

## Werden Ausbildungsplätze auch im Westen immer mehr zur Mangelware?

**Harald Brandes, Günter Walden**

**Es ist zu befürchten, daß die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 1995/96 im Westen hinter den Erwartungen zurückbleiben wird. Vor allem im Osten Deutschlands ist nicht damit zu rechnen, daß allen jungen Menschen, die dies wollen, eine betriebliche Berufsausbildung im dualen System ermöglicht wird. Jetzt wird auch (wieder) die Diskussion zu führen sein, wie dem Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen begegnet werden kann. Hierbei ist es aber nicht unwichtig, ob der Mangel an Ausbildungsplätzen nur kurzfristig von Bedeutung sein wird oder ob mit einem längerfristig wirkenden Defizit zu rechnen ist und auf welche erkennbaren Ursachen dies zurückzuführen ist.**

Da Ausbildungsplatzprobleme im dualen System, genauer gesagt Mangelsituationen bei den betrieblichen Ausbildungsplätzen, nicht neu sind, sondern ein Auf und Ab konstitutionell mit dem dualen System verknüpft zu sein scheint, ist ein kurzer Rückblick auf die jüngere Geschichte der Ausbildungsplatzentwicklung angebracht und nützlich, bevor wir uns mit der gegenwärtigen und vor allem mit der in nächster Zukunft zu erwartenden Entwicklung beschäftigen.

### **Auch in den 70er Jahren war die Ausbildungsplatzsituation angespannt**

Bereits seit der Mitte der 80er Jahre ist in den alten Bundesländern ein stetiger Rückgang

der Zahl betrieblicher Auszubildenden feststellbar. Befanden sich 1985 noch rd. 1,8 Millionen Personen in einer betrieblichen Ausbildung, lag die Zahl 1993 nur noch bei 1,3 Millionen.<sup>1</sup> Der Rückgang der Auszubildendenzahlen war dabei besonders ausgeprägt bei den Kleinbetrieben (mit weniger als zehn Beschäftigten); bei diesen Betrieben reduzierte sich die Zahl der Auszubildenden um rund 40 Prozent, während der Rückgang bei den Großbetrieben (mit mindestens 500 Beschäftigten) rund 17 Prozent betrug.<sup>2</sup> Seit 1991 sind die Rückgänge der Auszubildendenzahlen allerdings vor allem auf den Rückzug der Großbetriebe aus der betrieblichen Ausbildung zurückzuführen.

Fragt man nach den Gründen für diese Entwicklung, so sind nachfrageorientierte Gründe von angebotsorientierten Gesichtspunkten zu unterscheiden. Bei den nachfrageorientierten Aspekten ist insbesondere die demographische Entwicklung zu nennen. Aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge war Ende der 70er Jahre ein starker Anstieg der Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. An die Betriebe wurden aus Politik und Wirtschaft Appelle gerichtet, zusätzliche Ausbildungsplätze zur Versorgung der wachsenden Zahl von Jugendlichen bereitzustellen. Viele Betriebe kamen diesen Appellen nach und bildeten mehr als zuvor (und zum Teil wohl auch über den eigenen Bedarf) aus. Die Zahl der Auszubildenden stieg so von 1,3 Millionen 1977 auf 1,8 Millionen 1985 an. Die Situation am Ausbildungsstellenmarkt entspannte sich aber erst, als die Schulabgängerzahl und damit auch die Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung wieder zurückging. Die Rückgänge der Auszubildendenzahlen bis 1991, die hauptsächlich im kleinbetrieblichen Bereich stattfanden, dürften denn auch wesentlich auf die demographische Entwicklung zurückzuführen sein. An nachfrageorientierten Gesichtspunkten ist zusätzlich auf das Interesse der Jugendlichen für eine betriebliche Ausbildung im Vergleich zu anderen, kon-

kurrierenden Bildungsgängen, hinzuweisen. Hier wird seit einigen Jahren ein Nachlassen der Attraktivität der betrieblichen Ausbildung vor allem im Bereich bestimmter Handwerksberufe konstatiert.

### **Die gegenwärtige Situation in Ostdeutschland unterscheidet sich deutlich vom Westen**

Neben nachfrageorientierten Gesichtspunkten spielen angebotsorientierte Gründe, also das Interesse der Betriebe an der Ausbildung, für die Entwicklung der Auszubildendenzahlen eine Rolle. In jüngster Zeit wird der Rückgang der Auszubildendenzahlen begleitet von einer angespannteren Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Für die Jugendlichen ist es erheblich schwieriger geworden, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, der ihren Vorstellungen entspricht.

In Ostdeutschland ist mit der Vereinigung das System der betrieblichen Berufsausbildung grundlegend verändert worden. Die Phase des Übergangs vom zentral geleiteten Berufsbildungssystem der DDR zum dualen System der Bundesrepublik wurde und wird dabei von einer Reihe von Problemen begleitet. Hier ist insbesondere die Entflechtung und Auflösung der Kombinate, welche die wichtigsten Träger der Berufsausbildung in der DDR waren, zu nennen. Die Einführung des neuen Berufsbildungssystems in Ostdeutschland wurde von einem drastischen Rückgang der Ausbildung in Industrie und Landwirtschaft begleitet. Verschärfend für die gegenwärtige Situation kommt hinzu, daß für das Ausbildungsjahr 1995 erstmalig keine Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen wurden, die von der ehemaligen Treuhand oder deren Nachfolgeinstitutionen finanziert werden. Die Zahl der Auszubildenden insgesamt ist in Ostdeutschland heute deutlich niedriger als zu DDR-Zeiten. Das von der Wirtschaft bereitgestellte Angebot an Ausbildungsplätzen reicht zur Versorgung der eine



Ausbildung nachfragenden Jugendlichen nicht aus. Neben der betrieblichen Berufsausbildung kommt deshalb – mit öffentlichen Mitteln gefördert – außerbetrieblichen Berufsbildungseinrichtungen eine starke Bedeutung zu.

### In den nächsten drei Jahren wird sich die Situation nicht verbessern

Zu Zeiten, in denen die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen das Angebot übersteigt, hängt die quantitative Entwicklung naturgemäß von den Entscheidungen in den Betrieben ab. Deshalb sollte man sie zu ihren Plänen und Absichten befragen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat dies zwischen März und Juni 1995 im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) getan, so daß auf Ergebnisse dieser Befragung bei mehr als 1 000 Ausbildungsbetrieben in West- und Ostdeutschland zurückgegriffen werden kann.

Die Betriebe wurden zunächst danach gefragt, wie sich die Zahl der Auszubildenden in ihrem Betrieb während der nächsten drei Jahre voraussichtlich entwickeln wird. Für die Betriebe, die einen Rückgang der Ausbildung erwarten, wurde dann zusätzlich erfragt, welche Gründe hierfür maßgebend sind.

Als wesentliches Ergebnis der Befragung ist herauszustellen, daß auch in den nächsten drei Jahren mehr Betriebe ihre Ausbildung einschränken als ausbauen wollen.

Zwar will der größte Teil der Betriebe die Ausbildung in etwa im bisherigen Umfang weiterführen, für die Ableitung positiver oder negativer Tendenzen der zukünftigen Gesamtentwicklung der Ausbildung ist aber der Saldo aus Zunahme und Abnahme der Ausbildung entscheidend.

Die Entwicklung der Ausbildung wurde differenziert für drei Gruppen von Ausbildungs-

berufen erfragt. Das Ergebnis ist in der Abbildung 1 dargestellt.

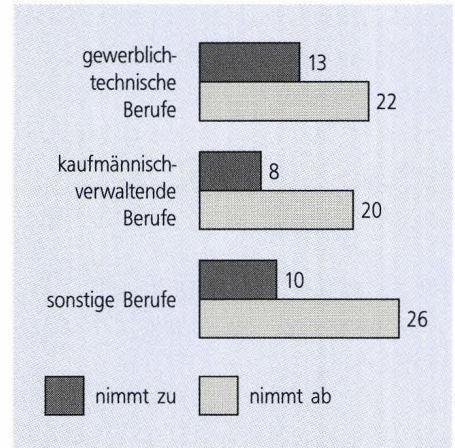
Für alle Berufsgruppen ergeben sich negative Tendenzen im Hinblick auf die Entwicklung der Auszubildendenzahlen. Gewerblich-technische Berufe sind von diesem befürchteten Rückgang allerdings etwas weniger betroffen als andere Berufe. Während sich in diesem Berufsbereich ein Minus von neun Prozentpunkten zwischen den Betrieben ergibt, die eine Erhöhung (13 Prozent) und denen, die eine Einschränkung (22 Prozent) der Ausbildung planen, liegt die negative Entwicklung bei den kaufmännischen Berufen bei minus zwölf Prozentpunkten: acht Prozent der Betriebe wollen mehr, aber 20 Prozent weniger Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.<sup>3</sup> Für alle übrigen Berufe ergibt sich ein Minus von 16 Prozentpunkten: zehn Prozent planen einen Ausbau der Ausbildung, 26 Prozent planen dagegen eine Reduzierung.

### Der erwartete Rückgang der Ausbildung gilt allgemein, Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind aber feststellbar

Sowohl bei den großen Industriebetrieben als auch bei den kleinen Handwerksbetrieben muß in den nächsten drei Jahren mit einer Reduzierung der Ausbildungsplatzzahlen gerechnet werden; dies ist gleichermaßen für verschiedene Branchen wie für Ostdeutschland und Westdeutschland feststellbar. Allerdings zeigt eine differenzierte Betrachtung der Situation in Ost- und Westdeutschland unterschiedliche Entwicklungstendenzen in einzelnen Betriebsgrößenklassen.

In Westdeutschland zeigen sich die geschilderten negativen Tendenzen vor allem in der Gruppe kleinerer Betriebe (bis zu 49 Beschäftigte). Die Differenz zwischen den Betrieben, die eine Erhöhung (sechs Prozent) und denjenigen, die eine Abnahme der Aus-

Abbildung 1: Die Zahl der Auszubildenden entwickelt sich in den nächsten drei Jahren wie folgt: (Angaben in %)



Quelle: BIBB

bildung (31 Prozent) im Bereich der gewerblich-technischen Berufe erwarten, beträgt hier 25 Prozentpunkte. Für die Gruppe der mittleren (von 50 bis 499 Beschäftigte) und der größeren Betriebe (mindestens 500 Beschäftigte) beträgt der betreffende Saldo dagegen nur noch jeweils minus sieben Prozentpunkte. In den anderen Berufsgruppen zeigen sich ähnliche Unterschiede bei einem Vergleich der Ergebnisse für unterschiedliche Betriebsgrößenklassen. Da in jüngster Zeit – wie oben ausgeführt – der Rückgang der betrieblichen Ausbildung in den Großbetrieben stärker ausgeprägt war als im kleinbetrieblichen Bereich, könnte dieses Ergebnis eine Trendwende ankündigen: Während sich der Rückgang im Bereich der großbetrieblichen Ausbildung langsam abschwächt, sind für den kleinbetrieblichen Bereich sich verstärkende Reduzierungstendenzen anzunehmen.

In Ostdeutschland ergibt sich bei einer Betrachtung der Ergebnisse für unterschiedliche Betriebsgrößenklassen ein gegenläufiges Bild. Die erwarteten Rückgänge der Ausbildung sind hier vor allem auf die Situation in Großbetrieben<sup>4</sup> zurückzuführen. In der Gruppe der Großbetriebe wollen hier bei den gewerblich-technischen Berufen 35 Prozent



der Betriebe die Ausbildung reduzieren, nur sechs Prozent gehen von einer Zunahme der Ausbildung aus. Für die kleineren und mittleren Betriebe ist die negative Tendenz dagegen weniger stark ausgeprägt. Ähnliche Unterschiede zwischen einzelnen Betriebsgrößenklassen lassen sich für die anderen Berufsgruppen ableiten.

