

KONRAD-ADENAUER-STIFTUNG

Die duale Ausbildung in Costa Rica

Möglichkeiten und Chancen eines Modelltransfers

Kay Westenberger

16.12.2016

Wissenschaftliche Arbeit im Rahmen meines Praktikums

Auslandsbüro Konrad-Adenauer-Stiftung Costa Rica / Panama

16. August – 16. Dezember 2016

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	1
2 Die duale Ausbildung in Deutschland	1
2.1 Aufbau und Hintergrundinformationen.....	1
2.2 Vorteile und Probleme der dualen Ausbildung.....	3
2.3 Maßnahmen zur Förderung des Modells in Deutschland.....	6
2.3.1 Kosten-Nutzen-Analyse der dualen Ausbildung	7
2.3.2 Förderung chancenschwacher Jugendlicher und die assistierte Ausbildung.....	8
3 Voraussetzungen und Maßnahmen eines Modelltransfers –Fall Europa.....	9
4 Möglichkeiten eines Modelltransfers nach Costa Rica.....	12
4.1 Rahmenbedingungen in Costa Rica	12
4.2 Chancen und vorhandene Modellansätze der dualen Ausbildung in Costa Rica.....	14
4.3 Vergleich der Voraussetzungen eines erfolgreichen Modelltransfers mit der aktuellen Lage Costa Ricas.....	18
5 Fazit.....	25
6 Meinungsspiegel relevanter Akteure zum Berufsausbildungsmodell.....	27

1 Einleitung

Das Modell der dualen Ausbildung blickt auf eine lange Erfolgsgeschichte in Deutschland zurück und wird häufig mit der niedrigen Jugendarbeitslosigkeit und qualifizierten Fachkräften des Landes in Verbindung gebracht. Beide Punkte stellen für Costa Rica, einem Land, das oft als Vorbild der Region Lateinamerikas aufgeführt wird, Problempunkte dar. Im Folgenden wird daher das Berufsausbildungsmodell hinsichtlich der Möglichkeiten und Chancen eines Modelltransfers nach Costa Rica analysiert. Hierzu wird zunächst die duale Ausbildung in deutscher Originalform definiert und umfassend auf Vor- und Nachteile sowie Herausforderungen und Förderungsmöglichkeiten in Deutschland untersucht, um ein gutes Verständnis des Modells der dualen Berufsausbildung zu generieren. Da die duale Ausbildung innerhalb Europas bereits als möglicher Exportschlager gilt, werden die Voraussetzungen eines erfolgreichen Modelltransfers zunächst im Hinblick auf Europa erläutert. Auf Basis dessen wird daraufhin Costa Rica als Importland des Modells geprüft. Diesbezüglich werden wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Landes erörtert und erste Ansätze von Programmen mit dualem Charakter in Costa Rica aufgeführt. Schließlich wird die aktuelle Lage Costa Ricas mit den zuvor genannten erforderlichen Voraussetzungen verglichen und Schlüsse für eine erfolgreiche Implementierung der dualen Ausbildung in costa-ricanischer Form gezogen. Da die Einführung des Berufsbildungssystems ein umfassendes und komplexes Projekt darstellt, welches das Engagement mehrere Akteure des Landes erfordert, endet die Arbeit mit einem Meinungsspiegel relevanter Akteure Costa Ricas in Bezug auf die duale Ausbildung im Land.

2 Die duale Ausbildung in Deutschland

2.1 Aufbau und Hintergrundinformationen

Die duale Ausbildung ist ein international bekanntes Modell der Berufsausbildung in Deutschland. Das Modell definiert sich, wie der Name vermuten lässt, über die Dualität der Ausbildung. Zum einen erlangen die Auszubildenden praktische Kenntnisse im jeweiligen Betrieb. Zum anderen werden begleitend theoretische Grundlagen etwa in Mathematik und Deutsch sowie be-

rufsspezifische Lehren in Berufsschulen vermittelt.¹ Das Ausbildungsprogramm im Unternehmen macht hierbei etwa 3/4 der Ausbildung aus.² Zumeist werden 1-2 Tage pro Woche in der Berufsschule verbracht und 3-4 Tage im Betrieb. Ebenso können die Schulkurse am Stück als Blockunterricht stattfinden anstatt wöchentlich.³ Eine zweite Dualität ist in der Zusammenarbeit zwischen Staat und Privatwirtschaft zu erkennen. Unternehmen bilden die Auszubildenden eigenständig auf vertraglicher Basis in ihren Betriebsstätten aus. Hierbei halten sie sich an zentral festgelegte Rahmenbedingungen des Ausbildungsprogramms. So wird der Lehrplan, ebenso wie die Prüfungsordnung, von Staat und Sozialpartnern für ganz Deutschland bestimmt, wodurch ein standardisierter, bundesweit anerkannter Abschluss ermöglicht wird. Während die Unternehmen die praktische Ausbildung in eigenen sowie externen Betriebsstätten finanzieren, einschließlich Personalkosten für Ausbilder sowie Auszubildende, übernehmen öffentliche Institutionen Kosten für die Berufsschulen und Lehrmaterialien.⁴

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 vereint Interessen des Staates, der Betriebe und Arbeitnehmer und beschreibt die rechtlichen Sachverhalte für die Berufsbasis. Die Berufsbasis findet sich im Berufsprinzip der dualen Ausbildung wieder: „Auszubildende werden in vertraglich festgelegten Berufen ausgebildet und erlernen die für den jeweiligen Ausbildungsberuf verbindlich festgelegten Fertigkeiten. Nach der Ausbildungszeit sind die Fachkräfte dazu in der Lage eine Tätigkeit auszuüben, die (überwiegend bundesweit) standardisierte Kenntnisse erfordert. Diese Fachkenntnisse können sie betriebsübergreifend [wenn auch nur innerhalb des Berufsfeldes] anwenden.“⁵ Das BBiG dient somit als Grundlage für die verschiedenen Ausbildungsordnungen je Berufsfeld. Neben Berufsbild und -bezeichnung werden hier die Dauer der Ausbildung sowie die Gliederung der Ausbildungsinhalte festgelegt. Das BBiG bestimmt zudem den Inhalt der Verträge zwischen dem Ausbildungsbetrieb und den Auszubildenden. So müssen Ausbildungs- und Probezeit, Vergütung und Urlaubsanspruch sowie Konditionen einer möglichen Vertragskündigung festgelegt werden. Die Auszubildenden erhalten während der gesamten Ausbildungszeit kontinuierlich eine Vergütung unabhängig von dem aktuellen Ausbildungsort. Dabei gilt ein Richtwert von mindestens 80% der branchenüblichen Tarife für die Ausbildung. Bei ta-

¹ Vgl. Solga et al. (2014), S. 1.

² Vgl. Rieke (2013), S. 4.

³ Vgl. Schultheis & Sell (2014), S. 2.

⁴ Vgl. Schultheis & Sell (2014) B, S. 1.

⁵ Vgl. Schultheis & Sell (2014) B, S. 3.

rißlich gebundenen Ausbildungsbetrieben verhandeln die Sozialpartner über das Gehalt.⁶ „Für die Gewerkschaft und Betriebsräte gelten die Auszubildenden als Teil der Belegschaften, deren Arbeitsplatzinteressen sie ebenso wie die der anderen Belegschaftsmitglieder verteidigen.“⁷

2.2 Vorteile und Probleme der dualen Ausbildung

Der dualen Ausbildung werden zwei zentrale Aufgaben zugeschrieben:

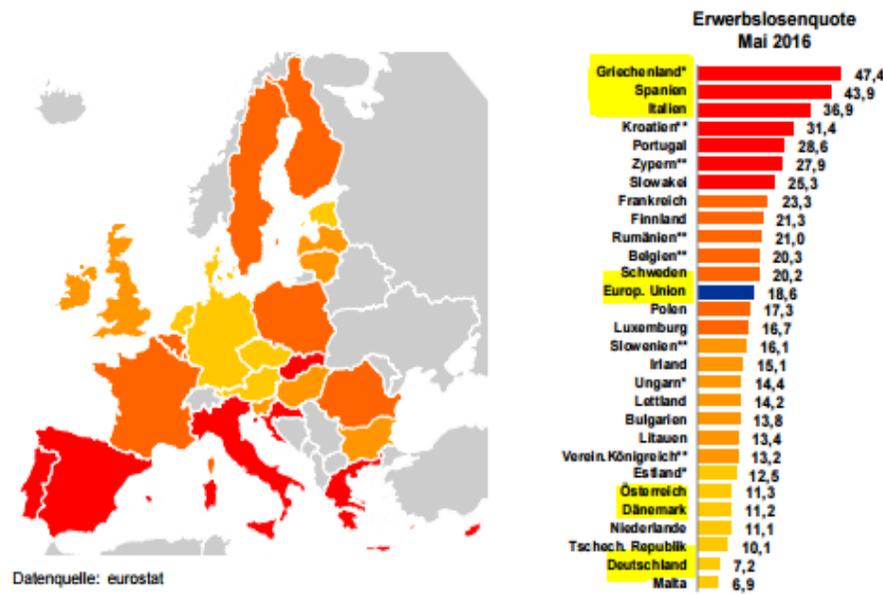
Zum einen bietet sie Schulabgängern, die keinen akademischen Abschluss anstreben, sowie chancenschwachen Jugendlichen die Möglichkeit der Integration in den Arbeitsmarkt.⁸ 2016 wiesen von etwa 432.000 neu Auszubildenden 44% einen Realschulabschluss vor und 28% einen Abschluss darunter. 2014 lag die Prozentzahl der untersten Abschlüsse sogar noch bei 32%. Lediglich ein Viertel der Auszubildenden verfügten über eine Hochschulreife.⁹ Der positive Effekt der dualen Ausbildung auf den Arbeitsmarkt spiegelt sich deutlich in den Zahlen wieder. Im internationalen Vergleich liegt die Jugenderwerbslosenquote in Ländern mit einer dualen Aus-

bildung wie Deutschland, Dänemark oder Österreich deutlich unter der Quote der Länder ohne dieses Modell, wie in Grafik 1 verdeutlicht. Während Deutschland im Mai 2016 eine Jugenderwerbslosenquote von nur 7,2% vorweist, liegt Griechenland mit 47,4% mit Abstand auf dem hintersten Platz, dicht gefolgt von Spanien und Italien.

Grafik 1: Jugendliche Erwerbslosenquote in der EU

Jugendliche Erwerbslose

Erwerbslosenquote, 15 bis unter 25 Jahre, EU 28 nach Mitgliedsstaaten



⁶ Vgl. Schulthgeis & Sell (2014), S. 2ff.

⁷ Gerhard Bosch (2013), S. 8.

⁸ Vgl. Schönfeld et al. (2010), S. 11.

⁹ Vgl. Krüger-Hemmer (2016), S.1ff.; Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2016), S.6ff.

Kritiker warnen hingegen vor der Gefahr des Modells, die soziale Ungleichheit weiter auszubauen. Durch den Anreiz einer günstigen Ausbildung mit hoher Übernahmewahrscheinlichkeit hält die duale Ausbildung insbesondere Jugendliche aus Arbeiterfamilien davon ab, sich in Fachhochschulen oder Universitäten einzuschreiben, so der Vorwurf.¹⁰ So stehe die duale Berufsausbildung zudem der generellen Transformation der Wirtschaft von industrieller Arbeit hin zu wissensbasierten Dienstleistungen entgegen. Der international zu beobachtende Trend hin zur Akademisierung führt zu einem Bedeutungsverlust einer praxisnahen Ausbildung in der Gesellschaft, auch in der Bundesrepublik. Unternehmen sehen im Gegensatz dazu die Qualität der Fachkräfte als eindeutige Stärke des Standortes Deutschland.¹¹

Als zweite maßgebliche Funktion dient das Ausbildungsmodell dazu, die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in Deutschland zu befriedigen. Somit stellt die duale Ausbildung nicht nur ein sozialpolitisch, sondern ebenso wirtschaftlich relevantes Modell dar.¹² Für Deutschland als Industrie- und Exportnation bilden Fachkräfte mit MINT-Qualifikationen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) das Rückgrat der Volkswirtschaft. Folglich kann das Ausbildungssystem als wesentlicher Erfolgsfaktor für die deutsche Wirtschaft betrachtet werden.¹³ Die Praxisnähe wird von Befürwortern als maßgeblich dargestellt, insbesondere vor dem Hintergrund sich kontinuierlich weiterentwickelnder Produktionsprozesse. Praktische Umsetzungserfahrungen mit dem Umgang von Technologien und Produktionsabläufen sowie vertieftes Produktwissen seien ebenso notwendig für neue Produktions- und Optimierungsmaßnahmen im Wettbewerbsmarkt wie akademische Führungskräfte.¹⁴ „Acht von zehn Berufsgattungen mit den größten Engpässen suchen keine Akademiker sondern durch eine Ausbildung beruflich qualifizierte [...insbesondere...] in den Berufsfeldern Energie- und Elektro- sowie Maschinen- und Fahrzeugtechnik.“¹⁵

Durch die Praxisnähe und Identifikation der Auszubildenden mit dem Beruf führt die duale Ausbildung leichter in den Arbeitsmarkt ein als rein schulische Modelle.¹⁶ So wollen 68% der im

¹⁰ Vgl. Solga et al. (2014), S. 1.

¹¹ Vgl. Lambertz (2013), S.22.

¹² Vgl. Rauner (2013), S. 18.

¹³ Vgl. Klös (2013), S.5f.

¹⁴ Vgl. Hirsch-Kreinsen (2013), S. 26.

¹⁵ Klös (2013), S.8 ; Sell (2013), S. 11.

¹⁶ Vgl. Zedler (2004), S.5.

Rahmen der Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) 2016 befragten Ausbildungsbetriebe im Ausbildungsjahr 2015/2016 alle Azubis übernehmen.¹⁷ Auch die OECD erkannte 2013 schließlich die gute Integrationsfunktion der dualen Ausbildung an.¹⁸ „Durch dieses System würden insbesondere Personen mit einem mittleren Bildungsabschluss gute berufliche Perspektiven aufgezeigt (dÍaz 2010).“¹⁹ Die hohen Übernahmezahlen und attraktive Alternative zum schulischen System führten auch in diesem Jahr zu einer großen Zahl an Bewerbern für Ausbildungsplätze. Insgesamt bewarben sich 530.435 junge Menschen für eine duale Ausbildung. Obgleich jedoch ein akuter Fachkräftemangel in Deutschland herrscht und Betriebe nicht alle ihre Ausbildungsplätze vergeben konnten, erhielten gut 18% der Bewerber (98.158) keine Stelle.²⁰ Dies liegt unter anderem an der Abhängigkeit des dualen Systems von den Unternehmen. Das Angebot der Ausbildungsplätze geht von den Betrieben aus und richtet sich dabei nach dem Arbeitsmarkt und der aktuellen Wirtschaftslage anstatt nach den Präferenzen der Auszubildenden. Zum einen sorgt dies dafür, dass die Nachfrage des Arbeitsmarktes befriedigt wird und die Auszubildenden einen Beruf erlernen, der Arbeitsplätze bereitstellt. Zum anderen stehen die Bewerber somit in hoher Konkurrenz um die begehrtesten Berufsfelder und nicht wenige müssen auf ungeliebte Berufsausbildungsplätze ausweichen oder entscheiden sich aus diesem Grund gegen eine Ausbildung.²¹ Gut ¼ der von der DIHK befragten Ausbildungsbetriebe, die nicht alle Stellen besetzen konnten, haben in diesem Jahr keine Bewerbung erhalten.²²

Darüber hinaus beklagen sich Unternehmen zunehmend über die mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber. Nach Jahren der Bewerberflut im Verlaufe des Babybooms sehen sich Betriebe nun neuen Umständen ausgesetzt.²³ So beschreiben Betriebe neben ungenügenden Kenntnissen zudem einen Rückgang der Disziplin, Belastbarkeit sowie Umgangsformen der Bewerber. Insgesamt führen 71% der befragten Betriebe, die nicht alle Ausbildungsplätze vergeben konnten, dies auf die mangelnde Eignung der Bewerber zurück. (Grafik 2).²⁴

¹⁷ Vgl. Friedrich & Heintz (2016), S. 5.

¹⁸ Vgl. Schulthgeis & Sell (2014) , S. LETZTE.

¹⁹ Vgl. Schulthgeis & Sell (2014) B, S.2.

