



Interview zur Finanzierung der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland

Einleitung

Die Position der Arbeitgeberverbände erläutert im folgenden Herr Jobst R. Hagedorn (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Köln):

Die finanzielle Verantwortung in den Händen der Unternehmen hat sich bewährt. Zwar müssen einige Details im bestehenden System geändert werden, wie die Berufsschulzeit und die hohen Ausbildungsvergütungen in einigen Branchen. Aber eine neue Finanzierungsstruktur mit Hilfe einer Umlage wird strikt abgelehnt, weil befürchtet wird, daß die Betriebe dadurch weniger Ausbildungsplätze anbieten werden. Für diese Befürchtungen wird auf die negativen Erfahrungen Frankreichs mit einer Umlage verwiesen.

Dagegen plädieren die Gewerkschaften, wie Frau Dr. Görner (Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes) erläutert, für eine umlagefinanzierte betriebliche Berufsausbildung.

Denn am gegenwärtigen Finanzierungssystem wird kritisiert, daß es keine ausreichende Versorgung aller Jugendlichen mit betrieblichen Ausbildungsplätzen gewährleistet. Es wird von einer Umlagefinanzierung erwartet, daß genügend Mittel zur Verfügung stehen, die Betriebe zur Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus zu veranlassen. Für diese andere Finanzstruktur wird auf das AER-System in Dänemark hingewiesen.

Wie ist die Finanzierung der Berufsausbildung im dualen System der Berufsausbildung grundsätzlich geregelt? Wie wird die betriebliche Berufsausbildung finanziert?

R.G.: Die Unternehmen finanzieren einzelbetrieblich die Personalkosten der AusbilderInnen, die sachliche Ausstattung der betrieblichen Ausbildung und die Ausbildungsvergütung. Länder und Kommunen tragen die Personalkosten für die BerufsschullehrerInnen und die Kosten der sachlichen Ausstattung der Berufsschulen.

R.G.: Diese gleichgewichtige Finanzierungsverantwortung wird inzwischen zu Lasten der öffentlichen Hand verschoben: Wegen der rückläufigen Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft werden ausbildende Betriebe zunehmend durch den Steuerzahler subventioniert. In den neuen Bundesländern gilt dies bereits für gut zwei Drittel der abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Auch in Westdeutschland gibt es mehr und mehr öffentliche Finanzanreize für betriebliche Ausbildung. Hinzukommt, daß verstärkt vollzeitschulische Ausbildungsgänge in Berufen des dualen Systems angeboten werden, um die rückläufige Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu kompensieren.

R.G.: In der deutschen Bauwirtschaft erfolgt die Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung aufgrund einer allgemeinverbindlichen Tarifregelung bereits seit Jahren durch eine Umlage zwischen allen Betrieben der Branche.

Regina Görner

Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Jobst R. Hagedorn

Mitglied der Geschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln

Die Berufsausbildung wird in Deutschland in Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen durchgeführt (d. h. im dualen System). Allgemein ist die Finanzierung dieser Berufsausbildung aufgeteilt: Auf der einen Seite finanzieren Unternehmen ihren Anteil an der Ausbildung, also die Vergütung für die jungen Menschen und die Kosten für die Ausbilder. Auf der anderen Seite trägt die öffentliche Hand (also Länder und Kommunen) die Kosten für die Berufsschule. Über die Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung besteht gegenwärtig ein Streit unter den politischen Parteien, aber auch zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.



J.H.: Die Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung ist in Deutschland geteilt. Auf der einen Seite tragen die Unternehmen den Teil an Ausbildungskosten, der direkt im Betrieb anfällt. Hierbei ist insbesondere die Ausbildungsvergütung zu erwähnen, die monatlich direkt an den Auszubildenden ausgezahlt wird. Zudem trägt der Betrieb die in Deutschland üblichen anteiligen Sozialabgaben, also die Zahlungen an die Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie die vollen Beiträge zur Unfallversicherung. Der Betrieb zahlt zudem die (betriebs-)üblichen Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und sonstige Hilfen. Neben diesen direkten Kosten der Ausbildung werden durch den Betrieb auch die indirekten Kosten der Ausbildung getragen. So z.B. die Kosten für das Ausbildungspersonal, für das Ausbildungsmaterial, wie Sachkosten für Maschinen und deren Nutzung, für Ausschuß, der bei der Ausbildung z.B. in der Produktion entsteht, sowie für Lehrmaterialien u.ä. Der zweite Teil der Berufsausbildung, der eher theoretische Unterricht in der Berufsschule, wird durch die Bundesländer finanziert.

J.H.: Dieses System ist seit Jahrzehnten anerkannt und zumindest auf Betriebsseite unumstritten. Der Vorteil der Ausbildung für das Unternehmen ist in der Heranbildung eines gut qualifizierten Mitarbeiterstammes zu sehen. Der Vorteil für alle Unternehmen der Wirtschaft ist - aufgrund der in hohem Maße standardisierten Abschlüsse - darin zu sehen, daß eine Vergleichbarkeit der Abschlüsse besteht; daß damit Personal vom externen Arbeitsmarkt viel leichter von seiner Qualifikation her zielgenau gesucht werden kann und zudem die Einarbeitszeit extern gewonnenen Personals vertretbar kurz gehalten werden kann.

J.H.: Für den Arbeitnehmer, der durch das duale System betrieblich qualifiziert wurde, ist nicht nur die sehr hohe Chance einer Arbeitsstelle im Ausbildungsunternehmen nach Abschluß der Ausbildung wichtig, sondern auch die Transportabilität des Abschlusses. Mit einem Berufsabschluß im dualen System der deutschen Berufsausbildung kann der junge Mensch relativ problemlos die Arbeitsstelle wechseln, da dieser Abschluß allgemein anerkannt und geschätzt wird.

Was kritisieren Sie an der gegenwärtigen Finanzstruktur?

R.G.: Das gegenwärtige Finanzierungssystem bietet keine Gewähr für die ausreichende Versorgung aller Jugendlichen mit betrieblichen Ausbildungsplätzen. Zu Beginn des derzeitigen Ausbildungsjahres werden für 4 ausbildungswillige Jugendliche lediglich 3 betriebliche Lehrstellen angeboten. Konjunkturelle Schwankungen und demographische Veränderungen führen immer wieder zu Mißverhältnissen zwischen Angebot und Nachfrage.

R.G.: Die Subventionierung betrieblicher Lehrstellen aus Steuermitteln schwächt die Bereitschaft der Unternehmen, die Ausbildungskosten selbst zu tragen. Das System höhlt sich daher mehr und mehr aus.

R.G.: Die langfristigen volkswirtschaftlichen Bedarfe bleiben bei der einzelbetrieblichen Finanzierungsentscheidung unberücksichtigt. Unternehmen suchen sich auch bei der Ausbildung von Kosten zu entlasten. Angesichts kurzfristig geringeren Fachkräftebedarfs und hohem Angebots an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt ist die Ausbildung im betrieblichen Interesse oft kaum zu rechtfertigen, zumal der Nutzen von Ausbildung schwer quantifizierbar ist.

R.G.: Das derzeitige Finanzierungssystem enthält keine Anreize für eine Ausweitung der Ausbildungsaktivitäten, sondern enthält Tendenzen zur Abschreckung von Ausbildung. Weil den ausbildenden Betrieben Kosten entstehen, die ihre Konkurrenten, die auf Ausbildung verzichten, nicht haben, kommt es zu Wettbewerbsverzerrungen, die die nicht ausbildenden Betriebe begünstigen.

R.G.: Auch wenn der Nutzen von Ausbildung für den Eigenbedarf noch gesehen wird, ist die Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus unter Kostengesichtspunkten nicht mehr zu legitimieren. Da aus Qualitätsgründen und aus Gründen der Praktikabilität ein Zwang für die Unternehmen, ihren eigenen Nachwuchs jeweils selbst auszubilden, keinen Sinn macht, ist die Überbedarfausbildung aber unverzichtbar. In der Praxis hat sie schon immer eine große Rolle gespielt. Derzeit bilden weniger als 30 % der Betriebe aus, und sie tun dies verstärkt nur noch für



den eigenen Bedarf. Mit dem derzeitigen Finanzierungssystem ist keine Bereitschaft zu erreichen, die Überbedarfausbildung wieder zum Normalfall werden zu lassen.

R.G.: Zu kritisieren ist auch, daß die Kompensation der Ausbildungsplatzverluste, die öffentlich geleistet werden muß, zur Erhöhung der Staatsquote führt.

J.H.: Die Kritikpunkte von Arbeitgeberseite liegen in der Entwicklung der letzten zehn Jahre begründet. So hat die durch Gewerkschaften erstrittene Arbeitszeitverkürzung bei der Ausbildung mit dazu beigetragen, daß die Anwesenheitszeit der jungen Auszubildenden im Betrieb stark reduziert wurde. Obwohl die Arbeitszeit z.B. in der Metallindustrie von 40 auf 35 Stunden abgesenkt wurde, blieb die Zeit, die ein Auszubildender in der Berufsschule verbringt, mit zwölf Stunden unverändert. Zudem wurden durch die Schulen diese zwölf Stunden oftmals sehr ungünstig auf zwei Tage mit je sechs Stunden verteilt. Die Folge: Auszubildende kamen lediglich drei Tage in der Woche in den Betrieb. Das ist zu wenig, um die Ausbildungskosten von etwa 100 000 DM noch problemlos im Unternehmen zu tragen. Denn auch während der Ausbildung kann der Auszubildende durchaus bereits produktiv im Unternehmen tätig sein und mit dazu beitragen, durch produktive Mitarbeit die eigenen Ausbildungskosten zu senken. Daher fordert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Abschaffung des zweiten Berufsschultages ab dem zweiten Lehrjahr - bei gleichzeitiger dichterem Unterrichtsfolge im ersten Lehrjahr. Dadurch und durch eine betriebsfreundlichere Gestaltung des Berufsschulunterrichtes kann die Anwesenheitszeit ab dem zweiten Ausbildungsjahr deutlich verbessert werden.

J.H.: In den letzten Jahren ist ebenfalls die Höhe der Ausbildungsvergütung diskutiert worden. So liegen einige Branchen mit ihrer Ausbildungsvergütung und den in den Vorjahren vereinbarten Steigerungen in einem Bereich, der durchaus eine Absenkung rechtfertigen kann. Das Ziel hierbei ist, daß durch abgesenkte Ausbildungsvergütungen die Ausbildungskapazität in einer Branche oder einem Betrieb gehalten oder sogar ausgebaut werden kann. So könnten mehr Ausbil-

dungsplätze entstehen. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände fordert insbesondere Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, die es ermöglichen, in jedem Unternehmen zu entscheiden, ob diese Möglichkeit abgesenkter Ausbildungsvergütungen in Verbindung mit konsolidierten oder gesteigerten Ausbildungskapazitäten genutzt werden.

J.H.: Trotz der hohen Brutto- und letztlich auch Nettokosten der Ausbildung kann sich eine erfolgreiche Berufsausbildung für Unternehmen rechnen. Voraussetzung ist aber, daß mittelfristig gut qualifizierte Fachkräfte benötigt werden. Dann ist aufgrund der Opportunitätskostenrechnung externer Personalgewinnung schnell erkennbar, daß die eigene Ausbildung lohnenswert ist. Betriebe, die Ausbildungsstellen anbieten, hoffen somit mittelfristig auf Personalerersatz- oder -neubedarf.

J.H.: Dieses System der Finanzierungsverantwortung in den Händen der Unternehmen hat sich bewährt. Selbst die Probleme, die mit dem wirtschaftlichen Zusammenbruch der DDR einhergingen und die zu einem großen Verlust an Ausbildungskapazitäten alten Stiles führten, konnten relativ schnell überbrückt werden. Heute werden 92 % aller Ausbildungsstellen in der ehemaligen DDR von Unternehmen angeboten. Aufgrund der Strukturanpassungsprobleme in Ostdeutschland ist lediglich für acht Prozent der Stellen eine volle Förderhilfe erforderlich. In Westdeutschland konnte trotz eines vehementen Personalabbaus seit 1992, der insgesamt zum Verlust von 1,5 Millionen Arbeitsplätzen führte, jedem ausbildungswilligen und -fähigen jungen Menschen ein Ausbildungsangebot unterbreitet werden. Obwohl im Jahr 1997 immer noch 400 000 Arbeitsplätze verloren gingen, konnte sogar das Ausbildungsplatzangebot gesteigert werden. Nach wie vor werden etwa 1,6 Millionen junge Menschen im dualen System ausgebildet. Das sind knapp 65 Prozent eines jeden Jahrgangs! Damit ist das duale System weder "bedroht" noch "im Niedergang", wie es z.B. von einigen Gewerkschaftern behauptet wird.

J.H.: Das duale System der betrieblichen Berufsausbildung ist stabil. Allerdings sind in den nächsten Jahren einige Herausfor-



derungen durch geburtenbedingt stärkere Nachfrage nach Ausbildungsstellen zu erwarten. Diesen Herausforderungen werden die Unternehmen durch erhöhte Anstrengungen gerecht werden können. Flankiert werden muß dies allerdings durch einige Detailänderungen am bestehenden System - einige wurden bereits genannt. Neben flexibleren Berufsschulzeiten und sinkenden oder eingefrorenen Ausbildungsvergütungen müssen z.B. auch Berufe mit zweijähriger Ausbildungszeit wieder verstärkt genutzt werden. Viele der vorhandenen Berufe stammen aus den 40er und 50er Jahren. Sie müssen dringend modernisiert werden. Mit Hilfe dieser Berufe können wir auch den jungen Menschen eine Chance bieten, die aufgrund der immer anspruchsvolleren Ausbildungsordnungen Probleme mit einer dreijährigen, theoretisch sehr anspruchsvollen Ausbildung haben. In mehr praktisch orientierten Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer können diese Auszubildenden dann durchaus einen guten, erfolgreichen Abschluß machen.

Was erwarten Sie von einer anderen Finanzstruktur bzw. Umlage für die Berufsausbildung?

R.G.: Eine umlagefinanzierte betriebliche Berufsausbildung wird zunächst die Wettbewerbsverzerrungen zwischen auszubildenden und nicht auszubildenden Betrieben aufheben. Die Entscheidung zugunsten von Ausbildung wird dadurch erleichtert. Betriebe werden abwägen, ob sie selber ausbilden oder die Umlage zahlen wollen. Dadurch wird der Trend zum Ausstieg aus der Ausbildung umgekehrt.

R.G.: Darüber hinaus werden Mittel zur Verfügung stehen, um Betriebe zu Ausbildung über ihren Eigenbedarf hinaus zu veranlassen. Dadurch wird das Ausbildungsangebot groß genug werden, um die Versorgung aller Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen sicherzustellen.

R.G.: Wie berechtigt solche Erwartungen sind, zeigt sich an der nahezu 20jährigen Erfahrung mit der Umlagefinanzierung in der Bauwirtschaft. Diese immer wieder krisengeschüttelte Branche bildet im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen in überdurchschnittlichem Maße aus. Sie hat

auch in den neuen Bundesländern, wo der Aufbau der dualen Ausbildung nur sehr zögerlich vorankommt, ihre Leistungsfähigkeit erwiesen: Die Baubranche bietet dort mit Abstand die meisten Ausbildungsplätze an.

R.G.: Eine gesetzliche Umlagefinanzierung wird insgesamt volkswirtschaftliche Qualifizierungsbelange stärker zum Tragen bringen, weil die einzelbetriebliche Entscheidung für Ausbildung zwar nicht aufgehoben wird, wohl aber Hemmnisse gegen Ausbildung verringert und Anreize für Ausbildung verstärkt werden. Damit kann auch der wirtschaftliche Strukturwandel flankiert werden, indem Mittel für Ausbildung in Zukunftsbranchen gelenkt werden können.

J.H.: Da die Probleme vielfältig sind auf dem deutschen Ausbildungsmarkt, können nur multifunktionale Wege zum Erfolg, zu mehr Ausbildungsplätzen, führen. Demgegenüber setzen die Gewerkschaften in Deutschland auf einen "Mono-Ansatz" zur Lösung der vielfältigen Probleme. Sie propagieren eine vollkommen neue Finanzierungsstruktur mit Hilfe einer "Ausbildungsumlage", die zwangsweise Unternehmen in die Finanzierung einer dann staatlich gelenkten Ausbildung einbezieht.

J.H.: Die neue Finanzstruktur beinhaltet einen extremen Strukturbruch. In der konkreten Ausgestaltung der gegenwärtig in Deutschland diskutierten Gesetzentwürfe zu dieser "Zwangsumlage" ist klar der planwirtschaftliche Charakter, der Unternehmen mit Staatseingriffen überzieht, zu erkennen. Dieser einer freien und sozialen Marktwirtschaft zuwiderlaufende Ansatz geht mit einem hohen Maß an Bürokratie einher, damit verbunden mit erheblichen Kosten. Diese Kosten müssen mittelbar und unmittelbar von den Unternehmen aufgebracht werden. Die Ausbildung verteuert sich damit gesamtwirtschaftlich. Zudem wird sich aufgrund der neuen Finanzierung eine Veränderung in der Form ergeben, daß sich verstärkt die - dann staatlich geplante - Ausbildung an den Wünschen der Bewerber orientiert. Die Wünsche der Unternehmen, die bestimmte Qualifikationen durch Bereitstellung von Ausbildungsplätzen nachfragen, werden nachrangig werden.



J.H.: Dieser Ansatz führt zielgenau in hohe Arbeitslosigkeit. Denn viele der "nach Wunsch" ausgebildeten jungen Menschen werden erleben, daß ihre Qualifikation nicht bzw. nicht in dem entsprechenden Umfang nachgefragt wird. Durch die so entstehende Arbeitslosigkeit und die damit ebenfalls verbundenen Folgekosten wird der gesamtwirtschaftliche Effekt einer Zwangsumlage zur Ausbildung weiter verstärkt.

J.H.: Insgesamt wird die Wirtschaft - die den Fonds im wesentlichen finanzieren soll - somit eine stark steigende Kostenbelastung erleben. Dadurch werden in der deutschen Wirtschaft, die ohnehin bereits in hartem internationalem (Kosten-)Wettbewerb steht, Arbeitsplätze gefährdet oder vernichtet. Wenn durch die Umlage mehr Arbeitsplätze wegfallen, dann wird der Aufbau von Ausbildungsplätzen aber mehr als problematisch.

J.H.: Eine Ausbildungsumlage droht somit, Ausbildungsplätze zu vernichten. Es ist bezeichnend, daß die Gewerkschaften und auch die politischen Parteien, die vehement diese Umlage fordern, selbst nicht oder nur in einem äußerst geringen Umfang ausbilden. Sie stellen sich weder der (sozial-)politischen Ausbildungsverantwortung, noch scheinen sie voll zu überblicken, was sie (bei Realisierung der Umlage) gesamtwirtschaftlich und einzelbetrieblich an Problemen verursachen.

J.H.: Aus diesen Gründen lehnt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände eine Umlage strikt ab!

Welcher organisatorische Aufwand wäre mit dieser anderen Finanzstruktur verbunden?

R.G.: Dies hängt natürlich von der Ausgestaltung der Regelung ab: Wenn man dabei auf die Installierung neuer Bürokratien verzichtet und auf vorhandene Einrichtungen zurückgreift, kann der Verwaltungsaufwand in engen Grenzen gehalten werden. Das dänische Umlageverfahren kommt z.B. mit Verwaltungskosten aus, die unter 2 % liegen. Dazu muß man auf Meßgrößen zurückgreifen, die ohnehin ermittelt werden, und die Abführung der Umlage an ein bestehendes Abgabeverfahren koppeln. Ein möglichst

pauschalisierter Vorabzug von tatsächlichen Ausbildungskosten sollte vorgesehen sein, um Hin- und Rücküberweisungsvorgänge überflüssig zu machen.

R.G.: Zentrale Bürokratien sind verzichtbar: Der „Ankauf“ zusätzlicher Ausbildungsplätze sollte vor Ort und unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsmarktsituation in der Region erfolgen. Die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter verfügen bereits jetzt über die dafür nötige Kompetenz. Sie werden von Vertretern der öffentlichen Hand, der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite besetzt, und können somit den Interessen aller Betroffenen Rechnung tragen. Sie besitzen regionale Arbeitsmarktkennntnis und Erfahrung in der Akquisition von Fortbildungs- und Umschulungsangeboten sowie bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

R.G.: Die Umlagefinanzierung soll die vorhandenen öffentlichen Subventionierungen der betrieblichen Berufsausbildung überflüssig machen. Dadurch werden bestehende Verwaltungsaufwände abgebaut.

R.G.: Insgesamt plädiert der DGB für einen Verzicht auf große Regelungsdichte bei einem gesetzlichen Umlageverfahren. Es spricht alles dafür, sich auf Maßnahmen zu beschränken, die die Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Unternehmen möglichst weitgehend herabsetzen und den „Zukauf“ zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze ermöglichen.

J.H.: Der Aufwand, der mit einer neuen Finanzstruktur einherginge, läßt sich an den gegenwärtig diskutierten Gesetzentwürfen ablesen. So soll nach dem aktuellen Ansatz der SPD in Deutschland die Bundesanstalt für Arbeit die wesentlichen Verwaltungsaufgaben auf der Fonds-Seite übernehmen. Hierzu sind allein etwa 10 000 Personen voll oder teilweise erforderlich. Auf der Unternehmensseite wird wiederum zumindest eine Person für etwa zehn Tage im Jahr die notwendigen Bürokratie-Berechnungen und Nachweise erbringen müssen. Bei 2,6 Millionen Arbeitsstätten entstünden dadurch allein schon Kosten in Höhe von drei bis sechs Milliarden Mark. Dies entspricht somit einer Erhöhung der Ausbildungskosten in Deutschland um etwa zwölf Prozent.



J.H.: Um dies klar herauszustellen: Allein der Fixkostenanteil des Ausbildungsfonds - ohne daß nur eine Stelle neu geschaffen wurde - entspricht einem Finanzvolumen, für das 200 000 betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden könnten!

An dieser Zahl wird die Problematik der Ausbildungsumlage wohl am ehesten deutlich.

Verändert sich durch diese andere Finanzstruktur die Qualität der beruflichen Bildung?

R.G.: Die Qualität der beruflichen Bildung ist vom Finanzierungssystem nur indirekt abhängig. Dennoch sind von einer Umlagefinanzierung zwei positive Effekte zu erwarten: Wenn das Angebot an Ausbildungsplätzen wieder deutlich über der Nachfrage liegt, sind Jugendliche nicht mehr gezwungen, Lehrstellen anzunehmen, deren Qualität - aus welchen Gründen auch immer - zu wünschen übrig läßt. Sie können sich für zukunftssträchtige Berufe mit guten Arbeitsmarktchancen entscheiden.

R.G.: Ein großes Angebot an Ausbildungsplätzen verstärkt aber auch die Konkurrenz der Ausbildungsbetriebe untereinander. Um leistungsfähige Auszubildende an sich zu binden, werden die Unternehmen die Qualität ihrer Ausbildung verbessern und Ausbildungsmängel abbauen.

J.H.: Da verstärkt bei der Ausbildung mit Hilfe der Zwangsumlage außerhalb des Betriebes liegende Ausbildungsstellen einbezogen werden - allein schon um den Bewerberwünschen gerecht zu werden - ist absehbar, daß die Qualität der Ausbildung stark absinken wird. Denn ein zentraler Bestandteil des dualen Ausbildungssystems in Deutschland ist die praktische

Betriebserfahrung, die während der Ausbildung vermittelt wird. Diese praktische Betriebserfahrung wird bei außerhalb der Betriebe ausbildender "Käseglocken"-Ausbildung nicht vermittelt. Die Qualität sinkt somit allein schon durch diesen Effekt. Darüber hinaus haben die Ausbilder in derartigen externen Bildungseinrichtungen nicht die Erfahrung, über die das Ausbildungspersonal in den Betrieben der Wirtschaft verfügt. Zudem ist die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen weitaus teurer, da die Ertragsanteile der Ausbildung nicht oder kaum gegeben sind. Wenn man also versucht, für das gleiche Netto-Finanzvolumen, wie es für die betriebliche Ausbildung ausreicht, einen außerbetrieblichen Platz zu finanzieren, dann geht dies zugleich nur über eine abgesenkte Qualität.

Gibt es im europäischen Vergleich Beispiele für die von Ihnen geforderte andere Finanzstruktur?

R.G.: Neben der tarifvertraglichen Regelung in der deutschen Bauwirtschaft ist vor allem auf das dänische AER-System zu verweisen, das seit 1977 in Verantwortung der dänischen Sozialparteien mit staatlicher Unterstützung praktiziert wird. Die französische „taxe d'apprentissage“ ist wegen des geringen Stellenwertes der betrieblichen Ausbildung in Frankreich nur beschränkt vergleichbar.

J.H.: Die Erfahrungen in Frankreich, das eine Umlage seit Jahren hat und zugleich eine weit höhere Jugendarbeitslosigkeit als Deutschland aufweist, belegen die o.g. Befürchtungen. Dort gibt es zudem keine ausgeprägte Ausbildungskultur der Unternehmen. Trotz der Umlage werden nur weit unter zehn Prozent eines Jahrgangs im betrieblichen Ausbildungssystem in Frankreich ausgebildet.