

# Vorwort

Es gibt verschiedene Wege, den Einstieg ins Berufsleben zu starten: das Studium, eine schulische Ausbildung, das duale Studium oder eine duale Berufsausbildung. Letztere ist in Deutschland als Einstieg in das Berufsleben nach wie vor von enormer Bedeutung. Rund 566 000 duale Ausbildungen wurden im Jahr 2009 bundesweit begonnen. Das sind jedoch 50 000 Ausbildungsverhältnisse weniger als im Jahr zuvor. Zugleich suchten fast 90 000 Jugendliche zum Ende des Ausbildungsberatungsjahres eine Ausbildung, 9600 Jugendliche sind unversorgt, hinzu kommen mehr als 73 000 Jugendliche im so genannten »alternativen Verbleib«. Sie befinden sich in verschiedenen Warteschleifen (Stellungnahme der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2010).

Wirft man einen Blick auf die Ausbildung selbst, dann scheint die Betriebsgröße eine Rolle zu spielen. Großbetriebe heben sich in der Ausbildungsqualität offenbar ab. Zu dieser Feststellung kommt der DGB-Ausbildungsreport 2009. Aufgrund materieller und personeller Ressourcen kann in größeren Betrieben eine strukturierte Ausbildung im vollen Umfang eher gewährleistet werden. Klein- und Kleinstbetriebe hingegen müssen mit wenig Personal flexibel bleiben und binden ihre Auszubildenden stärker nach der Auftragslage und weniger nach dem Ausbildungsplan mit ein. Es muss jedoch nicht unbedingt nachteilig sein, wenn Auszubildende direkt in Arbeitsabläufe eingebunden werden und früher eigenverantwortlich arbeiten. Gleichwohl gehören dazu auch ausbildungsfremde Tätigkeiten. Mehr Druck und mehr Überstunden können die Folge sein. In Großbetrieben haben Auszubildende hingegen die Möglichkeit, viele Dinge auszuprobieren und sich so eher kontinuierlich zu entwickeln (DGB-Ausbildungsreport 2009).

Für die vorliegende Analyse wurden insgesamt rund 300 betriebliche Vereinbarungen ausgewertet, abgeschlossen in den Jahren zwischen 1970 und 2010. Es wird gezeigt, mit welchen Regelungen die duale Aus-

bildung in den Betrieben gestaltet wird und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Darüber hinaus wurden Vereinbarungen ausgewählt, die Regelungen für Auszubildende selbst enthalten: Vergünstigungen, Freistellungen, Zuwendungen etc.

Die Auswertung umfasst alle wesentlichen Aspekte der Ausbildungsphase: Festlegungen, wie viele Auszubildende eingestellt werden, Auswahlverfahren, Ausbildungs- und Beurteilungswege und schließlich die Übernahme in den Beruf. Verfolgt wird mit der Analyse nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es vielmehr, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen).

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke