Finanzbedarf der außerschulischen beruflichen Bildung zwischen 1975 und 1985 um bis zu 26 v. H.

Das Extrem-Modell der globalen Vorausberechnung nimmt für den Bereich der Berufsausbildung an, daß die Jugendlichen im Dualen System zwei

Jahre lang zwei Tage in der Woche die Berufsschule besuchen. Das verringert die Kosten der Betriebe. Sie erhöhen sich jedoch dadurch, daß eine Verbesserung der Zahlenrelation zwischen Ausbildern und Auszubildenden angenommen wird, die eine intensivere Unterweisung gestattet. Auf der anderen Seite wird unterstellt, daß die Zahl der im Dualen System Auszubildenden stärker abnimmt als im Mittleren Modell. Aufgrund dieser Annahmen ergeben sich für 1985 Nettokosten der außerschulischen Berufsausbildung, die bis zu 49 v. H. niedriger liegen als im Jahr 1975. (Durch das zusätzliche Schuljahr und den zweiten Berufsschultag erhöhen sich dagegen die staatlichen Ausgaben.)

Auch beim Extrem-Modell ist es für die Gesamtentwicklung des Finanzbedarfs der außerschulischen beruflichen Bildung entscheidend, wie stark die Expansion der beruflichen Weiterbildung angesetzt wird. Die Annahme, daß 1985 alle Beschäftigten 10 Arbeitstage (2 Wochen) bei Fortzahlung der Bezüge der beruflichen Weiterbildung widmen können, führt im Extrem-Modell zu einer Steigerung des Finanzbedarfs der gesamten außerschulischen beruflichen Bildung von 7 Mrd. DM im Jahre 1975 auf 37 Mrd. DM im Jahre 1985 (in Preisen von 1972). Wird dagegen unterstellt, daß sich der Weiterbildungsumfang nicht ändert, dann sinkt dieser Betrag von 7 Mrd. DM auf 5 Mrd. DM.

Die partialen Modellrechnungen der Kommission beschränken sich darauf, die Wirkung einiger Annahmen auf die Kosten künftiger Berufsausbildung zu prüfen. Dabei wird unter anderem die Annahme gemacht, daß die Einführung einer Mindestqualität der Berufsausbildung zum Ausscheiden zahlreicher Betriebe aus der Ausbildungstätigkeit führt. Es wird theoretisch weiter unterstellt, daß die bei diesen Betrieben tätigen Auszubildenden alle einen anderen Betrieb finden, der den Anforderungen der Akkreditierung entspricht. Die Modellrechnungen zeigen, daß bei starker Konzentration der Auszubildenden auf die kostengünstigsten Betriebe zwar erhebliche Struktureffekte zu erwarten sind, daß aber auch bei hohen Anforderungen an die Mindestqualität nicht notwendigerweise eine erhebliche Steigerung der gesamten Nettokosten eintreten muß.

In einem anderen Rechenbeispiel wird die Annahme gemacht, daß sich alle auszubildenden Betriebe bei Einführung von Mindestanforderungen an die Ausbildungsqualität mit Erfolg darum bemühen, den geforderten Standard zu erreichen. Diejenigen Betriebe, deren Berufsausbildung zunächst unter diesem Standard liegt, orientieren sich an den Betrieben, die eine kostengünstige Berufsausbildung von Standardqualität aufzuweisen haben. Auch bei Vorausberechnungen aufgrund dieser Annahmen zeigt sich, daß selbst eine starke Anhebung der Mindestqualität nicht zu einer Steigerung der Nettokosten führt.

Beide Beispiele von Rechenmodellen weisen auf Rationalisierungsmöglichkeiten hin, die in der Berufsausbildung unter bestimmten Bedingungen realisierbar erscheinen. Solche Voraussetzungen sind einmal Verbesserung der Kenntnis von Kosten- und Qualitätszusammenhängen, ferner die Verbreitung

der Information über Ausbildungsleistungen von Betrieben in bestimmten Ausbildungsgängen und schließlich die Mobilität der Auszubildenden zu Betrieben mit höherer Ausbildungsqualität. Wesentlich ist jedoch nicht zuletzt ein Finanzierungssystem, das die Anpassung der Betriebe an das geforderte Qualitätsniveau erleichtert, die große Umstellungen mit sehr unterschiedlicher Kostenbelastung mit sich bringt.

7.6 Finanzierung

Die Kommission hat aufgrund ihrer Erhebungen und Modellrechnungen geprüft, mit welcher Art von Finanzierung ein Ausgleich der sehr großen Ungleichmäßigkeiten im Angebot von außerschulischer beruflicher Bildung und ein Anheben des Qualitätsniveaus am besten zu erreichen wäre. Sie ist zu dem Ergebnis gekommen, daß die bisherige Form der einzelbetrieblichen Finanzierung keine befriedigenden Resultate im Sinne der genannten Ziele erwarten läßt. Als Alternativen wurden die Finanzierung entweder durch den Staat oder durch einen aus Beiträgen der besonders Betroffenen gespeisten Fonds erwogen. **Die Kommission empfiehlt die Finanzierung durch einen zentralen Berufsbildungsfonds.** Sie sieht zwischen der Realisierung von Reformen der außerschulischen Berufsbildung und der Einrichtung eines solchen Fonds einen sachlogischen Zusammenhang. Der Fonds wird als eine notwendige (wenn auch nicht hinreichende) Voraussetzung für beabsichtigte Reformen auf diesem Gebiet angesehen, sofern diese in einem überschaubaren Zeitraum verwirklicht werden sollen.

Die Mittel für diesen Fonds sollen durch eine einheitliche Umlage von der öffentlichen und privaten Arbeitgebern aufgebracht werden. Als Bemessungsgrundlage für die Umlage hätte die Brutto-Lohn- und Gehaltssumme zu dienen.

Wird nur die Berufsausbildung aus dem Fonds finanziert, würde anfänglich ein Hebesatz von jährlich etwa einem Prozent ausreichen. Auf längere Sicht wäre in diesem Fall mit einer Verringerung des Hebesatzes zu rechnen. Die Kommission empfiehlt jedoch, auch die berufliche Weiterbildung schrittweise in die Fondsfinanzierung einzubeziehen. Dadurch würde sich der Hebesatz sehr stark erhöhen.

Um zu sichern, daß die Fondsmittel mit größtmöglicher Wirkung vergeben werden, empfiehlt die Kommission, nur solche Bildungsträger in die Mittelvergabe einzubeziehen, deren Eignung vorab in einem Akkreditierungsverfahren festgestellt worden ist. Außerdem ist die Einhaltung der Qualitätsstandards ständig zu überprüfen. Diese Standards und die durch sie jeweils bedingten Kosten sollten in Testbetrieben ermittelt werden.

Die Vergabebeträge sind an den standardisierten Vollkosten bei Normalqualität auszurichten. Differenzierungen nach Ausbildungsberufen und Ausbildungsjahren sind vorzusehen. Darüber hinaus können weitere Differenzierungen die besonderen Probleme der beruflichen Bildung von Jungarbeitern, Lerngestörten sowie in wirtschaftsschwachen Regionen berücksichtigen.

Die mit der Vergabe der Fondsmittel verbundenen Probleme von Richtlinien und Einzelfällen erfordern eine sachnahe und flexible Entscheidungsstruktur. Sie sollte es ermöglichen, den Verwaltungsaufwand möglichst niedrig zu halten. Bei der Wahl der Organisationsform sollten im übrigen vor allem zwei Grundsätze berücksichtigt werden:

- eine weitreichende Mitverantwortung der unmittelbar Betroffenen an den Entscheidungsprozessen ist zu sichern;
- die Abstimmung zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung ist zu gewährleisten.

Die Kommission verkennt nicht, daß die Verwirklichung ihrer Empfehlungen der bisher nicht an der Berufsausbildung mitwirkenden großen Mehrheit der Betriebe zunächst als unerwünschte Belastung erscheinen mag. Sie verweist aber darauf, daß neben den Auszubildenden auch alle Betriebe von verbesserter Berufsausbildung Nutzen zu erwarten haben. Sie nimmt außerdem an, daß die Beteiligung aller Betriebe an der Aufbringung der Fondsmittel und die Möglichkeit der Mitentscheidung der Betroffenen bei allen wesentlichen Fragen der Finanzierung geeignete Betriebe in ausreichender Zahl dazu motivieren werden, berufliche Bildung von hoher Qualität anzubieten.

Auch die Frage der gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen der empfohlenen Maßnahmen hat die Kommission geprüft. Es ist nicht zu verkennen, daß der Ausbau der außerschulischen beruflichen Bildung und die Anhebung ihrer Qualität Ansprüche an die knappen Ressourcen stellen, die zusammen mit den im „Bildungsgesamtplan“ und auf manchen anderen Gebieten angemeldeten Forderungen das Erreichen gesamtwirtschaftlicher Ziele zunächst beeinträchtigen könnten. Das ist insbesondere bei einer zu schnellen Ausdehnung des Bildungsurlaubs zu erwarten. Bei einem schrittweisen Ausbau von Berufsausbildung und beruflicher Weiterbildung und bei Nutzung der großen hier vorhandenen Rationalisierungsmöglichkeiten sind solche Gefahren jedoch vermeidbar. Die von der Kommission geprüften Modelle haben gesamtwirtschaftlich vertretbare Auswirkungen. Die Kommission hat sich davon überzeugt, daß ihre Vorschläge auf längere Sicht geeignet sind, die gesamtwirtschaftliche Produktivität erheblich zu verbessern. Sie ist der Auffassung, daß sie zugleich dem Wunsch entsprechen, das wirtschaftliche Wachstum mehr als bisher auf qualitative Ziele zu richten.

Inhaltsverzeichnis

	Seite	
1	Der Auftrag und seine Durchführung	3
1.1	Entstehung des Auftrages	3
1.2	Beschlüsse zur Einsetzung der Kommission	3
1.3	Interpretation des Auftrages durch die Kommission	4
1.3.1	Zielrichtung der Arbeit	4
1.3.2	Untersuchung der Qualitätsmerkmale	4
1.3.3	Untersuchte Bereiche	4
1.4	Durchführung des Auftrages	6
2	Die außerschulische berufliche Bildung als Teil des Bildungssystems	7
2.1	Einführung	7
2.2	Zur Entwicklung der verschiedenen Lernorte	7
2.3	Zur Geschichte des Systems der Dualen Ausbildung	7
2.3.1	Der Begriff „Duales System“	7
2.3.2	Die betriebliche Ausbildung seit dem Mittelalter	8
2.3.3	Die Entstehung von Ausbildungswerkstätten	9
2.3.4	Die Rechtsgrundlagen und die Ordnungsmittel der betrieblichen Ausbildung	9
2.3.5	Zur Entstehung und Entwicklung der Berufsschule	10
2.4	Merkmale der Ausbildungssysteme in Westeuropa	11
2.5	Berufsausbildung in der DDR	12
2.6	Strukturdaten der beruflichen Bildung	13
2.6.1	Das Duale System im Zusammenhang des Sekundarbereichs II	13
2.6.2	Die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen	13
	— Umfang und Verteilung nach Sektoren	13
	— Verteilung nach Berufen	14
	— Ausbildende Betriebe	16
	— Regionale Verteilung des Angebots	16
	— Ausbildungswerkstätten	17
	— Personal	18
2.6.3	Neue Formen der außerschulischen Berufsausbildung	18
2.6.4	Das Duale System im Bildungs- und Beschäftigungssystem	18
2.6.5	Außerschulische berufliche Bildung von Ungelernten, Praktikanten und Trainees	20
2.6.6	Schulische Berufsausbildung	20
2.6.6.1	Die Teilzeit-Berufsschule	20
	— Zahl der Berufsschüler	20
	— Umfang des Unterrichts	20
	— Werkberufsschulen	22
	— Blockunterricht	22
	— Berufsprüfungsjahr	22
2.6.6.2	Berufsfachschulen	23
	— Schulen des beruflichen Bildungsweges	23

	Seite	
2.7	Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung	23
	— Umfang	23
	— Zwecke	23
	— Träger	24
	— Funktion im Bildungs- und Beschäftigungssystem	24
	— Schulen der beruflichen Fortbildung	24
2.8	Organisation und Zuständigkeiten im Bereich der beruflichen Bildung	24
2.8.1	Bundesebene	24
2.8.2	Länderebene	25
2.8.3	Regionale Ebene	25
3	Ergebnisse der Erhebungen der Kommission im Bereich der außer- schulischen beruflichen Bildung	26
3.1	Die Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung	26
3.1.1	Theoretische Grundlagen der Kostenermittlung	26
3.1.1.1	Vorbemerkungen	26
	— Direkte Kosten	26
	— Indirekte Kosten	26
3.1.1.2	Das Kostenmodell der Kommission	27
3.1.1.2.1	Die Bruttokosten der beruflichen Bildung	27
	— Das Mengengerüst der Bruttokosten	27
	— Das Wertgerüst der Bruttokosten	27
3.1.1.2.2	Die Erträge der beruflichen Bildung	27
	— Das Mengengerüst der Erträge	27
	— Das Wertgerüst der Erträge	28
3.1.1.2.3	Die Nettokosten der beruflichen Bildung	29
3.1.2	Die Erfassung der Kosten der beruflichen Bildung	29
3.1.2.1	Vorbemerkungen	29
3.1.2.2	Die Methoden der Datenerfassung	29
3.1.2.2.1	Begründung der gewählten Methode der Datenerfassung	29
3.1.2.2.2	Die Leistungsfähigkeit der Erfassungsmethoden	30
3.1.2.3	Die Kriterien der Betriebsauswahl und die Zahl der zu unter- suchenden Betriebe	38
3.1.2.4	Erhebungsumfang	39
3.1.2.4.1	Die Stichproben	39
	— Die Stichproben im Bereich der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern	39
	— Die Stichproben in den sonstigen Ausbildungsbereichen	40
	— Die Stichproben im Bereich der Landwirtschaft	40
	— Die Stichproben im Bereich des Öffentlichen Dienstes	41
	— Die Stichproben im Bereich des Gesundheitswesens	45
	— Die Stichproben im Bereich der Beratenden Berufe	47
3.1.2.4.2	Die Fallstudien	48
	— Die Fallstudien im Bereich der Großunternehmen der Industrie	51
	— Die Fallstudien in sonstigen Bereichen der beruflichen Bildung	51
	— Die Fallstudien im Bereich der Werkberufsschulen	53
	— Die Fallstudien im Bereich der außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen	53

	Seite	
3.1.3	Ergebnisse anderer Kostenuntersuchungen	54
3.1.4	Die Kosten der beruflichen Bildung in einzelnen Wirtschaftsbe- reichen	56
3.1.4.1	Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern	56
3.1.4.1.1	Die Kosten der Betriebe	56
	— Die Kosten der beruflichen Bildung	56
	— Die Durchschnittskosten der beruflichen Bildung	58
	— Die Erträge der Berufsausbildung	60
	— Die Nettokosten der Berufsausbildung	62
	— Die Verteilung der Ausbildungskosten	62
	— Die Nettokosten in Abhängigkeit von den Leistungsgradschät- zungen	71
	— Die Brutto- und Nettokosten in Abhängigkeit von den Schätzun- gen der befragten Gruppen	72
3.1.4.1.2	Die Kosten der zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen	73
3.1.4.1.3	Die Kosten der außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsein- richtungen	79
	— Die Kosten der Zuständigen Stellen für die Berufsausbildung und für die berufliche Weiterbildung	79
	— Die Kosten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für die Berufsausbildung und die berufliche Weiterbildung	81
3.1.4.1.4	Zusammenfassende Darstellung der in den Bereichen der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern entstehenden Kosten für die berufliche Bildung	83
3.1.4.2	Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich der Landwirtschaft	85
3.1.4.2.1	Die Kosten der Betriebe	85
3.1.4.2.2	Die Kosten der Kammern	85
3.1.4.3	Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich des Öffentlichen Dienstes	88
3.1.4.3.1	Die Kosten der Betriebe	88
3.1.4.3.2	Die Kosten der Arbeitnehmerorganisationen des Öffentlichen Dienstes	88
3.1.4.3.3	Die Kosten der beruflichen Bildung in anderen Bereichen des Öffentlichen Dienstes	89
3.1.4.4	Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich des Gesundheits- wesens	89
3.1.4.4.1	Die Kosten der Betriebe	89
3.1.4.4.2	Die Kosten der Kammern	90
3.1.4.5	Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich der Beratenden Berufe	90
3.1.4.5.1	Die Kosten der Betriebe	90
3.1.4.5.2	Die Kosten der Kammern	91
3.1.4.6	Zusammenfassende Übersicht über die Kosten der außerschulischen beruflichen Bildung	93
3.1.5	Die Kosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen	93
3.1.5.1	Die Kosten der Berufsausbildung im Bereich der „Modelleinrich- tungen“ und Werkberufsschulen	93
3.1.5.2	Die Ergebnisse der Fallstudien im Bereich der Industrie- und Handelskammern und im Handwerk	94

	Seite
3.1.5.3 Die Ergebnisse der Betriebserhebung im Bereich der Industrie- und Handelskammern und im Handwerk	98
3.1.5.3.1 Die Bruttokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsberufen ..	98
3.1.5.3.2 Die Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsberufen ..	110
3.1.5.3.3 Das Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten der Berufsausbildung	123
3.2 Die Qualität der außerschulischen Berufsausbildung	124
3.2.1 Theoretische Grundlagen der Qualitätsermittlung	124
3.2.1.1 Methodische Vorbemerkungen	124
3.2.1.2 Die Inputqualität	124
3.2.1.2.1 Die Qualitätskriterien	124
3.2.1.2.2 Der Input-Qualitätsindex	127
3.2.1.3 Die Outputqualität	128
3.2.1.3.1 Die Qualitätskriterien	128
3.2.1.3.2 Der Output-Qualitätsindex	130
3.2.2 Durchführung der Qualitätsermittlung	130
3.2.2.1 Der Fragebogen	130
3.2.2.2 Die Auswertung	131
3.2.2.3 Gewichtungsprobleme bei der Berechnung des Qualitätsindex	131
3.2.3 Die Ergebnisse der Qualitätsermittlung	134
3.2.3.1 Die Ergebnisse anderer Untersuchungen	134
3.2.3.2 Die Legalität als Rahmenbedingung der Berufsausbildung	134
3.2.3.2.1 Die Komponenten der Legalität	134
3.2.3.2.2 Der Legalitätsindex	137
3.2.3.2.3 Die Abhängigkeit des Legalitätsindex von der Unternehmensgröße	142
3.2.3.2.4 Die Abhängigkeit des Legalitätsindex von der Branche	143
3.2.3.2.5 Schlußfolgerung	146
3.2.3.3 Die Input-Qualität der Berufsausbildung	146
3.2.3.3.1 Die Komponenten der Input-Qualität	147
— Die Organisation der Berufsausbildung	147
— Die Technik der Berufsausbildung	151
— Die Intensität der Berufsausbildung	151
— Das Personal der Berufsausbildung	154
— Die Methode der Berufsausbildung	154
3.2.3.3.2 Der Index der Input-Qualität	159
— Der Index nach Teilbereichen	159
— Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von der Unternehmensgröße	175
— Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von der Branche	179
— Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von Beruf und Unternehmensgröße	185
— Die regionale Verteilung der Ausbildungsqualität	190
3.2.3.4 Der Index der Output-Qualität	194
3.2.3.4.1 Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von der Unternehmensgröße	195
3.2.3.4.2 Die Abhängigkeit des Qualitätsindex von der Berufszugehörigkeit	196
3.2.3.4.3 Die Abhängigkeit des Output-Qualitätsindex von Beruf und Unternehmensgröße	199

	Seite
3.2.3.4.4 Die regionale Verteilung der Output-Qualität	200
3.3 Die Qualität der Berufsausbildung als Kosteneinflußgröße	202
3.3.1 Die Kosten der Berufsausbildung in Abhängigkeit von der Input- Qualität und dem Ausbildungsberuf	202
3.3.2 Die Kosten der Berufsausbildung in Abhängigkeit von der Input- Qualität und der Betriebsgröße	203
3.3.3 Die Erträge der Berufsausbildung in Abhängigkeit von Qualität und Legalität der Ausbildung	204
3.3.4 Die regionale Verteilung von Kosten und Qualität der Berufsaus- bildung	205
4 Neuere Gesetze und Reformvorschläge zur beruflichen Bildung	208
4.1 Vorbemerkungen	208
4.2 Zielsetzungen der Bildungspolitik	208
4.3 Zur Frage der Optimierung von Lernprozessen und der Pluralität der Lernorte	209
4.4 Einzelmaßnahmen zur Verbesserung beruflicher Bildung	210
4.5 Relevante gesetzliche Grundlagen	211
4.5.1 Vorbemerkungen	211
4.5.2 Das Berufsbildungsgesetz	211
4.5.2.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierungen	211
4.5.2.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen	211
4.5.2.3 Finanzierungsregelungen	212
4.5.3 Das Arbeitsförderungsgesetz	213
4.5.3.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung	213
4.5.3.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen	213
4.5.3.3 Finanzierungsregelungen	213
4.5.4 Weiterbildungsgesetze in den Bundesländern	214
4.6 Ausgewählte Reformvorschläge jüngerer Datums	215
4.6.1 Vorbemerkungen	215
4.6.2 Strukturplan der Bildungskommission	215
4.6.2.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung	215
4.6.2.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen	215
4.6.2.3 Finanzierungsregelungen	215
4.6.3 Bildungsgesamtplan und Bildungsbudget der Bund-Länder-Kom- mission	215
4.6.3.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung	215
4.6.3.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen	216
4.6.3.3 Finanzierungsregelungen	216
4.6.4 Vorschläge der Bundesregierung („Markierungspunkte“)	216
4.6.4.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung	216
4.6.4.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen	216
4.6.4.3 Finanzierungsregelungen	218
4.6.5 Vorschläge der CDU zur Reform der beruflichen Bildung	218
4.6.5.1 Inhaltsbestimmung und Zielformulierung	218
4.6.5.2 Organisations- und Entscheidungsstrukturen	218
4.6.5.3 Finanzierungsregelungen	219

	Seite	
4.7	Verwendung der Unterlagen für die Arbeiten der Kommission	219
4.7.1	Allgemeine Übersicht	219
4.7.2	Kosten- und finanzierungsrelevante Einzelmaßnahmen	219
4.7.2.1	Einrichtung des Berufsgrundbildungsjahres	219
4.7.2.2	Quantitative Entwicklung und qualitative Verbesserung	220
4.7.2.3	Theorie-Praxis-Verhältnis im Sekundarbereich II	220
4.7.2.4	Überbetriebliche Ausbildungsstätten	220
4.7.2.5	Programme für Jungarbeiter	220
4.7.2.6	Programme für Behinderte	220
4.7.2.7	Weiterbildung, insbesondere Gewährung von Bildungsurlaub und Einrichtung von Weiterbildungsplätzen	221
5	Modellrechnungen aufgrund von Reformvorschlägen	
5.1	Vorbemerkungen	223
5.2	Globalmodelle	223
5.2.1	Reformmodelle der beruflichen Bildung	223
5.2.2	Das Mittlere Modell	224
5.2.2.1	Die Zahl der Auszubildenden im Mittleren Modell	224
5.2.2.2	Die betriebliche Berufsausbildung im Mittleren Modell	224
5.2.3	Das Extrem-Modell	227
5.2.3.1	Die Zahl der Auszubildenden im Extrem-Modell	227
5.2.3.2	Die betriebliche Berufsausbildung im Extrem-Modell	228
5.2.4	Die Gesamtkosten der Globalmodelle	229
5.3	Partialmodelle	231
5.3.1	Die Anhebung der Mindestqualität der betrieblichen Berufsausbildung	231
5.3.1.1	Die Anhebung der Mindestqualität bei allen Ausbildungsverhältnissen	231
5.3.1.2	Die Anhebung der Mindestqualität bei ausgewählten Ausbildungsberufen	235
5.3.2	Die Auswirkungen des Berufsgrundschuljahres auf die Kosten der außerschulischen Berufsausbildung	241
5.3.3	Die Angleichung der Ausbildungsvergütungen	242
6	Reformvorschläge zur Finanzierung	
6.1	Unzulänglichkeiten des bestehenden Finanzierungssystems	245
6.1.1	Vorbemerkung	245
6.1.2	Qualitätsmängel	245
6.1.3	Fehlstrukturierung	246
6.1.4	Konjunkturanfälligkeit	246
	— Schlußfolgerungen	253
6.1.5	Spezialisierungstendenz	253
6.1.6	Chancenungleichheit der Individuen	253
6.2	Alternative Finanzierungsweisen	254
6.2.1	Vorbemerkungen	254
6.2.2	Finanzierung durch die Auszubildenden	254
	— Besonderheiten der beruflichen Weiterbildung	254

	Seite
6.2.3 Alternativen kollektiver Finanzierung: Öffentliche Haushalte oder außerstaatliche Finanzierung	255
6.2.4 Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberumlagen	256
6.2.4.1 Arbeitnehmerumlagen	256
6.2.4.2 Arbeitgeberumlagen	257
6.2.4.3 Empfehlung	258
6.3 Ausländische Beispiele kollektiver Finanzierung	258
6.3.1 Einführung	258
6.3.2 Darstellung ausgewählter Systeme (Frankreich, Großbritannien, Brasilien)	258
6.3.3 Auswertung, Schlußfolgerungen	263
6.4 Empfehlung eines Fondssystems der Finanzierung	263
6.4.1 Vorbemerkungen und Kernpunkte des Finanzierungsvorschlages ..	263
6.4.2 Zielsetzungen	264
6.4.3 Sektoraler Geltungsbereich	264
6.4.4 Gesamtfonds oder gegliedertes Fondssystem	264
6.4.5 Einbeziehung von Kleinbetrieben	265
6.4.6 Finanzierung der Berufsausbildung	266
6.4.6.1 Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen	266
6.4.6.2 Andere Ausbildungsmaßnahmen	266
6.4.7 Finanzierung der beruflichen Weiterbildung	266
6.4.8 Die individuelle Förderung der Berufsausbildung	267
6.4.8.1 Derzeitige Regelungen	267
6.4.8.2 Alternativen in der Förderungsweise	268
6.4.8.3 Empfehlung	270
6.5 Die Aufbringung der Fondsmittel	270
6.5.1 Auswahl der Bemessungsgrundlage der Aufbringung	270
6.5.1.1 Vorbemerkungen	270
6.5.1.2 Belastung des Arbeitseinsatzes und des Kapitaleinsatzes	270
6.5.1.3 Gewinnbezogene Abgaben im besonderen	271
6.5.1.4 Arbeitsbezogene Abgaben	271
6.5.1.5 Zahl oder Einkommen der Arbeitskräfte	272
6.5.1.6 Empfehlung	273
6.5.2 Tarifgestaltung, Schätzungen zum Beitragssatz	273
6.5.3 Entwicklung des Mittelvolumens	273
6.5.3.1 Auswirkungen der Mittelaufbringung	273
6.5.3.2 Mittel aus Öffentlichen Haushalten	273
6.5.3.3 Technik der Aufbringung	275
6.6 Vergabe der Fondsmittel	275
6.6.1 Grundsätze der Mittelvergabe	275
6.6.2 Indirekte Mittelvergabe an die Träger über die Auszubildenden ..	275
6.6.3 Direkte Mittelvergabe an die Träger	276
6.6.4 Akkreditierungsverfahren	276
6.6.5 Vergabeverfahren	278
6.6.5.1 Einheitliche oder differenzierte Sätze	279
6.6.5.2 Kostenabhängige oder qualitätsabhängige Vergabekriterien	279

	Seite
6.6.5.3 Feste oder variable Sätze	279
6.7 Vergabe mit speziellen Zielen	281
6.7.1 Vorbemerkung	281
6.7.2 Ausgleich von Absolventenzahl und Bedarf	281
6.7.2.1 Alternativvorschläge	282
6.7.2.2 Möglichkeiten und Grenzen der Bedarfsprognose	283
6.7.2.3 Konsequenzen	284
6.7.3 Verringerung regionaler Ungleichheiten	285
6.7.3.1 Notwendigkeit	285
6.7.3.2 Mittel eines allgemeinen Regionalausgleichs	285
6.7.3.3 Gezielte Maßnahmen für einen Regionalausgleich	286
6.7.4 Ausgleich konjunktureller Schwankungen	286
6.7.4.1 Zielsetzung	286
6.7.4.2 Konjunkturunabhängigkeit des Mittelvolumens	286
6.7.4.3 Konjunkturabhängige Veränderungen des Ausbildungsverhaltens	287
6.7.5 Ausgleich unterschiedlicher individueller Ausgangslagen	287
6.7.5.1 Vorbemerkungen	287
6.7.5.2 Behinderte Jugendliche	287
6.7.5.3 Retardierte und lerngestörte Jugendliche	287
6.7.5.4 Andere Ausbildungsmaßnahmen	288
6.7.5.5 Förderung besonders Befähigter	288
6.7.6 Berücksichtigung von Besonderheiten einzelner Ausbildungsberufe	288
6.8 Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen von Reformen des Systems und der Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung	288
6.8.1 Vorbemerkungen	288
6.8.2 Beurteilungskriterien gesamtwirtschaftlicher Auswirkungen	288
6.8.3 Reformmodelle der beruflichen Bildung	289
6.8.4 Alternativen der Mittelaufbringung	289
6.8.5 Hauptergebnisse der Modellberechnungen	290
6.9 Entscheidungsstrukturen	291
6.9.1 Verfassungsrechtliche Grenzen	291
6.9.2 Zusammenhang zwischen Reform und Finanzierung	292
6.9.3 Aufgaben und Grundsätze	292
6.9.4 Organisationsmodelle	293
6.9.5 Empfehlung	295
7 Zusammenfassung	
7.1 Überblick	296
7.2 Die Erhebungen	296
7.3 Die Kosten	296
7.4 Legalität und Qualität	297
7.5 Modellrechnungen	298
7.6 Finanzierung	299

Schaubildverzeichnis

Nr.		Seite
1	15- bis 18jährige und Auszubildende in der Bundesrepublik Deutschland 1950 bis 1971	14
2	Verteilung der Auszubildenden nach Berufsgruppen 1950 bis 1971 ..	15
3	Berufswechsel und Verwertbarkeit des Gelernten	19
4	Berufsschüler nach der Stellung im Beruf in ausgewählten Jahren	21
5	Auszubildende nach der Berufsschulstatistik und der Statistik der Auszubildenden in ausgewählten Jahren	21
6	Kumulierte Verteilung der Bruttokosten nach Ausbildungsgängen	68
7	Kumulierte Verteilung der Nettokosten nach Ausbildungsgängen	69
8	Kumulierte Verteilung der Anteile der Nettokosten an den Bruttokosten nach Ausbildungsgängen	71
9	Kumulierte Verteilung der Nettokosten der Berufsausbildung, Fallstudien	98
10	Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen	99
11	Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen	99
12	Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen	113
13	Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen	113
14	Das inputbezogene Qualitätsmodell der Kommission — Grobstruktur	125
15	Das inputbezogene Qualitätsmodell der Kommission — Feinstruktur	126
16	Das outputbezogene Qualitätsmodell der Kommission	129
17	Nebenarbeiten / Tag in Produktion nach Angaben der Auszubildenden, relative Häufigkeit der Nennungen	136
18	Legalitätsindex, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten	139
19	Legalitätsindex, nach Ausbildungsgängen, kumulierte Häufigkeiten ..	139
20	Legalitätsindex, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten	140
21	Legalitätsindex, nach Ausbildungsverhältnissen, kumulierte Häufigkeiten	140
22	Verteilung des Legalitätsindex, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, relative Häufigkeiten	141
23	Verteilung des Legalitätsindex, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, kumulierte Häufigkeiten	141
24	Einfache Arbeiten / Tag in Produktion nach Angaben der Auszubildenden, relative Häufigkeit der Nennungen	153
25	Schwierige Arbeiten / Tag in Produktion nach Angaben der Auszubildenden, relative Häufigkeit der Nennungen	153
26	Qualitätsprofile der Ausbildungsgänge, Maxima und Minima	161

Nr.		Seite
27	Qualitätsindex: Organisation, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten	163
28	Qualitätsindex: Organisation, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten	163
29	Verteilung des Qualitätsindex: Organisation, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, kumulierte Häufigkeiten	164
30	Qualitätsindex: Technik, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten	164
31	Qualitätsindex: Technik, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten	165
32	Verteilung des Qualitätsindex: Technik, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, kumulierte Häufigkeiten	165
33	Qualitätsindex: Intensität, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten	166
34	Qualitätsindex: Intensität, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten	166
35	Verteilung des Qualitätsindex: Intensität, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, kumulierte Häufigkeiten	167
36	Qualitätsindex: Personal, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten	167
37	Qualitätsindex: Personal, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten	168
38	Verteilung des Qualitätsindex: Personal, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, kumulierte Häufigkeiten	168
39	Qualitätsindex: Methode, nach Ausbildungsgängen, relative Häufigkeiten	169
40	Qualitätsindex: Methode, nach Ausbildungsverhältnissen, relative Häufigkeiten	169
41	Verteilung des Qualitätsindex: Methode, Hochrechnung Bundesrepublik Deutschland, kumulierte Häufigkeiten	170
42	Index der Gesamtqualität, nach Ausbildungsgängen	170
43	Index der Gesamtqualität, nach Ausbildungsverhältnissen	171
44	Verteilung des Gesamtindex der Qualität, kumulierte Häufigkeiten ..	171
45	Verteilung des Gesamtindex der Qualität, Hochrechnung für die Bundesrepublik Deutschland 1972, kumulierte Häufigkeiten	173
46	Qualitätsprofile der Berufsausbildung ausgewählter Branchen	180
47	Qualitätsprofile der Berufsausbildung ausgewählter Berufsgruppen, nach Ausbildungsgängen	181
48	Qualitätsprofile der Berufsausbildung ausgewählter Berufe, nach Ausbildungsverhältnissen	184
49	Hypothesen über den Zusammenhang zwischen Qualität und Betriebsgröße	187
50	Qualität und Betriebsgröße: Maschinenschlosser; tatsächliche und theoretische Werte	188

Nr.		Seite
51	Qualität und Betriebsgröße, ausgewählte Berufe, theoretische Werte	189
52	Qualität und Betriebsgröße, ausgewählte Berufe, theoretische Werte	189
53	Qualitätsprofile ausgewählter Berufe: Outputqualität, nach Ausbildungsverhältnissen	198
54	Qualitätsprofile ausgewählter Berufe: Outputqualität nach Ausbildungsverhältnissen	198
55	Wachstumsrate der Investitionen der Industrie und des Anteils der Auszubildenden im Bereich der Industrie- und Handelskammer 1953 bis 1970	247
56	Beschäftigte und Auszubildende in der Elektroindustrie 1955 bis 1972	248
57	Investitionen und Auszubildende im Kraftfahrzeughandwerk 1956 bis 1970	249
58	Auszubildende und Investitionen im Tischlerhandwerk 1956 bis 1969	250
59	Produktionsvolumen der Gesamtindustrie, der Holzverarbeitenden Industrie und Auszubildende für die Holzverarbeitende Branche 1954 bis 1971	251
60	Produktionsvolumen der Gesamtindustrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie und Auszubildende in der Textil- und Bekleidungsbranche	252
61	Organisationsmodelle für den Fonds	294

Tabellenverzeichnis

Nr.		Seite
1	Auszubildende nach Wirtschaftsbereichen in ausgewählten Jahren (in 1 000)	14
2	Die am stärksten besetzten Berufe 1950 bis 1971	16
3	Ausbildungswerkstätten der Industrie 1952 bis 1971	17
4	Werkstätten und Unterrichtsräume für die überbetriebliche Ausbildung im Handwerk 1969	18
5	Schätzung des hauptamtlichen Ausbildungspersonals in den IHK- und HWK-Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland 1972	18
6	Berufsschüler in der Bundesrepublik Deutschland nach der Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden (1955 bis 1970) (v. H.)	22
7	Schüler-Lehrer-Verhältnis an Berufsschulen in den einzelnen Bundesländern im Jahre 1971	22
8	Schätzungen der produktiven Zeiten für das erste Ausbildungsjahr	31
9	Schätzungen der produktiven Zeiten für das zweite Ausbildungsjahr	32
10	Schätzungen der produktiven Zeiten für das dritte Ausbildungsjahr	32
11	Schätzungen der produktiven Zeiten für das vierte Ausbildungsjahr	33
12	Leistungsgradschätzungen für das erste Ausbildungsjahr	34
13	Leistungsgradschätzungen für das zweite Ausbildungsjahr	34
14	Leistungsgradschätzungen für das dritte Ausbildungsjahr	35
15	Leistungsgradschätzungen für das vierte Ausbildungsjahr	35
16	Leistungsgradschätzungen	36
17	Schätzungen der produktiven Zeiten nach Ausbildungsjahren	37
18	Schätzung der äquivalenten Zeiten nach Ausbildungsjahren	37
19	Die Schätzungen der äquivalenten Zeiten nach Teilbereichen und Schätzpersonen	38
20	Zahl der Ausbildungsbetriebe in den Stichproben, Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern	39
21	Zahl der Interviews in der Haupterhebung	40
22	Zahl der Ausbildungsbetriebe in den Stichproben der sonstigen Ausbildungsbereiche	40
23	Anerkannte Ausbildungsbetriebe im Bereich Landwirtschaft in den untersuchten Kammerbezirken sowie in der Bundesrepublik Deutschland	42
24	Stichprobe in der Landwirtschaft	42
25	Ausbildungsverhältnisse im Bereich des Öffentlichen Dienstes	43
26	Anzahl der Auszubildenden in Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes (ohne Gesundheitswesen) am 1. Januar 1972	44
27	Ausbildungsverhältnisse in Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes im Zuständigkeitsbereich anderer Zuständiger Stellen am 1. Januar 1972	44
28	Erhebungsplan für den Bereich des Öffentlichen Dienstes	45
29	Ausbildungsverhältnisse im Bereich Gesundheitswesen (Ärzte, Zahnärzte, Apotheken) am 31. Dezember 1970	45

Nr.		Seite
30	Stichprobenplan im Bereich des Gesundheitswesens (Ärzte, Zahnärzte, Apotheken) am 31. Dezember 1970	46
31	In Ausbildung befindliche Personen im Bereich Gesundheitswesen (Krankenhäuser) am 31. Dezember 1968	47
32	Stichprobenplan für den Bereich der Beratenden Berufe	48
33	Stichprobenplan für den Bereich der Beratenden Berufe, Regionale Verteilung	48
34	Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit der in den Fallstudien untersuchten Betriebe. Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern	49
35	Ausbildungsberufe der Fallstudien im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern ...	49
36	Einrichtungen, die eine Berufsausbildung im Betrieb voll ersetzen	52
37	Einrichtungen, die eine Berufsausbildung im Betrieb teilweise ersetzen	52
38	Veranstaltungen der überbetrieblichen Schulungsstätten einer Handwerksinnung 1972	53
39	Werkberufsschulen (Stand Februar 1973)	54
40	Bruttoausbildungskosten im Maschinenbau, DM je Auszubildenden und Jahr 1972	55
41	Die Kosten der Berufsausbildung der Seeschifffahrt, durchschnittliche Ausbildungskosten pro Auszubildenden und Jahr	55
42	Stichprobe der Betriebe im Bereich der Industrie- und Handelskammern und des Handwerks	56
43	Die Bruttokosten der beruflichen Bildung	56
44	Bruttokosten der beruflichen Bildung nach Bildungsbereichen 1971/72 Betriebe im Bereich der Industrie- und Handelskammern und des Handwerks	57
45	Bruttokosten der Berufsausbildung nach Teilbereichen 1972	57
46	Kosten der beruflichen Weiterbildung nach Teilbereichen 1971	58
47	Die Kosten der beruflichen Weiterbildung nach Veranstaltungsarten 1971	58
48	Brutto-Ausbildungskosten je Auszubildenden und Jahr 1972	59
49	Weiterbildungskosten je Beschäftigten und Jahr 1971	59
50	Die Erträge der Berufsausbildung 1972	60
51	Die Aufteilung des Ausbildungsjahres	61
51 a	Die Berechnung der Erträge der Berufsausbildung nach Teilbereichen	61
52	Die Nettokosten der Berufsausbildung, Durchschnittswerte	62
53	Verteilung der durchschnittlichen Bruttokosten der Berufsausbildung nach Betrieben	63
54	Verteilung der durchschnittlichen Nettokosten der Berufsausbildung nach Betrieben	64
55	Die Verteilung von Brutto- und Nettokosten der Berufsausbildung bei den IHK-Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten und bei den Ausbildungsbetrieben der Großunternehmen	65
56	Häufigkeitsverteilung der durchschnittlichen Bruttokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen	66
57	Häufigkeitsverteilung der durchschnittlichen Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen	67
58	Kumulative Verteilung der Bruttokosten der Berufsausbildung	68

Nr.		Seite
59	Kumulative Verteilung der Nettokosten der Berufsausbildung	68
60	Verteilung der durchschnittlichen Brutto-Ausbildungskosten pro Auszubildenden und Jahr nach Ausbildungsverhältnissen	69
61	Verteilung der durchschnittlichen Netto-Ausbildungskosten pro Auszubildenden und Jahr nach Ausbildungsverhältnissen	70
62	Nettoerträge in v. H. der Gesamtfälle aufgegliedert nach Betrieben, Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen in den Teilbereichen der Betriebserhebung	71
63	Kumulative Verteilung der Anteile der Nettokosten an den Bruttokosten nach Ausbildungsgängen	71
64	Leistungsgrad und Netto-Ausbildungskosten je Auszubildenden . . .	72
65	Abweichungen in den Bruttokosten aufgrund unterschiedlicher Schätzungen der befragten Personengruppen	72
66	Abweichungen in den Nettokosten aufgrund unterschiedlicher Schätzungen der befragten Personengruppen	73
67	Auszubildende und Beschäftigte in Unternehmensverbindungen Betriebserhebung der Kommission	74
68	Berechnung der Hochrechnungsmultiplikatoren für die zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen	75
69	Kosten der beruflichen Bildung bei zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen 1972 bzw. 1971 in DM	76
70	Kosten der beruflichen Bildung bei den zentralen Bildungseinrichtungen nach Bereichen 1972 bzw. 1971 in DM	76
71	Bruttokosten der Berufsausbildung bei Betrieben und zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen nach Teilbereichen	77
72	Kosten der beruflichen Weiterbildung bei Betrieben und zentralen Bildungseinrichtungen der Unternehmen nach Teilbereichen	77
73	Bruttokosten der beruflichen Bildung in den Unternehmen	77
74	Durchschnittliche Bruttokosten der beruflichen Bildung nach Teilbereichen	78
75	Durchschnittliche Nettokosten der Berufsausbildung nach Teilbereichen (Betriebe und zentrale Einrichtungen der Großunternehmen)	78
76	Erhebungsplan bei den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern	79
77	Die Gesamtkosten der beruflichen Bildung bei den untersuchten Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern	79
78	Die Gesamtkosten der Berufsausbildung bei den untersuchten Zuständigen Stellen	80
79	Gesamtkosten je Auszubildenden und Jahr bei den Zuständigen Stellen	80
80	Eigenleistungen bei den Zuständigen Stellen für die berufliche Bildung (Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern) nach Bildungsaktivitäten	81
81	Eigenleistungen je Auszubildenden bei den Zuständigen Stellen und Jahr (Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern)	81
82	Erhebung bei den Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften	81
83	Gesamtkosten der Bildungsmaßnahmen von Arbeitgeberorganisationen im Bereich von Industrie, Handel und Handwerk	82
84	Eigenleistungen von Bildungsmaßnahmen der Arbeitgeberorganisationen im Bereich von Industrie, Handel und Handwerk	82

	Seite
85	Bildungskosten von zwei untersuchten Industriegewerkschaften ... 83
86	Kosten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, Bereich der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 84
87	Durchschnittskosten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland 84
88	Kosten der Berufsausbildung im Bereich der Landwirtschaft 85
89	Die Bruttokosten der Berufsausbildung je Auszubildenden im Bereich der Landwirtschaft 85
90	Die Erträge der Berufsausbildung je Auszubildenden im Bereich der Landwirtschaft 86
91	Kosten der außerbetrieblichen Berufsausbildung im Bereich der Landwirtschaftskammern 86
92	Kosten der außerbetrieblichen Berufsausbildung je Auszubildenden und Jahr im Bereich der Landwirtschaftskammern 87
93	Gesamtkosten der Berufsausbildung im Handwerk und in der Landwirtschaft 87
94	Die Kosten der Berufsausbildung je Auszubildenden und Jahr an zwei Beispielen des Öffentlichen Dienstes 88
95	Kosten der beruflichen Bildungsarbeit bei zwei Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes 88
96	Kosten der beruflichen Bildung bei der Deutschen Bundesbahn, der Deutschen Bundespost und der Bundeswehr 89
97	Kosten der Berufsausbildung im Bereich des Gesundheitswesens .. 89
98	Die Durchschnittskosten der Berufsausbildung im Bereich des Gesundheitswesens (Arzt-, Zahnarztpraxen, Apotheken) 90
99	Gesamtkosten und Eigenleistungen für die berufliche Bildung bei den Zuständigen Stellen (= Kammern) für den Bereich des Gesundheitswesens 90
100	Die Kosten der Berufsausbildung im Bereich der Beratenden Berufe 91
101	Die Kosten der Berufsausbildung im Bereich der Beratenden Berufe je Auszubildenden und Jahr in DM 91
102	Die Kosten der beruflichen Bildung im Bereich der Beratenden Berufe, Kosten der Zuständigen Stellen 91
103	Gesamtkosten der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland 92
104	Die Kosten der Berufsausbildung in „Modelleinrichtungen“, die eine Berufsausbildung im Betrieb voll ersetzen 93
105	Die Kosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen — Gewerbliche Berufsfachschulen 94
106	Kosten der Berufsausbildung bei Elektromechanikern 94
107	Die Kosten der Berufsausbildung in „Modelleinrichtungen“, die eine Berufsausbildung im Betrieb teilweise ersetzen 94
108	Kosten der Ausbildungsgänge — Fallstudien im Bereich der Industrie- und Handelskammern und im Handwerk 95
109	Nettoausbildungskosten nach Ausbildungsgängen — Fallstudien im Bereich der Industrie- und Handelskammern und im Handwerk 97
110	Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen 98
111	Die Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen, kumulative Verteilung nach Ausbildungsgängen 100
112	Die Bruttokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen .. 101

	Seite
113 Die Bruttokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsverhältnissen	105
114 Bruttokosten der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße in ausgewählten Berufen nach Ausbildungsgängen	109
115 Bruttokosten der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße in ausgewählten Berufen nach Ausbildungsverhältnissen	110
116 Durchschnittliche Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen nach Ausbildungsgängen	111
117 Durchschnittliche Ausbildungserträge in ausgewählten Berufen nach Ausbildungsgängen	112
118 Die Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen, kumulative Verteilung nach Ausbildungsgängen	112
119 Nettoerträge der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen	114
120 Die Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsgängen	115
121 Die Nettokosten der Berufsausbildung nach Ausbildungsverhältnissen	119
122 Nettokosten der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße in ausgewählten Berufen nach Ausbildungsgängen	123
123 Nettokosten der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße in ausgewählten Berufen nach Ausbildungsverhältnissen	123
124 Das Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen	123
125 Das Verhältnis von Nettokosten zu Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen, kumulative Verteilung	124
126 Input-bezogene Bestandteile des Qualitätsmodells	127
127 Die Ermittlung des Qualitätsindex	128
128 Maximaler Beitrag der befragten Gruppen zur Bestimmung des Legalitätsmaßes und des input-orientierten Qualitätsindex	131
129 Gewichtung von Legalität und Qualität sowie der einzelnen Qualitätsfaktoren im Qualitätsindex	132
130 Abweichung des durchschnittlichen Qualitätsindex bei unterschiedlicher Gewichtung der Qualitätsfaktoren gegenüber einer gleichen Gewichtung der Qualitätsfaktoren	132
131 Ziele und Merkmale anderer Untersuchungen zur Situation der Berufsausbildung	133
132 Einhaltungquote des Berufsbildungsgesetzes bezogen auf Ausbildungsgänge in v. H. der gesamten Ausbildungsgänge	135
133 Verteilung der Ausbildungsgänge und Ausbildungsverhältnisse auf die drei Teilbereiche	137
134 Index der Legalität der Berufsausbildung nach Teilbereichen — Ausbildungsgänge und Ausbildungsverhältnisse	138
135 Kumulative Verteilung des Legalitätsindex nach Teilbereichen	138
136 Die Legalität der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße	142
137 Die Legalität der Berufsausbildung nach der Zahl der Auszubildenden	142
138 Die Legalität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Unternehmung	143
139 Die Legalität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Branche	144
140 Die Legalität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe	145

	Seite
141 Die Legalität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einem Beruf	145
142 Legalitätsindices ausgewählter Berufe in Betrieben von Großunternehmen	146
143 Beurteilung der betrieblichen Ausbildung in v. H.	146
144 Die Komponenten der Organisation der Berufsausbildung	147
145 Weitere Komponenten der Organisation der Berufsausbildung	148
146 Die Komponenten der Technik der Berufsausbildung	150
147 Ausgewählte Komponenten der Intensität der Berufsausbildung ...	152
148 Ausgewählte Komponenten des Personals der Berufsausbildung ...	155
149 Die Komponenten des Qualitätsfaktors Methode der Berufsausbildung	156
150 Spezialisierung der Ausbildung und Mobilität	158
151 Durchschnittswerte des Index der Inputqualität nach Ausbildungsgängen und Ausbildungsverhältnissen	159
152 Qualitätsprofile der Ausbildungsgänge mit den höchsten und mit den niedrigsten Qualitätsindices	160
153 Streuung der Qualitätsindices	161
154 Subindices der Qualität — Hochrechnung für die Bundesrepublik Deutschland	162
155 Subindices der Qualität — Hochrechnung für die Bundesrepublik Deutschland	167
156 Verteilung des Index der Gesamtqualität nach Ausbildungsgängen und nach Ausbildungsverhältnissen (v. H.) — Gesamtqualität — ..	172
157 Rangstellen der Ausbildungsmotive	174
158 Die Gesamtqualität der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße ..	175
159 Die Qualitätsfaktoren der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)	175
160 Die Qualitätsfaktoren der Berufsausbildung nach der Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)	175
161 Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zahl der Auszubildenden	176
162 Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zahl der Auszubildenden	176
163 Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Unternehmung	177
164 Die Qualität der Berufsausbildung in Betrieben von Großunternehmen	177
165 Die Qualität der Berufsausbildung in Betrieben von Großunternehmen	178
166 Qualität der Berufsausbildung in großen Unternehmen	179
167 Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Branche	180
168 Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe	181
169 Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe	182
170 Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einem Beruf	183

	Seite
171 Die Qualität der Berufsausbildung nach der Zugehörigkeit zu einem Beruf	183
172 Die Qualität der Berufsausbildung bei ausgewählten Berufen	184
173 Die Qualität der Berufsausbildung bei ausgewählten Berufen, Großunternehmen und alle Unternehmen der Betriebserhebung	186
174 Die Qualität der Berufsausbildung bei allen ausgewählten Berufen, Großunternehmen und alle Unternehmen der Betriebserhebung ...	186
175 Statistischer Zusammenhang zwischen Qualität und Betriebsgröße nach Ausbildungsberufen	188
176 Die Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken	191
177 Die Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken	192
178 Die Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken, Handwerkskammern	192
179 Die Qualität der Berufsausbildung nach Gemeindegrößen	193
180 Die Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken und ausgewählten Ausbildungsberufen	193
181 Durchschnittswerte des Index der Outputqualität	194
182 Die Streuung der Qualitätsindices	195
183 Durchschnittswerte des Index der Outputqualität nach der Unternehmensgröße	196
184 Die Outputqualität der Berufsausbildung nach Ausbildungsberufen	196
185 Die Faktoren der Outputqualität nach Ausbildungsberufen	197
186 Die Qualität der Berufsausbildung nach Berufen und Unternehmensgrößen	199
187 Die Outputqualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken ...	200
188 Die Qualität der Berufsausbildung nach ausgewählten Kammerbezirken	201
189 Kenntnis der bildungspolitischen Diskussion	201
190 Die Eingangsqualifikation der Auszubildenden in ausgewählten Kammerbezirken — Durchschnittswerte	201
191 Der Zusammenhang zwischen den Kosten der Berufsausbildung und der Inputqualität — Theoretische Kostenfunktionen in ausgewählten Berufen	202
192 Der Zusammenhang zwischen Kosten der Berufsausbildung und Inputqualität	202
193 Der Zusammenhang zwischen Kosten der Berufsbildung, Inputqualität und Betriebsgröße	203
194 Kosten und Qualität der Berufsausbildung nach Kammerbezirken ..	205
195 Kennzahlen für Kosten und Qualität der Berufsausbildung, Inputqualität	205
196 Kennzahlen für Kosten und Qualität der Berufsausbildung, Outputqualität	206
197 Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit für Maßnahmen der beruflichen Bildung 1969 bis 1972	214
198 Laufende Kosten je Schüler im Sekundarbereich II in Vollzeitschulen, in Teilzeitschulen, sowie Mehrkosten bei der Umschichtung von Teilzeit- auf Vollzeitschulen 1970 bis 1985 in DM/Jahr	220
199 Überbetriebliche Ausbildungsstätten, Berechnungsgrundlagen des Bildungsgesamtplanes	221
200 Jugendliche in der außerschulischen Berufsausbildung 1970 bis 1985	224

	Seite
201	Zahl der Auszubildenden und der Ausbilder im Betrieb, Mittleres Modell 225
202	Produktive Zeiten, Mittleres Modell 225
203	Leistungsgradschätzungen Mittleres Modell 225
204	Erträge der Berufsausbildung, Mittleres Modell 226
205	Gesamte Nettokosten der außerschulischen Berufsausbildung, Mittleres Modell 226
206	Investitionsbedarf und laufender Finanzbedarf für die berufliche Weiterbildung, Mittleres Modell 227
207	Zahl der Auszubildenden, Extrem-Modell 228
208	Erträge der Berufsausbildung, Extrem-Modell 229
209	Gesamte Nettokosten der außerschulischen Berufsausbildung, Extremmodell, 1975 bis 1985 229
210	Vollzeitausbilder im Extrem-Modell 229
211	Gesamte Nettokosten der globalen Reformmodelle 1975 bis 1985 .. 230
212	Auswirkungen einer generellen Anhebung der Mindestqualität 232
213	Auswirkungen einer generellen Anhebung der Mindestqualität nach Erhebungsbereichen 233
214	Auswirkungen einer Anhebung der Mindestqualität der Berufsausbildung auf die Ausbildungsverhältnisse nach Kammerbezirken 234
215	Auswirkungen einer Anhebung der Mindestqualität auf die Nettokosten der Berufsausbildung nach Kammerbezirken 235
216	Die Veränderung der Bruttokosten der Berufsausbildung bei Änderung der Mindestqualität in ausgewählten Berufen (nach Ausbildungsverhältnissen) 236
217	Die Veränderung der Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen (nach Ausbildungsverhältnissen) 238
218	Die Veränderung der Bruttokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen (nach Ausbildungsverhältnissen) 239
219	Die Veränderung der Nettokosten der Berufsausbildung in ausgewählten Berufen (nach Ausbildungsverhältnissen) 240
220	Die Auswirkungen des Berufsgrundschuljahres auf die Kosten der außerschulischen Berufsausbildung in ausgewählten Ausbildungsberufen 242
221	Durchschnittswerte und Streuung der Ausbildungsvergütungen nach Kammerbezirken 1972 243
222	Auswirkungen einer Angleichung der Ausbildungsvergütungen 244
223	Korrelationskoeffizienten des Anteils der Auszubildenden im Bereich der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern mit ausgewählten Konjunkturindikatoren 246
224	Ausbildungsgänge mit geringer Ausbildungsqualität nach der Vorbildung der Auszubildenden 254
225	Wesentliche Merkmale der Finanzierungssysteme in Frankreich, Großbritannien und Brasilien 259
226	Durchschnittliche Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Erhebungsbereichen 1972 267
227	Höhe der BAB im Jahre 1971 nach Empfängergruppen 268
228	Förderungsleistungen nach BAFöG 268
229	Aufbringungssätze der globalen Reformmodelle 1975 bis 1985 in v. H. der Lohn- und Gehaltssumme 274

Abkürzungsverzeichnis

ABB	Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung, Bonn (bis 1971)
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
Art.	Artikel
BA	Bundesanstalt für Arbeit
BAFöG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BBF	Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBW	Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Betr.Verf.G.	Betriebsverfassungsgesetz
BFW	Berufsfortbildungswerk
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMBW	Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft
BML	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
DATSch	Deutscher Ausschuß für Technisches Schulwesen
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHT	Deutscher Industrie- und Handelstag
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
GG	Grundgesetz
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
IHK	Industrie- und Handelskammer
ITB	Industrial Training Board
NRW	Nordrhein-Westfalen
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial — Nationaler Dienst für kaufmännische Lehrlingsausbildung (Brasilien)
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial — Nationaler Dienst für industrielle Lehrlingsausbildung (Brasilien)
VDMA	Verein Deutscher Maschinenbauanstalten
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks