

Marianne Gertsch

Der Lehrstellenbeschluss 1 Evaluation

Ausbildungsverbände

Im Auftrag von



BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE BBT

OFFICE FÉDÉRAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA TECHNOLOGIE OFFT

UFFICIO FEDERALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DELLA TECNOLOGIA UFFT

Arbeitsbericht 26

ISBN 3-906587-14-2

© 1999 by

Universität Bern

Koordinationsstelle für Weiterbildung

Falkenplatz 16, 3012 Bern, 031 / 631 39 28



Inhaltsverzeichnis

Einleitung, Uebersicht und Vorbemerkung	1
1. Gegenstand und Fragestellungen	2
2. Ausgangslage und Entwicklungen 1997 - 1998	3
3. Bestandesaufnahme 1999	5
3.1 Ausbildungsplätze	6
3.2 Aufwand	7
3.3 Vertragliche und finanzielle Beteiligung der Betriebe, Verrechnungsmodelle	9
4. Voraussetzungen der Realisierung von Ausbildungsverbänden	12
5. Prinzipielle Bedenken gegenüber Verbänden	15
6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	17
Anhang	20

Einleitung, Uebersicht und Vorbemerkung:

Seit Oktober 1997 führt die Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern (KWB) im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) die Gesamtevaluation des Lehrstellenbeschlusses I (LSB I) des Bundes vom April 1997 durch. Im Rahmen dieses Mandates wurden bisher zwei Evaluationsberichte vorgelegt, die über die Auswertung des LSB als Gesamtprogramm Auskunft geben¹. Des weiteren wurden 1999 bisher zwei zentrale Subventionsbereiche des LSB I, namentlich das 'Lehrstellenmarketing' sowie die sogenannten 'Brückenangebote' einer vertieften Untersuchung unterzogen und die Ergebnisse in eigenen Studienberichten niedergelegt².

Dieser fünfte im Rahmen der Evaluation LSB I entstandene Arbeitsbericht dokumentiert nun die Ueberprüfung der Entwicklungen in einem dritten Förderbereich des Bundesbeschlusses, demjenigen der Ausbildungsverbände. Der vorliegende Bericht nimmt einerseits eine Bestandesaufnahme von Verbundprojekten bis zu Beginn des Lehrjahres 99/2000 vor und thematisiert andererseits einige für die Projektrealisierung kritische Punkte sowie einige prinzipielle Fragen zum Sinn, Realisierungs- und Wirkungspotenzial von Verbundlösungen. Auf diesem Hintergrund versuchen wir eine vorläufige Bilanz zu ziehen und Empfehlungen im Hinblick auf die weitere Förderungspraxis im Bereich der Ausbildungsverbände zu geben.

Dieser Zwischenstands-Bericht basiert auf ausführlichen Gesprächen mit 15 Verantwortlichen von Verbundprojekten (Liste siehe Anhang), die wir zumeist vor Ort, in 2 Fällen anlässlich der von der DBK in Solothurn veranstalteten Erfahrungstagung zum Thema Verbände führen konnten. Vier Auskunftspersonen haben wir bereits 1998 gesprochen, die weiteren Gespräche fanden im Mai/Juni '99 statt. Mit den Herren M. Knobel (Zuger Berufsbildungs-Verband) und J. Wyler (Berufslernverband Thal-Gäu-Bipperamt) schliesslich haben wir uns je zwei mal zum Gespräch getroffen.

Im ersten Kapitel sind der Gegenstand und die Fragestellung dieser Arbeit umrissen. Das zweite Kapitel beschreibt die Entwicklungen bis Ende 1998. Im dritten Kapitel findet sich die Bestandesaufnahme per August 1999, während im vierten Kapitel die Frage gestellt wird, welche Voraussetzungen für Verbände günstig oder gar unabdingbar, welche dagegen ungünstig sind. Kapitel 5 nimmt dann zu einigen prinzipiellen bzw. kritischen Fragen an Verbände Stellung. Kapitel 6 schliesslich enthält unsere Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die weitere Förderungspraxis im Bereich der Verbände. Die wichtigsten Punkte einzelner Abschnitte sind jeweils grau schraffiert am Ende der entsprechenden Kapitel zusammengefasst. Eine synoptische Darstellung der erfassten Projekte sowie das Verzeichnis unserer Auskunftspersonen finden sich im Anhang.

Diese Arbeit ist im Sinne eines Zwischenberichtes zu lesen, und nicht als abschliessende Evaluation zum Thema 'Verbände'! Eine Solche ist zum jetzigen Zeitpunkt weder möglich, noch angebracht: im Rahmen des LSB I lancierte Verbände sind erst auf das Lehrjahr 99/2000 hin gestartet. Sie werden somit erst im Sommer 2002 bzw. im Fall von 4-jährigen Lehren 2003 ihren ersten Ausbildungszyklus abschliessen. Es sind zudem bisher nur wenige Projekte effektiv und für einige bleibt abzuwarten, ob sie wie geplant und vorausgesetzt in-nerhalb nützlicher Frist selbsttragend werden. Erst zu einem späteren Zeitpunkt wird sich somit schlüssig erweisen, ob Ausbildungsverbände eine längerfristig stabile, strukturell und finanziell günstige Form der Ausbildungsorganisation darstellen, die von mehr und mehr Betrieben gewählt wird.

¹ Gertsch, M., Modetta, C. & Weber, K. (1998). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation, 1. Zwischenbericht.*

Gertsch, M. & Weber, K. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation, 2. Zwischenbericht.*

² Gertsch, M. & Hotz, H.P. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation. Studie zum Lehrstellenmarketing.*

Gertsch, M., Gerlings, A. & Modetta, C. (1999). *Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation. Studie über Brückenangebote.*

Alle Berichte: Bern: Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung (KWB)

1. Gegenstand und Fragestellungen

Die Förderung von Ausbildungsverbänden ist in den Richtlinien zum Lehrstellenbeschluss I (LSB I) als eigener Subventionsbereich festgeschrieben³. Dies weist darauf hin, dass die Verfasser dieses Beschlusses offenbar grosse Erwartungen in das Potenzial solcher neuer Modelle der Ausbildungsorganisation setzten: so soll der Zusammenschluss von Firmen, die aus verschiedenen Gründen nicht die gesamte Ausbildung in einem Lehrberuf gewährleisten können, zu Verbänden einerseits neue Ausbildungsplätze generieren und andererseits bestehende, durch den Strukturwandel gefährdete Lehrstellen erhalten.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich im Sinne eines Zwischenstandsberichtes mit der Entwicklung, der Realisierung und dem quantitativen Wirkungspotenzial von Ausbildungsverbänden, wie sie im Rahmen des LSB I lanciert und im Handbuch der deutsch-schweizerischen Berufsbildungsämter Konferenz DBK modellhaft und detailliert beschrieben worden sind (für eingehendere Informationen siehe Handbuch⁴):

Modell 1a, Ergänzungsausbildung mit Partnerbetrieb(en):

Bei dieser einfachsten Verbundform vereinbart ein Lehrbetrieb, der aus z.B. strukturellen Gründen einzelne Ausbildungsteile nicht selber vermitteln kann, mit einem (oder evtl. mehreren) Partnerbetrieb(en) externe Lehrlingeinsätze, wo die fehlenden Teile vermittelt werden.

Modell 1b, Ergänzungsausbildung mit Ausbildungszentrum/Lehrwerkstatt u.ä.:

Ausbildungsteile, die ein Lehrbetrieb nicht selber vermitteln kann, werden in einem Ausbildungszentrum oder einer Lehrwerkstätte vermittelt. Modell 1b wird besonders für Firmen, die die ganze Grundausbildung auslagern wollen/müssen, als geeignet empfohlen.

Modell 2, Kleinverbund:

Mehrere Firmen mit komplementärem Tätigkeitsbereich schliessen sich zu einem Verbund zusammen und gewährleisten die gesamte Ausbildung im Austausch. Dabei ist jede Firma für ihren jeweiligen Lehrling alleine verantwortlich, oder aber ein Betrieb kann die Leitfunktion, inklusive aller gesetzlichen Rechte und Pflichten als LehrmeisterIn, übernehmen. Die Leitfunktion kann schliesslich auch unter den beteiligten Betrieben rotieren.

Modell 3, Ausbildungsgemeinschaft (Grossverbund):

Dieses komplexeste Modell sieht die Bildung einer rechtsverbindlichen Trägerschaft vor, die im Auftrag einer grösseren Anzahl Firmen die gesamte Lehrlingsausbildung organisiert und verantwortet: sämtliche Rechte und Pflichten des Lehrmeisters inklusive der Lehrverträge werden durch die Verbundsleitung wahrgenommen bzw. abgeschlossen. Die an der Ausbildungsgemeinschaft beteiligten Firmen verpflichten sich in einem Verbundvertrag mit dieser Trägerschaft zur Uebernahme bestimmter Ausbildungsteile in einem Ausbildungszyklus.

Die folgenden Fragen haben diesen Arbeitsbericht strukturiert:

- Welche Projekte wurden bzw. werden lanciert und wie verläuft deren Realisierung?
- Wieviele Ausbildungsplätze konnten, mit welchem Aufwand, bisher realisiert werden?
- Welche Voraussetzungen haben sich als günstig, welche als ungünstig für die Realisierung von Verbänden erwiesen?
- Werden inzwischen auch kritische Stimmen zu Verbänden bzw. einzelnen Modellen laut?
- Sollen Verbundmodelle auch im Rahmen des LSB II weiter gefördert werden?

³ Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT): *Richtlinien zum Lehrstellenbeschluss vom 31.Mai 1997, Absatz 2.1*

⁴ Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz DBK (1998): *Junior Power. Handbuch Ausbildungsverbund*. Luzern: DBK

2. Ausgangslage und Entwicklungen 1997 - 1998

Anlässlich unserer ersten Auseinandersetzung mit dem Thema 'Verbund' im Hinblick auf die Erarbeitung des 2. Zwischenberichtes der Gesamtevaluation LSB⁵ zeigte sich folgendes Bild (vgl. dazu Gertsch & Weber, 1999, S. 36 ff.):

Die deutsch-schweizerische Berufsbildungsämter Konferenz DBK, die sich bereits massgeblich für die Aufnahme der Verbundidee in die Richtlinien zum LSB eingesetzt hatte, engagierte sich vom Start der Umsetzung LSB I weg sehr stark für die Verbund-Idee. In bemerkenswertem Tempo wurden im entsprechenden Teilprojekt der DBK zulasten der Bundestranche des LSB I die notwendigen Unterlagen und Hilfsmittel zur Schaffung von Ausbildungsverbänden erarbeitet: das "Handbuch Ausbildungsverbund", auf das bereits im 1. Kapitel verwiesen ist, stellt nicht nur verschiedene Modelle von Verbundlösungen detailliert vor, sondern liefert auch konkrete Hilfsmittel für deren Realisierung, vom Leitfaden für erste Kontaktnahmen und Einführungsgespräche mit interessierten Betrieben, bis zu Modellen für Statuten für Trägervereine, Zusammenarbeitsverträgen, Pflichtenheften, Rotationsplänen, Kostenrechnungen etc. Die erste Fassung dieses Handbuches Ausbildungsverbund lag bereits Anfang 1998 vor! An der Informationsveranstaltung zum LSB I vom 24. März '98 wurde die Verbund-Idee als eine der wichtigen Neuerungen in der Berufsbildung, denen der LSB zum Durchbruch verhelfen sollte, einer interessierten Öffentlichkeit präsentiert.

Viele Kantone nahmen das Modell 'Verbund' als gute Möglichkeit, neue Lehrstellen zu schaffen, in ihre Umsetzungspläne für den LSB I auf: 15 Kantone lancierten konkrete Verbundprojekte und/oder schrieben die Förderung von Ausbildungsverbänden als zentrale Aufgabe des 'Lehrstellenmarketings' fest. Die Förderung von Verbundlösungen (insbesondere nach Modell 1a) ist schliesslich auch im Projekt "16+" (Förderung der Gleichstellung der Frauen in der Berufsbildung) der Eidgen. Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen, indem speziell Unternehmerinnen animiert werden sollen, sich zu Ausbildungszwecken zusammen zu schliessen.

Die für diese kantonalen und nationalen Verbundprojekte *eingepflanzten* Beiträge aus dem LSB I beliefen sich laut den uns damals verfügbaren Projektunterlagen zusammengenommen auf rund Fr. 1,5 Mio. (vgl. dazu Gertsch & Weber, 1999, S. 15/16 und Anhang). Mit diesen, im Vergleich mit in anderen Subventionsbereichen des LSB eingepflanzten Beiträgen relativ bescheidenen Mitteln, hofften die Projektverantwortlichen bis zum Lehrjahr 98/99 bis zu 200, bis spätestens August 1999 jedoch sicher bis zu 250 neue Lehrstellen in Verbänden schaffen zu können.

Ausbildungsverbänden wurde jedoch von Beginn weg nicht nur quantitatives, sondern auch qualitatives Wirkungspotenzial zugeschrieben: laut allen unseren Auskunftspersonen würden sich Verbände nicht nur auf das Lehrstellenangebot auswirken, sprich neue Lehrstellen schaffen. Vielmehr hätten diese ein Nutzenpotenzial gerade auch im Hinblick auf die Qualität der betrieblichen Ausbildung und die Weiterentwicklung des dualen Systems, indem sie

- der Professionalisierung der Ausbildung Vorschub leisten,
- Absprachen über Qualitätskriterien in der Ausbildung über Firmengrenzen hinweg erfordern,
- den beteiligten Firmen die Konzentration auf ihre Kernkompetenzen erlauben,
- den je betriebseigenen Aufwand (insbesondere strukturell und personell) für die Ausbildung minimieren,
- den Auszubildenden Einblick in mehrere Betriebe, verschiedene Lernumfelder gestatten,
- bisher nicht ausbildenden Firmen einen 'sanften', begleiteten Einstieg in die Ausbildung gestatten.

⁵ Gertsch, M. & Weber, K. (1999): *Evaluation Lehrstellenbeschluss. 2. Zwischenbericht*. Bern: Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung

Die Realisierung der geplanten Verbände im LSB I gestaltete sich jedoch weit aufwendiger bzw. schleppender, als in der umrissenen optimistischen Aufbruchstimmung angenommen werden musste: konkret konnte im ersten Jahr LSB, d.h. bis zum Lehrbeginn im August 1998, kein *direkt* im Rahmen dieses Beschlusses lanciertes Verbundprojekt zur Ausführungsreife gebracht werden! Dagegen wurden in einigen Kantonen mit Beiträgen aus dem LSB Projekte unterstützt, die ansich unabhängig von diesem Beschluss entstanden waren bzw. wohl auch ohne diesen realisiert worden wären: so z.B. das Regionale Ausbildungszentrum in Au (RAU) oder das Ausbildungszentrum Wynental der Alu-Menziken Gruppe im Kanton AG (beide Verbundmodell 1b). Andere, bereits aktive Verbände wie z.B. der Ausbildungsverbund für Industrielehrberufe Schaffhausen AVIL, in dem 1998 10 Firmen gemeinsam 10 Lehrlinge ausbildeten (Modell 2), oder die firmenübergreifende (Grund)ausbildung in der Lehrwerkstätte der Zellulose Attisholz AG (Modell 1b) bestanden bereits seit längerer Zeit (1996 bzw. 1985!) und haben in dem Sinn mit dem LSB I gar nichts zu tun.

Der Entwicklungsstand der LSB-Verbundprojekte sah Ende 1998 konkret wie folgt aus:

- Alle notwendigen konzeptionellen und instrumentellen Vorleistungen lagen aufgrund der effizienten Arbeiten im DBK-Teilprojekt 'Verbund' vor. Ende '98 war die DBK bereits mit der Erarbeitung der zweiten, verbesserten Fassung des "Handbuches Ausbildungsverbund" beschäftigt.
- In einzelnen Kantonen waren erste LSB-Beiträge an Verbundprojekte Dritter erfolgt: AG unterstützte mit Fr. 50'000.- das Ausbildungszentrum Wynental, ZH mit Fr. 100'000.- und SZ mit Fr. 15'000.- das regionale Ausbildungszentrum RAU.
- Der Kanton GR unterstützte, vorerst ideell und mit der Zusage eines LSB-Beitrags, die Einrichtung eines Verbundes 'Informatik' im Swisscom-Ausbildungszentrum Samedan und im Kanton BE kristallisierte sich bis Ende '98 ein Projekt zur Einrichtung eines Verbundes im Raum Oberrhein heraus, wobei Modellwahl, Trägerschaft und Partnerfirmen noch offen blieben.
- Und schliesslich konnten die Trägervereine für 2 seitens kantonaler Aemter projektierte Grossverbände bzw. Ausbildungsgemeinschaften, den "Zuger Berufsbildungsverbund" und den "Berufslernverbund Thal-Gäu-Bipperramt" (SO) bis Ende 1998 gegründet werden. In beiden Fällen sah man die Aufnahme erster Lehrlinge für August 1999 vor.
- Das Gesuch des ebenfalls per Ende 1998 gegründeten Vereins "Berufslernverbund Oberwallis" um einen Beitrag aus dem LSB I war dagegen vom Kanton VS abgelehnt worden.

Bis Ende 1998 hatte sich im Förderbereich 'Verbunde' des LSB demnach noch wenig Konkretes realisieren lassen – was keinesfalls heisst, dass nicht sehr viel an aufwendiger und intensiver Vor- bzw. Sensibilisierungsarbeit geleistet worden wäre! Immer deutlicher zeigte sich zu diesem Zeitpunkt jedoch, dass sich Verbundprojekte, insbesondere im Fall des Modells 3 und ohne günstige, bereits vorhandene lokale Interessen, in 12 bis 18 Monaten nicht von der Projektphase bis zum effektiven Ausbildungsbeginn realisieren lassen. Die Verbundprojekte des LSB konnten somit im ersten Jahr auch nicht im erhofften Mass neue Lehrstellen schaffen: von den per '98 erhofften maximal 200 neuen Lehrstellen konnten nur einige wenige (ca. 50) in Verbundprojekten realisiert werden, die nicht genuine LSB-Projekte, sondern mit einem einmaligen Beitrag aus diesen Geldern unterstützte Projekte Dritter sind.

3. Bestandesaufnahme 1999

Für eine erste Orientierung über den Stand der Dinge im Sommer 1999 haben wir die "Liste der geplanten und eingeführten Verbundmodelle" der DBK (siehe www.dbk.ch, Rubrik 'Projekte') konsultiert. Laut diesem Verzeichnis bestanden damals 27 konkrete Projekte der verschiedenen Modelle und in verschiedenen Phasen der Realisierung:

- 9 Projekte nach Modell 1a (Ergänzungsausbildung mit Partnerbetrieb),
- 7 des Modells 1b (Ergänzungsausbildung mit Ausbildungszentrum),
- 7 des Modells 2 (Kleinverbund),
- 4 nach Modell 3 (Grossverbund).

19 dieser 27 Verbände sind laut DBK 1999 aktiv, d.h. sie bilden in diesem Lehrjahr aus, während weitere 8 sich in der Planungs- bzw. Einführungsphase befinden. Offensichtlich hat 1999 nicht nur die Idee des Ausbildungsverbundes breitere Aufnahme gefunden, sondern die Realisierung konkreter Projekte ist einen grossen Schritt weitergekommen.

10 der 19 aktiven Verbundprojekte haben wir uns im Gespräch mit den Verantwortlichen näher angesehen, sämtliche Verbände nach Modell 1a dagegen beiseite gelassen: Modelle dieses Typs werden nach übereinstimmender Auskunft vielerorts seit Jahren praktiziert und es liess sich auch nicht in Erfahrung bringen, wieviele davon genau aktiv sind. Zudem nehmen diese Projekte auch keine Subventionen, z.B. aus dem LSB, in Anspruch. Die folgende Liste von 12 Projekten (10 eingeführt, 2 geplant), auf die wir unsere weiteren Überlegungen abstützen, gibt demnach ziemlich genau den Stand der Dinge im Sommer 1999 wieder, selbst wenn der eine oder andere Ausbildungsplatz, der eine oder andere Klein(st)verbund uns entgangen ist. Detailliertere Angaben zu den aufgeführten Projekten sind dem Anhang zu entnehmen!

Tabelle 1: Im Lehrjahr 1999/2000 ausbildende Verbände:

	Modell	seit	Lehrlinge '99**	Beitrag aus LSB I
Ausbildungszentrum Wynental AZW <i>Auskunftsperson: Herr A. Abt</i>	1b	1997	5	einmaliger Beitrag (Kanton AG)
RAU, regionales Ausbildungszentrum Au <i>Auskunftsperson: Herr. D. Ruoss</i>	1b	1998	51	einmaliger Beitrag (Kantone ZH, SZ)
Zellulose Attisholz AG <i>Auskunftsperson: Herr H. Hubler</i>	1b	1985	20	nein
Ausbildungszentrum Engadin (IAE) <i>Auskunftsperson: Herr M. Sutter</i>	1b/2	1999	3	LSB-Projekt/Beitrag Kanton GR
Ausbildungsverb. Industrielehrberufe AVIL <i>Auskunftsperson: Herr B. Fankhauser</i>	2	1996	12	nein
Berufsbildungsverbund Oberwallis BVO <i>Auskunftsperson: Herr M. Lambrigger</i>	2	1999	5	nein
Ausbildungsverbund Oberaargau AVO <i>Auskunftsperson: Herr R. Bobst</i>	2/3	1999	5	LSB-Projekt Kanton Bern
Berufslernverbund Thal-Gäu-Bipperramt <i>Auskunftsperson: Herr J. Wyler</i>	1a/3	1999	9	LSB-Projekt Kanton Solothurn
Zuger Berufsbildungsverbund KV-Berufe <i>Auskunftsperson: Herr M. Knobel</i>	3	1999	28	LSB-Projekt Kanton Zug
Bernisch-Zentralschweiz. Ausbildungsverb. <i>Auskunftspersonen: Herren Stockmann und Schoch</i>	3	1999	21 (nur LU)	je einmaliger Beitrag (Kantone BE, LU)

**Es sind nur die Lehrlinge aufgeführt, die von externen Kunden zur Grundausbildung ins Verbundprojekt geschickt werden! Eigene Lehrlinge der (Leit)Firma bzw. weitere Auszubildende im selben Zentrum, die nicht im Verbund ausgebildet werden, sind nicht aufgeführt.

Tabelle 2: Verbundprojekte mit geplantem Ausbildungsbeginn 2000:

	Modell	Start	Plätze	Finanzierung
Ausbildungsverbund Biel-Seeland <i>Auskunftspersonen: Herren Baumer und Kubli</i>	1b/2	2000	ca. 20	LSB-Projekt (Kanton Bern)
Winterthurer Allrounder-Ausbildung <i>Auskunftsperson: Herr A. Lätsch</i>	3	2000	ca. 30	Eingabe pro LSB II

Aus den beiden Tabellen wird vorerst Folgendes deutlich:

- Zuallererst ist festzuhalten, dass sich gegenüber 1998 eine sehr deutliche Zunahme der Realisierung von Ausbildungsplätzen in Verbänden feststellen lässt.
- Verbände wurden und werden auch unabhängig von und "neben" dem LSB I realisiert. Die kürzesten Entwicklungszeiten scheinen dabei diejenigen Projekte zu haben, die aufgrund lokaler bzw. firmenspezifischer Interessenlagen zustandekommen, unabhängig davon, ob sie aus dem LSB unterstützt wurden, oder nicht. Auf diesen Punkt werden wir zurückkommen.
- Nur 3 oder 4 der bisher aktiven Projekte sind genuine LSB-Projekte, d.h. sie wurden in diesem Zusammenhang lanciert und werden praktisch ausschliesslich aus diesen Geldern finanziert. Unklar ist diese Zuordnung für das Projekt IAE im Engadin, das evtl. auch ohne Unterstützung durch den LSB realisiert worden wäre und das wir hier gleichwohl als LSB-Projekt aufgeführt haben. 3 Modelle wurden aus LSB-Geldern nur einmalig unterstützt, während weitere 3 keinerlei Subventionen aus dem Beschluss erhalten.
- Alle Modelle sind fast gleich häufig vertreten, mit einem leichten Übergewicht von Projekten nach dem Modell 1b, Ergänzungsausbildung mit Ausbildungszentrum oder Lehrwerkstatt. Eventuell spiegelt sich darin die Tatsache, dass gerade die Grundausbildung für viele Firmen immer schwieriger zu organisieren ist und sie demnach eher bereit sind, diese extern einzukaufen. Umgekehrt liegt es natürlich im Interesse privatwirtschaftlich geführter Ausbildungszentren bzw. Lehrwerkstätten, ihre Angebote möglichst optimal auszulasten.
- Und schliesslich ist zu bemerken, dass in der Romandie und im Tessin bisher kein Verbundprojekt entstanden ist.

3.1 Ausbildungsplätze

- Im Rahmen der aufgeführten Projekte werden im Lehrjahr 99/2000 **159** Lehrlinge und Lehrtöchter ausgebildet. Zu diesen von uns belegten Ausbildungsplätzen kommen sicher noch einige hinzu: so alle die Lehrstellen in Verbänden nach Modell 1a (Ergänzungsausbildung mit Partnerbetrieb), wobei hier wie vorgängig dargelegt nicht eruiert ist, wieviele das sind. Wir gehen jedoch davon aus, dass Alles in Allem selbst bei grosszügiger Rechnung im Lehrjahr 99/2000 nicht mehr als 200 Ausbildungsplätze in Verbänden bestehen. So gesehen bleibt der 'Ertrag' der Verbundprojekte des LSB auch 1999 unter den Erwartungen!
- Nur ein Teil dieser Lehrstellen ist zudem eigentlichen LSB-Verbänden zuzurechnen:
 - Die 4 als 'genuine LSB-Verbände' klassierten Projekte (Thal-Gäu-Bipperamt, Zuger Berufsbildungsverbund, Ausbildungsverbund Oberaargau und Ausbildungszentrum Engadin) weisen zusammen 45 Ausbildungsplätze aus. Insbesondere der Ausbildungsverbund Oberaargau konnte sein ursprüngliches Ziel von ca. 10 bis 15 Lehrstellen per '99 nicht erreichen (realisiert: 5), aber auch Thal-Gäu-Bipperamt blieb mit 9 realisierten Lehrstellen leicht unter den zu Anfang des Projekts angestrebten 12 Ausbildungsplätzen.
 - Weitere 77 Ausbildungsplätze stellen die aus LSB-Mitteln einmalig unterstützten Ausbildungszentren RAU und Wynental sowie der Bernisch-Zentralschweizerische Ausbildungsverbund (Pilotprojekt im Rahmen der KV-Reform) zur Verfügung. Dabei ist zu beachten, dass das Wynental gerne mehr Lehrlinge externer KMU aufgenommen hätte, die Nachfrage jedoch ausblieb, und dass der bernisch-zentralschweizerische Ausbildungsverbund für das jetzige Lehrjahr nur in Luzern die nötigen Plätze organisieren konnte.

- Die restlichen 37 Ausbildungsplätze schliesslich finden sich in Verbänden ohne jede LSB-Unterstützung.
- Schwieriger zu bestimmen ist, wieviele Lehrstellen nur dank des jeweiligen Verbundes überhaupt existieren, sei es, dass sie nur dadurch neu geschaffen oder aber erhalten werden konnten: nach Auskunft der Projektverantwortlichen gilt dies für rund 90, d.h. für etwas mehr als die Hälfte der 159 belegten Lehrstellen. Bei den restlichen Ausbildungsplätzen muss offen bleiben, wieviele davon auch ohne Verbundlösung existieren würden, indem die betroffenen Firmen trotzdem und alleine ausbilden würden.
- Für den Lehrbeginn 2000 kann aufgrund der aktuell aktiven und geplanten Projekte schliesslich mit rund 250 bis 270 Ausbildungsplätzen in Verbänden gerechnet werden: dies allerdings nur, wenn die beiden Ausbildungsgemeinschaften Zug und Thal-Gäu-Bipperramt ausbauen können wie geplant, der bernisch-zentralschweizerische Ausbildungsverbund auch in Bern in vergleichbarem Umfang wie in Luzern Fuss fassen kann, und die beiden auf Lehrbeginn 2000 geplanten Projekte, die 'Winterthurer Allrounder-Ausbildung' und der Ausbildungsverbund Biel-Seeland ihr Ziel von zusammen rund 50 neuen Lehrstellen erreichen.

3.2 Aufwand

Wenn wir im Folgenden den bisherigen Aufwand und Ertrag im Subventionsbereich 'Verbund' des LSB einander gegenüberstellen, sind die 37 Ausbildungsplätze in Verbänden ohne jede LSB-Unterstützung in den entsprechenden Rechnungen selbstverständlich ausgenommen!

Bisher sind unseres Wissens Beiträge von insgesamt **Fr. 1'291'000.--** aus dem LSB I an Verbundprojekte ausgerichtet worden. Daraus ergibt sich ein Betrag von je rund Fr. 10'500.- für die 122 Lehrstellen (159-37) in den unterstützten Verbänden. Dieser auf den ersten Blick sehr hohe Betrag pro Lehrstelle darf allerdings nicht einfach so stehen gelassen werden: so enthält dieses Total der Beiträge aus dem LSB I sowohl einmalige Entwicklungs- bzw. Starthilfebeiträge, als auch Betriebskostenbeiträge an Verbundprojekte. Durch letztere kommt der insgesamt hohe Betrag bei vergleichsweise wenigen bisher realisierten Ausbildungsplätzen zustande. Eben diese Betriebskostenbeiträge dienen der Vorfinanzierung des Verbundes im Endausbau, d.h. bei Vollbelegung mit je nach Beruf 3 oder 4 Lehrlingsjahrgängen: Betriebskostenbeiträge müssen daher im Verhältnis zur Anzahl Lehrstellen der etablierten Verbände im Endausbau interpretiert werden!

Nimmt man die bisherigen Investitionen aus dem LSB in Verbände nach diesen Gesichtspunkten auseinander, resultieren für die 'nur' mit einmaligen Startbeiträgen aus dem LSB I unterstützten Projekte die folgenden Zahlen:

Tabelle 3: Entwicklungs- bzw. Startbeiträge relativ zu realisierten Lehrstellen '99:

Projekt	Lehrstellen	Beitrag aus LSB I	pro Lehrstelle
<i>Ausbildungszentrum Wynental</i>	5**	Fr. 50'000.-	Fr. 10'000.-
<i>Regionales Ausbildungsz. RAU</i>	51**	Fr. 115'000.-	Fr. 2'255.-
<i>Bern.-zentralschweiz. AV BZAV</i>	21	Fr. 76'000.-	Fr. 3'620.-
<i>Ausbildungszentrum Engadin IAE</i>	3**	Fr. 35'000.-	Fr. 11'666.-
Total	80	Fr. 276'000.-	Fr. 3'450.-

**Es sind wieder nur die Lehrlinge aufgeführt, die von externen Kunden zur Ausbildung ins Verbundprojekt geschickt werden! Eigene Lehrlinge der (Leit)Firma bzw. weitere Auszubildende im selben Zentrum, die nicht im Verbund ausgebildet werden, sind nicht aufgeführt.

Auch hier nimmt das Ausbildungszentrum Engadin eine Zwischenstellung ein, indem für uns nicht klar ist, inwiefern die Beiträge aus dem LSB I, die einerseits unter dem Titel 'Verbund', andererseits unter dem Subventionstatbestand 'Basislehrjahr' gesprochen wurden, auch als Betriebskostenbeiträge zu verstehen sind. Im Fall des bernisch-zentralschweizerischen Ausbildungsverbundes BZAV werden die Betriebskosten aus Geldern der KV-Reform, und nicht des LSB abgegolten. Des weiteren ist darauf hinzuweisen, dass die aufgeführten Unterstützungsbeiträge nicht zur Verbilligung des einzelnen Ausbildungsplatzes für die entsendenden Betriebe verwendet werden können, sondern der Unterstützung des Verbundprojektes ansich dienen. Diese Einschränkung der Verwendungsmöglichkeit von LSB-Subventionen wurde von einem Projektverantwortlichen als wenig sinnvoll moniert.

Betrachtet man nun das Verhältnis bisheriger LSB-Beiträge, aus denen auch Betriebskosten vorfinanziert werden, zur Anzahl realisierter und Anzahl angenommener Lehrstellen im Endausbau der betroffenen Verbände, ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 4: Entwicklungs- und Betriebskostenbeiträge relativ zu realisierten Lehrstellen '99:

Projekt	Lehrstellen	Beitrag aus LSB I	pro Lehrstelle
<i>Ausbildungsverbund Oberaargau</i>	5	Fr. 220'000.-	Fr. 44'000.-
<i>AV Thal-Gäu-Bipperamt</i>	9	Fr. 350'000.-	Fr. 38'888.-
<i>Zuger Berufsbildungsverbund</i>	28	Fr. 445'000.-	Fr. 15'893.-
Total	42	Fr. 1'015'000.-	Fr. 24'166.-

Tabelle 5: Entwicklungs- und Betriebskostenbeiträge relativ zu Lehrstellen im Endausbau:

Projekt	Lehrstellen Endausbau	Beitrag aus LSB I	pro Lehrstelle
<i>Ausbildungsverbund Oberaargau</i>	ca. 70	Fr. 220'000.-	Fr. 3'143.-
<i>AV Thal-Gäu-Bipperamt</i>	ca. 45	Fr. 350'000.-	Fr. 7'777.-
<i>Zuger Berufsbildungsverbund</i>	ca. 90	Fr. 445'000.-	Fr. 4'944.-
Total	ca. 205	Fr. 1'015'000.-	Fr. 4'951.-

So berechnet, sieht das Verhältnis von Aufwand und Ertrag für die 3 aufgeführten Projekte ausgesprochen günstig aus: wenn es den Modellen gelingt, ihren je anvisierten Endausbau zu erreichen, hätte der einzelne Ausbildungsplatz im ersten, und nur im ersten, Ausbildungszyklus durchschnittlich eine Subvention von rund Fr. 5'000.- *aus dem LSB I* in Anspruch genommen! Der einmal etablierte Verbund trägt sich schliesslich vollumfänglich selber, d.h. eine weitere Subventionierung der Projekte ist nicht notwendig.

Fazit:

So berechnet sind die Beiträge aus dem LSB für das Aufstarten und die Vorfinanzierung des Betriebs von Verbänden auch im Fall des Modells 3 (Ausbildungsgemeinschaft) ansich gering. Allerdings gilt dies nur, wenn diese ihren für einen selbsttragenden Betrieb notwendigen Ausbau innert nützlicher Frist realisieren können! Gelingt dies nicht, resultieren effektiv erhebliche Defizite, die allerdings von einzelnen Projekten zum grossen Teil zurück zu zahlen wären: so im Fall des Verbundes Thal-Gäu-Bipperamt und des Zuger Verbundes, der ausserdem neben den Beiträgen aus dem LSB I noch einen rückzahlbaren Kredit beim Kanton aufnehmen musste, um das Projekt zu realisieren. Ob sich das errechnete günstige Kosten-Nutzen Verhältnis von Grossverbänden realisieren lässt, wird sich somit erst nach Ablauf der ersten Ausbildungszyklen, d.h. in 3 oder 4 Jahren, schlüssig beweisen lassen.

Abschliessend ist noch auf die drei folgenden Punkte hinzuweisen:

- Die beiden aktuell aktiven Kleinverbände, der AVIL in Schaffhausen und der BVO im Oberwallis, haben bisher keinerlei Subventionen in Anspruch genommen und werden dies, zu-

mindest im Fall des AVIL, auch in Zukunft nicht tun. Kleinverbände dieser Art lassen sich offenbar rasch und vergleichsweise problemlos auch ohne staatliche Subventionen realisieren. So gesehen ist der LSB keine notwendige – und vermutlich auch keine hinreichende – Bedingung für die Realisierung eines Verbundes.

- In sämtlichen Ausführungen zu den Kosten von Verbänden nach Modell 3 haben wir immer nur mit den Beiträgen aus dem LSB I gerechnet! Ob diese Aufwendungen den *effektiven* Kosten der bisher aufgestarteten Verbände entsprechen, ist zumindest fraglich. Vermutlich würde, alle effektiven Kosten bzw. investierten Mittel eingerechnet, das Kosten-Nutzen Verhältnis der angeführten Beispiele schlechter aussehen.

- Nebst dem finanziellen Aufwand, den die Einrichtung von Verbänden potenziell mit sich bringt, darf schliesslich der personelle, sozusagen ideelle Aufwand für die Verbreitung und Realisierung solcher Modelle nicht vergessen werden! Dieser lässt sich schlecht in Zahlen ausdrücken, ist aber nach Massgabe aller unserer Gesprächspartner erheblich: insbesondere das Gewinnen von Betrieben für die Verbund-Idee setzt insbesondere dort, wo nicht schon lokale bzw. betriebliche Interessen bestehen, grosses Verhandlungs- und Ueberzeugungsgeschick, einschlägige Kenntnisse lokaler Bedürfnis- und Interessenlagen, einen langen Atem und wohl auch eine gewisse persönliche Begeisterung für diese neuen Modelle der Ausbildungsorganisation voraus.

3.3 Vertragliche und finanzielle Beteiligung der Betriebe, Verrechnungsmodelle

Die verschiedenen Verbundmodelle schlagen zwei nach Ansicht der Autorin wesensmässig völlig unterschiedliche Vertragsmodelle vor: das eine entspricht dem klassischen Modell der betrieblichen Ausbildung, indem jede an einem Verbund beteiligte Firma für ihre(n) eigene(n) Auszubildende(n) vollumfänglich verantwortlich ist. In diesen Fällen beteiligt sich eine Lehrfirma somit an einer Verbundlösung, um die Ausbildung ihres eigenen Lehrlings optimal zu gestalten, bzw. um überhaupt eigene Lehrlinge ausbilden zu können. Diese klassische Lehrvertragsvariante findet sich bei 6 der untersuchten Verbundprojekte:

Ausbildungszentrum Wynental und Ausbildungszentrum RAU, Lehrwerkstätte der Zellulose Attisholz AG, Ausbildungsverbund AVIL in Schaffhausen, Berufsbildungsverbund Oberwallis und Ausbildungsverbund Oberaargau. Dieses letzte, ursprünglich auf die Einrichtung einer Ausbildungsgemeinschaft (Modell 3) mit bis zu 80 Ausbildungsplätzen angelegte Modell hat bisher nach dieser klassischen Vertragsvariante funktioniert.

Im anderen, durch Verbände nach Modell 3 (Grossverbund) neu eingeführten Vertragsmodell geht die Verantwortung für die Auszubildenden an den Verbund über: dieser rekrutiert 'seine' Auszubildenden, schliesst die Lehrverträge ab und gewährleistet letztlich die gesamte Ausbildung mittels der Platzierung seiner Lehrlinge bei den Verbundfirmen. Bei diesem Vertragsmodell engagieren sich die Verbundfirmen somit nicht für ihre eigenen, sondern für die Auszubildenden eines Dritten, des Verbunds! Nicht nur, dass sie bereit sein müssen, die Ausbildung 'fremden' Lehrlinge sicherzustellen, sie müssen auch bereit sein, dafür mit ihren Beiträgen an den Verbund zu bezahlen! Diesem neuen Vertragsmodell folgen die Verbände *Ausbildungszentrum Engadin, Berufslernverbund Thal-Gäu-Bipperamt, Zuger Berufsbildungsverbund, der bernisch-zentralschweizerische Ausbildungsverbund sowie das per 2000 geplanten Projekte Winterthurer Allrounder-Ausbildung.*

Für das ebenfalls auf Lehrbeginn 2000 geplante Projekt für einen Verbund Biel-Seeland ist die Wahl des Vertragsmodells noch nicht abschliessend festgelegt: ansich streben die Projektverantwortlichen das klassische Vertragsmodell an.

Dieser Exkurs zu den Vertragsmodellen von Verbänden scheint uns in dem Sinn relevant, als Verbundausbildung für die beteiligten Betriebe mit teilweise erheblichen Mehrkosten verbunden ist: dies gilt insbesondere für den Einkauf von Grundausbildung bei einem Ausbildungszentrum oder einer Lehrwerkstatt (Verbundmodell 1b) und abgeschwächt im Fall der

Beteiligung an einer Ausbildungsgemeinschaft. Verrechnungsmodelle und Kostenfolgen der verschiedenen Modelle für die beteiligten Betriebe sind nachfolgend zusammengestellt.

Verbundmodell 1b, Ergänzungsausbildung mit Ausbildungszentrum/Lehrwerkstatt:

Hier entstehen dem entsendenden Lehrbetrieb bei unseren Beispielen die folgenden Kosten zusätzlich zu Lehrlingslohn, evtl. Einführungskursen und anderen Auslagen:

- Lehrwerkstatt Zellulose Attisholz AG Fr. 9'000.- pro Jahr (45 Wo)
- Ausbildungszentrum Wynental Fr. 14'000.- pro Jahr (40 Wo)
- Regionales Ausbildungszentrum RAU Fr. 22'500.- pro Jahr (45 Wo)

Während das Wynental und RAU, die beide ansonsten keine Subventionen z.B. für Einführungskurse bekommen, kostendeckende Preise verrechnen müssen, kann das Attisholz günstiger anbieten, da dort auch reguläre Subventionen (Lehrwerkstätte und EK) fliessen. Allerdings sind die effektiven Kosten des Attisholz für ihr Angebot in der Grundausbildung auch so nicht (mehr) gedeckt. Die 3 Beispiele machen schliesslich deutlich, dass Lehrbetriebe bereit sind, erhebliche Mehrkosten für die Grundausbildung ihrer Lehrlinge auf sich zu nehmen. Insbesondere die grosse Nachfrage nach dem relativ teuren Angebot des RAU (aktuell 51 Auszubildende externer Kunden in Grundausbildung) hat uns überrascht!

Verbundmodell 3, Ausbildungsgemeinschaft oder Grossverbund:

Ein Verbund, der sämtliche Rechte und insbesondere Pflichten einer Lehrfirma für eine grössere Zahl von Auszubildenden übernimmt, finanziert sich über die Beiträge, die von den beteiligten Firmen dann zu entrichten sind, wenn sie einen Verbundlehrling bei sich in Ausbildung bzw. im Einsatz haben. Diese Beiträge sind so ausgestaltet, dass sie die Personal-, Betriebs- und Sachkosten des Verbundes und die Löhne der Auszubildenden abdecken und darüber hinaus Rückstellungen z.B. für die Rückzahlung von Krediten erlauben. Die resultierenden, den Verbundfirmen verrechneten Beiträge sind von den im Verbund ausgebildeten Berufen, landläufigen Lehrlingslöhnen - und natürlich von der Anzahl angebotener bzw. Ertrag abwerfender Lehrstellen abhängig! Bleibt diese Zahl unter einer kritischen Grösse, rechnet sich ein Verbund nach Modell 3 unmöglich!

Entsprechend diesen Parametern verrechnen die nach Modell 3 arbeitenden Verbünde ihren Mitgliedfirmen die folgenden Ansätze für 1 Monat Lehrlingeinsatz:

Projekt	Beruf	1.Lehrjahr / 1. Betriebsblock	2.Lehrjahr / 2. Betriebsblock	3.Lehrjahr / 3. Betriebsblock	4. Lehrjahr
<i>Thal-Gäu-Bipperamt</i>	<i>KV Mechapraktik.</i>	Fr. 558.- Fr. 882.-	Fr. 1'145.- Fr. 1'335.-	Fr. 1'444.- Fr. 1'755.-	
<i>BV Zug</i>	<i>KV Informatik</i>	Fr. 1'500.- Fr. 1'550.-	Fr. 2'150.- Fr. 2'020.-	Fr. 2'660.-	**
<i>AV Bern-Zentralschweiz</i>	<i>KV</i>	Fr. 1'060.-	Fr. 1'060.-	Fr. 1'500.-	
<i>AZ Engadin</i>	<i>Informatik</i>			Fr. 1'200.-	Fr. 1'500.-
<i>Winterthurer Allrounder-Ausbildung</i>	<i>neue prakt. Ausbildung !</i>	Fr. 700.-	Fr. 700.-		

** sämtliche Zahlen beruhen auf Wochen-Ansätzen, die wir auf Monats-Ansätze gerundet haben!

Diese Zahlen machen deutlich, dass je nach Ausgangssituation des jeweiligen Projektes doch recht unterschiedliche Ansätze verrechnet werden müssen, um einen Verbund kostendeckend anzulegen. So geht z.B. im Zuger Modell dem ersten Betriebseinsatz der Auszubildenden eine 6-monatige schulische Grundausbildung voraus, woraus im Vergleich z.B. zum Projekt Thal-Gäu-Bipperamt ein höherer Ansatz für Lehrlinge im 1. Lehrjahr resultiert. Für detailliertere Angaben zu projektspezifischen Besonderheiten kann der Anhang konsultiert werden.

Verbundmodell 2, Kleinverbund:

Vergleichsweise wenige oder gar keine verbundbezogenen Zusatzkosten entstehen den Lehrbetrieben, die sich im Kleinverbund, ohne verbundbezogene Suprastruktur, zusammenschliessen. Die Verbundfirmen verrechnen sich gegenseitig Aufwand und Ertrag aus der Ausbildung bzw. dem Einsatz der betroffenen Lehrlinge in den verschiedenen Firmen. Dabei kommen zwei Varianten zum Zug, wobei die gegenseitige Verrechnung Sache der beteiligten Betriebe und nicht des Verbundes ist:

Ausbildungsverbund AVIL, Schaffhausen:

Die entsendende Lehrfirma bezahlt an:

- die im Verbund genutzte Lehrwerkstätte für Grundausbildung Fr. 1'300.- pro Monat
 - eine Partnerfirma, die den Lehrling bei sich in Ausbildung/Einsatz hat Fr. 00.- pro Monat
- Die Partnerfirma bezahlt an die Lehrfirma für produktive Arbeit des Lehrlings während dieses Einsatzes Fr. 5.-/8.-/11.-pro Std.
(je nach Lehrjahr.)

Ausbildungsverbände Oberaargau und Oberwallis:

Die entsendende Lehrfirma bezahlt an:

- eine Partnerfirma, die den Lehrling bei sich in Ausbildung/Einsatz hat Fr. 1'000.- pro Monat
 - den Verbund, wenn dieser eine Dienstleistung erbringt (nur dann!!) Fr. 300.- pro Monat
- Die Partnerfirma bezahlt an Lehrfirma für produktive Arbeit des Lehrlings während dieses Einsatzes Fr. 5.-/6.-/8.-/11.-pro Std.
(je nach Lehrjahr.)

Bei der ersten Variante fallen keine verbundbezogenen Zusatzkosten an, bei der zweiten werden nur effektiv erfolgte Dienstleistungen des Verbundes verrechnet. Weder im Fall Oberaargau, noch im Fall Oberwallis hat bisher eine Verrechnung von Verbunddienstleistungen stattgefunden. Das Interessante an diesem Modell sind somit nicht nur die zu vernachlässigenden Zusatzkosten durch die Verbundlösung, sondern vielmehr, dass die beteiligten Betriebe ihren Aufwand durch den Ertrag produktiver Arbeit ihrer Lehrlinge bei anderen Firmen wettmachen können. Insgesamt fällt dieses Modell als für die Beteiligten – und die öffentliche Hand - günstigste Variante einer Verbundlösung auf.

Bilanz:

Die vorangegangene Bestandesaufnahme macht deutlich, dass es im Bereich der Verbände praktisch unmöglich ist, verallgemeinernde Aussagen zu machen: so sind sowohl die verschiedenen Modelle elementar verschieden, als auch ihre konkrete Ausformung im einzelnen Projekt immer wieder anders. So haben denn Aussagen zum einen Modell oft kaum Gültigkeit für die anderen Modelle! Zudem besteht die Gefahr, dass beim Nachdenken über Verbände immer das komplexeste und unserer Ansicht nach auch kritischste Modell 3 im Vordergrund steht, und die anderen Modelle darüber vergessen bzw. mitbeurteilt werden. Dieser Sachverhalt wird uns auch in den weiteren Kapiteln immer wieder beschäftigen.

Die Bilanz an dieser Stelle der Entwicklung und Realisierung von Verbänden im Rahmen des LSB I fällt ambivalent aus. Für 1999 sind zwei an sich widersprüchliche Prozesse zu beobachten: einerseits ist die Realisierung von Verbundprojekten im Verlauf des vergangenen Jahres einen wesentlichen Schritt weitergekommen, indem nun mehrere, auch grosse Projekte im August '99 ihre Ausbildungstätigkeit aufgenommen haben und sich die Verbund-Idee mit einer ganzen Reihe neuer Vorhaben weiter verbreitet hat. Andererseits scheinen die anfänglich hohen Erwartungen an und das entsprechende Wohlwollen gegenüber solchen Vorhaben bei Bund und einigen Kantonen mehr und mehr einer gewissen Skepsis zu weichen: angesichts des *aktuellen* Verhältnisses von Aufwand und Ertrag im Bereich der Verbände erscheint diese Skepsis verständlich. So wurden z.B. bei teils erheblichem Mitteleinsatz die anvisierten Zielgrössen an Ausbildungsplätzen insgesamt nicht erreicht, und ob die finanziell aufwendigen Projekte nach Modell 3 (Grossverbund) ihren für einen kostendeckenden Betrieb und damit ein vertretbares Verhältnis von Aufwand und Ertrag notwendigen Ausbaustand realisieren – und halten – können, wird sich erst noch weisen müssen.

Konkret stellen sich angesichts der bisher 'durchgezogenen' Bilanz die folgenden Fragen:

- Warum gestaltet sich die Realisierung von Verbänden auch bei grossem persönlichem und finanziellen Aufwand so schwierig? Welche Faktoren behindern bzw. befördern konkret die Entwicklung solcher Projekte?
- Gibt es auch prinzipielle Einwände und Bedenken gegenüber Verbänden?
- Lohnt sich, angesichts der aktuell eher bescheidenen Erträge und der mittelfristig fraglichen Stabilität von Verbänden, der grosse Aufwand für ihre Einrichtung?

4. Voraussetzungen der Realisierung von Ausbildungsverbänden

Die Vorannahme, wonach die Realisierung eines Verbundes in jedem Fall mit langwierigen und aufwendigen Entwicklungszeiten verbunden sei, wird durch die von uns untersuchten Beispiele nicht durchweg bestätigt! Betrachtet man sich den Entwicklungsverlauf der verschiedenen Projekte, fällt auf, dass dieser stark variiert: die Realisierung eines Verbundes scheint dann äusserst schwierig zu bewerkstelligen, wenn der Verbund sozusagen als '*Selbstzweck*' lanciert wird. Dort hingegen, wo aufgrund lokaler oder betrieblicher Interessenlagen der Verbund als geeignetes *Mittel* erscheint, einen Bedarf zu befriedigen, wird dieser vergleichsweise rasch und pragmatisch realisiert. Diese Behauptung soll anhand einiger Beispiele aus der Liste der aktuellen Projekte erhärtet werden:

Verbände als 'Mittel zum Zweck':

- Der Ausbildungsverbund AVIL in Schaffhausen wurde nach Aussage seines Präsidenten darum lanciert, weil die initiiierende Firma ihre seit langen Jahren praktizierte Ausbildungstätigkeit aufgrund von Strukturreformen nicht mehr aufrechterhalten konnte, diese aber auf jeden Fall beibehalten wollte: so suchte diese Firma bzw. ihr Vertreter lokal 'Verbündete' bei bekannten Firmen, und gemeinsam wurde innert kurzer Zeit der Kleinverbund AVIL realisiert. Dabei traf es sich ideal, dass eine der beteiligten Firmen eine Lehrwerkstatt betreibt, die besser auszulasten ihrem Interesse entspricht.
- Das Ausbildungszentrum RAU, zu Beginn 1998 gegründet und bereits im August desselben Jahres aktiv, hat ein klares privatwirtschaftliches Interesse daran, externe Kunden für seine Angebote in der Grundausbildung zu gewinnen. Ähnliches gilt für das Ausbildungszentrum Wynental, das durch die Oeffnung seines Ausbildungsangebotes an externe KMU auch eine bessere Auslastung seines Zentrums erreichen will. Offensichtlich ist die Nachfrage nach solchen Angeboten hier eine entscheidende Grösse!
- Der bernisch-zentralschweizerische Ausbildungsverbund (Modell 3) wurde nicht gestartet, um einen Verbund zu etablieren: dieses Pilotprojekt im Rahmen der KV-Reform hatte vielmehr eine grössere Zahl Firmen zu gewinnen, um die für die Ausbildung nach neuem Reglement notwendigen Praktikumsplätze zu sichern – wobei diese Plätze im Verbund angeboten und bewirtschaftet werden. Auch dieses Projekt wurde sehr schnell realisiert.
- Und schliesslich ist hier noch das für 2000 geplante Projekt der 'Winterthurer Allrounder-Ausbildung' zu erwähnen, dessen Ziel ebenfalls nicht die Lancierung eines Verbundes, sondern die Etablierung einer neuen 2-jährigen praktischen Ausbildung ist, die nach Massgabe der Verantwortlichen idealerweise im Verbund organisiert wird. Auch hier konnten in kürzester Zeit rund 50 Firmen für die Idee gewonnen werden.

