Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren

Ergebnisse des Experten-Workshops
vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär • Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung
BIBB

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Ausbildungsmarkt_Titelei.indd 1 31.01.2005 17:09:37

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar

ISBN 3-88555-759-2

Vertriebsadresse:
Bundesinstitut für Berufsbildung
53142 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de
Bestell-Nr.: 09.099

© 2005 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär,
53142 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlaggestaltung: Hoch 3 GmbH, Berlin
Satz: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn
Druck und Weiterverarbeitung: Druckpartner Moser, Rheinbach
Verlag: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

ISBN 3-88555-759-2

Inhalt Seite

Einführung
Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot
Joachim Gerd Ulrich 5

Workshop Teil I 37
Qualifizierungsverhalten von Betrieben
Moderation: Walter Brosi 39

Einflussfaktoren auf das Qualifizierungsverhalten von Betrieben
Günter Walden 41

Ausbildung zwischen Strukturwandel und Investitionskalkül
Dirk Werner 53

Berufsbildung und Strukturwandel –
Zum Einfluss wirtschaftsstruktureller Veränderungen auf das betriebliche Ausbildungsstellenangebot seit 1980
Klaus Troltsch 71

Workshop Teil II 93
Das Bildungsverhalten von Jugendlichen
Moderation: Reinhold Nickolaus 95

Bildungsverhalten von Jugendlichen
Harald Brandes 97

„Ausbildungsreife“
Zur Diskussion um ein schwieriges Konstrukt –
Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit
Karen Schober 105

Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen und ein Versuch einer kurz- und mittelfristigen Vorausschätzung
Walter Brosi 115

Workshop Teil III 129
Simulation und Prognose der Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt
Moderation: Reinhard Zedler 131

Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems
Winand Kau und Manfred Lösch 133

Welche Chancen für die Stärkung der betrieblichen Berufsausbildung sind mit einem externen Ausbildungsmanagement verbunden
Eckart Severing und Beate Zeller 147

Liste der Teilnehmer und Teilnehmerinnen 159

Joachim Gerd Ulrich

Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot

Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme[1]

Zusammenfassung und Überblick

Um Entwicklungen valide beobachten zu können, ist exaktes Messen erforderlich. Dazu benötigt man eine genaue und allgemein akzeptierte Vorstellung, um welche Größen es eigentlich geht und wie die Umsetzung vom Empirischen in das Numerische erfolgen soll. Leider werden diese Minimalanforderungen im Zusammenhang mit der Bestimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt teilweise nicht erfüllt; zwischen Begriffsdefinition, empirischer Operationalisierung und numerischer Abbildung eröffnen sich bisweilen substantielle Abweichungen und Widersprüche. Besonders betroffen ist hiervon der Terminus der „Ausbildungsplatznachfrage". Unklare Definitionen, nicht einheitliche Operationalisierungen und Messungen führen in der öffentlichen Diskussion der Ausbildungsmarktentwicklung Jahr für Jahr zu beträchtlichen Missverständnissen und Kontroversen.

Der nachfolgende Beitrag beschäftigt sich zunächst mit der traditionellen Definition von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt (Kapitel 1). Bereits hier zeichnen sich Besonderheiten ab: Was auf dem Güter- und Arbeitsmarkt „Angebot" genannt wird, wird hier mit „Nachfrage" bezeichnet und umgekehrt. Dies hat zur etwas merkwürdigen Konsequenz, dass die „nachfragende" Seite auf dem Ausbildungsmarkt für den Erwerb des von ihr gewünschten Gutes nicht nur kein Entgelt zu entrichten hat, sondern obendrein sogar noch finanziell belohnt wird. Die Begriffsumkehrung von „Angebot" und „Nachfrage" ist offenbar im Zusammenhang mit dem Wunsch erfolgt, den Bildungscharakter und weniger den Erwerbscharakter der Ausbildung zu betonen (im Sinne des „social demand approach"). Sie verbindet sich mit spezifischen, alles in allem nicht unvorteilhaften Denotationen zur Rolle der Betriebe und Jugendlichen auf dem Ausbildungsstellenmarkt (Kapitel 2). Gleichwohl erfolgen Operationalisierung und Messung der „Nachfrage" nicht konsequent in Anlehnung an den „social demand approach". An diesem Ansatz orientiert sich in der Praxis zwar die Vorausschätzung *zukünftiger* Nachfrage, nicht aber die spätere Messung der *tatsächlich erreichten* Nachfrage. Die Ist-Messung der Nachfrage folgt vielmehr dem Paradigma des „manpower requirement approach" (Kapitel 3).

1 Aktualisierte Fassung des Vortrages vom 1. Juli 2004. Sie berücksichtigt die Entwicklungen auf dem Lehrstellenmarkt bis Herbst 2004, soweit diese zum Zeitpunkt der Abfassung bereits bekannt waren.

Die Folgen dieses sich alljährlich wiederholenden Paradigmenwechsels sind vielfältig: Nachfrageprognose und tatsächliches Ergebnis weichen in vielen Jahren beträchtlich voneinander ab (Kapitel 4.1). Die Nachfragemessung gerät in starker Abhängigkeit von der Angebotsentwicklung, sowohl im Zeitverlauf (Kapitel 4.2) als auch im regionalen Querschnitt (Kapitel 4.3). Die Zahl der Nachfrager wird dadurch beträchtlich unterschätzt (Kapitel 4.4) und ist letztlich abhängig von der wirtschaftlichen Situation vor Ort (Kapitel 4.5). Somit wird einem größeren Teil der Jugendlichen in statistischer Hinsicht die Motivation zur Ausbildungsplatznachfrage abgesprochen, selbst wenn sie sich intensiv um eine Lehrstelle bewarben (Kapitel 4.6) bzw. auch ganz offiziell ihren Wunsch nach einer Lehrstellenvermittlung bei der Bundesagentur für Arbeit aufrecht erhielten (Kapitel 4.7).

Letztendlich führt diese Praxis dazu, dass die „Ausbildungsnachfrage", die begrifflich den Jugendlichen zugeordnet wird, dennoch weitestgehend über die „Nachfrage" der Betriebe bestimmt wird und somit auch im Wesentlichen „Nachfrage" der Betriebe misst. Diese Uneinheitlichkeiten und Widersprüchlichkeiten in der Begriffsdefinition, Operationalisierung und Messung von „Ausbildungsplatznachfrage belasten nicht nur den wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskurs über die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes. Sie führen auch zu Fehlinterpretationen in der öffentlichen Debatte und zu einem Vertrauensverlust der Öffentlichkeit in die Zuverlässigkeit und Abbildgenauigkeit der amtlichen Ausbildungsstatistik (Kapitel 5).

1. Definitionen von Angebot und Nachfrage auf unterschiedlichen Märkten

Wer sich mit den Begriffen „Angebot" und „Nachfrage" im Zusammenhang mit dem Ausbildungsstellenmarkt beschäftigt, muss sich zunächst umgewöhnen: Denn die Begriffsbestimmungen weichen vom in der Ökonomie sonst üblichen Schema ab (vgl. Übersicht 1). Betrachten wir zunächst die herkömmliche Begriffsverwendung auf den Märkten der Waren und Dienstleistungen und auf dem Arbeitsmarkt:

- Auf den **Märkten der Waren und Dienstleistungen** bezeichnet das **Angebot** aus Sicht des einzelnen Marktteilnehmers – die volkswirtschaftliche Perspektive wollen wir zunächst unberücksichtigt lassen – die Bereitschaft zur Lieferung einer Ware oder einer Dienstleistung unter bestimmten Bedingungen. Die wichtigste Bedingung ist dabei in der Regel eine bestimmte Geldmenge, die der Kunde im Gegenzug der Lieferung zahlen soll. Die **Nachfrage** ist umgekehrt definiert als die Bereitschaft zum Kauf einer Ware oder Dienstleistung. Sie bestimmt sich zum einen durch die Bedürfnisse des Nachfragenden, zum anderen durch seine Kaufkraft. Reicht diese nicht aus, bleibt auch die Nachfrage aus, trotz des allgemeinen Interesses, die Ware oder Dienstleistung zu erwerben.

Übersicht 1: Definition von Angebot und Nachfrage auf dem Güter-, Arbeits- und Ausbildungsmarkt

	Markt der Waren und Dienstleistungen	Arbeitsmarkt	Ausbildungsmarkt
Aus der Perspektive der einzelnen Marktteilnehmer:			
• Angebot	die **Bereitschaft**, unter bestimmten Bedingungen (Verkaufspreis) eine Ware oder einer Dienstleistung zu liefern	die **Bereitschaft** eines Erwerbswilligen, seine Arbeitskraft unter bestimmten Bedingungen (Arbeitsbedingungen, Entlohnung) zur Verfügung zu stellen	die **Bereitschaft**, einen zur Ausbildung geeigneten Ausbildungswilligen einzustellen, ihn auszubilden und eine Vergütung zu zahlen
• Nachfrage	die **Bereitschaft**, eine Ware oder eine Dienstleistung zu erwerben und dafür einen Preis zu entrichten	die **Bereitschaft**, eine Arbeitskraft einzustellen, sie zu nutzen und dafür eine Entlohnung zu zahlen	die **Bereitschaft** eines zur Ausbildung geeigneten Jugendlichen, sich zu bestimmten Bedingungen (u. a. Ausbildungsvergütung) ausbilden zu lassen
Aus volkswirtschaftlicher Perspektive:			
• Angebot	die **Menge an Waren und Dienstleistungen**, die Verkäufer zu einem bestimmten Preis absetzen wollen	die **Zahl der Personen**, die bereit sind, ihre Arbeitskraft anderen gegen ein entsprechendes Entgelt zur Verfügung zu stellen	die **Zahl der Ausbildungsplätze**, die potentielle Arbeitgeber besetzen möchten und bereit sind, dafür eine bestimmte Vergütung zu zahlen
• Nachfrage	**Menge an Waren und Dienstleistungen**, die Käufer zu einem bestimmten Preis zu erwerben bereit sind	die **Zahl der Arbeitsplätze**, die potentielle Arbeitgeber besetzen möchten und bereit sind, dafür eine bestimmte Vergütung zu zahlen	die **Zahl der Personen**, die bereit sind, sich gegen ein entsprechendes Entgelt ausbilden zu lassen

- Auf dem **Arbeitsmarkt** ist mit dem **Angebot** in individueller Hinsicht die Bereitschaft eines Erwerbswilligen gemeint, seine Arbeitskraft unter bestimmten Bedingungen zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen die Arbeitsbedingungen, vor allem aber auch die Entlohnung.

  Die **Nachfrage** ist wiederum die Bereitschaft, eine Arbeitskraft einzustellen, sie zu nutzen und dafür zu bezahlen. Auch hier bestimmt sich die Nachfrage nicht allein durch die spezifischen Bedürfnisse, sondern vor allem auch durch die finanziellen Ressourcen des an der Nutzung einer Arbeitskraft Interessierten.

Die Angebots- und Nachfragedefinitionen auf dem Güter- und Arbeitsmarkt sind weitgehend vergleichbar; denn in beiden Sektoren wird mit der Nachfrage das Marktinteresse desjenigen gleichgesetzt, der das zur Disposition stehende Gut erwerben möchte und hierfür das Entgelt zu entrichten hat.

Dies ist auf dem **Ausbildungsmarkt** anders. Hier wird mit dem Nachfrager nicht derjenige gleichgesetzt, der zahlt (dies ist der Ausbildungsbetrieb), sondern derjenige, der ein Entgelt *empfängt* (also der Auszubildende). Mit dieser Umkehrung verbindet sich eine etwas eigenartige Perspektive: Der am Gut Interessierte fragt nach, und dafür wird er auch noch zusätzlich entlohnt. Und der Anbieter bietet nicht nur ein bestimmtes Gut an, nein, er zahlt auch noch dafür, wenn er es „los wird". Zu verstehen wäre ein solches Verhalten aus dem herkömmlichen Begriffsverständnis eigentlich nur, wenn es sich bei dem nachgefragten Gut nicht um ein Gut, sondern um ein *Ungut* handeln würde, wie es sich beispielsweise bei zu entsorgenden, giftigen Produktionsabfällen oder sonstigem Müll um solche „Ungüter" handelt. Dies ist natürlich bei der Ausbildung nicht der Fall, auch wenn die Lehrlinge in Österreich nach § 17 Abs. 1 des Berufsausbildungsgesetzes ganz offiziell für ihren Aufenthalt im Betrieb keine Vergütung, sondern eine „Entschädigung" erhalten, nämlich die so genannte „Lehrlingsentschädigung".

2. Spezifische Denotationen der Anbieter-/Nachfragerolle auf dem Ausbildungsmarkt

Gleichwohl stellt sich die Frage, weshalb für den Ausbildungsmarkt diese Begriffsumkehrung vorgenommen wurde. Es dürfte hierfür mehrere Gründe geben. Dass es bis in das letzte Jahrhundert hinein tatsächlich die Ausbildungsplatznachfrager waren, die ihrem Lehrherren ein Lehrgeld zu entrichten hatten und damit diejenigen waren, die bezahlten[2], ist als gleichsam historischer Grund weniger bedeutsam. Entscheidender dürfte sein, dass sich die Bildungsfachleute der sechziger bzw. siebziger Jahre in ihrem Begriffsverständnis mehr oder weniger bewusst vom Bildungsbedarfsansatz („social demand approach") und weniger vom Arbeitskräftebedarfsansatz („manpower requirement approach") leiten ließen: Der Bildungsbedarf orientiert sich demnach primär an den gesellschaftlichen Bildungswünschen bzw. der aus der Gesellschaft stammenden Bildungsnachfrage und nicht etwa an der Nachfrage der Betriebe nach qualifizierter Arbeitsleistung. Dieses Bildungsverständnis war ihnen offenbar wichtiger, als den Nachfragebegriff an die Entlohnungspraxis anzupassen, die sich seit der Einführung der „Ausbildungsvergütungen" (Deutschland), „Lehrlingslöhne" (Schweiz) bzw. „Lehrlingsentschädigungen" (Österreich) und der Abschaffung des Lehrgeldes umgekehrt hatte.

2 Unter diesen Bedingungen war die Nachfragedefinition natürlich mit den Begriffsdefinitionen des Güter- und Arbeitsmarktes vergleichbar.

Mit der Anlehnung der Begrifflichkeiten an den „social demand approach“ lag man insgesamt auch nahe am Grundgesetz. In Artikel heißt es ja, jeder Deutsche hat das Recht, Ausbildung und Beruf frei zu wählen. Ein impliziter Rückgriff auf den „manpower requirement approach“ hätte wohl verstärkt Assoziationen in Hinblick auf das fragwürdige Thema „Berufslenkung“ aufkommen lassen und konnte damit geschickt vermieden werden.

Übersicht 2: Spezifische De- und Konnotationen zur Rolle der Betriebe und Jugendlichen auf dem auf dem Ausbildungsmarkt – in Abhängigkeit davon, ob sie primär als „Anbieter“ oder als „Nachfrager“ verstanden werden

	Bezugsgröße:	
	Betrieb	**Jugendliche**
Rolle als „Anbieter“	Der Betrieb wird in die **Geberrolle** versetzt: *Er* ist es, der das Gut, um das es geht, zu Gunsten des Jugendlichen anbietet – und dies auch noch bei Zahlung einer Ausbildungsvergütung für den Jugendlichen. Das Gut, um das es geht, ist **Bildung**. Damit wird die **bildungs- und sozialpolitische** Bedeutung des Betriebes im Sinne des „social demand approach“ betont.[1)]	Der Jugendliche wird in die **Geberrolle** versetzt. Er ist es, der das Gut, um das es geht, zu Gunsten des Betriebes anbietet – jedoch nur gegen Zahlung einer entsprechenden Lohnes. Das Gut, um das es geht, ist **Arbeit**. Damit wird der **Erwerbsarbeitscharakter** der Ausbildung im Sinne des „manpower requirement approach“ betont.
Rolle als „Nachfrager“	Der Betrieb wird in die **Nehmerrolle** versetzt: Er ist es, der das Gut, um das es geht, zu seinen eigenen Gunsten nachfragt – und zwar in der Bereitschaft, dafür zu zahlen. Das Gut, um das es geht, ist **Arbeit**.[2)] Damit wird die **ökonomische** Funktion des Betriebes „manpower requirement approach“ betont.	Der Jugendliche wird in die Nehmerrolle versetzt: Er ist es, der das Gut, um das es geht, zu seinen eigenen Gunsten nachfragt – und dies auch noch als Nutznießer einer Ausbildungsvergütung. Das Gut, um das es geht, ist **Bildung**. Damit wird der **Bildungscharakter** der Ausbildung im Sinne des „social demand approach“ betont.

1) Eine ähnliche Umkehrung lässt sich im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt beobachten, wenn die Betriebe, die Arbeitskraft *nachfragen,* gleichwohl als „Arbeit*geber*“ bezeichnet werden.

2) „Qualifikation“ kommt als Gut in diesem Fall nicht in Betracht, da dieses Gut, selbst wenn der Betrieb an seiner Herstellung beteiligt ist, nicht dem Unternehmen, sondern dem Jugendlichen gehört.

Man darf nun gleichwohl annehmen, dass sich die Wirtschaft aus nahe liegenden Gründen dem Arbeitskräftebedarfsansatz deutlich verbundener fühlt. Dass sie sich

dennoch nicht gegen die offenkundige Anlehnung der Definitionen an den „sozialen Bedarfsansatz“ gewehrt hat, mag weniger mit dem formellen Argument zu tun haben, dass dieser Sprachgebrauch – „Nachfrager“ sind die einzelnen Bildungsteilnehmer – in der Bildungsökonomie generell üblich ist. Vielmehr dürfte entscheidender gewesen sein, dass sich mit den Begriffen „Angebot“ und „Nachfrage“ nun spezifische De- und Konnotationen verbinden, die auch für die Betriebe vorteilhaft und „statusfördernd“ sind (vgl. Übersicht 2).

Denn mit einer Zuweisung der „Anbieter“-Rolle an die Betriebe und der „Nachfrager“-Rolle an die Jugendlichen wird der Qualifizierungsaspekt der „dualen“ Ausbildung hervorgehoben und ihr Erwerbsarbeitscharakter in den Hintergrund gedrängt: Die Betriebe wären demnach weniger daran interessiert, die Jugendlichen als Arbeitskraft zu nutzen, als daran, ihnen Ausbildung anzubieten. Damit übernehmen sie zugleich eine bildungs- und sozialpolitisch wichtige Funktion und sind in ihrer Bedeutung den Berufsfachschulen, Fachschulen und Hochschulen vergleichbar, die ja auch „Bildungsanbieter“ sind.

Und auch die Motive der Jugendlichen stehen – bezeichnet man sie als Nachfrager – kaum in einem weniger positiven Licht da: Ihre Motive, sich zu bewerben, bestehen weniger darin, ihre Arbeitskraft anzubieten und Geld zu verdienen, als vielmehr darin, Bildung nachzufragen. Damit ähneln sie in ihren Motiven zugleich den sonstigen Jugendlichen, welche die Bildungsangebote der Berufsfachschulen und Hochschulen nachfragen.

Die durchaus widersprüchliche Umkehrung von Angebot und Nachfrage im Zusammenhang mit dem Ausbildungsstellenmarkt verleiht somit den Motiven beider Seiten, den Betrieben und den Jugendlichen, deutlich mehr Glanz, als die herkömmliche Begriffsverwendung erzielen könnte. Gleichwohl ist damit auch die Gefahr von mancherlei Missverständnissen programmiert, und es wäre womöglich besser, diese Begriffsumkehrung rückgängig zu machen:

- Denn würde man die Betriebe primär als Nachfrager begreifen, träte auch der Zusammenhang zwischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt bzw. Beschäftigung und Qualifizierung stärker hervor. Die Nachfrage der Betriebe nach Auszubildenden setzt nicht nur voraus, dass diese den Preis dafür zahlen können, sondern auch, dass ihre Nachfrage von spezifischen Bedürfnissen und Eigeninteressen genährt werden muss. Zu diesen Eigeninteressen sollte natürlich zuvorderst der zukünftige Fachkräftebedarf zählen – sieht man einmal von manchen kleineren Betrieben ab, die bereits während der Ausbildung einen Nettonutzen erzielen.
- Und würde man die Jugendlichen primär als Anbieter verstehen, würde zum einen klar hervorgehoben, dass sich die „Angebote“ in ihrer Qualität unterscheiden können und damit auch auf die Nachfrage der Betriebe Einfluss nehmen. Andererseits würde aber auch deutlich, dass unter bestimmten Bedingungen selbst qualitativ „hochwertige Angebote“ – sprich: ausreichend vorgebildete Schulabgänger – keine Nachfrager (Betriebe) finden, ähnlich wie unter bestimmten Marktbedingungen bisweilen gerade die hochwertigsten Autos wie Porsche, Ferrari und Rolls Royce unter einer Nachfrageflaute leiden. Mit anderen Worten: Bricht die Nachfrage zusammen, bleiben auch viele gute Angebote ungenutzt. Dies gilt erst

recht, wenn der Markt weniger über den Preis als über das Verwaltungshandeln des Staates und der Arbeitsagenturen reguliert und bereinigt wird.

3. Das statistische Dilemma

Wir wollen aber an dieser Stelle die historisch gewachsenen Begrifflichkeiten hier nicht weiter in Zweifel ziehen, sondern sie in ihrer bestehenden Form akzeptieren. Fragen wollen wir uns nun aber, wie mit diesen beiden Größen in der Praxis umgegangen wird, wie sie operationalisiert und gemessen werden. Dabei wollen wir die „Nachfrageseite“ bevorzugt erörtern, da der „Angebotsseite“ ja gleich eine ganze Reihe der nachfolgenden Abhandlung gewidmet ist. Wir werden dabei feststellen, dass wir vorhin keinen überflüssigen „philosophischen“ Diskurs durchgemacht haben. Denn wir werden im Folgenden auf viele Ungereimtheiten und Streitereien stoßen. Sie lassen sich, was die Nachfrageseite betrifft, auf folgende Widersprüchlichkeit zurückführen, die sich bisher Jahr für Jahr wiederholte:

„Aufgemacht wird die Rechnung am Anfang eines jeden Vermittlungsjahres nach dem „social demand approach“, tatsächlich abgerechnet wird aber am Ende des Jahres nach dem „manpower requirement approach“.

Die Folgen dieses sich alljährlich wiederholenden Paradigmenwechsels sind vielfältig und überwiegend mit wenig wünschenswerten Begleitumständen verbunden:

- Eine erste Folge betrifft die im Berufsbildungsbericht veröffentlichte Statistik: Die Prognose der Ausbildungsplatznachfrage und das am Ende des Jahres offiziell verkündete Ergebnis weichen in vielen Jahren beträchtlich voneinander ab.
- Die zweite Folge bezieht sich auf die begriffliche Trennschärfe von Angebot und Nachfrage. Die Nachfragemessung gerät in starker Abhängigkeit von der Angebotsentwicklung, sowohl im Zeitverlauf als auch im regionalen Querschnitt.
- Als dritte Konsequenz zeigt sich, dass die Zahl der Nachfrager Jahr für Jahr stark unterschätzt wird und die offiziell ausgewiesenen Zahlen letztlich abhängig von der wirtschaftlichen Situation vor Ort sind.
- Die vierte Folge ist eher psychologischer Natur und betrifft den Umgang mit den Jugendlichen: Letztlich wird durch den Paradigmenwechsel einem beträchtlichen Teil der Jugendlichen die Motivation zur Ausbildungsplatznachfrage abgesprochen, selbst wenn sie sich intensiv um eine Lehrstelle bewarben bzw. auch ganz offiziell ihren Wunsch nach einer Lehrstellenvermittlung bei der Bundesagentur für Arbeit aufrecht erhielten.

Wir wollen nun im Kapitel 4 Belege für diese vier Behauptungen zusammentragen und werden dabei mit den systematischen Vorhersagefehlern bei der Nachfragevorausschätzung beginnen.

4. Belegführung

4.1 Systematische Vorhersagefehler bei der Nachfragevorausschätzung in Abhängigkeit von der Angebotsveränderung

Nach § 3 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) soll der jährlich von der Bundesregierung vorgelegte Berufsbildungsbericht „die bis zum 30. September des laufenden Jahres zu erwartende Zahl der Ausbildungsplätze suchenden Personen" benennen. Die dafür erforderliche Vorausschätzung wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung in enger Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführt. Basis der Vorausschätzung bilden traditionell zwei Quellen:

- Da ist zum einen die Entwicklung der *Ausbildungsneigung* bei den Jugendlichen. Das BIBB führt hierzu umfangreiche Stichprobenbefragungen bei Schulabgängern durch. Ziel ist, mittel- und langfristige Trends zu erkennen. Analysiert wird, wie hoch der Anteil unter den Jugendlichen ist, der sich im dualen System ausbilden lassen möchte, und ob sich hier Änderungen zu den Vorjahren abzeichnen. Zudem wird untersucht, wann die ausbildungswilligen Jugendlichen ihre Wünsche realisieren wollen (sofort nach Verlassen der allgemein bildenden Schule oder erst später) und ob sich hier Verschiebungen gegenüber früher erkennen lassen. Schließlich geht es darum abzuschätzen, welche Bedeutung potentiellen Alternativen zu einer dualen Ausbildung (z. B. Berufsfachschule, Studium) zukommt.
- Zum anderen werden die demographische Entwicklung und die damit verbundene Entwicklung der Schulabgängerzahlen berücksichtigt. Das Statistische Bundesamt aktualisiert in diesem Zusammenhang seine Langfristprognosen unter Berücksichtigung der jüngsten Ist-Entwicklung und stellt diese Daten speziell dem Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Verfügung.

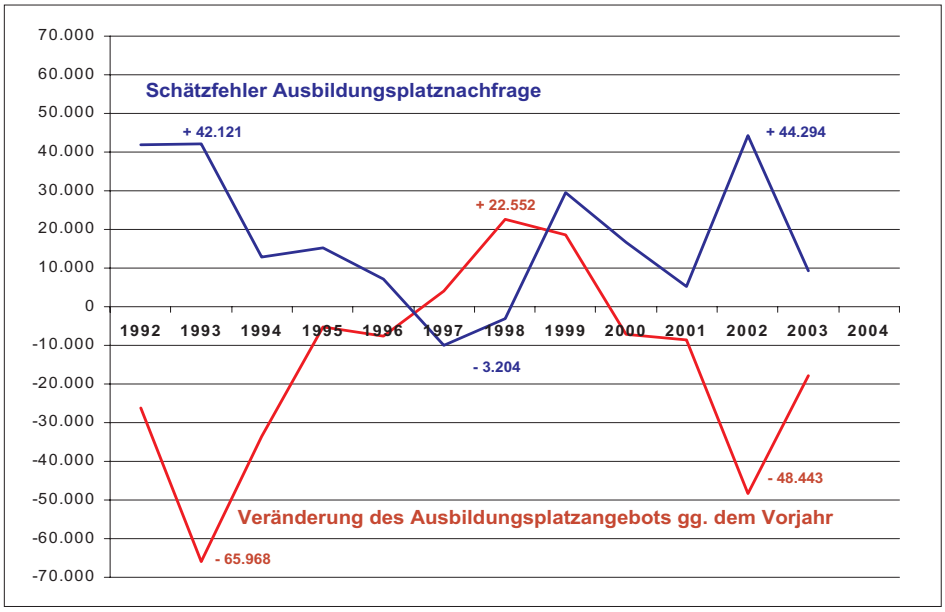
Ist nun beispielsweise nach dem Datenmaterial des Statistischen Bundesamtes mit einer Zunahme der Schulabgängerzahlen zu rechnen, wird – sofern die BIBB-Schulabgängerbefragungen eine unveränderte Ausbildungsneigung erwarten lassen – auch von einer wachsenden Zahl der Ausbildungsplatznachfrager ausgegangen – und zwar proportional zur Veränderung der Schulabgängerzahlen.

Allerdings wird – dies mag zunächst eigenartig klingen – noch eine weitere Quelle berücksichtigt: Dies ist die letztjährige Ausbildungsmarktentwicklung, wie sie sich in der zuletzt ausgewiesenen Zahl der Ausbildungsplatznachfrager widerspiegelt. Streng genommen müsste auf diese Information verzichtet werden können. Doch hatten sich in der Vergangenheit die Nachfragezahlen mehrfach anders entwickelt, als allein aufgrund der Ausbildungsneigung der Jugendlichen und aufgrund der demographischen Entwicklung zu erwarten gewesen war. So wurde beispielsweise von 1999 bis 2003 ein Rückgang der Nachfragezahlen beobachtet, der mit den gleichzeitig steigenden Schulabgängerzahlen und einer weitgehend konstanten Ausbildungsneigung nicht in Einklang zu bringen ist. Offenbar wird die offiziell ausgewiesene Nachfrage neben der Ausbildungsneigung und der demographischen Entwicklung von einer dritten, relativ einflussreichen Größe mitbestimmt.

Wir wollen die Antwort auf die Frage, um welche ominöse Größe es sich handelt, an dieser Stelle noch einen Moment lang aussparen. Sie hat – so viel sei an dieser Stelle aber bereits verraten – indirekt mit der jüngsten Ist-Entwicklung der Nachfrage zu tun. Deshalb orientiert sich die Vorausschätzung stets auch an den letztjährigen Daten des Ausbildungsstellenmarktes. Dies bedeutete in der Praxis für die letzten Jahre: Selbst wenn die Schulabgängerbefragung und die Bevölkerungsstatistik für sich genommen höhere Nachfragequoten[3] erwarten ließen, wurde für das nachfolgende Jahr nicht mit einer Nachfragequote gerechnet, die das letztjährige Ist-Ergebnis wesentlich übersteigen würde.

Diese Praxis hat sich insofern bewährt, als sie den Schätzfehler – wie nachträgliche Analysen zeigten – einzuschränken half. Aber eben nur einzuschränken: Denn trotz dieser stetigen Anpassung an die jüngste Ist-Entwicklung fielen die Vorhersagefehler in der Vergangenheit bisweilen immer noch sehr beträchtlich aus. Dies zeigt Übersicht 3. Sie weist in der oberen Kurve die Vorhersagefehler, definiert als Differenz zwischen vorausgeschätzter und tatsächlicher Nachfrage, für den Zeitraum von 1992 bis 2003 aus. Demnach kam es in mehreren Jahren zu *Über*schätzungen der Nachfrage im Umfang von 30.000 bis über 40.000, so 1992, 1993, 1999 und 2002. Substantielle *Unter*schätzungen sind dagegen nicht vorgekommen.

Übersicht 3: Der Schätzfehler bei der Vorhersage der Nachfrage in Abhängigkeit von der Angebotsentwicklung



Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesinstitut für Berufsbildung

3 Unter der Nachfragequote versteht man den rechnerischen Anteil der offiziell ausgewiesenen Nachfrager an der Gesamtzahl der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen.

Wie lassen sich nun diese Vorhersagefehler erklären? Die untere Kurve macht deutlich: Offenbar gibt es eine deutliche und negative Korrelation zwischen den Fehlern der Vorausschätzung und den Veränderungen des Ausbildungsplatzangebots.[4] Kam es zu starken Rückgängen des Angebotes wie zum Beispiel in den Jahren 1993 und 2002, wurde die Ausbildungsplatznachfrage stark überschätzt. Daraus lässt sich die Hypothese ableiten, dass die Nachfragentwicklung (oder besser: die *statistisch ausgewiesene* Nachfrageentwicklung) nicht nur von der demographischen Veränderung und der Ausbildungsneigung der Jugendlichen beeinflusst wird, sondern auch durch das Ausbildungsplatzangebot (vgl. Behringer/Ulrich, 1997). Wir wollen dieser These im Folgenden ein wenig näher nachgehen.

4.2 Gleichklang von Angebots- und Nachfrageentwicklung

Wenn es tatsächlich Zusammenhänge zwischen den Vorhersagefehlern der Nachfrage und der Angebotsentwicklung gibt, müsste sich auch unmittelbar eine Korrelation zwischen der Veränderung des Angebots und der Nachfrage nachweisen lassen. Tatsächlich scheint auch dies der Fall zu sein. In Übersicht 4 werden vier Trendlinien miteinander verglichen: die Entwicklung der Absolventenzahlen aus allgemein bildenden Schulen, die Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie die Veränderungen der Angebots- und Nachfragequote. Die Angebotsquote gibt wieder, wie viele Ausbildungsplatzangebote rechnerisch in einem bestimmten Jahr auf jeweils 100 Schulabgänger entfielen. Die Nachfragequote signalisiert spiegelbildlich, wie viele Ausbildungsplatznachfrager in einem bestimmten Jahr je 100 Schulabgänger registriert wurden. Wenn sich die Ausbildungsneigung der Schulabgänger im Laufe der Zeit nicht ändert, müsste die Nachfragequote in jedem Jahr gleich hoch ausfallen, unabhängig davon, wie viele Schulabgänger es jeweils gab.

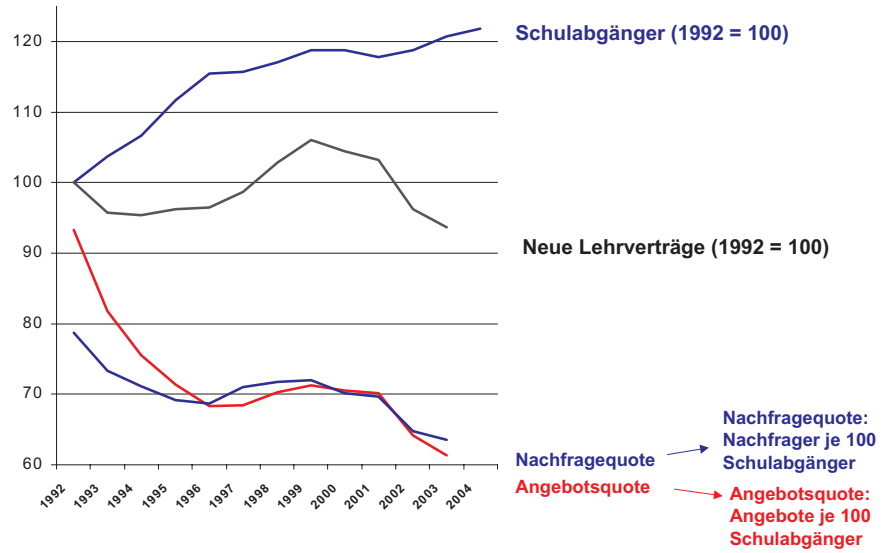
Dem ist jedoch nicht so. Wie Übersicht 4 deutlich macht, fiel die Nachfragequote seit Anfang der neunziger Jahre, als sie mit 78,7 % einen Höchststand erreichte, relativ kontinuierlich ab. Die Veränderung verläuft fast vollständig parallel zur Entwicklung der Angebotsquote.[5] Dies heißt: Pro 100 Schulabgänger gibt es in jedem Jahr nahezu genau so viele Ausbildungsplatznachfrager, wie Ausbildungsplätze für jeweils 100 Schulabgänger zur Verfügung stehen (vgl. dazu auch Übersicht 5 mit der regressionsanalytisch gewonnenen Trendlinie). Lediglich Anfang der neunziger Jahre wichen Angebots- und Nachfragequote etwas stärker voneinander ab. Die Ursache war das „überreichliche" Angebot, dass selbst von einer extrem hohen Nachfrage (rein rechnerisch fragten immerhin knapp vier von fünf Schulabgängern eine Lehrstelle nach[6]) nicht vollständig ausgeschöpft werden konnte.

4 Die Korrelation zwischen beiden Größen beträgt r = + 0,66.

5 Beide Größen korrelieren mit r = + 0,92.

6 Die hohe Nachfragequote von 78,7 % im Jahr 1992 dürfte die tatsächliche Ausbildungsneigung der Jugendlichen etwas überzeichnen. Dass überhaupt ein so hoher Wert erreicht werden konnte, war Folge einer nachträglichen Versorgung von Altbewerbern, die entweder in früheren Jahren wegen Lehrstellenknappheit noch nicht zum Zuge gekommen waren (man denke an die schwierige Versorgungssituation in Westdeutschland in den achtziger Jahren) oder die aber eine Lehre zwar bereits begonnen hatten, aber abbrechen mussten (sog. „Konkurslehrlinge" in Ostdeutschland, die ihre Lehre noch in DDR-Betrieben begonnen hatten).

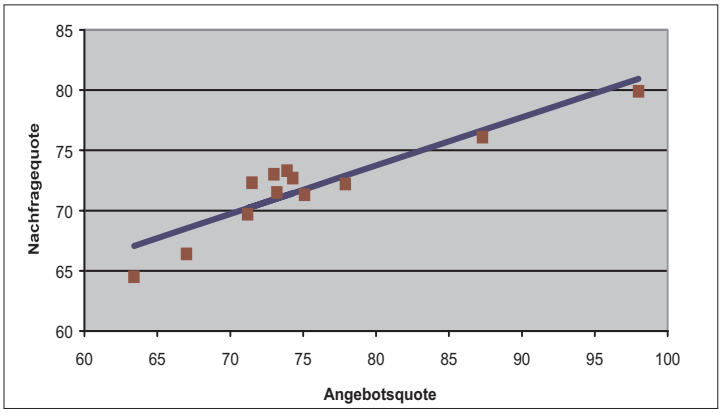
Übersicht 4: Entwicklung der Angebots- und Nachfragequote von 1992 bis 2003



	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Schulabgänger	773.285	801.980	824.556	864.015	892.302	894.906	904.637	917.669	918.748	910.784	918.997	933.635	942.027
Neuverträge	595.215	570.120	568.082	572.774	574.327	587.517	612.529	631.015	621.693	614.236	572.323	557.612	
Angebot	721.825	655.857	622.234	616.988	609.274	613.381	635.933	654.454	647.383	638.771	590.328	572.452	
Nachfrage	608.190	587.879	587.052	597.736	612.785	634.938	648.204	660.380	645.335	634.698	595.706	592.627	

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 5: Korrelation von Angebots- und Nachfragequote im Zeitraum von 1992 bis 2003



Es gilt somit offenbar: Je geringer das Angebot, desto geringer die Nachfrage, bzw.: Je höher das Angebot, desto höher die Nachfrage.

4.3 Zusammenhänge zwischen Angebot und Nachfrage im Querschnitt

Dieser Zusammenhang lässt sich nicht nur im zeitlichen Längsschnitt, sondern auch im regionalen Querschnitt belegen. In Übersicht 6 wird dargestellt, wie viele Ausbildungsplatznachfrager in den 176 Arbeitsagenturbezirken Deutschlands[7] je 1.000 Absolventen aus allgemein bildenden Schulen gezählt wurden. Die Korrelation mit dem Angebot ist frappant: Wurden in den Regionen maximal 499 Ausbildungsplätze je 1.000 Schulabgänger angeboten, betrug die mittlere Zahl der Lehrstellennachfrager 490. Lag die Zahl der Angebote zwischen 500 und 599, wurden im Schnitt 572 Nachfrager gemessen; variierte der Umfang der Angebote zwischen 600 und 699, waren es im Mittel 658 Ausbildungsplatznachfrager. Bei 700 bis 799 Angeboten gab es durchschnittlich 767 Nachfrager. Und in den Regionen, in denen sogar mehr als 800 Angebote gemacht werden konnten, wurde mit 875 Jugendlichen auch der höchste Durchschnittsbetrag bei den Nachfragern gemessen.

Übersicht 6: Abhängigkeit des relativen Nachfragevolumens in den Regionen vom relativen Angebotsvolumen vor Ort

	Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes				
	Zahl der Ausbildungsangebote je 1.000 Schulabgänger				
	bis 499	**500 bis 599**	**600 bis 699**	**700 bis 799**	**800 und mehr**
Zahl der Nachfrager je 1.000 Schulabgänger	490	572	658	767	875
Zahl der Regionen	24	70	58	12	12

Ergebnisse zum 30. September 2003
Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

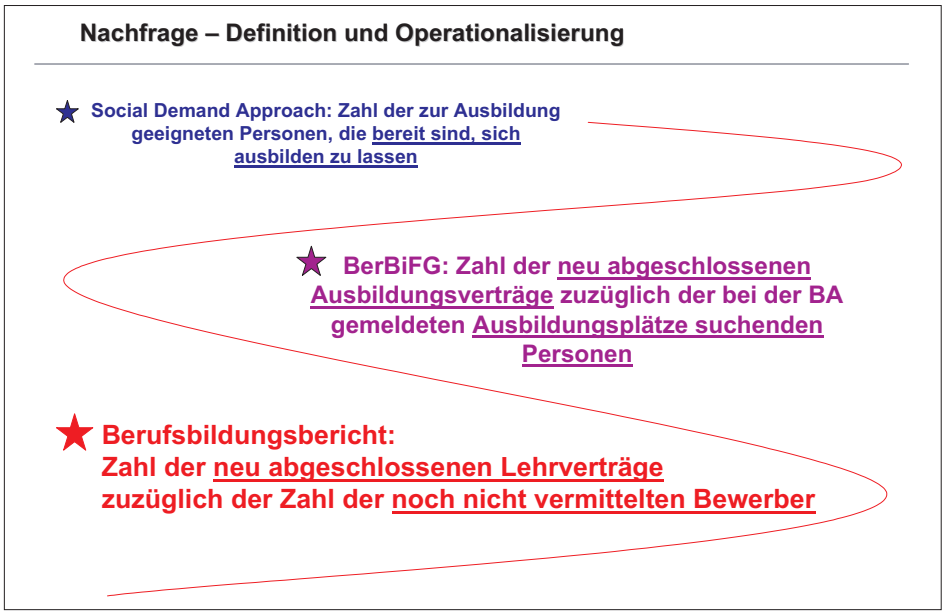
Es gilt also auch im Querschnitt über die Regionen Deutschlands hinweg: Je geringer das Angebot, desto geringer fällt statistisch auch die gemessene Nachfrage aus; je höher das Angebot ist, desto höher auch das Nachfrageergebnis.

4.4 Nachfrage – Unterschiede zwischen Definition und Operationalisierung

Wie kommt diese Abhängigkeit des statistisch erfassten Nachfragevolumens vom Ausbildungsplatzangebot zu Stande? Die Erklärung ist in der traditionellen Operationalisierung des Konstruktes „Nachfrage“ zu suchen, die von der Ausgangsdefinition abweicht (vgl. Übersicht 7).

7 Die fünf Arbeitsagenturbezirke Berlins sind hierbei zu einer Region zusammengefasst.

Übersicht 7: Nachfrage – Unterschiede zwischen Definition und Operationalisierung



Nach dem herkömmlichen Begriffsverständnis, das auch bei der Nachfragevorausschätzung implizit zu Grunde gelegt wird, wird Nachfrage – vereinfacht gesprochen – mit der Zahl der (zur Ausbildung geeigneten) Personen gleichgesetzt, die bereit sind, sich ausbilden zu lassen. Dies klingt eigentlich relativ einfach. Doch benötigt man hierfür nun ein Operationalisierungsmodell. In der Öffentlichkeit wird häufig die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber mit der Ausbildungsnachfrage gleichgesetzt – was auf den ersten Blick auch plausibel erscheint. Denn diese Jugendlichen (2004 waren es 740.165) haben durch ihren Gang zur Arbeitsverwaltung ihre Bereitschaft dokumentiert, sich ausbilden zu lassen, und zudem hat die Bundesagentur für Arbeit ihre grundsätzliche Eignung hierfür festgestellt.[8]

Gegen dieses Operationalisierungsmodell sprechen aber zwei Gründe:

Zum einen bleiben nicht alle gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber bei ihrem Wunsch, eine Lehre beginnen zu wollen. Die Berufswahl ist ein Prozess, in dem Wünsche gefasst, beibehalten oder aber wieder abgeändert werden. Immerhin hatten in 2004 zum Ende des Vermittlungsjahres von den insgesamt 740.165 registrierten Lehrstellenbewerbern 330.469 etwas anderes als eine Lehre begonnen. Nur 365.120 mündeten nach der offiziellen Verbleibsstatistik in eine Berufsausbildungsstelle ein, die restlichen 44.576 waren zum Ende des Geschäftsjahres noch nicht vermittelt (vgl.

8 Andernfalls würden sie nicht unter den „Ausbildungsstellenbewerbern" subsumiert, sondern lediglich als „Beratungsfälle" registriert.

Übersicht 8). Es ist natürlich nicht auszuschließen, dass diejenigen, die etwas anderes als eine Lehre begannen, ihr Interesse an einer Lehre vorläufig oder für immer verloren hatten.

Andererseits gibt es wiederum einen größeren Teil von Jugendlichen, die ihre Lehrstelle ohne Unterstützung der Bundesagentur finden. Eine gesonderte Statistik hierzu existiert leider nicht. Geht man aber von etwa 573.000 Neuabschlüssen des Jahres 2004 aus, dann sind zu den 365.000 Jugendlichen, die ihre Lehrstelle mit Hilfe der Bundesagentur für Arbeit fanden, nochmals rund 208.000 Lehranfänger hinzu zu rechnen, die ihren Ausbildungswunsch alleine realisierten konnten. Natürlich sollten diese Jugendlichen der Nachfrage des Jahres 2004 zugerechnet werden, auch wenn sie nicht bei der Arbeitsverwaltung als offiziell gemeldete Bewerber verbucht waren.

Eine Lösung aus diesem zweifachen Dilemma scheint nun das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) zu liefern. Im Gesetzestext taucht zwar nirgendwo der Begriff der „Nachfrage" auf, doch gibt § 3 in Hinblick auf die jährliche Erstellung des Berufsbildungsberichtes der Bundesregierung eine klare Direktive vor: Der Bericht soll demnach für das vergangene Jahr angeben, wie viele Berufsausbildungsverhältnisse in den vorangegangenen zwölf Monaten abgeschlossen worden sind, und er soll darüber hinaus die Zahl der am 30. September „bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze suchenden Personen" benennen. Es ist inzwischen Tradition geworden, „Ausbildungsplatznachfrage" in Anlehnung an diesen Rechtsparagraphen zu definieren.

Übersicht 8: Vergleich des offiziellen Ergebnisses der Berufsbildungsstatistik 2004 mit den Ergebnissen der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Offizielles Ergebnis der Berufsbildungsstatistik			**Berufsberatungsstatistik der Arbeitsverwaltung**		
Ausbildungsstellennachfrager des Jahres 2004			Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber im Jahr 2004		
Insgesamt	617.583	100,0 %	Insgesamt	740.165	100,0 %
darunter:			Verbleib am Jahresende:		
• mit Ausbildungsvertrag	573.007	92,8 %	• Berufsausbildungsstelle	365.120	49,3 %
• noch nicht vermittelt	44.576	7,2 %	• noch nicht vermittelt	44.576	6,0 %
			• sonstiger Verbleib	330.469	44,6 %
			darunter:		
			• Schulbesuch	136.092	18,4 %
			• Berufsvorbereitung	34.594	4,7 %
			• Arbeitsstelle	77.293	10,4 %
			• Sonstiger Status	59.947	8,1 %
			• Unbekannt verblieben	22.543	3,0 %

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge; eigene Berechnungen. Bei der Zahl der Ausbildungsstellennachfrager insgesamt und der Zahl der Nachfrager mit Ausbildungsvertrag handelt es sich noch um vorläufige Daten für 2004.

Wie aber können beide Größen gemessen werden? Die eine Größe, die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, wird über die jährliche BIBB-Erhebung bei den zuständigen Stellen errechnet. Sie spiegelt so etwas wie die „erfolgreich realisierte" Nachfrage wider. Die andere Größe, die sich offenbar auf das erfolglose Nachfragevolumen beziehen soll, muss wiederum in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern gesucht werden. Allerdings gibt es keine unmittelbare Unterscheidung zwischen gemeldeten Bewerbern, die zum 30. September „nicht" oder „nicht mehr" eine Ausbildungsstelle suchen, und solchen, die dies weiterhin tun. Doch ist in der Verbleibsstatistik die Unterscheidung nach Vermittlungsarten zu finden, und hier gibt es auch eine Kategorie „noch nicht vermittelt." Es hat sich seit vielen Jahren eingebürgert, diese Gruppe der „noch nicht vermittelten Bewerber" mit der Gruppe der „Ausbildungsplätze suchenden Personen" gleichzusetzen, genauer gesagt: *nur* diese Gruppe.

4.5 Die Zahl der offiziell erfolglosen Nachfrager: lediglich eine „Marktbereinigungsgröße"

Ist dies gerechtfertigt: den Kreis der „Ausbildungsplätze suchenden Personen" allein auf die Gruppe der „noch nicht vermittelten Bewerber" zu beschränken?

In Zeiten eines entspannten Lehrstellenmarktes war dies sicherlich zumindest weitgehend der Fall. Denn unter den Bedingungen eines relativ hohen Ausbildungsplatzangebotes war die Wahrscheinlichkeit recht hoch, einen Ausbildungsplatz zu finden. Denjenigen Bewerbern, die etwas anderes als eine Lehre begannen, konnte damit zum großen Teil eine mehr oder weniger freiwillige Umorientierung unterstellt werden.

Das Jahr 1992 ist hierfür ein gutes Beispiel. 1992 war die Situation auf dem Lehrstellenmarkt günstig wie nie. Zum Schluss gab es noch 126.610 offene Lehrstellen, denen lediglich 12.975 noch nicht vermittelte Bewerber gegenüber standen. Gleichwohl mündeten von den 541.793 registrierten Bewerbern nur 340.139 (62,8 %) in eine Lehre ein. 188.679 (34,8 %) begannen etwas anderes als eine Lehre, darunter 72.753, die wieder Schule besuchten, und 23.273, die sich nach einer Arbeit umschauten. Es nahmen also auch in sehr entspannten Zeiten mehr als 30 % der Bewerber eine Alternative zu einer Lehre auf.

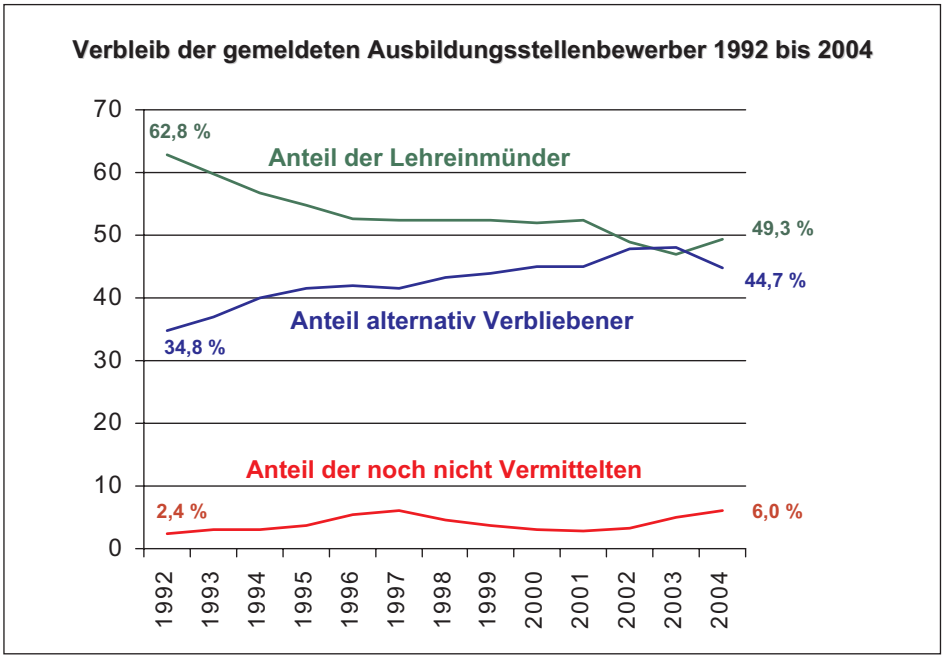
Allerdings ist der nach 1992 einsetzende Rückgang der Lehreinmündungen um 13,5 Prozentpunkte (Übersicht 9) auch ein untrügliches Zeichen dafür, dass sich unter den alternativ verbliebenen Bewerbern zunehmend „Verdrängte" finden dürften, die eigentlich eine Lehre machen wollten. Dieser Rückgang wurde vor allem durch wachsende Anteile von Bewerbern kompensiert, die sich eine Arbeitsstelle suchen (Zuwachs um 6,1 Prozentpunkte) oder eine berufsvorbereitende Maßnahme begannen (+ 3,5 Prozentpunkte). Insgesamt wuchs der Anteil der in der einen oder anderen Form alternativ verbliebenen Bewerber um 9,9 Prozentpunkte. Der Anteil der noch nicht Vermittelten stieg trotz des sich drastisch verknappenden Angebots[9] lediglich

9 Rückgang der angebotenen Lehrstellen um rund 140.000 Plätze bei einer Zunahme der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen um 170.000.

um 3,6 Prozentpunkte. Das heißt: Die wachsenden Versorgungsprobleme wurden vor allem durch Verbleibe wie „Arbeit/Jobben“ und „Berufsvorbereitung“ aufgefangen, die in vielen Fällen die Funktion von „Warteschleifen“ hatten.

Somit kann der Versorgungsbedarf am Ende des Vermittlungsjahres heute nicht mehr allein mit der Zahl der „noch nicht vermittelten Bewerber“ gleichgesetzt werden, sondern geht deutlich darüber hinaus. Die „noch nicht vermittelten Bewerber“ stellen heute gleichsam nur noch eine „Marktbereinigungsgröße“ dar, resultierend aus dem bildungspolitischen Bestreben, Jugendliche möglichst nicht auf der Straße stehen zu lassen, sondern auch bei unzureichendem Lehrstellenangebot eine „Alternative“ zu eröffnen. Dies bedeutet etwas überspitzt formuliert: Letztlich entscheiden die Bundesagentur für Arbeit und die ihr zur Verfügung stehenden Mittel darüber, wie viele Jugendliche am Ende des Geschäftsjahres zu den „noch nicht vermittelten Bewerbern“ zählen. Werden zusätzliche Plätze in berufsvorbereitenden Maßnahmen geschaffen, kann der Kreis der unvermittelten Bewerber selbst bei sinkendem Lehrstellenangebot verringert werden. Aber auch die Länder und ihre jeweilige Schulgesetzgebung nehmen auf die Zahl der offiziell „unversorgten“ Jugendlichen Einfluss. Sind die gemeldeten Bewerber noch nicht volljährig, so haben sie bei fehlender Lehrstelle ihre Schulpflicht zu erfüllen. Da sie das schulische Berufsvorbereitungsjahr oder eine sonstige berufliche Schule besuchen, gelten sie – auch ungefragt – als versorgt.

Übersicht 9: Entwicklung des Verbleibs der westdeutschen Ausbildungsstellenbewerber von 1992 bis 2004



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des BIBB

Die Zahl der noch nicht ermittelten Bewerber spiegelt das Problem der erfolglosen Ausbildungsplatznachfrager somit heute nur noch sehr unvollkommen wider. Keinesfalls reicht diese Komponente aus, um zusammen mit der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (erfolgreich realisierte Nachfrage) den Gesamtumfang der Jugendlichen zu bestimmen, die eine Lehre absolvieren möchten.

Halten wir nochmals fest: Im Vergleich zum Anfang der neunziger Jahre gelingt heute deutlich weniger Bewerbern der Einstieg in die Lehre. Stark gewachsen ist der Anteil derjenigen, die sich nach Abschluss des Vermittlungsjahres in berufsvorbereitenden Maßnahmen, schulischen Ausbildungen oder eher prekären Situationen wie Arbeitslosigkeit wiederfinden. Wir wollen uns im Folgenden in einem kleinen Exkurs mit der Frage beschäftigen, welche Faktoren eigentlich auf die Einmündung in eine Berufsausbildungsstelle Einfluss nehmen, und welche Rolle dabei der wirtschaftlichen Situation vor Ort zukommt.

4.6 Exkurs: Abhängigkeiten der Verbleibsverbuchung gemeldeter Lehrstellenbewerber von der wirtschaftlichen Situation vor Ort und sonstigen Faktoren

Bei unserer Suche nach diesen Faktoren konzentrieren wir uns auf westdeutsche Bewerber. Bezugsbasis unserer Analysen ist die BA/BIBB-Bewerberbefragung aus dem Jahr 2002.[10]

Hintergrundinformationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung
Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) führen seit einigen Jahren gemeinsam repräsentative Befragungen von Jugendlichen durch, die bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber registriert waren. Ziel der Befragungen ist, die Daten, die im Rahmen der amtlichen Statistik erhoben werden, durch zusätzliche Informationen zu ergänzen. Dies betrifft etwa das Bewerbungsverhalten der Jugendlichen, ihren Verbleib nach Abschluss des Vermittlungsjahres Ende September und die Ursachen für den Nichtbeginn einer Lehre, falls die Jugendlichen etwas anderes als eine betriebliche Berufsausbildung begonnen hatten oder aber noch nicht vermittelt waren. In den Stichprobenuntersuchungen können zudem in differenzierterer Form, als es im Rahmen der Berufsberatungsstatistik möglich ist, Strukturmerkmale berücksichtigt werden. Beispielsweise werden recht ausführlich Informationen zu einem möglichen Migrationshintergrund der Bewerber erhoben, die weit über die bloße Unterscheidung nach der Staatsangehörigkeit hinausgehen. Somit tragen die Untersuchungsergebnisse sehr zum Verständnis der aktuellen Geschehnisse auf dem Ausbildungsmarkt bei – vor allem zur genaueren Analyse der Nachfrageentwicklung. Dies betrifft insbesondere diejenigen Personen, die als Ausbildungsstellenbewerber registriert wurden, bis zum Ende des Vermittlungsjahres aber nicht in eine Lehre einmündeten. Hier liefert die Untersuchung wertvolle ergänzende Informationen zur Berufsbildungsstatistik. Diese Informationen werden deshalb regelmäßig für die Vorbereitung des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung genutzt (vgl. zuletzt: Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2003, S. 70 ff.). Die BA/BIBB-Erhebung, auf die hier Bezug genommen wird, fand im Herbst 2002 statt (vgl. Ulrich/Heinke, 2003). Mit einer Nettostichprobe von 3.957 Probanden wurde in etwa eine 0,5-Prozent-Stichprobe der damaligen Grundgesamtheit von N = 711.393 Bewerbern des Vermittlungsjahres 2001/2002 realisiert.

10 Da der ostdeutsche Ausbildungsstellenmarkt aufgrund des extrem hohen Anteils außerbetrieblicher Ausbildungen eine Sonderstellung einnimmt (vgl. ULRICH, 2003c), sollen an dieser Stelle die ostdeutschen Jugendlichen außer Acht gelassen werden.

Grundsätzlich dürften mindestens fünf Faktoren auf die Frage Einfluss nehmen, wem der Einstieg in die Lehre gelingt und wem nicht: *Neigung*, *Anstrengungsbereitschaft*, *Flexibilität* und *Eignung* auf Seiten der Person des Jugendlichen und die *situative Ermöglichung* in Abhängigkeit von den Verhältnissen auf dem Lehrstellenmarkt (vgl. Ulrich, 2003b). Dabei dürfte es zwischen „Person" und „Situation" zu zahlreichen Interaktionseffekten kommen: Dort, wo beispielsweise die „situative Ermöglichung" aufgrund fehlender Ausbildungsangebote vor Ort stark eingeschränkt ist, wächst auch die Bereitschaft der Jugendlichen, sich bei der Lehrstellensuche regional mobil zu zeigen.[11] Umgekehrt deuten viele Anzeichen darauf hin, dass auch die Eignung der Jugendlichen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage vor Ort bzw. des Lehrstellenangebots unterschiedlich definiert wird. Bei starkem Bewerberüberhang und bei schwieriger Wirtschaftslage tolerieren die Personalverantwortlichen in den Betrieben Verhaltensdefizite auf Seiten der Bewerber in einem geringeren Maße als in günstigen Zeiten.

Auf Basis der Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 2002 wurden folgende potentielle Einflussgrößen untersucht:

- Gab es persönliche Gründe, welche die Bewerber Abstand von einer Lehre nehmen ließen?
- Hatten die Bewerber in den letzten 15 Monaten überhaupt erkennbare Aktivitäten gezeigt, eine Lehrstelle zu finden?
- Wie sah die Schulbildung der Bewerber aus?
- Welche Rolle spielten das Geschlecht und das Alter der Jugendlichen?
- In welchem Ausmaß nahm der Migrationshintergrund Einfluss auf den Erfolg bei der Ausbildungsplatzsuche?
- Wie stark ist der Einfluss der wirtschaftlichen Situation vor Ort, gemessen an der allgemeinen Arbeitslosenquote?

Nun zu den Ergebnissen: Im Rahmen einer logistischen Regression zeigten sich letztlich alle hier berücksichtigten Variablen als überzufällig erklärungsträchtig (vgl. die Spalten 3 bis 5 der Übersicht 10). Zugleich wurde deutlich, dass es sich bei den Bewerbern um eine sehr heterogene Gruppe handelt. So hatten sich längst nicht alle intensiv um eine Lehrstelle bemüht: 76.110 hatten aus persönlichen Gründen Abstand von einer Lehre genommen; 95.060 gaben an, in den letzten 15 Monaten überhaupt nicht auf Lehrstellensuche gewesen zu sein (vgl. Spalte 1 der Übersicht 10). Der weitaus größte Teil hatte allerdings Interesse an einer Lehre gezeigt. Dabei galt, dass mit höherem Alter und mit geringerem Schulabschluss die Chancen der Bewerber auf eine Lehrstelle deutlich sanken. So befanden sich 52,9 % der Bewerber bis zu 20 Jahren in einer Lehre, aber nur 39,3 % der über Zwanzigjährigen. Während von den Studienberechtigten 53,4 eine Lehre begonnen hatten, waren es bei den Bewerbern mit einfachem Hauptschulabschluss nur 42,6 % (vgl. Spalte 2). Sehr

11 In den ostdeutschen Problemregionen bewarben sich 2002 über 40 % der gemeldeten Bewerber auch in einem Umkreis von mehr als 100 km vom Heimatort entfernt. Besonders mobilitätsbereit zeigten sich dabei junge Frauen.

Übersicht 10: Einflussgrößen auf die Einmündung in eine „Lehre". Ergebnisse einer logistischen Regression (Berechungsbasis: nur Bewerber aus den alten Ländern)

	Betroffene		Logistische Regression		
	Zahl der Personen insgesamt	dar.: in Lehre (in %)	B	p	R
	Sp.1	Sp.2	Sp.3	Sp.4	Sp.5
Abstand von einer Lehre aus persönlichen Gründen?					
Referenz: nein	415.127	59,5			
• ja	76.110	0,0	-2,58	,0000	-,25
In den letzten 15 Monaten aktiv auf Lehrstellensuche?					
Referenz: ja	396.177	50,9			
• nein	95.060	47,6	,64	,0000	,08
Geschlecht					
Referenz: weiblich	234.132	48,5			
• männlich	257.105	51,9	,21	,0161	,03
Alter					
Referenz: bis zu 20 Jahren	396.866	52,9			
• älter als 20 Jahre	94.371	39,3	-,71	,0000	-,08
Schulabschluss					
Referenz: einfacher Hauptschulabschluss	121.149	42,6			
• mittlerer Abschluss	267.708	53,4	,68	,0000	,11
• Studienberechtigung	83.271	57,9	1,57	,0000	,16
• (noch) kein Abschluss, sonstiges	19.110	23,2	-1,14	,0000	-,07
Migrationshintergrund					
Referenz: Deutsche, in Deutschland geboren, mit Deutsch als alleiniger Muttersprache	352.702	55,1			
• sonstige in Deutschland Geborene	49.758	44,9	-,37	,0104	-,03
• Dt. Übersiedler aus PL bzw. ehem. SU	56.577	38,1	-,51	,0004	-,05
• sonstige im Ausland Geborene	32.200	27,3	-,86	,0000	-,08
Wirtschaftliche Situation vor Ort					
Referenz: Arbeitslosenquote vor Ort unter 6 Prozent	77.289	58,2			
• Arbeitslosenquote 6,0 % bis 8,9 %	222.246	53,3	-,40	,0018	-,04
• Arbeitslosenquote 9,0 % bis 11,9 %	143.080	46,1	-,85	,0000	-,10
• Arbeitslosenquote 12,0 % und mehr	48.623	36,3	-1,08	,0000	-,09
Konstante			**-1,50**	**,0000**	
Bewerber der alten Länder insgesamt	**491.237**	**50,3**	**–**	**–**	**–**

Berechnung der log. Regression auf Basis der n = 2.794 ungewichteten Fälle.
chi^2 = 675,27 df= 13 p = ,0000. Pseudo-R^2 nach McFadden = 0,175
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2002

deutlich kovariierte auch ein möglicher Migrationshintergrund mit dem Beginn einer Lehre. Handelte es sich um Bewerber mit deutscher Staatsangehörigkeit, die in Deutschland geboren und mit Deutsch als alleiniger Muttersprache aufgewachsen waren, war die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsbeginns im dualen System mit 55,1 % am größten.

Bei den sonstigen in Deutschland geborenen Jugendlichen betrug sie 44,9 %, bei den Übersiedlern aus Polen bzw. aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion 38,1 % und bei den sonstigen im Ausland Geborenen nur noch 27,3 %.

Kaum minder drastisch korrelierte die wirtschaftliche Lage vor Ort mit den relativen Anteilen unter den Bewerbern, denen der Eintritt in eine duale Berufsausbildung gelang. Während in den – vornehmlich süddeutschen – Regionen mit Arbeitslosenquoten unter sechs Prozent 58,2 % der Bewerber Auszubildende wurden, waren es in Regionen mit einer Arbeitslosenquote von zwölf Prozent oder mehr nur noch 36,3 %.

In Übersicht 11 wird der Verbleib der Bewerber nach Abschluss des Vermittlungsjahres für alle möglichen Kombinationsvarianten durchgerechnet. Die Analysen beziehen sich wiederum auf Westdeutschland.

Die Ergebnisse belegen, dass sich die Effekte der drei hier näher betrachteten Faktoren untereinander nahezu additiv verhalten. Wohnen die Bewerber in Regionen mit eher niedriger Arbeitslosenquote, ist die Schulbildung eher hoch und liegt kein Migrationshintergrund vor, münden 63,9 % in eine Lehre, weitere 6,8 % in eine voll qualifizierende berufsfachschulische Ausbildung oder in ein Studium (vgl. Spalte 1).[12] Insgesamt beginnen unter diesen Randbedingungen somit mehr als 70 % irgendeine Form einer voll qualifizierenden Berufsausbildung, sei es im Rahmen einer Lehre, in einer Berufsfachschule oder in einer Hochschule. Wie aus dem Vergleich der Spalten 1 und 4 hervorgeht, verbessert allein ein höherer Schulabschluss die Erfolgswahrscheinlichkeiten von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, die in Regionen mit eher guter Wirtschaftslage leben, um mehr als 16 Prozentpunkte. Dies zeigt, dass eine höhere Schulbildung inzwischen zu einem der wichtigsten Faktoren für einen erfolgreichen Berufsstart zählt.

Andererseits muss aber betont werden, dass eine höhere Schulbildung in Regionen mit schwieriger Wirtschaftslage längst nicht so erfolgsfördernd wirkt. Dies ergibt sich aus einem Vergleich der Spalten 1 und 7: Ist die Arbeitslosenquote vor Ort überdurchschnittlich hoch, münden selbst bei höherer Schulbildung und bei fehlendem Migrationshintergrund nur 51,6 % in eine Lehre ein, während die Quote der Arbeitslosen mit 12,3 % fast doppelt so hoch ausfällt.

12 Handelt es sich um jüngere Bewerber bis zu 20 Jahren, fällt die Übergangswahrscheinlichkeit in eine Lehre mit 66,3 % noch größer aus (siehe Spalte 2).

Übersicht 11: Verbleib der Lehrstellenbewerber in Abhängigkeit von der Arbeitsmarktlage in der Region, von einem möglichen Immigrationshintergrund der Bewerber, von ihrer Schulbildung und von ihrem Alter (hier: nur alte Länder)

	Arbeitslosenquote in der Wohnregion eher niedrig						Arbeitslosenquote in der Wohnregion eher hoch					
	kein Migrationshintergrund				Migrations-hintergrund		kein Migrationshintergrund				Migrations-hintergrund	
	Schulbildung eher hoch			Schul-bildung eher niedrig	Schul-bildung eher hoch	Schul-bildung eher niedrig	Schulbildung eher hoch			Schul-bildung eher niedrig	Schul-bildung eher hoch	Schul-bildung eher niedrig
	Insge-samt	darunter: Alter					Insge-samt	darunter: Alter				
		bis 20	21 +					bis 20	21 +			
Verbleib:	**Sp. 1**	**Sp. 2**	**Sp. 3**	**Sp. 4**	**Sp. 5**	**Sp. 6**	**Sp. 7**	**Sp. 8**	**Sp. 9**	**Sp. 10**	**Sp. 11**	**Sp. 12**
Lehre	**63,9**	66,3	51,2	**47,6**	**46,3**	**33,3**	**51,6**	56,4	37,0	**36,9**	**35,0**	**29,3**
voll qualifizierende. Berufsfachschule, Studium	6,8	5,1	15,9	**2,8**	**5,9**	**11,1**	**10,0**	7,3	18,3	**6,4**	9,8	5,5
Schule inkl. BGJ	**14,3**	16,2	4,3	**23,5**	**17,9**	**17,6**	**13,8**	17,8	1,5	**20,8**	**19,4**	**12,2**
schulisches BVJ, berufsvorbereitende Maßnahme	**2,0**	2,0	2,1	**8,2**	**5,2**	**9,9**	**4,2**	3,9	5,0	**4,1**	**4,7**	**12,0**
arbeitslos, jobben	**6,3**	4,6	15,3	**11,2**	**17,3**	**17,1**	**12,3**	8,0	25,5	**21,9**	**18,3**	19,2
sonstiges	**6,6**	5,7	11,2	**6,7**	**7,4**	**11,0**	**8,1**	6,6	12,6	**9,9**	**12,8**	**21,8**
Insgesamt	**100,0**	100,0	100,0	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	100,0	100,0	**100,0**	**100,0**	**100,0**
hochgerechnet:	157.707	132.754	24.952	62.089	50.127	29.611	101.683	76.871	24.812	31.223	41.465	17.333

Wichtig in unserem Zusammenhang ist vor allem die sehr enge Verbindung zwischen der erfolgreich realisierten Nachfrage und der Beschäftigungssituation vor Ort: Eine schwierige Arbeitsmarktlage beeinträchtigt selbst die Chancen von gut qualifizierten Lehrstellenbewerbern. Gerade diese Jugendlichen, die sich oft sehr intensiv um eine Lehrstelle bemühten, ziehen bei fehlendem Bewerbungserfolg den Beginn einer „alternativen" Bildungsmaßnahme bzw. Beschäftigung dem Status des Noch-nicht-vermittelt-Seins vor – obwohl sie weiterhin eine Lehre beginnen möchten. Sie wollen einfach auf keinen Fall „auf der Straße" stehen. Damit verlieren sie aber statistisch den Status eines Ausbildungsplatznachfragers.

4.7 „Latente" Nachfrage: Weitere Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung

Dies führt zu absurden statistischen Konsequenzen: Denn diese Gruppe der „latenten" Ausbildungsplatznachfrager hat sich zum Teil intensiver um eine Lehrstelle bemüht als diejenigen, die bei erfolgloser Lehrstellensuche „unvermittelt" und damit „echte Nachfrager bleiben.

So lässt sich auf Basis der hochgerechneten Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung eine Gruppe von bundesweit 65.193 alternativ verbliebenen Bewerbern identifizieren, die alle aufgrund erfolgloser Bewerbungen keine Lehre machten und die im Schnitt 40 schriftliche Bewerbungen versandten, jeder aber mindestens 20 (vgl. Ulrich, 2003a). Da sie offiziell als „versorgt" eingestuft wurden, zählten sie alle nicht zu den Ausbildungsplatznachfragern des Jahres 2002. Die offizielle Zahl der erfolglosen Nachfrager wurde in diesem Jahr auf nur 23.383 beziffert – unter Bezugnahme auf die Statistikkategorie der noch nicht vermittelten Bewerber.

Die BA/BIBB-Bewerberbefragung macht es möglich, das Bewerbungsverhalten beider Gruppen – die 23.383 offiziell ausgewiesenen erfolglosen Nachfrager und die 65.193 latenten Nachfrager – unmittelbar miteinander zu vergleichen (vgl. Übersicht 12). Wie man sieht, war das Bewerbungsverhalten der 65.193 latenten Nachfrager deutlich intensiver: Es wurden mehr schriftliche Bewerbungen versandt, und es wurden häufiger mehrere Berufe in Betracht gezogen. Zugleich wird der Nichtbeginn einer Lehre konsequenter mit dem fehlenden Bewerbungserfolg in Verbindung gebracht. Und schließlich ist die schulische Vorbildung der latenten Nachfrager mit Abstand besser als die der offiziellen Gruppe der noch nicht vermittelten Bewerber.

Natürlich verwundert es nicht, dass das Bewerbungsverhalten der latenten Nachfrager so intensiv ausgeprägt war, denn wir haben dies ja zum Definitionsmerkmal dieser Gruppe gemacht. Bemerkenswert ist aber, wie viele Personen diese Gruppe letztlich umfasst – obwohl das Selektionskriterium mit mindestens 20 geschriebenen Bewerbungen bereits sehr streng war.[13]

13 Würde man die Grenze auf mindestens zehn schriftliche Bewerbungen verschieben, würde die Gruppe insgesamt 93.081 Bewerber umfassen, also rund 27.900 Personen zusätzlich. Diese Gruppe hätte dann im Schnitt immer noch 30 Bewerbungen geschrieben.

Übersicht 12: Vergleich der 23.383 offiziell noch nicht vermittelten Bewerber mit den 65.193 offiziell alternativ abgebuchten Bewerbern (die angaben, aufgrund erfolgloser Bewerbungen keine Lehre zu machen, und die im Schnitt 40 schriftliche Bewerbungen versandten, jeder aber mindestens 20)

	23.383 noch nicht vermittelte Bewerber	65.193 erfolglose, aber alternativ abgebuchte Bewerber
Warum machen Sie zur Zeit keine Lehre?		
• Bewerbungen erfolglos	75,6	100,0
• persönliche Verhältnisse haben sich geändert	5,5	4,0
• von selbst umentschieden	4,4	4,0
• schulische Vorbildung war unzureichend	8,4	8,9
• Lehre begonnen, aber abgebrochen	13,6	5,7
Was haben Sie alles getan, um eine Lehrstelle zu finden?		
• Betriebe gefragt	48,0	47,0
• Kammern gefragt	25,6	24,7
• schriftliche Bewerbungen verschickt	82,7	100,0
• auf mehrere Berufe und nicht nur einen beworben	64,5	72,8
• auch überregional beworben	24,4	25,2
• vorgestellt	51,7	59,1
Wie viele schriftliche Bewerbungen haben Sie insgesamt versandt? (nur Bewerber, die schriftliche Bewerbungen verfasst hatten)		
• keine Angabe	4,1	–
• bis zu 4	4,0	–
• 5 bis 9	3,8	–
• 10 bis 19	17,2	–
• 20 bis 29	18,9	27,8
• 30 bis 40	14,2	21,1
• 40 und mehr	37,8	51,2
Was ist gegenwärtig Ihr höchster Schulabschluss?		
• keine Angabe	1,9	0,7
• keiner bzw. Sonderschule	3,7	2,1
• Hauptschule	41,3	32,7
• mindestens mittlerer Abschluss	38,6	49,9

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2002; hoch gerechnete Ergebnisse

Einschränkend muss allerdings betont werden: Diese Ergebnisse beruhen auf hoch gerechneten Stichprobenuntersuchungen. Die Bedingungen für die Stichprobenziehung und Untersuchungsdurchführung waren zwar sehr gut (vgl. Ulrich/Heinke, 2003), und es gibt keinen Grund, an der Verlässlichkeit der Ergebnisse zu zweifeln. Aber es handelt sich eben leider nur um hoch gerechnete Daten und nicht um Daten aus der amtlichen Statistik.

4.8 Alternativ verbliebene Ausbildungsstellenbewerber, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten

Es gibt aber zumindest eine amtliche Statistik, die im Zusammenhang mit der Nachfragemessung von Bedeutung ist und zu einer Verbesserung der gegenwärtigen Datenlage führen könnte. Diese Statistik spielt in der Diskussion der aktuellen Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt bisher allerdings noch keine zentrale Rolle. Es geht um die so genannten „anderweitig verbliebenen Bewerber, die am Ende des Berichtsjahres ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten haben".[14] Es handelt sich um Bewerber, die z. B. eine Schule oder einen berufsvorbereitenden Lehrgang besuchen, aber wie die „noch nicht vermittelten Bewerber" weiterhin eine Berufsausbildungsstelle nachfragen und deshalb an einer entsprechenden Vermittlung interessiert sind. Sie geben somit dem Beginn einer Lehre Vorrang gegenüber der Fortsetzung des alternativ eingeschlagenen Weges (vgl. Ulrich/Troltsch, 2003).

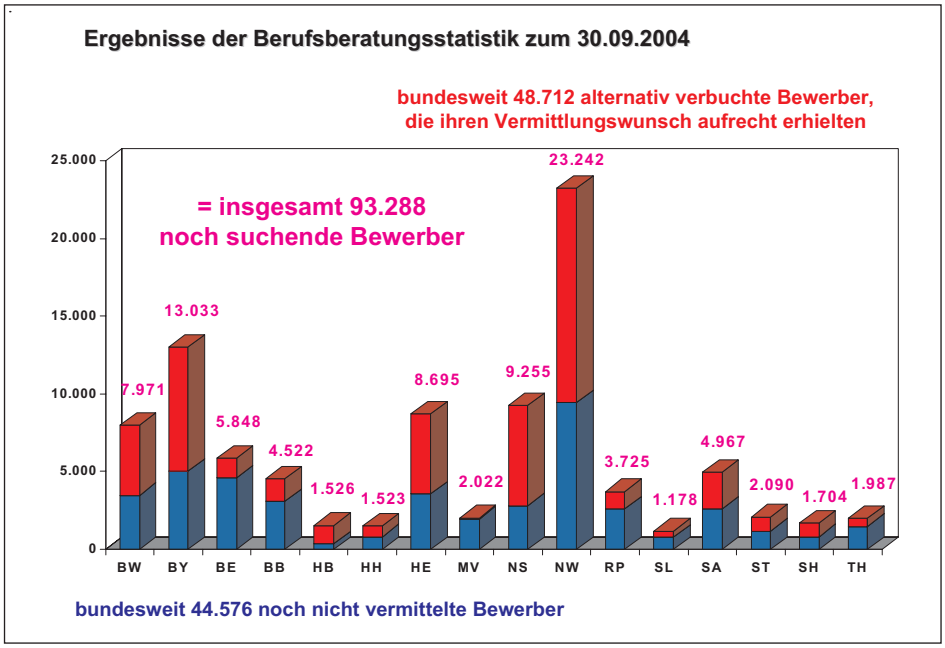
Da sie jedoch bis zum Ende des Geschäftsjahres mit einer Alternative begonnen haben, gelten auch sie nicht mehr als „noch nicht vermittelt" und zählen folglich auch nicht zum Kreis der offiziell erfassten Nachfrager. Übersicht 13 enthält die aktuellen Daten für das Jahr 2004, differenziert nach Ländern und im Kontrast zur jeweiligen Gruppe der offiziell noch nicht vermittelten Bewerber. Demnach handelte es sich bundesweit um 48.712 Personen, die weiterhin vermittelt werden wollten. Sie machten 14,7 % aller alternativ verbliebenen Bewerber aus.[15]

Wie die Übersicht 14 zeigt, hat sich die Zahl der alternativ verbliebenen Bewerber, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten, in den letzten zwölf Jahren kontinuierlich erhöht. Waren es 1993 nur 9.923, wurden im Jahr 2004 bereits 48.712 Personen entsprechend verbucht. Machten diejenigen, die weiter vermittelt werden wollten, im Jahr 1993 nur 5,8 % aller alternativ verbliebenen Bewerber aus, so waren es in 2004 bereits 14,7 %. Der absolute Zuwachs ist also nicht nur auf etwaige Steigerungen der Bewerberzahlen insgesamt zurückzuführen. Besonders kräftige Zuwächse gab es dabei unter den Teilnehmern an berufsvorbereitenden Maßnahmen und unter denjenigen, die offiziell in eine Arbeitsstelle einmündeten.

14 Bundesagentur für Arbeit (2004): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsvermittlung. Berichtsjahr 2003/04. Ratsuchende und Bewerber. Berufsausbildungsstellen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Hier: Tabellen 13.1 bis 13.2.

15 Bei dieser Anteilsberechnung sind im Nenner allerdings auch Bewerber enthalten, die nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben waren oder aber in ihre Heimat zurückkehrten. Bewerber, die ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhielten, stammen aber nur aus einem Teil der Alternativkategorien. Hierzu zählen vor allem der Verbleib in einer berufsvorbereitenden Maßnahme, die Einmündung in eine schulische Ausbildung oder die Vermittlung in eine Arbeitsstelle.

Übersicht 13: Vergleich der quantitativen Anteile der noch nicht vermittelten Bewerber und der Bewerber, die trotz alternativen Verbleibs ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten, in den 16 Bundesländern. Die Zahlen oberhalb der Säulen geben jeweils pro Land die Gesamtsumme aus beiden Größen (Unvermittelte plus Aufrechterhalter) wieder

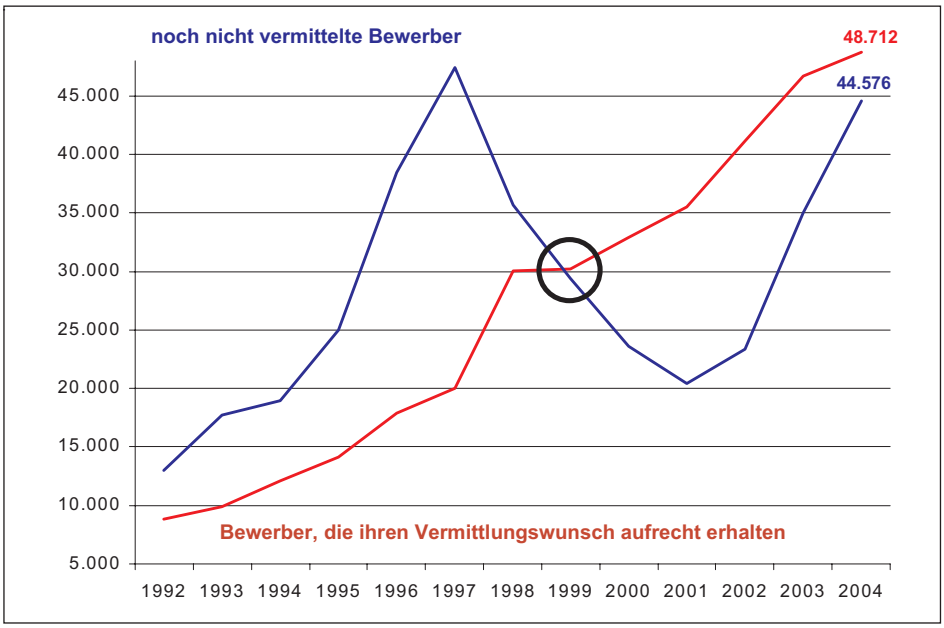


Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Analysiert man wiederum die Zusammenhänge dieser Entwicklung mit der Entwicklung des Gesamtangebots an Ausbildungsplätzen, so lässt sich eine deutliche Abhängigkeit erkennen (vgl. Übersicht 15): In jenen Jahren, in denen es – bezogen auf die Zahl der Schulabgänger – relativ viele Ausbildungsplätze gab, fiel die latente Nachfragequote eher niedrig aus. War das Ausbildungsplatzangebot dagegen eher gering, kam es eher zu hohen latenten Nachfragequoten. Mit anderen Worten: Je niedriger das Ausbildungsplatzangebot ausfällt, desto häufiger werden Jugendliche nicht als Ausbildungsplatznachfrager ausgewiesen.

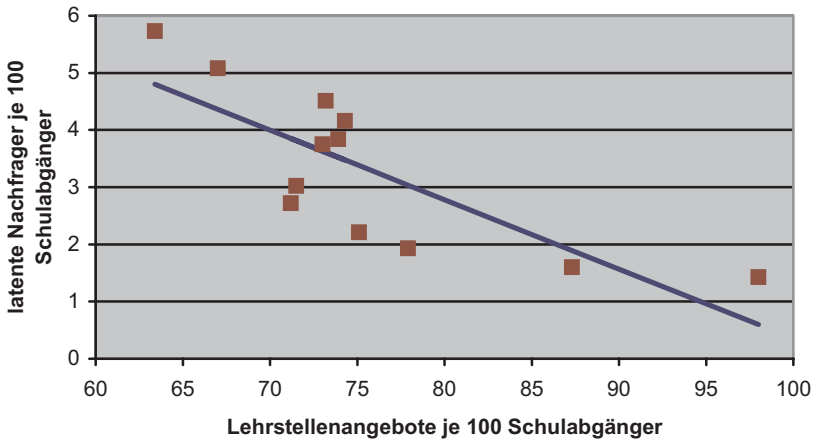
Dies hat zur Folge, dass die Ausbildungsplatznachfrage den Angebotszahlen folgt. Denn die Nachfrage ist nun – da der Kreis der erfolglosen Nachfrager systematisch unterschätzt wird – weitgehend identisch mit der erfolgreich realisierten Nachfrage. Die erfolgreichen Nachfrager sind aber wiederum äquivalent mit der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bzw. mit dem erfolgreich besetzten Ausbildungsplatzangebot.

Übersicht 14: Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerber, die trotz alternativen Verbleibs ihren Vermittlungswunsch nach einer Lehrstelle aufrecht erhalten



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Übersicht 15: Zusammenhang zwischen der Angebotsquote und der latenten Nachfragequote von 1992 bis 2003 (r = + 0,72)



Konsequenterweise sollte die Nachfragemessung in Zukunft zumindest drei Komponenten berücksichtigen:

- die realisierte Nachfrage, die identisch ist mit der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge,
- die Zahl der zum 30. September noch nicht vermittelten Bewerber sowie
- die Zahl der Bewerber, die trotz alternativen Verbleibs ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten.

Die Summe spiegelt zwar immer noch nicht die tatsächliche Gesamtnachfrage wider, denn zum Beispiel fehlen Ausbildungsstellenbewerber, die auf schulischen Programmplätzen der ostdeutschen Länder in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.[16] Außerdem ist die Erfassungspraxis in den verschiedenen Regionen Deutschlands, was die alternativ verbliebenen Bewerber mit weiterem Vermittlungswunsch angeht, offenbar ebenso wenig einheitlich wie bei den noch nicht vermittelten Bewerbern (vgl. Ulrich, 2003a). Gleichwohl stellt die Summe aus den drei Größen eine gewisse Verbesserung gegenüber der bisherigen Messung dar.

5. Fazit

Wir wollen an dieser Stelle ein Fazit ziehen und folgende Thesen formulieren:

- In Umkehrung der normalerweise üblichen Begriffsverwendung auf dem Güter- und Arbeitsmarkt wird die „Nachfrage“ auf dem Ausbildungsmarkt denjenigen Marktteilnehmern zugeordnet, die nach Vertragsabschluss Empfänger der Vergütung sind.
- Die „Ausbildungsnachfrage“ wird *prognostisch*, wenn es darum geht, das Lehrstelleninteresse *zukünftiger* Schulabgängerjahrgänge vorherzusagen, weitgehend über den „Social Demand Approach“ berechnet.
- *Tatsächlich abgerechnet* wird aber am Ende eines jeden Vermittlungsjahres in Anlehnung an den „Manpower Requirement Approach“.
- In der Praxis führt dies dazu, dass die „Ausbildungsnachfrage“, die begrifflich den Jugendlichen zugeordnet wird, letztlich doch über die „Nachfrage“ der Betriebe bestimmt wird und somit auch im Wesentlichen „Nachfrage“ der Betriebe misst.
- Dieses Dilemma wird so lange weiterbestehen, wie die Wirtschaft aufgefordert wird, ihr Angebot am „Social Demand Approach“-Ansatz auszurichten („Jeder, der kann und will, bekommt eine Lehrstelle“).

16 Da die realisierte Ausbildungsplatznachfrage nur Berufsausbildungsverhältnisse berücksichtigt, die mit einem bei den zuständigen Stellen eingetragenen Lehrvertrag verbunden sind, zählen diese Schüler nicht zu den Nachfragern.

- Die Wirtschaft kann diesem Druck eigentlich nur entgehen, wenn die Validität nicht realisierter Nachfrage in Frage gestellt ist („keine echte Nachfrage“, „fehlende Eignung“).
- Ist dies der Fall, wird die Ausbildungsplatznachfrage im Wesentlichen über den „Manpower Requirement Approach“ gemessen und stimmt mit der von den Betrieben leistbaren „Auszubildendennachfrage“ weitgehend überein.

Wie fraglich ein solches Vorgehen letztlich ist, wird deutlich, wenn man die entsprechende Analogie auf dem Wohnungsmarkt konstruiert:

- Erfolglose „Nachfrager“, d.h. in diesem Falle: Wohnungssuchende, wären demnach nur die beim Wohnungsamt gemeldeten Obdachlosen.
- Leute ohne Wohnung, die notdürftig bei Freunden, Bekannten untergebracht sind und von dort aus suchen, werden nicht zu den Wohnungssuchenden gezählt.
- „Keine Wohnungssuchende“ sind auch die, die über die notwendigen finanziellen Mittel verfügen und sich ersatzweise im Hotel ein Zimmer genommen haben.
- Um das Interesse der Wohnungssuchenden zu untersuchen und ihre Fähigkeit, mit Wohnraum angemessen umzugehen, wird aber immer nur die Gruppe der Obdachlosen herangezogen.
- Dabei stellt man fest, dass sich diese „Wohnungssuchenden“ zum Teil gar nicht so recht um eine Wohnung bemüht haben und zum Teil auch nicht die „Eignung“ besitzen, mit Wohnraum angemessen umzugehen.
- Dies wirft natürlich kein gutes Licht auf die Gruppe der Wohnungssuchenden, und wirft zugleich die Frage auf, ob die „Wohnungssuchenden“ überhaupt als ernsthafte Nachfrager nach Wohnungen gezählt werden dürfen.
- Von dieser Schlussfolgerung sind dann wiederum auch all diejenigen Wohnungssuchenden betroffen, die zwar offiziell nicht als solche ausgewiesen werden, sich gleichwohl intensiv um eine Wohnung gekümmert haben und auch alle Voraussetzungen mitbringen, mit einer Wohnung pfleglich umzugehen. In den Medien herrscht dementsprechend das Bild vor, dass die meisten Wohnungssuchenden eigentlich gar nicht so richtig wollen oder aber nicht gelernt haben, mit Wohnungseigentum pfleglich umzugehen. [17]

Für die Zukunft sollte unbedingt eine Redefinition der Ausbildungsplatznachfrage vorgenommen werden, selbst wenn in diesem Fall viele alte Zeitreihen neu aufgebaut werden müssen. Dabei ist die Tatsache, dass die traditionell gemessene Ausbildungsplatznachfrage als Variable für vertiefende wissenschaftliche Analysen des Lehrstellenmarktes praktisch unbrauchbar ist, nur eines der Argumente. Dramatischer erscheint, dass bei Verwendung dieser Größe Missverständnisse in den Medien

17 Ich verdanke die Idee zu dieser Analogie meinem Kollegen Harald Brandes.

und in der Öffentlichkeit vorprogrammiert sind. So enthält der in Übersicht 16 aufgeführte Artikel aus der Süddeutschen Zeitung die Botschaft, die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt sei trotz starker Angebotsrückgänge letztlich doch nicht so dramatisch, weil immer weniger Jugendliche in eine Lehre einmünden wollen. Auf der Ebene der Medien mag eine solche Einschätzung noch relativ folgenlos bleiben. Personen, die aber im unmittelbaren Kontakt mit den Jugendlichen stehen, werden aufgrund solcher Berichte eine wachsende Diskrepanz zwischen offiziellen Verlautbarungen und ihrer eigenen Alltagserfahrung feststellen. Ein Beispiel hierfür bietet der ebenfalls in Übersicht 16 enthaltene Leserbrief einer Hauptschullehrerin. Sie kann die Behauptung, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt 2004 sei immer noch relativ ausgeglichen, nicht mit den Bewerbungserfahrungen ihrer Schüler in Einklang bringen.

Übersicht 16: Pressezitate zur quantitativen Entwicklung der Ausbildungsstellennachfrager

„.... Den Arbeitgebern fällt die Erfüllung der eigenen Versprechen ziemlich leicht. Der von Kammern und Handwerk angekündigte Rückgang der Ausbildungsplätze wird zum großen Teil kompensiert durch eine sinkende Nachfrage.....
..... Auch damals war die Situation am Lehrstellenmarkt zunächst besorgniserregend. Bis zum Ende der regulären Vermittlungszeit am 30. September 2002 waren bundesweit nur 570 668 Ausbildungsverträge unterschrieben worden. 7,1 Prozent weniger als 2001. Trotz dieses Minus war die Bilanz wegen der ähnlich stark gesunkenen Bewerberzahl letztlich doch ausgeglichen....“ (Süddeutsche Zeitung vom 01.03.2003).

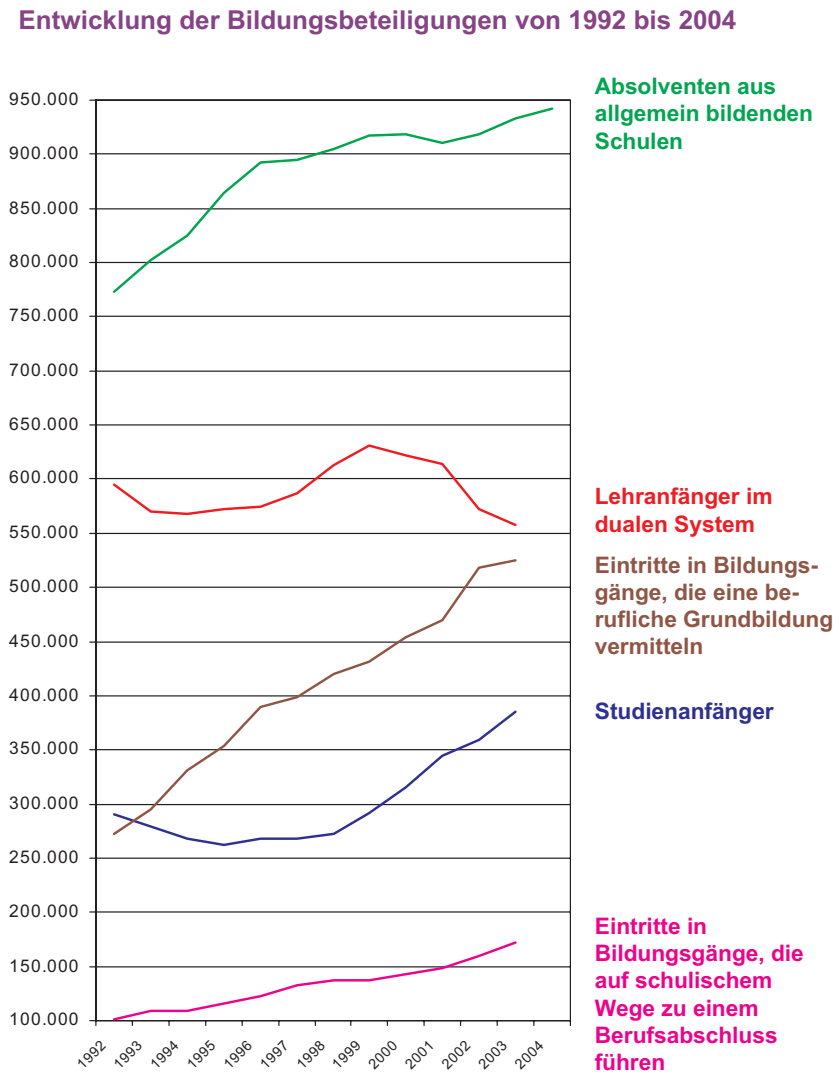
„Meine Erfahrungen mit der Situation der Ausbildungswilligen stehen im Widerspruch zu Ihrem Artikel. Als Klassenlehrerin einer 10. Klasse (...) muss ich in diesem Jahr die Erfahrung machen, dass nur ein Drittel meiner Schüler bisher eine Ausbildungsstelle gefunden hat, trotz intensiver Suche und Praktika. In den vergangenen Jahren hatten jeweils zwei Drittel aller Schüler zu diesem Zeitpunkt schon eine feste Stellenzusage. Die aktuelle Entwicklung führt natürlich dazu, dass sich fast alle Schülerinnen und Schüler an einer weiterführenden Schule angemeldet haben und so als Ausbildungsplatzsuchende nicht in Erscheinung treten. Problem wunderbar gelöst, oder?“ (Kölner Stadt-Anzeiger vom 30.04.2004, Lesebrief einer Hauptschullehrerin).

Auch Äußerungen wie „Jeder Jugendliche, der kann und will, erhält ein Lehrstellenangebot“ sind im Zusammenhang mit einer unzureichenden statistischen Erfassung der Ausbildungsplatznachfrage zu sehen. Jugendliche, Eltern und Lehrer, die andere Erfahrungen machen, werden darauf eher mit einem Gefühl der Entfremdung als des Verständnisses reagieren (vgl. dazu auch: Ulrich, 2004a; Ulrich, 2004b). Denn sie zählen zu den erfolglosen Nachfragern keinesfalls nur die Restgruppe der „noch nicht vermittelten Bewerber“. Die Folge ist dann aber, dass sie die oben genannte Äußerung, die auf die intensive Nachbetreuung der noch nicht vermittelten Jugend-

lichen fokussiert, beinahe zwangsläufig missverstehen müssen: Denn sie erhält nun für den großen Kreis der latenten Nachfrager den Beiklang: „Entweder wolltet Ihr nicht, oder Ihr konntet nicht." Angesichts der intensiven Bewerbungsbemühungen und auch oft sehr guten schulischen Voraussetzungen dieser Jugendlichen wirkt dieser Beiklang natürlich eher schmerzlich.