### Vor allem für Großbetriebe gilt: „Kein Bedarf an neu ausgebildeten Fachkräften“

Wie eingangs bereits gesagt, wird die notwendige Debatte über Möglichkeiten und Wege zur Steigerung des Angebotes an Ausbildungsplätzen verstärkt zu führen sein. Maßnahmen sollten sich nicht zuletzt an denen orientieren, die die Verfügungsmacht über die betrieblichen Ausbildungsplätze haben, also an den Betrieben.

Zur Orientierungshilfe wurden deshalb in der Erhebung des Bundesinstituts die Betriebe gefragt: „Falls Sie in Zukunft weniger ausbilden: Welche Gründe treffen zu?“

- Der am häufigsten genannte Grund für eine Reduzierung der Ausbildung ist „kein Bedarf an neu ausgebildeten Fachkräften“, er wird von jedem dritten der Betriebe, die ihre Ausbildungsaktivitäten verringern möchten, angegeben.
- Das gestiegene Kostenbewußtsein spiegelt sich in der häufigen Feststellung, daß „Ausbildung zu teuer“ sei. Von allen Betrieben, die die Ausbildung reduzieren wollen, geben 30 Prozent dies als Grund an.
- Jeder fünfte Betrieb nennt „keine geeigneten Bewerber“ als Ursache der Verringerung der Ausbildung.
- Nur für eine kleine Minderheit (fünf Prozent) der Betriebe mit Rückzugsabsichten ist die Möglichkeit, über den Arbeitsmarkt (Fach-)Hochschulabsolventen für qualifizierte Arbeitsplätze zu gewinnen, ein Grund, die Ausbildung einzuschränken oder aufzugeben.

### Gründe für den Rückzug aus der Ausbildung

Auch bei diesen Begründungen zeigen sich Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland, vor allem zeigen sich aber deutliche Unterschiede in der Begründungsstruktur zwischen kleinen, mittleren und größeren Betrieben. Dies gilt gleichermaßen für die verschiedenen Berufsgruppen. Wir wollen im folgenden die Situation in den gewerblich-technischen Berufen betrachten:

Für Großbetriebe besteht der Hauptgrund für einen Rückgang der Ausbildung im fehlenden Bedarf an neu ausgebildeten Fachkräften (46 Prozent). Kleinbetriebe (15 Prozent) und mittlere Betriebe (26 Prozent) verweisen hierauf dagegen sehr viel seltener. Allerdings ist dies in Ostdeutschland anders. Hier nennen immerhin noch ein Drittel der rückzugswilligen Kleinbetriebe einen fehlenden Fachkräftebedarf. Für ostdeutsche Großbetriebe liegt dieser Anteil sogar bei 50 Prozent.

Kleinbetriebe (50 Prozent) und auch mittlere Betriebe (37 Prozent) meinen sehr viel häufiger als Großbetriebe (29 Prozent), daß die

Ausbildung zu teuer sei. Diese Unterschiede in den Betriebsgrößenklassen sind gleichermaßen für Ost- wie für Westdeutschland nachweisbar. Dieses Ergebnis korrespondiert nicht mit den vom Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelten Kostenwerten für die Ausbildung. Hiernach sind die Ausbildungskosten in Kleinbetrieben wesentlich niedriger als in Großbetrieben.<sup>5</sup> Es ist deshalb wohl eine subjektive Einschätzung, daß die Ausbildung insgesamt als zu aufwendig eingeschätzt wird.

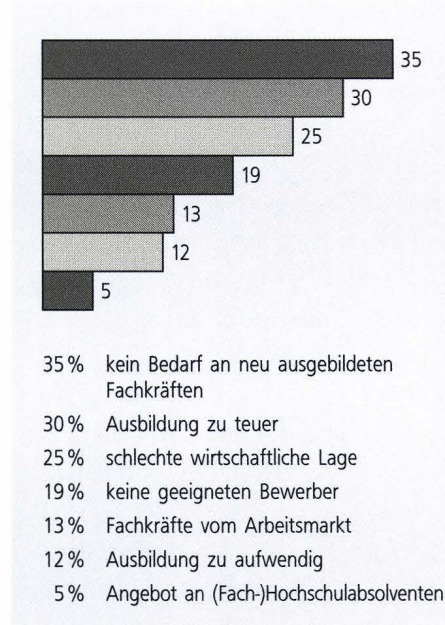
Der Grund „keine geeigneten Bewerber“ wird vor allem von westdeutschen Kleinbetrieben genannt. Mehr als die Hälfte (52 Prozent) dieser Betriebe sieht im Mangel an geeigneten Bewerbern die Begründung für den prognostizierten Rückgang der Ausbildung; von den westdeutschen Großbetrieben fühlen sich hingegen nur 19 Prozent vom Mangel an geeigneten Bewerbern betroffen. Für ostdeutsche Betriebe spielt der Mangel an geeigneten Bewerbern hingegen keine Rolle.

### Fazit

Die Befragung der Ausbildungsbetriebe im Frühjahr 1995 bietet nur wenige Ansatzpunkte, die betriebliche Ausbildungsplatzsituation für die nähere Zukunft optimistisch einzuschätzen. Das Bild kann sich aufhellen, wenn es gelingt, mehr nicht ausbildende Betriebe, über die mit Hilfe der vorliegenden Befragung keine Aussagen gemacht werden können, für eine Ausbildung zu gewinnen. Vor allem in Ostdeutschland sollte dies gelingen, da die dortigen Mittel- und Kleinbetriebe zumeist junge Betriebe sind, die sich in den ersten Jahren eine Ausbildung von jungen Menschen noch nicht zutrauen.

Betriebe, die keinen Fachkräftebedarf feststellen, sollten darüber nachdenken, ob sie nicht zu sehr auf ihre derzeitige Personalsituation fixiert sind und längerfristige Per-

Abbildung 2: **Warum wird weniger ausgebildet?** (Angaben in %)





spektiven vernachlässigen. Ausbildungsentscheidungen sind Entscheidungen für die Zukunft, nicht für dieses und auch nicht für das nächste Jahr. Skeptisch muß man allerdings dem Versuch gegenüberstehen, Betriebe von einer Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus zu überzeugen. In einer Zeit gestiegenen Kostenbewußtseins, von „schlanken Unternehmen“, was sich nicht zuletzt im Abbau von Personal niederschlägt, dürfte eine solche Strategie – anders als in den siebziger Jahren – wohl kaum erfolgversprechend sein.

Die von den Betrieben vorgebrachten hohen Kosten für eine betriebliche Ausbildung würden in vielen Fällen einer kritischen Nachprüfung nicht standhalten. Denn häufig werden den zweifellos anfallenden Kosten die Erträge nicht gegenübergestellt. Hier tut Aufklärung not, denn auch eine „nur“ subjektiv empfundene Kostenbelastung ist eine Tatsache, die offensichtlich Anlaß zum Ausbildungsplatzabbau bietet.

Für die kleinbetriebliche Ausbildung in Westdeutschland sollte nach Wegen gesucht werden, die Ausbildung in diesen Betrieben wieder für einen größeren Bewerberkreis attraktiv zu machen.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. *Berufsbildungsbericht 1995*, S. 53

<sup>2</sup> Die Rückgänge innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen wurden aus den Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit berechnet.

<sup>3</sup> Für 1993 war in einer Befragung westdeutscher Betriebe ohne Differenzierung nach Berufsgruppen ein Saldo von minus 8 Prozentpunkten ermittelt worden. Vgl. *IAB-Kurzbericht Nr. 8 vom 1. 6. 1994*

<sup>4</sup> Zu einem ähnlichen Ergebnis kam auch eine 1993/94 durchgeführte Erhebung bei ostdeutschen Ausbildungsbetrieben. Vgl. Ulrich Degen, Günter Walden: *Ausbildungsbeteiligung der Betriebe*, in: Ulrich Degen, Günter Walden, Klaus Berger: *Berufsausbildung in den neuen Bundesländern. Daten, Analysen, Perspektiven*, Bundesinstitut für Berufsbildung, *Berichte zur beruflichen Bildung*, Heft 180, Bielefeld 1995

<sup>5</sup> Vgl. Richard v. Bardeleben, Ursula Beicht, Kalman Feher, *Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung*; in: *BWP 23 (1994) 3*, S. 3–11

## Weiterbildung in Europa

Uwe Grünewald

### Sozialer Dialog und Weiterbildung in Europa. Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften

W. Heidemann, W. Kruse, A. Paul-Kohlhoff, Chr. Zeuner  
Berlin 1994

Eigentlich haben wir uns in Deutschland daran gewöhnt, daß wir uns im Bereich der beruflichen Bildung eher als Sponsoren denn als Akteure im europäischen Einigungsprozeß begreifen. Schließlich sind wir der größte Nettozahler der Union. Schließlich haben wir das duale System, um das uns viele andere EU-Staaten beneiden und das uns, zumindest jetzt noch, die niedrigste Jugendarbeitslosenquote in Europa beschert. Schließlich haben wir das Konsensprinzip in Fragen der beruflichen Bildung entwickelt und bis fast hin zur Inflexibilität perfektioniert. Was also nützen uns die Funktionsmechanismen anderer EU-Staaten?

Das vorliegende Buch ist eines der zahlreichen Produkte aus der ersten, inzwischen abgeschlossenen Generation der europäischen Aktionsprogramme im Bereich der beruflichen Bildung (FORCE). Diese Programme haben den unbequemen Weg beschritten, europäische Annäherung nicht zu verordnen

oder gar per Gesetz zu harmonisieren, sondern über transnationale Pilotprojekte sowie gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten erfahrbar zu machen.

Eine besondere Bedeutung hat in allen Ländern der Europäischen Union dabei der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf allen Ebenen, sei es auf europäischer Ebene, national oder regional (auch euregional) oder auf sektoraler Ebene. Es gibt bisher wenige Arbeiten, die in der analytischen Darstellung von administrativen und kooperativen Strukturen über die Befassung mit einer nationalen Situation oder einen bilateralen Vergleich hinausgehen.

Die vorliegende Studie versucht einen Quervergleich zentraler Aspekte des sozialen Dialogs in der beruflichen Weiterbildung über alle zwölf EU-Staaten hinweg. Durch die Beschränkung der Darstellung auf die jeweilige Funktionsweise eines Dialogs der Sozialpartner relevanten Rahmenbedingungen (sei es in der Struktur des Bildungswesens bzw. der beruflichen Bildung, sei es im Selbstverständnis der im einzelnen Land agierenden Gewerkschaften sowie der Intensität der Befassung der gewerkschaftlichen Akteure mit Fragen der beruflichen Bildung, sei es bei der Beschreibung des Konzepts öffentlicher Instanzen – Ministerien, regionale öffentliche Institutionen – für die Gestaltung der beruflichen Bildung) erhält der Leser einen hervorragenden und plastischen Einblick in die Gemeinsamkeit, aber vor allem auch die Unterschiedlichkeit der Realität des sozialen Dialogs in Fragen der beruflichen Bildung in Europa.

Insbesondere erlaubt es die Studie, die kleinen Ländermonographien bei Interesse an bestimmten Einzelaspekten querzulesen, um sich somit zu spezifischen Fragen, etwa die unterschiedlichen Ansätze zu tarifvertraglichen Regelungen oder zur kollektiven Finanzierung im Bereich der beruflichen Weiterbildung einen mehrere Länder umfassenden