Diese Beispiele sollen keinesfalls das Engagement der Projektverantwortlichen oder deren Aufwendungen zur Realisierung dieser Projekte diskreditieren! Vielmehr sollten sie deutlich machen, dass Verbände dort gute Realisierungschancen haben, wo sie auf bereits vorhandene Interessenlagen treffen bzw. zur Verwirklichung dieser Interessen geeignet sind.

Verbände als 'Selbstzweck':

Der Berufsbildungsverbund Zug, der Berufslernverbund Thal-Gäu-Bipperramt und auch das Projekt 'Ausbildungsverbund Oberaargau' dagegen bezeichnen wir als Beispiele von Verbundprojekten 'als Selbstzweck': im Rahmen des LSB, bzw. aus Anlass desselben, lanciert, haben diese Projekte die Etablierung des Verbundes an und für sich zum Ziel. Hier haben

die Projektverantwortlichen somit erst einmal die Aufgabe – und das Problem – Interesse für diese Zielsetzung zu wecken, Betriebe für die Verbund-Idee an sich zu interessieren, Ausbildungs-Bedürfnisse und -Möglichkeiten dieser Betriebe zu erkennen – oder zu schaffen – und diese optimal mit dem Ziel 'Verbund' zu verschränken. Nach Massgabe aller unserer Gesprächspartner sind es genau diese Aufgaben, die die Realisierung eines Verbundes so aufwendig und langwierig gestalten. Dass es im Fall des Berufsbildungsverbundes Zug und des Verbunds Thal-Gäu-Bipperamt in 2 Jahren gelungen ist, eine Ausbildungsgemeinschaft zu realisieren, ist so gesehen beachtlich und für die weitere Entwicklung im Bereich der Verbünde wichtig: so werden diese Beispiele Auskunft über die langfristige Stabilität von Verbänden, die aus 'Selbstzweck' realisiert worden sind, geben.

Diejenigen Projekte, die aus Anlass des LSB, sozusagen 'von aussen' lanciert worden sind zum alleinigen Zweck der Verwirklichung eines Verbundes haben es offenbar deutlich schwerer, realisiert zu werden. Verbünde wurden und werden auch ohne LSB-Subventionen realisiert, und dies erst noch oft rascher und unkomplizierter. Die finanzielle Unterstützung von Ausbildungsverbänden durch den LSB ist somit weder eine hinreichende, noch eine notwendige Bedingung für ihre Realisierung!

Aufgrund der obigen Ueberlegungen gehen wir davon aus, dass letztlich nur Firmen, die grundsätzlich ein eigenes Interesse an der Ausbildung haben, für einen Verbund gewonnen werden können. Zumindest müssen Betriebe die Ausbildung – und die Auszubildenden – nicht nur als Kostenfaktor, sondern auch als Nutzenpotenzial auffassen, um sich langfristig in einem Verbund zu engagieren. An der Ausbildung generell wenig interessierte Betriebe für Verbundlösungen zu gewinnen dürfte nicht nur zu aufwendig, sondern auch nicht notwendigerweise sinnvoll sein: das Risiko, dass sie je nach betrieblicher Lage wieder aussteigen, könnte hier zu gross sein.

Nebst diesen grundlegenden Voraussetzungen, die wesentlich über die Realisierungschancen von Verbänden entscheiden, spielen eher 'technische', personale, administrative und situative Rahmenbedingungen eine Rolle dabei, ob die Einrichtung eines Verbundes gelingt:

- Wer einen Verbund realisieren will, muss über beste Kenntnisse der lokalen/regionalen Betriebslandschaft(en) verfügen. Persönliche Beziehungen und Kontakte spielen nach Massgabe unserer Gesprächspartner eine ganz wichtige Rolle. Wo entsprechende Informations- und Beziehungsnetze fehlen, müssen diese erst geschaffen werden, was viel Zeit und persönliches Engagement in Anspruch nimmt.
- Das 'Verkaufen' von Verbundlösungen stellt unserer Ansicht nach hohe Anforderungen an die Kommunikations-, Moderations- und Ueberzeugungsfähigkeiten der 'VerkäuferInnen': so müssen die abstrakten Modelle für je spezifische betriebliche Realitäten konkret nachvollziehbar gemacht, die Beziehungen zwischen den beteiligten Unternehmen – bzw. Menschen – vermittelt und nicht zuletzt allseits die Ueberzeugung geschaffen werden, dass alle Beteiligten in gleichem Mass von der Verbundlösung profitieren.
- Die Aushandlung einer Verbundlösung nach den Modellen 2 und 3 (Klein- und Grossverbund) setzt Umsetzungskonzepte voraus, die gleichzeitig verbindlich und flexibel sind: so müssen einerseits die Rechte, Pflichten und die Ausbildungsanteile der beteiligten Firmen zum Vornherein verbindlich geregelt werden, um einen Ausbildungszyklus verlässlich planbar zu machen. Andererseits müssen die entsprechenden vertraglichen Regelungen so flexibel sein, dass sie den beteiligten Betrieben Spielraum für die Veränderung ihrer Ausbildungsbeteiligung je nach betrieblicher Lage lassen. Die Uebertragung der im DBK-Handbuch als abstrakte Modelle beschriebenen Konzepte auf die für jedes einzelne Verbundprojekt spezifische Situation stellt insbesondere im Fall des Grossverbundes eine komplexe Aufgabe dar, von deren Gelingen letztlich die Stabilität eines Verbundes abhängt.

- Schliesslich hängen die Realisierungschancen ganz wesentlich von der Beschaffenheit einer Wirtschaftsregion ab: so kann – und soll - gerade ein Grossverbund nur dort realisiert werden, wo lokal oder regional, in jedem Fall räumlich nahe beieinander, überhaupt genügend Firmen mit kompatiblen Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldern, geeigneter struktureller Beschaffenheit und mit guten Beziehungen untereinander vorhanden sind. Wer sich gegenseitig misstraut, wird vermutlich nicht gemeinsam ausbilden wollen. Projekte für Grossverbände, die unterhalb einer kritischen Grösse beteiligter Firmen bleiben bzw. mit einer zu geringen Anzahl Firmen starten, geraten von Beginn weg unter erheblichen Kostendruck, der zum Weitermachen auch bei schlechten Aussichten auf das Erreichen eines kostendeckenden Betriebes zwingt.
- Ausbildungsverbände setzen neue Formen der Ausbildungsbewilligung voraus: während offenbar einige Kantone entsprechende Anpassungen der diesbezüglichen Auflagen rasch vollziehen, sind andere dort wenig flexibel, indem sie z.B. darauf bestehen, dass alle an einem Verbund beteiligten Firmen eine eigene Ausbildungsbewilligung brauchen. Solche Auflagen sind schlecht nachvollziehbar, behindern sie doch die Realisierung von Verbänden. Ausserdem widersprechen sie der Grundidee, selber nicht ausbildungsfähige Firmen mittels eines Verbundes an der Ausbildung zu beteiligen.
- Von einigen unserer Gesprächspartner wurde ausserdem beklagt, dass die staatliche Subventionspraxis einerseits wenig transparent, andererseits teilweise 'ungerecht' sei: so bestehen offenbar, auch seitens der Kantone, Unsicherheiten darüber, was genau unter dem Titel 'Verbund' unterstützt wird, und was nicht. Ausserdem werde bei den Einen subventioniert, was bei den Anderen nicht mitfinanziert werde. Ein konkretes Beispiel dafür gibt das Ausbildungszentrum RAU, dessen (stark nachgefragtes) Angebot an Einführungskursen zumindest bisher nicht subventioniert wird.
- Dieses Beispiel weist darauf hin, dass es insbesondere im Fall von neuen Ausbildungszentren zur Konkurrenz um Subventionen mit traditionellen Anbietern von (Grund-)ausbildung kommen kann. Daraus erwächst verständlicherweise Widerstand, der wie hier im Fall des Ausbildungszentrums RAU bis zur Blockierung von Subventionen seitens des Kantons führen kann.
- Einen Beitrag zur angesprochenen Unsicherheit über subventionsberechtigte und –nicht berechtigte Vorhaben leistet die steigende Verwirrung über die Abgrenzung der Modelle 'Verbundausbildung mit Ausbildungszentrum/Lehrwerkstatt' und 'Basislehrjahr' voneinander. Letztlich stehen diese beiden Modelle, die beide Grundausbildung organisieren, in Konkurrenz miteinander: zumindest im Moment ist das Modell Basislehrjahr dank höherer Subventionen sowohl für die Anbieter, wie für die Nachfrager attraktiver.
- Die Lancierung bzw. die vergleichsweise hohe Publizität des Modells Basislehrjahr hat auch dazu beigetragen, dass bei einzelnen Projektverantwortlichen der Eindruck entstanden ist, im Rahmen des LSB II würden nur noch Basislehrjahre unterstützt.

Abschliessend sei noch ein Sachverhalt erwähnt, der von mehreren Auskunftspersonen als Antwort darauf, warum die Verbreitung von Verbänden nur zögerlich vor sich gehen, angeführt wurde: viele Betriebe zeigten zwar prinzipielles Interesse an der Verbund-Idee und könnten sich auch eine eigene Beteiligung vorstellen. Bevor sie sich jedoch auf eine eigene Beteiligung einlassen würden, möchten sie erst anhand erfolgreicher Beispiele mehr Sicherheit darüber erlangen, dass ihr Mitmachen bei einem Verbund tatsächlich gewinnbringend bzw. nicht mit Risiken oder zu vielen Zwängen verbunden sei.

Fazit:

Ausbildungsverbände müssen somit erst einmal die Zeit haben, sich in einigen Fällen zu bewähren! Dafür brauchen sie aber auch günstige Bedingungen und die Unterstützung seitens von Bund und Kantonen, was die Erteilung von Ausbildungsbewilligungen und eine transparente, harmonisierte Subventionspraxis anbelangt, sowie nicht zuletzt ein deutliches Signal dafür, ob Verbände weiterhin gefördert werden sollen.

Die Entwicklung im Bereich der Verbände scheint uns an einem kritischen Punkt angelangt zu sein: einerseits hat sich die Idee weiter verbreitet, deutlich mehr Projekte sind aktiv, als noch vor einem Jahr. Gleichzeitig scheint jedoch die Skepsis bei Bund und Kantonen gegenüber von Verbänden, insbesondere von Grossverbänden, zugenommen zu haben. Offenbar erwarten alle Beteiligten im Moment ein klares Signal dafür, wie es mit der Förderung von Verbänden im LSB II weitergehen soll bzw. wird: Bund und Kantone erwarten klare Aussagen darüber, ob Verbände sich lohnen. Die Projektträger wollen - und müssen - umgekehrt wissen, ob Verbundprojekte auch in Zukunft gefördert werden. Die aktuell ambivalente Haltung der Förderungsinstanzen gegenüber Verbänden ist sicher der weiteren Entwicklung im Bereich nicht förderlich.

Die angesprochene Skepsis ist zwar nachvollziehbar und berechtigt: effektiv scheinen sich speziell die Grossverbände, die sozusagen als 'Selbstzweck', aus Anlass des LSB I lanciert worden sind, nur mit grossem Aufwand bei zumindest bisher fraglichem Ertrag zu verwirklichen. Umgekehrt zeigen die Beispiele der aus lokalen Eigeninitiativen, sozusagen als 'Mittel zum Zweck' und auch ohne LSB-Unterstützung formierten Verbände, dass sich solche Modelle rasch realisieren lassen. So gesehen ist Skepsis nicht gegenüber dem Prinzip 'Verbund' an sich angebracht. Vielmehr stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen und in welcher Form solche Projekte sinnvoll gefördert werden können.

5. Prinzipielle Bedenken gegenüber Verbänden

Bevor wir im nächsten Kapitel eine Antwort auf die Frage nach einer sinnvollen Förderungspraxis für Verbundlösungen versuchen, wollen wir hier noch die – wenigen - prinzipiellen Bedenken gegen Verbände bzw. einzelne Aspekte ihrer Ausgestaltung, die verschiedene unserer Gesprächspartner geäussert haben, anführen. Dabei wird deutlich werden, dass sich solche prinzipiellen Einwände praktisch ausschliesslich gegen Grossverbände bzw. Ausbildungsgemeinschaften richten, wie sich ja auch die vorangegangene Darstellung der mit der Realisierung von Verbänden verbundenen Schwierigkeiten vor allem auf Modelle dieses Typs bezog! Ergänzungsverbänden mit Partnerbetrieb, mit Ausbildungszentren oder Lehrwerkstätten sowie Kleinverbänden (Modelle 1a, 1b und 2) erwächst dagegen kaum Widerspruch.

Anlässlich der Solothurner Erfahrungstagung zum Thema Verbände vom vergangenen August hat der Verantwortliche für den LSB seitens des BBT, Christoph Schmitter, die Frage gestellt, ob (sinngemäss) *"Verbände mehr seien, als eine günstige Möglichkeit, LSB-Beiträge abzuholen!"*

Unserem Verständnis nach wurden mit dieser Frage, die sich vermutlich auf Grossverbände bezogen hat, mehrere Bedenken gleichzeitig angesprochen:

- lohnen sich Grossverbände rein rechnerisch? Ist es wahrscheinlich, dass sie den für einen kostendeckenden Betrieb bzw. einen günstigen Preis pro Lehrstelle notwendigen Endausbau werden erreichen und erhalten können?
- Sind die Projektverantwortlichen selber davon überzeugt, dass sich ihr Projekt eines Tages in diesem Sinne rechnen wird? Oder sind sie schlicht durch den Kostendruck einmal lancierter Projekte gezwungen, weiter zu machen?
- Lässt sich derselbe Ertrag, d.h. dieselbe Menge an Ausbildungsplätzen, nicht auch mit weniger Aufwand und ohne solche Ausbildungsgemeinschaften rekrutieren? Erbringen Grossverbände in dem Sinn den Zusatznutzen, den sie versprechen?

Aehnlich haben sich auch andere unserer Gesprächspartner geäussert: ihrer Ansicht nach ist der Aufbau einer administrativen Suprastruktur für den Betrieb einer Ausbildungsgemeinschaft zu kompliziert und zu teuer im Verhältnis dazu, was sie an Nutzen bringe. Gerade komplizierte Verfahren und zuviel Administration würden zudem abschreckend auf viele Betriebe wirken und seien demnach kontraproduktiv.

Solche Fragen und Einwände lassen sich einfach im Moment nicht schlüssig beantworten bzw. widerlegen, da schlicht und einfach die entsprechenden Erfahrungswerte fehlen! Solche empirisch abgestützten Werte werden sich aber erst aus den Erfahrungen der eben angelaufenen Projekte Zug, Thal-Gäu Bipperamt und Bern-Zentralschweiz ergeben. Umso wichtiger scheint uns, dass diese Vorhaben als eigentliche Pilotprojekte überhaupt die Chance haben, realisiert zu werden! Von den Konzepten bzw. ihren Kostenrechnungen her gesehen versprechen sie jedenfalls ein mittelfristig günstiges Verhältnis von Aufwand und Ertrag (siehe dazu Kap. 3.1 und 3.2 sowie Fazit daselbst).

Ein weiterer prinzipieller Einwand gegen Ausbildungsgemeinschaften lautet wie folgt: Grossverbände schafften gar nicht so viele neue Lehrstellen. Vielmehr animierten sie Betriebe dazu, die eigene vollumfängliche Ausbildungsleistung zugunsten der weniger aufwendigen 'Teilausbildung' im Verbund aufzugeben. Dieser Einwand scheint uns, obwohl er im einen oder anderen Fall sogar zutreffen mag, insgesamt wenig stichhaltig: zum einen ist die Beteiligung an einem Verbund ebenfalls mit beachtlichem finanziellem und organisatorischem Aufwand verbunden. Zum Anderen haben die Verantwortlichen für entsprechende Projekte bei der Rekrutierung von Verbundfirmen nach eigenen Aussagen grossen Wert darauf gelegt, wo immer möglich geeigneten Betrieben auch eine eigene, selbständige Ausbildungstätigkeit nahe zu legen. So gesehen haben die Projekte eventuell gar Lehrstellen ausserhalb des Verbundes bzw. zusätzlich dazu geschaffen!

Bedenken werden schliesslich auch bezüglich der vertraglichen Absicherung eines ganzen Ausbildungszyklus im Verbund geäussert: garantiert ein Verbund dem einzelnen Jugendlichen dieselbe (Lehr)vertragssicherheit, wie der klassische Lehrvertrag mit einem Betrieb? Was passiert, wenn z.B. mehrere Firmen aus dem Verbund aussteigen und damit die Ausbildungsplätze der Verbundlehrlinge gefährdet sind? Wer fühlt sich dann verantwortlich? Das Risiko, dass ein Lehrvertrag nicht eingehalten werden kann, besteht aller Erfahrung nach auch im klassischen Fall der betrieblichen Ausbildung: jeder Betrieb kann an sich durch unvorhergesehene Entwicklungen in die Lage geraten, einen Lehrvertrag nicht mehr einhalten zu können. Ausserdem verpflichten sich die Träger von Verbänden ausdrücklich, ihren Lehrlingen in einem solchen Fall z.B. via Vermittlung in ein anderes Lehrverhältnis den Ausbildungsplatz zu sichern.

Eine Variante der Ausgestaltung von Verbundverträgen, wie sie z.B. beim Modell des Ausbildungszentrums Engadin und eventuell beim Projekt des Verbunds Biel-Seeland als Möglichkeit vorgesehen ist, erscheint uns dagegen tatsächlich gefährlich: bei dieser Variante schliesst der Träger des Verbundes die Lehrverträge ab und vermittelt im eigenen Ausbildungszentrum die gesamte Ausbildung während 2 Jahren. Verbundfirmen für die nachfolgenden Ausbildungsteile werden erst im Verlauf dieser 2 Jahre gesucht. Diese spekulative Vertragsvariante birgt das Risiko in sich, dass Lehrlinge nach 2-jähriger Ausbildungszeit ohne gesicherte Anschlusslösung dastehen und sollte daher unseres Erachtens nach Möglichkeit vermieden werden!

Abschliessend wollen wir noch auf eine übereinstimmende Aussage mehrerer Projektverantwortlicher zu sprechen kommen, die uns nicht einleuchtet: Ausbildungsverbände, insbesondere Grossverbände, seien für die schwächeren, eher praktisch begabten Jugendlichen nicht geeignet. Diese seien dort überfordert, könnten z.B. mit dem mehrmaligen Wechsel des Ausbildungsplatzes nicht Schritt halten. Unserer Ansicht nach wird hier schulische oder intellektuelle Schwäche zu Unrecht mit persönlicher Schwäche bzw. Abhängigkeit von einem fixen Rahmen und gleichbleibenden Bezugspersonen verwechselt. Unserer Ansicht nach würden gerade Ausbildungsgemeinschaften eine gute Möglichkeit bieten, eine spannende und lehrreiche Ausbildung im eher praktischen oder sogenannt 'niederschweligen' Bereich zu organisieren. Das Angebot eines Verbundes bzw. seiner Dienstleistungen könnte auch die Angst vieler Betriebe, mit schwächeren Jugendlichen bzw. in schwierigen Ausbildungssituationen alleine dazustehen, reduzieren und ihnen einen 'sanften' Einstieg in die Ausbildung erleichtern. In diesem Zusammenhang finden wir das Projekt der 'Winterthurer Allrounder-Ausbildung' ausgesprochen interessant.

Fazit:

Auch die – wenigen – prinzipiellen Einwände gegenüber Verbänden, speziell des Modells 3, wie sie uns gegenüber geäußert wurden, betreffen letztlich nicht das Prinzip 'Ausbildung im Verbund' an sich, sondern vielmehr einzelne Aspekte seiner Realisierbarkeit, seiner Wirtschaftlichkeit, seiner Ausgestaltung im konkreten Fall oder aber seiner Eignung auch für den eher praktischen, sogenannten niederschweligen Bereich und eher praktisch begabte Jugendliche. Hinsichtlich des letzten Punktes halten wir es für falsch, Verbundmodellen als vor allem für leistungsstarke Jugendliche bzw. eher anforderungsreiche Berufsfelder geeignet fest zu schreiben!

Auch eine gewisse Konkurrenz unter den Modellen wurde im Verlauf unserer Gespräche zum Thema spürbar: so erwächst dem Modell 'Grossverbund' unserer Meinung nach auch darum einiger Widerspruch, weil dieses Modell, zumindest seine Realisierung, am meisten kostet, es vermutlich gerade auch deswegen immer die grösste Publizität genoss und den anderen Modellen sozusagen 'vor der Sonne' steht. Es besteht zudem die Gefahr, dass die Skepsis, die neuerdings gegenüber der Realisierbarkeit und Wirtschaftlichkeit von Grossverbänden herrscht, unbesehen auch auf die anderen Modelle übertragen wird. In der weiteren Diskussion um eine sinnvolle Förderung von Ausbildungsverbänden ist somit (wieder) auf eine klare Differenzierung der Modelle und ihrer Bedingungen und Möglichkeiten zu achten.

6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Aufgrund der in diesem Bericht dargelegten Fakten und Ueberlegungen kommen wir zum Schluss, dass die Weiterentwicklung von Verbundmodellen, im Sinne auch eines 'Austestens' der verschiedenen Modelle über die Zeit, des Sammels von konkreten Erfahrungen damit, im Rahmen des LSB II weiter zu fördern sind. So lässt sich anhand der bisher wenigen aktiven Projekte, die zudem zum grösseren Teil erst vor Kurzem realisiert worden sind, noch keine verlässliche Bilanz über die Realisierbarkeit, Generalisierbarkeit und Wirksamkeit in quantitativer und qualitativer Hinsicht von Ausbildungsverbänden ziehen. Insbesondere die Frage, ob Verbundlösungen die Qualität der Ausbildung verbessern, kann anhand der verfügbaren Erfahrungsdaten nicht beantwortet werden. Gerade im Hinblick auf eine sinnvolle Regelung von Verbundlösungen im Rahmen des neuen Berufsbildungsgesetzes sind unseres Erachtens mehr empirische Grundlagen zu den verschiedenen Modellen nötig!

Bei dieser weiteren Förderung von Ausbildungsverbänden empfehlen wir, die folgenden Punkte zu beachten:

- Ausbildungsverbund ist nicht gleich Grossverbund! Die Diskussion von Verbundmodellen hat (wieder) vermehrt unter Einbezug bzw. differenziert für die verschiedenen Modelle zu erfolgen.
- Die aktuelle Modellvielfalt sollte beibehalten, aber nicht weiter ausgeweitet werden. Gleichzeitig ist auf die Präzisierung der verschiedenen Modelle, ihrer Möglichkeiten und Grenzen sowie insbesondere auch ihre Abgrenzung von anderen neuen Modellen der Ausbildungsorganisation hin zu arbeiten:
- Insbesondere im Fall des Modells 'Basislehrjahr' und dem Verbundmodell 1b, 'Ergänzungsverbund mit Ausbildungszentrum/Lehrwerkstatt' sind diese Grenzen verwischt. Hier ist klarer heraus zu arbeiten, unter welchen Bedingungen ein Modell als Verbund gelten soll, und wann nicht. Das zentrale Kriterium dafür ist nach unserem Dafürhalten die Ausgestaltung der vertraglichen Regelungen zwischen Verbund-Träger und den beteiligten Firmen: der kleinste gemeinsame Nenner der verschiedenen Verbundmodelle sollte eine minimale, verlässliche vertragliche Bindung der beteiligten Betriebe für die

gesamte Dauer eines Ausbildungszyklus sein! Unter dem Titel 'Verbund' sollten somit in Zukunft keine Projekte subventioniert werden, die dieses Kriterium nicht erfüllen.

- Für das Modell 1b, Ergänzungsausbildung mit Ausbildungszentrum, würde das konkret bedeuten, dass die Lehrverträge in jedem Fall von den entsendenden Betrieben abzuschliessen wären.
- Das angesprochene Modell 1b ist insgesamt am schwersten unter dem Begriff 'Verbund' zu begreifen: hier ist zu prüfen, ob dieses Modell aus dem Zusammenhang 'Verbund' herausgelöst und zusammen mit dem Modell 'Basislehrjahr' in einem neuen, eigenständigen Förderbereich unter dem Titel 'Organisation der Grundausbildung' angesiedelt werden könnte. In jedem Fall ist darauf zu achten, dass das Modell Basislehrjahr das Verbundmodell 1b nicht verdrängt!

Seitens der Kantone halten wir die folgenden Aufgaben für dringend hinsichtlich der Schaffung günstiger Bedingungen für Verbände:

- Um die Entwicklung und insbesondere rasche Realisierung von Verbundlösungen zu befördern, sind die notwendigen Anpassungen der Auflagen für Ausbildungsbewilligungen in allen Kantonen nach zu vollziehen!
- Ebenso ist die Subventionspraxis in den Kantonen möglichst zu harmonisieren: insbesondere was die Subvention oder Nicht-Subvention von Einführungskursen in Ausbildungszentren/Lehrwerkstätten anbetrifft, sind die aktuellen Ungleichheiten zu beseitigen.

Im weiteren Verlauf sind schliesslich die verschiedenen nötigen bzw. möglichen Beitragsformen an Verbundmodelle klarer zu bestimmen und zwischen den verschiedenen Beitragsarten zu trennen:

- Bei der Mitfinanzierung neuer Projekte ist klar zwischen Entwicklungskosten und Betriebskosten (Vorfinanzierung eines Ausbildungszyklus) zu trennen: so sollten keine pauschalen Beiträge an Grossprojekte mehr gesprochen werden! Vielmehr sollten vorerst nur Beiträge an die Entwicklungskosten, z.B. bis maximal Fr. 50'000.-, für einen Grossverbund geleistet werden. Ein evtl. Beitrag an die Vorfinanzierung des Betriebes wäre dagegen erst dann möglich, wenn die Realisierbarkeit des Projektes erwiesen ist, d.h. die Trägerschaft etabliert, genügend Firmen eingebunden, eine klare Kostenrechnung erstellt sind. Erst bei diesem Konkretisierungsgrad würden die Betriebskosten bevorschusst, wobei diese Zahlungen dann sehr rasch zu erfolgen hätten! Mit diesem gestaffelten Vorgehen liesse sich eine erhebliche Reduktion der mit dem Aufstarten von Grossverbänden verbundenen finanziellen Risiken und damit die Entlastung der betroffenen Träger und der öffentlichen Hand erzielen.
- Festzulegen bleibt, wo die Grenze maximaler Entwicklungskosten-Beiträge an Verbände liegen soll: unserer Ansicht nach sollten sie Fr. 50'000.- nicht überschreiten. Auszurichten wären sie für den personellen Aufwand für Information, Beratung und Rekrutierung von Firmen und die Aushandlung des geeigneten Modells durch einen Verbund-Initianten.
- Um eine entsprechend flexible und rasche Ausrichtung von Betriebskostenbeiträgen an *startbereite* Verbände zu realisieren, erscheint uns die Einrichtung eines entsprechenden Fonds beim BBT als eine günstige Lösung.

Zum Schluss wollen wir noch der Frage nachgehen, welche generelle Richtung die Förderung von Ausbildungsverbänden in Zukunft nehmen sollte, d.h. welche Vorgehensweisen gewählt und welche Modelle primär gefördert werden sollten.

Unserer Meinung sollte sich die Förderung von Verbänden, nach einer ersten Phase der Konzentration auf Grossprojekte, nun verstärkt darauf einstellen, den Verbund-Gedanken an sich weiter zu verbreiten. Dabei sollte nicht mehr das Modell Grossverbund im Vordergrund stehen. Gerade das äusserst kostengünstige Modell des Kleinverbunds, wie er bereits praktiziert wird, sollte unserer Ansicht nach verstärkt verbreitet und gefördert werden. Des Weiteren scheint uns wichtig, Verbundlösungen jetzt auch im sogenannt niederschweligen, eher praktischen Bereich zu verbreiten. Möglicherweise ist gerade dort ein grosses Potenzial an Firmen vorhanden, die zwar keine Ausbildung, aber problemlos einen gut strukturierten Ausbildungs- und Arbeitsplatz in einem eng umrissenen Tätigkeitsfeld anbieten können.

Insgesamt halten wir für die nächste Phase eine vorallem auf Information, Beratung, Koordination und Vermittlung ausgerichtete Tätigkeit, speziell der kantonalen Aemter für Berufsbildung, im Bereich der Verbände für sinnvoll. So sollte es insbesondere weniger darum gehen, 'von aussen kommend' neue Grossprojekte zu realisieren, sondern vielmehr gezielt lokale Bedürfnisse von Firmen, Ansatzpunkte für Verbundlösungen und eventuell bereits vorliegende Eigeninitiativen aufzuspüren, miteinander in Kontakt zu bringen, zu verstärken und wenn nötig auch finanziell zu unterstützen.

Das bedeutet aber auch, dass die Förderung von Verbänden besser in die allgemeine 'Bewirtschaftung' und Pflege des Lehrstellenmarktes bzw. der potentiellen Lehrbetriebe integriert werden muss. Im Rahmen unserer Untersuchung des Lehrstellenmarketings⁶ hat sich gezeigt, dass die Propagierung von Verbundlösungen im Lehrstellenmarketing relativ wenig erfolgt ist. Unserer Meinung nach sollte die Verbreitung der Verbund-Idee jedoch routinemässig zur Bearbeitung des Lehrstellenmarktes dazu gehören.

Was im Moment ausserdem fehlt, sind bekannte Ansprechstationen für diejenigen Betriebe, die sich bereits für eine Verbundlösung interessieren und sich kompetent beraten lassen möchten, bei der Suche nach Partnern ebenso wie der Aushandlung des geeigneten Modells unterstützt werden müssen. Hier ist nach Möglichkeiten zu suchen, entsprechende Kompetenzzentren oder zumindest –Personen bereit zu stellen, die solche Aufgaben übernehmen können. Dabei müssten nicht unbedingt neue Einrichtungen geschaffen werden: vielmehr geht es darum, die entsprechenden Kompetenzen und Kenntnisse an einem Ort zu bündeln und so ein Angebot an interessierte Betriebe machen zu können. Denkbar wäre z.B., dass bei bestimmten Berufsbildungsämtern ein Schwerpunkt 'Ausbildungsverbund' geschaffen wird, oder dass die DBK und die CRFP (conférence romande des offices de formation professionnelle) eine Beratungs- und Vermittlungsstelle für Verbände führen. Selbstverständlich hätten solche Einrichtungen seitens des Bundes und der Kantone, gemeinsam finanziert zu werden! Wichtig wäre in jedem Fall, dass eine entsprechende Stelle ein konkretes Angebot an Firmen machen kann, das bis hin zur Vermittlung von Partnerfirmen, der Ausarbeitung von Modellen im Einzelfall und der Begleitung von Projekten geht. Solche Zentren bestehen in Deutschland schon seit längerer Zeit und ihre Dienste werden offenbar fleissig in Anspruch genommen. Unseres Erachtens ist es äusserst wichtig, Firmen, die Interesse an Verbundlösungen zeigen, rasch und kompetent konkrete Unterstützung anbieten zu können!

⁶ Gertsch, M. & Hotz, H.P. (1999): *Der Lehrstellenbeschluss. Evaluation. Studie zum Lehrstellenmarketing*. Bern: Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung

Anhang

- Synopsis der untersuchten Projekte 1 - 6
- Verzeichnis der Auskunftspersonen 7

Titel:	Ausbildungszentrum Wynental AZW Hauptstrasse 35 5737 Menziken (AG)
Verantwortlich:	Herr A. Abt, Geschäftsführer
Träger:	Alu-Menziken Holding AG
Gründungsjahr:	Angebote in der Lehrlingsausbildung auch an Externe seit 1997
Ausbildungsplätze:	5 Lehrlinge/Lehrtöchter externer KMU (Grundausbildung)
davon neue:	offen, ob diese 5 Lehrverhältnisse auch sonst bestünden
Lehrberufe:	KV, KonstrukteurIn, PolymechnikerIn, ZeichnerIn
Verbundmodell:	1b (Ergänzungsausbildung mit Ausbildungszentrum)
Kosten für ent- sendenden Betrieb:	1 Modul (Woche) 350.- 6 Monate 7'000.- 1 Jahr (40 Wochen) 14'000.- plus Lehrlingslohn!
Beitrag aus LSB I:	50'000.-, einmaliger Beitrag (Marketing, Rekrutierung neuer KMU etc.)
Bemerkungen:	Das AZW ist unabhängig vom LSB entstanden, indem die Holding die gesamte Lehrlingsausbildung der 10 Firmen zentralisierte. Spezialität des AZW: Ausbildung eines Teils der Lehrlinge in der 'Junior-Firma' (von Lehrlingen geführte Firma mit realen Aufträgen) Das AZW hat Interesse, auch Lehrlinge externer KMU in der Region auszubilden. Die Nachfrage ist bisher gering.

Titel:	RAU, regionales Ausbildungszentrum Au Seestrasse 295 8804 Au
Verantwortlich:	Herr D. Ruoss, Geschäftsführer
Träger:	Verein RAU (Gründungsmitglieder: 17; aktuell über 40 Mitglieder)
Gründungsjahr:	1998
Ausbildungsbeginn:	1998
Ausbildungsplätze:	51 Lehrlinge/Lehrtöchter externer Firmen in Grundausbildung
davon neue:	offen, ob diese Lehrverhältnisse auch ohne RAU bestünden
Lehrberufe:	Mechanik, Konstruktion, Elektronik, Informatik, KV
Verbundmodell:	1b (Ergänzungsausbildung mit Ausbildungszentrum)
Kosten für ent- sendenden Betrieb:	pro Woche: Fr. 500.- pro Jahr (45 Wochen) Fr. 22'500.- plus Lehrlingslohn !
Beitrag aus LSB I:	Startbeiträge der Kantone ZH (100'000.-) und SZ (15'000.-) aus LSB I
Bemerkungen:	Das RAU ist zwar zeitgleich, aber unabhängig vom LSB entstanden anlässlich der Aufhebung der Ausbildungsstätte der Alcatel: diese wird nun vom RAU (in Miete) genutzt. Hängig ist die Frage, ob RAU für die EK, die es im Rahmen der Grundausbildung ebenfalls durchführt, subventioniert werden soll. RAU ist ebenfalls Träger eines Modellversuchs Basislehrjahr (26 Lehrlinge).

Titel:	Firmenübergreifende Ausbildung der Cellulose Attisholz AG Lehrwerkstatt 4542 Luterbach		
Verantwortlich:	Herr H. Hubler, Ausbildungsleiter		
Träger:	Cellulose Attisholz AG		
Firmenübergreifende Ausbildung seit:	1985		
Ausbildungsplätze:	20 Lehrlinge/Lehrtöchter externer Firmen in Grundausbildung		
davon neue/erhaltene:	12		
Lehrberufe:	Mechanik, Elektrotechnik, Automatik (EK), Informatik (EK), PapiertechnologIn und LageristIn		
Verbundmodell:	1b (Ergänzungsausbildung mit Lehrwerkstatt)		
Kosten für entsendenden Betrieb:	pro Woche	Fr. 200.-	
		Fr. 300.- für Verbund TGB*	
	pro Jahr (45 Wochen)	Fr. 9'000.-	
		Fr. 13'500.- für Verbund TGB*	
		plus Lehrlingslohn!	
Beitrag aus LSB I:	---- (Projektantrag zulasten LSB II vorgesehen: Investitionskostenbeitrag)		
Bemerkungen:	2 der 5 beteiligten Firmen würden ohne die LWS des Attisholz nicht mehr ausbilden. Die verrechneten Ansätze sind nach Auskunft von Herrn Hubler nicht kostendeckend. *Der Verbund Thal-Gäu-Bipperamt (TGB) ist ebenfalls Abnehmer von Grundausbildung.		

Titel:	Ausbildungszentrum Engadin IAE Via Promulins 2 7503 Samedan		
Verantwortlich:	Herr M. Sutter, Ausbildungsleiter		
Träger:	Verein		
Gründungsjahr:	1994		
Verbundausbildung seit:	1999		
Ausbildungsplätze:	3 im Verbund Informatik		
davon neue:	3		
Lehrberufe:	Elektronik, Informatik, Mediamatik (geplant)		
Verbundmodell:	Mischform der Modelle 1b und 2 (Ergänzungsausbildung / Kleinverbund). 2-jährige Grundausbildung im IAE, danach weitere Ausbildung in Verbundfirmen (bisher 6 interessierte Firmen).		
Vertragsmodell:	Leitfunktion / Lehrverträge beim IAE. Rekrutierung der Lehrbetriebe für die Spezialausbildung im Verlauf der Grundausbildung.		
Verrechnungsmodell:	Verbund verrechnet für Lehrlingeinsätze an Verbundfirmen: pro Monat für Lehrling im 3. Lehrjahr: Fr. 1'200.- pro Monat für Lehrling im 4. Lehrjahr: Fr. 1'500.-		
Beitrag aus LSB I:	Entwicklungskostenbeitrag unter Titel 'Verbund': Fr. 10'000.- Entwicklungskostenbeitrag unter Titel 'Basislehrjahr': Fr. 25'000.-		
Bemerkungen:	Bis vor Kurzem war offen, ob das Projekt als Modellversuch Basislehrjahr weitergeführt und –finanziert wird: Weiterführung und –finanzierung ab 2000 nun voraussichtlich doch als Verbundprojekt.		