Übersicht 17: Entwicklung der Bildungsbeteiligung

.



Letztlich ist deshalb mit der eingeengten Nachfragemessung niemandem geholfen, weder den Betroffenen noch der Bildungspolitik, die sich intensiv um eine Verbesserung der aktuellen Ausbildungssituation bemüht.

Schließlich bleibt anzumerken, dass mit einer unvaliden Statistik auch die Gefahr verbunden ist, problematische Entwicklungen nicht frühzeitig genug zu erkennen. Rechnerisch ausgeglichene Angebots-Nachfrage-Relationen, die auf eine relativ entspannte Lehrstellensituation mit wenig Handlungsbedarf hindeuten, sind bei der bisherigen Nachfragemessung viel wahrscheinlicher (vgl. Ulrich, 2003d; Krekel/Troltsch/Ulrich, 2004). Damit drohen aber problematische Entwicklungen allzu lang zu wenig Beachtung zu finden (vgl. Ulrich, 2004c). Dazu zählt sicherlich der drastische Anstieg der Jugendlichen, die nach der Schule in Bildungsgänge eintreten, welche zwar eine berufliche Grundbildung vermitteln, aber keinen voll qualifizierenden Berufsabschluss (vgl. Übersicht 17).

Es ist unbedingt zu klären, welche Ursachen hierfür maßgeblich sind. Sind diese Eintritte reine „Warteschleifen", oder hängen sie primär mit einer wachsenden Ausbildungsunfähigkeit der Abgänger aus allgemein bildenden Schulen zusammen? Vieles spricht dafür, dass sie allzu oft als Auffangbecken für erfolglose Ausbildungsstellenbewerber dienen. Umso dringlicher stellen sich dann die Fragen, ob sie zumindest für eine höhere Übergangswahrscheinlichkeit in Ausbildung sorgen, und ob es zumindest mit Verzögerung gelingt, alle ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen in eine voll qualifizierende Berufsausbildung zu bringen. Das BIBB hat hierzu im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein Forschungsvorhaben gestartet (vgl. Friedrich, 2004).

Arbeiten zum Thema aus dem BIBB

Behringer, Friederike; Ulrich, Joachim Gerd (1997): Die Angebotsabhängigkeit der Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Problem bei der Vorausschätzung der zukünftigen Nachfrage. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jg., Heft 3. S. 612–619.

Krekel, Elisabeth M.; Troltsch, Klaus; Ulrich, Joachim Gerd (2004): Keine Besserung in Sicht? Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt (2004). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33. Jg., Heft 3. S. 11–14.

Friedrich, Michael (2004): Wege zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung. Vorhabenantrag. Unveröffentlichtes Arbeitspapier. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Ulrich, Joachim Gerd; Troltsch, Klaus (2003): Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungsstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt (Forschung Spezial, H. 5). Bielefeld: Bertelsmann.

Ulrich, Joachim Gerd (2003a): Ergänzende Hinweise aus der Lehrstellenbewerberbefragung 2002 zur Interpretation der Berufsbildungsstatistik: das Problem der latenten Nachfrage. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, S. 1.775–1.784.

Ulrich, Joachim Gerd (2003b): Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten: Wer ist das? In: Anne Busian u. a. (Hrsg.): Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW. Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten. Wirksame Unterstützung vor Ort? (Beiträge aus der Forschung; Bd. 139). Dortmund: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs). S. 28–53.

Ulrich, Joachim Gerd (2003c): Benachteiligung – was ist das? Theoretische Überlegungen zu Stigmatisierung, Marginalisierung und Selektion. In: Lappe, Lothar (Hrsg.): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut. S. 21–35.

Ulrich, Joachim Gerd (2003d): Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes erscheint ausgeglichener als sie ist (2003). In: BIBB-Forschung, 4. Jg., Heft 3/2003. S. 1–2.

Ulrich, Joachim Gerd; Heinke, Ruth (2003): Aufbau und Durchführung der Lehrstellenbewerberbefragung 2002. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, S. 1.693–1.700.

Ulrich, Joachim Gerd (2004a): Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere? Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht (2004). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33. Jg., Heft 3, S. 15–19.

Ulrich, Joachim Gerd (2004b): Bewerbungs- und Nachfrageverhalten von Jugendlichen. Anmerkungen aus attributionstheoretischer Sicht. In: Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 273). Bielefeld: Bertelsmann. S. 157–202.

Ulrich, Joachim Gerd (2004c): Wege zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung. Ein Rückblick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 23/04 vom 24. November 2004, S. 49–61.

Workshop Teil I

Walter Brosi

Moderation

Günter Walden

Einflussfaktoren auf das Qualifizierungsverhalten von Betrieben

Dirk Werner

Ausbildung zwischen Strukturwandel und Investitionskalkül

Klaus Troltsch

Berufsbildung und Strukturwandel – Zum Einfluss wirtschaftsstruktureller Veränderungen auf das betriebliche Ausbildungsstellenangebot seit 1980

Qualifizierungsverhalten von Betrieben

Moderation: Walter Brosi

Angesichts der aktuellen Diskussion zur prekären Ausbildungsstellensituation, der Auseinandersetzung um die Ausbildungsplatzabgabe und der begonnenen Diskussion zur BBiG-Novelle hat sich die AGBFN vorgenommen, in dem Workshop „Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren" in einem ersten von drei thematischen Abschnitten sich mit dem Qualifizierungsverhalten von Betrieben zu beschäftigen.

Seit vier Jahren geht das Ausbildungsengagement der Wirtschaft bedauerlicherweise zurück und das in einer Zeit, in der nicht weniger, sondern aufgrund demographischer Entwicklungen mehr Jugendliche eine Ausbildungsplatzperspektive erhalten müssten. Die Konsequenzen sind, dass immer mehr Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche scheitern, Notlösungen wählen müssen und diese Schleifenproblematik dazu führt, dass sich eine zunehmende Bugwelle an unbefriedigter Nachfrage entwickelt hat.

Politisch ist es nicht akzeptabel, einem zunehmenden Teil von Jugendlichen sagen zu müssen, dass sie zu einem äußerst ungünstigen Zeitpunkt Ausbildungsplätze nachfragen und wir alle hoffen, dass sich diese Situation in einigen Jahren wieder verbessern wird. Denn unsere Untersuchungen zeigen, dass sich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung und in den Beruf vieles dessen entscheidet, was die jungen Menschen an Berufs- und Lebensperspektiven mit auf den Weg nehmen.

Sucht man nach Lösungen für diese schwierige Situation, dann braucht man Transparenz über die (beeinflussbaren) Faktoren des Ausbildungsverhaltens von Betrieben. Deshalb ist es wichtig, sich zunächst mit den Ursachen des rückläufigen Ausbildungsengagements der Wirtschaft zu befassen:

Herr Dr. Günter WALDEN (BIBB) stellt in seinem Vortrag zu den Faktoren auf das Qualifizierungsverhalten von Betrieben vor allem die Frage in den Mittelpunkt: Welche Faktoren wirken sich fördernd und welche hemmend auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe aus und welche Rolle spielt dabei der Fachkräftebedarf? Er verwendet dabei verschiedene Ergebnisse aus BIBB-Untersuchungen zum Ausbildungsverhalten von Betrieben.

Herr Dirk WERNER (IW) kontrastiert in seinem Beitrag „Die betriebliche Ausbildung zwischen Investitionskalkül und Strukturwandel" den volkswirtschaftlichen Einfluss von Konjunktur, Höherqualifizierung und Berufsstruktur auf das Ausbildungsplatzangebot mit der betriebswirtschaftlichen Perspektive anhand theoretischer Überlegungen und ausgewählter Ergebnisse aus IW-Unternehmensbefragungen.

Der Beitrag von Herrn Klaus TROLTSCH (BIBB) zu den wirtschaftsstrukturellen Einflüssen auf das Lehrstellenangebot greift auf der Grundlage der Beschäftigtenstatis-

tik die Einflüsse der aktuellen Konjunkturschwäche und der wirtschaftsstrukturellen Veränderungen auf das Lehrstellenangebot auf und gibt einen Ausblick auf künftige absehbare Trends.

Herr Dr. Hans DIETRICH (IAB) präsentiert neue theoretische und empirische Befunde zu den Gründen für das betriebliche Ausbildungsverhalten.

Günter Walden

Einflussfaktoren auf das Qualifizierungsverhalten von Betrieben

1. Einführung

Bereits seit einigen Jahren stellen die Betriebe in Deutschland den Jugendlichen kein ausreichendes Ausbildungsstellenangebot mehr bereit. So blieb die Zahl der Ausbildungsplatzangebote seit Mitte der neunziger Jahre trotz erheblicher staatlicher Förderung hinter der Nachfrage der Jugendlichen zurück. Nach leichten Erholungstendenzen im Jahr 2000 hat es in jüngster Zeit wieder einen deutlichen Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegeben[1]. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welches die wesentlichen Gründe für den Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes sind. In diesem Aufsatz soll deshalb die Bedeutung wichtiger Faktoren auf das Qualifizierungsverhalten von Betrieben untersucht werden. Dabei ist insbesondere von Interesse, ob für bestimmte zentrale Determinanten des Ausbildungsplatzangebotes Veränderungen festzustellen sind und sich hieraus Rückschlüsse für eine Ursachenanalyse des Rückgangs an betrieblichen Ausbildungsplätzen ziehen lassen.

Die Ausführungen dieses Aufsatzes stützen sich primär auf zwei empirische Quellen. Zum einen werden Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung bei rund 2.500 Ausbildungsbetrieben herangezogen, welche das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2001 durchgeführt hat[2]. In der bundesweiten Studie wurden Kosten und Nutzen der Ausbildung differenziert nach 52 Ausbildungsberufen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Freie Berufe und Öffentlicher Dienst untersucht. Zum anderen werden ergänzend Ergebnisse qualitativer Interviews bei rund 50 ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zum Thema „Betriebliches Ausbildungsverhalten" herangezogen, welche im Jahr 2003 ebenfalls vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wurden[3]. Ausgangspunkt sind im Folgenden zunächst ökonomische

1 Vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Berufsbildungsbericht 2004, Bonn 2004.

2 Vgl. BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter; HERGET, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bielefeld 2004.

3 Vgl. TROLTSCH, Klaus; KREKEL, Elisabeth M.; ULRICH, Joachim Gerd: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In: Krekel, Elisabeth; Walden, Günter: (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland – Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen (im Druck).

4 Vgl. WALDEN, Günter: Ausbildungsplatzentwicklung und ökonomische Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung. In: BUSIAN, Anne; DREES, Gerhard; LANG, Martin: Mensch Bildung Beruf. Herausforderungen an die Berufspädagogik. Festschrift für Günter Pätzold zum 60. Geburtstag, Bochum/Freiburg 2004, S. 138–148.

Aspekte der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung[4]. Anschließend erfolgt eine Öffnung der bildungsökonomischen Perspektive um weitere Gesichtspunkte.

2. Kosten-Nutzen-Relationen als Bestimmungsgründe der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft

2.1 Ausgangsüberlegungen

Betriebe verfolgen im allgemeinen ökonomische Ziele. Es liegt nahe, die betriebliche Berufsausbildung als Teil der unternehmerischen Aktivitäten zu betrachten und sie als Mittel zur Erreichung der Unternehmensziele zu verstehen. Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft wäre dann direkt abhängig von den Kosten-Nutzen-Relationen für eine Ausbildung oder einen Auszubildenden. Der Nutzen der betrieblichen Ausbildung für den Betrieb kann nach folgendem einfachen Schema dargestellt werden[5]:

- Nutzen durch die Auszubildenden

  Während der Ausbildung entsteht für die Betriebe ein Nutzen durch die Auszubildenden, indem Erträge durch produktiven Arbeitseinsatz erwirtschaftet werden. Diese Erträge aus produktiven Leistungen der Auszubildenden werden im Rahmen von Kostenerhebungen geschätzt und in die Berechnung der Ausbildungskosten einbezogen. Von allen anfallenden Kosten, den sogenannten Bruttokosten, werden die Erträge abgezogen und ergeben so die Nettokosten der Ausbildung[6].

- Nutzen durch die Ausgebildeten

  Bei Übernahme des im Betrieb Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis entsteht für den Betrieb ein Nutzen deshalb, weil die während der Ausbildung vermittelten Qualifikationen im Arbeitsprozess schnell und sinnvoll genutzt werden können. Ein solcher Nutzen kann nur insoweit entstehen, als ein betrieblicher Fachkräftebedarf besteht und die betrieblich Ausgebildeten vom Betrieb auch tatsächlich übernommen werden. Dieser Nutzen wird auch als Verwertungsnutzen bezeichnet.

- Nutzen durch die Ausbildung

  Ein Nutzen der Ausbildung entsteht auch dadurch, dass sich der Betrieb dazu entschließt, Ausbildung überhaupt durchzuführen oder anzubieten. Es handelt sich hier um Nutzenelemente, die aus einem Ansehensgewinn des Betriebs bei Externen resultieren oder auf die Beschäftigung mit Ausbildungsfragen zurückgeführt werden können. Dieser Nutzen kann auch als Angebotsnutzen bezeichnet werden.

5 Vgl. WALDEN, Günter; HERGET, Hermann: Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2002, S. 32–37.

6 Vgl. BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter; HERGET, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, a.a.O. 2004.

Von herausragender Bedeutung dürfte der Nutzen sein, der bei Übernahme der Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis entsteht. Dieser Nutzen steht für die Funktion der betrieblichen Ausbildung als eines Instruments zur langfristigen Rekrutierung des Fachkräftenachwuchses und stellt die zentrale Begründung zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung dar. Der betreffende Nutzen entspricht den Kosten, welche dem Betrieb durch die Einstellung externer Fachkräfte bei einem Verzicht auf Ausbildung (Opportunitätskosten) entstehen würden. Im einzelnen können hier im Falle der Ausbildung folgende Komponenten unterschieden werden:

- Vermiedene Rekrutierungskosten

  Hierunter sind die Kosten zu verstehen, die zur Suche und Einstellung einer externen Fachkraft (Anzeigekosten, Vorstellungsgespräche) aufzuwenden sind. Hinzu kommen Kosten für Einarbeitung und Qualifizierung.

- Leistungsunterschiede zwischen betrieblich und extern Ausgebildeten

  Auch noch für eine gewisse Zeit über die Einarbeitung hinaus sind Leistungsunterschiede zwischen den Fachkräften, welche im Betrieb ausgebildet wurden, und solchen, die über den Arbeitsmarkt eingestellt wurden, wahrscheinlich. Gründe für solche Leistungsunterschiede sind auf spezifische Vorteile zurückzuführen, welche die eigene Ausbildung einem Betrieb bietet. So kann die Qualifizierung unmittelbar – unter Berücksichtigung der bestehenden Ausbildungsordnungen – auch auf den unternehmensspezifischen Bedarf ausgerichtet werden.

- Vermiedene Fehlbesetzungs- und Fluktuationskosten

  Wahrscheinlich ist, dass sich bei Einstellungen über den externen Arbeitsmarkt auch ein höheres Risiko von Fehlbesetzungen ergibt, wodurch auch die durch eine verstärkte Fluktuation ausgelösten Kosten ansteigen würden.

- Eingesparte Ausfallkosten

  Einen wesentlichen Nutzenbestandteil der Ausbildung dürfte die Vermeidung von Ausfallkosten darstellen, welche dann entstehen, wenn ein bestehender Fachkräftebedarf für eine gewisse Zeit nicht gedeckt werden kann. Wie hoch ein solcher Nutzen tatsächlich einzuschätzen ist, dürfte insbesondere von der Situation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte abhängig sein. Der Nutzen dürfte vor allem dann sehr hoch sein, wenn das Angebot von Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt knapp ist.

Der hier zugrunde gelegte Nutzenbegriff ist weit gefasst und schließt auch Komponenten ein (wie die Verbesserung des Unternehmensimages), welche sich kaum monetär bewerten lassen. Entscheidend für eine Einbeziehung von relevanten Komponenten in die bildungsökonomische Nutzenbetrachtung ist nicht die Unterscheidung in sogenannte monetäre und nicht monetäre Aspekte, sondern inwieweit die betriebliche Berufsausbildung eine positive Wirkung für die Erreichung der ökonomischen Ziele eines Unternehmens hat. Der betriebliche Ausbildungsnutzen hat insofern immer eine monetäre Relevanz, die einzelnen Nutzenbestandteile lassen sich aber unterschiedlich gut monetär bewerten.

Der Nettonutzen der Ausbildung für einen Betrieb würde sich aus einer Bilanzierung aller relevanten Kosten- und Nutzendimensionen ergeben. Grundsätzlich sind hier zwei Möglichkeiten einer positiven Nutzenbilanz zu unterscheiden. Zum einen kann bereits während der Ausbildung bzw. bis zu ihrem Abschluss ein solcher Nettonutzen erzielt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Erträge aus produktiven Leistungen der Auszubildenden zuzüglich von Elementen eines Angebotsnutzens der Ausbildung die gesamten Ausbildungskosten übersteigen. Wird ein solcher Nettonutzen während der Ausbildung nicht erzielt, so ist die Ausbildung für einen Betrieb nur dann rentabel, wenn der Auszubildende in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wird und – aufgrund von Rekrutierungs- und Leistungsvorteilen des selbst Ausgebildeten gegenüber externen Fachkräften oder eines generell mangelhaften Fachkräfteangebotes – ein weiterer Nutzen aus der Ausbildung vom Betrieb internalisiert werden kann. Für diese beiden unterschiedlichen Möglichkeiten, Ausbildung wirtschaftlich zu betreiben, sind die Begriffe „Produktions- vs. Investitionsmodell" der Ausbildung geprägt worden[7]. Im ersten Fall können die Ausbildungskosten durch den wirtschaftlichen Einsatz der Auszubildenden kompensiert werden; die Ausbildungsstrategie des Betriebes richtet sich auf einen möglichst wirtschaftlichen Einsatz des Auszubildenden in der laufenden Produktion. Im anderen Fall wird Ausbildung dagegen als langfristige Investition betrachtet, die sich erst später – nach Übernahme des Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis – für den Betrieb rentiert.

Da die Kosten pro Auszubildenden, die Möglichkeiten für einen wirtschaftlichen Einsatz von Auszubildenden wie auch die Verwertungsbedingungen von Qualifikationen in einem Betrieb nicht unbedingt konstant sind, sind theoretisch auch Kombinationen der beiden Ausbildungsstrategien vorstellbar. So könnte beispielsweise bei grundsätzlich investitionsorientierter Ausbildung eine geringe Ausbildung über den eigentlichen Fachkräftebedarf hinaus wirtschaftlich rentabel sein, auch wenn die durchschnittlichen Kosten der Ausbildung deutlich höher wären als die durchschnittlichen Erträge aus produktiven Leistungen der Auszubildenden. Voraussetzung wäre aber, dass die Grenzkosten für die zusätzlich aufgenommenen Auszubildenden unterhalb der möglichen Erträge aus produktiven Leistungen lägen.

Die Unterscheidung in eine produktions- und in eine investitionsorientierte Ausbildungsstrategie ist idealtypischer Art und zeigt das mögliche Spektrum für reale betriebliche Ausbildungsstrategien auf, welches sich aus den ökonomischen Anforderungen heraus ergibt. Die beiden Grundtypen betrieblicher Ausbildungsstrategien lassen sich dabei auch empirisch als voneinander unterscheidbare Grundmuster betrieblicher Ausbildungsinteressen identifizieren. In der betreffenden Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung[8] wurden ca. ein Drittel aller Betriebe einem Segment mit primär kurzfristiger Nutzenorientierung zugeordnet, für welches geringere Übernahmequoten in ein Beschäftigungsverhältnis und niedrigere Ausbildungskosten kennzeichnend

7 Eine ausführliche Darstellung findet sich in SCHWERI, Jürg: Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe, Zürich/Chur 2003. Die betreffende Unterscheidung geht zurück auf den amerikanischen Bildungsökonomen Gary S. Becker. Vgl. BECKER, Gary S.: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3. Aufl., Chicago 1993.

sind. Kleinere und Handwerksbetriebe sind in diesem Segment überrepräsentiert. Zwei Drittel aller Betriebe wurden einem Segment mit primär langfristiger Nutzenorientierung zugeordnet, für welches höhere Übernahmequoten und höhere Ausbildungskosten kennzeichnend sind. Größere und Betriebe aus dem Bereich Industrie und Handel sind hier relativ stärker vertreten.

2.2 Entwicklung zentraler Determinanten des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots

Wenn die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben abhängig von den Kosten-Nutzen-Relationen der Ausbildung ist, so läge es nahe, die Rückgänge im betrieblichen Ausbildungsplatzangebot mit einer Verschlechterung der Kosten-Nutzen-Relationen in Verbindung zu bringen[9]. Die Überprüfung dieser Hypothese kann sich allerdings nicht auf eine Zeitreihe von Kosten- und Nutzenwerten der Ausbildung stützen. Zwar liegen Angaben zu den Ausbildungskosten für insgesamt vier verschiedene Zeitpunkte vor, der Ausbildungsnutzen wurde repräsentativ allerdings erst einmal und zwar für das Jahr 2001 erhoben[10]. Zur Beurteilung der Frage, ob sich etwas am Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung verschlechtert hat, sollen deshalb neben den verfügbaren Informationen zu den Ausbildungskosten ersatzweise Hinweise auf bestimmte nutzenrelevante Aspekte herangezogen werden. Im einzelnen handelt es sich hierbei insbesondere um die

– Zahl der Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt sowie

– den zukünftigen Bedarf an Fachkräften.

Die Zahl der Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt hat eine unmittelbare Bedeutung für das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Ausbildung. Je höher so die Zahl verfügbarer Arbeitskräfte ist, umso geringer ist der Verwertungsnutzen einer Ausbildung, welcher sich ja aus einer Vergleichsbetrachtung des Einsatzes selbst ausgebildeter und extern rekrutierter Fachkräfte ergibt. Es ist offensichtlich, dass die gegenwärtig vorhandene hohe Zahl von Arbeitslosen in vielen Berufen die Notwendigkeit für die Betriebe, selbst auszubilden, tendenziell vermindert. Mit der seit den 90er Jahren deutlich ansteigenden Arbeitslosigkeit dürften sich also negative Impulse für den Nutzen einer eigenen Berufsausbildung für die Betriebe ergeben haben.

Der zukünftige Bedarf an Fachkräften wird im wesentlichen von zwei Komponenten bestimmt. Zum einen ist der Fachkräftebedarf abhängig von der wirtschaftlichen Situation in einem Betrieb, zum anderen ergibt sich auch eine Abhängigkeit von der zukünftigen relativen Bedeutung von Fachkräften gegenüber Beschäftigtengruppen mit anderen Qualifikationsprofilen. Konkret stellt sich hier also die Frage, ob es

8 Vgl. BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter; HERGET, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, a.a.O. , S. 187 ff..

9 Vgl. DIETRICH, Hans; KOCH, Susanne; STOPS, Michael: Lehrstellenkrise: Ausbildung muss sich lohnen – auch für die Betriebe. IAB-Kurzbericht Nr. 06/2004, Nürnberg 2004.

10 Vgl. BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter; HERGET, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, a.a.O.

Hinweise dafür gibt, dass Fachkräfte in deutlichem Maße durch Beschäftigte mit anderen Bildungsabschlüssen (z. B. durch Fachhochschulabsolventen) ersetzt werden. Zur ersten Komponente der Bestimmung des Fachkräftebedarfs ist zu sagen, dass die seit längerem anhaltende Wachstumsschwäche der deutschen Wirtschaft und die damit verbundene ungünstige wirtschaftliche Situation vieler Betriebe sich generell negativ auf den Bedarf an Arbeitskräften und auch auf den Bedarf an Fachkräften auswirken dürfte. Zur Klärung der Frage, ob es einen relativen Bedeutungsverlust von Fachkräften gegenüber anderen Beschäftigtengruppen gibt, wird in Tabelle 1 die Entwicklung der Anteile für einzelne Beschäftigtengruppen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dargestellt.

Tabelle 1: Entwicklung der Anteile für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Bildungsabschluss (nur alte Bundesländer)

Bildungsabschluss	Jahr								
	1980	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Ohne Berufsausbildung	30,5	22,5	19,1	18,4	18,0	17,9	17,7	17,6	17,4
Lehre	65,0	71,1	73,2	73,6	73,6	73,7	73,2	73,1	73,0
Fachhoch-/Hochschule	4,5	6,4	7,6	8,0	8,4	8,4	9,1	9,3	9,7

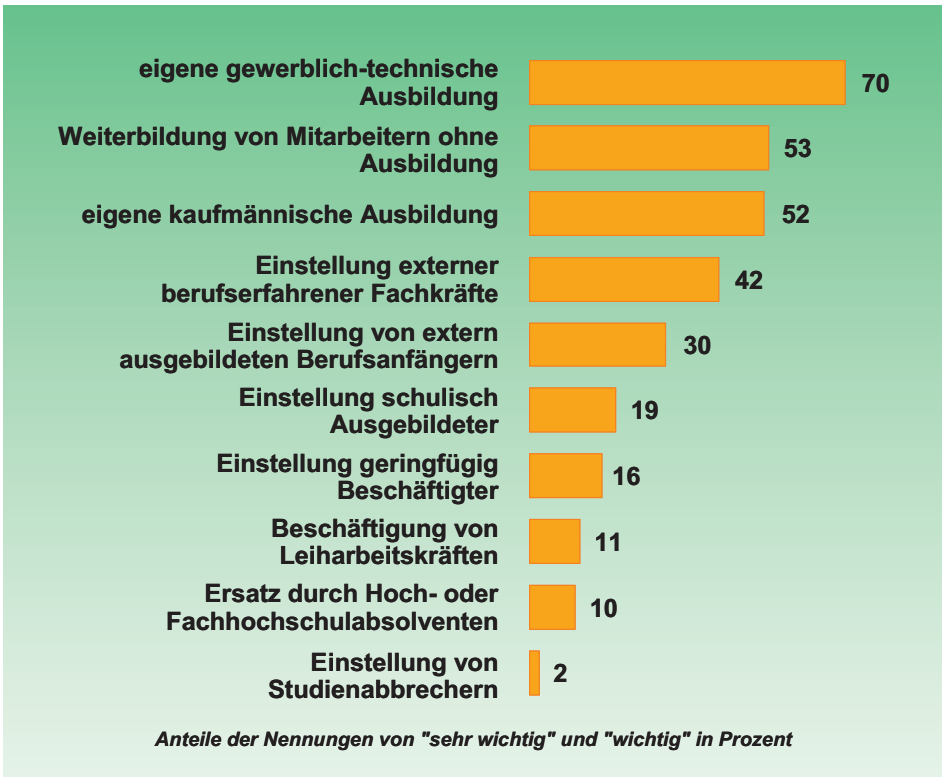
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Seit 1980 ist der Anteil der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung deutlich zurückgegangen, während gleichzeitig der Anteil der Beschäftigten mit einer Lehre noch angestiegen ist. Seit Mitte der 90er Jahren verändert sich dieser Anteil faktisch nicht mehr. Erwartungsgemäß hat es in der Gruppe der Hochschulabsolventen einen deutlichen Anstieg gegeben. Etwaige Substituierungen von Personen mit Lehre durch Hochschulabsolventen sind aber durch eine Schrumpfung der Personengruppe ohne abgeschlossene Berufsausbildung kompensiert worden, so dass insgesamt der Anteil von Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Lehre nicht zurückgegangen ist. Aus den Zahlen kann der Schluss gezogen werden, dass es – zumindest für die jüngere Vergangenheit – keine Hinweise auf einen Bedeutungsverlust für Absolventen einer betrieblichen Lehre gibt.

Anhaltspunkte über die künftige relative Bedeutung von Personen mit einer abgeschlossenen Lehre gegenüber anderen Beschäftigtengruppen können auch aus einem Befragungsergebnis bei Betrieben zur zukünftigen Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich gewonnen werden[11]. Die Abbildung 1 enthält die Bewertung der Betriebe (Ausbildungsbetriebe) zu den verschiedenen Möglichkeiten der Rekrutierung von Personal im Fachkräftebereich.

11 Vgl. BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter; HERGET, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, a.a.O., S. 264.

Abbildung 1: Zukünftige Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich



Eine eigene gewerblich-technische Ausbildung hat aus der Sicht der Ausbildungsbetriebe den höchsten Stellenwert bei der künftigen Deckung des Qualifikationsbedarfs. Eine eigene kaufmännische Ausbildung wird immerhin von mehr als der Hälfte aller Ausbildungsbetriebe als sehr wichtig oder wichtig angesehen. Zu beachten ist, dass der Zustimmungswert noch höher ausfällt, wenn die Angaben ausschließlich auf jene Betriebe bezogen würden, die auch tatsächlich Fachkräfte im betreffenden Berufsbereich beschäftigen. Berücksichtigt man ferner die Kategorien, welche sich zwar auf Absolventen einer Lehre, nicht aber auf selbst ausgebildete Personen beziehen, so hat die Gruppe der Personen mit einer abgeschlossenen Lehre in der Bewertung durch die Betriebe auch in Zukunft den weitaus höchsten Stellenwert. Der Ersatz von Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung durch Hoch- oder Fachhochschulabsolventen oder die Einstellung von Studienabbrechern wird demgegenüber nur von einer Minderheit der Betriebe als wichtiges Personalrekrutierungsinstrument im Fachkräftebereich angesehen.

Insgesamt ergeben sich also aus der allgemeinen wirtschaftlichen Situation heraus zwar negative Impulse für den künftigen Fachkräftebedarf und damit auch für den

Nutzen der betrieblichen Ausbildung bzw. den Anreiz für eine eigene Ausbildung. Allerdings liegen darüber hinaus keine Belege dafür vor, dass die Berufsausbildung einen deutlichen Bedeutungsverlust gegenüber anderen Bildungsgängen wie insbesondere der Fachhochschule erleidet.

Die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung sind repräsentativ in Deutschland bisher für vier verschiedene Zeitpunkte (1971, 1980, 1991, 2000) untersucht worden. Für den Zeitraum von 1991 bis 2000 (nur alte Bundesländer) sind die Nettokosten der Ausbildung im Bereich Industrie und Handel um 1,2 % zurückgegangen, während die Ausbildungskosten für das Handwerk um 26,8 % gestiegen sind[12]. Real (also um die Preissteigerungen bereinigt)[13] ergibt sich für die Entwicklung der Nettokosten im Bereich Industrie und Handel ein Rückgang von 6,2 %, während im Handwerk eine Steigerung von 20,4 % vorliegt. Dies bedeutet, dass sich aus der Entwicklung der Ausbildungskosten Hinweise für eine Verschlechterung des Nutzen-Kosten-Verhältnisses der Ausbildung nur für das Handwerk, nicht aber den Bereich Industrie und Handel ableiten lassen.

Die bisherigen Überlegungen zur Entwicklung wichtiger Determinanten des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes zeigen, dass negative Wirkungen für das betriebliche Ausbildungsplatzangebot in jüngster Zeit vor allem durch die hohe Zahl arbeitsloser Fachkräfte auf dem externen Arbeitsmarkt, einen durch die schlechte Wirtschaftslage ausgelösten rückläufigen Bedarf an Arbeitskräften sowie – allerdings nur im Handwerk – auch durch steigende Ausbildungskosten wahrscheinlich sind. Die betreffenden Faktoren sind unmittelbar relevant für den Ausbildungsnutzen bzw. das Verhältnis von Nutzen zu Kosten. Die Entwicklung dieser Faktoren beeinflusst das Nutzen-Kosten-Verhältnis der Ausbildung negativ und reduziert die Anreize für eine eigene Ausbildung. Es ist insofern anzunehmen, dass der Rückgang im betrieblichen Ausbildungsplatzangebot in einem starkem Maße auf die geschilderten Sachverhalte zurückgeführt werden kann. Keine Hinweise haben sich aus den bisherigen Überlegungen allerdings für einen generellen Bedeutungsverlust der betrieblichen Berufsausbildung ergeben.

Die Betrachtung stützte sich bisher ausschließlich auf bildungsökonomische Aspekte der Makroebene, ohne auf den betrieblichen Entscheidungsprozess der Festlegung des Ausbildungsplatzangebotes direkt einzugehen. Im Folgenden soll dies in kurz gefasster Form erfolgen.

12 Vgl. BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter; HERGET, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, a.a.O., S. 55.

13 Herangezogen wurde der Index der Industriegüterpreise.

3. Die Festlegung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes als komplexer Entscheidungsprozess

Versucht man den betrieblichen Entscheidungsprozess bei der Festlegung des Ausbildungsplatzangebotes sowie die relevanten Einflussdimensionen zu strukturieren, so sind unterschiedliche Systematisierungen möglich[14]. In diesem Aufsatz werden die folgenden Faktorenkomplexe unterschieden[15]:

- Interne betriebswirtschaftliche Grundlagen
- Externe Rahmenbedingungen und Kontexte
- Persönliche Erfahrungen
- Informationsstand über Ausbildung
- Ethisch-normative Grundlagen.

Die internen betriebswirtschaftlichen Grundlagen enthalten auf der Mikroebene präzisiert die bildungsökonomischen Aspekte, auf die bisher eingegangen wurde. Relevante Größen sind hier insbesondere der Fachkräftebedarf, die Ausbildungskosten sowie die im Betrieb grundsätzlich vorhandenen Rahmenbedingungen für eine Ausbildung (personelle und sächliche Ressourcen). Die internen betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind von unmittelbarer Bedeutung für die Ausbildungsentscheidung, sie werden dabei beeinflusst von extern vorgegebenen Rahmenbedingungen und Kontexten. Hier geht es z. B. um die Frage, ob im Berufsbildungssystem für den Betrieb in Frage kommende Berufsbilder vorhanden sind und ob es genügend (potentielle) qualifizierte Bewerber für eine Ausbildungsstelle im betreffenden Betrieb gibt.

Die beiden Faktorenkomplexe sind Grundlage für die betriebliche Ausbildungsentscheidung. Die betrieblichen Entscheidungsträger müssen dabei eine Bewertung der relevanten Sachverhalte vornehmen. In diese Bewertung fließen die persönlichen Erfahrungen mit einer Ausbildung (z. B. mit den Leistungen der Auszubildenden) und auch der generell vorhandene Informationsstand über Ausbildung (z. B. rechtliche Rahmenbedingungen, Organisation der Ausbildung, Verhältnis von Kosten und Nutzen) ein. Unvollständige Information dürfte hier eher der Normalfall als die Ausnahme sein. Es ist deshalb durchaus möglich, dass der Betrieb Entscheidungen trifft, die zwar ökonomisch begründet, nicht aber betriebswirtschaftlich richtig sind. Darüber hinaus ist es auch möglich, dass der individuelle Nutzen der betrieblichen Entscheidungsträger sich nicht nur an rein betriebswirtschaftlichen Kriterien orientiert. Beispielsweise könnten negative Erfahrungen mit den Leistungen von Auszubildenden

14 Vgl. z. B. die Systematisierung bei BEUTNER, Marc: Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben. Eine wirtschaftspädagogische Studie zur Ermittlung der Determinanten der Ausbildungsbereitschaft, Köln 2001.

15 Vgl. zur herangezogenen Systematisierung TROLTSCH, Klaus; KREKEL, Elisabeth M.; ULRICH, Joachim Gerd: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung a.a.0.

bzw. der persönliche Ärger deutlich höher bewertet werden, als es der eigentlichen betriebswirtschaftlichen Bedeutung entsprechen würde.

Schließlich sind auch ethisch-normative Grundlagen der Ausbildungsentscheidung zu nennen. Hierzu gehört die Wahrnehmung sozialer Verantwortung und eine eventuell über viele Jahre gewachsene Ausbildungstradition. Ethisch-normative Aspekte haben dabei sicherlich nicht ausschließlich einen außerökonomischen Charakter. Die in diesem Aufsatz zugrunde gelegte Nutzendefinition von Ausbildung macht deutlich, dass ein zunächst nicht vollständig betriebswirtschaftlich begründbares Ausbildungsverhalten indirekt (z. B. über eine Verbesserung des Images in der Öffentlichkeit) durchaus positive Wirkungen und einen ökonomischen Wert haben kann. Diese Wirkungen können auch eine Anreizwirkung für betriebliches Handeln haben und gleichwohl gegenüber Außenstehenden ausschließlich als „Wahrnehmung öffentlicher Verantwortung" bezeichnet werden. Ebenso würde aber die Reduktion der komplexen betrieblichen Ausbildungsentscheidung ausschließlich auf ökonomische Motive dem Sachverhalt auch nicht gerecht werden. Es dürfte hier generell und im jeweiligen Einzelfall schwierig sein, eine genaue Trennlinie zwischen ökonomischem Eigeninteresse und altruistischem Verhalten zu ziehen. Wichtig scheint aber, bei der Analyse des betrieblichen Ausbildungsverhaltens auch ethisch-normative Aspekte wie das Wertesystem der betrieblichen Entscheidungsträger, das Rollenverständnis der Ausbilder und die Einstellung gegenüber Problemgruppen des Ausbildungsstellenmarktes mit heranzuziehen.

Im Rahmen von qualitativen Interviews bei rund 50 ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2003[16] untersucht, inwieweit die verschiedenen beschriebenen Aspekte Relevanz für die betrieblichen Ausbildungsentscheidungen haben. Im Folgenden wird auf einige Ergebnisse kurz eingegangen, die für die in diesem Aufsatz behandelte Thematik von besonderer Bedeutung sind[17]:

- Der Fachkräftebedarf ist für die befragen Betriebe zentraler Faktor für ihre Ausbildungsentscheidung. Zur Begründung eines Rückgangs ihres Ausbildungsplatzangebots wird von den Betrieben in erster Linie auf Rückgänge im Fachkräftebedarf bzw. einen Abbau der Gesamtbelegschaft hingewiesen. Dies stellt eine Bestätigung der in diesem Aufsatz bereits weiter oben entwickelten Überlegungen dar.

- Ausbildungsbetriebe betonen in den Gesprächen auch ethisch-normative Aspekte, die für sie bei Ausbildungsentscheidungen wichtig sind. Den Betrieben ist in der Regel bewusst, dass sie mit ihren Entscheidungen auch dazu beitragen, gesellschaftliche Probleme in ihrer Region entweder zu reduzieren oder noch zu verschärfen. Appelle der Politik, welche sich an die soziale Verantwortung der Unternehmen richten, werden von den Betrieben durchaus gehört und gehen als wichtiger Faktor in die eigentliche Ausbildungsentscheidung ein. Nicht aus-

16 Vgl. TROLTSCH, Klaus; KREKEL, Elisabeth M.; ULRICH, Joachim Gerd: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung a.a.O.

17 Vgl. TROLTSCH, Klaus; KREKEL, Elisabeth M.; ULRICH, Joachim Gerd: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung a.a.O.

bildende Betriebe ohne Ausbildungserfahrung verfügen dagegen nicht über ein entsprechendes ethisch-moralisches Bewusstsein und fühlen sich in Ausbildungsfragen häufig nicht in der Pflicht gegenüber den Jugendlichen und der Gesellschaft.

- Eine sich verschlechternde wirtschaftliche Situation für den Betrieb führt oft nicht unmittelbar und in gleichem Ausmaß zu einer Anpassungsreaktion der Betriebe. Dies bedeutet, dass das einzelbetriebliche Ausbildungsplatzangebot nicht jeder konjunkturellen Wellenbewegung folgt. Verfestigt sich allerdings eine wirtschaftlich problematische Situation und wird deutlich, dass es sich nicht nur um ein temporäres Problem handelt, so werden zu einem späteren Zeitpunkt betriebliche Anpassungsreaktionen in Gang gesetzt. Möglicherweise würden bei einer unmittelbaren Anpassungsreaktion auch höhere Kosten entstehen, als durch eine zeitlich nähere Reaktion tatsächlich eingespart werden könnten. Plausibel ist aber auch, dass Betriebe eine mehr oder weniger stabile Zahl von Ausbildungsplätzen anbieten, welche sich aus betrieblichen Erfahrungswerten ergibt und nur dann in Frage gestellt wird, wenn grundlegende Rahmenbedingungen der Ausbildungsentscheidungen sich nicht nur temporär, sondern dauerhaft verändern.
- Die Höhe der Kosten wird von den befragten Betrieben als entscheidender Aspekt für den Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes kaum genannt. Dies ist insofern folgerichtig, als die Kosten allein (ohne den Nutzen) noch nichts über den Wert einer Ausbildung für einen Betrieb aussagen. Allerdings wird von den Betrieben auf Sachverhalte hingewiesen, die durchaus kostenrelevant sind, von den Betrieben aber nicht unmittelbar so gefasst werden. Häufiger wird – insbesondere von kleineren- und Handwerksbetrieben – Klage über die unzureichende Qualifikation von Bewerbern und mangelhafte Leistungen von Auszubildenden geführt. Ein geringerer Leistungsstand von Auszubildenden dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in geringeren produktiven Leistungen der Auszubildenden resultieren und damit die Nettokosten der Ausbildung erhöhen. Die in diesem Aufsatz beschriebene Steigerung der Ausbildungskosten im Handwerk in den 90er Jahren dürfte (neben der angehobenen Ausbildungsvergütung) auch darauf zurückzuführen sein, dass sich das Bewerberangebot für viele Handwerksbetriebe verschlechtert hat. Eine schlechtere Bewerberqualifikation wird von den Betrieben aber als eigenständiges und besonders wichtiges Argument gegen eine Ausbildung herangezogen; der Zusammenhang zu den Kosten wird zumindest nicht explizit hergestellt.
- Nicht ausbildenden Betrieben fehlen sehr oft verlässliche Informationen über Ausbildung. Dies kann dann auch dazu führen, dass die Schwierigkeiten für die Durchführung einer Ausbildung überschätzt und der Ausbildungsnutzen unterschätzt wird[18].

Die hier dargestellte Auswahl wichtiger Ergebnisse aus den durchgeführten qualitativen Interviews bestätigt zum einen die im ersten Teil dieses Aufsatzes abgeleitete zentrale Bedeutung des Fachkräftebedarfs für die betriebliche Ausbildungsentschei-

18 Vgl. WALDEN, Günter; BEICHT, Ursula; HERGET, Hermann: Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In : Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/2002, S. 35–39.

dung. Hierbei geht es natürlich um die Einschätzung der Betriebe, welche nicht unbedingt identisch sein muss mit der tatsächlichen Entwicklung des Fachkräftebedarfs. Insgesamt dürfte die ungünstige Beschäftigungsentwicklung in Deutschland einen ganz wesentlichen Einfluss auf den Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze haben. Zum anderen gibt es Hinweise auf die Wirksamkeit weiterer Aspekte, die teilweise nicht nur ökonomisch bestimmt sind (wie die soziale Verantwortung der Betriebe) und welche für öffentliche Fördermaßnahmen berücksichtigt werden müssen.

4. Schlussfolgerungen

Die in diesem Aufsatz entwickelten Überlegungen und dargestellten Ergebnisse können auch zur Beurteilung der Wirkung möglicher Fördermaßnahmen herangezogen werden. Es stellt sich u. a. die Frage, ob eine generelle Strategie zur Senkung der Ausbildungskosten eine wesentliche Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots bewirken könnte. Eine Senkung der Ausbildungskosten verbessert unmittelbar das Nutzen-Kosten-Verhältnis der Ausbildung und müsste eigentlich auch eine stimulierende Wirkung auf das betriebliche Ausbildungsplatzangebot haben. Problematisch ist allerdings, dass das entscheidende Argument für eine betriebliche Ausbildung, nämlich die Heranbildung von Fachkräftenachwuchs, hierdurch nicht berührt wird. Eine Reduzierung der Ausbildungskosten würde den Fachkräftebedarf nicht verändern und insofern auch kein Allheilmittel für eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes sein. Positive Wirkungen sind allenfalls für die Betriebe anzunehmen, die sich eher an kurzfristigen Nutzenaspekten der Ausbildung orientieren und Ausbildung primär nicht betreiben, um den eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Dies könnte dann zu späteren Schwierigkeiten an der zweiten Schwelle führen.

Eine andere Maßnahme, die bereits heute über einschlägige Förderprogramme praktiziert wird, ist das externe Ausbildungsmanagement. Hierbei werden Betrieben Hilfen bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung gegeben. Die Maßnahme setzt an einer Reihe von Aspekten an, die in diesem Aufsatz als wichtig für die Ausbildungsentscheidung von Betrieben identifiziert wurden. Mit dem externen Ausbildungsmanagement wird so das noch vorhandene Potential bei nicht ausbildenden Betrieben ausgeschöpft, indem objektive Hemmnisse für Ausbildung beseitigt werden. Darüber hinaus werden der Informationsstand über Ausbildungsfragen bei den Betrieben verbessert und möglicherweise bestehende Vorurteile abgebaut. Mit dem Heranführen bisher nicht ausbildender Betriebe an die berufliche Bildung wird zudem auch ein soziales Verantwortungsbewusstsein bei den Betrieben aufgebaut. Die auf der Plausibilitätsebene anzunehmenden positiven Wirkungen eines externen Ausbildungsmanagements machen deutlich, dass trotz des starken Zusammenhangs zwischen einem rückläufigen Ausbildungsplatzangebot und einer ungünstigen Beschäftigungsentwicklung durchaus gewisse Spielräume für staatliche Fördermaßnahmen bestehen.

Dirk Werner

Ausbildung zwischen Strukturwandel und Investitionskalkül

Der Ausbildungsmarkt ist in den vergangenen Jahren seit 1999 durch ein rückläufiges Angebot gekennzeichnet. Dieser Beitrag zeigt ausgehend von theoretischen Erklärungsansätzen die gesamtwirtschaftlichen Gründe dafür auf, die vornehmlich in der anhaltenden Wachstumsschwäche, dem Trend zur Höherqualifizierung und dem Strukturwandel in der Berufswelt liegen. Diese globalen Trends haben auch Auswirkungen auf betriebliche Motivationsfaktoren und Hemmnisse. Ausbildung folgt dabei sowohl der aktuellen Geschäftslage (Produktionsmodelle) als auch dem künftigem Personalbedarf (Investitionsmodelle) der Betriebe. Für die Höhe des Angebots spielen darüber hinaus die Bewerberqualifikation sowie kurative Elemente in Form von Ausbildung über Bedarf eine wichtige Rolle. In diesem Zusammenhang werden Vakanzen und Poaching als partielle Problemfelder identifiziert.

Maßnahmen zur Steigerung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft müssen folgerichtig an den Ursachen des Ausbildungsrückgangs ansetzen. Aufgrund der heterogenen Faktoren und Teilarbeitsmärkte ist kein monokausaler Lösungsansatz möglich. Daher stellt die ursprünglich geplante Ausbildungsplatzabgabe auch keine ernstzunehmende Alternative dar. Lösungsansätze müssen stattdessen auf Spezifika ausgerichtet sein und differenziert ansetzen. Zur Erschließung von Grenzanbietern als neuen Ausbildungsbetrieben und weiteren Ausbildungspotenzials ist ein vielfältiges Maßnahmenbündel erforderlich, das neben verbesserten Rahmenbedingungen ein verfeinertes Matching, eine Senkung der Vakanzrate sowie eine an den Qualifikationsrändern stärker differenzierte Berufsausbildung anstreben sollte.

1. Gesamtwirtschaftliche Faktoren am Ausbildungsstellenmarkt: Ausbildungsschwelle, Höherqualifizierung und Strukturwandel

Theoretische Erklärungsansätze

Erklärtes bildungspolitisches, aber auch arbeitsmarktpolitisches Ziel ist der Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt. Zwar befindet sich dieser im Vergleich zum Arbeitsmarkt deutlich näher am Ausgleich – auch wenn hier zumindest auf der Nachfragerseite andere Kriterien der statistischen Erfassung und Auswertung vorliegen (vgl. Artikel von Ulrich in diesem Band) –, doch wird dieser in keinem Jahr passgenau erreicht. Die theoretischen Ansätze widmen sich daher der Erklärung von auftretenden Ungleichgewichten, indem sie wichtige Faktoren in ihrer Wirkung untersuchen.

Für die theoretische Erklärung der Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt sowie der Jugendarbeitslosigkeit können zahlreiche Modelle der Arbeitsmarkttheorie herangezogen werden. Diese müssen jedoch an die Spezifika des Ausbildungsmarktes angepasst werden, jugendspezifische Faktoren in den Mittelpunkt rücken und besonders den Einfluss der Berufsausbildung berücksichtigen.

Die verschiedenen theoretischen Erklärungsansätze mit starker Aussagekraft für den Ausbildungsstellenmarkt können grob in die beiden Richtungen Mobilitätsmodelle versus Mismatchmodelle eingeteilt werden. Im Folgenden wird eine Auswahl relevanter Schlussfolgerungen skizziert (vgl. Plünnecke/Werner, 2004, 16 ff).

Kohortenstärke und starre Löhne: Für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktperspektiven eines Altersjahrgangs kommt der jeweiligen Kohortenstärke eine wichtige Bedeutung zu. Dabei bestimmt die Flexibilität der Löhne, inwieweit große Kohorten von Arbeitslosigkeit oder geringeren Löhnen betroffen sind. Aus theoretischer Sicht spielt in diesem Zusammenhang die institutionelle Lohnbildung eine wichtige Rolle. Ist diese etwa durch tarifliche Vorgaben zu den Ausbildungsvergütungen zu starr, so können hieraus ein zu niedriges Ausbildungsangebot und schlechtere Chancen vor allem für leistungsschwache Schulabgänger resultieren.

Mangel an Berufserfahrung und Lohnanpassung: Nach der Humankapitaltheorie wird die Produktivität eines Arbeitnehmers durch erfolgreiche Schulbildung und den Erwerb beruflicher Erfahrung gesteigert. Da zu Beginn des Arbeitslebens und besonders vor Antritt einer Lehre kaum Berufserfahrung vorhanden ist, kommt bei Bewerbungen besonders die erworbene Schulbildung zum Tragen. Auch hier spielt die Lohnbildung als Korrektiv eine entscheidende Rolle. Starre Löhne können durch diesen „experience bias trend“ dazu führen, dass junge Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung zunehmend von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Diese Effekte sind in Deutschland aufgrund der Vermittlung von Berufserfahrung im dualen System der Berufsausbildung jedoch schwächer ausgeprägt als in anderen Ländern. Allerdings bestehen große Probleme bei der Integration von Jugendlichen mit mangelnder Ausbildungseignung.

Informationsasymmetrien: Bei der Anbahnung von Ausbildungs- oder Arbeitsverträgen besteht das informationsökonomische Problem der „adversen selection“. Demnach kennt der Arbeitnehmer und mit Abstrichen aufgrund mangelnder Berufserfahrung auch der Schulabgänger seine eigene Produktivität, Motivation und Belastbarkeit, während der Arbeitgeber nur Informationen bezüglich der durchschnittlichen Qualität von Bewerbern hat. Insofern Bewerber über keinen Schulabschluss verfügen oder diese für Arbeitgeber keinen verlässlichen Qualitätsindex darstellen, besteht für Bewerber nur über erfolgreich absolvierte Tests, Praktika oder Gespräche die Möglichkeit, ihre Eignung unter Beweis zu stellen. Hinsichtlich der Übernahme am Ende der Ausbildung besteht durch die duale Berufsausbildung der Vorteil, dass zwischen Unternehmen und Auszubildenden die Informationsasymmetrien abgebaut wurden.

Insider-Outsider-Modelle: Diese Ansätze identifizieren die geringeren Fluktuationskosten von Outsidern als Wettbewerbsnachteil jüngerer Arbeitskräfte. Demnach wird in konjunkturell schwachen Phasen der Ersatzbedarf in Unternehmen nicht

durch neue Mitarbeiter, die „Entrants“ ausgeglichen. Diese neuen, meist jüngeren Arbeitnehmer oder Auszubildenden, weisen im Gegensatz zu den Arbeitsplatzinhabern, den Insidern, wesentlich geringere Fluktuationskosten und zusätzliche Einarbeitungs- bzw. Ausbildungskosten auf. Allerdings ist in Deutschland aufgrund der dualen Ausbildung die Substitutionsbeziehung jüngerer gegenüber älteren Arbeitnehmern im Vergleich zu anderen Ländern deutlich schwächer ausgeprägt.

Somit liegen verschiedene theoretische Ansätze mit jeweils auf Teilbereiche des Ausbildungsmarktes bezogenen aussagekräftigem Erklärungsgehalt vor. Es fehlt hingegen nach wie vor eine konsistente gesamtwirtschaftliche Theorie des Ausbildungsstellenmarktes sowie des Arbeitsmarktes. Aufgrund der heterogenen Teilarbeitsmärkte und der Vielzahl an Faktoren erscheint dies allerdings auch als unrealistisches Ziel. Anhand der theoretischen Vorüberlegungen kann damit geschlussfolgert werden, dass kein monokausaler Erklärungsansatz vorliegt. Bezogen auf Maßnahmen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebots und die aktuelle bildungspolitische Diskussion folgt hieraus, dass auch ein monokausaler Lösungsansatz nicht tragen kann, sondern alle Lösungen auf Spezifika ausgerichtet und differenziert werden sollten.

Im Folgenden sollen die theoretischen Vorüberlegungen durch empirische Ergebnisse zu gesamtwirtschaftlichen Trends und deren Einflüsse am Ausbildungsstellenmarkt ergänzt werden. Hierzu werden drei wichtige Faktoren ausgewählt.

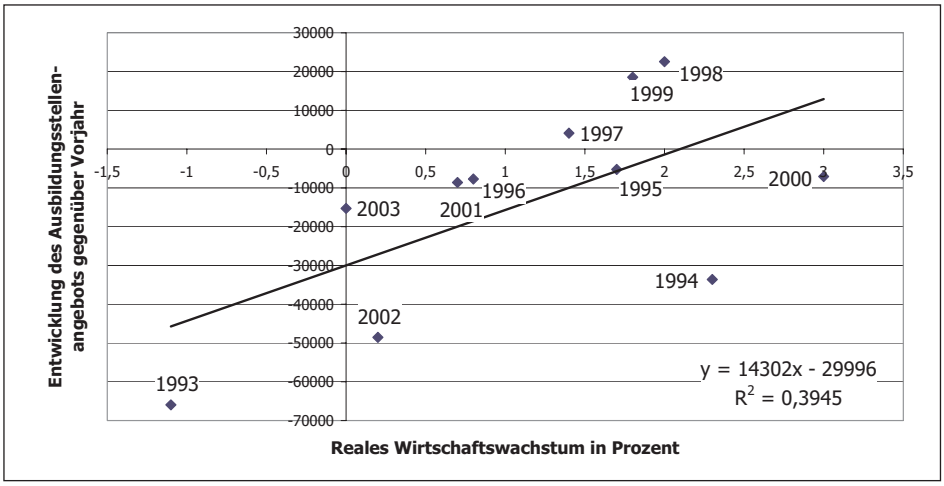
Wachstum, Beschäftigung und Ausbildung

Die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts und die konjunkturelle Entwicklung beeinflussen über die Auftragslage der Unternehmen kurz- und mittelfristig deren optimale Belegschaftsgröße. Im Rahmen der Auslastung von Produktionskapazitäten realisieren Unternehmen zusätzlichen Personalbedarf in Form von Neueinstellungen erst ab einem bestimmten Wachstum.

Dieser Zusammenhang findet in der so genannten Beschäftigungsschwelle seinen Ausdruck, die allerdings von zahlreichen weiteren Rahmenbedingungen wie etwa dem Arbeitsvolumen und der Produktivität beeinflusst wird. Gesamtwirtschaftlich waren in Deutschland im Zeitraum zwischen 1993 und 2003 zusätzliche Arbeitsplätze durchschnittlich erst ab einem Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Höhe von 2,2 Prozent zu beobachten. In den vergangenen Jahren scheint sich dieser nicht kausale Zusammenhang auf geringere Wachstumsraten eingependelt zu haben, denn im kürzeren Zeitraum zwischen 1997 und 2003 lag diese nur bei 1,5 Prozent.

Zwischen Wachstum und Ausbildungsstellen ist ebenfalls eine Korrelation zu beobachten, wonach zusätzliche Ausbildungsstellen zwischen 1993 und 2003 erst ab einem Wachstum des BIP von etwa 2,1 Prozent angeboten wurden (Abbildung 1). Ein Prozentpunkt Wachstum ging dabei mit durchschnittlich 14.300 mehr Ausbildungsstellen einher. Die Wachstumsschwäche der vergangenen Jahre hat sich somit ungünstig sowohl auf die Beschäftigungsperspektiven und in der Folge auch auf das Ausbildungsangebot ausgewirkt.

Abbildung 1: Der Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und Ausbildungsstellenangebot (1992 bis 2003)



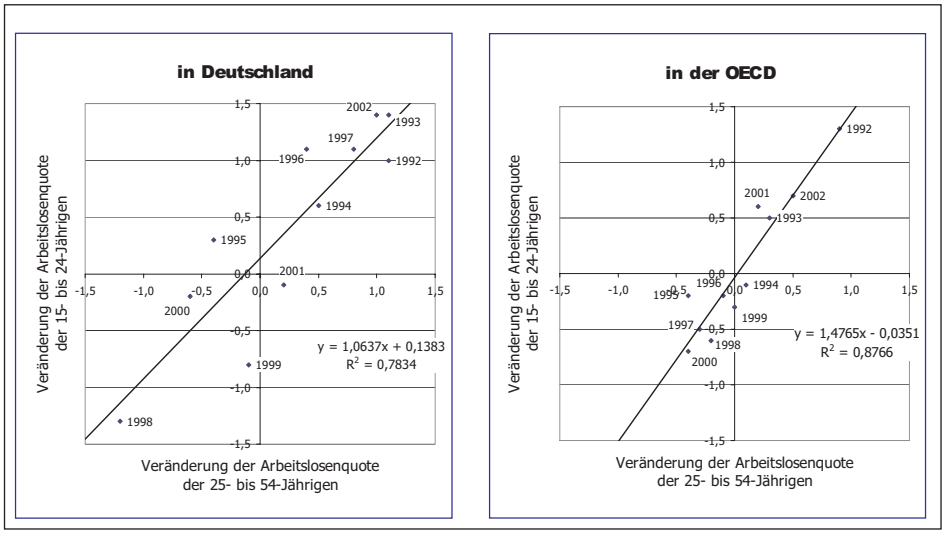
Quellen: OECD, eigene Berechnungen

Exkurs: Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich

Die geringere konjunkturelle Abhängigkeit der Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern und damit der geringere Erklärungsgehalt von Insider-Outsider-Modellen für Deutschland lässt sich empirisch unterlegen. Deutschland weist eine deutlich niedrigere Elastizität der Jugendarbeitslosigkeit bezüglich der Gesamtarbeitslosigkeit auf als andere Länder. Eine Erhöhung der Arbeitslosenquote bei den 25- bis 54-jährigen um einen Prozentpunkt führte in Deutschland zwischen 1992 und 2002 lediglich zu einer Erhöhung der Jugendarbeitslosenquote um 1,06 Prozentpunkte (Abbildung 2). Im OECD-Durchschnitt liegt diese Zunahme hingegen bei um 1,48 Prozentpunkten.

Auch absolut weist Deutschland eine im internationalen Vergleich niedrige Jugendarbeitslosenquote auf, die im Jahr 2002 bei 9,7 Prozent im Vergleich zu 13,1 Prozent im OECD-Mittel lag. Dies geht einher mit der niedrigsten relativen Jugendarbeitslosenquote, die in Deutschland lediglich bei 1,18 zu 2,18 im OECD-Mittel im Jahr 2002 lag. Länder mit dualer Berufsausbildung – neben Deutschland noch Dänemark, Österreich und die Schweiz – weisen eine um 5–8 Prozentpunkte niedrigere Jugendarbeitslosigkeit auf als Länder mit anderen Berufsbildungssystemen (Plünnecke, Werner, 2004, 25 ff). Gleichzeitig weisen diese dual organisierten Länder bei gegebener PISA-Risikogruppe einen um 19 Prozentpunkte höheren Anteil an Sekundarbereich II-Abschlüssen in der Bevölkerung auf. Dieser ist jedoch durch die historische Entwicklung der Bildungssysteme zu erklären.

Abbildung 2: Die relative Jugendarbeitslosigkeit



Quellen: OECD, eigene Berechnungen

Festzuhalten bleibt, dass in Deutschland vor allem die generelle Arbeitsmarktsituation den Ausbildungsstellenmarkt belastet, denn die Arbeitslosenquote beläuft sich für die 25- bis 64-jährigen auf 8,2 Prozent im Vergleich zu 6,0 Prozent im OECD-Mittel. Die Wachstumsschwelle der Jugendarbeitslosigkeit beläuft sich dabei auf 1,7 Prozent Wachstum im Zeitraum zwischen 1992 und 2003.

Der Trend zur Höherqualifizierung

Der Trend zur Höherqualifizierung scheint sich in den vergangenen Jahren noch zu beschleunigen, ist aber auch Ausdruck der höheren Bildungsabschlüsse nachwachsender Jahrgänge am Arbeitsmarkt. Quer über fast alle Berufsbereiche ist ein Beschäftigungsrückgang bei formal geringer und mittel Qualifizierten festzustellen, während für Akademiker und Abiturienten ohne Berufsabschluss, worunter zu einem großen Teil Studienabbrecher sind, neue Arbeitsplätze entstanden.

Eine Shift-Share-Analyse der Beschäftigungsentwicklung zwischen 1995 und 2002 zeigt, dass dem Qualifikationseffekt der größte Einfluss im Hinblick auf eine veränderte Beschäftigungsstruktur zukommt (Plünnecke, Werner, 2004). Er hat in Form eines Höherqualifizierungseffekts eine stark negative Beschäftigungswirkung für die Gruppe ohne abgeschlossene Berufsausbildung und einen leicht negativen Effekt für die Gruppe mit abgeschlossener Berufsausbildung (Tabelle 1). Stark positiv wirkt er auf die Beschäftigung von Akademikern, sehr starke Steigerungsraten sind für Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit Abitur zu verzeichnen.

Ein gleichgerichteter, wenn auch schwächerer Einfluss geht vom Berufsstruktureffekt aus. Durch die veränderte Berufsstruktur resultieren positive Beschäftigungswirkungen für Akademiker und für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die über Abitur verfügen. Kaum Auswirkungen hat der Berufsstruktureffekt hingegen auf Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, da diese die größte Beschäftigungsbreite über alle Berufsgruppen hinweg aufweisen.

Vom Trend zur Höherqualifizierung gehen leicht negative Wirkungen auf das Ausbildungsangebot aus, allerdings wirkt dieser auch innerhalb des Berufsbildungssystems, was sich an gestiegenen Anforderungen zahlreicher Ausbildungsordnungen, einem vermehrten Angebot höherwertiger Ausbildungsmodelle sowie einer zunehmenden Verzahnung von Aus- und Weiterbildung ablesen lässt.

Tabelle 1: Komponenten der Beschäftigungsentwicklung (1995–2002 in Prozent)

Beschäftigte nach Qualifikationsniveau	Komponente			
	Wachstum	Berufs-struktur-effekt	Quali-fikations-effekt	Gesamt-verände-rung
Ohne Berufsausbildung	-1,9	-3,6	-6,2	-11,3
Ohne Berufsausbildung, mit Abitur	-1,9	7,6	57,0	65,7
Mit Berufsausbildung	-1,9	-0,1	-0,7	-2,8
Mit Hochschulausbildung	-1,9	6,8	13,3	18,6
Alle	-1,9	–	–	-1,9

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

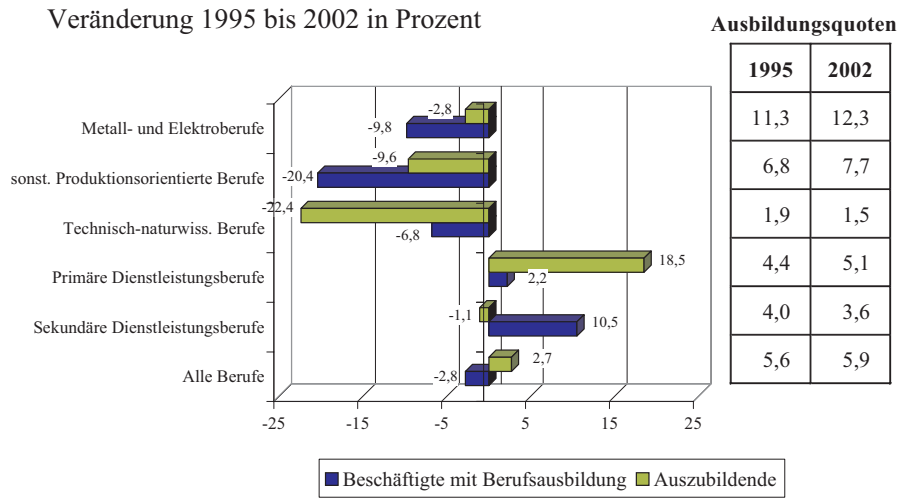
Der Strukturwandel

Neben der konjunkturellen Entwicklung ist in den vergangenen Jahren der Strukturwandel als entscheidender Faktor am Ausbildungsmarkt auszumachen. Vergleicht man die zahlenmäßige Entwicklung der Beschäftigten mit Berufausbildung mit den Auszubildenden, so zeigt sich, dass sich die Zahl der Ausbildungsplätze positiver entwickelt hat als die Beschäftigung. In den einzelnen Berufsbereichen besteht jedoch – mit Ausnahme der sekundären Dienstleistungen – ein gleichgerichteter Zusammenhang.

Zwischen 1995 und 2002 ist die Zahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung um 2,8 Prozent zurückgegangen. Da Auszubildende die künftigen Fachkräfte darstellen, war zu erwarten, dass auch hier ein Rückgang zu verzeichnen ist. In der gleichen Zeit stieg jedoch die Zahl der Auszubildenden um gut 43.000 auf rund 1,62 Mio. um 2,7 Prozent an. Trotz Beschäftigungsrückgang für Fachkräfte ist die Zahl der Auszubildenden gestiegen – die Unternehmen haben ihre Ausbildungsbemühungen folglich verstärkt.

Dies zeigt sich an der insgesamt gestiegenen Ausbildungsquote, berechnet als Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten (Abbildung 3). Dieser stieg in den Metall- und Elektroberufen auf 12,3 Prozent und in den sonstigen produktionsorientierten Berufen auf 7,7 Prozent. In den Produktionsberufen ist somit nach wie vor die höchste Ausbildungsintensität zu verzeichnen. Nicht so rosig sieht es mit der Ausbildung in den Dienstleistungsberufen aus. Die primären Dienstleistungen, zu denen neben Kaufleuten, Verkäufern und Hotelfachleuten auch drei der vier IT-Berufe aus dem Jahr 1997 zählen, legten zwar leicht auf 5,9 Prozent zu, doch in den sekundären wie Medien- oder Gesundheitsberufen war sogar eine Abnahme auf 3,6 Prozent zu verzeichnen. Unter den technisch-naturwissenschaftlichen Berufen werden in der Klassifizierung der Berufe der BA nur wenige anerkannte Ausbildungsberufe wie Laborberufe, technische Zeichner und Bauzeichner subsumiert, währen das Begriffsverständnis technischer Ausbildungsberufe meist wesentlich breiter gefasst wird und die technischen Produktionsberufe mit umfasst (vgl. etwa Troltsch, 2003, 32 ff).

Abbildung 3: Beruflicher Strukturwandel



Ausbildungsquoten

1995	2002
11,3	12,3
6,8	7,7
1,9	1,5
4,4	5,1
4,0	3,6
5,6	5,9

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Insgesamt wird das Ausbildungsangebot durch den Strukturwandel belastet, da Berufe mit traditionell hohen Ausbildungsquoten stark an Beschäftigung verlieren, während Berufe mit niedrigen Ausbildungsquoten an Beschäftigung zulegen. Die traditionellen Ausbildungsbereiche in Industrie und Handwerk weisen dabei nach wie vor die höchsten Ausbildungsquoten auf, während zusätzliche Ausbildungspotenziale vor allem in den sekundären Dienstleistungsberufen brach liegen. Hier könnten neue Ausbildungsberufe etwa im Gesundheitswesen oder im Medienbereich helfen.

Allerdings wurden die Effekte von Wachstum und Strukturwandel durch ein höheres Ausbildungsengagement der Betriebe teilweise kompensiert. Statt eines Rückgangs der Ausbildungsverhältnisse um gut 91.000, die aufgrund der beiden Effekte zwischen 1995 und 2002 zu erwarten gewesen wäre, fand eine Zunahme in Höhe von 43.000 statt. Diese positive Entwicklung ist als Erfolg der hohen Ausbildungsanstrengungen der Betriebe zu werten und vornehmlich den Wirtschaftsbereichen mit steigender Ausbildungsquote.

2. Das einzelbetriebliche Investitionskalkül: Fachkräftebedarf, Ausbildung über Bedarf und Poaching

Theoretische Erklärungsansätze

Theoretische Ansätze zur Erklärung des betrieblichen Ausbildungsstellenangebots sollen Faktoren in deren Einfluss und Wirkungsrichtung auf die unternehmerische Ausbildungsentscheidung abbilden. Die wichtigsten ökonomischen Erklärungsansätze der betrieblichen Ausbildungsentscheidung lassen sich grob in die beiden Richtungen Produktionsmodelle und Investitionsmodelle einteilen (vgl. etwa Lehne, 1991, 30ff oder Neubäumer, 1999, 36 ff).

Produktionsmodelle stellen die Arbeitskraft der Auszubildenden in den Mittelpunkt der betrieblichen Ausbildungsplanungen. Diese stellen in den Modellen zunächst geringqualifizierte Arbeitskräfte dar, die weniger produktiv als Fachkräfte sind, dafür aber auch zu geringeren Kosten beschäftigt werden können. Somit kommt in diesen Ansätzen der aktuellen Geschäftslage der Unternehmen, verbunden mit der Auslastung der Kapazitäten im laufenden Produktionsprozess, sowie der Lohnbildung eine entscheidende Rolle zu.

Investitionsmodelle zur Erklärung des Umfangs betrieblichen Ausbildungsengagements basieren auf der Humankapitaltheorie und stellen die Sicherung künftigen Personalbedarfs in den Mittelpunkt. Ausbildung dient demnach vorrangig der Qualifizierung und dem Erwerb von Berufserfahrung. Zielhorizont sind hier die zukünftigen Produktions- und Geschäftserwartungen der Unternehmen, aus denen sich der mittelfristige Personalbedarf ableitet. Wichtige Faktoren stellen hier neben der wachsenden Produktivität der Auszubildenden, die bereits zum Unternehmensertrag beitragen, die Höhe der Ausbildungsvergütungen und der zu erwartenden künftigen Löhne dar.

Der Humankapitalansatz wird in Transaktionskostenmodellen erweitert, die das Kosten-Ertrags-Kalkül differenzierter ausgestalten und damit die Ausbildung über und unter Bedarf besser erklären können. Weitere Theorieansätze sind ausgerichtet auf segmentierte Ausbildungsmärkte, Such- und Kontrakttheoretische Ansätze oder Informationsasymmetrien. In letzteren erlangt der Arbeitgeber durch Ausbildung Informationen über die tatsächliche Produktivität des Auszubildenden. Im Hinblick auf eine Übernahme und Weiterbeschäftigung nach Ende der Ausbildungszeit können

durch die Ausbildung somit Informationsdefizite abgebaut werden, die Ausbildung dient als „verlängerte Probezeit".

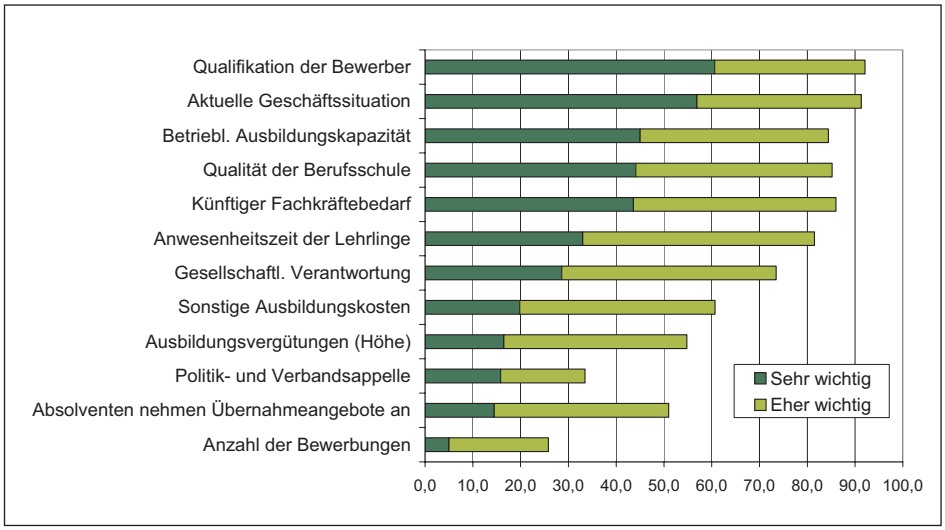
In der Berufsausbildung spielen jedoch auch der Gewinn von Reputation durch Ausbildungstätigkeit und außerökonomische Faktoren eine wichtige Rolle. So übernehmen Ausbildungsbetriebe eine kurative Funktion durch die Versorgung von Schulabgängern mit Lehrstellen, die oftmals über den eigenen Fachkräftebedarf hinaus angeboten werden. Appellen von Verbänden und Politik kommen in diesem Zusammenhang ebenfalls eine Rolle zu.

Inwiefern der Erklärungsgehalt der verschiedenen theoretischen Modelle empirisch zu belegen ist, soll im Folgenden mit Hilfe von Ergebnissen aus repräsentativen IW-Unternehmensbefragungen geprüft werden (Werner, 2003 und 2004). Anhand der theoretischen Vorüberlegungen lässt sich für die Berufsbildungspolitik zunächst festhalten, dass von teilweise äußerst heterogenen einzelbetrieblichen Kalkülen auszugehen ist, die ein differenziertes Maßnahmenbündel sinnvoll erscheinen lassen. Dabei ist zu beachten, dass bei einzelnen Maßnahmen oder Veränderungen, mit denen Grenzanbieter am Ausbildungsstellenmarkt gewonnen werden sollen, gleichzeitig der gesamte Ausbildungsmarkt beeinflusst wird.

Fachkräftebedarf und Produktivität der Auszubildenden

Für die Ausbildungsbetriebe stellt die Qualifikation der Bewerber den wichtigsten Faktor auf die Höhe des eigenen Ausbildungsplatzangebots dar im Gegensatz zur Anzahl der Bewerbungen (Abbildung 4). Diese hat eine wichtige Bedeutung sowohl

Abbildung 4: Einflussfaktoren des Ausbildungsplatzangebots



Quelle: IW-Umfrage 2003

in den Investitionsmodellen, da Lernen ein kumulativer Prozess ist, als auch den Produktionsmodellen, da eine höhere Produktivität der Auszubildenden mit guter schulischer Vorbildung vermutet werden kann. Beide Theorierichtungen weisen eine große Schnittmenge auf, denn die meisten Faktoren haben Auswirkungen in beiden Modellen, auch wenn die aktuelle Geschäftssituation und die betrieblichen Ausbildungskapazitäten wichtiger für die Produktion und die Qualität der Berufsschulen und der künftige Fachkräftebedarf wichtiger für das Investitionskalkül sind. Das Investitionskalkül scheint allerdings in Phasen schwacher Konjunktur an Bedeutung einzubüßen.

Die Anwesenheitszeit von Lehrlingen im Betrieb spielt in beiden Ansätzen eine wichtige Rolle und rangiert deutlich vor den Ausbildungskosten, die nur in einigen Branchen ein Ausbildungshemmnis darstellen, da ihre Höhe auch maßgeblich die Attraktivität von Ausbildungsberufen für Jugendliche ausmacht.

Einen hohen Stellenwert haben in der Einschätzung der Ausbildungsbetriebe aber auch ihre gesellschaftliche Verantwortung, wobei Politik- und Verbandsappelle eine gewisse Rolle spielen. Dies soll im Folgenden ebenso näher betrachtet werden wie das Motiv, dass Absolventen ein ihnen unterbreitetes Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebs am Ende der Ausbildung annehmen.

Zuvor jedoch soll ein Vergleich von betrieblichem Ausbildungsangebot und aktuellem Personalbedarf verdeutlichen, dass dem Investitionsmotiv in den betrieblichen Ausbildungskalkülen ein größerer Stellenwert zukommt als dem Produktionsmotiv durch wertschöpfenden Einsatz von Auszubildenden (vgl. auch Beitrag von Walden in diesem Band). Demnach steigern vornehmlich solche Betriebe ihre Ausbildungsaktivitäten, die zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, während Unternehmen, die ihren Personalbestand verkleinern müssen, auch ihr Ausbildungsangebot verringern (Tabelle 2). Dass Betriebe mit unverändertem Personalbedarf im Saldo ebenfalls weniger Ausbildungsplätze anbieten als im Vorjahr, kann dahingehend interpretiert werden, dass sie die Arbeitsmarktlage als unverändert schlecht einstufen.

Tabelle 2: Ausbildungsangebot und aktueller Personalbedarf im Vergleich (Nennungen in Prozent der Ausbildungsbetriebe)

Ausbildungsangebot 2004 im Vergleich zum Vorjahr	**Erwartete Änderung des Personalbestands 2004**			
	zunehmend	**unverändert**	**abnehmend**	**Insgesamt**
weniger	17,3	35,7	37,7	30,7
unverändert	24,8	47,8	44,2	37,8
mehr	57,9	16,6	18,2	31,5
Insgesamt	40,6	-19,1	-19,5	

Quelle: IW-Umfrage 2004

Ausbildung über Bedarf

Die gesellschaftliche Verantwortung stellt für knapp drei Viertel der Ausbildungsbetriebe ein wichtiges Ausbildungsmotiv dar. Viele stehen in ihrer Region unter besonderer Aufmerksamkeit und Verantwortung und nehmen diese in Form einer Ausbildung über den eigenen Fachkräftebedarf hinaus wahr.

Hochgerechnet auf das Bundesgebiet bilden derzeit nach eigener Aussage gut zwölf Prozent der Ausbildungsbetriebe über ihren eigenen Fachkräftebedarf hinaus aus. Besonders hoch liegt der Anteil mit einem Drittel bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (Tabelle 3). Auf der anderen Seite decken gut 26 Prozent der Betriebe mit ihren Ausbildungsanstrengungen nicht ihren eigenen mittelfristigen Fachkräftebedarf ab. Insgesamt weisen im Saldo nur die kleinen Betriebe eine Unterdeckung auf, wodurch auch die hohe Ausbildungsquote in dieser Betriebsgrößenklasse relativiert wird. Einen positiven Saldo als Beleg für eine Ausbildung über Bedarf weisen neben den mittleren vor allem die großen Betrieb auf. Für das Ausbildungsangebot hat sich hierbei negativ ausgewirkt, dass in dieser Größenklasse in den vergangenen Jahren konstante Beschäftigungsverluste zu verzeichnen waren.

Tabelle 3: Ausbildungsangebot und mittelfristiger Fachkräftebedarf (Nennungen in Prozent der Ausbildungsbetriebe)

Betriebsgröße nach Anzahl der Beschäftigten	Das Ausbildungsangebot ist gemessen am Fachkräftebedarf ...				
	... höher	... gleich hoch	... niedriger	Keine Angabe	Saldo [1]
1 bis 49	10,7	58,1	27,4	3,8	-16,7
50 bis 499	25,6	56,4	16,7	1,3	9,0
500 und mehr	33,3	50,0	16,7	0,0	16,7
Insgesamt	12,3	57,9	26,2	3,6	-13,9

1) Saldo zwischen Betrieben mit höherem und niedrigerem Angebot
Quelle: IW-Umfrage 2003

Poaching

Immerhin 51 Prozent der Ausbildungsbetriebe geben als wichtiges Motiv für die Höhe ihres Lehrstellenangebots an, dass Absolventen die ihnen unterbreiteten Übernahmeangebote annehmen (Abbildung 4). Im Hinblick auf den künftigen Fachkräftebedarf der Betriebe wirkt sich auf deren Ausbildungsbereitschaft negativ aus, wenn das Investitionsmotiv der Qualifizierung von Nachwuchskräften nicht aufgeht. Dies ist dann der Fall, wenn die Jugendlichen ihre Ausbildung abbrechen oder am Ende der Ausbildung die Nachwuchskräfte ein Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebs nicht annehmen und sich für eine Bildungsalternative oder einen anderen Arbeitgeber entscheiden. Wenn dies in Form einer bewussten Abwerbung durch andere Betriebe stattfindet (Poaching), so werden diese auch als Trittbrettfahrer

bezeichnet. Der Ausbildungsbetrieb bleibt dann auf den Nettokosten seiner Ausbildungsinvestition sitzen, die im Jahr 2000 bei jahresdurchschnittlich 8.705 Euro je Ausbildungsplatz lagen (Beicht/Walden/Herget, 2004, 35).

Dieses Phänomen stellt für den Ausbildungsmarkt dann ein Problem dar, wenn dadurch die Ausbildungsbereitschaft insgesamt merklich sinkt. Daher wurden die Betriebe in der diesjährigen IW-Umfrage danach gefragt, wie viele Ausbildungsabsolventen trotz Übernahmeangebot abwandern (Tabelle 4). Hochgerechnet auf alle Ausbildungsbetriebe in Deutschland, verlässt gut jeder zehnte Ausbildungsabsolvent trotz Übernahmeangebot seinen Ausbildungsbetrieb. Besonders hoch liegt der Anteil der Abwanderer mit 16,7 Prozent in kleinen Ausbildungsbetrieben, in mittleren und größeren Betrieben hingegen liegt er deutlich unter zehn Prozent. Gleichwohl sind die großen Ausbildungsbetriebe mit einem Drittel am häufigsten von der Abwanderung betroffen, wobei allerdings die Wahrscheinlichkeit auch mit der Zahl der Ausbildungsabsolventen ansteigt.

Tabelle 4: Abwanderung von Ausbildungsabsolventen trotz Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebs (Anteile nach Betriebsgröße in Prozent)

Betriebsgröße nach Anzahl der Beschäftigten	Abwanderer in Prozent aller Absolventen	Anteil der Ausbildungsbetriebe mit Abwanderern [1)]
1 bis 49	16,7	25,2
50 bis 499	5,7	21,4
500 und mehr	8,9	33,3
Insgesamt	10,5	24,4

1) Anteil an allen Ausbildungsbetrieben, die im Jahr 2003 Absolventen hatten
Quelle: IW-Umfrage 2004

Somit sind von der Abwanderung von Ausbildungsabsolventen nur ein Teil der Ausbildungsinvestitionen bedroht. Allerdings liegen keine Informationen darüber vor, wie viele Betriebe sich eventuell von der Ausbildung zurückgezogen und aufgrund schlechter Erfahrungen nicht mehr oder weniger als möglich ausbilden.

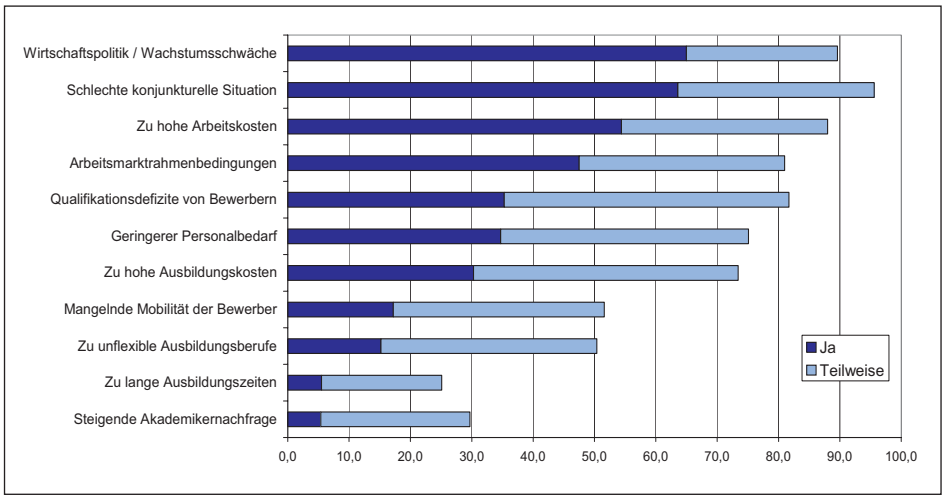
3. Möglichkeiten zur Steigerung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft

Ziel des Experten-Workshops war es nicht alleine, theoretische Erklärungsansätze und empirische Belege für die derzeitigen Probleme und Entwicklungen am Ausbildungsmarkt zu liefern, sondern auch mögliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Situation aufzuzeigen. Geeignete Maßnahmen sollten die vielfältigen Ursachen des derzeitigen Ausbildungsrückgangs im Blick haben. Einzelmaßnahmen, die auf

monokausale Wirkungsmechanismen setzen wie etwa die Ausbildungsplatzabgabe, können daher nicht zum Ziel führen. Lösungsansätze müssen stattdessen auf Spezifika ausgerichtet sein und differenziert ansetzen. Dabei können durch einzelne Maßnahmen jeweils neue Grenzanbieter erschlossen oder vorhandene Ausbildungsangebote aufgestockt werden.

Im Urteil der Betriebe liegen die Ursachen vor allem in gesamtwirtschaftlichen Faktoren von Wachstum und Konjunktur sowie den zu hohen Arbeitskosten und der mangelnden Flexibilität am Arbeitsmarkt (Abbildung 5). Diese wirtschaftlichen Rahmenbedingungen schlagen gerade in konjunkturell schwachen Phasen durch verringerten Personalbedarf auf den Ausbildungsmarkt durch. Hinzu kommt, dass Qualifikationsdefizite von Bewerbern negativ auf die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben wirken. Somit stellen in der Wertung der Betriebe eine wachstumsfördernde Wirtschaftspolitik sowie eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit einer Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit bei den Arbeitskosten die wichtigsten ökonomischen Handlungsfelder und eine verbesserte Schulbildung das wichtigste bildungspolitische Handlungsfeld dar.

Abbildung 5: Betriebliche Gründe für rückläufiges Ausbildungsstellenangebot



Quelle: IW-Umfrage 2003

Erst danach folgen in der Wertung von Betrieben berufsbildungsspezifische Faktoren auf das rückläufige Ausbildungsangebot. Dies sind vornehmlich zu hohe Ausbildungskosten, eine teilweise zu geringe Bewerbermobilität und in einigen Bereichen zu unflexible Ausbildungsberufe. Kaum als Ursache ausgemacht werden hingegen zu lange Ausbildungszeiten oder eine steigende Akademikernachfrage als Verdrängungsfaktor für Fachkräfte.

Senkung der Vakanzrate durch passgenaueres Matching

Die oben skizzierten gesamtwirtschaftlichen Handlungsmöglichkeiten lassen erst mittel- bis langfristig Verbesserungen erwarten. Im Gegensatz dazu stellt ein verbessertes Matching zwischen Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt eine zumindest teilweise kurzfristig zu realisierende Option dar. Diese stößt allerdings bei den Berufswünschen der Jugendlichen und der überregionalen Mobilität – auch wenn diese in Teilregionen für ältere Bewerber bereits als hoch bezeichnet werden kann (Ehrenthal, 2004, 12) – an ihre Grenzen.

Im vergangenen Jahr konnten 6,4 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen bis Jahresende endgültig nicht mit geeigneten Bewerbern besetzt werden (Tabelle 5). Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der betrieblichen Neuverträge wären dies knapp 32.000 unbesetzte Ausbildungsstellen gewesen. Die reale Vakanzquote liegt nach diesen Umfrageergebnissen somit um den Faktor vier über der in der Bewerberstatistik ausgewiesenen Zahl. Denn bei der BA waren Ende Dezember lediglich 1,6 Prozent der 2003 insgesamt gemeldeten Ausbildungsstellen noch unbesetzt. Die Bewerberstatistik bildet jedoch nicht nur die Angebots-, sondern auch die Nachfrageseite nicht vollständig ab, denn ein Teil der anderweitig verbliebenen Bewerber erhält seinen Vermittlungswunsch weiter aufrecht (Ulrich/Troltsch, 2003, 49).

Tabelle 5: Unbesetzte Ausbildungsstellen (Anteile nach Betriebsgröße in Prozent)

Betriebsgröße nach Anzahl der Beschäftigten	Vakanzen in Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen	Anteil der betroffenen Ausbildungsbetriebe
1 bis 49	11,4	14,9
50 bis 499	4,8	14,3
500 und mehr	1,9	16,7
Insgesamt	6,4	14,8

Quelle: IW-Umfrage 2004

Ein wie derzeit auch im Ausbildungspakt angestrebtes verbessertes Matching kann somit zum einen mehr Jugendliche in eine Ausbildungsstelle bringen und zum anderen einer sinkenden Ausbildungsmotivation von Betrieben entgegenwirken, die ihre angebotenen Lehrstellen nicht mit geeigneten Bewerbern besetzen können.

Rückzahlungsklauseln zur Absicherung von Ausbildungsinvestitionen

Eine effiziente und marktnahe Lösung für das Problem der Abwanderung von Ausbildungsabsolventen oder Poaching stellen im Vergleich zur Ausbildungsplatzabgabe vertraglich vereinbarte Rückzahlungsklauseln dar. Denn diese setzen ausschließlich bei jenen Fällen an, bei denen die Ausbildungsbetriebe unfreiwillig auf ihre

Absolventen verzichten müssen. Eine anteilige oder volle Übernahme der Nettoausbildungskosten würde nur im Fall der für den Betrieb unfreiwilligen Abwanderung der von ihm ausgebildeten Absolventen fällig, und sie müssten vom abwerbenden Betrieb oder je nach Vertragsgestaltung vom Abwanderer selber getragen werden. Gegenwärtig dürfen Betriebe mit Auszubildenden aufgrund § 5 Berufsbildungsgesetz keine solchen Bindungs- oder Rückzahlungsklauseln vereinbaren, die jedoch für Absolventen betrieblich finanzierter Weiterbildungsgänge erlaubt und weit verbreitet sind (Alewell/Koller, 2002, 115).

Geeignete Maßnahmen aus Sicht der Betriebe

Über die beschriebenen Handlungsfelder mit eher kurzfristigem Zeithorizont hinaus sollten im Urteil der Betriebe Instrumente zur Förderung des Ausbildungsangebots mittelfristig an den Ursachen dessen Rückgangs und den Gründen für Ausbildungsabstinenz ansetzen. Bei der Beurteilung ist daher zu differenzieren zwischen einerseits ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben und andererseits allgemeinen Fördermaßnahmen und einzelbetrieblichen Motivationsfaktoren.

Bei den allgemeinen Maßnahmen steht eine bessere schulische Vorbildung der Bewerber an erster Stelle, die 93 Prozent der Ausbildungsbetriebe für unentbehrlich halten. In diesem Zusammenhang versprechen sich die Betriebe mehr Ausbildungspotenzial für die Gruppe der lernschwachen Jugendlichen durch höhere Praxisanteile und eine größere Betriebsnähe in der Berufsvorbereitung. Diese ist auch Bestandteil der Einstiegsqualifizierungen im Rahmen des Ausbildungspaktes.

Stark favorisiert wird von ausbildenden Betrieben auch eine steuerliche Entlastung für ihr Ausbildungsengagement. Österreich hat beispielsweise zahlreiche finanzielle Entlastungen von Ausbildungsbetrieben eingeführt, um die Vorteilhaftigkeit von Ausbildungsinvestitionen zu steigern. Hierzu zählen zeitlich befristete Steuerfreibeträge für Lehrlinge, die Streichung des Arbeitgeberbeitrags zur Krankenversicherung, der Wegfall der Unfallversicherungsbeiträge im ersten Lehrjahr sowie finanzielle Beihilfen für die Ausbildung leistungsschwacher Jugendlicher (Schneeberger/Nowak, 2000, 44 ff).

Die ausbildenden Betriebe wünschen sich weiterhin einen starken Partner Berufsschule und halten daher einen inhaltlich verbesserten Berufsschulunterricht in Verbindung mit einer flexibleren Organisation, um die Anwesenheit der Auszubildenden im Betrieb zu verlängern, förderlich für mehr Ausbildungsplätze. Um diese Maßnahmen umsetzen zu können, ist allerdings eine bessere Ausstattung der Berufsschulen und die Einstellung des erforderlichen Lehrpersonals dringend nötig.

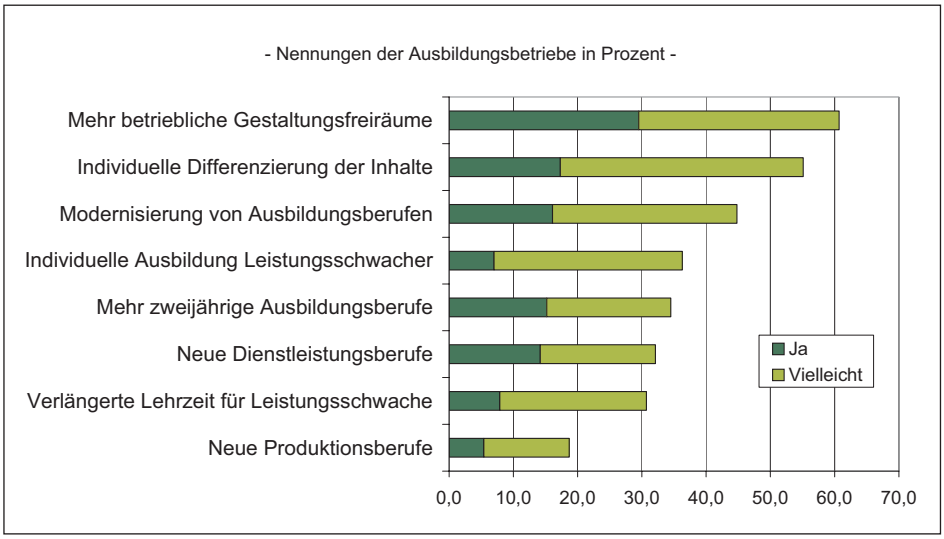
In Ergänzung zu solchen eher gesamtstaatlichen Handlungsmöglichkeiten sehen Ausbildungsbetriebe auch konkrete Ansatzpunkte für Reformen, die helfen könnten ihr betriebliches Ausbildungsangebot zu steigern, indem ihnen größere eigene Gestaltungsmöglichkeiten zugestanden werden. Mehr als sechs von zehn befragten Ausbildungsbetrieben stellen für diesen Fall eine Ausweitung ihres Ausbildungsplatzangebots in Aussicht. Die einzelnen Faktoren lassen sich zu zwei Bereichen

verdichten: die Flexibilisierung und die Modernisierung der Berufsausbildung (Abbildung 6).

Neue und modernisierte Berufe erweitern betriebliche Handlungsspielräume, da mehr Ausbildungspotenziale sowohl für bereits ausbildende, aber auch für neue Ausbildungsbetriebe entstehen. Die befragten Betriebe sehen bei der Schaffung neuer Berufe größere Potenziale im Dienstleistungsbereich als im Produktionsbereich. Besonderer Stellenwert kommt im Urteil der Ausbildungsbetriebe jedoch der vermehrten Schaffung von zweijährigen Ausbildungsberufen zu, mit denen gerade leistungsschwächeren Schulabgängern als Problemgruppe am Ausbildungsmarkt neue Perspektiven und Integrationshilfen geboten werden sollen.

Eine größere Flexibilität im Rahmen bestehender Ausbildungsordnungen würde nach Meinung der Ausbildungsbetriebe vor allem durch die Möglichkeit einer individuellen Differenzierung der Ausbildungsinhalte je nach Bewerbereignung erreicht werden können. Mehr als jeder zweite Ausbildungsbetrieb könnte sich hierdurch eine Ausweitung seiner Ausbildungsanstrengungen vorstellen. Dabei wird eine zeitlich und inhaltlich individualisierte Ausbildung von leistungsschwächeren Jugendlichen eindeutig einer generell verlängerten Lehrzeit vorgezogen.

Abbildung 6: Motivationsfaktoren für ein höheres Ausbildungsangebot

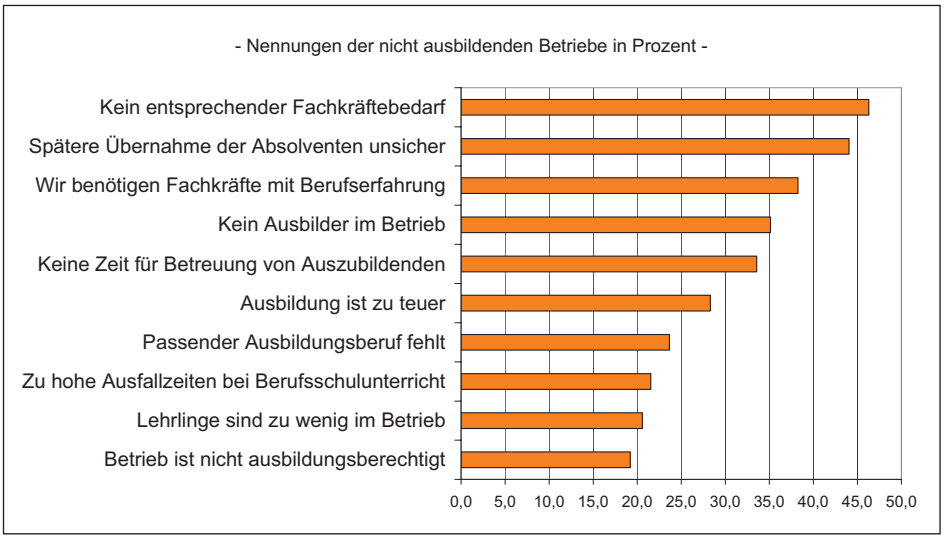


Quelle: IW-Umfrage 2003

Neben Motivationsfaktoren für Ausbildungsbetriebe sind Hemmnisse aus Sicht von derzeit nicht ausbildenden Betrieben im Hinblick auf eine Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Interesse. Sie begründen ihre Ausbildungsabstinenz nach eigener Aussage vorrangig damit, dass kein entsprechender Fachkräftebedarf vorliege oder eine spätere Übernahme der Absolventen als unsicher eingestuft werde. Bemer-

kenswert ist allerdings, dass an dritter Stelle von den nicht ausbildenden Betrieben genannt wird, dass sie Fachkräfte benötigten, die bereits über eine entsprechende Berufserfahrung verfügten. Hier spielen auch die Betriebsgröße etwa aufgrund von mangelnden Ausbildungskapazitäten und die mangelnde Ausbildungserfahrung eine Rolle dafür, dass diese Fachkräfte nicht selber ausgebildet werden. Diese dürften auch die Einschätzungen hinsichtlich der zu hohen Kosten und zu langen Abwesenheitszeiten von Lehrlingen negativ beeinflussen. Möglicherweise ist aber auch der Zeithorizont einer drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildung für diese Betriebe nicht überschaubar. Einen möglichen konkreten Ansatzpunkt bietet zumindest die Aussage, dass ein passender Ausbildungsberuf fehle.

Abbildung 7: Motivationsfaktoren für ein höheres Ausbildungsangebot



Quelle: IW-Umfrage 2003

Alles in allem bieten sich somit im Urteil der befragten Betriebe noch vielfältige Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für die Wirtschafts- und Bildungspolitik, um die Berufsausbildung weiter zu modernisieren, zu flexibilisieren und die Rahmenbedingungen attraktiver zu machen. Zwar leistet die duale Ausbildung nach wie vor eine im internationalen Vergleich gute Integration junger Menschen in Ausbildung und Beschäftigung, doch sind die Grenzen der Leistungsfähigkeit und der Reformierbarkeit des Systems noch nicht erreicht. Entscheidend wird allerdings sein, ob und wie das duale System der Berufsbildung in Zukunft stärker im Dienstleistungssektor verankert werden soll.

Literatur

ALEWELL, Dorothea und KOLLER, Petra: Die Sicherung von Humankapitalinvestitionen über Rückzahlungsklauseln – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. 2002 (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg., Heft 1, S. 107–122)

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter; HERGET, Hermann: Kosten und Nutzen der Berufsausbildung in Deutschland. Bonn 2004 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264)

EHRENTHAL, Bettina: Anfragen – ein Beispiel. Bonn 2004 (KIBB-relations, Ausgabe 2/2003)

LEHNE, Hartmut: Bestimmungsgründe der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote in der Dualen Berufsausbildung: eine theoretische und empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland. München 1991

NEUBÄUMER, Renate: Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland: eine theoretische und empirische Analyse. Berlin 1999

SCHNEEBERGER, Arthur und NOWAK, Sabine: Modernisierung dualer Berufsbildungssysteme. Probleme und Strategien in 7 europäischen Ländern. Wien 2000 (ibw-Schriftenreihe, Nr. 117)

TROLTSCH, Klaus: Entwicklung von Ausbildung und Beschäftigung in technischen Berufen zwischen 1980 und 2000. Bielefeld 2003 (BEICHT, Ursula u. a., Technische Ausbildungsberufe im Wandel, Forschung Spezial, Heft 6, S. 32–48)

ULRICH, Joachim Gerd und TROLTSCH, Klaus: Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungsstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Bonn 2003 (Forschung Spezial, Heft 5)

PLÜNNECKE, Axel und WERNER, Dirk: Das duale Ausbildungssystem. Die Bedeutung der Berufsausbildung für Jugendarbeitslosigkeit und Wachstum. Köln 2004 (IW-Positionen, Nr. 9)

WERNER, Dirk: Angebotsrückgang am Ausbildungsmarkt: Ursachen und Maßnahmen. Köln 2003 (iw-trends, 30. Jg., Heft 2, S. 58–67)

WERNER, Dirk: Ausbildungsstellenmarkt zwischen Beschäftigungsrückgang und Fachkräftemangel. Köln 2004 (iw-trends, 31. Jg., Heft 3)

Klaus Troltsch

Berufsbildung und Strukturwandel – Zum Einfluss wirtschaftsstruktureller Veränderungen auf das betriebliche Ausbildungsstellenangebot seit 1980

Der Strukturwandel in der deutschen Volkswirtschaft hat zu grundlegenden Veränderungen im Beschäftigungssystem geführt. Entsprechend den Prognosen von Fourastié[1] und Bell[2] ist der Anteil von Beschäftigten in Dienstleistungsbereichen stark angestiegen, während die Bedeutung des sekundären Sektors deutlich zurückgegangen ist. Von diesen Beschäftigungsentwicklungen ist die betriebliche Ausbildung in Deutschland in besonderer Weise betroffen: Während parallel zum zurückgehenden Beschäftigtenanteil des Sekundärsektors das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe gesunken ist, fand trotz Beschäftigungsgewinnen im tertiären Sektors ein Rückgang im Ausbildungsangebot statt.

1. Grundlegende Entwicklungen im Beschäftigungs- und Ausbildungssystem zwischen 1980 und 2001

Im Folgenden wird als Ausgangspunkt für die Untersuchung wirtschaftsstruktureller Einflüsse die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt zwischen 1980 und 2001 beschrieben. Dieser lange Zeitraum ist insofern von Bedeutung, als sich strukturelle Einflüsse nur über längere Zeiträume hinweg adäquat beschreiben und quantifizieren lassen. Wichtigste Datenbasis dieser Berechnungen ist die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Aufgrund dieser Datenlage erstreckt sich die Analyse nur auf die alten Bundesländer.

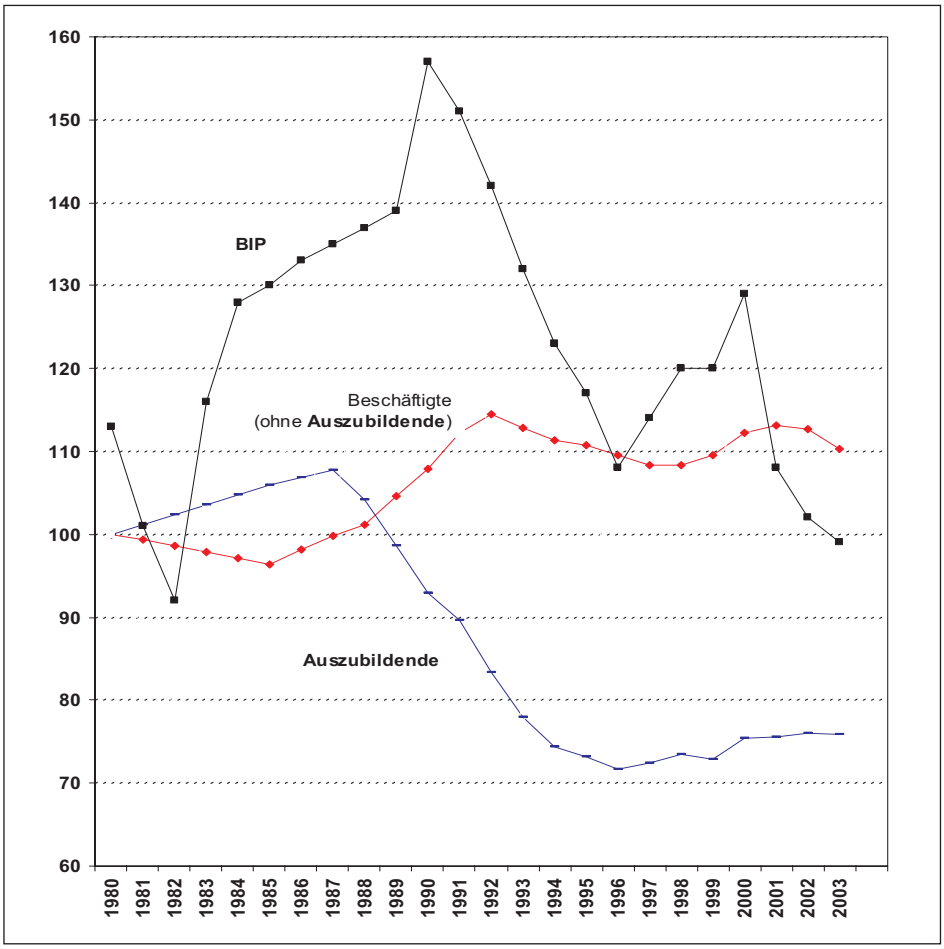
1.1 Entwicklung des Ausbildungsstellenmarkts seit 1980

Wie sich aus Schaubild 1 ergibt, existiert seit den achtziger Jahren ein wellenförmiger Anstieg des Bestands an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dass dieser Fachkräftebedarf offensichtlich im Zusammenhang mit der konjunkturellen Entwicklung steht – abgesehen von den Jahren 1980 bis 1982 –, zeigt der Verlauf des jährlichen Wirtschaftswachstums, das dem jeweiligen Trend in der Beschäftigung immer etwas vorgelagert ist. Fast prinzipiell gegenläufig ist dagegen die Entwicklung bei den Beständen an Auszubildenden.[3] Zwischen 1980 und 1987 steigen trotz

1 FOURASTIÉ, Jean: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, Köln 1954.
2 BELL, Daniel: Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt/New York 1975.
3 Da Auszubildende in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen in der Beschäftigtenstatistik nicht getrennt ausgewiesen sind, führt dies zu einer leichten Verzerrung. Der Bestand an außerbetrieblichen Auszubildenden in Westen beträgt im Jahr 2001 etwa 50.000 Plätze.

eines zurückgehenden Fachkräftebedarfs die Auszubildendenzahlen deutlich an, während zwischen 1987 und 1995 bei wieder steigenden Beschäftigtenzahlen die Auszubildendenzahlen in drastischer Weise fallen. Erst ab dem Jahr 1996 kann diese Entwicklung – auf einem niedrigeren Niveau als 1980 – stabilisiert und erst ab diesem Zeitpunkt kann wieder von einer etwa gleichförmigen Entwicklung zwischen Beschäftigung und Ausbildung gesprochen werden.

Schaubild 1: Entwicklung von Beschäftigung, Ausbildung und des Bruttoinlandsprodukts[4] im Bundesgebiet West im Vergleich zum Basisjahr 1980 (= 100)



Quellen: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag jeweils 30.06.); Bruttoinlandsprodukt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

4 In Preisen von 1995.

In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass im Zeitraum zwischen 1980 und 2001 bei einem stetigen Beschäftigtenzuwachs in Höhe von 13,2 % bzw. knapp 2,5 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den Auszubildenden ein Abbau um 24,4 % bzw. 404.000 Personen in Ausbildung stattfand. Auch in der Phase zwischen 1987 und 1995 sprechen die Zahlen für sich: Beschäftigtenzuwächse, die mit rund 2 Mio. bzw. 11 % mehr Beschäftigten völlig ohne Auswirkungen auf die Anzahl der Auszubildenden bleiben, die mit 572.000 bzw. 32 % weniger Lehrlingen einen historischen Tiefstand erreichen. Im Schnitt wurden damit in dieser Phase jedes Jahr 72.000 weniger Auszubildende eingestellt.

In der Zeitreihenanalyse spricht man bei einem derartigen Zeitreihenverlauf, wie es bei der Entwicklung in den Auszubildendenbeständen zu sehen ist, von einem so genannten „System- oder Strukturbruch". Selbst wenn dieser Begriff in unserem Zusammenhang vielleicht etwas zu dramatisch klingt, so ist doch zu konstatieren, dass sich in dieser Phase möglicherweise fundamentale Strukturveränderungen im Verhältnis zwischen Ausbildung und Beschäftigung ergeben haben, an denen das Ausbildungssystem offensichtlich immer noch zu tragen hat.

Eine Vermutung wäre natürlich, dass gerade in dieser für die betriebliche Ausbildung problematischen Phase ein grundlegender Strukturwandel in der Wirtschaft mit höchst negativen Folgen für den Ausbildungsstellenmarkt stattfand.

1.2 Angebotsseitig verursachte Veränderungen des Ausbildungsstellenangebots

Dass sich im Untersuchungszeitraum grundlegende Veränderungen im Beschäftigungssystem ergeben haben, lässt sich in Schaubild 2 leicht nachvollziehen. Hier weist der Trend im sekundären Wirtschaftsektor[5] – abgesehen von einer leichten Erholungsphase zwischen 1985 und 1991, nicht zuletzt durch Beschäftigungseffekte in den alten Bundesländern aufgrund der Wiedervereinigung hervorgerufen – auf grundsätzlich abnehmende Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Wirtschaftsbereich. Völlig anderes dagegen ist die positive Entwicklung im privaten Dienstleistungssektor.[6] Hier nehmen die Beschäftigungsmöglichkeiten über den gesamten Zeitraum zu und gleichen die rückläufigen Beschäftigtenzahlen des verarbeitenden Gewerbes mehr als aus.

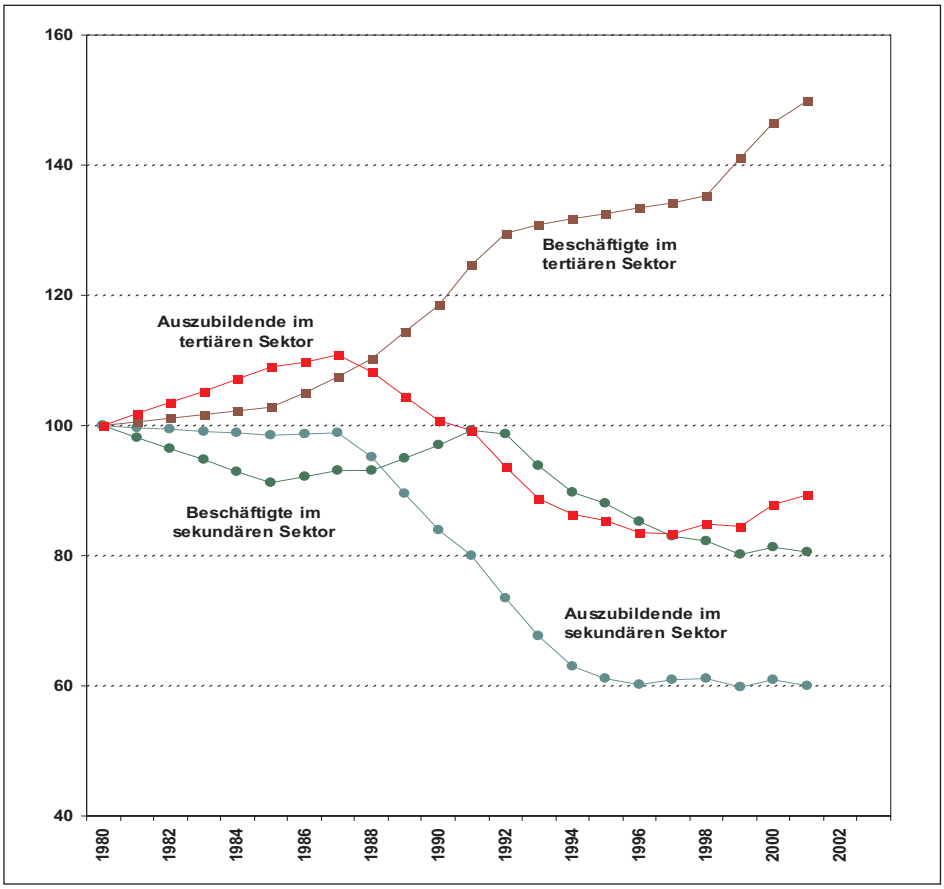
Um so erstaunlicher ist die Tatsache, dass weder im sekundären noch im tertiären Wirtschaftssektor lineare Effekte dieses offensichtlichen Strukturwandels bei den

5 Worunter Wirtschaftsbranchen wie chemie- und kunststoffverarbeitende Industrie, Stahl-, Metall-, Maschinen- und Fahrzeugbau, Herstellung von KFZ, Schiff- und Luftfahrzeugbau, DV und Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik, Uhren, Schmuck, Holz-, Papier-, Druckereigewerbe, Leder-, Textil-, Nahrungsmittelgewerbe, Bauwirtschaft, Zimmerei- und Ausbaugewerbe fallen.

6 Groß- und Einzelhandel, Verkehrs- und Nachrichtenwesen, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe, private Kultur- und Bildungseinrichtungen, Gesundheits- und Veterinärwesen und Dienstleistungsbereiche wie die Informations- und Kommunikationstechnologie, Medien, Werbung, unternehmensbezogene Dienstsleistungen (rechtliche, steuerbezogene, betriebswirtschaftliche, logistische sowie marketingbezogene Dienstleistungen), technische, physikalische und chemische Dienstleistungen von Laboratorien etc., Verwaltung und Vermittlung von Immobilien und Grundstücken, Freizeitdienstleistungen, einfache Dienstleistungsbereiche wie Reinigungs- und Körperpflegedienstleistungen.

Auszubildendenbeständen abzulesen sind: Während sich die Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich trotz rückläufiger Beschäftigtenzahlen noch etwa bis 1987 auf dem Niveau von 1980 halten kann, bricht ab diesem Zeitpunkt die Entwicklung in den Auszubildendenzahlen deutlich ab und nimmt die Entwicklung vorweg, die sich bei den Beschäftigten im sekundären Sektor erst ab 1992 vollzieht. 1996 ist der Zeitpunkt, an dem sich beide Entwicklung auf niedrigerem Niveau in etwa wieder einpendeln. Damit ist zwischen 1987 und 1996 ein Verlust von insgesamt 300.000 Ausbildungsplätzen im verarbeitenden Gewerbe zu verzeichnen, ein Bestandsrückgang um 39 %. In der Vergleichsgruppe der Beschäftigten ist hier nur ein Rückgang um 5,7 % bzw. 490.000 Personen zu konstatieren.

Schaubild 2: Entwicklung von Beschäftigung (ohne Auszubildende) und Ausbildung im sekundären Sektor (ohne Bauwirtschaft) und bei privaten Dienstleistungen seit 1980 (= 100)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Konnte die Ausbildung in Dienstleistungsberufen noch bis 1987 von den wachsenden Beschäftigtenzahlen profitieren, so bricht diese positive Entwicklung von diesem Zeitpunkt an ab. Bis 1996 gehen im Dienstleistungssektor über 200.000 Ausbildungsstellen verloren, das sind insgesamt 24,7 % weniger als 1987. Die Anzahl der Beschäftigten legt dagegen um 29,6 % bzw. 2,25 Mio. zu. Erst ab 1996 – und in den Folgejahren zunehmend stärker – stabilisiert sich die Ausbildung im Dienstleistungssektor und findet Anschluss an die wachsenden Beschäftigtenbestände im tertiären Wirtschaftssektor.

Damit wäre als weiteres Ergebnis festzuhalten, dass der Strukturwandel in der deutschen Volkswirtschaft zwar den viel beschworenen Trend zur Dienstleistungsgesellschaft im Bereich der Beschäftigung in starkem Maße vollzogen hat, dass dies aber nur bedingt im dualen Berufsbildungssystem seinen Niederschlag finden konnte. Zwar laufen die rückläufigen Entwicklungen im verarbeitenden Gewerbe auf Dauer gesehen parallel, der erwartete Ausgleich durch umfangreiche Neuangebote im Dienstleistungsbereich ist allerdings ausgeblieben. Trotz günstiger Beschäftigungschancen hat sich die Entwicklung der Ausbildung in Dienstleistungssektoren von der Beschäftigtenentwicklung deutlich abgekoppelt und kann auch seit 1996 nur bedingt an die weiter wachsenden Beschäftigtenzahlen anschließen.

Ergänzend ist allerdings noch auf einen weiteren Aspekt dieses relativen Bedeutungsverlustes hinzuweisen, der möglicherweise mit das auslösende Moment für die Entkopplung von Beschäftigung und Ausbildung ist.

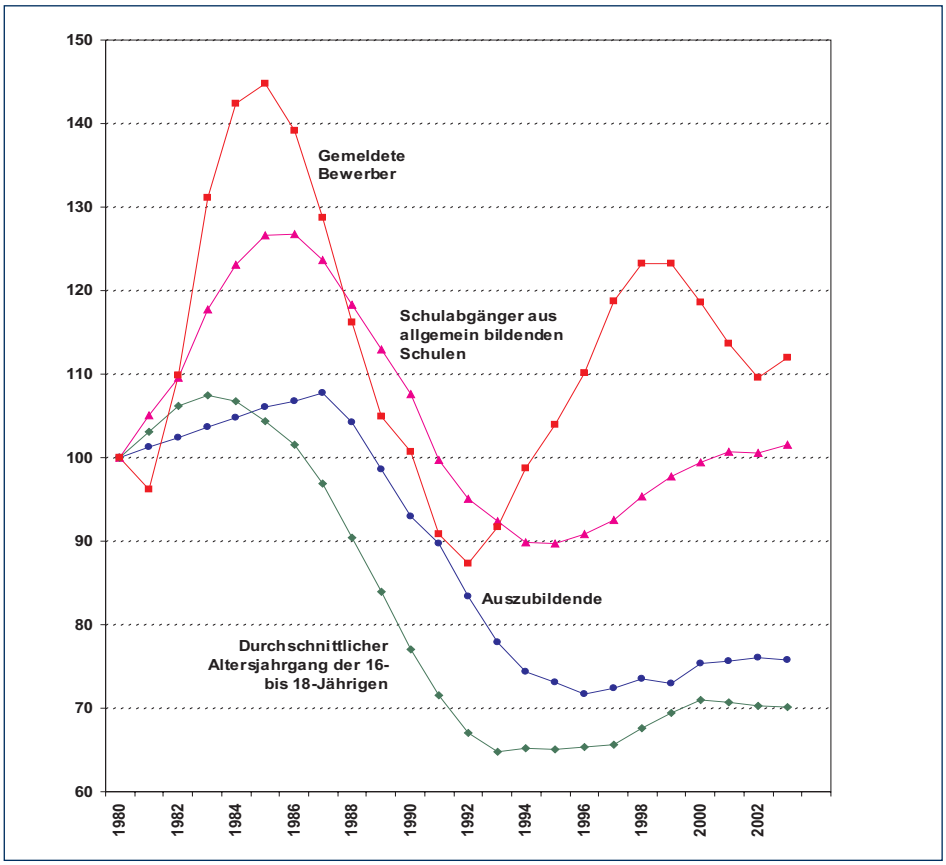
1.3 Nachfrageinduzierte Veränderungen auf den Ausbildungsstellenmarkt

Ein sicherlich wichtiger Teil der Erklärung für die rückläufigen Auszubildendenzahlen zwischen 1987 und 1996 liegt in der offensichtlich zurückgehenden Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsstellen. Wie sich am Verlauf der Schulabgängerzahlen ablesen lässt (Schaubild 3), verläuft deren rückläufige Entwicklung parallel zur zurückgehenden Bestandsentwicklung bei den Auszubildenden. Betriebe hätten demnach größere Probleme gehabt, ihre Ausbildungsplätze mit interessierten Jugendlichen zu besetzen. Auch die Entwicklung bei den nachfragerelevanten Altersjahrgängen der 16- bis 18-Jährigen weist auf diesen Zusammenhang hin.

Diese scheinbare Parallelität in den Entwicklungsverläufen vermittelt aber einen etwas falschen Eindruck. Eigentlich ausschlaggebend für eine Bewertung dieser Entwicklungsphase ist die Anzahl der Bewerber, die sich offiziell bei den Arbeitsagenturen in den alten Ländern um eine Berufsausbildungsstelle beworben haben. Hier zeigt sich nun ein etwas anderes Bild: Zwar ist der Rückgang im Ausbildungsstellenangebot bis 1992 durchaus mit der fehlenden Nachfrage zu erklären. Unverständlich bleibt allerdings die Tatsache, dass ab diesem Zeitpunkt die wieder steigenden Bewerberzahlen – nicht zuletzt verursacht durch Ausbildungsplatzbewerber aus den neuen Ländern ab 1990 – sich nicht in wachsenden Auszubildendenbeständen niederschlagen. Ungebrochen setzt sich hier der negative Trend bei den Auszubildendenzahlen bis 1996 fort. Auch ist nicht erklärlich, dass bei zunehmendem Interesse der Jugendlichen an Dienstleistungsberufen argumentiert wird, es hätten sich nicht genügend Bewerber um Berufsausbildungsstellen in diesen Berufsbereichen

gemeldet. Gerade im Dienstleistungsbereich ist das Interesse der Jugendlichen an entsprechenden Beschäftigungsmöglichkeiten im gesamten Untersuchungszeitraum kontinuierlich angestiegen. Hinzu kommt, dass auf dem Höhepunkt der Nachfrage nach Ausbildungsstellen Mitte der achtziger Jahre ein nicht unbeträchtlicher Teil der interessierten Jugendlichen keine Ausbildungsstellen erhalten hat und als Nachfrageüberhang auch in den Folgejahren in Ausbildung hätte überführt werden können.

Schaubild 3: Entwicklung von Ausbildung, Demographie, Schulabgänger- und Bewerberzahlen im Vergleich zum Basisjahr 1980 (= 100)



Quellen: Beschäftigtenstatistik, Bewerberstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Schul-, Schulabgängerstatistik des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Auf dieser Ausgangsbasis soll nun im Folgenden untersucht werden, ob sich Erklärungsansätze dafür finden lassen, warum sich über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg das Beschäftigungs- und Ausbildungssystem entkoppelt haben.

2. Shift-Share-Analysen zum Gewicht wirtschaftsstruktureller Einflüsse auf das betriebliche Ausbildungsstellenangebot

2.1 Grundlagen der Shift-Share-Analyse

Zur Bestimmung von Struktureffekten sind eine Reihe von Analysemethoden verwendbar. Ein auch in Regionaluntersuchungen gerne genutztes Instrument ist die so genannte Shift-Share-Analyse. Dies ist ein relativ einfaches Rechenmodell, um strukturelle Einflussfaktoren von eher verhaltensgesteuerten Faktoren zu trennen, die beispielsweise nur innerhalb bestimmter Wirtschaftsbranchen ablaufen. Mit Hilfe dieses Vorgehens kann beispielsweise bestimmt werden, ob und in welchem Ausmaß der Strukturwandel in der deutschen Volkswirtschaft oder andere Bestimmungsgründe für die beschriebenen Veränderungen in der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben ausschlaggebend waren.

In unserem Fall soll die Entwicklung der Ausbildungsquote erklärt werden, d. h. der prozentuale Anteil Auszubildender an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Shift-Share-Formel enthält drei Teilgleichungen zur Trennung der verschiedenen Einflussgrößen.

$$\Delta A_q = \sum_{k=i}^{i} a_k * \Delta b_k + \sum_{k=i}^{i} b_k * \Delta a_k + \sum_{k=i}^{i} \Delta a_k * \Delta b_k$$

(Struktureffekt) (Verhaltenseffekt) (Interaktionseffekt)

wobei ΔA_q Gesamtveränderung des prozentualen Anteils Auszubildender an allen Beschäftigten

a_k prozentualer Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten im Wirtschaftszweig k

b_k prozentualer Anteil Beschäftigter im Wirtschaftszweig k an allen Beschäftigten

Beim so genannten Struktureffekt wird von der Annahme ausgegangen, dass sich die Ausbildungsquote innerhalb der Branchen und über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg nicht verändert habe, sehr wohl aber die Beschäftigtenanteile dieser Wirtschaftsbranchen an allen Beschäftigten. Die daraus resultierenden Veränderungen berechnen demnach den Effekt aus dem wirtschaftlichen Strukturwandel auf die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung von Jugendlichen.

Der Verhaltens-, auch Diffusionseffekt genannt, unterstellt, dass sich im Untersuchungszeitraum keine Verschiebungen in der Wirtschaftsstruktur ergeben hatten, sondern nur die tatsächlichen Veränderung der Ausbildungsquote von Betrieben. Diese damit nur innerhalb der Branchen ablaufenden Veränderungen beinhalten als Restgröße alle anderen, nicht auf die Wirtschaftsstruktur bezogenen Faktoren, die die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben beeinflusst haben. Zu nennen wären hier u. a. andere Personalrekrutierungsstrategien, ein anderes Nachfrageverhalten

von Jugendlichen, Arbeitszeitverkürzungen, Rationalisierungseffekte und vor allem die Reaktion von Betrieben auf aktuelle konjunkturelle Entwicklungen in den Branchen.

Im dritten Schritt wird dann im Rahmen der Shift-Share-Analysen eine Verknüpfung beider Haupteffekte berechnet und als Interaktionseffekt bezeichnet. Dies ist eigentlich eine reine mathematische Restgröße, damit die Gesamtgleichung aufgeht, könnte allerdings in unserem Zusammenhang durchaus als Reaktion betrieblichen Verhaltens auf strukturelle Änderungen in der Wirtschaft interpretiert werden.

2.2 Ergebnisse der Shift-Share-Analysen zum Einfluss des Strukturwandels auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Insgesamt ergibt sich mit einem Gesamtkoeffizienten von -2,57 ein negativer Nettoeffekt für die Ausbildungsbeteilung der Betriebe. Dies entspricht dem realen Rückgang der Ausbildungsquote von 8,2 % im Jahr 1980 auf 5,6 % im Jahr 2001. Auf wirtschaftsstrukturelle Einflüsse zurückzuführen ist dabei der Wert des Strukturkoeffizienten in Höhe von 0,65. Verglichen mit den mehr verhaltens- und konjunkturbedingten Einflüssen auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe, die einen Wert von -2,64 erreichen, ergibt sich insgesamt das relativ unerwartete Ergebnis, dass entgegen vieler Vermutungen dem wirtschaftsstrukturellen Wandel doch nicht die hohe Bedeutung zukommt, wie bisher angenommen. Veränderungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind offensichtlich in erster Linie durch ein verändertes Verhalten der Betriebe innerhalb der jeweiligen Branchen zustande gekommen. Der Interaktionskoeffizient erreicht einen Wert von -0,57.

Um es in einer anderen Art und Weise auszudrücken:

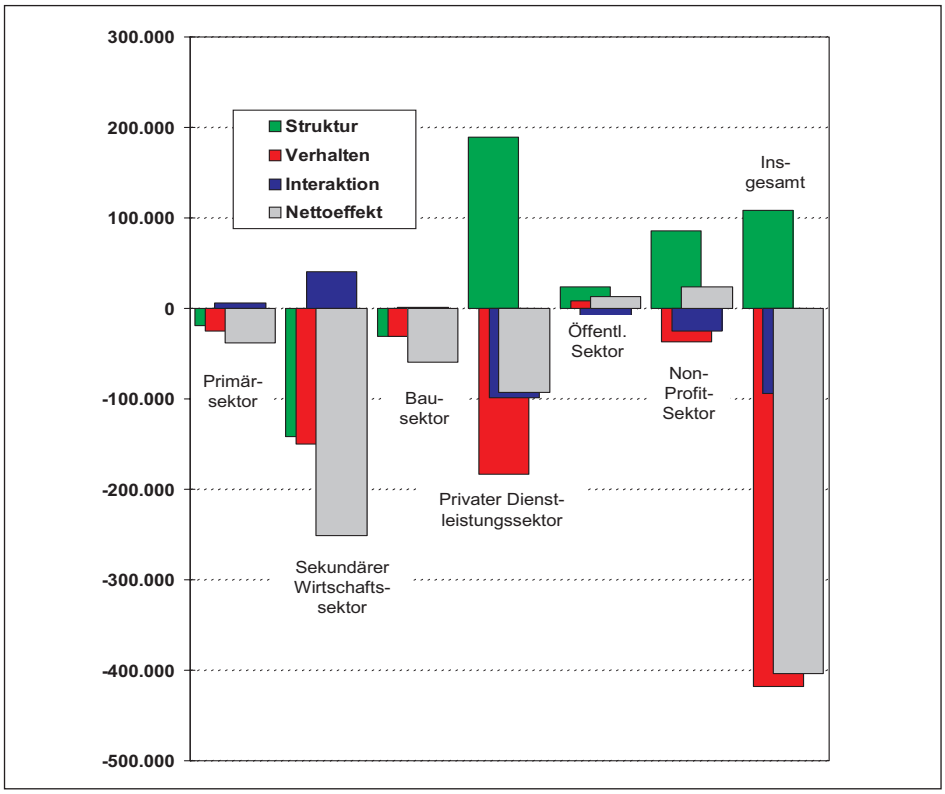
- 25,4 % der Veränderungen in der Ausbildungsquote zwischen 1980 und 2001 sind in ihrem positiven Effekt den strukturellen Verschiebungen in der Wirtschaft zuzuschreiben.
- Überlagert wird dieser positive Struktureffekt von den Verhaltensänderungen der Betriebe und Unternehmen in Reaktion auf speziell innerhalb der jeweiligen Branchen ablaufende Prozesse, die mit -103,1 % negativ zu Buche schlagen.
- Als Restgröße kann noch der Interaktionseffekt angeführt werden, der in Prozent ausgedrückt einen Wert von -22,3 erreicht.

