

Inhalt

- ▶ Eine Rechtsänderung und ihre Folgen
- ▶ Der Fragenkatalog der BIBB-Studie
- ▶ An wen wurden die Fragen gerichtet?
- ▶ Die Belastbarkeit der Antworten
- ▶ Die Bekanntheit der AEVO und deren Aussetzung
- ▶ Quantitative Effekte
- ▶ Qualitative Effekte
- ▶ Perspektiven
- ▶ Fazit

Autoren

Philipp Ulmer

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im
Bundesinstitut für Berufsbildung

Peter Jablonka

Geschäftsführer
der Sozialwissenschaftlichen
Forschungsgruppe GmbH (SALSS)

Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität?

Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen

Philipp Ulmer / Peter Jablonka

Die zeitlich befristete Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) hat zu mehr Ausbildungsbetrieben und neuen Ausbildungsplätzen geführt. Der Zuwachs fällt jedoch geringer aus als erwartet. Zugleich gibt es Anzeichen dafür, dass die Neuregelung, die am 3. Mai 2003 beschlossen worden ist, negative Auswirkungen auf die Qualität der Ausbildung hat. Eine deutliche Mehrheit der Betriebe sieht in der AEVO einen Beitrag zur Sicherung einer Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals sowie der Qualität der beruflichen Ausbildung insgesamt. Dies sind die wesentlichen Ergebnisse einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), die in Kooperation mit der Bonner Forschungsgruppe SALSS von Oktober 2006 bis November 2007 durchgeführt wurde.

Eine Rechtsänderung und ihre Folgen

Im April 2003 hat die Bundesregierung im Rahmen der Ausbildungsinitiative „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ eine gemeinsame Erklärung mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften mit einem Katalog von Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation verabschiedet.¹ Wichtigstes Ziel war es, bisher nicht ausbildende Betriebe für die Schaffung von Ausbildungsplätzen zu gewinnen. Neben Aktivitäten wie z. B. bundesweite Ausbildungskampagnen und nationale Ausbildungskonferenzen geht es dabei um Maßnahmen zur Modernisierung und Flexibilisierung der dualen Ausbildung, zur Förderung von (Sozial-, Bildungs- und Markt-) Benachteiligten, um die Neu-

¹ <http://www.bmbf.de/de/ausbildungsinitiative.php> (Stand 5.11.07)

ausrichtung und den Ausbau der Förderprogramme zur Strukturverbesserung der Ausbildung sowie die Reduzierung von bürokratischen Hemmnissen. Hierzu gehörte auch die befristete Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Mit dem Aussetzen der AEVO, die Teile der Wirtschaft als bürokratische Hürde bezeichnet hatten, sollte Betrieben der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden.

Nach der Rechtsänderung müssen Ausbilder für Ausbildungsverhältnisse, die vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder eingerichtet werden, den Qualifizierungsnachweis nach der AEVO nicht mehr erbringen, d. h. keine Prüfung mehr ablegen. Die Aufgabe der zuständigen Stellen, über die Qualität der Ausbildung zu wachen, bleibt jedoch von dieser Regelung unberührt. Sie haben nach wie vor dafür zu sorgen, dass die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals sowie die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegen.²

Der Fragenkatalog der BIBB-Studie

Dem BIBB wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung die Aufgabe übertragen, die Folgen der AEVO-Aussetzung zu evaluieren, und zwar im Hinblick auf folgende Fragen:

- Bekanntheit der Maßnahme: Inwieweit sind die Betriebe über die Aussetzung informiert?
- Quantitative Effekte: Wie viele zusätzliche Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze konnten auf Grund der Aussetzung der AEVO gewonnen werden?
- Qualitative Effekte: Welche Auswirkungen hatte der Verzicht auf eine formale Bescheinigung der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung für die Qualität der betrieblichen Berufsausbildung?
- Perspektiven: Welche Veränderungen sind aus Sicht der Berufsbildungspraxis für die Weiterentwicklung der AEVO erforderlich?

2 § 32 und 33 Berufsbildungsgesetz (BBiG) 2005

An wen wurden die Fragen gerichtet?

Die Untersuchungsergebnisse basieren auf zwei Erhebungen: einer bundesweiten repräsentativen Betriebsbefragung sowie einer Befragung der Handwerkskammern und der Industrie- und Handelskammern.

Für die Betriebsbefragung (Anfang April bis Ende Juni 2007) wurden 15.000 Betriebe gebeten, einen standardisierten Fragebogen zu beantworten. Die Grundgesamtheit der Befragung bilden Betriebe mit sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigten, die in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registriert sind. Aus dieser Datei wurde eine geschichtete, disproportionale Zufallsstichprobe gezogen. Als Schichtungsmerkmale wurden herangezogen:

- die Betriebsgröße mit den Klassen „1–9 Beschäftigte“, „10–49 Beschäftigte“, „50–249 Beschäftigte“ und „250 und mehr Beschäftigte“ sowie
- die Ausbildungsbeteiligung mit der Differenzierung in „Betriebe, die nach 2002 (zum ersten Mal oder nach längerer Abstinenz) in eine Ausbildung eingestiegen sind“, „Betriebe, die bereits in den Jahren 2000 bis 2002 ausgebildet haben“ und „Betriebe, die im Zeitraum 2000 bis 2006 gar nicht ausgebildet haben“.

Um eine möglichst hohe Rücklaufquote und eine hohe Qualität der Befragungsergebnisse zu gewährleisten, wurde eine Kombination mehrerer Erhebungsmethoden gewählt. Der Methodenmix sah vor, die erste Welle der Betriebsbefragung schriftlich-postalisch durchzuführen. Parallel dazu erfolgte eine Online-Befragung. Eine telefonische Nachfassaktion diente dazu, entsprechend der unterschiedlichen Schichtungskriterien gezielt nachsteuern zu können.

Durch den Methodenmix konnten zum Abschluss der Befragung 2.599 Fälle ausgewertet werden. Dies entspricht einer Brutto-Rücklaufquote von 17,3 % (bezogen auf den gesamten Einsatz) und einer Netto-Rücklaufquote von 24,4 % (bezogen auf den Gesamteinsatz abzüglich der qualitätsneutralen Ausfälle).

Den zweiten empirischen Zugang der Evaluierung bildete eine Kammerbefragung (Mitte Mai bis Ende Juni 2007), um Infor-

mationen aus einer betriebsübergreifenden Perspektive zu erhalten. Zielgruppe dieser Erhebung waren alle Ausbildungsberater und -beraterinnen der insgesamt 54 Handwerkskammern (HWK) und 81 Industrie- und Handelskammern (IHK). Die Erhebung erfolgte sowohl in Print- als auch in elektronischer Form.

An der Befragung haben sich 102 der insgesamt 135 Kammern beteiligt, was einer Quote von 76 % entspricht. Dabei waren 44 Handwerkskammern und 58 Industrie- und Handelskammern vertreten.

Die Belastbarkeit der Antworten

Die Kernfrage der Evaluierung nach den quantitativen und qualitativen Effekten der Aussetzung der AEVO lässt sich nur annäherungsweise beantworten. Dies liegt daran, dass sich ein monokausaler Zusammenhang zwischen der Rechtsänderung und dem Einstieg von Betrieben in die Ausbildung nicht herstellen lässt. Die Entscheidung eines Betriebs, auszubilden oder nicht auszubilden, hängt von einer Vielzahl von Beweggründen ab.³ Auch diese Untersuchung belegt dies. Danach sind sowohl für die Betriebe, die bereits vor 2003 ausgebildet haben, als auch für diejenigen, die ab 2003 ausbilden, die wichtigsten Motive für den Einstieg in die Ausbildung, dass selbstausgebildete Fachkräfte flexibler einsetzbar sind, dass die Betriebe gesellschaftliche Verantwortung tragen und die Einschätzung, dass die eigene Ausbildung ein geringeres Risiko von Fehlbesetzungen in sich birgt.

3 Zur Einschätzung, welche Determinanten die betriebliche Ausbildungsbereitschaft generell prägen und welche Hinweise es für die spezifische Bedeutung einzelner Faktoren gibt, siehe Walden, Günter: Wovon hängt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ab? In: BIBB (Hrsg.): Wege zur Sicherung der beruflichen Zukunft in Deutschland. Festschrift für Helmut Pütz, Bonn 2005, S. 95–127; Vgl. auch: Troitsch, Klaus/Krekel, Elisabeth M./Ulrich, Joachim Gerd: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In: Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen, Bonn, 2004 S. 53–93; Beutner, Marc: Ein Determinantenmodell der Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben – Basis für eine systematische Förderung der Berufsausbildung. In: Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland, S. 94–110; Bellmann, Lutz u. a.: Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht 11/2006, S. 63 f.

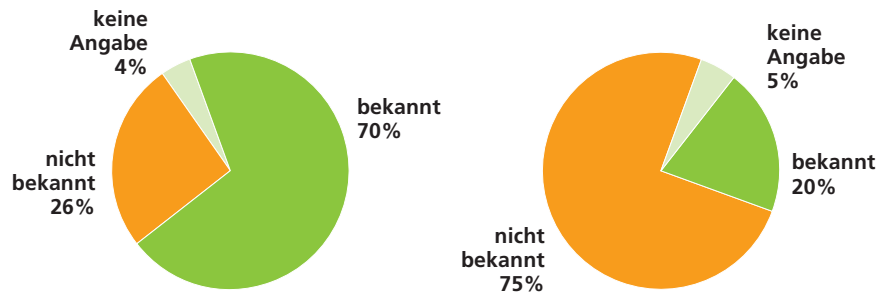
Abbildung 1

Bekanntheit der AEVO und der Aussetzung der AEVO – Betriebe insgesamt –

Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) regelt die Anforderungen an das Ausbildungspersonal in den Betrieben. War Ihnen bisher bekannt, dass es solch eine Verordnung gibt?

Die AEVO ist 2003 für fünf Jahre außer Kraft gesetzt worden. War Ihnen das bekannt?

Um zu ermitteln, inwieweit die Aussetzung der AEVO – neben den genannten Motiven – dazu beigetragen hat, dass Betriebe ausbilden, wurden die Betriebe gefragt, ob die Neuregelung den Einstieg in die Ausbildung erleichtert bzw. dazu geführt habe, mehr auszubilden. Der Einfluss der Rechtsänderung konnte somit nur über die Auskünfte der Betriebe selbst festgestellt werden. Die Ergebnisse hinsichtlich der quantitativen Effekte basieren also auf der subjektiven Sicht der Befragten.



„Aussetzung der AEVO“ Haupterhebung unter 2.599 Betrieben (betriebsproportionale Gewichtung)

Auch die Frage nach den qualitativen Auswirkungen der AEVO-Aussetzung kann nur eingeschränkt beantwortet werden. Im Rahmen dieser Evaluierung konnten lediglich einige qualitative Effekte und mögliche Gründe untersucht werden, die bei den Betrieben selbst liegen. Faktoren, die nicht in erster Linie mit dem Betrieb zusammenhängen – wie die Ausbildungseignung, die Motivation oder die berufliche Neuorientierung der Jugendlichen – konnten hier nicht erfasst werden. Sie spielen aber erwiesenermaßen eine maßgebliche Rolle für eine erfolgreiche Ausbildung.⁴

Die Bekanntheit der AEVO und deren Aussetzung

Um den Zusammenhang zwischen der Aussetzung der AEVO und ihren Folgen besser einschätzen zu können, wurden die Betriebe nicht nur nach dem Bekanntheitsgrad der Maßnahme und der Ausbildereignungsverordnung als solche befragt, sondern auch danach, welche Konsequenzen sich für sie daraus ergäben.

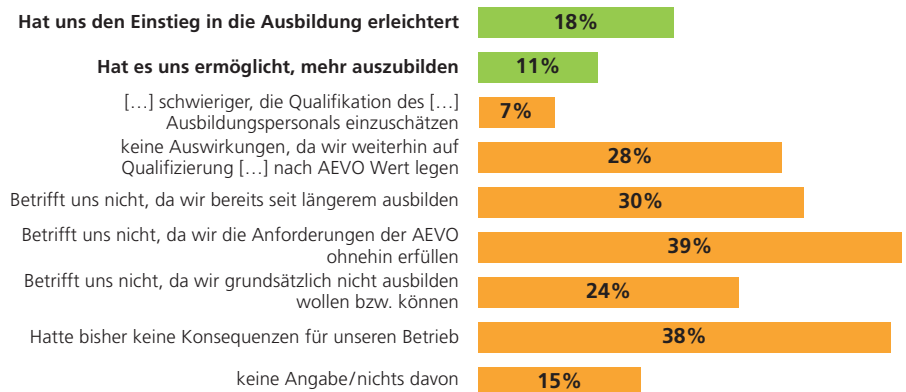
Die Ergebnisse (Abbildung 1) zeigen, dass mehr als zwei Dritteln (70 %) aller befragten Betriebe bekannt ist, dass es eine gesetzliche Regelung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal gibt. Von der befristeten Aussetzung der AEVO hat jedoch nur ein Fünftel aller Betriebe Kenntnis genommen (20 %).

Betrachtet man die verschiedenen Gruppen von Betrieben, denen die Aussetzung der AEVO bekannt ist, so zeigen sich deutliche Unterschiede:

Abbildung 2

Konsequenzen der Aussetzung der AEVO für die befragten Betriebe selbst

Nur Befragte, denen die Aussetzung der AEVO bekannt war



„Aussetzung der AEVO“ Haupterhebung unter 2.599 Betrieben (betriebsproportionale Gewichtung)

- Die Bekanntheit der Aussetzung der AEVO steigt mit der Betriebsgröße. Bei den Kleinbetrieben (unter 10 Beschäftigte) liegt der Bekanntheitsgrad bei lediglich 15 %. Bei den Großbetrieben (ab 250 Beschäftigte) steigt er auf 68 %.
- Erhebliche Unterschiede gibt es auch zwischen den Wirtschaftsbereichen. Am wenigsten bekannt ist die Aussetzung im Bereich der Land- und Hauswirtschaft (6 %) und unter den Freien Berufen (7 %), für welche die AEVO allerdings nicht gilt. Ebenfalls noch recht selten weiß das Handwerk (13 %) über die Neuregelung Bescheid. Das Handwerk ist jedoch in vielen Fällen ebenfalls nicht betroffen, da Gewerke mit Meisterzwang ohnehin die entsprechenden Bedingungen erfüllen. Deutlich höhere Werte werden dagegen im Bereich Dienstleistung (28 %) und in der Industrie (35 %) erreicht.

Hinsichtlich der Konsequenzen der Neuregelung schätzt die Mehrheit der Betriebe (56 %), denen die Maßnahme bekannt war, die rechtliche Bedeutung richtig ein: Ausbildende Betriebe müssen weiterhin über Ausbilder mit berufspädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten verfügen, diese müssen aber keine entsprechende Prüfung abgelegt haben. Demgegenüber geben 17 % an, dass alle Betriebe, die es wollten, auch ausbilden dürften, und 21 % sind der Meinung, dass es ausreichte, wenn berufsfachlich qualifiziertes Personal im Betrieb vorhanden sei.

Was die unmittelbaren Auswirkungen auf die befragten Betriebe selbst angeht, sagen drei Viertel (wiederum nur bezogen auf die Betriebe, denen die Aussetzung der AEVO bekannt ist), dass die Rechtsänderung für ihren Betrieb bisher keine Konsequenzen habe: sei es, weil man die Anforderungen der AEVO ohnehin erfüllt (39 %) bzw.

⁴ Vgl. Schöngen, Klaus: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jg. 32 (2003), Heft 5, S. 35–39

schon seit längerem ausbilde (30 %), sei es, weil man weiterhin auf eine Qualifizierung nach der AEVO Wert lege (28 %). Bei den Betrieben, die Auswirkungen der AEVO-Aussetzung für den eigenen Betrieb wahrgenommen haben, wird an erster Stelle genannt, dass dadurch für den Betrieb der Einstieg in die Ausbildung erleichtert worden sei (18 %), und an zweiter Stelle, dass man aufgrund dieser Neuregelung mehr Auszubildende hätte einstellen können (11%) (Abbildung 2).

Quantitative Effekte

Eine Kernfrage der Evaluierung war, inwieweit es durch die Aussetzung der AEVO gelungen sei, zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten zu erschließen. Diese Frage umfasst zwei Aspekte:

1. Wie viele Betriebe haben sich neu für die Ausbildung gewinnen lassen und wie viele neue Ausbildungsplätze wurden dadurch gewonnen?
2. Wie vielen zuvor bereits auszubildenden Betrieben hat die Aussetzung der AEVO es ermöglicht, mehr Auszubildende einzustellen?

Zur Beantwortung der ersten Teilfrage stützt sich die Analyse auf die Gruppe der Betriebe (einschließlich Neugründungen),

die nach 2002 zum ersten Mal oder nach längerer Zeit der Nicht-Ausbildung in die Ausbildung eingestiegen sind. Dies waren nach den Daten der BA rd. 170.000. Unter diesen Betrieben wurden jene 12 % selektiert, die angegeben hatten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung „erleichtert“ habe. Hochgerechnet geben dies 20.500 Betriebe für den Gesamtzeitraum 2003–2006 an, also durchschnittlich ca. 5.100 neue Ausbildungsbetriebe pro Jahr.

Mit diesem Wert wird der tatsächliche Effekt der Aussetzung jedoch sehr wahrscheinlich überschätzt. Denn eine weitere Analyse zeigt, dass von den Betrieben, die angaben, der Einstieg in die Ausbildung sei ihnen durch die Aussetzung der AEVO „erleichtert“ worden, über die Hälfte über Personal verfügt, das die formalen Anforderungen der AEVO erfüllt.

Diese Betriebe hätten also vermutlich auch bei Weitergeltung der AEVO (und auch ohne Ausnahmegenehmigung) das Recht zur Ausbildung erhalten. Berücksichtigt man nun nur die Betriebe, denen der Einstieg durch die AEVO-Aussetzung erleichtert wurde und die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen, verbleibt eine Teilgruppe von ca. 5% bzw. von ca. 8.500 zusätzlichen Ausbildungsbetrieben für die Gesamtzeit von 2003 bis 2006 bzw. ca. 2.100 pro Jahr.

Da man nicht davon ausgehen kann, dass die gesamte Teilgruppe der Betriebe, die über AEVO-Personal verfügt, auch ausgebildet hätte, wenn die AEVO nicht ausgesetzt worden wäre, dürfte der tatsächliche quantitative Effekt in einem Korridor zwischen den beiden errechneten Werten liegen, also im Bereich von 8.500 bis 20.500 neuen Ausbildungsbetrieben für die Gesamtzeit oder bei 2.100 bis 5.100 Betrieben pro Jahr.

Zur Ermittlung der Zahl der in diesen neuen Ausbildungsbetrieben geschaffenen Ausbildungsplätze wird wiederum auf die Angaben der Betriebe zurückgegriffen. So haben die Betriebe, die sagten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe, in den vier Ausbildungsjahren von 2003/4 bis 2006/7 im Durchschnitt ca. 3,3 Auszubildende neu eingestellt. Hochgerechnet auf 20.500 Betriebe wären dies für die Gesamtzeit ca. 67.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bzw. rd. 17.000 neue Verträge pro Jahr. Für die Teilgruppe der Betriebe, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügt, liegen die entsprechenden Werte für die Gesamtzeit bei ca. 17.000 bzw. 4.250 pro Jahr. In dieser Teilgruppe hatten die Betriebe durchschnittlich rund zwei neue Verträge abgeschlossen.

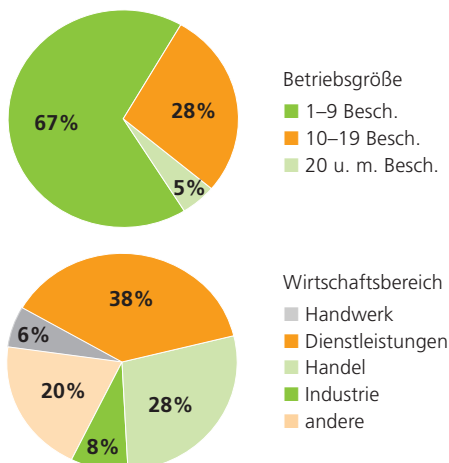
Zur Beantwortung der zweiten Teilfrage wurden zunächst alle Betriebe ausgewählt, die vor 2003 schon ausgebildet hatten (nach den Daten der BA rd. 500.000) und nach 2002 noch Auszubildende eingestellt haben (nach den Ergebnissen der Befragung 73 % dieser Betriebe), also rd. 365.000 Ausbildungsbetriebe. Davon wurden dann jene selektiert, die angaben, dass ihnen die Aussetzung der AEVO die Möglichkeit geboten habe, „mehr auszubilden“. Diese Gruppe umfasst gut 5% der 365.000 Betriebe (ca. 20.000), die in den Jahren von 2003 bis 2006 mehr Auszubildende einstellen konnten als dies (aus ihrer Sicht) bei einer weiteren Anwendung der AEVO möglich gewesen wäre. Es dürfte sich hierbei beispielsweise um Betriebe handeln, die durch die Aussetzung die Möglichkeit erhalten haben, auch in solchen Berufen auszubilden, für die sie bislang kein nach AEVO qualifiziertes Personal hatten.

Eine Schätzung der auf diese Weise zusätzlich zustande gekommenen Ausbildungs-

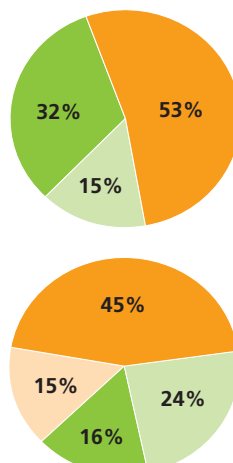
Abbildung 3

Zusätzliche Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereichen

Einstieg in Ausbildung ab 2003 und „Einstieg durch Aussetzung der AEVO erleichtert“

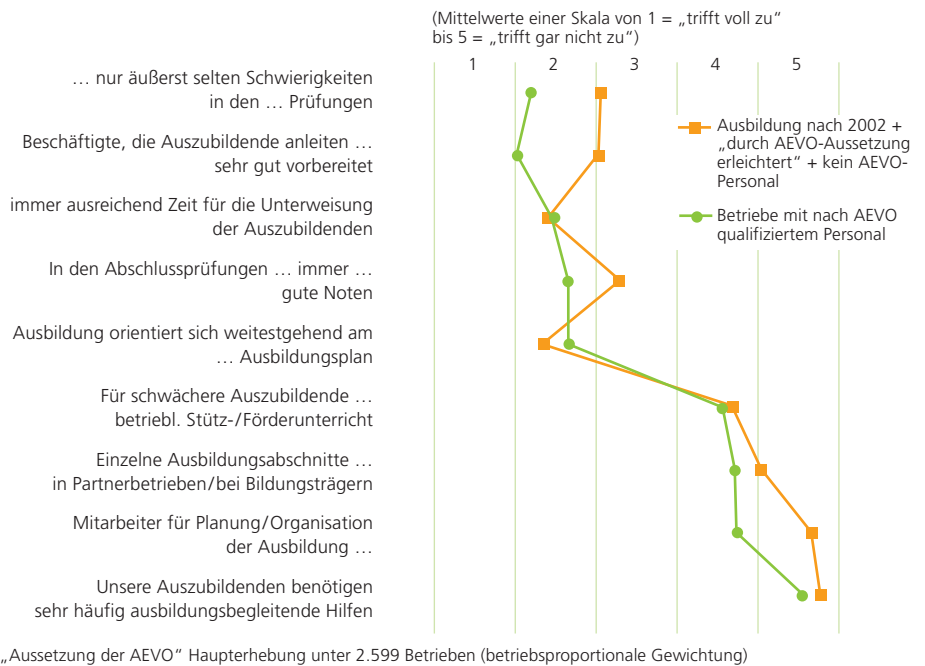


Ausbildung bereits vor 2003 und „mehr Ausbildung möglich durch Aussetzung der AEVO“



„Aussetzung der AEVO“ Haupterhebung unter 2.599 Betrieben (betriebsproportionale Gewichtung)

Nur Betriebe mit Einstellung von Auszubildenden nach 2002



verträge stößt auf besondere Schwierigkeiten, da eine direkte Abfrage dieser Zahl kaum zu validen Auskünften geführt hätte. Geht man allerdings davon aus, dass es pro Betrieb mindestens ein zusätzlicher Ausbildungsplatz im Zeitraum 2003 bis 2006 gewesen ist, kommt man auf eine Untergrenze von 20.000 für den gesamten Zeitraum bzw. 5.000 Ausbildungsplätzen pro Jahr.

Versucht man den Gesamteffekt der Aussetzung der AEVO zu quantifizieren, so lassen sich folgende Spannweiten benennen:

- Die Zahl der Betriebe, denen nach eigenen Angaben die Neuregelung den Einstieg in die Ausbildung erleichtert bzw. ermöglicht hat, mehr Auszubildende einzustellen, dürfte für die Gesamtzeit (2003–2006) zwischen knapp 30.000 und rd. 40.000 liegen – also bei ca. 7.000 bis 10.000 pro Jahr.
- Hinsichtlich der Zahl der zusätzlichen Ausbildungsplätze, die durch die Aussetzung der AEVO leichter zur Verfügung gestellt werden konnten, ist die Spanne wesentlich größer. Diese Zahl dürfte zwischen ca. 40.000 bis 100.000 im Gesamtzeitraum (2003–2006) bzw. 10.000 bis 25.000 pro Jahr liegen.

Weder die Ober- noch die Untergrenze der genannten Spannweiten können als realistische Größen für den Zuwachs an Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsplätzen zugrunde gelegt werden. Es ist anzunehmen, dass der tatsächliche Zuwachs etwa in der Mitte dieser Spannweiten liegt. Denn die Angaben der Betriebe dürfen nicht dahingehend interpretiert werden, dass die Aussetzung der AEVO der alleinige Grund ihrer Entscheidung zur Ausbildung gewesen sei.

Die neu für eine Ausbildung gewonnenen Betriebe konzentrieren sich vor allem auf die Kleinbetriebe mit 1–9 Beschäftigten (67%) und die Betriebe mit 10–19 Beschäftigten (28%). Die Verteilung nach Wirtschaftsbereichen zeigt, dass die Aussetzung der AEVO überwiegend Dienstleistungs- (38%) und Handelsbetrieben (28%) zugute kam.

Unter den Betrieben, denen es durch die Außerkraftsetzung der AEVO ermöglicht wurde, mehr auszubilden, dominieren die Betriebe mit 10–19 Beschäftigten (53%), gefolgt von den Kleinbetrieben mit 1–9 Beschäftigten (32%). Bei den Wirtschafts-

bereichen liegt der Schwerpunkt ebenfalls auf Dienstleistung und Handel (Abbildung 3).

Qualitative Effekte

Um einschätzen zu können, welche Auswirkungen die Aussetzung der AEVO auf die Qualität der betrieblichen Ausbildung hat, wurden zwei Gruppen von auszubildenden Betrieben hinsichtlich ihrer Selbsteinschätzung der betrieblichen Ausbildungssituation miteinander verglichen: Denjenigen Betrieben, die über Ausbildungspersonal verfügen, welches die Anforderungen der AEVO erfüllt, wurden die Betriebe gegenübergestellt, die möglicherweise aufgrund der Neuregelung in die Ausbildung eingestiegen sind. Dabei handelt es sich um Betriebe, die ab 2003 mit einer Ausbildung begonnen haben und zugleich angeben, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe und dass sie über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen.

Die Ergebnisse sind zwiespältig. Betrachtet man allgemeine Aspekte der betrieblichen Ausbildungssituation, so lassen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen erkennen. Klare Unterschiede gibt es jedoch bei Aspekten, die unmittelbar mit dem Ausbildungspersonal zusammenhängen sowie im Hinblick auf den Erfolg der Ausbildung (Abbildung 4).

Eine weitere Möglichkeit, die qualitativen Auswirkungen einzuschätzen, ergibt ein

Blick auf die von den Betrieben angegebenen Zahlen der Vertragslösungen. So wurde einerseits nach der Anzahl der in den Ausbildungsjahren 2003/4 bis 2006/7 eingestellten Auszubildenden gefragt, andererseits nach der Zahl der in diesem Zeitraum gelösten Ausbildungsverträge.⁵ Aus beiden Angaben lässt sich eine Lösungsquote errechnen. Diese liegt für alle Betriebe bei durchschnittlich 15 Prozent.

Für Betriebe, die über Ausbildungspersonal verfügen, das nach AEVO qualifiziert ist, fällt diese Quote (mit 13%) etwas geringer aus. Bei Betrieben ohne solche Ausbildungsfachkräfte liegt sie (mit 21%) deutlich darüber. Bei Betrieben, die ab 2003 zum ersten Mal ausgebildet haben und angegeben hatten, die Aussetzung der AEVO habe ihnen den Einstieg in die Ausbildung erleichtert, liegt die Abbruchquote ebenfalls bei 21%. Kommt bei dieser Teilgruppe noch hinzu, dass sie keine nach AEVO qualifizierten Ausbilder und Ausbilderinnen haben, steigt die Lösungsquote auf 29%.

Die Ausbildungsberater und -beraterinnen der Kammern wurden ebenfalls gefragt, inwieweit sich die Qualität der betrieblichen Ausbildung in Betrieben mit nach AEVO qualifiziertem Personal von der in Betrieben ohne solche Fachkräfte unterscheidet. 80% der Befragten sagten, dass es in diesen Betrieben vor allem einen höheren Beratungsbedarf gebe. Rund

⁵ Dabei waren die Abbrüche ausdrücklich auf solche beschränkt, die nach Antritt der Ausbildung anfielen.

30 % gaben an, dass auch qualitative Unterschiede wahrzunehmen seien. So sei die Ausbildungsqualität generell schlechter (32 %), es gebe häufiger Konflikte zwischen Ausbildungspersonal und den Auszubildenden (37%), die Zahl der Schlichtungen sei höher (28 %) und Ausbildungsabbrüche kämen häufiger vor (28 %). Schlechtere Prüfungsergebnisse werden dagegen nur von 16 % festgestellt (Abbildung 5).

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach beiden Kammerbereichen, so wird deutlich, dass sich die Befragten der HWKn durchgängig kritischer gegenüber der Aussetzung der AEVO als ihre Kolleginnen und Kollegen der IHKn geäußert haben (Abbildung 6).

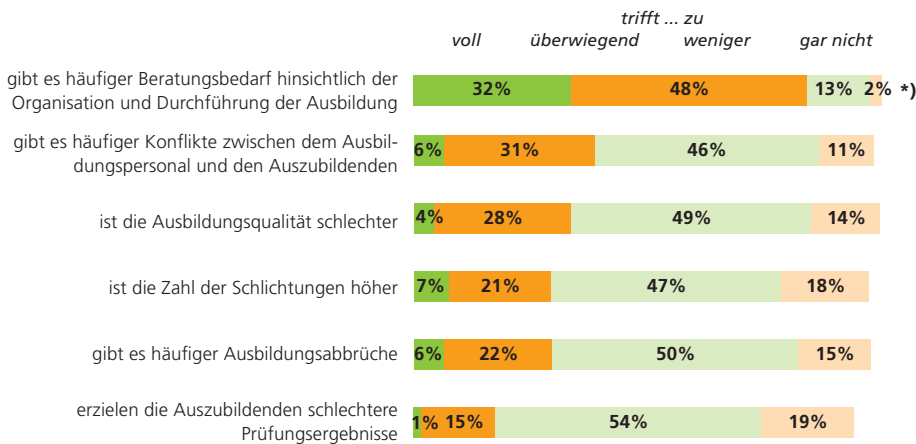
Die in beiden Erhebungen festgestellten Unterschiede können sicher nicht ohne weiteres nur dem Vorhandensein oder

Nicht-Vorhandensein von Ausbildungspersonal mit einer Qualifikation nach AEVO zugeschrieben werden. Zum einen ist zu berücksichtigen, dass in vielen Betrieben, die neu in die Ausbildung einsteigen, aufgrund fehlender Erfahrungen Anfangsschwierigkeiten auftreten, die im Laufe der Zeit überwunden werden. Zum anderen wäre es sinnvoll, bei der Analyse der qualitativen Effekte auch andere Faktoren, die nicht in erster Linie mit dem Betrieb zusammenhängen und den Ausbildungserfolg ebenso beeinflussen, mit einzubeziehen.⁶

Abbildung 5

Einschätzung der Qualität der betrieblichen Ausbildung

In Betrieben ohne Personal mit einer Qualifikation nach AEVO...



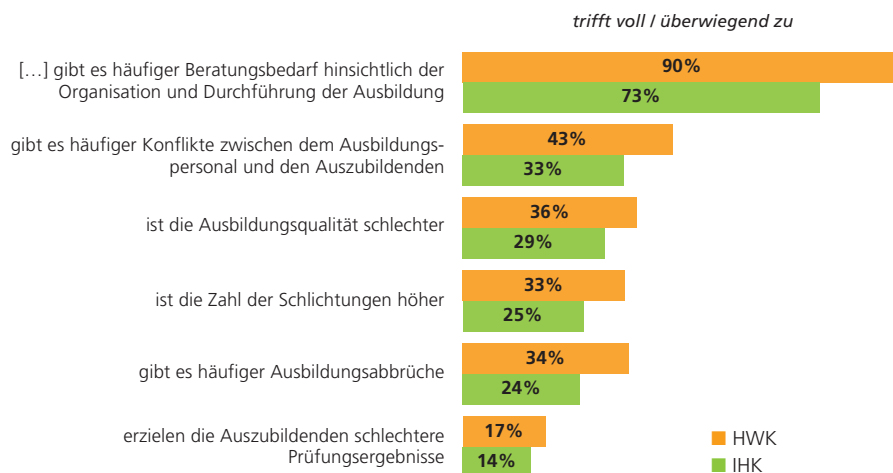
*) An 100 % fehlende Werte: keine Angabe/weiß nicht

„Aussetzung der AEVO“ Kammerbefragung (228 befragte Ausbildungsberater/-innen), 15. Mai bis 24. Juni 2007

Abbildung 6

Einschätzung der Qualität der betrieblichen Ausbildung nach Kammerbereichen

In Betrieben ohne Personal mit einer Qualifikation nach AEVO...



„Aussetzung der AEVO“ Kammerbefragung (228 befragte Ausbildungsberater/-innen), 15. Mai bis 24. Juni 2007

Perspektiven

Um feststellen zu können, wie die Betriebe die Perspektiven der AEVO einschätzen, wurden sie zunächst nach den Vor- und Nachteilen einer staatlichen Festlegung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal befragt. Die Frage lautete: „Was halten Sie grundsätzlich von einer gesetzlichen Regelung, nach der für das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal ein formaler Nachweis (Prüfung) der berufspädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt wird?“. Bei der Beantwortung der Frage, die eine Liste mit zwölf möglichen Vor- und Nachteilen enthielt, waren Mehrfachnennungen möglich.

Die Ergebnisse zeigen einerseits, dass eine solche Regelung in vielerlei Hinsicht auf Akzeptanz stößt:

- So meinen 59 % der Befragten, eine solche Regelung sei notwendig, um eine Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals in allen Betrieben sicherzustellen.
- 58 % der Betriebe sehen darin einen Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsqualität.
- 44 % der Betriebe sind der Auffassung, eine solche Regelung sei wichtig, damit den Betrieben auch längerfristig ausreichend qualifiziertes Ausbildungspersonal zur Verfügung stehe.
- Ebenfalls 44 % meinen, dies gebe hilfreiche Anhaltspunkte für eine notwendige Qualifizierung des Ausbildungspersonals.

⁶ Um eine vertiefende Analyse der qualitativen Auswirkungen vornehmen zu können, wurden im Oktober 2007 noch mehrere Fallstudien in Betrieben, die erstmals nach 2002 in die Ausbildung eingestiegen sind, durchgeführt.

Abbildung 7

Zukünftig wichtige Qualifikationen für das betriebliche Ausbildungspersonal

- 43 % sagen, eine solche Regelung gebe Richtlinien für einheitliche, wesentliche Inhalte von Lehrgängen für das Ausbildungspersonal.

Andererseits wurden insbesondere die folgenden Nachteile genannt:

- So ist gut jeder Zweite (53 %) der Auffassung, dass dadurch Kosten auf die Betriebe zukommen würden, die viele nicht tragen könnten.
- 44 % sehen darin eine bürokratische Hürde.
- 39 % halten eine staatliche Regelung für überflüssig, weil jeder Betrieb selbst für die Qualifikation seines Ausbildungspersonals verantwortlich sei.
- 29 % kritisieren den zu hohen zeitlichen Aufwand, der mit der Aneignung der geforderten Qualifikationen verbunden sei.

In einem zweiten Schritt wurden die Betriebe gefragt, welche Qualifikationen aus ihrer Sicht für das Ausbildungspersonal in Zukunft besonders wichtig seien. Dazu wurde ihnen eine Liste mit 18 möglichen Themen vorgelegt (Abbildung 7), von denen folgende Aspekte Werte deutlich über 50 % erreichten:

- Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen (75 %),
- Kooperation mit der Berufsschule (70 %),
- Motivation zu lebenslangem Lernen (69 %),
- Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung (67 %),
- Auswahl von geeigneten Bewerbern/ Bewerberinnen (67 %),
- Konfliktbewältigung (64 %),
- Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung) (63 %),
- Qualitätsentwicklung/-management in der Ausbildung (58 %)

Auch die Kammern wurden nach den Perspektiven der AEVO befragt. Hier sind gut drei Viertel der Ausbildungsberater und -beraterinnen (77 %) der Meinung, die AEVO solle wieder in Kraft gesetzt werden. Dabei gibt es eine deutliche Mehrheit (65 %), die sich für eine Überarbeitung der Verordnung ausspricht. Nur 12 % sagen, die AEVO solle unverändert wieder eingesetzt werden.

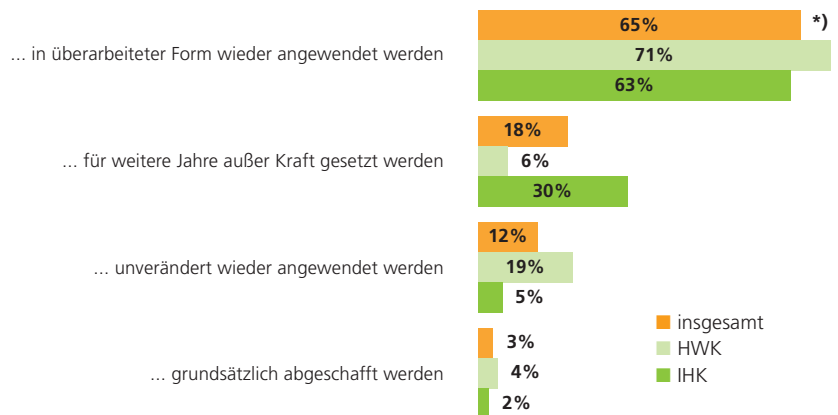


„Aussetzung der AEVO“ Haupterhebung unter 2.599 Betrieben (betriebsproportionale Gewichtung)

Abbildung 8

Perspektive

Die AEVO sollte...



*) An 100% fehlende Werte: keine Angabe/ weiß nicht

„Aussetzung der AEVO“ Kammerbefragung (228 befragte Ausbildungsberater/-innen), 15. Mai bis 24. Juni 2007

Für eine ersatzlose Abschaffung der AEVO tritt dagegen nur ein verschwindend geringer Anteil von 3 % ein. Und auch eine weitere Aussetzung der AEVO verlangt nur eine vergleichsweise kleine Gruppe (18 %). Betrachtet man die Aussagen nach Kammerbereichen, so lassen sich deutliche Unterschiede feststellen: Zwar ist man jeweils mit einer nahezu 2/3-Mehrheit der Auffassung, die AEVO solle in überarbeiteter Form wieder in Kraft gesetzt werden. Aber während es auf Seiten der IHKn eine relevante Gruppe von 30 % der Befragten gibt, die sich für eine weitere Aussetzung der AEVO aussprechen, sind es bei den HWKn lediglich 6 %. Andererseits plädie-

ren immerhin 19 % der Berater der HWKn dafür, dass die AEVO unverändert wieder eingesetzt werde. Bei den IHKn sind es lediglich 5 %, die diese Meinung vertreten (Abbildung 8).

Fazit

- Die Zahl der Betriebe, denen nach eigenen Angaben die Neuregelung den Einstieg in die Ausbildung erleichtert bzw. ermöglicht hat, mehr Auszubildende einzustellen, dürfte bei ca. 7.000 bis 10.000 pro Jahr liegen. Hinsichtlich der Zahl der zusätzlichen Ausbildungs-

plätze, die durch die Aussetzung der AEVO leichter zur Verfügung gestellt werden konnten, kann man von einem Gesamteffekt von 10.000 bis 25.000 pro Jahr ausgehen.

- Qualitative Auswirkungen der Aussetzung der AEVO lassen sich vor allem hinsichtlich des Ausbildungserfolgs feststellen. Betriebe mit AEVO-qualifiziertem Personal weichen hier von Betrieben ohne solche Fachkräfte spürbar ab.
- Sowohl die Ausbildungsbetriebe als auch die Nicht-Ausbildungsbetriebe sehen mehrheitlich in einer gesetzlichen Regelung der Ausbildereignung einen Beitrag zur Sicherung einer Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals sowie der Qualität der beruflichen Ausbildung. Die AEVO leistet somit einen wichtigen Beitrag zum Ansehen der dualen Ausbildung.

Impressum
BiBB REPORT
 1. Jahrgang, Heft 3, Dezember 2007
 ISSN 1865-0821

Herausgeber
 Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
 Der Präsident
 Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
 W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG Postfach
 10 06 33, 33506 Bielefeld
 Telefon: 05 21 911 01-11
 Telefax: 05 21 911 01-19
 www.wbv.de
 service@wbv.de

Redaktion
 Dr. Elisabeth M. Krekel, Wolfgang Müller-Tamke,
 Dr. Eckart Strohmaier (verantwortl.)

Redaktionsassistentin
 Anne Obertreis
 Telefon: 02 28 / 107-28 24
 E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de
 Dort finden Sie unter anderem auch
 diesen Report im Volltext zum Download.

Rechte
 Nachdruck – auch auszugsweise –
 nur mit Genehmigung des BiBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an
 Philipp Ulmer – ulmer@bibb.de

Gestaltung
 Hoch Drei GmbH, Berlin

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen
 Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

URN: urn:nbn:de:0035-0224-6

Mehr über die **AEVO** erfahren Sie beim **Forum Ausbildung und Qualifikation** auf der **didacta – die Bildungsmesse**, die vom 19. bis 23. 2. 2008 in Stuttgart stattfindet.

Am Samstag, 23. 2. 2008, um 14:00 Uhr referiert Philipp Ulmer zum Thema **AEVO**.

Das gesamte Vortrags- und Präsentationsprogramm des BiBB finden Sie unter www.bibb.de/de/15807.htm.

Informationen zur didacta unter www.didacta-stuttgart.de

Weiterführende Literatur

Bellmann, Lutz u. a.: Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht 11/2006

Beutner, Marc: Ein Determinantenmodell der Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben – Basis für eine systematische Förderung der Berufsausbildung. In: Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen, Bonn, 2004, S. 94–110

Dietl, Stefan F.: Wandel der Ausbildung – der Ausbilder im Wandel. Änderungen, Anforderungen, Qualifizierung im Kontext des Ausbilders. In: Cramer, Günter; Schmidt, Hermann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Loseblattwerk, Köln, Kapitel 4.2.1, 90. Ergänzungslieferung Februar 2007

Pätzold, Günter: Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals 1752 - 1996. Quellen und Dokumente zur Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland. Hrsg. von Karlwilhelm Stratmann. Unter Mitarbeit von Klaus Kümmel und Günter Pätzold. Reihe C, Bände C/6/1 und C/6/2. Köln, Weimar, Wien 1997

Schlottau, Walter: Ausbildungspersonal – von der Eignung zur Professionalisierung. Regionale Erprobung zweijähriger Aufstiegsfortbildungsgänge. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jg. 34 (2005), Heft 6, S. 32–35

Schöngen, Klaus: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jg. 32 (2003), Heft 5, S. 35–39

Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth; Ulrich, Joachim G.: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In Krekel, Elisabeth M. / Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen, Bonn, 2004, S. 53–93

Walden, Günter: Wovon hängt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ab? In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wege zur Sicherung der beruflichen Zukunft in Deutschland. Festschrift für Prof. Dr. Helmut Pütz, Bonn 2005, S. 95–127

Zedler, Reinhard: Qualifizierte Ausbilder braucht das Land. In: Cramer, Günter; Schmidt, Hermann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Loseblattwerk, Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst, Kapitel 2.1, 85. Ergänzungslieferung Juni 2006, S. 1–7