

Abschlussbericht zum internationalen Forschungsauftrag/-projekt 5.7005

Dual training systems: Institutional set up and performance. A survey and analysis project in the framework of the Leonardo da Vinci programme.

- **Abstract**

Die Berufsausbildung im dualen System ist trotz ihrer langen Tradition innerhalb und außerhalb Europas bis heute ein System geblieben, das zwar oft von Experten gelobt wird, jedoch bisher kaum ein Land zur Nachahmung anregte. Die nunmehr vorliegende Veröffentlichung der Ergebnisse eines europäischen LEONARDO-Projektes bietet Hinweise auf mögliche Gründe für die Ausnahmestellung des dualen Systems.

In sechs Ländern der Europäischen Union (Deutschland, Finnland, Großbritannien, die Niederlande und Spanien) wurde die Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen der jeweiligen nationalen Ausbildungssysteme für die Leistungs- und Anpassungsfähigkeit auf der Basis eines gemeinsamen Analysekonzeptes untersucht. Deutschland unterscheidet sich deutlich von der Situation der beruflichen Erstausbildung in den anderen Ländern. Nur in Deutschland ist die berufliche Erstausbildung im dualen Lernen und in einem System, welches den Einstieg der Mehrheit eines Altersjahrganges (60 % - 70 %) ermöglicht, organisiert. Ziel des Projektes war es, zu prüfen, inwieweit die dualen Ausbildungsgänge in den 6 Ländern den neuen ökonomischen und strukturellen Anforderungen Rechnung tragen.

Im Mittelpunkt des Projektes stand die berufliche Erstausbildung in der Bauwirtschaft, insbesondere die Situation bei den Zimmerern und Maurern. Hier wurde insbesondere geprüft, inwieweit Lernen am Arbeitsplatz eine sinnvolle und notwendige Ergänzung der nationalen Standardangebote darstellt. Dabei zeigt sich das duale System als wettbewerbsfähige Lösung, die jedoch auch systemtypische Probleme aufweist.

- **Bearbeiter**

Dr. Grünewald, Uwe, Dipl. Pol. Moraal, Dick

- **Laufzeit**

III/1998 bis IV/1999

- **Ausgangslage**

In sechs Ländern der Europäischen Union (Deutschland, Finnland, Großbritannien, die Niederlande und Spanien) wurde die Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen der jeweiligen nationalen Ausbildungssysteme für die Leistungs- und Anpassungsfähigkeit auf der

Basis eines gemeinsamen Analyse-Konzeptes untersucht. Die Situation der beruflichen Erstausbildung in Deutschland unterscheidet sich deutlich von der Situation in den anderen Ländern. Nur in Deutschland ist die berufliche Erstausbildung im dualen Lernen und in einem System, welches den Einstieg der Mehrheit eines Altersjahrganges (60 % - 70 %) ermöglicht, organisiert.

Im Mittelpunkt des Projektes stand die berufliche Erstausbildung in der Bauwirtschaft, insbesondere die Situation bei den Zimmerern und Maurern. Hier wurde geprüft, inwieweit Lernen am Arbeitsplatz eine sinnvolle und notwendige Ergänzung der nationalen Standardangebote darstellt. Dabei zeigt sich das duale System als wettbewerbsfähige Lösung, die jedoch auch systemtypische Probleme aufweist.

Das Projekt wurde von zwei niederländischen Instituten koordiniert:

- dem EIM, einem Forschungs- und Beratungsinstitut für kleine und mittlere Unternehmen und
- dem CINOP, dem Niederländischen Zentrum für Innovation im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Neben dem BIBB waren als weitere Partner am Projekt beteiligt:

- IKEI, San Sebastian, Spanien,
- Cirem, Barcelona, Spanien,
- Turku School of Economics, Finnland
- Bocconi Universität, Mailand, Italien und das
- SME Center Warwick, Großbritannien.

Wichtig für die Partnerwahl war, dass in allen ausgewählten EU-Mitgliedstaaten sowohl Sachverstand im Bereich der Arbeitsmarktpolitik als auch der Berufsbildungspolitik verfügbar war.

• Ziele

Ziel des Projektes war es, im Zusammenhang mit dualen Ausbildungsansätzen, die gegenwärtig in vielen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union an Bedeutung gewinnen, Ideen und Ansätze zu entwickeln, die politische Entscheidungsträger und Praktiker der Berufsbildungsszene bei der Implementation europaorientierter bildungs- und ausbildungspolitischer Instrumente unterstützen.

Die Hauptziele des Projektes konzentrierten sich auf:

- die wachsende europäische Dimension der Qualifizierung;
- den rapiden Übergang fast aller nationalen Wirtschaftssysteme von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft, der zu einer entsprechenden Anpassung der Qualifikationen und der finanziellen Investitionen in Bildung führen muss;
- neue Lernarrangements, die geeignet sind, lebenslanges Lernen zu unterstützen;
- die Verbesserung der Qualität und der Innovationsfähigkeit der nationalen Bildungs- und Ausbildungssysteme.

Insbesondere die Qualitätsverbesserung und die Erweiterung der innovativen Potenziale der Berufsausbildungssysteme erfordern eine sorgfältige Prüfung der konzeptionellen Rahmenbedingungen, die den verschiedenen Systemen und Arrangements zu Grunde liegen. Das Projekt stellt die Ergebnisse des Versuches dar, die Einzelelemente der kausalen Beziehungen zwischen den institutionellen Rahmenbedingungen der Ausbildungssysteme und den Gestaltungselementen, die letztendlich die Leistungsfähigkeit der nationalen Systeme bestimmen, darzustellen.

Abgeleitet aus der Gesamtzielsetzung des Projektes lagen den vergleichenden Arbeiten sieben miteinander verbundene spezifische Zielsetzungen zu Grunde:

1. Die generelle Beschreibung der institutionellen Rahmenbedingungen der dualen Ansätze in den sechs EU-Mitgliedsstaaten des Projekts sowie die konkrete Umsetzung dieser Ansätze in die Berufsbildungsrealität auf der Basis bestehender Analysen und komparativer Statistiken;
2. Eine vergleichende detaillierte Analyse der institutionellen Faktoren der dualen Systeme sowie tiefergehender Determinanten für das Leistungsvermögen dieser Systeme;
3. Eine Konkretisierung der Analyse für das Beispiel des Baugewerbes;
4. Die Identifikation sektoraler Erfolgsdeterminanten;
5. Eine Ergänzung dieser Analyse durch Expertengespräche auf nationaler Ebene, auf sektoraler Ebene sowie auf der Mikroebene mit Akteuren aller beteiligten Institutionen;
6. Ein Vergleich von institutionellen Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten auf der Mikroebene;
7. Der Versuch einer Synthese der Befunde aller drei in die Analyse einbezogenen Ebenen, um auf diese Weise zu Empfehlungen zur Steigerung der Effektivität dualer Ausbildungsansätze in Europa zu gelangen.

Insbesondere im Rahmen des Syntheseberichtes, der in einer deutschen Veröffentlichung (s. S. 7f) in Teilen aufgegriffen wird, werden Erkenntnisse über die Transfermöglichkeiten von Elementen des dualen Systems in einen anderen nationalen Kontext erhofft. Auch Hinweise zur Anpassungsflexibilität der Ausbildung in Deutschland an die Folgen der Globalisierung und Europäisierung der Beschäftigungssysteme sind zu erwarten.

• **Methodische Hinweise**

Durch die Verbindung einer Analyse auf der nationalen Ebene mit der Konkretisierung auf der Ebene einer Branche (Baubereich) sowie zusätzlichen Befragungen auf der Ebene der Bildungseinrichtungen (Betrieb, Schule, überbetriebliche Bildungseinrichtung) berühren die Ergebnisse des Projektes sowohl strukturelle Fragen als auch Ergebnisse transnationaler Vergleiche der organisatorischen Gestaltung der Ausbildung auf der Mikroebene.

Im Hinblick auf die strukturelle Analyse ermöglicht der internationale Vergleich den Blick auf die Veränderung der Aufgabenschneidung und Kompetenzen auf der Facharbeiterebene vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Ausbildungsstrukturen. Es ist zu vermuten, dass die unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen in den am Projekt beteiligten Mitgliedsstaaten der Union die Übergänge im Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Auch das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen kann

unter anderem als spezifische Reaktion auf Incentives oder Restriktionen bei den institutionellen Rahmenbedingungen interpretiert werden.

Es wurde auch erwartet, dass wegen der Konzentration auf den Baubereich die europäische Analyse auch Hinweise auf die Veränderung von Tätigkeitsfeldern sowie das Entstehen möglicher neuer Beschäftigungsfelder liefert. Es wird im Rahmen der Ergebnisse erkennbar sein, inwieweit wegen der besonderen Branchenbedingungen, die sich gerade im Baubereich im jeweiligen nationalen Kontext noch einmal unterschiedlich darstellen, neue Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche entstehen, in denen neue berufliche Qualifikationen verlangt werden.

• Ergebnisse

Auf Grund verstärkten internationalen Wettbewerbs sehen sich die Bauunternehmen einem Druck des Markts ausgesetzt, den nur diejenigen Unternehmen überstehen können, die im Hinblick auf Preis, Dienstleistung, Qualität und pünktliche Lieferungen wirklich effektiv arbeiten.

Die technologische Entwicklung beeinflusst ständig die Konfiguration des Baugewerbes (neue Arbeitsmethoden, Werkzeuge, Materialien usw.) und auch die Art und Weise der angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten. Der relative Erfolg der verschiedenen Ausbildungssysteme hängt deshalb von der Art und Weise ab, in der sich der herkömmliche Aufbau an die Veränderungen des Umfelds anpasst (Flexibilität), ohne dabei die betreffenden Ausbildungsinhalte zu kompromittieren (Qualität). Entsprechend wurde das vorliegende Forschungsprojekt ins Leben gerufen, um das Ausmaß zu bestimmen, in dem die Programme für berufliche Ausbildung im Bausektor erfolgreich sind.

Schlussfolgerungen

Positive Merkmale des Dualen Berufsausbildungssystems

Die folgenden Punkte sind als die grundsätzlich positiven Merkmale einer dualen Ausbildung anzusehen:

- Die Ausbildung findet an verschiedenen, sich ergänzenden Ausbildungsstätten statt; Schulen, Unternehmen und überbetriebliche Ausbildungszentren bieten die Möglichkeit einer breiten Auswahl an Lernerfahrungen;
- Die Sozialpartner sind auf unterschiedliche Art und Weise am Aufbau und der Durchführung der dualen Ausbildungsangebote beteiligt. Diese Mitwirkung bietet ihnen die Möglichkeit, ihre eigenen Ausbildungsstrategien in die formellen Ausbildungsstrukturen einfließen zu lassen;
- Innerbetriebliche Ausbilder sehen sich ständig mit neuen Technologien und technischen Anforderungen konfrontiert, die sie fruchtbar in ihre Ausbildungsprogramme integrieren können. So fließen neue Fertigkeiten und Technologien in die Ausbildungsgänge ein;
- Die Auszubildenden tragen einen Teil zur Produktion bei, was zu einer Kostensenkung der Ausbildung führt und die Motivation der Jugendlichen steigert;
- Überbetriebliche Ausbildungszentren verhindern potentielle Qualitätsdefizite, die zwischen den in kleinen und großen Unternehmen angebotenen Ausbildungsgängen existieren. Auf diesem Wege unterstützen die Ausbildungszentren die Vollständigkeit der Vermittlung des Lehrplans und sichern so die in nationalen/sektoralen Ausbildungsplänen festgelegten

Mindeststandards. Dies scheint zu einer höheren Motivation der Unternehmen für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu führen.

Negative Merkmale dualer Ausbildungsangebote

Die folgenden Punkte sind als mögliche negative Merkmale einer dualen Ausbildung anzusehen:

- Die Konjunkturzyklen beeinflussen das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen: Ganz besonders das Baugewerbe ist von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage abhängig. In Zeiten des Bedarfs an zusätzlichen Arbeitskräften werden vergleichsweise mehr Ausbildungsplätze angeboten als zu Zeiten der Rezession. In gewissem Sinne spiegeln die Fluktuationen der Ausbildungsplätze die Fluktuationen in der Nachfrage nach entsprechender Ausbildung wieder. Sofern das duale Berufsbildungssystem nur zur Reduzierung der Arbeitslosenzahlen missbraucht wird, gefährdet dies möglicherweise die Beziehungen zwischen den drei mit der dualen Berufsausbildung befassten Parteien (Staat, Gewerkschaften, Arbeitgeber). So besteht beispielsweise die Gefahr, dass überbetriebliche Ausbildungszentren wie auch Berufsschulen in ihrer Rolle als ergänzende Lernorte für die betriebliche Ausbildung vermehrt zu Ersatzausbildungseinrichtungen werden, da die Unternehmen sich nicht in der Lage sehen, ihrer diesbezüglichen Verantwortung in ausreichendem Maße nachzukommen. In den neuen Bundesländern finden bereits 60 % aller Berufsausbildungen ohne Beteiligung von Unternehmen statt. Ein nicht unerheblicher Teil der Ausbildungsplätze wird vom Staat bezuschusst, was ebenfalls zu einer Verzerrung der Marktkräfte führen könnte;
- In Bezug auf die praktische Ausbildung in dualen Ausbildungsangeboten können Spannungen zwischen den in den Ausbildungsverordnungen verlangten allgemeinen Lehrinhalten und den tatsächlichen Vermittlungsmöglichkeiten in den Unternehmen mit Bezug zur alltäglichen Arbeit auftreten. Diese Spannungen werden allerdings gemindert, wenn sich bereits die Festlegung der Ausbildungsinhalte an den betrieblichen Arbeitsplätzen für Fachkräfte orientiert, wie dies in Deutschland der Fall ist.
- Obwohl im Vergleich zu schulisch orientierten Systemen die Anpassung der Ausbildungsprogramme an Innovationen am Arbeitsplatz einen definitiven Vorteil dualer Ausbildungsmaßnahmen darstellt, werden praktische Änderungen in der Regel nicht so schnell in den theoretischen Teil der Ausbildung übernommen. Diese etwas problematische Beziehung zwischen dem theoretischen und dem praktischen Teil der dualen Berufsausbildung findet sich auch in der deutlich mangelhaften Zusammenarbeit zwischen Lehrern und innerbetrieblichen Ausbildern.
- Die Bandbreite der mit dualer Ausbildung befassten Unternehmen ist groß, was sich negativ auf das gesamte System auswirken kann. Immer mehr hochspezialisierte Subunternehmer sind im Baugewerbe tätig und können Ausbildungsinhalte nur auf ihrem ganz speziellen Fachgebiet anbieten. Darüber hinaus arbeiten diese Unternehmen häufig unter großem Druck, so dass ihre Bereitschaft zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen relativ gering ist.

Empfehlungen

Schulische und betriebliche Ausbildung

- In den meisten Ländern ist für den Eintritt in eine duale Berufsausbildung der Abschluss der allgemeinen Sekundarstufe oder einer gleichwertigen Ausbildung erforderlich. Ob stillschweigend vorausgesetzt oder ausdrücklich vorgeschrieben, findet sich diese Voraussetzung in nahezu allen Berufsausbildungssystemen der untersuchten Länder. Um die

betreffenden Systeme einer größeren Bandbreite von Lernenden zugänglich zu machen, sollte dieses Eintrittsniveau flexibler gestaltet werden, beispielsweise durch das Anbieten von Überbrückungslehrgängen;

- Ein Leben lang zu lernen wird immer wichtiger, sowohl aus der Arbeitgeber- wie auch aus der Arbeitnehmerperspektive. Eine berufsbezogene Ausbildung wie auch entsprechende Arbeitserfahrung sollten allgemein anerkannt und gewürdigt werden, unabhängig von dem Unternehmen, in dem sie erworben wurden. Es wird immer wichtiger, auch Arbeitserfahrung durch formelle Zertifikate anzuerkennen. Duale Berufsausbildungswege sind eine exzellente Möglichkeit, die Fertigkeiten und Kenntnisse der Arbeitnehmer zu verbessern und sie dafür mit national anerkannten Qualifikationsnachweisen auszustatten;
- In den meisten Ländern findet der praktische Teil der Ausbildung in nur einem einzigen Unternehmen statt, in dem es häufig keinerlei spezielle Ausbildungsinfrastruktur gibt. Obwohl nicht alle Länder die erforderlichen Qualifikationen der betrieblichen Ausbilder vorschreiben, wird in allen dualen Berufsausbildungssystemen Wert auf die betriebliche Anleitung der Auszubildenden gelegt. In den meisten Ländern geschieht diese Anleitung durch erfahrene Arbeitnehmer. Es wird jedoch eine Standardisierung der Qualifikationskriterien angestrebt, um ein gleichartiges Abschlussniveau der Auszubildenden gewährleisten zu können. Um ein angeglichenes Abschlussniveau zu erreichen, sollten zentralisierte Ausbildungsverordnungen durch die Sektororganisationen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) beschlossen werden. In Anlehnung an die Beispiele Deutschlands und der Niederlande könnten die Ausbildungsunternehmen zertifiziert werden. Eine Qualitätsverbesserung bei den Ausbildungsmöglichkeiten an den Arbeitsstellen ist nicht nur wichtig im Hinblick auf die Qualität der dualen Ausbildung, sondern diese Einrichtungen könnten ebenfalls zur Fortbildung und Kenntnisauffrischung der übrigen Arbeitnehmer genutzt werden;
- Das wichtigste Element der dualen Berufsausbildung ist die Interaktion zwischen Lernen und Arbeit, wie sie sich am tatsächlichen Arbeitsplatz manifestiert. Dieser Interaktionsablauf ist jedoch äußerst schwierig zu bewerten, denn dazu müsste fast ständig eine entsprechende Aufsichtsperson am Arbeitsplatz anwesend sein. Ein gutes praktisches Beispiel dafür ist jedoch die Begleitung des Arbeits- und Lernprozesses durch die Auszubildenden und ihre Lehrer bzw. Ausbilder mit Hilfe sogenannter „Ausbildungstagebücher“. Diese Berichtshefte bilden ein hervorragendes Hilfsmittel für die Identifizierung und Reflektierung des betrieblichen Lernprozesses;
- Da Bauunternehmen in einem vornehmlich unsteten Markt operieren, gibt es kein gleichbleibendes Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten in den Unternehmen. Da dies ein allgemein bekanntes Problem ist, könnte die regionale Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den Unternehmen in Form von zentralisierten Ausbildungsangeboten, wie dies bereits in einigen Ländern der Fall ist, angeregt werden. Diese Ausbildungsangebote existieren zusätzlich zu den von den Unternehmen bereitgestellten Ausbildungsplätzen und unabhängig von den regulären Berufsschulen. Abgesehen davon, dass solche Ausbildungseinrichtungen eine zentralisierte Ausbildung bieten, in denen die Auszubildenden einen Teil ihrer Prüfungen unter den Fittichen qualifizierter Ausbilder ablegen können, fungieren diese Ausbildungsstätten gleichzeitig als Ausbildungsplatzreserven für Zeiten des Mangels an angemessenen betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten;
- Sofern ein Unternehmen die erforderliche praktische Ausbildung nicht in vollem Umfang bieten kann, haben die betreffenden Auszubildenden die Möglichkeit, zur Vermittlung der fehlenden Ausbildungsinhalte zu einem anderen Unternehmen zu wechseln bzw. die Ausbildung durch überbetriebliche Bausteine zu ergänzen. In dieser Hinsicht könnte die

Arbeitsplatzrotation die gesuchte Lösung sein, da die Auszubildenden so mit allen Aspekten der betreffenden Arbeitsstelle vertraut gemacht würden.

Finanzierung

- Die Finanzierung könnte an den erforderlichen Aufwand für die Erreichung einer bestimmten Qualifikation durch die Auszubildenden gekoppelt werden. Durch eine solche Finanzierungsmethode würden die Schulen zur Verfolgung qualitativer Ziele angeregt, statt einfach nur so viele Auszubildende wie möglich aufzunehmen, wie dies momentan der Fall ist, da in den meisten Ländern die Schulen Zuwendungen proportional zur Anzahl ihrer Schüler erhalten;
- Die Unternehmer könnten dazu angehalten werden, ihre Ausbildungsplätze nach einem System anzubieten, das die betrieblichen Ausbildungskosten ganz oder teilweise neutralisiert. Eine Zuschussung in Höhe der Differenz zwischen der Produktivität des Auszubildenden und der durch im Rahmen der Ausbildung anfallenden Abwesenheiten versäumten Produktivität könnte dies ermöglichen. In denjenigen Ländern, in denen gemeinschaftliche Ausbildungsfonds geschaffen wurden, hat dieses System sich als kostenneutral für die Arbeitgeber erwiesen;
- Die Arbeitgeber könnten dazu gebracht werden, eine gute Infrastruktur für die praktische Ausbildung bereitzustellen (qualifizierte Ausbilder, spezifisches Angebot an Materialien). Dies muss nicht notwendigerweise nur durch Zuschussung des Ausbildungsangebots geschehen, sondern wäre auch im Verhältnis zum Fortschritt, den die Auszubildenden machen, möglich. Für jedes überreichte Prüfungszertifikat stünde dem Arbeitgeber dann eine Gratifikation zu. Darüber hinaus könnte das Angebot an qualifizierten betrieblichen Ausbildern durch steuerliche Maßnahmen gesteigert werden.

Qualitätskontrolle

- Trotz der vorhandenen Qualitätssysteme sind sich die Beteiligten nicht immer darüber klar, dass auch die Konjunkturzyklen einen erheblichen Einfluss auf die Verfügbarkeit von Ausbildungsmöglichkeiten haben. Es könnte dem System deshalb sehr helfen, wenn die Ausbildungs- und Zertifizierungswege von größerer Flexibilität geprägt wären. Darüber hinaus würde die Überwachung der Qualitätsstandards das gesamte System glaubwürdiger machen.
- Der Qualitätskontrolle fällt hier eine immense Bedeutung zu. Alle Qualifikationen, Prüfungsstandards und auch die Durchführung von Prüfungen sollten regelmäßig bewertet bzw. überprüft werden. Obwohl eine solche Überprüfung in den meisten Ländern bereits stattfindet, bemängeln Experten die fehlende Kontrolle der Art und Weise, in der Schulen (falls überhaupt) die Qualitätsstandards überwachen. Außerdem führt das bloße Vorhandensein einer Qualitätskontrolle nicht notwendigerweise zu einer qualitativ hohen Ausbildung. Die Qualität der betreffenden Verfahren selbst (wie erstellt man ein Berufsprofil, wie setzt man es um in Qualifikationsstandards und Prüfungen) ist ebenfalls in den meisten Ländern noch durchaus verbesserungsbedürftig. Die Bedeutung qualitativ hoher Ausbildungswege und Qualitätskontrollen sollte von allen mit dualer Berufsausbildung befassten Parteien tatkräftig unterstützt werden;
- Abgesehen von den Inhalten und Prüfungsabläufen sollte jedoch das Augenmerk ebenfalls auf die Qualität der die Ausbildungsaktivitäten anleitenden Personen gerichtet werden, nämlich der Lehrer und der praktischen Ausbilder. Überraschenderweise sind in den meisten

Ländern die Vorschriften im Hinblick auf die Lehrerqualifikation recht vage. In keinem der Länder finden sich Vorschriften über die Aufrechterhaltung der Fertigkeiten und Kenntnisse der Lehrer, die in der dualen Berufsausbildung für Zimmerleute beschäftigt sind. Durch die Aufnahme entsprechender Vorschriften in die Tarifverträge könnten die Schulen wie auch die Betriebe zu entsprechenden Verbesserungen angeregt werden;

- Damit die duale Berufsausbildung von den Arbeitgebern anerkannt wird, muss die Akzeptanz des gesamten Systems sichergestellt werden. Die Übertragung der gemeinschaftlichen Verantwortung auf die Sozialpartner und andere beteiligte Parteien könnte zur Schaffung einer positiveren Haltung gegenüber der dualen Berufsausbildung beitragen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass eine transparente Struktur und klar definierte Abläufe für die Schaffung und Überprüfung der Standards etabliert werden. Auch die Schulen spielen eine wichtige Rolle dabei, die Arbeitgeber von der Glaubwürdigkeit des Systems zu überzeugen. Im Rahmen ihrer Kontakte mit den ausbildenden Unternehmen haben sie die Möglichkeit, die Arbeitgeber über Ausbildungskurse und deren Struktur zu informieren.

- **Veröffentlichungen**

GRÜNEWALD, Uwe/MORAAL, Dick: Duale Ausbildungssysteme. Institutionelle Rahmenbedingungen und Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung im Baugewerbe: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann 2001

In dieser deutschen Veröffentlichung zum Forschungsprojekt finden sich zum einen eine gekürzte Version des deutschen Beitrages zum europäischen LEONARDO-Projekt, zum anderen die wesentlichen Ergebnisse aus fünf EU-Mitgliedstaaten sowie die zentralen Befunde und Empfehlungen des niederländischen Syntheseberichtes. In einem Fazit werden die aus deutscher Sicht und für die zukünftige Gestaltung und Fortentwicklung des dualen Systems wichtigsten Befunde des transnationalen Projektes zusammengefasst.