

plätzen bestand für viele Betriebe überhaupt erstmals eine Möglichkeit, einen Teil ihrer angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies bedeutet, daß ohne diesen Nachfrageüberhang das realisierte Angebot an Ausbildungsplätzen in den Tarifbereichen weit geringer gewesen wäre.

Beide aufgeführten Gründe würden – wenn sie zutreffen – die beschriebene Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation nicht im wesentlichen den bestehenden Finanzierungsregelungen zuschreiben können. Der Erfolg der Finanzierungsregelungen wird aber trotzdem darin gesehen, daß trotz gestiegener Ausbildungskosten im Zusammenhang mit einer wesentlichen Ausweitung überbetrieblicher Ausbildungsphasen während der Gesamtausbildungszeit das Ausbildungsplatzangebot zusätzlich ausgeweitet werden konnte [14].

Hinzu kommt, daß die Ausweitung der überbetrieblichen Ausbildung während der Gesamtausbildungszeit zu einer qualitativen Verbesserung der Berufsausbildung geführt hat. Denn Leistungsstand der Auszubildenden und ihre erzielten Prüfungsergebnisse sind gegenüber früheren Jahren, als die überbetrieblichen Ausbildungsanteile geringer waren, entschieden besser geworden [15]. Damit ist sicherlich die zweite Zielsetzung der Finanzierungsregelung erreicht worden.

Anmerkungen

- [1] Vgl. hierzu SPD-Vorstand zur Berufsbildung. In: *Wirtschaft und Berufserziehung*, Heft 6/1980, S. 187, und Entwurf des Grundsatzprogramms des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 2.10.1979, S. 27.
- [2] Für den Bereich des Schornsteinfegerhandwerks besteht eine gesetzliche Ausgleichsregelung für die den Ausbildungsbetrieben entstehenden Ausbildungskosten nach dem Schornsteinfegergesetz von 1969. Die Erstattungsregelung richtet sich nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen. 1979 wurden den Ausbildungsbetrieben durch die Lehrlingskostenausgleichskassen der Innungen insgesamt etwa 5,8 Mio. DM erstattet. Vgl. hierzu Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 1980*, Bonn 1980, S. 83.
- [3] Vgl. hierzu insbesondere Köbele, B.: *Berufliche Bildung durch Tarifvertrag – Das Beispiel der IG Bau-Steine-Erden*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Heft 7/1979, S. 394 ff.
- [4] a.a.O., S. 395.
- [5] Vgl. Preiss, H.: *Berufsbildung und Sicherung der Qualifikation durch Tarifverträge*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, a.a.O., S. 389 ff.
- [6] Die Empfehlung der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ zur Einrichtung eines zentra-

len Berufsbildungsfonds, der durch eine einheitliche Umlage aller Arbeitgeber gespeist werden sollte, wurde in den politischen Gremien nicht weiter verfolgt. 1976 wurde das Ausbildungsplatzförderungs-gesetz verabschiedet, daß in § 3 Abs. 4 ausdrücklich tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsausbildung ermöglicht.

- [7] Vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 4 dieses Aufsatzes.
- [8] Aus Gründen der Vergleichbarkeit der Zahlen in der weiteren Folge wird von einem Untersuchungszeitraum von 1976 bis 1979 ausgegangen.
- [9] Vgl. hierzu Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 1980*, Bonn 1980, S. 30 f; 1979 wurden im Handwerk je 100 Betriebe 73,5 Ausbildungsstellen angeboten. Davon konnten aber nur 63 Plätze (86% des Angebots) besetzt werden. 10,5 Ausbildungsplätze (14% des Angebots) blieben wegen fehlender Bewerber unbesetzt. 1978 konnten dagegen noch 91% aller angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden. Von den Betrieben des Bauhauptgewerbes, die 1979 Ausbildungsplätze angeboten haben, konnten 67% nicht alle Plätze besetzen, so daß 37% aller angebotenen Plätze im Bauhauptgewerbe unbesetzt blieben.
- [10] Die verfügbaren Datenreihen sind insgesamt zu kurz, um hinreichend gesicherte Aussagen über die Ursachen der jeweiligen Entwicklung machen zu können. Insbesondere sind für die Tarifbereiche Garten- und Landschaftsbau, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk und Dachdeckerhandwerk die Finanzierungsregelungen mit einer Laufzeit von höchstens 3 Jahren nicht lange genug in Kraft gesetzt, um eindeutige Aussagen über die Auswirkungen dieser Regelungen machen zu können.
- [11] Vgl. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 1978*, Bonn 1978, S. 33.
- [12] Vgl. hierzu Selle, B., und Werner, R.: *Verteilung der Auszubildenden auf die Wirtschaftszweige*. In: *Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung*, Heft 3, Berlin 1977, S. 39. Danach werden 95,7% aller Auszubildenden der Berufe Maurer und Betonbauer im Bauhauptgewerbe ausgebildet. Nach der Ausbildung werden Fachkräfte dieser Berufsrichtungen aber in 34 weiteren Wirtschaftszweigen nachgefragt. Somit besteht eine latent hohe Abgangsmobilität für Angehörige dieser Berufe nach Abschluß der Ausbildung.
- [13] 1979 wurden im Baugewerbe etwa 600.000 Fachkräfte und etwa 55.400 gewerblich Auszubildende gezählt. Daraus ergibt sich eine spezifische Ausbildungsquote von 8%. Vgl. hierzu Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Wirtschaft und Statistik*, a.a.O., S. 111 f.
- [14] Die Ausbildungskosten in der Bauindustrie betragen 1979 je gewerblich Auszubildenden zwischen 55.000 DM und 60.000 DM. Vgl. hierzu Weber, K.: *Berufsbildung in der Bauindustrie*. In: *Der Arbeitgeber*, Heft 6/1980, S. 284.
- [15] Nach Auskunft aller Gemeinsamen Einrichtungen; vgl. hierzu gleichfalls „Erfolge in der Bauindustrie“. In: *Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, Heft 5/1980, S. 159.

Wilfried Malcher

Finanzierung der Berufsausbildung

Die Sicht der Neuen Politischen Ökonomie (NPÖ)

Tarifvertragliche Regelungen über die Finanzierung der Berufsausbildung werden in der letzten Zeit verstärkt diskutiert. Das Beispiel der Bauwirtschaft macht Schule.

Welche Wirkungen ein Netz von entsprechenden Tarifverträgen für die unterschiedlichen Branchen, Betriebe, Tarifbereiche hat, ob ein solches Tariffondssystem bei gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen eine gesamtwirtschaftlich vorteilhaftere Lösung als das derzeitige überwiegend einzelwirtschaftlich orientierte System der Finanzierung sein kann, diskutiert der Autor aus der Sicht der „Neuen Politischen Ökonomie“.

Grundzüge der Neuen Politischen Ökonomie (NPÖ)

Die Arbeiten, die maßgeblich zur Entstehung der Forschungsrichtung NPÖ beigetragen haben, wurden in den USA verfaßt [1]. Später wurden sie in der Bundesrepublik übernommen, wei-

terentwickelt und ausdifferenziert [2]. Beispielhaft genannt seien Arbeiten zur Parallelität von Konjunktur- und Wahlzyklus [3], zur Verbandsökonomik [4], zur Sozialpolitik [5], zur Gewerkschaftsentwicklung [6] und zum „collective bargaining“ [7].

Die NPÖ wurde aus der Erkenntnis heraus entwickelt, daß die traditionelle Wirtschaftstheorie an Erklärungsgehalt eingebüßt hat, da diese sich nur auf die Analyse von Marktvorgängen beschränkte. Die wichtiger werdenden Entscheidungsmechanismen (Abstimmungen (Wahlen), Verhandlungen und Hierarchie (Bürokratie) werden mit in die Analysen der Realität einbezogen. Unter „Anwendung der Denkweise und des Instrumentariums der modernen Wirtschaftstheorie auf politische Prozesse“ strebt die NPÖ die „Integration der traditionellen Bereiche der Wirtschaft und der Politik“ [8] an. Die NPÖ stützt sich dabei auf

folgende Teilbereiche der Wirtschaftswissenschaften: Finanzwissenschaft, Mikroökonomie, Wohlfahrtsökonomie, Ökonometrie und Spieltheorie (als Hilfswissenschaft). Folgende Annahmen liegen dem Analyseinstrumentarium der NPÖ zugrunde:

- Die Individuen sind die letztlich bestimmenden Träger von Entscheidungen. Will man das Verhalten von Gruppen oder staatlichen Instanzen untersuchen, muß eine Analyse des individuellen Verhaltens vorgeschaltet werden.
- Den Individuen wird ökonomisches Rationalverhalten unterstellt, d.h. sie versuchen ihren eigenen Nutzen zu maximieren [9]. „Grundlegende Motive menschlichen Handelns bilden somit Werte (in Form von Präferenzen, Interessen und Zielen), im Gegensatz etwa zu einem reinen Stimulus-Reaktions-Mechanismus“ [10].

Die Unterscheidung von öffentlichen und privaten Gütern bildet einen Programmschwerpunkt der NPÖ. Kriterium für die Unterscheidung dieser beiden Güterarten ist das sog. Ausschließungsprinzip, das wie folgt definiert wird:

„Die Tatsache, daß ein bestimmtes Gut zu einer bestimmten Zeit gebraucht oder verbraucht wird, schließt aus, daß es zu derselben Zeit zugleich auch noch von einem anderen Wirtschaftssubjekt gebraucht oder verbraucht wird“ [11].

Trifft das Ausschließungsprinzip zu, handelt es sich um ein privates Gut. „Ein solches Gut, für das das Ausschließungsprinzip nicht gilt, bei dem also wenigstens zwei Wirtschaftssubjekte Nutzen aus ein- und derselben Einheit des Gutes ziehen können, . . . , wird in der Literatur allgemein als ein öffentliches . . . Gut . . . bezeichnet“ [12].

Diese Abgrenzung verschiedener Güterarten weicht von der ab, die in der Finanzwissenschaft verwandt wird. Der Grund dafür liegt darin, daß NPÖ und Finanzwissenschaft unterschiedliche Forschungsziele haben. Die Finanzwissenschaft sucht nach Begründungen dafür, wann in einem marktwirtschaftlichen System ein Gut vom Staat angeboten werden muß (öffentliches Gut), angeboten werden sollte (meritorisches Gut) und nicht angeboten werden darf (privates Gut). Die Finanzwissenschaft untersucht also, wann staatliche Aktivitäten notwendig oder sinnvoll sind, um eine optimale Güterversorgung der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zu gewährleisten. Die NPÖ analysiert dagegen allgemeiner die Organisationsprobleme bei der Bereitstellung öffentlicher Güter und betont die Verantwortlichkeit des rational Handelnden innerhalb einer Gruppe und das Verhältnis zwischen Gruppen.

Während die Produktion privater Güter keine Schwierigkeiten aufwirft – ein rational handelndes Individuum wird sich ein privates Gut erstellen oder kaufen, wenn der Nutzen die Kosten dieses Gutes übersteigt –, ergibt sich bei der Produktion öffentlicher Güter stets ein Problem, das seine Ursache in der Tatsache der gemeinsamen Nutzung eines öffentlichen Gutes hat. Für das Mitglied einer Gruppe besteht nämlich die Chance, Nutzen aus dem öffentlichen Gut zu ziehen, ohne sich an den Produktionskosten zu beteiligen [13]. Damit ergibt sich stets die Gefahr, daß ein öffentliches Gut nicht in dem Umfang produziert wird, der den Interessen aller potentiellen Nutznießer entspricht. Das folgende Beispiel soll das Problem verdeutlichen. Preisniveaustabilität ist zweifellos als öffentliches Gut anzusehen [14]. Dennoch gibt es Inflation. Die Frage lautet dann, ob es sich für einen einzelnen wirtschaftspolitischen Akteur (z. B. Unternehmen oder Gewerkschaft) lohnt, einen positiven Beitrag zur Reduzierung der Inflation zu leisten. Verzichtet ein Unternehmen auf Preiserhöhungen, hat es z. B. in Form von Gewinneinbußen oder Wettbewerbsnachteilen „relative Kosten“ zu tragen, da nicht sicher ist, daß die anderen Unternehmen auch so handeln. Verzichtet eine Gewerkschaft auf Lohnerhöhungen, so hat sie „relative Kosten“ dadurch zu tragen, daß sie ihre Position in der gewerkschaftlichen Einkommenshierarchie verschlechtert, da offen ist, ob die anderen Gewerkschaften ebenso handeln. Im Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Unternehmen stellt sich die Frage, warum Unternehmen auf Preiserhöhungen verzichten sol-

len, wenn unbekannt ist, ob sich die Gewerkschaften auch mit ihren Lohnforderungen zurückhalten; oder umgekehrt: warum sollen Gewerkschaften zurückhaltende Lohnforderungen stellen, wenn sie nicht wissen, ob die Unternehmen dieses Verhalten durch Preisstabilität honorieren.

Ein öffentliches Gut kann also nur in ausreichendem Umfang produziert werden, wenn sich alle Nutznießer an den Produktionskosten beteiligen. Dafür gilt es, die entsprechenden organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen. Es muß aber beachtet werden, daß nicht unbedingt der Staat dazu aufgerufen ist, öffentliche Güter bereitzustellen. Zunächst sollte geprüft werden, ob es nicht die Möglichkeit gibt, ein öffentliches Gut durch private Gruppen erstellen zu lassen.

In den folgenden Abschnitten wird nun versucht, diesen, hier nur kurz skizzierten Analyseansatz auf die Finanzierung der Berufsausbildung anzuwenden.

Berufliche Bildung: Ein öffentliches Gut

Bevor die Frage beantwortet werden kann, welche Finanzierungsform optimale Ergebnisse der Berufsausbildung gewährleisten kann, ist zu klären, ob berufliche Bildung als privates oder öffentliches Gut anzusehen ist. Stellt berufliche Bildung ein privates Gut dar, so bedeutet dies, daß ein Individuum jedes andere vom Nutzen der Bildung ausschließen kann. Es ist jedoch unmittelbar einsichtig, daß dies nur für Bildungsphasen zutrifft, die ein einzelner im ‚stillen Kämmerlein‘ durchführt. Das Lesen eines Buches stiftet dann nur diesem einen Nutzen. Berufsausbildung ist aber auf Verwertung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Berufs- und Arbeitsleben angelegt. Daraus folgt, daß der Nutzen der Berufsausbildung stets mehreren zufällt, und zwar zumindest dem Auszubildenden bzw. Ausgebildeten (z. B. in Form höherer Einkommen, besserer Beschäftigungschancen, geringeren Arbeitslosenrisikos) und dem Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsbetrieb. Für den Ausbildungsbetrieb liegt der Nutzen in folgenden Bereichen:

- Er sichert sich den eigenen Facharbeiternachwuchs und wird dadurch unabhängiger vom externen Arbeitsmarkt.
- Im selben Betrieb ausgebildete Beschäftigte sind an die spezifischen Arbeitsbedingungen des Betriebes leichter anzupassen als extern rekrutierte.
- Der Betrieb bildet sich ‚produktivere‘ Beschäftigte aus, die einen höheren Gewinn erarbeiten können.
- Der Betrieb steigert sein Ansehen dadurch, daß er als ausbildungsintensiv gilt.

Nicht-Ausbildungsbetriebe haben vor allen Dingen den Vorteil (Nutzen), daß sie die Kosten der Berufsausbildung sparen, aber dennoch Absolventen des dualen Systems beschäftigen können. Darüber hinaus ist ein relativ hohes durchschnittliches Qualifikationsniveau, das eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung eines Wohlfahrtsstaates bildet, für die Gesamtgesellschaft von Nutzen.

Selbst wenn diese Nutzendeterminanten hier nicht quantifiziert werden können, dürfte deutlich geworden sein, daß Berufsausbildung ein öffentliches Gut im oben definierten Sinne darstellt. Die Kosten der Erstellung dieses öffentlichen Gutes werden jedoch nur von einem Teil der Gruppe der Nutznießer getragen:

- von den Ausbildungsbetrieben
- vom Staat (die Kosten der Berufsausbildung wirken steuermindernd)
- von den Auszubildenden (durch während der Ausbildung entgangenes Einkommen und produktive Leistungen in der Ausbildungszeit).

Die übrigen Nutznießer bilden die Gruppe der Außenseiter: sie profitieren, ohne Kosten zu tragen. In dieser Konstellation liegen die Ursachen sowohl für das immer noch bestehende Defizit an Ausbildungsplätzen als auch die qualitativen und strukturellen Probleme der Berufsausbildung [15].

Gibt es eine Finanzierungsregelung, die alle Außenseiter an den Kosten für die Produktion des öffentlichen Gutes berufliche

Bildung auf systemkonforme Weise beteiligen kann, so ist diese prinzipiell geeignet, hinsichtlich Qualität und Quantität bessere Ergebnisse zu erzielen als das System der einzelbetrieblichen Finanzierung, das das Einnehmen der Außenseiterposition begünstigt. Bevor im folgenden Abschnitt Alternativen zur einzelbetrieblichen Finanzierungsregelung skizziert werden, soll nun in Thesenform eine Zusammenfassung [16] versucht werden, die zugleich Grundpositionen der NPÖ und Leitlinien für die anschließenden Analysen verdeutlicht.

1. Ein hohes durchschnittliches Ausbildungsniveau stellt ein öffentliches Gut dar. Dementsprechend
 - a) ist von autonomen Gruppen und Individuen im allgemeinen kein ausreichend positiver Beitrag zur Erstellung dieses Gutes zu erwarten;
 - b) wird das Gut nur dann in ausreichendem Maße erstellt, wenn die Einnahme der Außenseiterposition verhindert werden kann.
2. Geringe durchschnittliche Ausbildungsaktivitäten können im allgemeinen nicht auf die Verschwörung von Gruppen gegen die Gesellschaft zurückgeführt werden; sie sind vielmehr meist die unbeabsichtigte Folge des Verhaltens von Gruppen und Individuen.
3. Eine Gruppe allein für ‚Unterausbildung‘ verantwortlich zu machen, ist meist nicht möglich, da immer mehrere Gruppen in einem wechselseitigen Prozeß dafür verantwortlich erscheinen.
4. Die ‚moralische Verurteilung‘ einzelner Gruppen scheint nicht sinnvoll zu sein; ratsam ist es dagegen, institutionelle Vorkehrungen zu treffen, die die Einnahme der Außenseiterposition verhindern.
5. Die NPÖ geht davon aus, daß die Angebotsseite mehr Marktmacht hat als die Nachfrageseite. Deshalb ist das duale System ‚vorderlastig‘, d.h. Unternehmen und Gewerkschaften haben die Möglichkeit, Bedingungen zu schaffen, die die dauerhafte Bildung eines ausreichend hohen Ausbildungsniveaus erschweren.
6. Will eine Ausbildungspolitik erfolgreich sein, so muß sie prophylaktisch wirken; sie muß Individuen und autonome Gruppen davon überzeugen, daß ‚Unterausbildung‘ für sie langfristig mehr Nach- als Vorteile bringt.
7. Je länger eine Phase der Unterausbildung andauert, um so schwieriger ist eine Kehrtwende, da sich die Erwartungen der Gruppen und Individuen verfestigt haben und sie Anpassungsstrategien durchführen.
8. Das Interesse an der Schaffung eines hohen Ausbildungsniveaus ist bei der Regierung nur bedingt vorhanden. Von ihr zu erwarten, daß sie dem Ziel hohes Qualifikationsniveau eine eindeutige Priorität zukommen läßt, ist unrealistisch, da sie zum einen auch die Kosten der Schaffung dieses Niveaus in ihr politisches Kalkül einbezieht und zum anderen wegen ihrer Einbindung in Wahlzyklen auch andere Politikbereiche berücksichtigen muß, die ihr die notwendigen Stimmen zur Wiederwahl sichern sollen.
9. Die Bekämpfung eines zu niedrigen Ausbildungsniveaus durch die Regierung allein kann nicht erfolgreich sein. Ohne Mitwirkung der autonomen Gruppen kann Ausbildungspolitik nicht zum Erfolg führen.

Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen

a) Vorbemerkung

Die grundlegenden Arbeiten zur fondsfinanzierten Berufsausbildung – mit dem Teilbereich tarifvertragliche Finanzierungsregelungen, die gewisse Ähnlichkeiten mit sektoralen Fonds aufweisen – sind Anfang der 70er Jahre geschrieben worden. Mäding [17] und Oberhauser, Lüdeke [18] stützen sich bei ihren Analysen auf das Äquivalenzprinzip. Das Äquivalenzprinzip soll nicht nur einen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben, „sondern auch ein

möglichst enges Verhältnis zwischen der Nutzung der ausgebildeten Arbeitskräfte und dem Beitrag der einzelnen Unternehmen zur Finanzierung“ [19] der Berufsausbildung gewährleisten.

Die Anwendung des so definierten Äquivalenzprinzips führt zwar zu theoretisch sehr befriedigenden Ergebnissen und Finanzierungsmodellen, die bei der praktischen Umsetzung aber z.T. Widerstand hervorrufen müssen. So kommen Oberhauser und Lüdeke z. B. zu der Schlußfolgerung [20]; daß – ausgehend von Bedarfsprognosen – ein Branchenfonds zur Vermeidung von regionalen Fehlentwicklungen Ausbildungsquoten für die einzelnen Regionen festlegen muß. Zur Vermeidung von Ausbildungsüberschüssen sollte der Fonds auch den Betrieben Ausbildungsquoten zuteilen. Damit erhält ein Fondssystem jedoch dirigistische Züge, die in einem prinzipiell marktwirtschaftlich organisierten System unterbleiben sollten, da sie tendenziell hemmend wirken. Zugleich erschweren derartige Quotenregelungen die Praktikabilität einer Fondsfinanzierung.

Diese Gründe und das nach wie vor nicht gelöste Problem der exakten Nutzenzurechnung sprechen dafür, das Äquivalenzprinzip zum einen nur in einer abgeschwächten Form – die Außenseiter sollen als Gegenleistung für die Nutzung ausgebildeter Arbeitskräfte ebenfalls Kosten der Berufsausbildung übernehmen – zur theoretischen Grundlage der Konstruktion von Modellen der Fondsfinanzierung zu machen. Zum anderen sollten die bildungspolitischen und ökonomischen Konsequenzen, die Durchführbarkeit und die ordnungspolitische Beurteilung von Fondsmodellen im Vordergrund der Analysen stehen.

Die Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung [21] stellte die bildungspolitischen und gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen sowie die Praktikabilität in den Vordergrund ihrer Überlegungen zur Finanzierung der Berufsausbildung und entschied sich für ein Zentralfondsmodell.

Im Prinzip stehen drei Mittel zur Verfügung, mit denen die Produktion eines öffentlichen Gutes erreicht werden kann: Zwang, negative selektive Anreize und positive selektive Anreize. Positive selektive Anreize sollten generell im Vordergrund stehen, deshalb auch bei der Finanzierung der Berufsausbildung.

Denn ein solches Anreizsystem ist „ordnungspolitisch besser in eine marktwirtschaftliche Ordnung eingepaßt als etwa ein System von Lehrlingsmindest- und -höchstzahlen bei gleichzeitiger staatlicher Aufsicht über die Ausbildungsqualität. Mit seinen systemkonformen Sanktionen läßt es einerseits dem Unternehmer eine kaum begrenzte Entscheidungsfreiheit im Ausbildungsbereich, vermag aber andererseits die einzelwirtschaftlichen Entscheidungen besser als gegenwärtig auf gesamtgesellschaftliche Ziele hin zu koordinieren“ [22]. Gleichzeitig kann auf systemkonforme Weise die Außenseiterposition ausgeschaltet werden.

b) Theoretische Analyse eines Systems von tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen

Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsausbildung gibt es in der Bundesrepublik in den Tarifbereichen Baugewerbe, Garten- und Landschaftsbau, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sowie Dachdeckerhandwerk [23]. Aus einer Umlage, die – in der Regel gekoppelt an die Bruttolohn- und Gehaltssumme – von allen Arbeitgebern des Tarifbereichs aufzubringen ist, wird allen Ausbildungsbetrieben ein Teil der Ausbildungskosten erstattet. Diese Kostenerstattung ist als positiver selektiver Anreiz zu werten. Selektiv ist dieser Anreiz, weil nur ein Teil der Betriebe – jeder Ausbildungsbetrieb – Kosten der Berufsausbildung erstattet bekommt. Positiv ist dieser Anreiz, weil die Freiheit des Betriebes zur Entscheidung darüber, ob er ausbilden will, nicht eingeschränkt wird und darüber hinaus Ausbildungsleistungen

des Betriebes honoriert werden. Dagegen steht die Belastung aller Betriebe des Tarifbereichs mit der Umlage. Darin ist aber nicht eine Bestrafung der nicht ausbildenden Betriebe zu sehen, denn es zahlen alle Betriebe des Tarifbereiches in den Fonds ein. Vielmehr bildet die Umlage die Gegenleistung der Betriebe dafür, daß sie Arbeitnehmer beschäftigen, für deren Ausbildung sie in einem einzelbetrieblichen Finanzierungssystem keine Kosten zu tragen haben. Dadurch wird das Einnehmen der Außenseiterposition auf systemkonforme Weise verhindert.

Ein weiterer wesentlicher Grund spricht dagegen, einem Tariffondssystem dirigistische Züge vorzuwerfen. Die Tarifparteien sind bei der Entscheidung, ob und wie sie eine tarifvertragliche Regelung vereinbaren, im Rahmen der Tarifautonomie vom Staat unabhängig. Zusätzlich kann eine solche Regelung nicht allein von den Verhandlungsdelegationen der Tarifparteien abgeschlossen werden; über die Entscheidungsgremien beider Tarifparteien haben die Mitglieder die Chance zur Mitbestimmung.

Nach diesen Vorbemerkungen zur Systemkonformität von tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen gilt es, die Folgen des verstärkten Übergangs zur Finanzierung der Berufsausbildung über Tarifverträge darzustellen, ohne daß dabei zu sehr auf Details eingegangen werden kann.

Zunächst ist es offensichtlich, daß eine relativ große Zahl von voneinander unabhängigen Tariffonds eingerichtet werden, die hinsichtlich Mittelvolumen und Vergabekriterien z.T. erhebliche Unterschiede aufweisen, da sich die Tarifparteien an den besonderen Bedingungen ihres Tarifbereichs orientieren werden. So wird z. B. bezweifelt, ob der Regelung im Baugewerbe wegen des hohen Anteils überbetrieblicher Ausbildung Modellcharakter zugesprochen werden kann [24]. Bei den Entscheidungen über die Kriterien für Mittelaufbringung und -vergabe sind folgende Voraussetzungen zu beachten:

Das Fondsvolumen muß an eine relativ konjunkturunabhängige Größe gekoppelt sein, da so eine konstante Entwicklung des Fondsvolumens erreicht und gleichzeitig ein häufiges Wechseln des Abgabesatzes verhindert wird, das die Planungssicherheit der Betriebe beeinträchtigen würde. Dafür bietet sich die Lohn- und Gehaltssumme an, die im Konjunkturverlauf relativ gering und zudem wegen der Zeitverzögerung bei der Anpassung der Löhne tendenziell antizyklisch schwankt. Grundsätzlich sollten alle Ausbildungsverhältnisse in die Förderung einbezogen werden, um zu verhindern, daß die Betriebe, die schon längere Zeit viel und gut ausbilden, gegenüber den Betrieben benachteiligt werden, die ihre Ausbildungskapazitäten noch nicht voll ausgelastet haben. Gleichzeitig sollten die Vergabekriterien qualitativ orientiert sein. In diesem Zusammenhang ist auf das Problem der optimalen Größe eines Tariffonds einzugehen [25]. Tendenziell gilt, daß mit steigender Größe ein Fonds seine Aufgabe, die Berufsausbildung im Tarifbereich quantitativ und qualitativ zu fördern, besser erfüllen kann, da er mehr Finanzierungsmittel zur Verfügung hat. Gleichzeitig steigt die Gefahr, daß die Fondsverwaltung sich verselbständigt und eigene Ziele verfolgt, die denen der Ausbildungsbetriebe und Auszubildenden bzw. beider Interessenvertreter widersprechen können. Deshalb ist eine institutionalisierte Kontrolle der Fondsverwaltung durch die Tarifparteien erforderlich, die gleichzeitig darauf achten müssen, daß der Tariffonds nicht zu klein ist. Denn je kleiner ein Tariffonds ist, desto größer ist die Abhängigkeit des Fondsvolumen von Branchenkonjunkturen.

Sowohl in der Übergangsphase als auch in der Endphase, in der für alle Tarifbereiche je ein Tariffonds eingerichtet ist, ändern sich aufgrund der unterschiedlichen Kostenbe- und -entlastungen die Wettbewerbsverhältnisse zwischen den Betrieben, die in Konkurrenz zueinander stehen. Während der Übergangsphase werden in erster Linie die Ausbildungs-

betriebe, die einem Tariffonds angeschlossen sind, gegenüber den Ausbildungsbetrieben begünstigt, die noch keiner tarifvertraglichen Finanzierungsregelung angeschlossen sind. Für die Nicht-Ausbildungsbetriebe gilt dies in umgekehrter Weise.

In der Endphase trifft dies zu, sofern – was wahrscheinlich ist – für die einzelnen Tariffonds unterschiedliche Abgabesätze und damit Fondsvolumina festgelegt worden sind. Ob die Änderung der Wettbewerbsverhältnisse aus bildungsökonomischer Sicht negativ beurteilt werden muß, ist sehr fraglich. Denn es ist durchaus denkbar, daß von den relativ benachteiligten Betrieben ein Druck auf die Tarifparteien ausgeht, die verschiedenen Regelungen einander anzunähern. Gelingt dies nicht, ist vermutlich die Einrichtung einer Koordinierungsinstanz für alle Tariffonds erforderlich, die entweder darauf hinwirkt, daß die einzelnen Fonds gewisse, von den Tarifparteien mehrheitlich festzulegende Mindestanforderungen erfüllen.

Oder aber die Koordinierungsinstanz wird als Dachfonds der Tariffonds gestaltet, d.h. alle Tariffonds zahlen einen bestimmten Anteil ihres Fondsvolumen an die Koordinierungsinstanz, die dann einen Belastungsausgleich zwischen den Fonds vornimmt. Ein solches zweistufiges Fondsmodell dürfte ähnliche Auswirkungen haben wie ein Zentralfonds, wie er z. B. von der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung entwickelt wurde. Zu vermuten ist allerdings, daß ein Zentralfonds geringeren Verwaltungsaufwand erfordert als ein zweistufiger Fonds. Für ein zweistufiges Fondsmodell spricht dagegen, daß es von den Tarifparteien im Rahmen der Tarifautonomie eingeführt werden kann, ein Zentralfonds aber per Gesetz verordnet werden muß.

Die Notwendigkeit einer Instanz, die zwischen den Tariffonds Koordinierungsaufgaben wahrnimmt, ergibt sich noch aus einem weiteren Grunde. Da – wie sich bereits bei den bestehenden tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen zeigt – Mittelvolumen und Vergabekriterien stark differieren zwischen einzelnen Tariffonds, werden gleiche Berufe, die in mehreren Tarifbereichen ausgebildet werden, qualitativ sehr unterschiedlich ausgebildet unter der Voraussetzung einer engen Kopplung zwischen Qualität und Kosten der Ausbildung. Obwohl die in der Bundesrepublik erlassenen Ausbildungsordnungen bundesweit gelten, kann es oberhalb der darin vorgegebenen Mindeststandards zu einer Differenzierung der Inhalte und Qualität der Ausbildung kommen, die die Vergleichbarkeit der Ausbildungsabschlüsse erschwert. Dadurch wird die in vielen Fällen notwendige berufliche und sektorale Mobilität der ausgebildeten Arbeitskräfte behindert [26].

Die breite Einführung der tarifvertraglichen Finanzierung der Berufsausbildung kann zur Folge haben, daß sich die Ausbildung auf die Bereiche verlagert, für die bereits Tariffonds eingerichtet sind. Dies geht zum einen dadurch, daß die Betriebe dieser Bereiche mehr Ausbildungsplätze als bisher bereitstellen (quantitativer Aspekt). Denn für den einzelnen Betrieb wird die Ausbildung billiger, für alle Betriebe des Tariffonds bleibt das Kostenvolumen zunächst konstant. Werden die zusätzlich angebotenen Ausbildungsplätze auch besetzt, steigt zwar das Ausgabevolumen eines Fonds, die dann notwendige Erhöhung der Fondseinnahmen wird die Betriebe nur in geringem Umfang zusätzlich belasten. Je geringer der Anteil der Ausbildungsbetriebe in einem Tarifbereich und je größer der Tarifbereich ist, desto weniger müssen die Einnahmen des Fonds steigen. Zum anderen können Betriebe, die einem Tariffonds angeschlossen sind, attraktivere Ausbildungsplätze anbieten – vor allem dann, wenn die Kriterien eines Fonds für die Mittelvergabe qualitativ orientiert sind (qualitativer Aspekt). Dadurch können mehr Jugendliche veranlaßt werden, eine Ausbildung in einem Betrieb eines Tariffonds anzustreben. Durch Werbemaßnahmen können die Betriebe diesen Effekt verstärken. Gleichzeitig ist es insbesondere bei tarifbereichsüber-

greifenden Berufen möglich, daß sich Betriebe, die noch keinem Tariffonds angeschlossen sind, aus der Ausbildung zurückziehen und darauf vertrauen, ausgebildete Arbeitskräfte von anderen Betrieben abwerben zu können. Inwieweit durch diese Entwicklungen eine Tendenz zur Über- oder Unteraus- bildung in einzelnen Berufen eintritt – denkbar ist auch eine Korrektur der bestehenden Strukturdiskrepanzen zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem –, kann nicht abgeschätzt werden. Aufgrund der bisherigen Ergebnisse bedarfs- prognostischer Forschung [27] können Tariffonds auch nur sehr unbestimmt auf diese Entwicklungen Einfluß nehmen, da sie den Betrieben nur ungenaue Prognosen anbieten können. Ein weitergehender Eingriff der Fonds in die betrieblichen Ausbildungsentscheidungen verbietet sich – wie oben dar- gelegt – aus ordnungspolitischen Gründen.

Wie bereits betont wurde, kann ein Tariffondssystem die Außenseiterposition auf systemkonforme Weise ausschalten. Es werden aber nicht für alle Betriebe Tarifverträge abge- schlossen, so daß diese auch keinem Tariffonds angehören, also weiterhin die Außenseiterposition einnehmen können. Eine Möglichkeit, dies zu verhindern, besteht darin, daß die Verträge, die die tarifliche Finanzierung der Berufsausbildung regeln, vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Damit ist allerdings nicht abschließend geklärt, welchem Tariffonds diese Betriebe angeschlossen werden. Unabhängig davon, wie diese Entschei- dung getroffen wird, muß den betroffenen Betrieben die Möglichkeit gegeben werden, „bei einer Widerspruchsinstanz den Nachweis anzutreten, daß sie nicht zum Fonds A, son- dern zum Fonds B zu zählen sind.

Dabei muß generell gesichert sein, daß ein Betrieb nur von einem Fonds Überweisungen erhält, an den er auch Beiträge leistet“ [28]. In einem zweistufigen Tariffondssystem könnte diese Aufgabe von der Koordinierungsinstanz wahrgenommen werden. Die jetzt schon vorhandene Möglichkeit, die Ausle- gung von Tarifverträgen durch Arbeitsgerichte klären zu lassen, wird dadurch nicht beeinträchtigt.

Wird bei der organisatorischen Gestaltung eines Tariffonds das Prinzip der Nichtdiskriminierung [29] berücksichtigt, kann es den Betrieben erleichtert werden, der Einrichtung eines Tariffonds zuzustimmen. Dieses Prinzip besagt, daß bei der Festlegung der Kriterien für die Aufbringung und Vergabe der Fondsmittel kein Betrieb gegenüber einem anderen des- selben Tarifbereiches benachteiligt werden darf. So muß z. B. den spezifischen Ausbildungsbedingungen in Groß- und Kleinbetrieben gleichermaßen Bedeutung beigemessen werden.

Zusammenfassung: Schlußfolgerungen für die weitere Diskussion über die Finanzierung der Berufsausbildung

Im Rahmen der NPÖ wurde herausgearbeitet, daß berufliche Bildung ein öffentliches Gut darstellt. Um ein öffentliches Gut in ausreichendem Umfang produzieren zu können, ist es not- wendig, auf systemkonforme Weise die Außenseiterposition aus- zuschalten. Am Beispiel eines Systems von tarifvertraglichen Finanzierungsregelungen wurde gezeigt, daß eine Fondsfinanzie- rung der Berufsausbildung dies leisten kann. Deshalb darf erwar- tet werden, daß ein Tariffondssystem bessere Ergebnisse als ein einzelbetriebliches Finanzierungssystem erbringt. Aufgrund theo- retischer Analysen wurden anschließend einige Folgen eines Systems tarifvertraglicher Finanzierungsregelungen aufgezeigt. Als problematisch erwies sich dabei, daß ein Tariffondssystem die Wettbewerbsverhältnisse verändert und vor allem eine „starke Binnendifferenzierung gleicher Berufe“ [30] bewirkt. Deshalb wird vermutet, daß die Tarifparteien eine Instanz einrichten müssen, die Koordinierungsaufgaben zwischen den einzelnen Fonds wahrnimmt, so daß ein zweistufiges Tariffondssystem entsteht.

Ein Tariffondssystem bietet also die Chance, individuell rationa- les Verhalten auf die Erreichung gesamtgesellschaftlicher Ziele hin zu koordinieren, ohne daß die Entscheidungsfreiheit auf der Mikroebene entscheidend eingeschränkt wird. Deshalb sollte von den Tarifparteien gefordert werden, in verstärktem Umfang Tarifverträge über die Finanzierung der Berufsausbildung abzu- schließen. Gerade im Hinblick auf die zweite Hälfte der 80er Jahre, wenn aufgrund der demographischen Entwicklung die Zahl der Jugendlichen zurückgeht, ist dies erforderlich. Denn dann werden verschiedene Bildungseinrichtungen um die „knap- pen Jugendlichen“ konkurrieren. Das duale System der Berufs- ausbildung kann in dieser Konkurrenz mit überwiegend staatli- chen Bildungseinrichtungen dann bestehen, wenn es den Jugend- lichen eine bessere Qualität der Ausbildung, relativ sichere Ver- dienstmöglichkeiten und Zukunftschancen bieten kann. Wie diese Analyse gezeigt hat, kann eine überbetriebliche Finanzierung der Berufsausbildung dazu beitragen.

Anmerkungen

- [1] Vgl. vor allem Schumpeter, J.A.: *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York 1950; Arrow, K.J.: *Social choice and Individual Values*, New York 1951; Downs, A.: *An Economic Theory of Democracy*, New York 1957 (deutsche Übersetzung: *Ökonomische Theorie der Demokratie*, Tübingen 1968); Buchanan, J.M., Tullock, G.: *The Calculus of Consent*, Ann Arbor 1962; Olsen, M.: *The Logic of Collective Action*, Cambridge 1965 (deutsche Über- setzung: *Die Logik des kollektiven Handelns*, Tübingen 1968).
- [2] Vgl. zur Einführung in die NPÖ z. B. Frey, B. S.: *Entwicklung und Stand der Neuen Politischen Ökonomie*. In: H.P. Widmaier (Hrsg.), *Politische Ökonomie des Wohlfahrtsstaates*, Frankfurt 1974, S. 30 ff.; Bernholz, P.: *Grundlagen der Politischen Ökonomie*, 3 Bände, Tübingen 1972, 1975 und 1979; Kirsch, G.: *Ökonomische Theorie der Politik*, Tübingen/Düsseldorf 1974.
- [3] Vgl. z. B. Dinkel, R.: *Der Zusammenhang zwischen der ökonomi- schen und politischen Entwicklung in einer Demokratie*, Berlin 1977; Nordhaus, W.D.: *Der politische Konjunkturzyklus*. In: H. J. Ramser, B. Angehrn (Hrsg.): *Beschäftigung und Inflation*, Stuttgart/New York 1977, S. 133ff.
- [4] Vgl. z. B. Groser, M.: *Grundlagen der Tauschtheorie des Verban- des*, Berlin 1979; Ph. Herder-Dorneich (Hrsg.), *Zur Verbandsöko- nomik. Ansätze zu einer ökonomischen Theorie der Verbände*, Berlin 1973.
- [5] Vgl. z. B. Widmaier, H.P.: *Sozialpolitik im Wohlfahrtsstaat*, Reinbek 1976.
- [6] Vgl. z. B. Eickhof, N.: *Eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung*, Tübingen 1973.
- [7] Vgl. z. B. Kirsch, G.: *Die Betroffenen und die Beteiligten*, München 1974; E. Boettcher: *Kooperation und Demokratie in der Wirtschaft*, Tübingen 1974.
- [8] Frey, B.S.: *Entwicklung und Stand der Neuen Politischen Ökonomie*, a.a.O., S. 30.
- [9] Widmaier betont dagegen die „ökonomische Konditionierung des Bürgers“. „Der scheinbar privatistisch isolierte Egoist ist das Produkt der gesellschaftlichen Verhältnisse und erst im Zuge von Sozialisa- tionsprozessen zum Homo oeconomicus konditioniert worden; . . . eine Einsicht, die zugleich Hoffnung bedeutet für eine Umkehr die- ses Lernprozesses in Richtung der Erlernung solidarischer, kooperativer und sozialer Verhaltensweisen“. Darauf gründet Widmaier seine Hoffnung, das „Spannungsverhältnis zwischen individueller Rationa- lität und gesellschaftlicher Irrationalität“ zu überwinden. H.P. Wid- maier, *Sozialpolitik im Wohlfahrtsstaat*, a.a.O. S. 38, 40, 41.
- [10] Frey, B.S.: *Entwicklung und Stand der Neuen Politischen Ökono- mie*, a.a.O., S. 31.
- [11] Boettcher, E.: *Kooperation und Demokratie in der Wirtschaft*, a.a.O., S. 93.
- [12] ebenda, S. 98.
- [13] Die Durchsetzung dieser Chance wird als ‚Einnahme der Außenseiter- position‘, ‚free-rider-Verhalten‘ oder ‚Trittbrettfahrerverhalten‘ be- zeichnet. Diese Chance besteht regelmäßig in ‚großen Gruppen‘, die durch das Fehlen von Entscheidungsinterdependenz gekennzeichnet sind.
- [14] Siehe dazu ausführlich Ribhegge, H.: *Rationale Einkommenspolitik aus der Sicht der Neuen Politischen Ökonomie*, Tübingen 1978.
- [15] Vgl. hierzu z. B. Hofbauer, H.: *Strukturdiskrepanzen zwischen Bil- dungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der betrieblichen Beru- fsausbildung für Facharbeiterberufe*. In: MittAB, Heft 2/1977, S. 252-257; Stegmann, H., Hofbauer, H.: *Der Ausbildungsstellen- markt unter qualitativem Aspekt*. In: MittAB, Heft 2/1979,

- S. 125-137; Althoff, H.: Ungleichgewichte zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem 1970-1978. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 76. Bd., Heft 4 (1980), S. 243-252.
- [16] Diese Zusammenfassung orientiert sich an einer Analyse über das öffentliche Gut Inflation. Vgl. Ribhegge, H.: Rationale Einkommenspolitik aus der Sicht der Neuen Politischen Ökonomie, a.a.O., S. 38 f.
- [17] Vgl. Mäding, H.: Fondsfinanzierte Berufsausbildung, Stuttgart 1971.
- [18] Vgl. Oberhauser, A., Lüdeke, R.: Fondsfinanzierte Berufsausbildung und volkswirtschaftliche Strukturwandlungen, Bielefeld 1974.
- [19] ebenda, S. 79 f.
- [20] Vgl. ebenda, S. 61 und 74.
- [21] Vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung, Bielefeld 1974.
- [22] Mäding, H.: Fondsfinanzierte Berufsausbildung, a.a.O., S. 135.
- [23] Vgl. dazu ausführlich Böll, G.: Tarifvertragliche Finanzierungsregelungen für die Berufsbildung – Darstellung und Analyse –, in diesem Heft.
- [24] S. dazu z. B. Hegelheimer, A.: Finanzierungsprobleme der Berufsausbildung, Stuttgart 1977, S. 170f.
- [25] S. dazu auch Mäding, H., a.a.O., S. 143ff., der das Problem aus äquivalenztheoretischer Sicht untersucht.
- [26] Vgl. ebenda, S. 140 f. Mäding nimmt an, daß dieses Problem sich in der Zukunft verschärfen wird, da die Konzentration der Berufe auf Wirtschaftszweige und damit auf Tarifbereiche abnehmen wird.
- [27] Vgl. z. B. Arbeitsgruppen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (Hrsg.): Bedarfsprognostische Forschung in der Diskussion, Frankfurt 1976.
- [28] Mäding, H., a.a.O., S. 144.
- [29] S. dazu Boettcher, E.: Kooperation und Demokratie in der Wirtschaft, a.a.O., S. 89ff.
- [30] Hegelheimer, A., a.a.O., S. 171.

Heinrich Althoff

Entwicklung der Fachkräfte- und Auszubildendenbestände im Handwerk nach Beschäftigtengrößenklassen und Geschlecht 1967 bis 1976

Die Handwerkszählung gehört zu den wichtigen Großzählungen, bei denen auf Betriebsebene gewonnene Ergebnisse nach Beschäftigtengrößenklassen ausgewiesen werden. Daraus lassen sich auch für die Berufsbildung wesentliche Rückschlüsse ziehen [1]. – Nachdem die Ergebnisse der Handwerkszählung 1977 nunmehr vollständig vorliegen, ist über die bereits im Berufsbildungsbericht 1979 dargestellten generellen Befunde [2] hinaus auch eine Darstellung der Veränderungen bei den gewerblichen Auszubildenden nach Beschäftigtengrößenklassen möglich [3].

Die folgenden Ausführungen beziehen sich im wesentlichen auf die Entwicklung der Bestände von Auszubildenden und Fachkräften nach Beschäftigtengrößenklassen. Da diese Merkmalskombinationen nur in den etwa alle zehn Jahre stattfindenden Handwerkszählungen erfaßt werden, können die Auswirkungen der im Zeitraum 1976 bis 1978 um 20 % gewachsenen Zahl von Auszubildenden im Handwerk nicht berücksichtigt werden.

Im Untersuchungszeitraum 1967 bis 1976 ging sowohl die Zahl der Unternehmen (– 19,6 %) als auch die der Beschäftigten (– 4,4 %) zurück. Stärker als die Zahl der Beschäftigten insgesamt nahm die der gewerblichen Fachkräfte (– 13,0 %) ab (vgl. Tabelle 1). Das ist vor allem auf das Ausscheiden vieler handwerklicher Kleinbetriebe zurückzuführen.

Die Zahl der gewerblichen Auszubildenden [4] war im Untersuchungszeitraum gleichfalls rückläufig (– 2,8 %), allerdings in geringerem Ausmaß als die Zahl der Fachkräfte, so daß sich ein Anstieg des Verhältnisses von Auszubildenden zu Fachkräften um zwei Prozentpunkte feststellen läßt (vgl. Tabelle 1). Ähnliche Steigerungen gelten für beinahe alle Beschäftigtengrößenklassen, eine Ausnahme bilden nur die Handwerksbetriebe mit mehr als 50 Beschäftigten. Hier nahm die Zahl der Auszubildenden um etwa 20 % ab, und gleichzeitig sank die Relation von Auszubildenden zu Fachkräften von 15,5 % auf 14,3 %.

Durch das Ausscheiden, vor allem der Kleinbetriebe und die rückläufigen Auszubildendenzahlen bei den handwerklichen Großbetrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, kam es im Untersuchungszeitraum zu einer weiteren Konzentration der Auszubildenden auf die mittleren Beschäftigtengrößenklassen. Entfielen auf Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten 1967 noch 52,6 % aller

Auszubildenden im Handwerk, so waren es 1976 bereits 56,4 %. Diese handwerklichen Mittelbetriebe weisen gleichzeitig die höchsten Ausbildungsquotienten auf. 1967 entfielen auf 100 Fachkräfte im Durchschnitt etwa 26 Auszubildende, 1976 waren es mehr als 28.

Konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen, von denen die einzelnen Gewerbezweige in unterschiedlichem Maße betroffen waren, führten insbesondere bei den Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerben sowie bei den Glas-, Papier-, keramischen und sonstigen Gewerben zu einem Rückgang der Auszubildendenzahlen. Das wirkte sich vor allem bei den kleinen und großen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten aus, während solche mit 10 bis 49 Beschäftigten relativ geringe Einbußen zu verzeichnen hatten (vgl. Tabelle 1). – Die einzige Gewerbezweige, die 1976 gegenüber 1967 einen Zuwachs an gewerblichen Fachkräften aufweist, ist das Metallgewerbe (+ 4,1 %), allerdings sind auch hier, insbesondere bei den Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr, die Auszubildendenzahlen rückläufig (– 7,8 %).

Eine wesentliche Zunahme bei den gewerblichen Auszubildenden ist insbesondere bei den Nahrungsmittel- (+25,9 %) und den Holzgewerben (+ 42,2 %) festzustellen, bei gleichzeitiger Abnahme der Fachkräfte (– 17,6 %; – 24,1 %). Vor allem diese gegenläufige Entwicklung führte zu einer erheblichen Steigerung des Auszubildenden-Fachkräfteverhältnisses in beiden Bereichen.

Werden männliche und weibliche Auszubildende auf die Beschäftigtengrößenklassen der Unternehmen (1976) aufgeteilt, so ergibt sich eine recht bemerkenswerte Struktur. Für das Handwerk insgesamt ist festzustellen, daß die weiblichen Auszubildenden sich erheblich stärker als die männlichen auf die kleinen Beschäftigtengrößenklassen konzentrieren: Auf die Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigte entfallen etwa 39 % der männlichen aber etwa 66 % der weiblichen Lehrlinge. Generell gilt, daß je höher der Anteil der Großbetriebe (50 Beschäftigte und mehr) in einer Gewerbezweige, desto ausgeprägter ist die Tendenz, einen höheren Anteil der männlichen als der weiblichen Jugendlichen in diesen Großbetrieben auszubilden (vgl. Tabelle 2).

Insgesamt ist das Verhältnis von Auszubildenden zu Fachkräften homogener geworden: Gewerbezweige, die 1967 unterdurchschnittliche Quoten hatten (Bau- und Ausbaugewerbe, Holzge-