Titel:	Ausbildungs-Verbund für Industrie Lehrberufe Schaffhausen (AVIL) c/o CMC Carl Meier + Cie AG Fulachstrasse 150 8200 Schaffhausen		
Verantwortlich:	Herr B. Fankhauser, Präsident		
Träger:	Beteiligte Firmen; Vereinsgründung geplant für 2000		
Verbundausbildung seit:	1996		
Ausbildungsplätze:	12		
davon neue:	8		
Lehrberufe:	Automatik, Elektronik		
Verbundmodell:	Modell 2 (Kleinverbund von 12 Firmen; Grundausbildung für alle Lehrlinge in LWS der einen Firma)		
Vertragsmodell:	Lehrverträge bei den beteiligten Firmen		
Verrechnungsmodell:	Kosten: Grundausbildung in LWS pro Monat:		Fr. 1300.-
	Erträge: bei externen Einsätzen der Lehrlinge:	1. Lehrjahr	Fr. 5.-/Std
		2. Lehrjahr	Fr. 8.-/Std.
		3. Lehrjahr	Fr. 11./Std.-
Beitrag aus LSB I:	----		
Bemerkungen:	Ausser den Kosten für die 6-monatige Grundausbildung in der LWS werden keine Kosten, dagegen Erträge unter den Verbundfirmen verrechnet. Nach der Vereinsgründung 2000 ist ein Mitgliederbeitrag (pro Jahr Fr. 200.-) vorgesehen. Diese Beiträge sollen Verbundaufwendungen decken.		

Titel:	Ausbildungsverbund Oberaargau (AVO) Ammann-Unternehmungen 4901 Langenthal		
Verantwortlich:	Herr R. Bobst, Projektleiter		
Träger:	Projektgruppe, bisher kein Trägerverein		
Gründungsjahr:	1998		
Verbundlehrstellen vermittelt seit:	1999		
Ausbildungsplätze:	5 Lehrstellen in Verbänden (Modell 1a ?) vermittelt		
davon neue:	5		
Lehrberufe:	Metallverarbeitende, technische Berufe, KV		
Verbundmodell:	Ursprünglich anvisiert Modell 3, Endausbau mit 60-80 Lehrstellen. Aktuell tendiert AVO Richtung Modell 2 (bisher mind. 15 interessierte Firmen)		
Vertragsmodell:	Lehrverträge bei den einzelnen Firmen		
Verrechnungsmodell:	Kosten: für Ausbildung in Verbundfirma	pro Monat	Fr. 1000.-
	<i>für Verbund</i>	<i>pro Monat</i>	<i>Fr.</i>
	300.-		
	<i>(nur wenn effektiv eine Verbunddienstleistung erfolgt!)</i>		
	Erträge: bei externen Einsätzen der Lehrlinge	1. Lehrjahr	Fr. 5.-/Std
		2. Lehrjahr	Fr. 6.-/Std
		3. Lehrjahr	Fr. 8.-/Std
		4. Lehrjahr	Fr. 11.-/Std
Beitrag aus LSB I:	Fr. 220'000.- (teilweise gebraucht, für Information und Marketing, Mailings, Rekrutierung von Betrieben etc.. Rest soll an neue Projekte gehen)		
Bemerkungen:	Bisher keine Verbunddienstleistungen erfolgt bzw. verrechnet		

Titel:	Berufsbildungsverbund Oberwallis (BVO) Weingartenstr. 12a 3904 Naters
Verantwortlich:	Herr M. Lambrigger
Träger:	Verein
Gründungsjahr	1998
Ausbildung seit:	1999
Ausbildungsplätze:	5
davon neue:	5
Lehrberufe:	Mediamatik
Verbundmodell:	Modell 2 (Kleinverbund mit 5 Firmen)
Vertragsmodell:	Lehrverträge mit Firmen
Verrechnungsmodell:	Bisher keine Verrechnungen über Verbund erfolgt; voraussichtlich analoges Verrechnungsmodell wie Verbund AVIL oder AVO
Beitrag aus LSB I:	----
Bemerkungen:	Der Antrag auf einen Beitrag aus dem LSB I pro 1999 wurde vom Kanton VS abgelehnt. Erneuter Projektantrag für den Ausbau des Verbunds BVO zulasten LSB II ist vorgesehen.

Titel:	Berufslernverbund Thal-Gäu-Bippermatt Tiergartenweg 1 4710 Balsthal
Verantwortlich:	Herr W. Moser, Koordinator/Geschäftsführer
Träger:	Verein
Gründungsjahr:	1998
Ausbildung seit:	1999
Ausbildungsplätze:	9
davon neue:	9
Lehrberufe:	KV, Mechapraktiker, Metzger
Verbundmodell:	Abgewandeltes Modell 3 (Grossverbund) von 2 Klein- und 1 Ergänzungsverbund nach Modell 1a (Metzger). 19 Firmen im Verbund
Vertragsmodell:	KV, Mechapraktiker : Lehrverträge mit dem Verbund Metzger : Lehrvertrag mit dem Betrieb (Leitfirma)
Verrechnungsmodell:	Verbund verrechnet für Lehrlingseinsätze an Verbundfirmen: KV: Fr. 558.- / Monat im 1. Lehrjahr Fr. 1145.- / Monat im 2. Lehrjahr Fr. 1444.- / Monat im 3. Lehrjahr Mechapraktiker: Fr. 822.- / Monat im 1. Lehrjahr Fr. 1335.- / Monat im 2. Lehrjahr Fr. 1755.- / Monat im 3. Lehrjahr
Beitrag aus LSB I:	Fr. 350'000.- (Entwicklungskosten und Vorfinanzierung Betrieb)
Bemerkungen:	Der Verbund TGB schickt die Mechapraktiker-Lehrlinge für 6 Monate zur Grundausbildung in die Lehrwerkstätte des Verbundes Attisholz. Dementsprechend fallen die Kosten für einen Lehrling im ersten Jahr relativ hoch aus.

Titel:	Zuger Berufsbildungs-Verbund (ZBV) Postfach 857 6301 Zug
Verantwortlich:	Frau S. Thalman
Träger	Verein
Gründungsjahr	1998
Ausbildung seit:	1999
Ausbildungsplätze:	23 KV, 5 Informatik
davon neue:	28
Lehrberufe:	KV, Informatik
Verbundmodell:	Modell 3; mind. 40 Firmen im Verein
Vertragsmodell:	Lehrverträge beim Verbund
Verrechnungsmodell:	Verbund verrechnet für Lehrlingeinsätze an Verbundfirmen: KV: Fr. 381.- / Wo 1. Betriebsblock Monat ca. 1'500.- Fr. 539.- / Wo 2. Betriebsblock Monat ca. 2'150.- Informatik: Fr. 387.- / Wo 1. Betriebsblock Monat ca. 1'550.- Fr. 505.- / Wo 2. Betriebsblock Monat ca. 2'020.- Fr. 665.- / Wo 3. Betriebsblock Monat ca. 2'660.-
Beitrag aus LSB I:	445'000.- (Entwicklungskosten und Vorfinanzierung Betrieb)
Bemerkungen:	Integraler Bestandteil dieser Verbundlösung ist die Beschulung in Blöcken: Degressives Schulmodell (2- bzw. 3 Phasen) mit integrierter Berufsmaturität. Der erste Betriebseinsatz der Lehrlinge erfolgt erst nach einem 6-monatigen Schulblock!

Titel:	Bernisch-Zentralschweizerischer Ausbildungs-Verbund (BZAV) Gewerbering 6105 Schachen
Verantwortlich:	Herr R. Stockmann, Geschäftsleiter BZAV
Träger	Verein
Gründungsjahr	1999
Ausbildung seit:	1999
Ausbildungsplätze:	Bisher 18 gesichert, 21 vorgesehen (nur LU!)
davon neue:	21
Lehrberufe:	KV
Verbundmodell:	Modell 3 (Grossverbund); über 20 Firmen im Verein
Vertragsmodell:	Lehrverträge mit dem Verbund
Verrechnungsmodell:	Verbund verrechnet für Praktikumseinsätze an Verbundfirmen: Fr. 6'360.- für Betriebsblock 1 (6 Mt.) oder pro Monat Fr. 1'060.- Fr. 6'360.- für Betriebsblock 2 (6 Mt.) oder pro Monat Fr. 1'060.- Fr.17'980.- für Betriebsblock 3 (12 Mt.) oder pro Monat Fr. 1'500.-
Beitrag aus LSB I:	Startbeitrag Fr. 76'000.- (Kantone LU und BE) aus LSB I; Bundesbeitrag (Vorfinanzierung Betrieb) im Rahmen der KV-Reform gesprochen.
Bemerkungen:	Pilotprojekt im Rahmen der KV-Reform: Verbund gewählt als geeignete Form der Rekrutierung der Praktikumsplätze für die Betriebsblöcke für die revidierte Ausbildung. In BE wird die Ausbildung auch 2000 noch nach altem KV-Modell erfolgen, da nicht genügend Praktikumsplätze gesichert werden konnten.

Titel:	Ausbildungsverbund Biel-Seeland Wirtschaftskammer Biel-Seeland Zentralstr. 60 2502 Biel
Verantwortlich:	Herr J.P. Baumer, Präsident der Kommission
Gründungsjahr	Kommissionsgründung 1999
Träger	aktuell: Kommission; geplant für 2000 : Kant. Schule für Mikromechanische Berufe KSMB
Ausbildung ab:	Geplant auf 2000
Ausbildungsplätze:	ca. 16 (plus weitere in Kleinstverbänden nach Modell 1a)
davon neue:	anvisiert wurden nur bisher nicht ausbildende Firmen!
Lehrberufe:	Polymechaniker
Verbundmodell:	Mischform der Modelle 1b und 2 (2-jährige Grundausbildung in der LWS der KSMB, danach weitere Ausbildung in Verbundfirmen).
Vertragsmodell:	Ziel: Lehrverträge von Anfang an bei den beteiligten Firmen
Verrechnungsmodell:	Noch nicht abschliessend festgelegt: vorgesehen ist eine finanzielle Beteiligung der Verbundfirmen an den 2 Jahren Grundausbildung im Rahmen von pro Jahr Fr. 8'000.- bis 10'000.— (Lehrlinge beziehen während der 2-jährigen Grundausbildung keinen Lohn!)
Beitrag aus LSB I:	Fr. 18'000.- (Kommission, Konzeptentwicklung, Rekrutierung von Firmen)
Bemerkungen:	Abschluss der Startphase Ende 1999. Projektleitung danach neu bei KSMB. Auch dieses Projekt liesse sich als eine Art 'Doppel-Basislehrjahr' verstehen.

Titel:	Winterthurer Allrounder-Ausbildung Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW) Neumarkt 15 8401 Winterthur
Verantwortlich:	Herr A. Lätsch, Projektleiter
Träger	Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur HAW
Ausbildung ab:	August 2000
Ausbildungsplätze:	30 (2 Klassen)
davon neue:	30
Verbundmodell:	abgewandeltes Modell 3, inklusive eigenes Schulmodell (1 Schultag). Ausbildung in mehreren Verbundfirmen und/oder in verschiedenen Abteilungen von Grossbetrieben.
Vertragsmodell:	Lehrverträge über gesamte Ausbildungsdauer beim Verbund bzw. der HAW
Verrechnungsmodell:	Verbund bzw. HAW verrechnet an Verbundfirmen: pro Monat: Fr. 700.- davon gehen an Verbund Fr. 200.- an Auszubildenden Fr. 500.-
Beitrag aus LSB I:	---- (Projektantrag bei Stadt Winterthur und Kanton ZH, zulasten LSB II.)
Bemerkungen:	Die Allrounder- Ausbildung ist keine Lehre, sondern eine neue 2-jährige, vorwiegend praktische Ausbildung, analog zur Anlehre. Im Unterschied zur Anlehre soll hier jedoch in mind. 4 Bereichen/Tätigkeiten ausgebildet werden. Bereits sind über 50 Firmen interessiert!

Auskunftspersonen:

Herr A. Abt, Geschäftsführer	Ausbildungszentrum Wynental AZW, Hauptstrasse 35 5737 Menziken
Herr D. Ruoss, Geschäftsführer	Ausbildungszentrum RAU Seestrasse 295 8804 Au
Herr M. Sutter, Ausbildungsleiter	Ausbildungszentrum Engadin IAE Via Promulins 2 7503 Samedan
Herr H. Hubler, Ausbildungsleiter	Lehrwerkstatt der Cellulose Attisholz AG 4542 Luterbach
Herr B. Fankhauser, Präsident	Ausbildungsverbund für Industrie Lehrberufe AVIL c/o CMC Carl Meier + Cie AG Fulachstrasse 150 8200 Schaffhausen
Herr M. Lambrigger, Präsident	Berufsbildungsverbund Oberwallis BVO Weingartenstrasse 12a 3904 Naters
Herr J. Wyler, Lehrstellenmarketing Kanton Solothurn	Berufslernverbund Thal-Gäu-Bipperamt Tiergartenweg 1 4710 Balsthal
Herr M. Knobel, Amtschef KABB Zug Frau S. Thalman, Geschäftsleiterin	Zuger Berufsbildungs-Verbund ZBV Postfach 857 6301 Zug
Herr R. Stockmann, Geschäftsleiter Herr H.P. Schoch, Präsident	Bernisch-Zentralschweizerischer Ausbildungs-Verbund BZAV Gewerbering 6105 Schachen
Herr J.P. Baumer, Präsident Herr Kubli, Wirtschaftskammer Biel-Seeland	Ausbildungsverbund Biel-Seeland Wirtschaftskammer Biel-Seeland Zentralstrasse 60 2502 Biel
Herr A. Lättsch, Projektleiter	Winterthurer Allrounder-Ausbildung Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur HAW Neumarkt 15 8401 Winterthur