



Ausbildungsjahr 2004 wird wieder kritisch – „Gerechtigkeitslücke“ muss geschlossen werden

► Das Ausbildungsjahr 2003 hat nicht so glimpflich geendet, wie es uns derzeit vieler Orts weisgemacht wird. Gewiss, die Zahl der zum 30. September 2003 noch nicht vermittelten Bewerber um Ausbildungsplätze in Höhe von 35.000 Jugendlichen konnte Dank der Nachvermittlungsbemühungen bis Ende vorigen Jahres deutlich verringert werden. Aber stimmt denn die Berufsbildungsstatistik wirklich? Nein, sie gibt ein verzerrtes Bild, weil sie lediglich die registrierte Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen erfasst, weil sie als „Geschäftsstatistik“ nur eine Momentaufnahme liefert und weil die sogenannte Einschaltquote zu niedrig ist. Sie kann demzufolge bei weitem nicht alle angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze und erst recht nicht alle nachfragenden Jugendlichen erfassen. Und die Januar-Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur Ausbildungsplatzsituation am Jahresbeginn 2004 zeigt darüber hinaus, dass auch 2004 wieder ein dramatisches Lehrstellenjahr werden wird.

Die Einbrüche des vergangenen Ausbildungsjahres bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sind bundesweit durchaus alarmierend: Minus 7,1 Prozent im Öffentlichen Dienst und minus 7,0 Prozent bei den freien Berufen. Dagegen hat sich der Rückgang beim Handwerk mit minus 3,2 Prozent angesichts der schwierigen Wirtschaftssituation vieler Handwerksbetriebe noch als erstaunlich moderat erwiesen.

Aber was sagen diese offiziellen Zahlen, wenn man die dahinter stehenden Ausbildungs-, Berufs- und Lebenschancen vieler Jugendlicher betrachtet; zumal die offiziellen Zahlen nicht das ganze Ausmaß der betrieblichen Ausbildungsplatzsituation abbilden. – So kann nach BIBB-Untersuchungen (Dr. Joachim G. Ullrich) der Versorgungsbedarf am Ende des Jahres inzwischen nicht mehr allein mit den noch nicht vermittelten Bewerbern gleichgesetzt werden. So sind im Jahr 2003 zu den 35.000 Unvermittelten weitere 46.700 alternativ verbliebene Bewerber hinzuzurechnen, die auch offiziell immer noch auf Lehrstellensuche sind. Das sind in

der Summe 81.700. Die Ergebnisse der BIBB-Bewerberbefragungen lassen sogar vermuten, dass die tatsächliche Zahl der Bewerber, die am liebsten noch im letzten Jahr mit einer Lehre begonnen hätten, nochmals um gut 20.000 höher liegt. Demnach dürften 2003 mindestens 100.000 registrierte Bewerber entgegen ihren Wünschen nicht in eine Lehrstelle eingemündet sein.

Unter den alternativ verbliebenen Bewerbern finden sich inzwischen viele „Verdrängte“, die intensiv nach einer Lehrstelle gesucht hatten. In der Bewerberbefragung 2001 bezeichneten sich insgesamt 42.800 alternativ Verbliebene selbst als de facto arbeitslos, obwohl sie nach der offiziellen Verbleibsstatistik nicht zu den Unversorgten zählten. Und 127.300 hatten sich bereits für frühere Ausbildungsjahre beworben, sind also sogenannte „Altbewerber“. Mit einiger Sicherheit kann angenommen werden, dass diese hohe Zahl der „Altbewerber“ im Ausbildungsjahr 2003 nicht niedriger gewesen ist und auch für das neue Ausbildungsjahr 2004 dürfte wieder eine ähnlich hohe Zahl von Altbewerbern, die als Bugwelle weitergeschoben werden, die sich verschärfende Situation auf dem Lehrstellenmarkt kennzeichnen.

Was ist zu tun?

Vollmundige Appelle der Präsidenten der Spitzenverbände, insbesondere der Wirtschaft, bewirken angesichts der wirtschaftskonjunkturellen und -strukturellen Situation in Deutschland immer weniger. Ich bleibe bei meiner vielfach geäußerten These, dass auch bei einer allmählichen Erholung der Wirtschaftskonjunktur wegen der wegrationalisierten Arbeitsplätze auch die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze nicht mehr auf das frühere hohe Niveau gesteigert werden kann. Denn wir haben es mit einer andauernden wirtschaftsstrukturellen und Rationalisierungstendenz zu tun, die auf lange Sicht unser Duales System der Berufsausbildung ernsthaft bedroht. Das sollten Wirtschaftsverbände und Politik endlich einmal zur Kenntnis nehmen.

Die Betriebe können sich in ihrem Einstellungsverhalten gar nicht anders bewegen, als sie es derzeit tun, auch dann nicht, wenn sich in einigen Branchen und Berufsbereichen bereits ein Fachkräftemangel aufzutut: Der Personalkosten- und der technische Rationalisierungsdruck sind für viele Betriebe, die überhaupt und mehr ausbilden könnten, einfach zu hoch. Die Wirtschaftsverbände verhalten sich – abgesehen von den regionalen Organisationen und Kammern – weitgehend passiv und hoffen, dass das Gewitter ohne größere Schäden über sie hinwegzieht.

*Berufliche Bildung muss
in Deutschland in Teilbereichen
neu gedacht und
neu organisiert werden*

Es werden keinerlei Initiativen ergriffen, um die „Gerechtigkeitslücke“ zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zu schließen. Um die Versorgung der Jugendlichen mit einer ausreichenden (etwa 12,5 Prozent Überhang) Menge an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu gewährleisten, und um die drohende Fachkräftelücke in der Zukunft abzuwenden, müsste auch im Interesse der nicht oder nicht genug ausbildenden Betriebe endlich ein finanzieller Ausgleich auf regionaler und Branchen-Ebene vereinbart werden. Hierzu bedarf es der Einsicht, des Willens und der konkreten Initiativen der verantwortlichen Wirtschaftsverbände und auch der Tarifparteien. Derartige Lösungen sind allemal besser, als gesetzliche Umlagefinanzierungen mit Hilfe von zentralen Fonds, die einfach nicht ohne komplizierte Verfahren und bürokratische Apparate auskommen können.

Ein weiterer Vorschlag sollte ebenfalls endlich umgesetzt werden: Arbeitsteilige Berufsausbildung in einem Sandwich-System von langen betrieblichen Ausbildungsphasen (nicht wertlose Betriebspraktika!) und vollzeitschulischen Ausbildungsphasen in Berufsfachschulen mit Kammerabschlussprüfung. Das baden-württembergische Modell, aber auch ähnliche Modelle in einigen neuen Ländern können hier vor-

bildlich sein. Dies gedacht als eine dauerhafte Ergänzung des Dualen Systems, nicht als Alternative. Die Berufsfachschulen der Länder müssen so schnell wie möglich aus ihrem Negativimage herauskommen, nicht genug betriebspraxisorientiert auszubilden und nur als Notstopfen zu dienen in den Zeiten des betrieblichen Ausbildungsmangels. Sie müssen zu einem eigenständigen berufspraktischen und fachtheoretischen Ausbildungsweg entwickelt werden, bei dem die Länder nicht in einer Stop-and-go-Politik immer wieder gezwungen werden, Nothelfer zu spielen. Wie gut praxis- und betriebsgerecht, aber jugendgerecht dieser Ausbildungsgang funktionieren kann, ist an dem positiven Beispiel Österreich zu sehen, wo mit durchaus guten Übernahmechancen auf betriebliche Arbeitsstellen etwa die Hälfte der jugendlichen Auszubildenden ihre effiziente Qualifikation für das Arbeitsleben erhält.

Während der betrieblichen Ausbildungsphasen können die Jugendlichen wie im klassischen Dualen System ihre Ausbildungsvergütung erhalten; während der vollzeitschulischen Ausbildungsphasen sollte Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz gezahlt werden. Dann wird dieser neue ergänzende Ausbildungsgang attraktiv für die Wirtschaft, für die einzelnen Betriebe und nicht zuletzt für viele junge Menschen. In Zeiten permanenter Höherqualifizierung, steigender fachtheoretischer Anforderungen und hoher Erwartungen der einstellenden Betriebe an das Qualifikationsniveau der Facharbeiter und Fachangestellten ist ein solcher ergänzender Ausbildungsgang auch eine zeitgerechte Antwort und Lösung für die andauernden betrieblichen Ausbildungsplatzdefizite.

Ein weiteres Argument sollte hierbei bedacht werden: Die Wirtschaft, die Betriebe können nicht zur Ausbildung gezwungen werden, sie können sich daraus zurückziehen, aus welchen Gründen auch immer, der Staat kann aber vor seiner Ausbildungsverpflichtung für die junge Generation nicht fliehen. Täte er es dennoch, würde mittel- und langfristige keine Regierung eine solche Entwicklung bildungs- und sozialpolitisch durchhalten können.

Deshalb müssen unabhängig von konjunkturellen Wirtschaftsschwankungen und von Wirtschaftsstrukturrevolutionen – insbesondere durch die neuen Technologien in der Informations- und Kommunikationstechnologie – die Unternehmen die Gewissheit haben, dass sie kontinuierlich auch in Zukunft den notwendigen hochqualifizierten Fachkräftenachwuchs erhalten. Und die jungen Menschen müssen die Sicherheit und Zuversicht haben, dass sie die bestmögliche Qualifizierung für ihr zukünftiges Arbeitsleben und ihre soziale Sicherheit bekommen.

Berufliche Bildung muss in Deutschland den neuen Anforderungen und Veränderungen entsprechen, in Teilbereichen neu gedacht und neu organisiert werden. ■



HELMUT PÜTZ

Prof. Dr. phil., Präsident des
Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn