

Verbundförderung: Anschubfinanzierung für betriebliche Ausbildungsplätze

Ergebnisse einer Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren

► Viele kleine und mittlere Betriebe mit einem hohen Spezialisierungsgrad stehen vor dem Problem, nicht den vollen Umfang der Ausbildungsinhalte abdecken zu können. Aufgrund ihrer Spezialisierung verfügen sie aber in den neuen Technologien oder im Dienstleistungsbereich häufig über ein hohes Qualifikationspotenzial. Deshalb ist es sinnvoll, sie durch geeignete Fördermaßnahmen für die Schaffung von Ausbildungsplätzen in einem Ausbildungsverbund zu gewinnen. Im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojekts sind Akteure der Berufsbildung befragt worden, die in unterschiedlichen Kontexten mit geförderten Verbänden befasst sind. In diesem Beitrag werden einige wichtige Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung von 384 Verbundbetrieben und -koordinatoren vorgestellt.

Kaum Probleme bei der Gründung staatlich geförderter Ausbildungsverbände

Wie bereits Mitte der achtziger Jahre in den alten Ländern der Bundesrepublik gewinnt die Ausbildung im Verbund seit einigen Jahren vor allem in den neuen Ländern immer mehr an Bedeutung. Wichtigster Grund hierfür ist auch heute wieder die – regional und branchenspezifisch unterschiedlich – angespannte Situation am Ausbildungsstellenmarkt.¹ Mit der Erschließung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze wird das berufsbildungspolitische Ziel verfolgt, jedem ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein auswahlfähiges Angebot an Lehrstellen zu unterbreiten.

Rechtliche Grundlage für die Verbundausbildung ist: Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird. (§ 22 (2) BBiG und § 23 (2) HwO)

Durch das Einbeziehen spezialisierter Klein- und Mittelbetriebe ist die Ausbildung im Verbund besonders geeignet, einen wichtigen Beitrag zu leisten bei der Umsetzung von neuen und neu geordneten Ausbildungsberufen.² Verbundausbildung sichert den Betrieben somit gut ausgebildete Fachkräfte in zukunftsfähigen Berufen, für die Jugendlichen erhöht sich außerdem die Chance auf einen dauerhaften Arbeitsplatz durch die Kontakte zu mehrerer Betrieben bereits während der Ausbildung.

Ausbildungsverbände werden durch unterschiedliche Förderprogramme auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene unterstützt (z. B. nach Artikel 2 des Jugendsofortprogramms, im Rahmen der Freien Förderung nach § 10 SGB III sowie durch spezifische Förderprogramme der Länder).³ Bisher nicht ausbildenden Betrieben kann über einen



WALTER SCHLOTTAU

Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Bildungstechnologie, Bildungspersonal, Lernkooperation“ im BIBB

durch Fördermittel eingerichteten Ausbildungsverbund der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden (Anschubfinanzierung). Sie können Ausbildungserfahrung sammeln und so anschließend auf der Basis einer selbst tragenden Finanzierung dauerhaft zu Ausbildungsbetrieben werden. Mitnahmeeffekte sollen dabei durch geeignete Maßnahmen (z. B.: die Ausbildungsplätze müssen zusätzlich geschaffen werden) so weit wie möglich vermieden werden.

Während bei den bildungspolitischen Zielen die Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze im Vordergrund steht, zeigt sich bei der Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren⁴ ein breites Spektrum von Anlässen für eine Verbundgründung. So erklärt gut ein Viertel (27%), die nach der Ausbildungsordnung obligatorisch zu vermittelnden Ausbildungsinhalte nicht vollständig abdecken zu können. Zusätzliche Ausbildungsplätze wollen 15% zur Verfügung stellen, 12% streben eine Verbesserung der Ausbildungsqualität an (vgl. Abbildung).

Anders als gängige Vorurteile erwarten lassen, läuft die Gründung staatlich geförderter Ausbildungsverbünde offenbar ohne größere bürokratische Hürden ab. Mehr als drei Viertel der Befragten (76%) stimmt dieser Aussage zu. Über generelle Finanzierungshindernisse klagen 13%, weitere 2% speziell im Zusammenhang mit der Antragsstellung. Bei 12% gab es Probleme, geeignete Verbundpartner zu finden. Andere Hemmnisse traten seltener auf: z. B. fehlende Auszubildende (4%) oder Schwierigkeiten bei der Verbundorganisation (2%).

Lediglich knapp ein Viertel der Befragten hatte nennenswerte Probleme mit der Verbundgründung. So verwundert es nicht, dass von der Idee bis zu deren Umsetzung meist nur ein kurzer Zeitraum vergeht. Mehr als die Hälfte der Befragten (53%) benötigte hierfür weniger als drei Monate, ein weiteres rundes Viertel (27%) weniger als ein halbes Jahr, 13% bis zu neun Monate oder länger.

Einflussfaktoren auf die Zusammenarbeit im Verbund

Auf die Frage, welche Faktoren für eine gute Zusammenarbeit in einem Ausbildungsverbund maßgebend sind, gaben 96% der Befragten eine Antwort. An erster Stelle wird von 63% die Bedeutung „eindeutiger vertraglicher Regelungen“ für gute Kooperationsbeziehungen hervorgehoben, mit erheblichen Unterschieden zwischen den alten (48%) und den neuen Ländern (79%). Eine wesentliche Erklärung hierfür dürfte in der unterschiedlichen Größe und Struktur der Verbünde liegen. Während in den neuen Ländern an rund zwei Dritteln der Verbünde drei und mehr Partner und an 59% auch ein Bildungsträger beteiligt sind, bestehen in den alten Ländern Verbünde zu mehr als der Hälfte nur aus zwei Partnern und nur an 26% aller Verbünde ist auch ein Bildungsträger beteiligt.

Regelmäßige Ausbildertreffen werden in den neuen und alten Ländern gleichermaßen (zu 54%) als wichtig für eine gute Zusammenarbeit im Verbund angesehen. Mit deutlichem Abstand folgen andere Faktoren (wie Wirtschaftsbeziehungen, die interne Kommunikation und der Bildungsträgerservice).

Analog zu den positiven Faktoren für die Kooperation im Verbund dominiert bei den negativen Faktoren mit 48% (neue Länder 44%, alte Länder 51%) die Aussage: „fehlende Absprachen“. Von einheitlich 34% der Befragten werden die (zu großen) Entfernungen zwischen den Verbundpartnern als Hindernis für eine gute Zusammenarbeit angesehen. Eine geringere Bedeutung spielt die „Gefahr der Weitergabe von Betriebsinterna an die Konkurrenz“ (14%), was insofern überrascht, da dieser Aspekt für viele Betriebe entscheidend ist, sich grundsätzlich nicht an Ausbildungsverbänden zu beteiligen. Probleme mit der Förderung werden nur von 3% (neue Länder 6%, alte Länder weniger als 1%) als Grund für Kooperationsprobleme genannt.

Die begriffliche Unterscheidung von Ausbildungsverbänden erfolgt zumeist anhand ihrer Organisationsstruktur, wobei vor allem vier Modelle unterschieden werden (vgl. Kasten). Ein wesentliches Merkmal gegenwärtiger Verbundausbildung ist, dass nicht nur Betriebe, sondern zunehmend auch Bildungsträger an den Verbänden beteiligt sind. Bildungsträger spielen dabei häufig eine zentrale Rolle innerhalb der Verbundorganisation. Sie nehmen Beratungsaufgaben wahr, übernehmen die Koordination der Verbände sowie einzelne Ausbildungsabschnitte bis hin zum ganzen ersten Ausbildungsjahr.

Klassische Organisationsmodelle der Verbundausbildung sind:

- Auftragsausbildung
- Ausbildungs-Konsortium
- Leitbetrieb mit Partnerbetrieben
- Ausbildungsverein⁵

Gute Zusammenarbeit im Verbund wird befördert durch:

- eindeutige vertragliche Regelungen
- regelmäßige Ausbildertreffen

Hindernisse für die Zusammenarbeit im Verbund sind:

- fehlende Absprachen
- große Entfernungen zwischen den Verbundpartnern

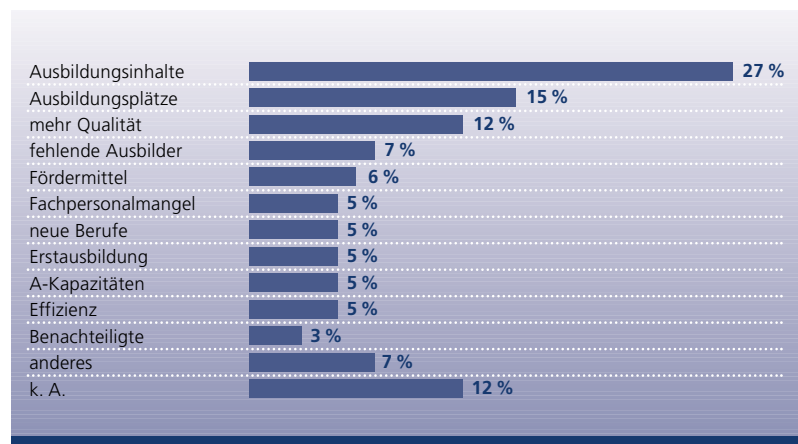


Abbildung **Anlässe für eine Verbundgründung** Schriftliche Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren (Mehrfachantworten, n = 384)

Vor- und Nachteile der Verbundausbildung

Aus Sicht nahezu aller befragten Verbundbetriebe bzw. -koordinatoren (94 %) bietet Verbundausbildung vor allem Vorteile für die Ausbildung. Diese werden insbesondere in der besseren fachlichen Qualifizierung (77 %) „aufgrund der Spezialisierung der am Verbund beteiligten Betriebe“ gesehen. Danach folgt die Feststellung, dass Schlüsselqualifikationen besonders gefördert werden „durch das Kennenlernen verschiedener Betriebe“ (53 %), und an dritter Stelle wird erklärt, dass die Auszubildenden „leichter einen Arbeitsplatz finden, weil sie zu mehreren Betrieben Kontakt bekommen“ (29 %).

Bei allen drei Statements gibt es deutliche Unterschiede im Ost-West-Vergleich. Von den Befragten aus den neuen Ländern wird die fachliche Qualifizierung besonders hervorgehoben (84 %, alte Länder 71 %), die Förderung von

Schlüsselqualifikationen erheblich geringer eingeschätzt (neue Länder 39 %, alte Länder 65 %) und auch die Chance auf dem Arbeitsmarkt skeptischer beurteilt (neue Länder 20 %, alte Länder 38 %).

Zwölf Prozent der Befragten nahmen die Gelegenheit wahr, weitere positive Wirkungen von Verbundausbildung herauszustellen, die sich hauptsächlich auf die Qualität der Ausbildung⁶ beziehen: Die „Inhalte werden auf hohem technischem Niveau vermittelt“. Die Beteiligung von mehreren Betrieben an der Ausbildung bietet den Auszubildenden außerdem eine „größere Bandbreite bei Kundenkontakten“. Die Auszubildenden verlassen den Verbund mit einer besonders hohen „fachlichen und sozialen Kompetenz“. Dies drückt sich nicht zuletzt auch in „im Durchschnitt besseren Prüfungsergebnissen“ aus und gewährleistet eine „sofortige Einsatzmöglichkeit nach der Ausbildung“.

Knapp die Hälfte der Befragten (42 %) sieht zugleich aber auch Nachteile in der

Verbundausbildung. Am häufigsten wird als ungünstig bezeichnet, dass sich die „Auszubildenden nicht mehr so sehr mit dem einstellenden Betrieb identifizieren“ (21 %). Überraschend ist, dass dies von Seiten der Befragten aus den alten Ländern (28 %) mehr als doppelt so häufig hervorgehoben wird wie in den neuen Ländern (13 %); denn gerade in den alten Ländern bestehen die Verbünde aus erheblich weniger Partnern als in den neuen Ländern. Entsprechendes gilt für die Häufigkeit des Lernortwechsels, den 10 % bemängeln (alte Länder 13 %, neue Länder 7 %).

Ein geringer Unterschied zwischen neuen (13 %) und alten Ländern (16 %) besteht in der am zweithäufigsten genannten Einschätzung, dass „die Auszubildenden nur eine zu kurze Zeit im Stammbetrieb“ arbeiten. Eine zu große Belastung für die Auszubildenden durch den Lernortwechsel mit der Auswirkung vermehrter Lernschwierigkeiten sehen 4 % (alte Länder 6 %, neue Länder 3 %).

Fazit für die Förderstrategie

Obwohl die Verbundausbildung in der berufsbildungspolitischen Diskussion eine besondere Aufmerksamkeit genießt, ist ihr Anteil an den Ausbildungsplätzen insgesamt mit bundesweit rund 2 % sehr gering. Hier besteht nach wie vor ein großes Potenzial an hochwertigen betrieblichen Ausbildungsplätzen, dessen Erschließung zur Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität noch nicht ausgeschöpft ist. Die Nutzung von Verbundausbildungsplätzen allein zur Lückenschließung für unversorgte Jugendliche wird den Möglichkeiten zur Qualitätssicherung und der Ausbildung in neuen Berufen nicht gerecht. Die Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren belegt zweierlei: die hohe Wertschätzung für die Verbundausbildung bei den Akteuren und dass in der Förderpraxis wie im laufenden Verbundbetrieb nur wenig Probleme auftreten. Bisher nicht ausbildende Betriebe lassen sich durch geeignete Informationen, durch die Teilhabe an den Ausbildungserfahrungen anderer Betriebe sowie durch die staatliche Förderung verbundbedingter Zusatzkosten erfolgreich an eine dauerhafte Ausbildung heranzuführen.

Um die Förderpolitik an die Ausbildungsbedingungen optimal anpassen zu können, ist es von Bedeutung, aus welchen Gründen Betriebe eine einmal begonnene Ausbildung im Verbund ggf. wieder eingestellt haben. Während knapp ein Viertel (23 %) die Antwort darauf nicht näher erläutert, erklärt eine relative Mehrheit (38 %), momentan den Bedarf an Auszubildenden gedeckt zu haben. Eine Gruppe von 17 % weist darauf hin, inzwischen auch ohne Verbundpartner ausbilden zu können. Nur in Einzelfällen wird die Beendigung der Verbundausbildung mit einer fehlenden finanziellen Förderung begründet. Vergleichbar selten wird als Argument genannt, dass es Probleme bei der Zusammenarbeit zwischen den Verbundpartnern gegeben habe. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. BMBF: *Berufsbildungsbericht 2002*, S. 37 ff.
- 2 Vgl. SCHLOTTAU, W.: *Anlage zum Zwischenbericht aus dem Forschungsprojekt „Förderung und Effizienz der Verbundausbildung“*. Bonn 2002, S. 51 (unv.)
- 3 Eine regelmäßig aktualisierte Zusammenstellung der Förderprogramme enthält die Förderdatenbank *Aus- und Weiterbildung*. In: Cramer, G. (Hrsg.): *Jahrbuch Ausbildungspraxis 2003*. Köln, München, Neuwied 2003
- 4 Vgl. zu den folgenden empirischen Daten: BIBB: *Förderung und Effizienz von Verbundausbildung. Bericht zur schriftlichen Befragung der Verbundträger, durchgeführt von der Forschungsgruppe SALSS*. Bonn 2002 (unv.)
- 5 Eine ausführliche Beschreibung der vier klassischen Modelle findet sich bei: SCHLOTTAU, W.: *Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze*. In: CRAMER/SCHMIDT/WITTWER (Hrsg.): *Ausbilder-Handbuch*, 36. Ergänzungslieferung, Köln 2000
- 6 Systematische Ausführungen zur Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität von Verbundausbildung finden sich bei SCHÜTTE, F.: *Qualität von Ausbildung – Qualität und Qualitätssicherung in der Verbundausbildung. Eine berufspädagogische Bestandsaufnahme*. In: PAHL, J.-P.; SCHÜTTE, F.; VERMEHR, B.: *Verbundausbildung. Lernorganisation im Bereich der Hochtechnologie*. Bielefeld 2003, S. 283–305
Des Weiteren gibt es Empfehlungen zu Qualitätskriterien für die kaufmännische Ausbildung im Verbund. In: *Zentrum für Weiterbildung (Hrsg.): Kooperation von Firmen und Bildungseinrichtungen. Zukunftsmodell in der Berufsausbildung? Qualitätskriterien und Empfehlungen für die Ausbildung im Verbund – Ergebnisse eines europäischen Projektes*. Frankfurt/M. o. J. (2000)