²⁰ Vgl. Statistik Arbeitsagentur (2016)

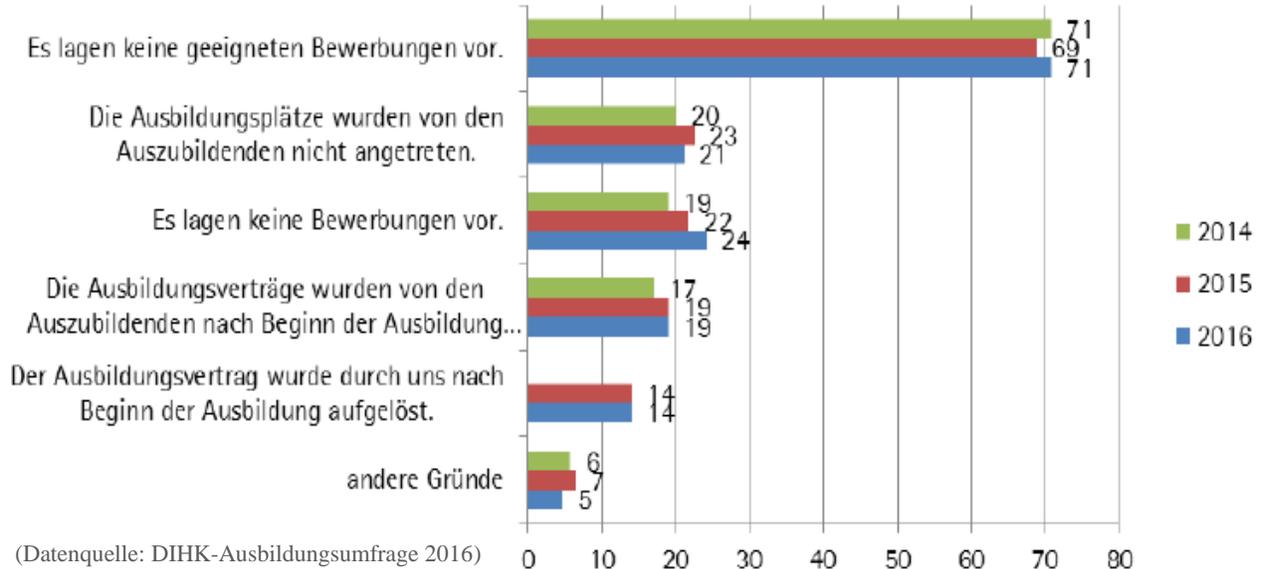
²¹ Vgl. Zedler (2004), S.4.; Solga et al. (2014), S.9.

²² Vgl. Friedrich & Heintz (2016), S. 5.

²³ Vgl. Sell (2013), S. 18.

²⁴ Vgl. Friedrich & Heintz (2016), S. 18.

Grafik 2: Gründe für die Nichtausbildung



Dennoch scheinen Unternehmen mehr und mehr auf solch „schwache“ Bewerber angewiesen zu sein. Das Modell der dualen Ausbildung sieht sich einem doppelten Druck ausgesetzt. Zum einen werden durch den angehenden Akademisierungstrend Bewerber von oben abgeschöpft, da sich immer mehr Jugendliche für einen Hochschulabschluss entscheiden. Zum anderen herrschen Angebots- und Nachfrage-Diskrepanzen von unten. Verstärkt wird die Problematik durch die insgesamt sinkende Zahl der möglichen Bewerber auf Grund des demokratischen Wandels.²⁵ Prognosen des Bundesinstituts für Berufsbildung zufolge werden 2030 bis zu eine Millionen Fachkräfte in Deutschland fehlen.²⁶

2.3 Maßnahmen zur Förderung des Modells in Deutschland

Zum einen müssen Betriebe also überzeugt und dazu befähigt werden, Ausbildungsplätze anzubieten. Für ein besseres Verständnis der ökonomischen Situation der Betriebe werden im Folgenden Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung in Deutschland aufgeführt. Zum anderen ist die Integration chancenschwacher Jugendlicher ein möglicher Pool zukünftiger Fachkräfte, den es auszuschöpfen gilt. Hierzu werden nachfolgend verschiedene Fördermöglichkeiten betrachtet.

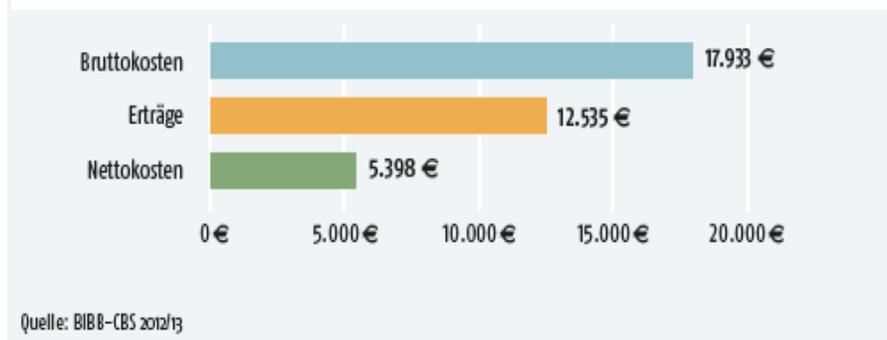
²⁵ Vgl. Sell (2013), S. 10.

²⁶ Vgl. Henry-Huthmacher (2013), S. 3.

2.3.1 Kosten-Nutzen-Analyse der dualen Ausbildung

Derzeit bieten etwa 20% aller Betriebe Ausbildungsplätze im Rahmen des dualen Ausbildungsmodells in Deutschland an. Unternehmen als rationale Akteure auf dem Markt folgen dem Prinzip der Nutzenmaximierung. Somit spielen Kosten-Nutzen-Analysen eine tragende Rolle für Betriebe bei ihrer Entscheidung auszubilden oder nicht. Aus ökonomischer Sicht haben die Nettokosten einen negativen Betrag aufzuweisen oder einfacher ausgedrückt: die Kosten dürfen den Nutzen nicht überschreiten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) benennt vier Kostenstellen der Bruttokosten: 1. die Personalkosten für Auszubildende, 2. Personalkosten für Ausbilder, 3. Anlage- und Sachkosten wie Maschinen und Werkzeuge am Arbeitsplatz sowie 4. sonstige Kosten, etwa Lernmaterialien, Schutzkleidung oder Rekrutierungskosten. Nutzen kann wiederum in drei Kategorien gegliedert werden: 1. Nutzen der Auszubildenden in Form von produktiver Leistung und Erträge während der Ausbildungszeit, 2. Nutzen der Ausgebildeten nach Übernahme, beispielsweise eingesparte Personalgewinnungs- und Ausfallkosten durch die Unabhängigkeit der Betriebe vom externen Arbeitsmarkt durch eigene Ausbildung, Vermeidung von Fehlbesetzungen, da man seine Azubis kennt sowie mittelfristige Leistungsdifferenzen und Einsparung von Einführungszeit und -kosten externer Arbeitskräfte. Als 3. Nutzenfaktor kann der Nutzen durch die Ausbildung selbst genannt werden, welcher sich in Form von Imagegewinn des Unternehmens und Vorteile für Weiterbildungen im Betrieb manifestiert. Das BiBB führt regelmäßig im Abstand von wenigen Jahren eine Kosten-Nutzen-Erhebung der dualen Ausbildung

Grafik 3: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildenden und Jahr (in Euro)



durch, zuletzt für das Ausbildungsjahr 2012/2013. Die Erhebung ergibt, dass Nettokosten während der Ausbildung im Schnitt positiv sind. (Grafik 3). Mit 62% machen die Ausbildungskosten den größten Kostenfaktor aus,

gefolgt von Personalkosten der Ausbilder mit einem Kostenanteil von 23%. Etwa 2/3 der Kosten werden durch die erwirtschafteten Erträge durch die Auszubildenden während der Ausbildung wieder ausgeglichen. Hinzu kommen für einige Betriebe Zuschüsse von Staat und Sozialpart-

nern.²⁷ Insgesamt scheinen die meisten Betriebe jedoch einem Investitionsmotiv zu folgen und in ihrer Entscheidung auszubilden auf weiteren Nutzen bei Übernahme zu setzen. Dennoch muss die Varianz der Daten berücksichtigt werden. Kosten und Nutzen hängen nicht nur vom Ausbildungsbereich und der Berufsgruppe ab, sondern ebenso etwa von der Betriebsgröße und Anzahl der Auszubildenden. Vor allem für Handwerksberufe und Landwirtschaft spielt das Produktionsmotiv der Betriebe durchaus eine tragende Rolle. Insgesamt werden für etwa 30% der Auszubildenden die Ausbildungskosten bereits während der Ausbildung gedeckt.²⁸

Nichtsdestotrotz sehen sich insbesondere kleinere Unternehmen häufig nicht in der Lage einen Ausbildungsplatz anzubieten. Anreize können hierbei finanzielle Förderung und Subventionen der Länder für Betriebe darstellen. Zudem ist es seit 2005 möglich im Verband auszubilden, um den Anforderungen der Ausbildung nachzukommen, beispielsweise durch die gemeinsame Zurverfügungstellung aller notwendigen Maschinen.²⁹

2.3.2 Förderung chancenschwacher Jugendlicher und die assistierte Ausbildung

Eine weitere Fördermöglichkeit besteht in der Unterstützung der Betriebe im Umgang mit chancenschwachen Jugendlichen. So gilt die duale Berufsausbildung nicht nur als „erfolgsversprechendste Chance für Schulmüde“³⁰ und ermöglicht den Jugendlichen einen Anschluss, sie wird zu dem mitunter als „Königsweg zur Erschließung der Lernpotentiale in der Gesellschaft“ bezeichnet, „der dem ansonsten zu erwartenden Fachkräftemangel vorbeugt und die Ressourcen in den Köpfen erschließt.“³¹ Viele Unternehmen erkennen die Notwendigkeit, das Angebotsprogramm für leistungsschwache Jugendliche in Eigeninitiative selbst auszubauen. Neben der Schaffung von Nachhilfeoptionen in den Betrieben wird zudem häufig das Praktika-Angebot erweitert. Einige Unternehmen setzen zudem zusätzliche Mentoren ein. Während die Betriebe sich zumeist in der Lage sehen, Leistung aufzufrischen, schrecken sie jedoch vor Herausforderungen in Bezug auf persönliche und soziale Kompetenzen der Bewerber zurück.³²

²⁷ Vgl. Jansen et al. (2015), S. 3f.

²⁸ Vgl. Schönfeld et al. (2010), S.15; Jansen et al. (2015), S. 5f.

²⁹ Vgl. Schultheis & Sell (2014), S. 3.

³⁰ Görner (2013), S.33.

³¹ Görner (2013), S.33.

³² Vgl. Hoffmann (2013), S.34f.

Elisabeth Hoffmann beschreibt in ihrer Arbeit „Wie können Jugendliche mit vielen Risikofaktoren in eine duale Ausbildung integriert werden?“ verschiedene Interventionsstufen zur Vermittlung besonders benachteiligter Jugendlicher an Ausbildungsbetriebe. Die erste Stufe umfasst staatliche Förderung wie ausbildungsbegleitende Hilfen oder Zuschüsse beim Erwerb von Einstiegsqualifikationen in Form von berufsspezifischen Praktika (EQ-Plus).³³ Für Jugendliche, die intensivere Unterstützung benötigen, benennt Frau Hoffmann die Assistierte Ausbildung als zweite Interventionsstufe. In der Assistierte Ausbildung agiert ein dritter Partner als Dienstleister für Jugendliche und Betriebe und umfasst dabei die gesamte Ausbildungsdauer. In der Vorbereitungszeit werden Jugendliche bei der passenden Ausbildungsfindung unterstützt und mögliche Herausforderungen, wie zum Beispiel das Organisieren einer notwendigen Kinderbetreuung für junge Mütter, gemeinsam angegangen. Während der Ausbildung können Jugendliche verschiedene Lern- und Nachhilfeangebote in Anspruch nehmen sowie individuelle, sozialpädagogische Beratung. Auch die Unternehmen werden beratend im Umgang mit den Jugendlichen unterstützt und die Sozialpartner dienen als Schlichter im Fall von Konflikten. Auszubildende und Unternehmen erhalten Unterstützung aus einer Hand und eine feste Ansprechperson.³⁴ Finanziert wird die Form der Ausbildung aus Länderkassen, dem Europäischen Sozialfonds sowie Agenturen für Arbeit. Die kooperative Finanzierung wird als Erfolgsfaktor deklariert, der unter anderem zur Einbindung aller Akteure beiträgt.³⁵ Die auch als „Baden-Württemberger-Modell“ bekannte Assistierte Ausbildung fördert insbesondere junger Mütter sowie Migrant/Innen und motiviert zur Ausbildung in genderuntypischen Berufen. 2013 konnte sie eine Erfolgsquote von gut 96% aufweisen.³⁶

3 Voraussetzungen und Maßnahmen eines Modelltransfers –Fall Europa

Im Hinblick auf die positiven Daten der Jugendarbeitslosigkeit und der generellen Zufriedenheit der Unternehmen mit dem Modell wird die duale Ausbildung mehr und mehr zum Exportschlager innerhalb Europas. Selbstverständlich handelt es sich dabei nicht um ein standardisiertes Modell, bereit für die „Massenproduktion“. ³⁷ Das Modell hat sich über Jahre hinweg in Deutsch-

³³ Vgl. BMBF „arbeitspapier_einstiegsqualifizierung“; Hoffmann (2013), S.35.

³⁴ Vgl. Hoffmann (2013), S.35.; Lippegaus-Grünau & Nuglisch (2014), S. 3ff.

³⁵ Vgl. Lippegaus-Grünau & Nuglisch (2014), S.8.

³⁶ Vgl. Hoffmann (2013), S. 36; Lippegaus-Grünau & Nuglisch (2014), S. 4.

³⁷ Vgl. Lambertz (2013), S. 23f.

land entwickelt und dabei die Besonderheiten und Umstände des Landes berücksichtigt. Somit ist ein 1:1 Transfer der dualen Ausbildung auf andere Länder weder möglich noch gewollt.³⁸ Dennoch können auf Nachfrage des Importlandes wichtige Elemente und Prinzipien des Bildungssystems transferiert und von den Erfahrungen in Deutschland profitiert werden.³⁹

Um eine erfolgreiche Implementierung des Berufsausbildungsmodells zu gewährleisten, müssen Land und Leute gewisse Voraussetzungen erfüllen. Ein wichtiger Punkt ist die Bereitschaft der Unternehmen, mit der Ausbildung langfristige Investitionen einzugehen und Verantwortung zu übernehmen. So sollten Betriebe die duale Ausbildung primär als wirtschaftsförderndes Modell anstatt als rein sozial-politische Maßnahme verstehen können, mit dem Zweck Fachkräfte von Morgen auszubilden. Hierbei spielt unter anderem eine innovative Wirtschaft im Land eine tragende Rolle, die qualifizierte Arbeitskräfte braucht und Betriebe somit nicht einfach auf an- oder ungelernete Arbeiter zurückgreifen können.⁴⁰ Die duale Ausbildung ist vor allem ein Modell für eine industriebasierte Volkswirtschaft mit starken, innovativen Klein- und Mittleren Unternehmen.⁴¹ Während in Deutschland akuter Fachkräftemangel herrscht, haben Länder wie Spanien mit Personalabbau auf Grund der schlechten Wirtschaftslage zu kämpfen. Daher sollte der Staat hier als Initialzündung dienen und zunächst einen großen Teil der Finanzierung übernehmen.⁴²

Gleichzeitig müssen die Sozialpartner mit eingebunden und von den Vorteilen einer dualen Ausbildung überzeugt werden. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Betriebsräte stellen eine wichtige gesellschaftliche Koalition zur Ermöglichung der dualen Ausbildung dar. Auch wenn ein klarer politischer Wille, die duale Ausbildung als Alternative zur klassischen Schulausbildung zu implementieren, wichtig ist, darf das Modell kein rein staatliches Projekt sein.⁴³ Die duale Ausbildung kann in ihrer Form nur funktionieren, wenn sie auf den zukünftigen Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet ist.⁴⁴ In Griechenland, Spanien und Italien werden verschiedene Pilotprojekte zur Implementierung der dualen Ausbildung durchgeführt. Dabei einigt sich das BiBB mit den jeweiligen Ländern auf konkrete Branchen und Berufsfelder sowie individuelle Schwerpunk-

³⁸ Vgl. Hubert Esser (2013), S.12.

³⁹ Vgl. Rieke (2013), S.3.

⁴⁰ Vgl. Bosch (2013), S.8f.; Lambertz (2013), S.22.

⁴¹ Vgl. Klös (2013), S.7.;

⁴² Vgl. Lambertz (2013), S. 23.

⁴³ Vgl. Bosch (2013), S.8f.; Hubert Esser (2013), S.13.

⁴⁴ Vgl. Rieke (2013), S.4.

te für die Ausbildung. Während Griechenland insbesondere im Tourismusbereich das Modell der dualen Ausbildung einführt, fokussiert sich Italien beispielsweise auf die Felder Mechatronik, Transport und Logistik sowie Windenergie.⁴⁵

Eine weitere Voraussetzung ist ein gewisses Maß an Prestige der Berufsausbildung. In vielen europäischen Ländern gilt der akademische Bildungsweg als alternativlos. Durch eine hohe Qualität der beruflichen Ausbildung, gute Bezahlung, Jobsicherheit und Karrierechancen müssen Eltern und Jugendliche überzeugt werden, dem Modell eine Chance zu geben. Auch in der Wirtschaft muss die Qualität des Ausbildungsabschlusses akzeptiert und gewürdigt werden.⁴⁶

Die Implementierung der dualen Ausbildung erfordert einen Strukturwandel im Land sowie einen Umbau von Institutionen und benötigt somit einen langen Atem.⁴⁷ Felix Rauner beschreibt in seiner Arbeit „Was tun gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Europa? Einführung der dualen Berufsausbildung“ Reformschritte zur Implementierung des Modells der dualen Ausbildung in europäische Nachbarländer. So erläutert der Autor zunächst die Notwendigkeit des anfänglichen Dialogs und ausgiebiger Forschung aller beteiligten Akteure wie Sozialpartner, Betriebe, Schulen und Entscheidungsträger der Berufsbildungspolitik. Die gewonnenen Erkenntnisse und Forschungsergebnisse dienen anschließend als Basis für die Erstellung eines Reformprogramms. Hierbei sollte das Programm flexibel gehalten werden, um Raum für notwendige Korrekturen im Verlauf zu lassen. Der nächste Schritt besteht in dem Aufbau der Infrastruktur und umfasst neben der Etablierung eines Berufsbildungsgesetzes als Rahmengesetz und der Einführung einzelner Modellversuchsprogramme ebenso die Aus- und Weiterbildung von Ausbildern und Berufsschullehrern. Zudem muss ein übergreifendes Institut für Wirtschaft, Arbeit und Bildung geschaffen werden und weiterer Berufsbildungsforschung für notwendige Qualifikationen und Stundenplaninhalte nachgegangen werden.⁴⁸

Der Import des Modells der dualen Ausbildung in länderspezifischer Form ist mit einigem Aufwand verbunden und verlangt von allen Akteuren Engagement und Durchhaltevermögen. Nichtsdestotrotz verspricht das Modell langfristig eine einmalige Chance im Kampf gegen hohe Jugendarbeitslosigkeit und einen „Return of Investment“, der die Mühe wert ist.

⁴⁵ Vgl. Hubert Esser (2013), S.13.

⁴⁶ Vgl. Bosch (2013), S.8f.; Hubert Esser (2013), S.13.

⁴⁷ Vgl. Bosch (2013), S.9; Rauner (2013), S.19.

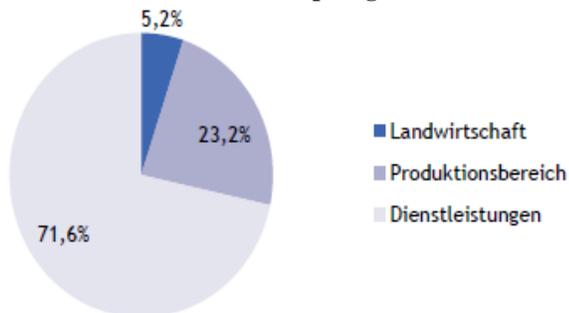
⁴⁸ Vgl. Rauner (2013), S. 19f.

4 Möglichkeiten eines Modelltransfers nach Costa Rica

4.1 Rahmenbedingungen in Costa Rica

Costa Rica wird häufig eine Vorbildfunktion für Latein Amerika zugeschrieben. Das pro-Kopf-Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) hat sich in den letzten 30 Jahren mehr als verdoppelt⁴⁹, dabei stieg der Import um 4,9%, der Export um 4,6% in 2016 im Vergleich zum Jahre 1991.⁵⁰ Dies kann unter anderem der Entwicklung von ländlicher hin zu einer industriebasierten Wirtschaft mit höherer Wertschöpfung zugeschrieben werden, ebenso wie der Öffnung des Marktes für internationalen Handel.⁵¹ Insbesondere der Dienstleistungssektor trägt mit 71,6% in 2014 maßgeblich zur Bruttowertschöpfung in Costa Rica bei (Grafik 4).⁵² Zudem gehört die Ar-

Grafik 4: Bruttowertschöpfung nach Sektoren 2014



Datenquelle: WKO Länderprofil Costa Rica

mutsquote zu den niedrigsten der Region und das subjektive Wohlbefinden ist hoch⁵³. Im Globalen Wettbewerbsreport 2016-2017 erreichen Gesundheit und Primarausbildung 6.2 von 7 Punkten. Nichtsdestotrotz sieht sich Costa Rica ebenso Problemen gegenüber. Innovation als Pfeiler der Wettbewerbsfähigkeit liegt beispielsweise bei nur 3,6 von 7 Punkten.⁵⁴

Im Folgenden werden zwei maßgebliche Herausforderungen Costas Ricas ausführlicher betrachtet: Zum einen die Förderung des Produktivitätswachstums, zum anderen die Integration aller Teile der Bevölkerung in Wachstum und formelle Arbeit.⁵⁵ Hierbei steht formelle Arbeit der informellen Beschäftigung gegenüber, die als „nicht gemeldete und nicht dokumentierte ökonomische Aktivitäten, Arbeitsverhältnisse, die der Normalität der arbeitsvertragsrechtlichen Gestaltung nicht entsprechen, d.h. ohne Schutz durch Sozialversicherungen, aber auch illegale und

⁴⁹ Vgl. OECD (2016), S.55.

⁵⁰ Vgl. „“, S.11.

⁵¹ Vgl. „“, S.6.

⁵² Vgl. WKO (2016), S.4.

⁵³ Vgl. „“ S.23.

⁵⁴ Vgl. Schwab (2016), S.168.

⁵⁵ Vgl. OECD (2016), S.4.

kriminelle ökonomische Aktivitäten., also insgesamt ökonomische Aktivitäten, die sich staatlicher Regelung entziehen“⁵⁶ definiert werden kann.

Über die letzten Jahre hinweg verzeichnete die Produktivitätswachstumsrate rücklaufende Werte. Seit 1999 sank das Produktionspotential um beinahe 1%, und liegt nunmehr bei knapp 4%.⁵⁷ Die Wirtschaft Costa Ricas kann anhand ihrer Dualität charakterisiert werden: Während Exportorientierte Unternehmen bereits auf Flexibilität und Innovation setzen, konzentrieren sich in-landbezogene, meist kleine Firmen auf Aktivitäten mit geringem Mehrwert, ausführbar von ungelernten Arbeitern. Für Costa Ricas Wirtschaft scheint es jedoch sinnvoll, die strukturelle Reform hin zu wissensbasierter Arbeit weiter voranzutreiben und durch einen Fokus auf Bildung, Wettbewerb und Innovation die Produktivitätsrate zu steigern.⁵⁸ Innovation kann hierbei als „Realisierung einer neuartigen, fortschrittlichen Lösung für ein bestimmtes Problem, besonders die Einführung eines neuen Produkts oder die Anwendung eines neuen Verfahrens“ definiert werden.⁵⁹ Die Umstellung vom traditionellen Sektor basierend auf arbeitsintensiven und geringqualifizierten Tätigkeiten auf Aktivitäten mit höherer Wertschöpfung im produktiven Sektor erfordert eine gerechte Ausbildung der Fachkräfte und führt mehr und mehr zu einer Diskrepanz von Angebot und Nachfrage qualifizierter Arbeiter auf dem Markt. Insbesondere im Bereich technischer Berufe sieht sich Costa Rica einem Mangel an Facharbeitern gegenüber.⁶⁰ Diese Problematik wird durch den demographischen Wandel verstärkt, der nun mehr auch Costa Rica erreicht und die Zeiten, in denen die große Mehrheit der Bevölkerung arbeitsfähig war, hinter sich lässt. Wachstum ohne eine Steigerung der Produktivität wird somit zusätzlich erschwert.⁶¹

Eine zweite Herausforderung Costa Ricas ist in der wachsenden Ungleichheit in der Bevölkerung zu sehen und der Notwendigkeit der Integration chancenschwacher und informeller Arbeiter in den Arbeitsmarkt. Seit 2000 hat sich die Ungleichheit weiter verstärkt. 2015 erhielten die oberen 10% 32-mal das Durchschnittsgehalt der untersten 10%.⁶² Die Arbeitslosenquote Costa Ricas insgesamt lag im Juli dieses Jahres bei 9,4% und betrifft hauptsächlich die Armen der Gesell-

⁵⁶ Pape (2003), S.1.

⁵⁷ Vgl. „“, S.37.

⁵⁸ Vgl. „“, S. 6.

⁵⁹ Duden.de (stand Oktober 2016)

⁶⁰ Vgl. OECD (2016), S.27ff.

⁶¹ Vgl. Estado de la Nación (2012), S.12.

⁶² Vgl. OECD (2016), S. 23.

schaft.⁶³ Dabei machen insbesondere Frauen einen großen Anteil der Quote aus. Während 2014 51% der Männer zwischen 18 und 24 nicht studierten, aber arbeiteten, gilt das gleiche für nur 25% der Frauen. Zudem beträgt der Anteil der Männer dieser Altersgruppe die weder Arbeiten noch Studieren nur 6% im Vergleich zu 25% der Frauen.⁶⁴ Die Jugendarbeitslosigkeit insgesamt beträgt 2016 24%. Neben der Ungleichheit nimmt auch die Beschäftigung in informeller Arbeit zu und macht zurzeit über 45% der totalen Beschäftigung in Costa Rica aus. Die Informalität betrifft dabei hauptsächlich ungebildete Arbeiter. Etwa die Hälfte der Arbeiter, die nur über eine Grundschulbildung verfügen, ist im informellen Sektor beschäftigt.

Um den Arbeitsmarkt also integrativer zu gestalten, müssen verschiedene Herausforderungen bewältigt werden. So muss die Frauenpartizipation im Arbeitsmarkt gefördert werden und Anreize gesetzt werden, sich in der formellen Wirtschaft zu beschäftigen. Gleichzeitig spielt Bildung eine tragende Rolle im Kampf gegen informelle Tätigkeiten und für Integration. Während 2014 die Schulbesuchsrate der Primärstufe bei 96,4% lag, betrug die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe nur 50%.⁶⁵ Verstärkt berufsbezogene Kenntnisse für Arbeitslose sowie eine generelle Verbesserung der Qualität des Bildungssystems stellen relevante Maßnahmen dar.⁶⁶

4.2 Chancen und vorhandene Modellansätze der dualen Ausbildung in Costa Rica

Basierend auf der ökonomischen Bewertung des Landes empfiehlt die OECD der Regierung Costa Ricas zum einen den Fokus auf eine Steigerung der Produktivität zulegen und dabei insbesondere auf Innovation und Bildung zu setzen. Als zweite Empfehlung spricht die Organisation für Kooperation und Entwicklung die Notwendigkeit an, Costa Rica integrativer zu gestalten und somit informelle Arbeit zu bekämpfen und Chancen zu schaffen.⁶⁷ Beide Punkte können durch das Modell der dualen Ausbildung unterstützt werden.

Wie bereits ausführlich am Beispiel Deutschlands beschrieben, dient die duale Ausbildung dazu Fachkräfte auszubilden und somit mittel- und langfristig einen Beitrag zur Wirtschaftlichkeit und

⁶³ Vgl. TradingEconomics (2016)

⁶⁴ Vgl. Estado de la Educación (2016), S.430.

⁶⁵ Vgl. Estado de la Educación (2016), S.43.

⁶⁶ Vgl. OECD (2016), S.26ff.

⁶⁷ Vgl. „“, S.6.

Produktivität des Landes zu leisten. „Dieses Potential an nicht-akademischen Mitarbeitern ist von zentraler Bedeutung für den Innovationsprozess [...].“⁶⁸ Des Weiteren bietet sie insbesondere chancenschwachen oder schulmüden Jugendlichen die Möglichkeit, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die OECD spricht sich für die Einführung der dualen Ausbildung in Costa Rica aus, primär im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit sowie zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit und Bildungsergebnisse im Hinblick auf die hohe Ausfallrate der Jugendlichen in der Sekundarstufe. Hierbei kann auch die soziale Mobilität verbessert und vorwiegend benachteiligte Gruppen unterstützt werden. Durch die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Berufsausbildung kann darüber hinaus die Steigerung der Frauenpartizipation auf dem Arbeitsmarkt in Angriff genommen werden. Zudem schlägt die OECD vor, den Ausbildungsgang auch für ungelernete, arbeitslose Erwachsene in Costa Rica zu öffnen, unter anderem um sie vom informellen Arbeitsmarkt wegzuholen.⁶⁹

Ansätze der dualen Ausbildung bestehen bereits seit 1989 in Costa Rica. Als maßgeblicher Akteur im Bildungssektor implementierte das nationale Ausbildungsinstitut INA (Instituto Nacional de Aprendizaje) ein Modell der dualen Ausbildung in Zusammenarbeit mit Betrieben unter anderem in den Bereichen Mechanik, Grafikdesign sowie der Hotel- und Tourismusbranche.

MCP, ein Unternehmen mit Fokus auf den Verkauf und die Reparatur von Schwermaschinen, hat in den letzten zwei Jahren zehn Auszubildende angenommen, von denen sieben darauf folgend eine feste Anstellung im Unternehmen erhielten. Die Ausbildungszeit beträgt dabei je sechs Monate, wovon 2/3 im Betrieb verbracht werden. Als finanzielle Unterstützung übernimmt das Unternehmen Verpflegung und Transport der Azubis. Der Betrieb Litografía González y Murillo S.A. Etiquetas González ist im Bereich Druck und Lithografie angesiedelt. In Form eines Pilotprojektes nahm der Betrieb zehn Azubis für ein Ausbildungsprogramm von eineinhalb Jahren im Umgang mit Sieb- und Flexodruck auf, von denen zwei weiterhin im Unternehmen beschäftigt sind. Auch in diesem Fall wurde kein Gehalt gezahlt, sondern Unterkunft und Verpflegung gestellt. Ein weiteres Beispiel stellt ein Hotelbetrieb in Costa Rica dar, der in den Bereichen Gastronomie, Bartender und Kellner je 36, 28 und 17 Auszubildende beschäftigte von denen jeweils etwa die Hälfte im Anschluss übernommen wurde. In Bezug auf die Vergütung folgt der Betrieb

⁶⁸ Wittig in Hollstein (2013), S.27

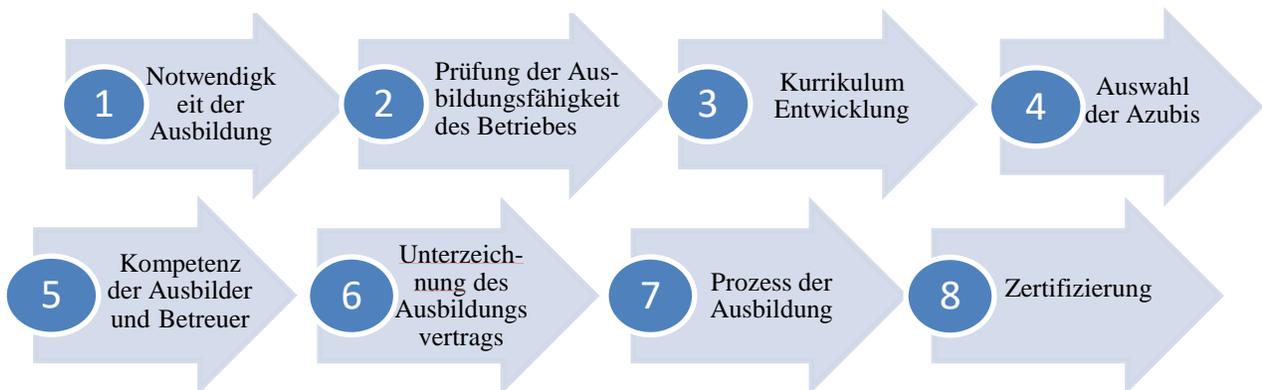
⁶⁹ Vgl. OECD (2016), S.30ff.; OECD (2015)

einem Stufensystem, das den Auszubildenden im ersten Jahr 50% des Referenzgehalts zahlt, im zweiten 75% und im Falle von drei oder mehr Jahren ein volles Gehalt.

Im Fazit heben die Unternehmen als positive Aspekte die gute Ausbildung der Jugendlichen und das Erlernen berufsspezifischer Kenntnisse hervor, womit das Risiko der Firmen reduziert und gleichzeitig zur Lebensqualität der Jugendlichen beigetragen werde. Als Empfehlung der Betriebe wird unter anderem das Erarbeiten einer adäquaten Rechtsgrundlage für das System der dualen Ausbildung genannt, ebenso wie eine stärkere Standardisierung des Ausbildungsprozesses und eine klare Koordination zwischen Firmen und Ausbildungsinstituten. Des Weiteren solle die Berufsorientierung der Jugendlichen gefördert werden.⁷⁰

Die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen im Rahmen der dualen Ausbildung wie INA sie aktuell ausführt, folgt hierbei bereits klaren Schritten und Voraussetzungen in Costa Rica, zumindest in der Theorie. Gemeinsam mit INA entwickelte der unternehmerische Verband für Entwicklung (AED) in Kollaboration mit der Konrad Adenauer Stiftung (KAS) einen Leitfaden der dualen Ausbildung. Dieser beschreibt acht zentrale Schritte zur Entwicklung eines dualen Ausbildungsprogrammes. (Grafik 5)

Grafik 5: Schritte zur dualen Ausbildung



So müssen Unternehmen im ersten Schritt die Notwendigkeit der Ausbildung im Hinblick auf wirtschaftliche Nachfrage aufzeigen. Ein wichtiger Punkt ist anschließend die Verifizierung der

⁷⁰ Vgl. Díaz Chanto & Consultores (2016), S.20ff.

Ausbildungsfähigkeit des Unternehmens. Dabei wird der Betrieb auf eine vorhandene Infrastruktur, ausreichend Personal und Anerkennung der Position der Auszubildenden im Unternehmen mit geförderten Learning by Doing geprüft und sichergestellt, dass die Entscheidung ein ausbildender Betrieb zu werden rational und auf Basis ausreichender Informationen getätigt wurde. Erst dann wird der genaue Stundenplan erarbeitet, welcher Kurse und Module sowie einen Rotationsplan für die Auszubildenden in den Abteilungen der Firma beinhaltet. Zudem werden Evaluationskriterien festgelegt. Anschließend werden die Azubis ausgewählt und die Fähigkeiten und Rollen der Lehrkräfte und betrieblichen Betreuer geprüft und geklärt. Im sechsten Schritt wird schließlich der Vertrag der dualen Ausbildung aufgesetzt und von allen Beteiligten unterzeichnet. Dieser beinhaltet die verschiedenen Pflichten der Unternehmen, Ausbildungsinstitutionen und der Auszubildenden. Im Laufe der Ausbildung verbringt der Azubi etwa 1/3 der Zeit im Bildungsinstitut und 2/3 im Betrieb. Bei erfolgreichem Abschluss erhält der Auszubildende am Ende ein Zertifikat.⁷¹

Neben den Programmen INAs können Schüler in Costa Rica eine weitere Option für technische Orientierung und Praxis in Berufsgymnasien wahrnehmen. Jedoch vereinen die sogenannten „Colegios Técnicos Profesionales“ zwar Schulbildung mit Besuchen bei Firmen und der Möglichkeit von Praktika, dennoch ist keine reguläre Zusammenarbeit mit Unternehmen vorgesehen. Zudem gibt es mehrere Einzelprojekte verschiedener Akteure im Land mit dualem Charakter. Beispielsweise arbeitet die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) im Bereich Solarindustrie mit Ausbildungsinstitutionen wie der INA sowie mit Betrieben zusammen und entwirft Lehrpläne für bedarfsorientierte Ausbildungen, meist in Form von „Diplomados“, was in Deutschland dem Prinzip von Fortbildungen oder Spezialisierungskursen nahe kommt. Den Ansatz der dualen Ausbildung in Deutschland, dass Lehrlinge als „Azubis“ in der Firma angestellt sind und als Teil der Firma wahrgenommen werden und sich somit mit dem Unternehmen identifizieren, herrscht aktuell in Costa Rica nicht vor.⁷²

Nichtsdestotrotz wurde Anfang Dezember 2016 einem landesweiten Pilotprojekt für ein Modell der dualen Ausbildung in Costa Rica für 2017 zugestimmt. Dieses aktuelle Projekt läuft unter dem Namen *“Modelo dual: Institucionalización de una alternativa para el fortalecimiento del*

⁷¹ Vgl. Díaz Chanto & Consultores (2016)

⁷² Vgl. Popp (2016), Interview

sistema educativo y la inserción laboral de los jóvenes en Costa Rica”, auf Deutsch „Das duale Modell: Institutionalisierung einer Alternative zur Stärkung des Bildungssystems und der Einführung der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt“. Hierbei soll insbesondere die Berufsbildung mit der technischen Bildung während der Sekundarstufe verbunden werden.⁷³ Getragen wird das Vorhaben von dem Ministerium für öffentliche Bildung (MEP), dem INA und der technischen Universität Costa Ricas (UTN), unterstützt von der deutschen Regierung und der Universität Osnabrück in Deutschland.⁷⁴ Zunächst werden vier Gruppen a 15-20 Schüler von verschiedenen Berufsschulen des Landes teilnehmen. Das Modell sieht vor, dass Schüler in der 10ten Klasse 10% der Zeit in Form von technischen Besuchen in Unternehmen verbringen, in der 11ten Klasse 20% mit zusätzlichen Arbeitserfahrungen und in der 12ten Klasse schließlich 30%, was ein betreutes Praktikum im Betrieb miteinschließt.⁷⁵

4.3 Vergleich der Voraussetzungen eines erfolgreichen Modelltransfers mit der aktuellen Lage Costa Ricas

Obleich bereits erste Implementierungen des Modells der dualen Ausbildung in Costa Rica bestehen sowie eine detaillierte Vorgehensweise zur Entwicklung eines Ausbildungsprogramms mit INA, stellen diese Modelle nicht die endgültige costa-ricanische Form der dualen Ausbildung dar. Vielmehr befindet sich diese weiterhin im Diskussions- und Entwicklungsprozess. Zudem müssen die Bedingungen zur tatsächlichen Umsetzung und Verbreitung des Berufsausbildungsmodells im Land stimmen.

Unter der Annahme, dass die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Modelltransfer innerhalb Europas, die zuvor unter der Überschrift *3 Voraussetzungen und Maßnahmen eines Modelltransfers –Fall Europa* beschrieben wurden, auch für Costa Rica gelten, wird im Folgenden die aktuelle Situation Costa Ricas im Hinblick auf die Erfüllung der jeweiligen Voraussetzungen des Landes analysiert. Grafik 6 ermöglicht einen tabellarischen Überblick.

⁷³ Vgl. Granados, in: la prensa libre (2016)

⁷⁴ Vgl. EFE-San José, in: El diario (2016); Vgl. Mora, in: El País (2016)

⁷⁵ Vgl. APSE (2016)

Grafik 6: Tabellarischer Überblick: Voraussetzungen eines Modelltransfers

Voraussetzungen eines Modelltransfers	Status in Costa Rica
Bedarf der Wirtschaft	Teilweise gegeben, Anpassungsbedarf des Modells
- Innovative Wirtschaft	im kommen
- Industriebasierte Volkswirtschaft	Nicht gegeben. Dienstleistungsbasiert
- Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften	Teilweise gegeben, v.a. im technischen Sektor
Vorhandene Infrastruktur / Institutionen	Ansätze und Planung vorhanden
- Institutionen und überinstitutionelle Organe	Teilweise gegeben, in Planung
- Rechtliche Grundlage	Reform notwendig, in Planung
Partizipation aller relevanten Akteure	Teilweise gegeben, Verbesserungsbedarf
- politischer Wille vorhanden	gegeben
- Bereitschaft der Unternehmen auszubilden	Teilweise gegeben, Verbesserungsbedarf
- Einbindung der Sozialpartner	Mangelnde Einbindung von Gewerkschaften
- positives Image der Berufsausbildung	Aufklärung und Sensibilisierung notwendig

Bedarf der Wirtschaft

Die wirtschaftliche Situation Costa Ricas bietet Raum für das Modell der dualen Ausbildung. Der angehende Transformationsprozess des Landes von arbeitsintensiver zu innovativer Wirtschaft schafft Bedarf an qualifizierten Fachkräften und somit eine Nachfrage nach qualitativen Ausbildungsmodellen, wie das Modell der dualen Ausbildung. Insbesondere im technischen Bereich verzeichnet Costa Rica einen Mangel an qualifizierten Facharbeitern. Ausmaß und Geschwindigkeit der Transformation bleibt abzuwarten. Das Modell in Deutschland wird jedoch insbesondere in den mechanisch-technischen Branchen angewandt und profitiert somit von der starken Industrie und Produktivität des Landes. In Costa Rica dominiert indes der Dienstleistungssektor die Wirtschaft. Somit bietet insbesondere etwa die Hotel- und Tourismusbranche Potential zur Verbreitung das Modell der dualen Ausbildung in Costa Rica. Ein 1:1 Transfer des Modells ist weder möglich, noch wünschenswert. Während der Fokus auf MINT-Kenntnisse und Innovation wie in Deutschland, in den Sektoren der Elektronik und Mechanik sinnvoll erscheint, unter anderem um die Produktivität des Landes zu fördern, kann für Costa Rica zusätzlich ein maßgeblicher Zweck der dualen Ausbildung in der Erlangung von Qualifikationen und Arbeitsfähigkeit junger Arbeitskräfte ohne Sekundarausbildung gesehen werden, wofür der Dienstleistungssektor eine gute Plattform bietet.

Vorhandene Infrastruktur

Im Bereich notwendiger Bildungs-Infrastruktur wurde bereits 2010 ein Präsidialrat für Wettbewerb und Innovation, kurz CPCI, für die überinstitutionelle Koordinierung von Richtlinien und Maßnahmen etabliert, bestehend aus drei Unterräten zu Wettbewerb, Innovation und menschliche Talente sowie die Allianz für Arbeit und produktive Entwicklung.⁷⁶ Im Rahmen des Letzteren bilden wichtige Akteure Costa Ricas aus den Bereichen Bildung, Politik und Wirtschaft, wie das Arbeitsministerium, INA und UCCAEP als Vertreter der Unternehmensbranche unter Federführung Präsident Solis‘ selbst, ein Organ zur Förderung des Projektes der dualen Ausbildung. In diesem Rahmen wurde die Schaffung eines überinstitutionellen Organs als nationaler Rat zur dualen Ausbildung (CONEDUAL –Consejo Nacional de Educación Dual) vorgeschlagen. Hauptaufgaben des Organs wären die Organisation des Berufsausbildungsmodells, die Zertifizierung der ausbildenden Betriebe sowie die Überwachung der Einhaltung der Normen. Dabei soll CONEDUAL dem Arbeitsministerium unterstehen, das den politischen Rahmen und Leitlinien für die Unternehmen, Ausbildungsinstitute und Auszubildende setzt.

Kritiker bezweifeln, dass ein Organ wie CONEDUAL den Anforderungen gewachsen sein wird. Angedacht ist, dass die Mitglieder der potentiellen Institution zweimal im Monat zusammenkommen und mit Unterstützung eines Sekretariats ihren Aufgaben im Rahmen der dualen Ausbildung nachkommen. Während die Liste der Aufgaben jedoch lang ist, scheint die Zeit der Aufgabenbearbeitung recht knapp bemessen. Zudem handelt es sich bei den Mitgliedern um Persönlichkeiten wie Minister, dem Präsidenten von INA oder einem Repräsentanten des Nationalen Rates der Rektoren, die beruflich bereits ohnehin ausgelastet sind.⁷⁷ Nichtsdestotrotz bestehen in Costa Rica zumindest das Potential einer sektorenübergreifenden Institution sowie bereits erste Ansätze.

Als rechtliche Grundlage für alle Formen der Ausbildung dient in Costa Rica seit 1971 das Ausbildungsgesetz Nr. 4903. Das Gesetz schreibt einen Ausbildungsvertrag vor, in dem die Ausbildung unbefristeter Arbeit gleichgestellt wird und den Auszubildenden somit die gleichen Rechte wie Arbeitnehmern zugesprochen werden. Neben Gehalt und Urlaub haben die Auszubildenden mitunter Anspruch auf Weihnachtsgeld. Das Gehalt muss hierbei zwischen 50% und 100% eines

⁷⁶ Vgl. OECD (2016), S.37 f.

⁷⁷ Vgl. Garnier (2016), S.5f.

Referenzgehaltes liegen. Firmen müssen zudem Kosten der Sozial- und Arbeitsrisikoversicherung übernehmen. Während diese Regelung einerseits einen weitreichenden Schutz vor Ausbeutung der Auszubildenden bietet, schreckt sie gleichzeitig viele Firmen ab. Durch die hohen Anforderungen wird die Ausbildung von Jugendlichen zu einem großen Kostenfaktor für Unternehmen. Betriebe befürchten für die Auszubildenden die gleichen Kosten zu haben wie für ausgebildete Arbeiter derselben Stelle, ohne jedoch erkennbar zusätzlichen Nutzen zu generieren. Allerdings spielen die Betriebe auch in Costa Rica eine tragende Rolle für den Erfolg der dualen Ausbildung.

Um Unternehmen mit ins Boot zu holen, beschreibt INA das Modell der dualen Ausbildung daher in Form eines didaktischen, betreuten Praktikums, wodurch das Gesetz umgangen werden kann. Anstatt eines Ausbildungsvertrags unterschreiben INA, die Unternehmen und die Auszubildenden eine „Zustimmung zum didaktisch, betreuten Praktikum“⁷⁸. Auf Basis dieser rechtlichen Grundlage konnten bereits einige Ausbildungsplätze erfolgreich vergeben werden, wie zuvor beschrieben.

Spezielle Verträge für die Auszubildenden sieht das Gesetz bisher jedoch nicht vor. Die Forderungen nach klaren Richtlinien und rechtlicher Sicherheit aller Parteien werden lauter. Gleichzeitig herrscht kein einheitliches Verständnis des Modells der dualen Ausbildung vor, was zu verschiedenen Gesetzesvorschlägen im Parlament führt. Der zuvor beschriebene Vorschlag der Allianz für Arbeit und produktive Entwicklung ist Bestandteil des kontrovers diskutierten Gesetzesentwurfes Nr. 19.019 und wurde von der Exekutive selbst eingebracht. Unter anderem schreibt das Gesetz ein Mindestgehalt von 30%- 50% der Stelle vor, wodurch reiner Anreizvergütung, beispielsweise in Form von Unterkunft, vorgebeugt würde.⁷⁹ Aktuell wurde das Gesetzesvorhaben jedoch auf Grund des Widerstands verschiedenster Akteure gestoppt.

Partizipation aller relevanten Akteure

Im Hinblick auf das Engagement des Staatsoberhauptes und des Arbeitsministeriums kann ein vorhandener politischer Wille zunächst konstatiert werden. Gleichzeitig gilt etwa die aktuell amtierende Bildungsministerin, Frau Mora Escalante, als maßgebliche Kritikerin des Projekts Nr.

⁷⁸ Vgl. Díaz Chanto & Consultores (2016), S.9.

⁷⁹ Vgl. Díaz Chanto & Consultores (2016), S.8ff.

19.019.⁸⁰ Der dualen Ausbildung an sich steht sie jedoch positiv gegenüber und unterstützt das aktuelle Pilotprojekt für 2017.

Gleichzeitig ist das Modell der dualen Ausbildung noch immer nicht weit verbreitet und Costa Rica steht vor der Herausforderung, ausbildende Betriebe zu akquirieren und Unternehmer von den Vorteilen zu überzeugen. Die Abschreckung der Unternehmer durch das aktuell geltende Ausbildungsgesetz lässt darauf schließen, dass der Investitionswille der Betriebe beschränkt ist. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen sollten Anreize geschaffen werden, beispielsweise in Form von staatlichen Subventionen. Im Hinblick auf den Erfolg der „Verbandausbildung“ in Deutschland könnte die Möglichkeit, dass mehrere kleine Unternehmen gemeinsam ausbilden, einen interessanten Ansatzpunkt für Costa Rica darstellen. Zunächst müssen Unternehmen jedoch grundlegend von dem System der dualen Ausbildung überzeugt und ihnen die Angst vor einem Fluchtrisiko der Auszubildenden genommen werden. Viele Betriebe zögern, das Risiko einzugehen, Kosten und Arbeit der Ausbildung auf sich zu laden, ohne die Sicherheit zu haben, dass die Azubis nach der Ausbildung nicht zur Konkurrenz wechseln.⁸¹ Kampagnen über die Vorteile der dualen Ausbildung und Positivbeispiele sind mögliche Maßnahmen. Zudem müssen Unternehmen ihre maßgebliche Rolle in der dualen Ausbildung verstehen und das System als win-win Situation erkennen. INA als nationales Ausbildungsinstitut könnte als zentraler Akteur in der Implementierung des Ausbildungssystems eingebunden werden und sollte sich stärker auf das Projekt der dualen Ausbildung ausrichten, um ein direktes Eingehen auf die Bedürfnisse der Unternehmen, die teilnehmen wollen, zu ermöglichen.⁸²

Während durch die Zusammenarbeit mit der UCCAEP oder der AED unternehmerische Interessen vertreten werden, scheint bisweilen eine Einbindung von Arbeitnehmervertretern auszubleiben. Tatsächlich stellen die Gewerkschaften, insbesondere die Lehrgewerkschaften, eine der größten Kritiker der Implementierung der dualen Ausbildung in Costa Rica dar. Sie befürchten eine Ausbeutung der Auszubildenden und stellen sich gegen das Ausbildungsmodell. Hajo Lanz, aktueller Repräsentant der Friedrich-Ebert Stiftung in Costa Rica, sieht eine Erklärung der gewerkschaftlichen Position in der Historie Costas Ricas. Da die ersten Ansätze einer dualen Ausbildung von den Libertären eingebracht wurden, welche traditionell dem Unternehmenssektor

⁸⁰ Vgl. Azofeifa-Murillo (2016), MEP Meldung

⁸¹ Vgl. Lanz (2016), Interview

⁸² Vgl. „“, S.19.

nahestehen, kann die rigide Ablehnung der Gewerkschaften als ideologischer Reflex interpretiert werden.⁸³ Dabei könnten Gewerkschaften als wichtige Vertreter der Interessen der Auszubildenden fungieren und die Azubis als Teil der Belegschaft anerkennen, in Anlehnung an das Modell in Deutschland.

Dennoch darf hierbei die Handlungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der Unternehmen nicht zu stark beschränkt werden. Ein überinstitutioneller Dialog über die Vorteile sowie Kritikpunkte der dualen Ausbildung in Costa Rica ist maßgeblich. Erst wenn sich alle Akteure gemeinsam an einen Tisch setzen und eine Lösung finden, die Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeber zufriedenstellt, kann die duale Ausbildung weitgreifend implementiert werden. In Bezug auf faire Vergütung stellt beispielsweise das Stufensystem, welches im Rahmen der dualen Ausbildung im Hotelbetrieb in Costa Rica implementiert wurde, einen möglichen Anhaltspunkt für eine generelle Regelung dar. Politisch engagierte Stiftungen wie die Konrad-Adenauer-Stiftung könnten hierbei als Mediatoren fungieren und Plattformen für gemeinsame Gespräche schaffen.

Ein wichtiges Ziel des Austausches sollte dabei zunächst die Aufklärung und Sensibilisierung zur dualen Ausbildung sein. Tatsächlich sieht sich die duale Ausbildung einem Imageproblem in Costa Rica gegenüber. Der einerseits positiv zu wertende Fokus des Landes auf Bildung und ein ausgeklügeltes Bildungssystem führten über die Jahre hinweg jedoch nicht nur zu einem hohen Stellenwert von Bildung generell in der Gesellschaft, sondern zugleich zu der Ansicht, eine akademische Ausbildung sei die einzig Wahre, insbesondere mit dem Ziel Anwalt oder Arzt. Der große Anteil derer, die nicht studieren, wird weitverbreitet als „Verlierer“ betrachtet. Tatsächlich steht dieses Bildungsimagen jedoch im Kontrast zum Bedarf des Arbeitsmarktes und zur hohen Arbeitslosen- und Schulabbruchquote Costa Ricas. So muss ein Umdenken in der Gesellschaft sowie der einzelnen Akteuren stattfinden und zudem detailliertere Informationen beispielsweise über den Stellenwert und Status von Auszubildenden verbreitet werden.⁸⁴

Insgesamt kann konstatiert werden, dass sich die duale Ausbildung in Costa Rica dem Fremdphänomen ausgesetzt sieht. Bei vielen Akteuren herrscht noch generelles Unverständnis über das Berufsbildungssystem vor, etwa wie es mit bereits vorhandenen Bildungsmodellen und

⁸³ Vgl. Lanz (2016), Interview

⁸⁴ Vgl. „“

Institutionen zu verschränken ist⁸⁵. Diese Unkenntnis geht häufig mit Angst vor Veränderung und Ablehnung einher. Die „Angst vor Neuem“ sei unter anderem bei INA zu finden, das bereits erste Ansätze der dualen Ausbildung implementiert hat und nun befürchte durch neue Regelungen Mitspracherecht zu verlieren oder gar finanzielle Einschnitte zu verbüßen, da INAs Finanzierungsmodell durch Unternehmensabgaben reformiert werden könnte.⁸⁶

Gemeinsamer Dialog, Aufklärung und best-practice Erfahrungen sind wichtige Maßnahmen zur Verbesserung des Images und einem einheitlichen Verständnis des Modells der dualen Ausbildung sowie verstärkter Partizipation aller relevanten Akteure. Durch soziale Absicherung und rechtliche Sicherheit kann die duale Ausbildung zudem attraktiver für junge Schüler gemacht werden. Eine weitere Standardisierung der Ausbildungsprogramme und betriebsübergreifend anerkannte Zertifikate mit Zukunftsperspektive stellen ebenfalls einen wichtigen Anreiz für Jugendliche dar. Generell sollte das Ausbildungsprogramm stärker propagiert werden, um den Bekanntheitsgrad zu steigern. Schulen, vor allem die ersten Jahrgänge der Sekundarstufe, könnten als Informationsplattform dienen.

Befürworter sehen in der dualen Ausbildung insbesondere für Schulabbrecher eine praxisorientierte Alternative zum schulischen System und somit die Möglichkeit präventiv gegen Jugendarbeitslosigkeit und Arbeit im informellen Sektor vorzugehen. Chancenschwache Jugendliche könnten hierbei verstärkt auf die duale Ausbildung aufmerksam gemacht und an die Hand genommen werden, beispielsweise in Form von beratender Unterstützung bei der Auswahl eines passenden Ausbildungsganges. Neben komplexeren MINT-Ausbildungsprogrammen kann die duale Ausbildung im Dienstleistungssektor oder in der einfachen Handwerksbranche eine besondere Chance für Jugendliche mit geringeren Qualifikationen darstellen.

Anstatt der Eröffnung neuer Möglichkeiten sehen Kritiker in der dualen Ausbildung in Costa Rica jedoch einen Anreiz für Jugendliche nicht zu studieren und somit die Verbauung der Zukunft junger Menschen. Das Spannungsfeld des Ausbildungssystems zwischen der Chance insbesondere für Schulumüde eine Alternative zum informellen Arbeitsmarkt oder der Arbeitslosigkeit zu bieten und dem Fehl-Anreiz durch ein Gehalt und baldigem Eintreten ins Arbeitsleben auf ein Studium zu verzichten, insbesondere für Familien der ärmeren Bevölkerungsschicht, be-

⁸⁵ Vgl. Chaverri (2016), Interview

⁸⁶ Vgl. Lanz (2016), interview

steht ebenfalls in Deutschland. Dennoch scheint der Anreiz in Costa Rica noch größer zu sein auf Grund höherer Armutsraten. Das Risiko einer weiteren Spaltung zwischen Arm und Reich ist ein weitverbreiteter Kritikpunkt an der dualen Ausbildung in Costa Rica. Dem kann entgegengehalten werden, dass eine große Anzahl junger Menschen auch ohne die duale Ausbildung heute nicht studiert und die meisten ohne Sekundarabschluss in schlechtbezahlten und geringqualifizierten Tätigkeiten feststecken. 90% derjenigen, die jedoch einen höheren Abschluss als die Sekundarstufe haben, finden sich in qualifizierten Arbeitsplätzen wieder.⁸⁷

5 Fazit

Die objektiven Voraussetzungen wie die wirtschaftliche Situation des Landes, ebenso wie die prinzipielle Möglichkeit der Schaffung einer funktionierenden Infrastruktur des Modells, lassen ein Modelltransfer der dualen Ausbildung in costa-ricanischem Format sinnvoll erscheinen. Dennoch scheint aktuell Kritik, Unverständnis und Uneinigkeit über das Berufsausbildungssystem im Land vorzuherrschen. Um eine erfolgreiche Implementierung der dualen Ausbildung zu gewährleisten, müssen zunächst alle relevanten Akteure über das Modell aufgeklärt und schließlich von den Vorteilen überzeugt werden. Zum heutigen Zeitpunkt ist primär ein Dialog und Austausch zwischen den einzelnen Parteien über die verschiedenen Perspektiven der dualen Ausbildung notwendig, ebenso wie Aufklärung über das Modell an sich und eine offene Diskussion über mögliche Implementierungsformen. Im nächsten Schritt muss schließlich in zentralen Punkten ein Konsens über das costa-ricanische Modell der dualen Ausbildung gefunden werden, um funktionierende Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Modelltransfer nach Costa Rica zu schaffen, bevor die duale Ausbildung tatsächlich im Land implementiert werden kann.

Wie bereits ausgeführt, herrscht in Costa-Rica noch keine klare Definition der dualen Ausbildung vor. Tatsächlich scheint es nicht immer eindeutig, ob von einer dualen Ausbildung als Alternative zum akademischen Weg oder einer dualen Bildung in Zusammenarbeit mit Universitäten die Rede ist. Die Begriffe „Formación Dual“ und „Educación dual“ werden häufig vermengt.

⁸⁷ Vgl. Garnier (2016), S.3ff.

In Deutschland genießt die duale Ausbildung großes Ansehen und hat über die Jahre ein hohes Ausbildungsniveau entwickelt. Somit ist es dem Modell möglich, die zwei Hauptziele -zum einen die Ausbildung von (MINT-)Fachkräften, zum anderen die Inklusion chancenschwacher Jugendlicher in den Arbeitsmarkt- zu vereinen. Während Costa-Rica indes dieselben Ziele mit dem Modell verfolgt, ist das Bildungsniveau geringer als in Deutschland. Möchte man etwa Schulmüden ohne Sekundarabschluss die duale Ausbildung als Alternative zum informellen Arbeitsmarkt oder der Arbeitslosigkeit schmackhaft machen, weisen die potentiellen Auszubildenden meist nicht genug Vorkenntnisse auf, um etwa bei MINT-Fächern mitzukommen. Jedoch spielen qualifizierte Fachkräfte im Bereich erneuerbare Energie und Innovation eine wichtige Rolle für das Land.

Für Costa Rica scheint eine Aufteilung der Ziele auf die zwei Modelle der dualen Ausbildung und der dualen Bildung sinnvoll. Hierbei sollte sich die „Formación Dual“ auf den Inklusionsaspekt konzentrieren. Insbesondere durch den großen Dienstleistungssektor des Landes stellen Ausbildungen im Bereich Tourismus und Handel eine gute Chance im Kampf gegen Arbeitslosigkeit und Ungleichheit in Costa Rica dar. Laut Marvin Rojas von INA suchen viele Betriebe zudem Arbeiter im produktiven Sektor, die zwar bestimmte Funktionen ausführen können und berufsspezifische Kenntnisse vorweisen müssen, hierbei jedoch kein ungemein hohes Ausbildungsniveau brauchen. In diesem Rahmen kann eine kürzere Dauer der Ausbildung von einem halben bis zu 2 Jahren als Möglichkeit in Betracht gezogen werden und die dualen Ausbildungsprogramme der Ausbildungsinstitute und Betriebe maßgeblich als Instrument zur Sicherstellung der Arbeitsmarktfähigkeit und zur Arbeitsmarktintegration der Lehrlinge genutzt werden. Die duale Bildung an Hochschulen und in Unternehmen sollte indes den Fachkräftemangel des Landes ins Auge fassen und in mehrjährigen dualen Programmen (MINT-)Kenntnisse auf hohem Niveau vermitteln und somit den Innovationsprozess des Landes voranbringen.

Wichtig ist hierbei eine klare Unterscheidung der zwei verschiedenen Modelle, im Sinne von einer klaren Kommunikation und Definition der beiden dualen Systeme und deren jeweiligen Ziele und Herangehensweisen.

6 Meinungsspiegel relevanter Akteure zum Berufsausbildungsmodell

Die Einführung des Modells der dualen Ausbildung in costa-ricanischer Ausprägung ist ein komplexes Unterfangen und erfordert die Zusammenarbeit und Zustimmung verschiedenster Akteure des Landes. Für ein erstes Meinungsbild wurden im Rahmen dieser Arbeit mehrere Gespräche mit relevanten Persönlichkeiten Costa Ricas in Bezug auf die duale Ausbildung geführt. Im Fokus der Dialoge standen drei zentrale Fragen.

1. Worin sehen Sie Vorteile der dualen Ausbildung für Costa Rica?
2. Worin liegen Kritikpunkte?
3. Welche Herausforderungen und Notwendigkeiten sehen Sie für einen erfolgreichen Modelltransfer nach Costa Rica?

Bei dem folgenden Meinungsspiegel handelt es sich um teils frei übersetzte und zusammengefasste Meinungen der befragten Akteure. Es wurde nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt, dennoch kann es im Laufe dieses Prozesses zu Verzerrungen der ursprünglichen Aussage gekommen sein.

Liste der befragten Akteure:

- Anabelle Sancho C, Gewerkschaft SEC
 - Axel Haase, Aquamark & Education Consultants (AMECS)
 - Cindy Solis, Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS)
 - Hajo Lanz, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
 - José Joaquín Chaverri, ehem. Botschafter
 - Jürgen Popp, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)
 - Leonardo Garnier, ehem. Bildungsminister (MEP)
 - María Fernanda Pérez, Unternehmerische Verband für Entwicklung (AED)
 - Marvin Rojas, Nationales Ausbildungsinstitut (INA)
 - William Alvarado Bogantes, Abgeordneter der PUSC-Partei
-

Meinungsspiegel

Die duale Ausbildung birgt Vorteile für alle Beteiligten: INA selbst, die Firmen, die Auszubildenden. Insgesamt fehlt es jedoch an einer rechtlichen Basis für eine Klarstellung der Beziehung der Auszubildenden mit den Unternehmen sowie einer standardisierten Form des costa-ricanischen Modells der dualen Ausbildung. Hierbei muss die Rolle INAs geklärt werden und eine Anpassung der Institution an die neuen Gegebenheiten stattfinden. **Marvin Rojas (INA)**

Bevor das duale System implementiert werden kann und die verschiedenen Akteure von den Vorteilen des Modells profitieren können, müssen sich die involvierten Parteien zusammensetzen und sich in zentralen Punkten wie die Leitung, die Zielgruppe, die Vergütung der Azubis sowie die Finanzierung des Modells einig werden. **Cindy Solis (KAS)**

Bei der dualen Ausbildung handelt es sich noch um ein Erstprojekt mit großem Verbesserungsbedarf und der Notwendigkeit, sich an die Bedingungen in Costa Rica anzupassen. **Anabelle Sancho C (Lehrergewerkschaft)**

Es mangelt an Aufklärung und insgesamt mehr Medienberichterstattung über verschiedenste Kanäle zur dualen Bildung. **José Joaquín Chaverri (ehem. Botschafter)**

Spezifische Gesetzentwürfe für die duale Ausbildung sind nicht notwendig. Vielmehr muss das Arbeitsrecht geändert werden, sodass die Lehrlinge rechtlich nicht als Arbeitskräfte gesehen werden und somit zu hohe Kosten für die Unternehmen verursachen. **William Alvarado Bogantes (PUSC)**

Die duale Ausbildung im deutschen Sinne, basierend auf dem Azubi-Modell, scheint noch in weiter Ferne. Jedoch gibt es bereits mehrere duale Ansätze in Costa Rica, allerdings ohne eine einheitliche Auffassung des Begriffs der dualen Ausbildung. **Jürgen Popp (GIZ)**

Es muss an fünf zentralen Punkten der costa-ricanischen dualen Ausbildung ein Konsens aller Akteure gefunden werden: 1. Die zentrale Rolle der Unternehmen, 2. Bestimmung des leitenden Organs des Berufsausbildungsmodells, 3. die Finanzierung des Berufsausbildungssystems, 4. Die Rolle und Position der Auszubildenden, 5. Die Festlegung von allgemeingültigen Rahmenbedingungen wie Vergütung, Voraussetzungen und Dauer einer Ausbildung. **María Fernanda Pérez (AED)**

Die duale Ausbildung sollte für junge Erwachsene 18+ angeboten werden, um Fehlanreize zu vermeiden. Zudem sollte INA als existierende Bildungseinrichtung mit Erfahrung als zentrales Organ für das Berufsbildungssystem implementiert werden. **Leonardo Garnier (Exminister MEP)**

Vor allem muss der Wettbewerb angekurbelt werden etwa durch Privatisierung, um Anreize für die Implementierung der dualen Ausbildung zu schaffen. Zum jetzigen Zeitpunkt sind insbesondere kleine, private Projekte zur dualen Bildung sinnvoll. **Axel Haase (AMECS)**

Zunächst muss es Diskussionsrunden aller tatsächlichen Akteure geben, um Desinformation und bewusster Fehlinformation entgegen zu treten und schließlich konstruktive Gespräche in der Politik. **Hajo Lanz (FES)**

1. Cindy Solis: Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS)

Cindy Solis ist Projektkoordinatorin der Konrad-Adenauer-Stiftung und beschäftigt sich unter anderem mit der dualen Ausbildung in Costa Rica.

Frau Solis nennt sechs maßgebliche Vorteile der dualen Ausbildung, dabei sieht sie den größten Vorteil im Kampf gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit. Costa Rica leide unter einem „Mismatching“ des Arbeitsmarktes. So gibt es ein Angebot unerfahrener Jugendlicher ohne Qualifikationen, während Unternehmen jedoch insbesondere technische Fachkräfte mit zertifizierter Arbeitserfahrung nachfragen. Obgleich das formale Bildungssystem versucht habe, diese Lücke in bestimmten Bereichen etwa durch mehr Fachrichtungen und verschiedene Modalitäten zu beheben, entspricht das Angebot weiterhin nicht der Nachfrage. Die duale Ausbildung könne hierbei eine Möglichkeit zur Integration von etwa 99 tausend Jugendlichen in den Arbeitsmarkt darstellen. Als zweiten Vorteil des dualen Systems beschreibt Cindy Solis den Rückgang der Armut. Im Einklang mit dem umgekehrten Zusammenhang zwischen Bildung-Arbeit und Armut werde die Schaffung weiterer Optionen von Bildungs- und Fortbildungsalternativen, verbunden mit der Chance auf die Generierung neuer Beschäftigungspotenziale insbesondere in Bereichen sozialen Risikos, einen nachhaltigen und effektiven Rückgang der registrierten Armutsquote des Landes erzielen. Drittens, so Solis, bekommen Unternehmen die Chance, ihre zukünftigen Mitarbeiter ihren Bedürfnissen entsprechend auszubilden und bereits von vornherein ein Gefühl der Zugehörigkeit zum Unternehmen zu generieren. Ihnen werde eine kostenlose und innovative Plattform zur Personalrekrutierung geboten, die den Unternehmen erlaubt, zwischen den besten Kandidaten auszuwählen und dabei Ausgaben einzusparen, die anderenfalls bei den traditionellen Rekrutierungs- und Auswahlprozessen anfallen würden. Als vierten Punkt erläutert Cindy Solis den Vorteil für den Auszubildenden, eine hohe Wahrscheinlichkeit der Übernahme zu haben. Gleichzeitig profitieren die Azubis von einer Ausbildung mit zertifizierter Arbeitserfahrung, die ihnen die Tür zum Arbeitsmarkt öffne. Laut Solis habe darüber hinaus der Mitarbeiter des Unternehmens, der zum Betreuer wird, die Möglichkeit der professionellen Umschulung und Fortbildung im Ausbildungszentrum sowie der Entwicklung neuer Fertigkeiten und somit die Chance im Unternehmen aufzusteigen. Als sechsten Punkt nennt Frau Solis schließlich Vorteile für die Wirtschaft des Landes, die von einer besseren Produktivität der Arbeit profitieren werde. Gleichzeitig

würden die menschlichen Talente besser genutzt, da sich das Angebot von Ausbildungsplätzen, nach der Nachfrage des Marktes richtet.

Als Problemstellen führt Cindy Solis vier zentrale Punkte auf, bei denen zurzeit Uneinigkeit zwischen den verschiedenen Akteuren herrscht, namentlich die Leitung, die Zielgruppe, die Vergütung der Azubis sowie die Finanzierung der dualen Ausbildung. Hinsichtlich der Frage der Leitung des Systems der dualen Ausbildung weist Frau Solis auf den Gesetzentwurf Nr. 19.019, der die Bildung der neuen Institution CONEDUAL vorschlägt, wie zuvor beschrieben. Andere Sektoren würden hingegen eher das Bildungsministerium oder INA als Führungsfiguren der dualen Ausbildung in Betracht ziehen. Auch angesichts der Zielgruppe der dualen Ausbildung, insbesondere in Bezug auf das Mindestalter der Lehrlinge, herrsche noch Uneinigkeit zwischen den involvierten Parteien (Bildungsministerium, INA, UTN, Unternehmenssektor, Gewerkschaften und politischen Parteien) vor. Während die einen die strategische Zielgruppe in der jungen, arbeitenden Bevölkerung (zwischen 18 und 35 Jahren) sehen, welche durch die Ausbildung und Erfahrung das Ziel verfolgen, produktivere und besser bezahlte Arbeiter werden zu können, fordern andere, die duale Ausbildung als Chance für Jugendliche ab 15 Jahren zu sehen. Unter Beachtung der hohen Schulabbruchrate insbesondere dieser Altersgruppe wird auf die Möglichkeit hingewiesen, einen großen Anteil der Schulabbrecher dennoch in den Arbeitsmarkt integrieren zu können und somit vom informellen Sektor fernzuhalten. Im Hinblick auf die Vergütung der Auszubildenden favorisieren die einen wiederum ein festes Gehalt, während andere Akteure „Becas“ bevorzugen, auf Deutsch „Stipendien“, im Sinne von Zuschüssen. Als letzten Spannungspunkt nennt Cindy Solis die Finanzierung der dualen Ausbildung. Bisher sei noch nicht klar, woher die Geldmittel zur Bildung und Wahrung der institutionellen Struktur und Entwicklung des dualen Ausbildungssystems genommen werden sollen. So sollten die Ressourcen die 8%, welche die politische Konstitution als Geldmittel für die Grundschul-, Mittel- und Oberstufenbildung festgelegt hat, nicht überschreiten. Gleichzeitig leistet der Unternehmenssektor bereits seinen Teil durch Abgaben ans INA.

Für eine erfolgreiche Modellimplementierung müsse daher zunächst erreicht werden, dass die involvierten Akteure einen begründeten Standpunkt hinsichtlich der dualen Ausbildung aufzeigen, auf Basis dessen mit den anderen Parteien verhandelt werden könne. So müsse ein Dialog zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor, Entscheidungsträgern und Gewerkschaften ge-

schaffen werden, damit gemeinsam ein Projekt entwickelt werde, das unter Gewährleistung rechtlicher Sicherheit der Unternehmen und rechtlichem Schutz der Auszubildenden, eine mittelfristige Lösung im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit vorweist. Hierbei müsse zudem die Jugend als Zielbevölkerung in den Prozess miteingebunden werden. Laut Solis sei für einen raschen Fortschritt bezüglich der Einführung des Ausbildungssystems, ein neuer, gemeinsamer Projektentwurf der verschiedenen Sektoren noch vor dem ersten Mai 2017 von Bedarf. Der Grund hierfür liege in Wahlen zu einem neuen Parlamentsdirektorat am ersten Mai sowie anstehende Präsidentschaftswahlen 2018.

1. Marc Reinhard und Marvin Rojas: INA (Nationales Ausbildungsinstitut Costa Rica)

Herr Reinhard ist CIM-Experte der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Costa Rica und arbeitet eng mit Herrn Rojas zusammen, welcher bei INA für den Bereich der dualen Ausbildung verantwortlich ist. Während Herr Rojas die Position INAs im Bezug zur dualen Ausbildung in Costa Rica wieder gab, ergänze Herr Reinhard die Ausführungen mit Vergleichen zum deutschen System.

Marvin Rojas zufolge liegt ein großer Vorteil der dualen Ausbildung für INA in der Zusammenarbeit mit den Firmen und der damit einhergehenden Verwendung der Anlagen und Maschinen im Betrieb. Hierdurch wird das Institut davon befreit, selbst das kostenintensive Equipment für eine adäquate Ausbildung zu besorgen, das darüber hinaus kontinuierlich auf den neuesten Stand gebracht werden müsste, auf Grund sich stetig weiterentwickelnder Technologien. Zusätzlich bleibt INA durch die duale Ausbildung flexibel und aktualisiert die Ausbildungsprogramme stetig, dank des engen Realitätsbezuges durch die Firmen. Die Arbeit mit realen Prozessen und Projekten stellt zudem einen großen Anreiz und Vorteil für die Studenten dar, die in praktischer Anwendung ihre Kenntnisse in einem realen Umfeld vertiefen können. Ebenso weisen die auszubildenden Partnerbetriebe des INA einen hohen Bekanntheitsgrad auf und bieten zukünftige Arbeitsplätze für die Auszubildenden auf unterschiedlichstem Niveau. INA bietet für die jeweiligen Qualifikationen der Azubis von Grundschulbildung bis Abitur verschiedene Ausbildungsprogramme an. Die Programme konzentrieren sich dabei auf vier Themenfelder: dem KFZ-Betrieb, dem Handel- und Dienstleistungssektor, der Tourismusbranche und der Grafikindustrie. Herr Rojas beschreibt die duale Ausbildung als Startpunkt der Jugendlichen, der es den Azubis erlaubt,

ihre Zukunft zu planen und bewusst in Angriff zu nehmen. Zudem können Auszubildende innerhalb einer dualen Ausbildung seit kurzem finanzielle Unterstützung von INA in Höhe von bis zu 50% des Referenzgehaltes erhalten. Für Unternehmen bietet die duale Ausbildung wiederum die Möglichkeit, ihre Arbeitskräfte zunächst kennenzulernen und bewusst auswählen zu können.

Als Schwierigkeit führt Herr Rojas neben der Ablehnung der dualen Ausbildung der Lehrergewerkschaft vor allem den Mangel an Eigeninitiative der Firmen auf. Während Unternehmen in Deutschland sich proaktiv am Prozess der dualen Ausbildung beteiligen und die Berufsausbildung verlangen, braucht es in Costa Rica stärkere Sensibilisierung der Firmen und Promotion des Modells. Insbesondere mangle es an Vertrauen des unternehmerischen Sektors in die Ausbildungsinstitute und ihrer Fähigkeit in produktive Prozesse einzusteigen. Hierbei sei unter anderem eine Organisation der Betriebe etwa in Kammern wünschenswert, als Bindeglied zwischen den Ausbildungsinstitutionen und einzelnen Unternehmen. Ein weiteres Problem für die Firmen liege in fehlender politischer Sicherheit und klare Rechtsvorschriften etwa zur Beziehung der Auszubildenden zu den Unternehmen im Rahmen einer dualen Ausbildung. Im INA habe man die Situation durch eigene Verträge geregelt, in denen die Auszubildenden als Studenten und nicht als Arbeiter behandelt werden, da INA ansonsten vor verschlossenen Türen der Firmen stehen würde, so Rojas.

Herausforderungen einer erfolgreichen Implementierung der dualen Ausbildung in Costa Rica sieht der Repräsentant INAs auf nationaler sowie institutioneller Ebene. So gebe es auf nationalem Level kein System, was eine eingehende Forschung und permanente Untersuchung des Ausbildungsmodells in Costa Rica erlaube und somit eine konstante Entwicklung und Aktualisierung des Modells ermögliche. Das zweite sei die Notwendigkeit eines Vermittlers zwischen Ausbildungsinstituten und dem unternehmerischen Sektors für einen kontinuierlichen Dialog sowie einen sozialen Dialog mit allen beteiligten Akteuren. Zuletzt sprach Herr Rojas die Herausforderung an, die dualen Ausbildungsprogramme in Costa Rica zu standardisieren. Während INA das eine Programm vorweise, verfolge das Bildungsministerium ein anderes, private Institute ein weiteres. Dies mache eine einheitliche Zertifizierung unmöglich und verhindere einen nationalen Standard, um die Qualität der dualen Ausbildungsprogramme sicherzustellen.

In Bezug auf die Rolle INAs in einem costa-ricanischen Modell der dualen Ausbildung, beschreibt Herr Rojas zwei unterschiedliche Positionen. Während einige Mitarbeiter im INA die

Erfahrung und das bestehende Netzwerk des Instituts hervorheben und daher die Notwendigkeit verneinen, sich in ein nationales System einzugliedern, befürworten andere wie Marvin Rojas ein strukturiertes, geordnetes System mit klaren Zielen auf nationalem Level. Man könne keine Insel sein. Dies gehe mit der zuvor beschriebenen Notwendigkeit eines nationalen Rahmens der Qualifikationen und Standardisierung der Programme einher.

Hierzu sei jedoch ein Transformationsprozess des INA notwendig. Neben normalen Ausbildungsaktivitäten sollte die duale Ausbildung als zusätzlicher Weg gestärkt werden. Zur Einbindung in ein nationales System müsse zudem eine interne Struktur gefunden werden, die ein höheres Qualifizierungsniveau erlaubt, das weitverbreitete Anerkennung genießt. Gleichzeitig brauche INA ein breiteres Angebot an Programmen für eine größere Diversifikation und, welches das Eintreten in mehrere verschiedene Berufsfelder der Azubis erlaubt. Als letzten Reformpunkt hebt Herr Rojas die Unterstützung der persönlichen Entwicklung der Azubis hervor, die in Schulen eine wichtige Rolle spielt, bei der technischen Ausbildung jedoch bisher vernachlässigt wurde. Um sich dem nationalen Bildungssystem anzunähern sei eine Stärkung der Wertevermittlung und Förderung des korrekten Verhaltens notwendig.

2. María Fernanda Pérez: AED

María Pérez arbeitet für den unternehmerischen Verband für Entwicklung (AED), eine gemeinnützige Organisation im produktiven Sektor, mit dem Ziel, Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit Costa Ricas zu stärken sowie die soziale Verantwortung der Unternehmen zu fördern. In diesem Rahmen unterstützt die AED das Modell der dualen Ausbildung.

María Pérez beschreibt die duale Ausbildung als ein Mittel zur Erreichung eines höheren Wohlstandes und mehr sozialer Gerechtigkeit im Land. Der Arbeitsmarkt Costa Ricas ist gespalten. Zum einen befindet sich Costa Rica seit 30 Jahren in einer Entwicklung hin zu einer dynamischen, globalen Ökonomie, die ausgebildete Fachkräfte verlangt. Zum anderen besteht weiterhin der traditionelle Sektor in der Manufaktur mit ungelerten Arbeitern. Dies führe zu einer Spaltung in der Gesellschaft. María Pérez zufolge könne die duale Ausbildung als Instrument genutzt werden, diese Ungleichheit abzuschwächen. Insbesondere Jugendliche, und hierbei vor allem

Frauen, sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Die duale Ausbildung bietet ihnen eine erste Eintrittsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt und ist daher fundamental in den Augen der AED.

Laut María Perez seien sich alle Akteure darüber einig, dass die duale Berufsausbildung ein gutes Instrument gegen Arbeitslosigkeit und für die Notwendigkeit Costa Ricas qualifizierter Fachkräften ist. Uneinigkeit herrsche lediglich darin, wie man das Modell versteht und wie man es umsetzen solle. Sie beschreibt den Bedarf eines Dialogs der verschiedenen Akteure über die unterschiedlichen Wahrnehmungen des Modells und zur Schaffung eines Überblicks. Die AED unterstützt daher aktuell den Dialog zwischen dem Unternehmens- und Gewerkschaften-Sektor, deren Positionen am weitesten voneinander entfernt zu liegen scheinen.

Während Pérez von der Notwendigkeit der „Tropikalisierung“ des Modells der Berufsausbildung spricht, hebt sie ebenfalls hervor, dass es Prinzipien der dualen Ausbildung gebe, die nicht verhandelbar seien und bei denen Einigkeit herrschen muss für eine erfolgreiche Implementierung des Modells. Dazu gehöre zum einen die zentrale Rolle der Unternehmen in der Berufsausbildung. Viel gehe von der Nachfrage der Unternehmen aus, wodurch es notwendig ist, Firmen mit ins Boot zu holen, etwa bei der Auswahl der Auszubildenden oder bei den Lehrinhalten. Es bestehe generelles Interesse Seitens der Unternehmen, allerdings unter der Bedingung von mehr politischer Sicherheit. Zudem müssen Anreizmöglichkeiten für Betriebe diskutiert werden, um die duale Ausbildung attraktiver für sie zu gestalten. Das wichtigste sei, so Pérez, dass die Kosten der Eingliederung von Auszubildenden in den Arbeitsplatz geringer sind als einen Arbeiter mit Erstgehalt einzustellen. Ein Vertrag zwischen Unternehmen und Azubis auf Basis eines Arbeiterverhältnisses wie in Deutschland sei so nicht umsetzbar in Costa Rica. Unternehmen plädieren beispielsweise für eine „relación civil“ zu den Auszubildenden.

Als zweites müsse sich darauf geeinigt werden, wer die Leitung des Bereichs der dualen Ausbildung innehaben soll. Während die AED sich mehr Mitspracherecht der Unternehmen wünscht, sehen andere INA im Fokus, weitere das Ministerium für öffentliche Bildung. Als dritten zentralen Punkt nennt Pérez die Finanzierung des Berufsausbildungssystems. Fragen über Ressourcen und wer das Modell finanziert, müssen geklärt werden. Beispielsweise können Unternehmen zurzeit freiwillig Gehälter an Auszubildende zahlen, im Sinne von Stipendien. Die AED unter-

stützt den Vorschlag, diese Geldzahlungen verpflichtend festzusetzen, um den Wert der Arbeit der Auszubildenden anzuerkennen.

Dies geht mit weiteren fundamentalen Prinzipien einer dualen Ausbildung einher, wie die Auszubildenden als solche anzuerkennen. Zudem müsse die Dauer und Zertifizierung eines Ausbildungsprogramms geklärt werden. Hier fließt mitunter die Diskussion über das Alter der Azubis mit ein. Der Kritikpunkt der Fehlanreize für Jugendliche, die Sekundarstufe nicht abzuschließen, spielt in Costa Rica eine zentrale Rolle, sodass das traditionelle Modell aus Deutschland auch in diesem Punkt angepasst werden sollte. Gleichzeitig steht die Zahl von 40.000 Jugendlichen im Raum, welche sich außerhalb des Systems befinden. Tatsächlich seien laut Pérez etwa 180.000 Jugendliche zurzeit vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Für diese Jugendlichen müsse es Alternativen geben. Die AED befürwortet den Vorschlag, die duale Ausbildung für junge Erwachsene 18+ zu öffnen. Eine weitere zu diskutierende Option stellt die Möglichkeit dar, dass das Ausbildungszertifikat nach Beendigung der Ausbildung im Unternehmen die Jugendlichen dazu befähigt, sich an einer Hochschule einzuschreiben und sie somit im Anschluss eine akademische Ausbildung verfolgen können.

All dies seien zentrale Punkte, bei denen zwischen den einzelnen Akteuren bisher noch kein Konsens herrsche, die jedoch für eine erfolgreiche Einführung der dualen Ausbildung unbedingt diskutiert und entschieden werden müssen.⁸⁸

3. Hajo Lanz: Friedrich-Ebert-Stiftung

Hajo Lanz ist aktueller Leiter des Auslandsbüros der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in Costa Rica. Als politisch sozial-demokratische Stiftung arbeitet die FES unter anderem eng mit Gewerkschaften zusammen.

Herr Lanz sieht in der dualen Ausbildung die Chance, das akademisierte Bildungsimage den Bedingungen des Landes, wie hohe Arbeitslosigkeit, anzupassen. Er sieht ebenfalls fehlende Kenntnis als zentrale Problempunkte für eine erfolgreiche Implementierung des Modells. Zum einen beschreibt er ein mangelndes Verständnis wesentlicher Akteure wie Abgeordnete, Parteien,

⁸⁸ Vgl. Pérez (2016), Interview

Minister darüber, dass das Berufsausbildungssystem Deutschlands nicht einfach Costa Rica übergestülpt werden soll. Insbesondere die Frage der Verschränkung des Modells mit bestehenden Formen und Institutionen sei zu klären, sowie der Stellenwert der dualen Ausbildung generell. Die Definition „Azubi“ muss deutlich gemacht werden: Auszubildende, die weder als Arbeitskräfte, noch als Praktikanten oder Studenten gesehen werden sollen. Herr Lanz spricht von Desinformation und teils bewusster Fehlinformationen von Gegnern des Ausbildungssystems.

„Ich glaube tatsächlich, die haben hier Angst vor etwas, was sie nicht kennen, was sie nicht richtig einordnen können. Oder es wird ihnen von Leuten, die ein gesondertes Interesse haben [etwa Lehrgewerkschaften], eingeredet, dass das und das nicht gut ist.“

Die verbreitete Befürchtung von Kritikern, die duale Ausbildung führe zu einer Verbauung der Zukunft der Jugendlichen, da sie dem akademischen Weg des Studiums entlockt werden, bezeichnet Herr Lanz als maßgebliches Hindernis im Implementierungsprozess, jedoch ebenso als übertrieben und plädiert für eine positive Sicht des Systems und die Anerkennung der Eröffnung neuer Möglichkeiten durch die duale Ausbildung insbesondere für chancenschwache Jugendliche. In seinen Augen stellen die vehemente Gegenbewegung zur dualen Ausbildung „überraschende Probleme“ dar. So nehmen etwa Gewerkschaften in Costa Rica Auszubildende nicht als potentielle Mitglieder wahr, was sie als Arbeitslose oder Arbeiter im informellen Sektor nicht wären.

Für eine erfolgreiche Implementierung des Ausbildungssystems fordert Herr Lanz einen Diskussionsrahmen der eigentlichen Protagonisten in Costa Rica –die Politik, Unternehmen, in Konsens mit INA und Gewerkschaften und ein ehrliche Analyse aus allen Perspektiven darüber, worum es eigentlich geht und was schief läuft im Land (beispielsweise hoher Input an Geldern im Bildungssektor aber geringer Output). Hierzu schlägt Herr Lanz unter anderem Pilotprojekte der dualen Ausbildung vor, mit gemeinsamer Evaluierung und Nachbesserung nach fünf Jahren. Insbesondere sieht er die Politik am Zug und beschreibt eine neue Regierungsinitiative und konstruktive Gespräche im Parlament als notwendige nächste Schritte. Die FES selbst bezeichnet Hajo Lanz als Informationsbrücke zwischen Akteuren, schreibt der dualen Ausbildung jedoch

keine eigene Arbeitslinie der Stiftung zu. Als Mediator hält er die Stiftung für zu klein in diesem Rahmen.⁸⁹

4. Leonardo Garnier: Ehemaliger Bildungsminister Costa Ricas und Wirtschaftsprofessor

In mehreren Artikeln im „el financiero“ äußert sich Herr Garnier kritisch zum Prozess der Implementierung der dualen Ausbildung in Costa Rica.

Während Leonardo Garnier das Prinzip der dualen Ausbildung gutheißt, kritisiert er insbesondere zwei Punkte der aktuellen Ansätze zur Einführung des Berufsausbildungsmodells, insbesondere in Bezug auf den Gesetzesvorschlag Nr. 19.019.

Zum einen hebt er die Problematik hervor, Jugendliche im Alter von 15-18 Jahren als Zielgruppe zu formulieren und somit ein Konkurrenzprogramm zur Beendigung der Sekundarstufe zu schaffen. In seinen Augen wirkt es den Fortschritten die Costa Rica in den letzten Jahren im Bildungsbereich erreicht hat, entgegen. So ist die Zahl derjenigen, die arbeiten müssen anstatt studieren zu können zurück gegangen, ebenso wie die Zahl sogenannter „ninis“, Jugendliche die weder arbeiten noch studieren (ni trabajan, ni estudian). Jedoch bezeichnet er die duale Ausbildung als fantastische Idee für die tragischen Fälle jener jungen Erwachsenen, die mit 18+ zu alt für die Schule sind, jedoch zuvor weder einen Schulabschluss, noch eine Ausbildung erhalten haben. Somit sollte die strategische Zielgruppe der dualen Ausbildung junge Arbeitskräfte zwischen 18 und 35 Jahren umfassen, mit dem Ziel sie arbeitsmarktfähig zu machen.

Als zweiten Kritikpunkt nennt Garnier den Vorschlag der Bildung der neuen Institution Conedual. Er bezeichnet die potentielle Institution als Parallelorgan neben INA mit einer sehr ähnlichen Integration und Funktion. Während INA jedoch bereits besteht und durch erste Implementierungen von Formen der dualen Ausbildung Kompetenz bewiesen habe und vorbereitete Mitarbeiter vorweise, beschreibt Garnier die Institution Conedual als Organ überlasteter Mitglieder und somit als unfähig eine solche Verantwortung zu übernehmen. Vor diesem Hintergrund plädiert Garnier für eine Neuerfindung und Umstrukturierung INAs, anstatt einer Duplizierung der Insti-

⁸⁹ Vgl. Lanz (2016), Interview

tution, für eine erfolgreiche Implementierung des Modells der dualen Ausbildung in Costa Rica.⁹⁰

5. José Joaquín Chaverri Sievert: ehemaliger Botschafter Costa Ricas

José Chaverri ist Ex-Botschafter Costa Ricas mit enger Bindung zu Deutschland. Heute ist sein Steckepferd insbesondere der Bereich Bildung. Er gilt als großer Befürworter der dualen Ausbildung, bezieht sich dabei jedoch zumeist auf das Steinbeiß-Modell, somit das Modell der dualen Bildung für Studenten.

Herr Chaverri sieht den größten Vorteil der dualen Bildung im Kampf gegen die hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere der Jugend. Er beschreibt das Berufsausbildungssystem als eine Möglichkeit der Problematik der hohen Abbruchrate der Schüler der Sekundarstufe entgegenzutreten. Gleichzeitig hebt er hervor, dass Costa Rica sich an einem Wendepunkt befindet und zukünftig mehr technische Berufe entstehen werden. Dennoch prophezeit er einen langwierigen Weg bis zu einer tatsächlichen Einführung der dualen Ausbildung in Costa Rica und mahnt Geduld an. Dies liege insbesondere am Unverständnis vieler Parteien etwa von Abgeordneten oder Mitarbeiter im Bildungssektor. Als Beispiel nennt er das Stoppen des Gesetzentwurfes zur Regulierung der dualen Ausbildung, betont jedoch, dass dies nicht das Ende sei, jedoch für einen weiteren Dialog neu angesetzt werden müsse. Herr Chaverri setzt insbesondere auf Aufklärung. Er fordert neben vermehrter Medienberichterstattung durch Artikel, ebenso weitere Kommunikationskanäle wie zum Beispiel Videos. Man müsse das System der dualen Ausbildung mehr publik machen! Zudem hebt er hervor, dass ein 1:1 Transfer nicht möglich sei. Er nennt die duale Ausbildung ein gutes Projekt, was zu „tropikalisieren“ sei. *„500 Jahre kann man nicht übertragen, das muss man durchdenken. Da sind wir heute.“*

6. Jürgen Popp (GIZ)

Herr Popp ist Leiter des Büros der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) mit Fokus auf technische Zusammenarbeit.

Den größten Vorteil einer dualen Ausbildung sieht Herr Popp in der Schaffung von Fachkräften. So brauche das Land nicht unbedingt das Modell einer dualen Bildung an Universitäten, da es bisher recht gute akademische Programme gebe, sondern vielmehr mangle es an der Ausbildung

⁹⁰ Vgl. Garnier (2016), Artikel A; Garnier (2016), Artikel B

von Fachkräften. Die Krux hierbei sei, dass in ganz Mittelamerika verschiedene „INAs“ eine wichtige Rolle im Bildungssystem spielen. Das Modell basiert dabei auf Zwangszahlungen von Unternehmen, um das Ausbildungssystem zu finanzieren. Über die Jahre habe sich ein großer bürokratischer Apparat entwickelt, dem es an Flexibilität mangelt. So entspreche das Angebot häufig nicht der aktuellen Nachfrage der Firmen. Zwar funktioniere es gut bei einfachen Berufen wie Maurer und Automechaniker, bei neuen Technologien und Berufen seien die nationalen Ausbildungsinstitutionen aber meist nicht auf dem neuesten Stand. Dennoch komme das Programm der INA laut Popp wohl noch am nächsten an das deutsche Modell der dualen Ausbildung heran.

Insgesamt gebe es jedoch keine duale Ausbildung im Sinne des deutschen Modells in Costa Rica. So existieren verschiedene Ansätze, die „formación dual“ genannt werden, die jedoch nach deutscher Logik mehr an Berufspraktika erinnern oder in Form von Spezialisierungskursen ablaufen. In Deutschland basiert das Modell auf einem Arbeitsvertrag der Azubis bei den Firmen, bei dem der Auszubildende weniger verdient, als der Facharbeiter, da er sich noch in einer Ausbildung befindet. Diese Logik sei in Costa Rica noch nicht angekommen und es gebe keine „Azubis“ im Lande. Die Gewerkschaften sträuben sich dagegen und das Gesetz sieht keine Azubis und spezifische Verträge für Auszubildende vor. Hinzu kommt das Fehlen eines einheitlichen Verständnisses des Begriffes der dualen Ausbildung.

„Wenn zehn Leute von dualer Ausbildung sprechen, haben sie zehn verschiedene Meinungen, was duale Ausbildung wäre. Das ist schon mal das Grundproblem. Dass die diskutieren, aber eigentlich aneinander vorbeisprechen, weil keiner den anderen versteht.“

Diesbezüglich hebt er die Reise nach Deutschland im Rahmen der deutsch-costa-ricanischen Zusammenarbeit in Bezug auf das Modell der dualen Ausbildung „mit allen wichtigen Akteuren“ hervor, für einen gleichen Sprachgebrauch, ein gleiches Verständnis des Modells. Man müsse alle Akteure an einen Tisch bekommen. Dennoch sieht Herr Popp eine duale Ausbildung im deutschen Sinne basierend auf einem Azubi-Modell noch in weiter Ferne. Es komme aber auch darauf an, was man wolle.

7. William Alvarado Bogantes (PUSC Partei)

Herr Alvarado ist Abgeordneter der PUSC Partei und arbeitete bereits 2004 als stellvertretender technischer Geschäftsführer im INA.

Im aktuellen Gesetzentwurf und Projekt zur dualen Ausbildung stellt neben den Gewerkschaften in gewisser Weise auch das Bildungsministerium selbst eine Opposition dar, so Alvarado. Obgleich er großer Befürworter der dualen Ausbildung ist, steht er einer Ablehnung des Gesetzes positiv gegenüber. Wenn es nach ihm ginge, bräuhete man überhaupt keine rechtliche Legitimation der dualen Ausbildung in Costa Rica. Ein Gesetz sei nicht notwendig. So weise das INA bereits weitgehende Erfahrung in der costa-ricanischen Form des dualen Berufsausbildungsmodells vor. Für Herrn Alvarado ist die duale Ausbildung ebenso eine Ausbildungsform wie die Bildung per Fernuni oder per Präsenzschnule. Vor diesem Hintergrund müsse vielmehr das Arbeitsrecht geändert werden, ebenso wie die Denkweise der Firmen in Bezug auf die duale Ausbildung. Hierin sieht William Alvarado eine der größten und gleichzeitig wichtigsten Herausforderungen, um die Entwicklung der dualen Ausbildung voranzubringen. Dabei gehe es vor allem um den Teil der dualen Ausbildung, den die Auszubildenden in den Unternehmen verbringen. Costa Rica habe ein rigides Arbeitsrecht, was für Unternehmen durch den Mindestlohn und die Sozialabgaben sehr teuer ist. Aktuell gelten Auszubildende in einer dualen Ausbildung als Arbeiter und nicht als Lehrlinge im Betrieb, wodurch das Arbeitsgesetz auch für die Azubis gelte und die duale Ausbildung somit kostspielig für die Unternehmen wird. Durch diese Arbeitsbeziehung würden viele Unternehmen das Modell ablehnen. Diesbezüglich hob er die Vorgehensweise INAs hervor, die eine „relación civil“ zwischen den Azubis und den Unternehmen herstellt und somit die Unternehmen entlastet.

