

Chancen und Barrieren von Ausbildungsverbänden

Die Sicht österreichischer Unternehmen

► In zahlreichen Regionen Österreichs unterstützen überbetrieblich strukturierte Vereine die Zusammenarbeit und Koordination der Lehrlingsausbildung zwischen Betrieben. Darüber hinaus existieren zahlreiche branchen- und/oder regionalspezifische Ausbildungsverbände. Der Beitrag beschreibt, inwieweit bzw. unter welchen Bedingungen derartige Verbände zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze schaffen können. Zudem wird der Frage nachgegangen, in welchem Maß die Ausbildung im Verbund gegenüber der Ausbildung in einem Betrieb ohne Verbund als qualitativ besser eingestuft wird. Hierzu werden Ergebnisse einer Befragung österreichischer Betriebe vorgestellt, die im Jahr 2008 vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) durchgeführt wurde.

Potenziale von Ausbildungsverbänden und Anforderungen

In der Fachliteratur wurde Ausbildungsverbänden¹ von Beginn an ein qualitatives Wirkungspotenzial auf die Weiterentwicklung des dualen Systems zugeschrieben (z. B. GERTSCH 1999, S. 3): Im Ausbildungsverbund erfolgt die Ausbildung an unterschiedlichen betrieblichen Lernorten unter wechselnden personellen, räumlichen und lernorganisatorischen Rahmenbedingungen. Damit werden günstigere Voraussetzungen für die Entwicklung wichtiger fachübergreifender und sozialer Kompetenzen geschaffen, insbesondere die Fähigkeit, kooperativ in unterschiedlich zusammengesetzten Arbeitsgruppen zu arbeiten. Eine bessere fachliche Qualifizierung der Jugendlichen aufgrund der technischen Ausstattung und Erfahrung spezialisierter Verbund-Betriebe und der Betriebskontakte über einen längeren Zeitraum sollen die Übernahmekancen für die Jugendlichen nach der Ausbildung verbessern (vgl. SCHLOTTAU 2003, S. 9).

Die Ausbildung im Verbund löst laut SCHUMACHER (2007, S. 14) jedoch nicht automatisch die aus der herkömmlichen dualen Ausbildung bekannten strukturellen Schwächen. So gebe es auch in den meisten Ausbildungsverbänden keine vorgeschriebene lernbegleitende Erfolgskontrolle, keine systematische Weiterbildung des Ausbildungspersonals und keine standardisierte und überprüfbare Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule zur Sicherung des Theorie-Praxis-Transfers. Ähnlich schätzt DRINKHUT (2008, S. 5) die Situation ein, wenn sie darlegt, dass eine Steuergruppe der Verbundpartner im Sinne eines gezielten Qualitätsmanagements für die Verbundausbildung eher Modellprojekten vorbehalten und nicht die Regel sei.



NORBERT LACHMAYR

Dr., Projektleiter am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf), Wien

¹ Synonym zu Ausbildungsverbund sind Bezeichnungen wie Qualifizierungsverbund, Fremdausbildung, Ausbildungskooperation, Ausbildungspartnerschaft, Kooperationsausbildung oder Drittausbildung. Inhaltlich sind zwischen freiwilligen (Vertiefung und Ergänzung der Fertigkeiten über das Berufsbild hinaus) und verpflichtenden AVs zu unterscheiden – Lehrlingsausbildung in jenen Betrieben, welche die im Berufsbild festgelegten „Fertigkeiten und Kenntnisse“ nicht zur Gänze vermitteln können (z. B. spezialisierte Kleinbetriebe mit Auslagerung von Tätigkeitsbereichen [z. B. Buchhaltung], oder mit fehlenden Maschinen [z. B. CNC-Fräsen]).

Projektsteckbrief „Ausbildungsverbände in Österreich“

Ziel:	Bestandsaufnahme von Ausbildungsverbänden in Österreich sowie Erforschung des Potenzials zur quantitativen und qualitativen Verbesserung des Ausbildungsstellenangebots
Auftraggeber:	Österreichisches Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Durchführende Institutionen:	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf)
Teilstudien:	<ul style="list-style-type: none">• Darstellung der entsprechenden Auszubildendenzahlen (ibw),• qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten aus Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie aus bestehenden Ausbildungsverbänden (öibf und ibw) (n = 14),• quantitative Firmenbefragung (öibf) (n = 298)
Zeitraum:	12/2007 bis 6/2008
Dokumentation:	Abschlussbericht unter „abgeschlossene Projekte 2008“ unter www.oeibf.at

Entsprechend sei eine Sensibilisierung der Betriebe und der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen für strenge Qualitätskriterien zu empfehlen. Mittel- und langfristige qualitätsstabilisierende Maßnahmen sind z. B. Weiterbildung für das Ausbildungspersonal zur Optimierung der Ausbildungskompetenzen, ein Azubi-Stammtisch bzw. Ausbildertreffs als regelmäßige und informelle Austauschform, Lehrlingswettbewerbe, aber auch sozialpädagogische Betreuung der Auszubildenden. DRINKHUT (2008, S. 6) nennt zudem die inhaltliche und zeitliche Abstimmung mit der Berufsschule und schriftlich fixierte betriebliche Ausbildungspläne (Einschätzung der Ausbildungsstärken, Identifizierung von Arbeitsaufgaben und Zuordnung von Arbeitsplätzen) als wesentliche Qualitätskriterien.

Studie zu Ausbildungsverbänden in Österreich

Im Rahmen eines gemeinsamen Forschungsprojekts des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf) wurde im Jahr 2008 eine Situationsbeschreibung der Ausbildungsverbände (AV) in Österreich vorgenommen (vgl. Kasten). Demnach kann davon ausgegangen werden, dass in Österreich bereits etwa rund 5.000 Ausbildungsbetriebe bzw. 15.000 Auszubildende in Ausbildungsverbänden aktiv sind (vgl. LACHMAYR/DORNMAYR 2008, S. 9), die sowohl branchen- als auch regionalspezifisch organisiert sind.²

Zwischen April und Mai 2008 wurden durch das öibf standardisierte Telefoninterviews in 298 Unternehmen (Zufallsadressen) durchgeführt. Dabei wurde quotiert nach den Regionen Wien, Steiermark/Oberösterreich und Tirol/Vorarlberg, der Größe sowie der Art des Betriebs. Unterschieden wurden drei Betriebsgruppen zu je rund 100 Fällen:

- nicht ausbildende Betriebe,
- Ausbildungsbetriebe mit aktueller Teilnahme an einem Verbund,
- Ausbildungsbetriebe ohne Verbundteilnahme.

Es erfolgte eine Konzentration auf acht Branchen mit hoher Ausbildungsdichte. Befragt wurden in den meisten Fällen die Geschäftsführung bzw. die Eigentümer/-innen (58 %), bei größeren Betrieben waren es Personalleiter/-innen (25 %) oder Ausbildungsverantwortliche (16 %).

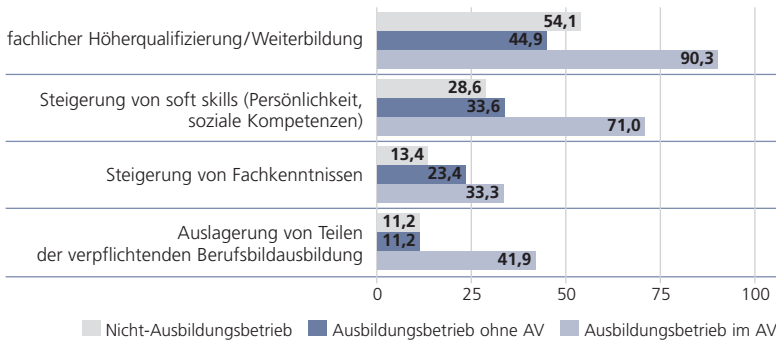
Zunächst sollte ermittelt werden, welche strukturellen Besonderheiten Betriebe im Ausbildungsverbund aufweisen. Hier ergeben sich bereits erste Hinweise darauf, dass Ausbildungsverbände nicht automatisch ein Anreiz bzw. ein geeignetes Instrument für Kleinstbetriebe sind. Die Auswertung charakterisiert die Betriebe mit aktueller AV-Erfahrung folgendermaßen: Je größer die Zahl der Mitarbeiter/-innen und die Anzahl der Auszubildenden, desto eher ist der Betrieb aktuell in einem Ausbildungsverbund (als Anbieter und/oder Nachfrager) tätig. Die befragten AV-Betriebe haben im Mittel elf Auszubildende (Median: 5) und 144 Beschäftigte (Median 50), die Vergleichsgruppe der Ausbildungsbetriebe ohne AV-Teilnahme hingegen nur vier (Median 2) bei 39 Mitarbeiter/-innen (Median 14). Zum Vergleich: die Gruppe der nicht ausbildenden Betriebe hat zwölf Mitarbeiter/-innen (Median 5). Besonders häufig nehmen Betriebe im Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau, in Gastgewerbe/Hotellerie sowie Friseurinnen und Friseure, Kosmetiker/-innen und Fußpfleger/-innen an Ausbildungsverbänden teil.

Intendierte Ziele von Ausbildungsverbänden

Befragt nach den Vorteilen und den mit Ausbildungsverbänden erreichbaren Zielen nannten die Befragten aus AV-aktiven Unternehmen die Qualitätssteigerung in der Ausbildung mit 96 Prozent als wichtigstes Ziel; auch jeweils mehr als die Hälfte der Betriebe aus den anderen Vergleichsgruppen sehen dies so. Bei der Steigerung der Ausbildungsplätze sind die Meinungen hingegen weniger optimistisch: Am ehesten wird die Erweiterung bestehender Ausbildungsplätze und die Reaktivierung ehemaliger Ausbildungsbetriebe vermutet, die Gewinnung neuer Betriebe durch Teilnahme an einem Ausbildungsverbund sehen lediglich zwischen drei und zwölf Prozent der Vergleichsgruppen.

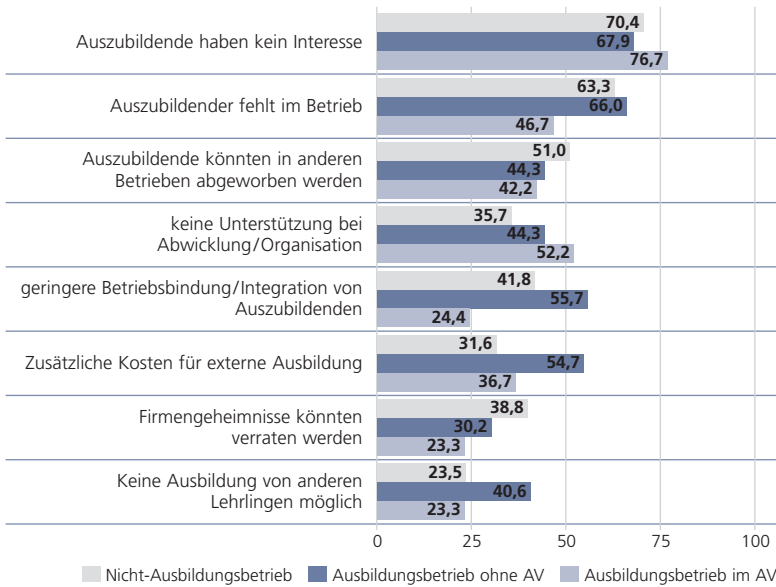
² Neben bereits etablierten Vereinigungen wie dem Firmenausbildungsverbund Oberösterreich (FAVOÖ) und dem Ausbildungsverbund Tirol (AVT) nahm mit dem 1.1.2008 auch der Ausbildungsverbund Vorarlberg seinen Betrieb auf. Darüber hinaus existieren auch viele branchen- und/oder regionalspezifische Ausbildungsverbände (z. B. die Lehrbauhöfe, der „Ausbildungsverbund Metall“ im Bezirk Voitsberg, Faktor 8 [Vorarlberger Tischlereibetriebe], etc.).

Abbildung 1 Nachfragepotenzial von Ausbildungsverbänden wegen ...



Quelle: öibf; n=298, Aussage trifft in (sehr) hohem Maße zu, Angaben in Prozent

Abbildung 2 Mögliche Hindernisse einer AV-Teilnahme



Quelle: öibf; n=294, Aussage trifft zu, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

Die hohe Zustimmung mit Blick auf eine mögliche „Qualitätssteigerung“ wurde in der Befragung differenzierter betrachtet. Von vier vorgegebenen Zielen sehen die 298 Befragten das größte Nachfragepotenzial in der fachlichen Höherqualifizierung der Auszubildenden, gefolgt von der Steigerung der soft skills (vgl. Abb. 1). Ausbildungsverbände werden somit durchaus als Option für die Vermittlung fehlender sozialer Kompetenzen/Schlüsselqualifikationen bei den Jugendlichen gesehen.

Barrieren für eine Teilnahme

In der Fachliteratur werden immer wieder Überlegungen von Betrieben genannt, die auf die Teilnahme in einem Ausbildungsverbund hinderlich wirken (so u. a. Angst vor bürokratischer Belastung, fehlende Nachfrage der Auszubildenden, Bedenken wegen der Weitergabe von Betriebs-

interna an die Konkurrenz, abnehmende Betriebsbindung bei den Auszubildenden, inhaltliche und emotionale Überforderung der Jugendlichen durch zu häufigen bzw. längeren Lernortwechsel, fehlende schriftliche Absprachen und zu große Entfernungen zwischen Verbundpartnern, vgl. ausführlich z. B. SCHLOTTAU 2003, 29 ff).

Im Zuge der öibf-Erhebung wurde eine Auswahl möglicher Hindernisse abgefragt. Dabei sollten Betriebe ohne Ausbildungserfahrung die Hindernisse antizipieren, aktive AV-Betriebe ihre tatsächlichen Ängste anführen. Abbildung 2 zeigt, dass die meisten Betriebe (insgesamt 71 %) das fehlende Interesse der Auszubildenden nennen (bei den AV-aktiven Betrieben sogar 77 %). Als zweites Kriterium wird das Fehlen der Arbeitskraft der Auszubildenden im Betrieb genannt (59 %). Dabei ist diese Sorge bei den nicht AV-aktiven Betrieben deutlich höher als bei den aktuell „Betroffenen“. Die Sorge, dass Auszubildende abgeworben werden oder nur eine geringe Bindung zum Betrieb haben, dass es dem Betrieb an Unterstützung bei der Abwicklung/Organisation einer AV-Teilnahme fehlt oder zusätzliche Kosten für die Ausbildung entstehen, sind vier weitere Hindernisse, die von rund 42 bis 46 Prozent genannt werden. Dabei wird von den AV-aktiven Betrieben vor allem die fehlende Unterstützung beklagt (52 %).

Mit Blick auf die gewünschten Unterstützungsleistungen sollten die Befragten in der öibf-Erhebung vier mögliche Serviceleistungen eines organisierten Ausbildungsverbundes beurteilen. Als besonders hilfreich werden vor allem Informationen über das bestehende Ausbildungsangebot im Verbund betrachtet (66 % Zustimmung). Aber auch die persönliche Beratung (z. B. zu rechtlichen Aspekten) wird von jedem zweiten Betrieb (53 %) als hilfreich eingeschätzt. Rund ein Drittel sieht die Abwicklung der finanziellen Unterstützung (35 %) und die Hilfe bei der Suche nach Partnerbetrieben (30 %) als sinnvoll an. Während für Ausbildungsbetriebe ohne aktuelle AV-Teilnahme vor allem die persönliche Beratung der wichtigste Bereich ist, begrüßen AV-aktive Betriebe die Unterstützung durch einen regionalen Verein oder eine ähnliche Einrichtung, die entsprechende Serviceleistungen anbietet. Der entsprechende Mittelwert beträgt 1,79 auf der vierstufigen Skala (1 = sehr wichtig, 4 = gar nicht wichtig). Die Vergleichsgruppen stufen die Wichtigkeit deutlich geringer ein, besonders deutlich die Nicht-Ausbildungsbetriebe (MW 2,81).

Motive einer Teilnahme an Ausbildungsverbänden

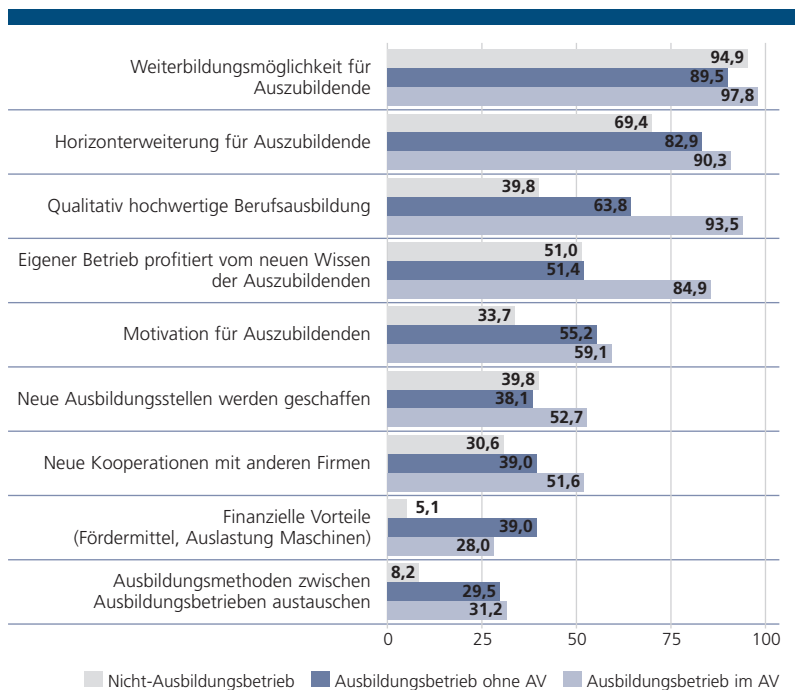
Analog zu den Hindernissen wurden Argumente für die Teilnahme an einem Ausbildungsverbund abgefragt (vgl. Abb. 3). Die Nennungshäufigkeiten zeigen für Nicht-Ausbildungsbetriebe 3,7 Antworten (MW), für Ausbildungsbetriebe 4,8 und für AV-aktive Betriebe 5,8 Antworten.

Interessant ist zunächst, dass Ausbildungsbetriebe im Verbund die Chancen von Ausbildungsverbänden deutlich (bis auf ein Item durchweg) positiver bewerten als Ausbildungsbetriebe ohne Verbund oder Betriebe, die gar nicht ausbilden. Davon unabhängig erweist sich für alle die Weiterbildungsmöglichkeit als „das“ wichtigste Motiv für die Teilnahme an einem Ausbildungsverbund, die ohne (geblockte) Fortbildung in Partnerbetrieben und Bildungseinrichtungen im normalen Betriebsalltag gar nicht möglich wäre: im Total geben dies 94 Prozent der befragten 298 Betriebe an. Auch liegen die drei Vergleichsgruppen hier sehr nahe zusammen. Dies ist bei der zweithäufigsten Antwort, der Horizonterweiterung für die Auszubildenden (81%), bereits nicht mehr der Fall. Die deutlichste Unterscheidung zwischen nichtausbildenden und im Verbund ausbildenden Betrieben herrscht beim Motiv, eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung zu ermöglichen. Während insgesamt 65 Prozent aller Betriebe dies als Vorteil sehen, benennen dies 94 Prozent der AV-Betriebe, aber nur bei 40 Prozent der nichtausbildenden Betriebe. Für die im Ausbildungsverbund aktiven Betriebe kommt noch ein viertes Argument hinzu, das bei den nicht AV-aktiven von deutlich geringerer Relevanz ist: Durch das neue Wissen des Auszubildenden profitiert der eigene Betrieb. Rund 85 Prozent dieser Gruppe sieht es so, im Total liegt der Wert bei 62 Prozent. Finanzielle Vorteile (z. B. durch höhere Auslastung der Maschinen oder Förderungen) werden demgegenüber als nachrangig gesehen.

Fazit

Die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen durch Ausbildungsverbände erscheint nach den vorliegenden quantitativen und qualitativen Ergebnissen nur in beschränktem Umfang möglich. So sind Ausbildungsverbände nicht automatisch ein Anreiz bzw. ein geeignetes Instrument für Kleinbetriebe. Die Auswertung charakterisiert mit steigender Zahl der Mitarbeiter/-innen und der Auszubildenden eine steigende Wahrscheinlichkeit für eine AV-Teilnahme, insbesondere in Branchen mit hohem Maschineneinsatz wie z. B. im Metall-/Maschinen- und Fahrzeugbau. Die Auswertung der qualitativen Experteninterviews weist zudem auf ein weiteres zentrales Merkmal neben Branche und Firmengröße hin: die Einstellung der Personalverantwortlichen (vgl. LACHMAYR/DORNMAYR 2008, S. 11). Ausbildungsverbände sind in erster Linie – darin sind sich die befragten Expertinnen und Experten sowie die Unternehmensverantwortlichen einig – ein wertvolles und wichtiges Instrument zur Steigerung der Ausbildungsqualität: zum Nutzen der Auszubildenden (bessere Berufsaussichten), zum Nutzen der Betriebe (höhere Wettbewerbsfähigkeit) und zum Nutzen der Volkswirtschaft insgesamt (Vermeidung eines Fachkräftemangels). Interessant ist, dass die in einem Verbund aktiven Ausbildungsbetriebe die Chan-

Abbildung 3 Mögliche Motive einer AV-Teilnahme



Quelle: öibf, n=294, Aussage trifft zu, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

cen einer Qualitätssteigerung deutlich positiver beurteilen als die nicht in einem Betrieb aktiven Betriebe. Insofern wäre zu wünschen, dass weitere Unternehmen für Ausbildungsverbände gewonnen werden können, um Erfahrungen zu sammeln und sich von den Vorzügen selbst ein Bild zu machen. ■

Literatur

- DRINKHUT, V.: Betriebliche Ausbildungsverbände: Ansätze zur Qualitätssicherung. In: *bwp@ Spezial 4 – HT200* – URL: www.bwpat.de/ht2008/ws11/drinkhut_ws11-ht2008_spezial4.pdf (Stand: 18. 3. 2009)
- DRINKHUT, V.; SCHLOTTAU, W.: Ausbildungspartnerschaften fördern die Einführung neu(geordnet)er Berufe. Ergebnisse aus Fallstudien in innovativen Branchen. In: *BWP 35 (2006) 4*, S. 16–19
- GERTSCH, M.: *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation Ausbildungsverbände*. Universität Bern 1999
- LACHMAYR, N.; DORNMAYR, H.: *Ausbildungsverbände in Österreich – Potenzial zusätzlicher Lehrstellen*. i. A. des BMWA Wien 2008 – URL: www.bwpat.de/ht2008/ws11/drinkhut_ws11-ht2008_spezial4.pdf (Stand: 18. 3. 2009)
- SCHLOTTAU, W.: *Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze*. In: BIBB (Hrsg.): *Verbundausbildung. Organisationsformen, Förderung, Praxisbeispiele, Rechtsfragen*, Bonn 2003 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2003_verbundausbildung.pdf (Stand 18. 3. 2009)
- SCHUMACHER, P.: *Lehrlingsausbildung: Entzauberter Mythos?* In: *SIT Sozialarbeit in Tirol (2007) 73*, S. 14–15