

Forschungsprojekt **2.5.101**

Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus der Sicht der Betriebe

Projektbeschreibung

Dr. Elisabeth M. Krekel

Ulla Beicht

Harald Brandes

Walter Brosi

Bettina Ehrental

Barbara Schulte

Dr. Joachim Gerd Ulrich

Dr. Günter Walden

Laufzeit II/2003 bis IV/2004

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1109
Fax: 0228 / 107 - 2955
E-Mail: krekel@bibb.de

Bonn, im Mai 2003

www.bibb.de

1. Forschungsbegründende Angaben

Problemstellung

Im Jahr 2002 war nicht nur die wirtschaftliche Situation, sondern auch die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt schwierig. Das Lehrstellenangebot nahm um rund 48.500 Plätze ab und betrug nur noch 590.200. Insgesamt wurden lediglich 572.200 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (BMBF, 2003). Eine so niedrige Zahl wurde im wiedervereinigten Deutschland noch nie gemessen. Der Einbruch ging vollständig auf die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge zurück; das staatlich finanzierte außerbetriebliche Ausbildungsplatzvolumen lag unverändert bei 56.900. Hätten sich nicht 13.000 Abiturienten mehr als im Vorjahr für ein Studium entschlossen und hätte die Bundesanstalt für Arbeit nicht 29.000 zusätzliche Plätze in berufsvorbereitenden Maßnahmen angeboten, wäre die Zahl der unversorgten Ausbildungsstellenbewerber um mehrere Zehntausend Jugendliche gestiegen.

Das Problem eines tendenziell sinkenden oder insgesamt zu niedrigen Ausbildungsplatzangebots ist nicht neu (Bardeleben/Troltsch, 1997). Programme und Maßnahmen zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenangebots gibt es im wiedervereinigten Deutschland seit Anfang der neunziger Jahre, und sie wurden im Laufe der Jahre immer zahlreicher und differenzierter.¹ Die Versuche, die betriebliche Ausbildungsbeteiligung zu stärken, setzen entweder am Kosten-Nutzen-Verhältnis, an den Zugangsmöglichkeiten oder aber an den Durchführungsbedingungen betrieblicher Ausbildung an. Trotz einer stetig wachsenden Maßnahmenvielfalt und -intensität gelang es jedoch nicht, das betriebliche Lehrstellenangebot so weit zu stabilisieren, dass ein ausreichendes Gegengewicht zum dominierenden Einfluss der allgemeinen wirtschaftlichen Lage entstanden wäre. Diese ist nicht nur durch die aktuellen konjunkturellen Probleme, sondern auch durch eine lang anhaltende Wachstumsschwäche gekennzeichnet.² Weiterhin werden sowohl im Längsschnitt (Vergleich der Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots in den verschiedenen Jahren) als auch im Querschnitt (Vergleich des Lehrstellenangebots in den verschiedenen Regionen Deutschlands) enge statistische Zusammenhänge mit der allgemeinen Beschäftigungssituation sichtbar (vgl. Ulrich/Troltsch, 2003). Auffallend ist jedoch, dass der jüngste Angebotsrückgang im Vergleich zur konjunkturellen Entwicklung besonders groß war. Möglicherweise verlieren bestimmte Maßnahmen zur Stabilisierung des Ausbildungsplatzangebots, die in Zeiten mittlerer bis guter Wirtschaftslage durchaus eine positive Wirkung zeigen, bei nachlassender Konjunktur überproportional stark an Wirksamkeit. Dadurch fallen die quantitativen Schwankungen der Angebotsentwicklung noch stärker aus, als allein aufgrund des Konjunkturverlaufs zu erwarten wäre.

Vor dem Hintergrund der jüngsten Entwicklung drängen sich folgende Fragen auf: Gibt es überhaupt Maßnahmen, welche die Effekte der gegenwärtigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf den Ausbildungsstellenmarkt vollständig oder weitgehend kompensieren könnten? Und wenn ja, zu welchem Preis und in Verbindung mit welchen Nebenwirkungen? Oder müssen und sollten Schwankungen des Ausbildungsplatzangebots als unvermeidbare Begleiterscheinungen eines dem Markt unterworfenen Verteilungsmechanismus von Lehrstellensuchenden und Lehrstellenanbietern akzeptiert werden? Geht es also vielmehr allein darum, ein Bedingungsgefüge für den Lehrstellenmarkt zu identifizieren, das unter Hinnahme der unvermeidlichen konjunkturbedingten Schwankungen im Schnitt für einen möglichst op-

¹ Vgl. z.B. Schulte, 1997; Dahms/Schiemann, 1998; Lutz/Grünert, 1999; Friedrich/Troltsch/Westhoff, 1999; Bispinck/Dorsch-Schweizer/Kirsch, 2002; Berger/Walden, 2002; BMBF, 2003.

² Wie die letzte Delphi-Erhebung bei rund 800 Bildungsfachleuten ergab, wird das Thema „Förderung der Ausbildungsbereitschaft“ immer noch zu den wichtigsten Forschungsaufgaben im Bereich der beruflichen Bildung gezählt. Dies dürfte vor allem auf die unbefriedigende Ist-Entwicklung der letzten Jahre und das damit verbundene Signal zurückzuführen sein, dass alle bisherigen Maßnahmen offenbar nicht ausreichten (vgl. Brosi/Krekel/Ulrich, 2002).

timalen Grundbestand an betrieblichen Ausbildungsangeboten sorgt – ohne die Qualität der Ausbildung zu gefährden?

Forschungsstand

Antworten auf diese Fragen stehen weiterhin aus. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass es bisher nur relativ wenig Forschungsarbeiten gibt, die sich unmittelbar mit der *Wirksamkeit konkreter Maßnahmen* auf die Ausbildungsbereitschaft beschäftigen.³ In den meisten Untersuchungen ging es entweder darum, die Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nachzuzeichnen, um die Frage, warum Betriebe ausbilden bzw. nicht ausbilden, oder aber um eine Nutzen- und Kostenanalyse.⁴ Entweder wurden in solchen Studien konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung nur ansatzweise berücksichtigt, oder aber es ergeben sich aus ihnen nur indirekte Hinweise, wie die Ausbildungsbetriebe zu einer Steigerung des Ausbildungsstellenangebots veranlasst werden könnten. Hinzu kommt, dass zumeist gerade jene Aspekte weitgehend unbeleuchtet blieben, die für die jüngste Entwicklung von besonderer Relevanz gewesen sein könnten. So wurden die verschiedenen Maßnahmen in der Regel isoliert voneinander auf ihre potenzielle Wirksamkeit hin untersucht. Interdependenzen zwischen den Effekten unterschiedlicher Ansatzpunkte wurden dabei ebenso kaum berücksichtigt wie Abhängigkeiten des Wirksamkeitsgrades von der jeweiligen wirtschaftlichen Lage bzw. von den bisher vorherrschenden Ausbildungsmotiven.⁵

Ein Grund für den relativ unbefriedigenden Forschungsstand dürfte in den Besonderheiten des Untersuchungsgegenstandes liegen. Es stellt nicht nur ein besonderes methodisches Problem dar, verlässlich die Wirksamkeit bereits etablierter Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft zu untersuchen. Ebenso schwierig ist es, zu validen Ergebnissen bei der Wirkungsbeurteilung von Maßnahmen zu gelangen, die bisher lediglich angedacht und noch nicht realisiert worden sind. Eine solche Ex-ante-Evaluierung setzt außerdem voraus, dass man zu einer begründeten Auswahl von Maßnahmenvorschlägen gelangt ist.

Das erste Problem, die *Ex-post-Evaluierung* bereits etablierter Maßnahmen, hängt zum einen mit dem Aufwand zusammen, den eine entsprechende Studie abverlangt. Oft ist eine Beobachtungsphase von mehreren Jahren erforderlich, um über eine ausreichende Beurteilungsgrundlage zu verfügen. Zum anderen gibt es große methodische Probleme bei der Zurechenbarkeit der Ausbildungsangebotsentwicklung auf die jeweils untersuchte Maßnahme. In der Regel verfügt man lediglich über korrelative Zusammenhänge verschiedener Zeitreihen. Dies macht es außerordentlich schwierig, zwischen tatsächlichen Maßnahmeeffekten und „Trittbrettfahreffekten“ zu unterscheiden, die lediglich auf eine Verbesserung der Konjunktur zurückzuführen sind.⁶

Die *Ex-ante-Evaluierung* von Maßnahmen, die bisher nur angedacht und noch nicht umgesetzt wurden, steht vor dem Problem einer fehlenden empirischen Grundlage. Gleichwohl stellt sich eine solche Forschungsaufgabe angesichts der jüngsten Entwicklung als besonders dringlich dar, und sie darf deshalb auch nicht zu langfristig angelegt sein. Da „Ausbildungsbeteiligung“ eine Größe ist, die unmittelbar am Entscheidungsverhalten der Betriebsinhaber bzw. Personalverantwortlichen ansetzt, ist es zweckmäßig, insbesondere diese Personenkreise an der Ex-ante-Evaluierung zu beteiligen (vgl. Beutner, 2001). Darüber hinaus

³ Vgl. Twardy, 1996; Schulte, 1997; Falk, 1998; Beutner, 2001, Westhoff, 2001; Walden, 2002.

⁴ Vgl. aus jüngerer Zeit z.B. Bardeleben/Beicht, 1996; Neubäumer/Bellmann, 1997; Brandes/Walden, 1997; Bardeleben/Troltsch, 1997; Kau u.a., 1998; Schwengler, 1998; Zedler, 1998; Ulrich, 1999; Dietrich/Bellmann, 1999; Franz/Steiner/Zimmermann, 2000; Lenske/Werner, 2001; Troltsch/Ulrich, 2001; Beicht/Walden, 2002; Walden/Beicht/Herget, 2002; Dahms/Krause/Schiemann, 2002.

⁵ Dies könnte auch mit dem Untersuchungsdesign zusammenhängen. So erlauben beispielsweise standardisierte Messinstrumente wie Fragebögen nur in beschränktem Maße, mögliche Interaktionseffekte zwischen verschiedenen Einflussgrößen zum Befragungsgegenstand zu machen.

⁶ Vgl. z.B. Dahms/Schiemann, 1998; Lutz/Grünert, 1999; Berger/Walden, 2002.

wird angestrebt, die Betriebsinhaber und Personalentscheider auch an der Eruiierung von neuen, bisher noch nicht angedachten Maßnahmenvorschlägen mitwirken zu lassen. Beide Formen der Einbindung setzen allerdings eine besondere theoretische und methodische Verortung voraus, auf die im vierten Abschnitt noch näher eingegangen wird.

Forschungsziele

Ziel des Projektes ist es, zu untersuchen, ob es aus Sicht von ausbildungserfahrenen Betriebsinhabern und sonstigen Ausbildungsverantwortlichen Wege gibt, das betriebliche Lehrstellenangebot auch bei schwieriger Wirtschaftslage zu stabilisieren und negative konjunkturelle Einflüsse weitgehend zu kompensieren. Dazu sollen rund 30 bis 50 Interviews in überwiegend kleinen und mittleren Betrieben durchgeführt werden. In den Befragungen geht es zum einen darum, alle denkbaren Anregungen und Ideen der Betriebe aufzunehmen und mit diesen zu diskutieren. Zum anderen sollen die Betriebe selbst mit einer Liste von Vorschlägen konfrontiert werden, die im Zuge der Vorbereitung der Erhebungsphase von der Projektgruppe erarbeitet wird.⁷

Zentrale Forschungshypothesen

Folgende Forschungshypothesen sollen in der Auseinandersetzung mit den „subjektiven Theorien“ der Betriebsinhaber und Personalverantwortlichen untersucht werden:

- Zwischen der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenmarktes besteht eine *interaktive* Beziehung: Maßnahmen, die in Zeiten mittlerer bis guter Konjunktur einen merklich positiven Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung haben, verlieren ihre Wirkung bei deutlicher Verschlechterung der Konjunktur teilweise oder sogar vollständig.
- Dieser Interaktionseffekt ist allerdings nicht unabhängig von der jeweiligen Motivationsstruktur der Betriebe, sich an der beruflichen Ausbildung zu beteiligen. Betriebe, denen es beispielsweise gelingt, bereits während der Lehre Nettoerträge durch die Mitarbeit ihrer Auszubildenden zu erwirtschaften, passen ihre Ausbildungsbeteiligung in anderer Form an die wirtschaftliche Entwicklung an als Betriebe, die höhere Ausbildungskosten tragen.⁸
- Letztlich gibt es innerhalb des Ausbildungssystems keine befriedigenden Ansatzpunkte, den dominierenden Einfluss der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf das Lehrstellenangebot vollständig oder zumindest zum überwiegenden Teil zu kompensieren. Es ist also z.B. nicht möglich, für ein weitgehend konjunkturunabhängiges, gleichbleibend hohes Ausbildungsstellenangebot zu sorgen. Die negativen Begleiteffekte entsprechender Maßnahmen wären schwerwiegender als die negativen Wirkungen der Konjunktur auf den Ausbildungsstellenmarkt.
- Gleichwohl existieren aus Sicht der Betriebe wichtige Ansatzpunkte, das betriebliche Ausbildungsstellenangebot trotz der unvermeidlichen konjunkturbedingten Schwankungen auf einem im Durchschnitt der Jahre höheren Niveau als heute zu verankern – ohne dabei die Qualität der Ausbildung zu gefährden.

⁷ Neben der Auswertung der einschlägigen Literatur sollen Maßnahmenvorschläge zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsstellenangebots auch durch eine Befragung von Experten der beruflichen Bildung im Rahmen des Expertenmonitors des BIBB eruiert werden.

⁸ Vergleichbare Hypothesen können z.B. für diejenigen Betriebe entwickelt werden, die sich insbesondere auch aus Gründen der Öffentlichkeitsarbeit an Ausbildung beteiligen.

2. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt ist dem Forschungskorridor 5 zugeordnet: „Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme“. In diesem Bereich wird ein „dringender Forschungsbedarf“ hinsichtlich der „Überprüfung von Wirkungsbedingungen und Maßstäben der Berufsbildungsförderung“ reklamiert.⁹ Es ergeben sich durch das neue Projekt aber auch Bezüge zum Forschungskorridor 3 „Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ (Ausbildungsstellenmarkt; Rekrutierungsverhalten von Betrieben).

3. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Theoretisch-methodische Verortung

Anders als in vielen sonstigen Interviews soll es in diesen Befragungen nicht allein darum gehen, die Probanden mit einer standardisierten Liste von Fragen zu konfrontieren und ihre Antworten aufzuzeichnen. Vielmehr wird angestrebt, einen Dialog zwischen beiden Seiten zu eröffnen und in der Untersuchungssituation beides auf den Prüfstand zu heben: sowohl die „subjektiven Hypothesen“ der Betriebsinhaber als auch das intersubjektive, „objektive“ Annahmeflecht der Interviewer, das sich an den bisherigen Forschungsergebnissen orientiert. Dahinter verbirgt sich die Annahme, dass auch „Alltagspersonen“ zur Beschreibung, Erklärung und Prognose von für sie relevanten Ereignissen „Theorien“ entwickeln – auch wenn diese „subjektiven Theorien“ unsystematischer und mit einer geringeren begrifflichen Präzision entwickelt werden als ihre wissenschaftlichen Pendanten.

Hier ergeben sich deutliche Berührungspunkte zum „Forschungsprogramm Subjektive Theorie“, das von Norbert Groeben initiiert wurde (vgl. Groeben/Scheele, 1977; Groeben u.a., 1988). Groeben ist von der Integrierbarkeit „hermeneutischer“ und „empiristischer“ Forschungsansätze überzeugt. Unter „subjektiven Theorien“ versteht er Kognitionen der „Selbst- und Weltsicht“, die – durchaus in Analogie zu wissenschaftlichen Theorien – ein relativ komplexes Aggregat von Annahmen bilden und dem Individuum zur Rekonstruktion, Erklärung und Vorhersage von Geschehnissen dienen. Groeben äußert sich optimistisch, was die Möglichkeiten der Forschung angeht, im Dialog mit der Person zu einer validen Abbildung dieser „subjektiven Theorie“ zu gelangen, und hat hierzu einige methodische Vorschläge gemacht („kommunikative Validierung“). Eine Adaptation des Ansatzes von Groeben auf das Entscheidungsverhalten von Unternehmern im Bereich Personalentwicklung stammt von Thomas Steinkamp (1989). Nach seinen Untersuchungen bei mittelständischen Unternehmern sieht er die These gestützt, dass „die Unternehmer in ihren subjektiven Theorien nicht nur ihr eigenes Handeln, gemessen an einem Außenkriterium, adäquat beschreiben, sondern dass sie auch Erklärungskonzepte anbieten können, die durchaus denen wissenschaftlicher Theorien entsprechen“ (1989, S. 328).

Im diesem Sinne könnten die subjektiven Theorien zu einem wichtigen Stimulus und Korrektiv für die wissenschaftliche Hypothesenbildung werden. Denn sie werden in der Regel im engen Kontext der für das eigene Alltagshandeln relevanten Einflussgrößen entwickelt und berücksichtigen somit Rahmenbedingungen, die in einer standardisierten wissenschaftlichen Untersuchung möglicherweise außer Acht gelassen werden.

Die Interviewpartner dürften in der Regel aber nur dann über ein Mindestmaß an ausdifferenzierten Meinungen und Vorschlägen zum Thema verfügen, wenn sie sich bereits selbst einmal an beruflicher Ausbildung beteiligt haben. Deshalb sollen ausbildungsunerfahrene

⁹ Vgl. BIBB, 2001, S. 80.

Betriebe nicht in die Untersuchung eingebunden werden. Zwar ist auch diese Gruppe wichtig, wenn es darum geht, möglichst viele Unternehmen für die Ausbildung zu gewinnen. Doch sind die Bedingungen zur Aktivierung dieser Gruppe ein spezifisches Problem, und entsprechende Forschungsaktivitäten setzen einen gesonderten empirischen Zugang voraus. Zudem gab es in den letzten Jahren bereits mehrere Forschungsaktivitäten zur Frage, wie bisher nicht ausbildende Betriebe an die berufliche Ausbildung herangeführt werden können. Umgekehrt gilt es von Seiten der Interviewenden, durch gezielte Rückfragen und Einwände zu überprüfen, wie „belastbar“ die subjektiven Theorien der Betriebsinhaber und Personalverantwortlichen sind. Dazu zählen zum Beispiel die Fragen,

- ob die geäußerten Hypothesen bereits seit längerem Teil des Überzeugungssystems der Interviewten sind oder aber möglicherweise erst im Gespräch entwickelt wurden, und
- für welches subjektive Ziel, unter welchen Rahmenbedingungen und mit welcher Wahrscheinlichkeit die geäußerten Hypothesen tatsächlich handlungsleitend sind.

Eine solche Gesprächsführung setzt eine intensive Vorbereitung sowie hohe kommunikative Fähig- und Fertigkeiten auf Seiten des Interviewenden voraus. Die Probanden benötigen womöglich Hilfestellungen bei der gedächtnismäßigen und begrifflichen Rekonstruktion ihrer Hypothesen. Diese Unterstützung darf jedoch nicht zu einer Überlagerung und Verfälschung durch die impliziten Annahmen des Interviewers führen. Zudem gilt es, den Prozess der „Validierung“ der subjektiven Theorien durch Rückfragen und Einwände nicht so zu gestalten, dass die Gesprächsatmosphäre beeinträchtigt wird.

Ein weiteres Problem bei den geplanten Untersuchungen ist die Kontrolle der sozialen Erwünschtheit. Die Stabilisierung des Ausbildungsmarktes gilt als hohes gesamtgesellschaftliches Gut. Dies könnte zu einer Interviewsituation führen, bei der suggestive Antworten gefördert werden.¹⁰ Zudem besteht die Gefahr, dass nicht deutlich genug zwischen der Zweckmäßigkeit bestimmter Maßnahmen aus Sicht der Betriebe und ihrem Effekt auf die Bereitstellung zusätzlicher Lehrstellen unterschieden wird. Nicht alle wünschenswerten Änderungen des Kosten-Nutzen-Verhältnisses, der Zugangs- und der Durchführungsbedingungen betrieblicher Ausbildung müssen jedoch auch mit einem quantitativen Effekt auf das Ausbildungsplatzangebot verbunden sein; dies gilt insbesondere in Zeiten einer ungünstigen Konjunktur.

Nach der Durchführung und Auswertung aller Interviews sollen die wichtigsten Anregungen und Vorschläge in einen standardisierten Fragebogen überführt werden. Dieser soll an alle Betriebe versandt werden, die am Referenz-Betriebs-System des BIBB beteiligt sind. Mit dieser Befragung soll zweierlei erreicht werden: Zum einen ist sie als eine spezifische „Dienstleistung“ und „Belohnung“ für diejenigen Betriebe gedacht, die an den Interviews beteiligt werden. Analog zu einer Delphi-Expertenbefragung soll ihnen ein Feedback verschafft werden, wie ihre eigenen Vorschläge von anderen Betrieben bewertet werden. Zum anderen soll mit der RBS-Befragung ein erweiterter Überblick über den Nutzen möglicher Maßnahmen aus Sicht der Betriebe erreicht werden. Aufgrund der größeren Stichprobenbasis – angestrebt wird eine Nettobeteiligung von 500 Betrieben – können auch zusätzliche Hinweise gewonnen werden, welchen Einfluss bestimmte Randbedingungen wie z.B. Betriebsgröße, Branche etc. auf die Nutzenwahrnehmung haben. Es ist allerdings damit zu rechnen, dass im Rahmen einer solchen standardisierten schriftlichen Untersuchung das jeweilige Bedingungsgefüge für die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen nur beschränkt operationalisierbar bzw. abfragbar ist.

¹⁰ Dies wäre etwa der Fall, wenn immer wieder zu einseitig danach gefragt würde, *welche* Maßnahmen zu einer Ausweitung des betrieblichen Lehrstellenangebots führen würden und dadurch systematisch bestimmte Antworterwartungen („response sets“) aufgebaut werden (zum Beispiel die, dass es solche wirksamen Maßnahmen jenseits des konjunkturellen Effektes auf jeden Fall gäbe).

Vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte

Das Projekt soll von einem Fachbeirat begleitet werden, der sich aus Mitgliedern des Unterausschusses 1 rekrutiert. Seine Aufgabe soll es vor allem sein, an der Entscheidung über die endgültige Form des Interviewleitfadens und hier insbesondere an der Auswahl der Maßnahmen mitzuwirken, die im Gespräch mit den Betriebsinhabern und Personalverantwortlichen thematisiert werden. Der erforderliche Einsatz der Beiratsmitglieder soll möglichst auf eine Sitzung beschränkt werden. Um den organisatorischen Aufwand zu minimieren, soll diese Sitzung im zeitlichen Zusammenhang mit einer der nächsten Ausschusssitzungen terminiert werden.

Fremdforschungsaufträge

Im Bundesinstitut für Berufsbildung stehen die Kapazitäten zur vollständigen Durchführung der erforderlichen Feldarbeit nicht zu Verfügung. Diese Arbeiten sollen deshalb an Dritte vergeben werden. Der Auftragnehmer wird auch an der Entwicklung des Interviewleitfadens beteiligt.

4. Beabsichtigte interne und externe Kooperation

Innerhalb des Bundesinstituts für Berufsbildung steht das Projekt im engen Austausch mit allen Forschungsarbeiten zur „ersten Schwelle“. Zu nennen sind hier insbesondere die Untersuchungen zu den Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung, zum Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, zu den Bund-Länder-Programmen Ost, zur Effizienz der Verbundausbildung sowie die ökonometrische Modellierung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben und Jugendlichen. Weiterhin ist eine Zusammenarbeit mit dem vom BMBF geförderten Vorhaben „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ und dem geplanten Forschungsprojekt „Akzeptanz von zweijährigen betrieblichen Ausbildungsgängen“ (AB 1.1) beabsichtigt.

Was die Forschungsinstitutionen außerhalb des Bundesinstituts für Berufsbildung angeht, wird insbesondere eine Kooperation mit jenen Einrichtungen angestrebt, die sich bereits unmittelbar mit der Erforschung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Stabilisierung von Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsbeteiligung beschäftigt haben. Hier ist insbesondere an den Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln gedacht. Die Kooperation soll gegebenenfalls über Sachverständigenmittel finanziert werden. Kontakt soll auch zu den Lehrstühlen der Begründer des Forschungsprogramms „Subjektive Theorien“, Prof. Norbert Groeben und Prof. Brigitte Scheele, an der Universität zu Köln aufgenommen werden.

5. Anhang: Literaturhinweise

Bardeleben, R. von; Beicht, U.: „Investitionen in die Zukunft“ - eine bildungsökonomische Betrachtung der Berufsausbildung aus betrieblicher Sicht. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (1996) Beiheft 12, S. 22-41

Bardeleben, R. von; Troltsch, K.: Betriebliche Ausbildung auf dem Rückzug?: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben im Zeitraum von 1985 bis 1995. In: BWP 26(1997) Heft 5, S. 9-16

- Beicht, U. Walden, G.: Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung - Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 31(2002) Heft 6, S. 38-43
- Bellmann, L.: Qualifikationsanforderungen der Betriebe im Dienstleistungssektor. Neue Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für Ost und West. In: Koller, M. (Hrsg.): Innovations- und Wachstumspotentiale neuer Dienstleistungen. Nürnberg 1999 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 222), S. 143-150
- Berger, K.; Walden, G.: Evaluierung der Bund-Länder-Programme zur Ausbildungsförderung in den neuen Bundesländern 1996-1999. Bestandsaufnahme, Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Bielefeld 2002 (Berichte zur beruflichen Bildung Heft 255)
- Beutner, M.: Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben. Eine wirtschaftspädagogische Studie zur Ermittlung der Determinanten der Ausbildungsbereitschaft. Köln 2001 (Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte Bd. 37)
- Bispinck, R.; Dorsch-Schweizer, M.; Kirsch, J.: Tarifliche Ausbildungsförderung - begrenzt erfolgreich. Ergebnisse einer empirischen Wirkungsanalyse, in: WSI-Mitteilungen 4/2002, S. 213-219.
- Brandes, H.; Friedrich, W.: Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen des Ausbildungsverhaltens in Industrie, Bauhauptgewerbe und Handel. Ergebnisse einer IFO-Erhebung 1977, Berlin 1979
- Brandes, H.; Walden, G.: Einschätzungen von Ausbildungsbetrieben zur künftigen Entwicklung ihres Ausbildungsangebotes. In: BWP 26(1997) Heft 6, S. 19-25
- Brosi, W.; Krekel, E. M.; Ulrich, J. G.: Sicherung der beruflichen Zukunft: Anforderungen an Forschung und Entwicklung. Ergebnisse einer Delphi-Studie. In: BWP 31(2002) Heft 1, S. 5-11
- Brosi, W.; Krekel, E. M.; Ulrich, J. G. (Hrsg.): Sicherung der beruflichen Zukunft durch Forschung und Entwicklung - Ergebnisse einer Delphi-Befragung Berichte zur beruflichen Bildung), Bielefeld 2003 (in Vorbereitung) (Berichte zur beruflichen Bildung)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Perspektiven der Berufsbildungsforschung: Das neue mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bielefeld 2001 (Forschung Spezial H. 1)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2003. Bonn 2003 (Entwurf)
- Dahms, V.; Schiemann, F.: Förderung der betrieblichen Erstausbildung in den neuen Bundesländern – Eine Synopse. Berlin 1998
- Dahms, V.; Krause, M.; Schiemann, F.: Neue Berufe in Thüringen? Neuland für Ausbildungsbetriebe? Erfurt 2002
- Dietrich, H. ; Bellmann, L.: Das Ausbildungsverhalten der bundesdeutschen Betriebe. Befunde aus den Geschäftsstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit und dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. In: Flitner, A.; Petry, C.; Richter, I. (Hrsg.): Wege aus der Ausbildungskrise: Memorandum des Forums "Jugend - Bildung - Arbeit" mit Untersuchungsergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Opladen 1999, S. 75-104
- Dincher, R.: Erwartungen und Anforderungen der Betriebe an die Arbeitsverwaltung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung durch Studierende der Fachhochschule des Bundes, Fach-

- bereich Arbeitsverwaltung. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit 47/2000, S. 4787-4847
- Falk, R.; Malcher, W.; Weiß, R.; Zedler, R.: Ausbildungsplätze. Strategien und Maßnahmen. In: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik (1984) Heft 3, S. 1-40
- Falk, R.: Wie die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe verbessert werden kann: Ergebnisse eines Workshops. In: Handwerk-Magazin (1998) Heft 3, S. III-VII
- Franz, W.; Steiner, V.; Zimmermann, V.: Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft im technologischen und demografischen Wandel. Baden-Baden 2000 (ZEW-Wirtschaftsanalysen Bd. 46)
- Friedrich, M.; Troltsch, K.; Westhoff, G. : Das Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung: erste Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB. In: BWP 28(1999) Heft 6, S. 5-10
- Groebe, N.; Scheele, B.: Argumente für eine Psychologie des reflexiven Subjekts: Paradigmawechsel vom behavioralen zum epistemologischen Menschenbild, Darmstadt 1977
- Groebe, N.; Scheele, B.: Einige Sprachregelungsvorschläge für die Erforschung subjektiver Theorien. In: Dann, H.-D.; Humpert, W.; Krause, F.; Tennstädt, K.C. (Hrsg.): Analyse und Modifikation subjektiver Theorien von Lehrern, Konstanz 1982
- Groebe, N.; Wahl, D.; Schlee, J.; Scheele, B.: Forschungsprogramm Subjektive Theorien: Eine Einführung in die Psychologie des reflexiven Subjekts, Tübingen 1988
- Kau, W.; Alex, L.; Bardeleben, R. von; Herget, H.; Kath, F.; Schmidt, H.; Berufsausbildung hat Zukunft: Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Grossbetrieben, Bielefeld 1998
- Lenske, W.; Werner, D.: Fachkräftebedarf, Fachkräftemangel und Lösungsansätze. Die IW-Frühjahrsbefragung zu Ausbildung und Beschäftigung. In: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 252/2001, S. 1-52
- Lutz, B.; Grünert, H.: Evaluierung der Vorhaben zur Förderung der beruflichen Erstausbildung. Gutachten erstellt im Auftrag der Landesregierung Sachsen-Anhalt, Halle 1999
- Neubäumer, R.; Bellmann, L.: Ausbildungsintensität und Ausbildungsbeteiligung von Betrieben. Theoretische Erklärungen und empirische Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997. In: Beer, D.; Frick, B.; Neubäumer, R.; Sesselmeier, W. (Hrsg.): Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung, München 1999, S. 9-41
- Neubäumer, R.: Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse, Berlin 1999
- Schwengler, B.: Ausbildungsverhalten von Betrieben in West- und Ostdeutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1997. In: BWP 27(1998) Heft 6, S. 14-17
- Schulte, B.: Ausbildungsberater, Ausbildungsplatzentwickler, Ausbildungsplatzwerber – Ergebnisse einer Befragung. In: BWP 26(1997) Heft 3, S. 42-44
- Steinkamp, Th.: Unternehmertheorien zur Personalentwicklung. Entwurf eines allgemeinen Handlungsmodells aus epistemologischer Sicht. Bayreuth 1989 (Beiträge zur Unternehmensführung Bd. 2)
- Troltsch, K. ; Ulrich, J. G. : Aufholjagd im Osten? Duale Ausbildung in Ostdeutschland erfolgreicher als bisher vermutet, in: BWP 30(2001) Heft 6, S. 39-42
- Twardy, M.: Ausbildungsbereitschaft im Handwerk. Ergebnisse und Kommentierungen einer Betriebsbefragung und einer Fachtagung anlässlich der Handwerksmesse NRW am 21. Juni 1996. Köln 1996 (Berufsbildung im Handwerk (Reihe B, H. 48))

- Ulrich, J. G.: Finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung in Ostdeutschland. In: Arbeitsgemeinschaft Berufliche Bildung e. V. - Hochschule, Betrieb und Schule / Vorstand (Hrsg.): Workshop Kosten, Finanzierung und Nutzen beruflicher Bildung. Neusäss 1999, S. 121-140
- Ulrich, J. G.; Troltsch, K.: Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungsstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Bielefeld 2003 (Forschung Spezial, H. 6)
- Walden, G.; Westhoff, G.: Aktuelle Entwicklungen im dualen System der Berufsausbildung der Bundesrepublik Deutschland. In : Wirtschaft und Gesellschaft (1999) Heft 1, S. 83-97
- Walden, G.; Beicht, U.; Herget, H.: Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In: BWP 31(2002) Heft 2, S. 35-39
- Walden, G. Herget, H.: Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe - erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In : BWP 31(2002) Heft 6, S. 32-37
- Walden, G.: Maßnahmen zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots - die Sicht der Betriebe. In: BWP 32(2003) Heft 1 (BIBB aktuell).
- Westhoff, G.: Junge Dienstleistungsunternehmen wünschen sich mehr Information und gezielte Beratung. In: BWP 30(2001) Heft 5, S. 54-55
- Zedler, R.: Berufsausbildung – Investition, die sich auszahlt. In: Wirtschaft und Berufserziehung, in: Zeitschrift für Berufsbildung 9/1998, S. 9-13
- Zimbardo, Ph. G.: Psychologie. 5., neu übers. u. bearb. Auflage. Berlin u.a. 1992