Auf Grund des Widerstandes der Gewerkschaften und der genannten Fragestellungen in Bezug auf das richtige Arbeitsverhältnis zwischen den Schülern und Unternehmen zeige die Regierung aktuell keine große Anstrengung, das Modell voranzubringen, so Alvarado. Dennoch birgt das Berufsausbildungsmodell große Vorteile für die Studenten und das Bildungssystem selbst. Einen der größten Vorteile stelle hierbei die Zurverfügungstellung von technischen Geräten und Maschinen dar. In den meisten technischen Bildungsprogrammen mangle es an Ausrüstung, elektronischen Equipment etc., da diese sehr teuer sind. Hierunter leide die Qualität der Programme

und die technische Ausbildung befinde sich in einer prekären Lage. In der dualen Ausbildung sehen sich die Schüler jedoch realen Konditionen und realen Maschinen gegenüber.

Als nächste Schritte beschreibt William Alvarado mehrere kleine Initiativen im Ministerium. Als Beispiel führt er den Kanton Sarapiquí in Heredia auf, der zu einem industriearmen Gebiet gehört, jedoch viel Landwirtschaft betreibt. Hierin liege Potential für ein Programm in Form einer dualen Ausbildung. Wichtig sei, dass man Regionen spezifisch behandelt und Ausbildungsprogramme in Bereichen anbietet, die in der Region vorhanden sind.

8. Anabelle Sancho C (Lehrergewerkschaft)

Frau Sancho ist Lehrerin und Mitglied der Lehrergewerkschaft SEC in Costa Rica. Im Rahmen ihrer Teilnahme an dem Workshop zu bilateraler Kooperation in dualer (Aus)Bildung am 29. November 2016, beschrieb sie während der Pause die duale Ausbildung als gute Chance für Jugendliche, jedoch als problematisch für den Lehrerberuf, da durch die duale Ausbildung ein großer „Anteil“ der Lehrtätigkeit in Schulen wegfallen und an Betriebe übergehen. Auf Nachfrage verfasste sie ein kurzes Statement zu Problemen, Vorteilen und Herausforderungen der dualen Ausbildung.

Seit vielen Jahren habe Costa Rica bereits ein Modell der dualen Ausbildung, was im Land unter dem Begriff “educación técnica” laufe -technische Bildung.

Das Problem bestehe darin, dass es sich bei der dualen Ausbildung in Costa Rica um ein Erstprojekt handelt, das die Konditionen der Jugendlichen nicht verbessert habe. Falls man das Modell in der Praxis und im Rahmen des Bildungssystems verbessern kann, stellen die Berufsmöglichkeiten mitunter einen Vorteil dar. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt wird erleichtert und die Jugendlichen können verschiedenste technische und professionelle Laufbahnen antreten. Darüber hinaus werden sie emotional auf das Berufsleben vorbereitet und können somit schneller als Arbeiter heranreifen. Herausforderungen sieht Frau Sancho in den kulturellen Unterschieden des Landes, da ein neues Modell aus einem anderen Land vorgeschlagen wird, das sich an die neuen Notwendigkeiten und Bedingungen Costas Ricas anpassen muss. Das System müsse sich ordnen und eine Verbesserung des Modells müsse kontinuierlich verfolgt werden. Unter anderem sollten

Fachrichtungen angeboten werden, die das Land braucht. Insbesondere sei es zudem notwendig eine Befähigung der Verantwortlichen zu erreichen, etwa durch mehr und bessere Mittel für die duale Ausbildung.

9. Axel Haase: Generaldirektor AMECS

Herr Haase hat zwei Jahre lang bei INA im Bereich erneuerbare Energie und Klimawandel gearbeitet und engagiert sich nun insbesondere im Bereich Windenergie in der Entwicklung von privaten dualen Ausbildungsprogrammen gemeinsam mit Universitäten und einzelnen Betrieben. Der Fokus liegt dabei primär auf jungen Menschen mit bereits höherem Bildungsstand und Vorkenntnissen, mit dem Ziel dem Fachkräftemangel in Costa Rica entgegen zu wirken.

Axel Haase sieht große Herausforderungen für einen Modelltransfer der dualen Ausbildung nach Costa Rica, insbesondere in Bezug auf das nationale Bildungsinstitut INA. Er bezeichnet INA als „unbeweglichen Riesensaurier“. Während das Institut mit jährlich 120.000 Ausgebildeten wirbt, vermutet Herr Haase diese Zahl als Ziffer derer, die sich eingeschrieben haben, wovon lediglich die Hälfte tatsächlich kommt und davon wiederum die Hälfte abbricht. Nichtsdestotrotz schreibt er INA großen Einfluss im Hinblick auf die duale Ausbildung zu. Für eine erfolgreiche Modellimplementierung mit INA müsse das Institut jedoch kleiner, effizienter und offener werden. Als zentralen Kritikpunkt nennt Herr Haase die Beschwerden aus der Wirtschaft, dass INA an der Sache vorbei ausbilde, insbesondere, da 1,5% der Umsätze der Unternehmen zur Finanzierung des Bildungsinstitutes verwendet werden. Da die meisten Ausbilder INAs zuvor alles Mögliche gemacht hätten, jedoch nicht in der Industrie gearbeitet, bilde das Institut in Programmen aus, in denen es sich auskenne, jedoch zu 70% (Betriebe sprächen von 90%) nicht der Nachfrage der Wirtschaft entsprechend. INA müsse sich primär als Ausbildungsinstitut für Theorie verstehen, während der praktische Teil durch Ausbilder in Betrieben vermittelt werde. Dies sei zurzeit bisher jedoch nicht der Fall. Herr Haase spricht von einer Angst INAs überflüssig zu werden, wenn die Betriebe die Ausbildung übernehmen würden, was er jedoch gleichzeitig als irrational bezeichnet.

Darüber hinaus beschreibt er die Befürchtung der Unternehmen, dass die Azubis nach Ausbildung das Unternehmen wechseln. Dies sei jedoch verständlich, laut Haase, wenn die Unterneh-

men die Auszubildenden so schlecht bezahlen. Insbesondere die Gewerkschaften müssten von der Bezeichnung der dualen Ausbildung als „moderne Sklavenhaltung“ wegkommen und anstatt prinzipiell dagegen zu sein, bessere Gehälter einfordern. Diese Probleme könnten, laut Haase, durch mehr Wettbewerb und Privatisierung angegangen werden. Anstelle des Stromanbieterriesen ICE wären beispielsweise mehrere kleine Anbieter als Kooperationspartner vorteilhaft, die ein größeres Interesse an gut ausgebildeten Fachkräften haben würden, um im Wettbewerb zu bestehen und somit gleichzeitig Druck auf weitere Betriebe und auch INA ausüben würden, der Entwicklung hin zur dualen Ausbildung nach zu kommen. Aktuell fehle es jedoch an Anreizen für INA, die duale Ausbildung weiter voranzubringen. Haase zufolge bräuchte man somit mit INA nicht zu reden, da bei zahlreichen bereits geführten Gesprächen ebenso nichts herausgekommen sei. Auch große staatliche Universitäten würden im Endeffekt nicht aktiv werden. Somit sieht Herr Haase die größte Chance für die duale Ausbildung aktuell in der Förderung mehrerer kleiner, privater Projekte mit Privatuniversitäten und einzelnen Unternehmen.

Literaturverzeichnis

- APSE (2016). Oposición a Plan Piloto de Educación Dual. Unter: <http://apse.cr/article/oposicion-a-plan-piloto-de-educacion-dual/> (abgerufen Dezember 2016)
- Azofeifa-Murillo, M. (2016). MEP no avala texto dictaminado sobre educación dual. Unter: <http://www.mep.go.cr/noticias/mep-no-avala-texto-dictaminado-sobre-educacion-dual> (abgerufen Oktober 2016)
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2016): Arbeitsmarkt in Kürze: Arbeitsmarktstatistik im europäischen Vergleich, Nürnberg. Unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-im-europaeischen-Vergleich.pdf> (abgerufen September 2016)
- Bundesinstitut für Berufsbildung. Kosten und Nutzen der Ausbildung aus betrieblicher Sicht. Unter: <https://www.bibb.de/de/11060.php> (abgerufen September 2016)
- Bundesministerium für Bildung und Fortschritt (2014/15). Arbeitspapier Informationen zur „Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)“. Unter: <https://www.bmbf.de/de/suche.php> Schlagwort "Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)" (abgerufen September 2016)
- Díaz Chanto, G. & Consultores, S. (2016). ¿Cómo implementar la formación en la modalidad dual en Costa Rica? Guía Educación Dual. Unter: <http://www.aedcr.com/Documentos/Economico/Guia%20Formacion%20Dual%20AED-KAS.pdf> (abgerufen Oktober 2016)
- EFE-El Diario (2016). Costa Rica aprueba un plan piloto para aplicar el modelo alemán de educación dual. Unter: http://www.eldiario.es/sociedad/Costa-Rica-aprueba-aplicar-educacion_0_588641610.html (abgerufen Dezember 2016)
- Estado de la Educación (2015). Capítulo 1 Sinopsis. Unter: <http://estadonacion.or.cr/educacion2015/assets/cap-1-ee-20152.pdf> (abgerufen September 2016)
- Estado de la Educación (2015). Capítulo 3 Desempeños de la educación general básica y el ciclo diversificado. Unter: <http://www.estadonacion.or.cr/educacion2015/assets/cap-3-ee-2015.pdf> (abgerufen September 2016)
- Estado de la Educación (2015). Capítulo 4 La Evolución de la Educación superior. Unter: <http://estadonacion.or.cr/educacion2015/assets/cap-4-ee-2015.pdf> (abgerufen September 2016)

- Estado de la Educación (2015). Parte 5 Compendio Estadístico. Unter:
<http://www.estadonacion.or.cr/educacion2015/assets/compendio-ee-2015.pdf> (abgerufen September 2016)
- Estado de la Nación. (2012). Costa Rica: Human Development Assessment and Dilemmas (2012): Based on the XVIIIth State of the Nation Report by Programa Estado de la Nación(Costa Rica). Unter:
[http://www.estadonacion.or.cr/files/engdocs/1Costa%20Rica_HDA%20\(2012\).pdf](http://www.estadonacion.or.cr/files/engdocs/1Costa%20Rica_HDA%20(2012).pdf) (abgerufen September 2016)
- Friedrich, U. & Heintz, B. (2016). Ausbildung 2016: Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Unter: <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/dihk-ausbildungsumfrage> (abgerufen September 2016)
- Garnier, L. (2016 A). Educación Dual: cómo echar a perder una buena idea con una mala ley. *El financiero*. Unter: http://www.elfinancierocr.com/blogs/subversiones/Educacion_tecnica-educacion_dual-INA-MEP_7_985771414.html (abgerufen Oktober 2016)
- Garnier, L. (2016 B). Educación dual: ¿Duplicar o reinventar al INA? *El financiero*. Unter: http://www.elfinancierocr.com/opinion/educacion_dual-Leonardo_Garnier_0_998300181.html (abgerufen Oktober 2016)
- Görner, R. (2013). Was macht die pädagogische Qualität der dualen Berufsausbildung aus?, In: *Duale Ausbildung 2020: 14 Fragen & 14 Antworten*, hrsg. v. E. Hoffmann, Sankt Augustin 2016, S.31 – 33.
- Granados, G. (2016). Costa Rica implementará plan piloto de educación dual en 2017. In. *La Prensa libre*. Unter: <http://www.laprensalibre.cr/Noticias/detalle/96133/costa-rica-implementara-plan-piloto-de-educacion-dual-en-2017> (abgerufen Dezember 2016)
- Hirsch-Kreinsen, H. (2013). Welche Bedeutung hat Die duale Ausbildung in der Wissensgesellschaft?, In: *Duale Ausbildung 2020: 14 Fragen & 14 Antworten*, hrsg. v. E. Hoffmann, Sankt Augustin 2016, S. 25 – 27.
- Hoffmann, E. (2013). Wie können Jugendliche mit vielen Risikofaktoren in eine duale Ausbildung integriert werden?, In: *Duale Ausbildung 2020: 14 Fragen & 14 Antworten*, hrsg. v. E. Hoffmann, Sankt Augustin 2016, S. 34 – 37.
- Hoffmann, E. (2014). *Duale Ausbildung 2020. Assistierte Ausbildung: Definition & Empfehlung zur politischen Umsetzung*
- Hollstein, J. (2013). *MINT-Dual: Erfolgsmodell für Innovation und Unternehmenswandel. Für: Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung.*

- Klöß, H.P. (2013). Welchen Beitrag leistet die berufliche Bildung zum „Geschäftsmodell Deutschland“?, In: Duale Ausbildung 2020: 14 Fragen & 14 Antworten, hrsg. v. E. Hoffmann, Sankt Augustin 2016, S. 6 – 9.
- Mora, A. (2016). Plan piloto de educación dual arrancará en colegios costarricenses en 2017. In El País. Unter: <http://www.elpais.cr/2016/12/08/plan-piloto-de-educacion-dual-arrancara-en-colegios-costarricenses-en-2017> (abgerufen Dezember 2016)
- OECD (2016). OECD Economic Surveys Costa Rica: Overview. Unter: <http://www.oecd.org/countries/costarica/Costa-Rica-2016-overview.pdf> (abgerufen September 2016)
- Pape, K. (2003). Informalität – Globalisierung: Neue Formen der gewerkschaftlichen Organisation am Beispiel StreetNet. Unter: http://www.globallabour.info/de/2008/06/informalitat_globalisierung_ne.html (abgerufen Dezember 2016)
- Pfeifer, H., Dionisius, R., Schönfeld, G., Walden, G., & Wenzelmann, F. (2009). Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung. Abschlussbericht. *Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn*. Unter: <https://www.researchgate.net/publication/242563979> (abgerufen September 2016)
- Pfeifer H., Dionisius, R., Schönfeld, G., Walden, G. & Wenzelmann, F. (2010). Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Einleitung. Unter: https://www.vlbtix.de/MediaFiles/cover/978376/395/9783763957316_leseprobe_01.pdf (abgerufen September 2016)
- Rieke, Volker, Gerhard Bosch, Friedrich Hubert Esser, Klaus-Dieter Sohn, Sebastian Czuratis, Felix Rauner and Günter Lambertz, "Duale Ausbildung, ›Jugendgarantie‹ oder zusätzliche Hilfsfonds: Was tun gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Europa?", ifo Schnelldienst 66 (16), 2013, 03-24
- Schultheis, K. & Sell, S. (2014). Die drei Sektoren der beruflichen Bildung – Duales System. Unter: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187850/duales-system?p=all> (abgerufen September 2016)
- Schwab, K. (2016). The Global Competitiveness Report 2016–201. *World Economic Forum*. Unter: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1/> (abgerufen Oktober 2016)
- Sell, S. (2013). Wie sieht der Fachkräftebedarf bis 2030 aus?, In: Duale Ausbildung 2020: 14 Fragen & 14 Antworten, hrsg. v. E. Hoffmann, Sankt Augustin 2016, S.10 – 15.

Sell, S. (2013). Wie attraktiv ist zukünftig die duale Ausbildung? Demografischer Wandel, Imageproblem und veränderte Schülerschaft, In: Duale Ausbildung 2020: 14 Fragen & 14 Antworten, hrsg. v. E. Hoffmann, Sankt Augustin 2016, S. 18 – 24.

Solga, Heike; Protsch, Paula; Ebner, Christian; Brzinsky-Fay, Christian (2014): The German vocational education and training system: Its institutional configuration, strengths, and challenges, WZB Discussion Paper, No. SP I 2014-502. Unter: <http://hdl.handle.net/10419/104536> (abgerufen September 2016)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, August 2016

WKÖ Stabsabteilung Statistik (2016). Länderprofil Costa Rica. Unter: http://wko.at/statistik/laenderprofile/lp-costa_rica.pdf (abgerufen Oktober 2016)

Zedler, R. Neue Wege der Berufsausbildung (2004). Unter: <http://www.bpb.de/apuz/28220/neue-wege-der-berufsausbildung?p=all> (abgerufen September 2016)