Wenn Betriebe in der Zeit zwischen 1980 und 2001 den Strukturwandel voll auf die Ausbildungsbeteiligung hätten übertragen können, nicht zuletzt durch eine ausreichende Anzahl an Bewerbern um Berufsausbildungsstellen, wäre als Nettoeffekt ein Plus von insgesamt 109.000 Ausbildungsplätzen entstanden (Schaubild 4).

Dies würde bedeuten, dass im Jahr 2001 in den alten Bundesländern nicht 1,25 Mio. sondern 1,76 Mio. als Auszubildende in einem Betrieb ausgebildet würden. Die strukturellen Verluste an Ausbildungsplätzen im Sekundärsektor (ohne Bauwirtschaft) in Höhe von knapp 142.000 wären allein schon durch die knapp 190.000 zusätzlichen Ausbildungsstellen im Dienstleistungssektor ausgeglichen worden. Der

Bereich der öffentlichen Dienstleistungen[7] und vor allem der Non-Profit-Sektor[8] hätten mit ihren knapp 109.000 zusätzlichen Stellenangeboten für ein zusätzliches und breites Angebot gesorgt. Selbst die negative Entwicklung im strukturellen Gewicht des primären Wirtschaftssektors[9] und im Baugewerbe[10] wären damit aufgefangen worden. Insgesamt konnten diese positiven strukturellen Entwicklungen die eher

Schaubild 4: Strukturelle und verhaltensbedingte Einflüsse auf die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben seit 1980



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

7 Gebietskörperschaften, Sozialversicherung, Öffentliche Dienstleistungen (Heime, Anstalten etc.), Öffentliches Bildungswesen, wissenschaftliche Einrichtungen, Öffentliches Gesundheitswesen, übrige öffentliche Dienstleistungen.

8 Organisationen des Wirtschaftslebens, Gesundheitsdienstleistungen (Heime, Anstalten u.ä.), Bildungs-, Wissenschafts- und Kulturdienstleistungen, Gesundheitswesen, Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte.

9 Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei, Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau.

10 Bauwirtschaft, Zimmerei- und Ausbaugewerbe.

einzelbetrieblich gesteuerten Veränderungen aber nicht auffangen. Hier sind im privaten Dienstleistungssektor in gleichem Maße Ausbildungsstellen abgebaut wie aufgebaut worden. Im verarbeitenden Gewerbe kamen zusätzlich zu den strukturellen Verlusten 180.000 Ausbildungsplätze weniger, die aufgrund anderer Überlegungen von den Betrieben abgebaut worden sind.

3. Beschreibungs- und Erklärungsansätze zum Verhältnis zwischen strukturellen und verhaltensbedingten Einflussfaktoren auf den Ausbildungsstellenmarkt

Im Folgenden geht es um zwei Ansatzpunkte. Zum einen soll dargestellt werden, dass im Rahmen von Shift-Share-Analysen mehr Informationen zur Verfügung stehen, als bisher in der Anwendung genutzt worden sind. Beispielsweise wird bei der üblichen Nettoeffektbetrachtung der Shift-Share-Koeffizienten auf weitere Interpretationsmöglichkeiten verzichtet. Auch eine zeitreihenorientierte Aufsplittung der Koeffizienten zeigt, dass mehr Informationen im Verfahren stecken, als üblicherweise angenommen wurde. Zum anderen ergeben sich in der Analyse allerdings auch Grenzen, beispielsweise in der Interpretation der Verhaltenskoeffizienten, die nur mit Hilfe anderer statistischer Verfahren und zusätzlicher Informationen überwunden werden können.[11]

3.1 Ausgewählte Wirtschaftssektoren nach Struktur- und Verhaltengewichten

Wie sich aus Schaubild 5 ergibt, gibt es keine Branche, die in signifikant positiver Weise ihren Verhaltensspielraum beim Ausbildungsstellenangebot (y-Achse) parallel zu den Effekten aus dem Strukturwandel (x-Achse) genutzt haben. Die öffentlichen Dienstleistungen tendieren als einziger größerer Bereich in diese Richtung.

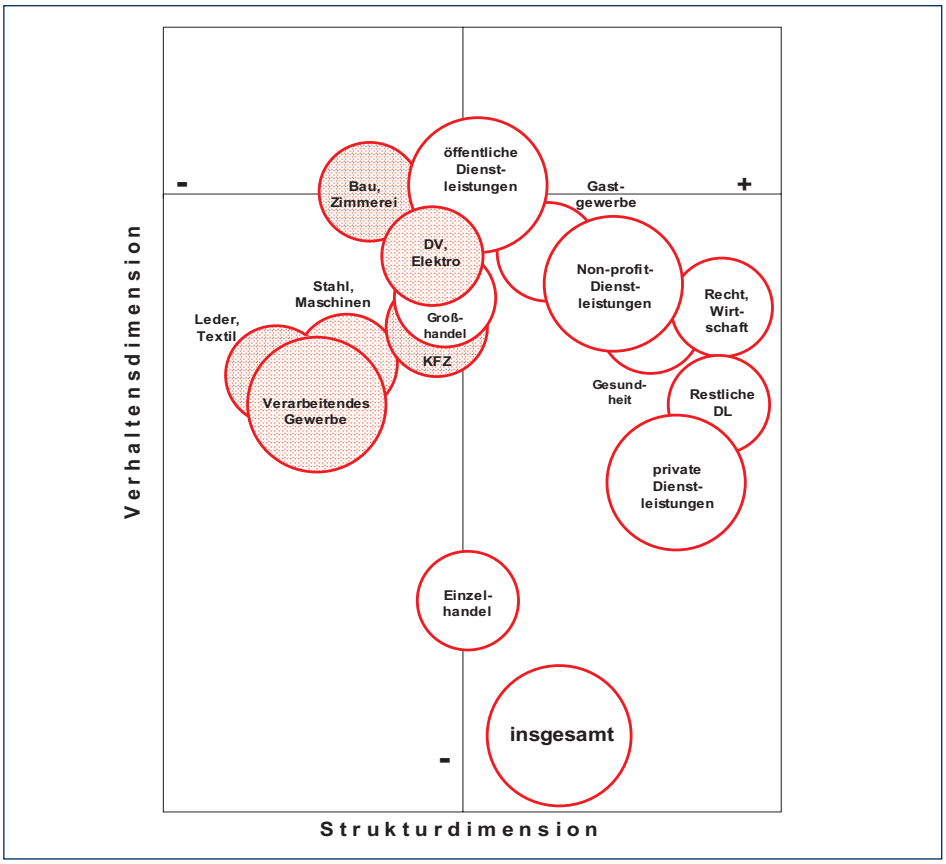
Klassische Dienstleistungsbereiche haben zwar den Strukturwandel genutzt und in diesem Zusammenhang neue Ausbildungsstellen geschaffen, gleichzeitig aber in einer ähnlichen Größenordnung aufgrund anderer Einflüsse Ausbildungsplätze abgebaut. Es scheint sogar so zu sein, dass je positiver der Struktureffekt auf die Ausbildungsbeteiligung ausfiel, desto negativer der eher verhaltensbedingte Effekt aus den Entwicklungen innerhalb der Branchen auf das Ausbildungsstellenangebot war. Gerade der Bereich an Dienstleistungen, in dem sich starke Beschäftigungseffekte ergeben haben und der zukunftsträchtige Sektoren wie Informations- und Kommunikationstechnologie, Medien, Werbung, unternehmensbezogene Dienstsleistungen, technische, physikalische und chemische Untersuchungsdienstleistungen, Verwaltung und Vermittlung von Immobilien und Grundstücken, Freizeitdienstleistungen sowie einfache Dienstleistungsbereiche wie Reinigungs- und Körperpflegedienstleis-

11 Vgl. dazu WOLF, Katja: Analyse regionaler Beschäftigungsentwicklungen mit einem ökonometrischen Analogon zu Shift-Share-Techniken. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 250), Nürnberg 2002, S. 625–333.

tungen umfasst, unterliegt diesem Zusammenhang. Einzige Ausnahme bildet hier der Einzelhandel, für den Struktureffekte nicht relevant waren und bei dem Betriebe aus eher konjunkturbedingten Gründen Ausbildungsplätze abgebaut haben.

Einzelbranchen aus dem verarbeitenden Gewerbe waren in negativer Weise sowohl vom Strukturwandel als auch von verhaltensgesteuerten Veränderungen innerhalb der Branchen betroffen. Hier ergibt sich der systematische Zusammenhang, dass je negativer der Struktureffekt ausfiel, desto negativer auch der Verhaltenseffekt wurde. Ausnahme ist das Bau- und Ausbaugewerbe, das zwischen 1980 und 2001 einen nur strukturbedingten Abbau von Ausbildungsplätzen aufweist.

Schaubild 5: Räumliche Verteilung der Koeffizienten ausgewählter Einzelbranchen auf die Struktur- und Verhaltensdimension der Shift-Share-Analyse[12]



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

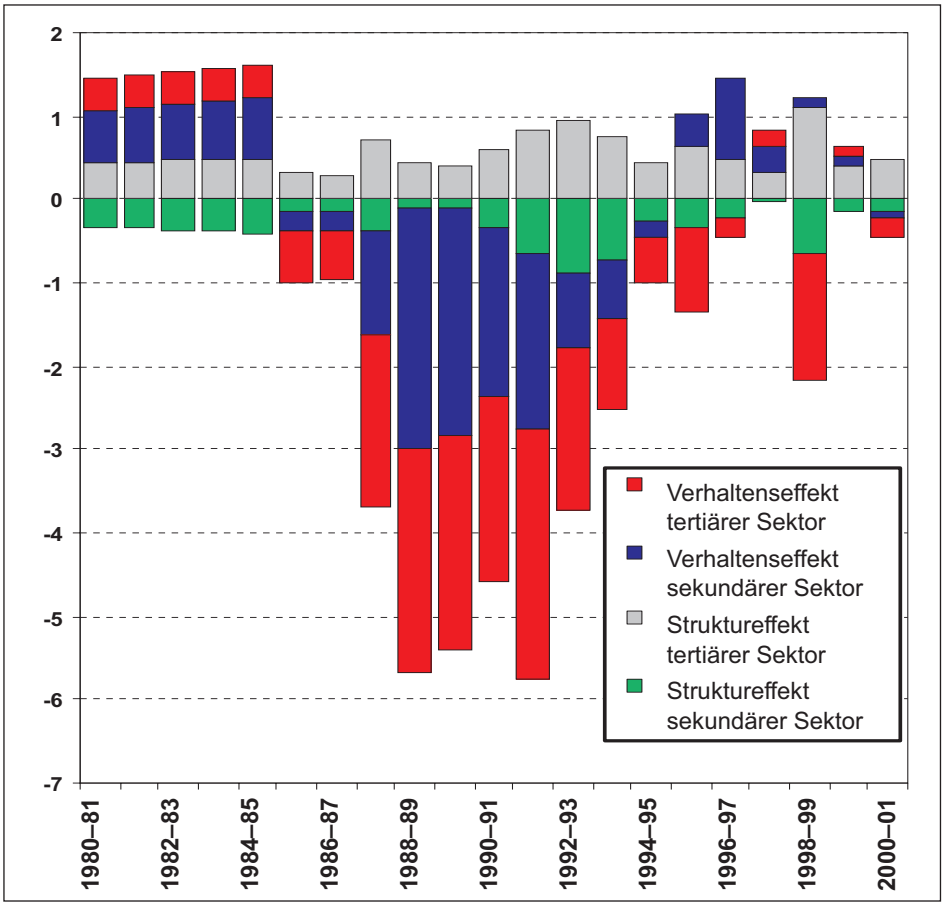
12 Schattierte Bereiche gehören zum sekundären Sektor, Hauptsektoren wie private Dienstleistungen, verarbeitendes Gewerbe u. a. wurden wegen der besseren Darstellbarkeit jeweils angepasst.

3.2 Zeitliche Entwicklung der Struktur- und Verhaltensgewichte auf die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben seit 1980

Eine weitere Variante in der Anwendung der Shift-Share-Analysen ist die zeitliche Zergliederung der Struktur- und Verhaltenskoeffizienten. Hierzu wurden Shift-Share-Koeffizienten jeweils zum Vorjahr berechnet und auf die Zeitachse zwischen 1980 und 2001 übertragen.

Es zeigt sich in Schaubild 6 schon für die Phase zwischen 1980 und 1985, dass neben den Effekten durch den wirtschaftlichen Strukturwandel eher den verhaltens- bzw. konjunkturbedingten Erklärungsanteilen das höhere Gewicht zukommt.

Schaubild 6: Zeitliche Entwicklung der Struktur- und Verhaltensgewichte auf die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben seit 1980 (Faktor 10)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Bis zum Jahr 1985 ergeben sich allerdings noch insgesamt positive Nettoeffekte. Zwischen 1987 und 1995 kippt das System: Während sich der Strukturwandel kontinuierlich weiter vollzieht und im Vergleich zur Phase vor 1985 teilweise höhere Effekte aufweist, gewinnt der Einfluss verhaltensbedingter Negativeffekte deutlich und sektorunabhängig an Gewicht. An dieser Stelle soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass dies gerade die Phase einer deutlichen Beschäftigungsexpansion ist, mit starken Wachstumsraten, die seither nicht mehr über einen so langen Zeitraum hinweg erreicht werden konnten. Zwischen 1990 und 1994 nimmt das Gewicht struktureller Effekte zu, offensichtlich auch Effekte aus der Wiedervereinigung. Ab 1995 und 1996 wird das System relativ „unberechenbar", da im Gegensatz zu den eher gleichförmigen und relativ kontinuierlichen Einwicklungen in den Vorjahren von Jahr zu Jahr die Koeffizienten nicht nur ihr Gewicht, sondern auch ihre Richtung verändern. Wahrscheinlich sind dies zunehmende Einflüsse konjunktureller Schwankungen und der Reaktion der Betriebe auf diese Veränderungen.

Insgesamt ist der stetige, allerdings im Vergleich zu den verhaltensbedingten Entwicklungen in der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe niedrigere und sich zudem zwischen sekundärem und tertiärem Sektor gegenseitig aufhebende Struktureffekt auf den Ausbildungsstellenmarkt über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg relativ konstant.

Um die verhaltensbedingten Ursachen, die sich auf die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe negativ ausgewirkt haben, näher zu untersuchen, kann nicht weiter auf Shift-Share-Analysen zum wirtschaftsstrukturellen Wandel zurückgegriffen werden. Hier müssten jetzt Shift-Share-Untersuchungen ansetzen, die nicht mehr Ausbildungsquoten nach Wirtschaftsbranchen zum Ausgangspunkt der Analyse machen, sondern andere Einflussbereiche mit einbeziehen.

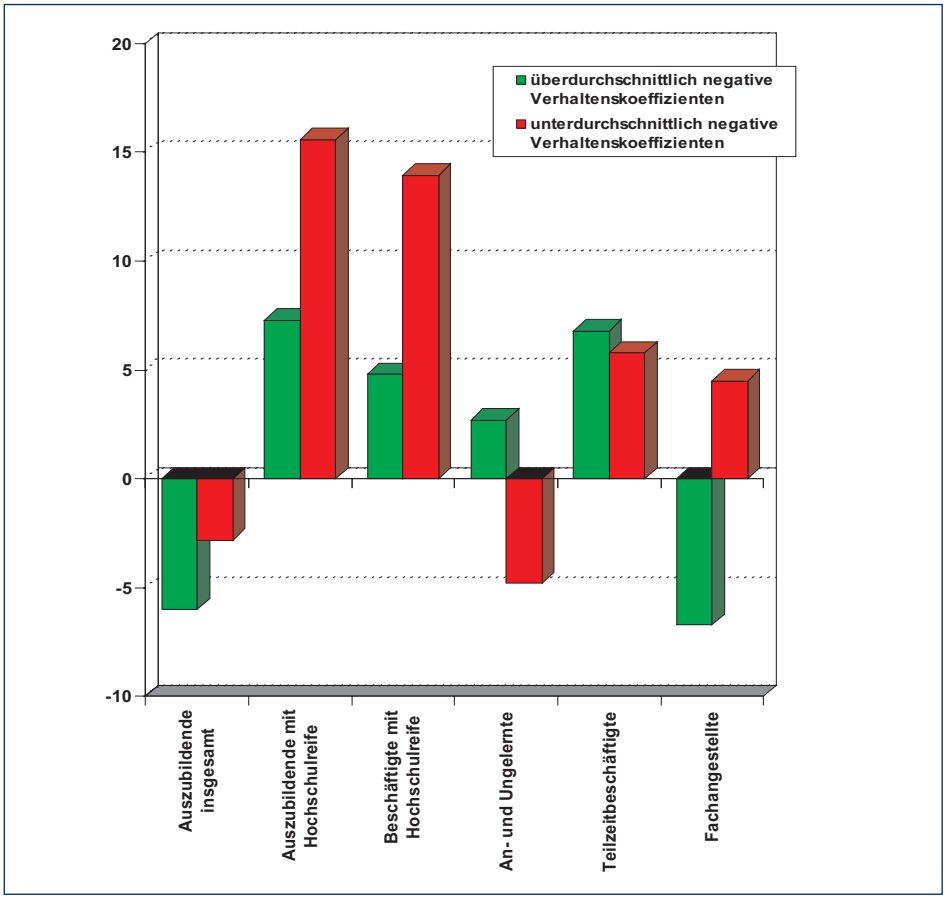
3.3 Ergänzende Auswertungen zur Shift-Share-Analyse

Um genauere Informationen zum Verhaltenskoeffizienten der Shift-Share-Analyse, insbesondere für den Dienstleistungssektor, zu erhalten, wurden die jeweiligen branchenbezogenen Werte im Vergleich zum bereichsspezifischen Durchschnitt klassifiziert und für weitere Auswertungen zur Beschäftigtenstruktur verwendet: In der einen Gruppe fallen die Werte des Verhaltenskoeffizienten überdurchschnittlich negativ aus, dafür liegen die Strukturkoeffizienten deutlich im positiven Bereich, in der anderen Gruppe spielen verhaltens-, aber auch die strukturbedingten Effekte auf die Ausbildungsbeteiligung nur eine untergeordnete Rolle. Insgesamt ergeben sich sehr interessante Zusammenhänge, die im Folgenden allerdings nur kurz angesprochen werden können.

Ein wichtiges und zentrales Ergebnis dieser Zusatzuntersuchungen betrifft die Entwicklung der schulischen Vorbildung von Auszubildenden im Dienstleistungssektor (Schaubild 7). Es zeigt sich, dass gerade in den dienstleistungsorientierten Einzelbranchen, in denen das verhaltensbedingte Gewicht unterdurchschnittlich negativ ausgefallen ist, der Anteil an Auszubildenden mit Fachhochschul- oder Hochschulreife von 9,1 % (1980) auf 24,7 % im Jahr 2000 und damit um 15,6 %-Punkte sehr deutlich gestiegen ist und so offensichtlich zur Stabilisierung der betrieblichen

Ausbildungsquote beigetragen hat. Der durchschnittliche Rückgang bei den Auszubildenden beträgt im Untersuchungszeitraum „nur“ 2,8 %-Punkte und liegt damit deutlich niedriger als in den Dienstleistungsbereichen, für die eher betriebsbedingte Verhaltensänderungen ausschlaggebend waren. Hier ist insgesamt ein Quotenrückgang um 6,0 %-Punkte bei deutlich weniger steigenden Anteilen von Auszubildenden mit Hochschulreife zu verzeichnen. In diesem Zusammenhang scheinen die gestiegenen Qualifikationsanforderungen ein ausschlaggebendendes Moment für die Stabilisierung der Ausbildungsbeteiligung zu sein: Während der Anteil Beschäftigter mit Hochschulreife in den Bereichen mit niedrigen Verhaltensgewichten um knapp 14 %-Punkte auf 22,4 % im Jahr 2000 gestiegen ist, erreicht dieser Anteil in der Vergleichgruppe bei einer niedrigen Steigerung einen Anteil von nur 8,2 %.

Schaubild 7: Veränderungen in den Beschäftigtenstrukturen in Dienstleistungssektoren nach Verhaltensgewichten seit 1980



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Aber auch in den Beschäftigungsstrukturen insgesamt haben sich in diesen beiden Gruppen grundlegend andere Veränderungen ergeben. Beispielsweise ist der Anteil an fest angestellten Fachangestellten bei den Dienstleistungsbranchen mit unterdurchschnittlich negativen Verhaltenseffekten um 4,5 %-Punkte gestiegen, in der anderen Gruppe aber um 6,7 %-Punkte gefallen. Hier wiederum lassen sich höhere Anteile von an- und ungelernten Beschäftigten und von Teilzeitkräften erkennen. Beide Gruppen erhöhen insgesamt ihren Beschäftigtenanteil um 9,5 %-Punkte. Die Vermutung, dass auch soziodemographische Effekte ausschlaggebend sind, kann nicht bestätigt werden: Weder die im Untersuchungszeitraum stark gestiegene Frauenerwerbsquote noch die veränderte Altersstruktur zeigen signifikante Unterschiede in den beiden Gruppen.

4. Prognosen und Szenarien des Fachkräfte- und Auszubildendenbedarfs bis zum Jahr 2015

4.1 Branchenbedingte Entwicklung des Fachkräftebedarfs nach Wirtschaftssektoren in Deutschland

In Ergänzung zum Einfluss wirtschaftsstruktureller Veränderungen soll abschließend untersucht werden, wie sich in Zukunft der weiter forschreitende Strukturwandel auf den Bedarf an Fachkräften und auf den Ausbildungsstellenmarkt auswirken könnte.[13]

Zu diesem Zweck wurde die von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung in Auftrag gegebene Projektion des Arbeitskräftebedarfs in Deutschland verwendet.[14] In diesem Bericht wird eine Hochrechnung der Anteile der Erwerbstätigen[15] nach Wirtschaftsbereichen zwischen 2000 und 2015 in den alten und neuen Ländern erstellt. Mit dieser Vorausschätzung können zentrale Trends im potenziellen Fachkräftebedarf verdeutlicht werden. Wie bei allen Vorausberechnungen muss auch in diesem Fall eine Reihe von Randbedingungen als konstant

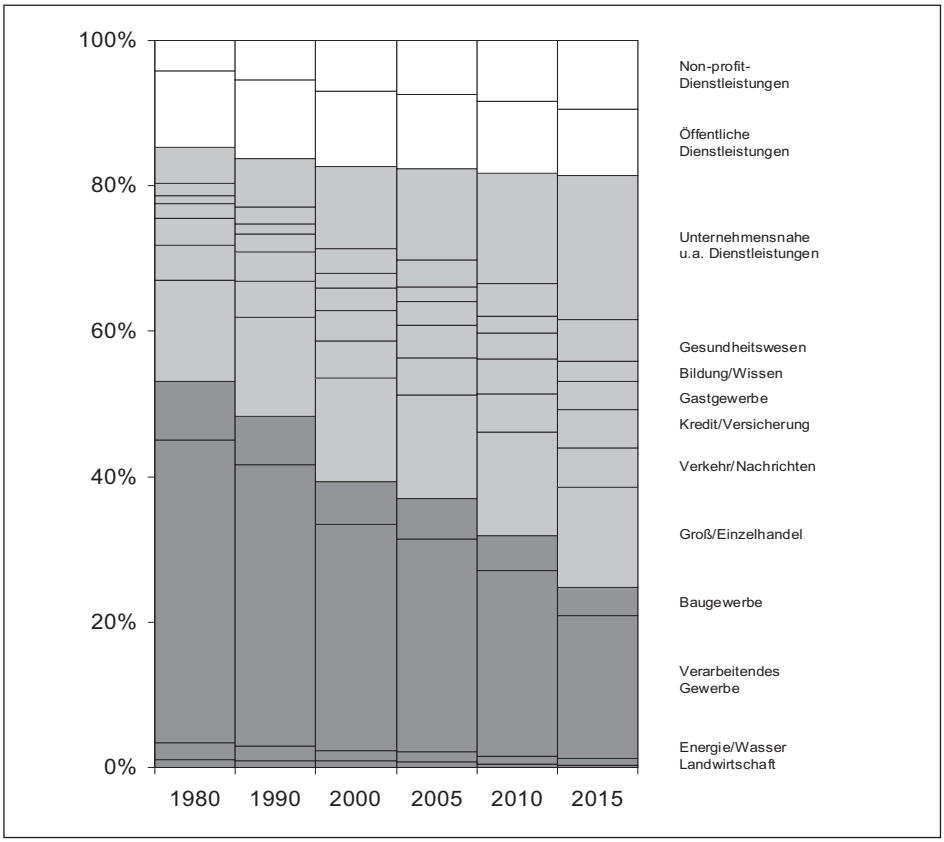
13 Ausführlich beschrieben in: BROSI, Walter; TROLTSCH, Klaus: „Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft – Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015". Bielefeld: Bertelsmann 2004; eine entsprechende Vorläuferstudie ist unter dem Titel: Brosi, Walter; Troltsch, Klaus; Ulrich, Joachim Gerd: „Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen. Analysen und Prognosen 2000-2015". Bielefeld: Bertelsmann 2001, erhältlich.

14 Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: „Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015". In: Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Nr. 104, Bonn 2002.

15 Dabei wird für die alten Bundesländer von einem langfristigen jährlichen Wirtschaftswachstum in Höhe von 2,1 % und einem jährlichen Anstieg der Arbeitsproduktivität von 1,5 % ausgegangen. Der durchschnittliche jährliche Zuwachs in der Zahl der Erwerbstätigen wird mit 0,6 % veranschlagt. Für die neuen Länder kommt der Bericht in seiner Projektionsvariante A auf ein Wirtschaftswachstum von 4,2 % und eine Arbeitsproduktivitätssteigerung von 4,4 %. Damit würde die Zahl der Erwerbstätigen um 0,2 % pro Jahr fallen. Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, a.a.O., S. 84 und 99.

vorausgesetzt werden (Frauenerwerbsquoten, Beschäftigungsquoten, Regelungen zur Frühverrentung, Reintegration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt, Verlagerung von Arbeit in Billiglohnländer etc.).[16]

Schaubild 8: Entwicklung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Wirtschaftsbranchen zwischen 1980 und 2015 in den alten Ländern (in %)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; BLK-Projektionsergebnisse nach Wirtschaftsbereichen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

16 Diese Hochrechnung bezieht sich sowohl auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als auch auf Selbstständige, Beamte und andere, nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und kann somit nicht vollständig mit der Beschäftigtenstatistik verglichen werden. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass diese Trendaussagen auch für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gelten können, die etwa 76 % aller Erwerbstätigen (einschl. Auszubildende) umfassen und eine Übertragung dieser Gewichtungsfaktoren auf den Beschäftigtenbestand aus dem Jahr 2001 als Annäherung möglich ist. Eine weitere Annahme besteht darin, dass diese von der BLK errechneten Trends in der Entwicklung von Wirtschaftsbereichen alle Altersgruppen in analoger Weise betrifft. Aber auch hier muss mangels anderer Daten von einer Gleichförmigkeit der Entwicklung ausgegangen werden.

Ähnlich wie andere Studien[17] kommt auch die BLK-Prognose zu dem Ergebnis, dass die Land- und Forstwirtschaft, das Baugewerbe, Energie- und Wasserwirtschaft sowie das verarbeitende Gewerbe insgesamt vom strukturellen Wandel der deutschen Volkswirtschaft am stärksten negativ betroffen sein werden (Schaubild 8). Auch der staatliche Sektor würde im Jahr 2015 nicht mehr die Beschäftigtenanteile wie im Jahr 2000 aufweisen.

Anders verhält es sich im Dienstleistungssektor. Abgesehen vom Groß- und Einzelhandel, dem nur in den ostdeutschen Bundesländern ein gewisses Beschäftigungspotenzial zugewiesen wird, zeigen sich die größten Wachstumschancen bei den medizinischen, technischen, wissenschafts-, bildungs- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Anders als im Westen zählt in den neuen Bundesländern auch das Kredit- und Versicherungswesen zu dieser Gruppe.

Bei einer Hochrechnung des Fachkräftebedarfs aufgrund der oben erwähnten BLK-Projektionsfaktoren bleibt für Deutschland insgesamt festzuhalten, dass im Vergleich zum Jahr 2001 im Dienstleistungssektor netto insgesamt 2,63 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssten (Schaubild 9). Besonders deutlich ist dieser Bedarf in der Gruppe derjenigen Dienstleistungsunternehmen, die technische, unternehmensnahe, juristische, aber auch einfache Dienstleistungen aus dem Bereich der Körperpflege, der Reinigung und anderer haushaltsnaher Beschäftigungsbereiche anbieten. Hier erreicht der künftige betriebliche Bedarf eine Größenordnung von insgesamt 1,35 Mio. Fachkräften. Auch das private Gesundheits- und Veterinärwesen könnte mit einem zusätzlichen Fachkräftebedarf von knapp 380.000 Beschäftigten ein größeres Beschäftigungspotenzial für Arbeitskräfte als im Jahr 2001 darstellen. Rein zahlenmäßig würde in diesem Zusammenhang noch das Versicherungs- und Kreditgewerbe sowie der private Bildungs- und Kultursektor eine bedeutsame Rolle spielen. Weniger wichtig wäre in diesem Zusammenhang der Groß- und Einzelhandel, das private Gast- und Gaststättengewerbe sowie das Nachrichten- und Verkehrswesen.

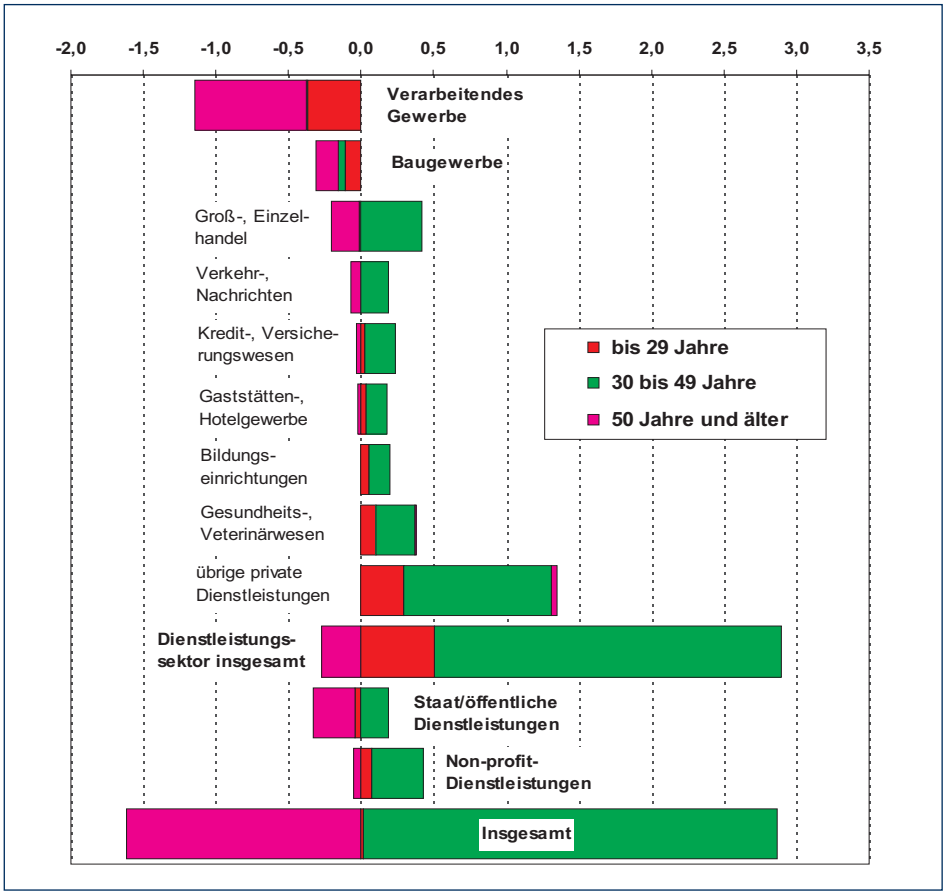
Demgegenüber würden Betriebe und Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes insgesamt etwa 1,46 Mio. weniger Beschäftigte benötigen. In der Land-, Forst-, Energie- und Wasserwirtschaft sowie im Bergbau beliefe sich der abnehmende Fachkräftebedarf auf insgesamt etwa 150.000 Beschäftigte im Jahr 2015. Ebenso rückläufig könnte mit 150.000 das Angebot an Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor ausfallen. Höhere Beschäftigungschancen wären mit über 370.000 zusätzlichen Arbeitskräften in privaten Haushalten und bei Non-Profit-Einrichtungen zu verzeichnen. Insgesamt ergäbe sich im Saldo ein Zuwachs von 1,25 Mio. in der Beschäftigung.

Bei der Betrachtung nach Altersgruppen zeigte sich im Jahr 2015 der größte zusätzliche Bedarf an Fachkräften im Dienstleistungsgewerbe in den mittleren Alterskohorten der 30- bis 49-Jährigen. Hier würde mit knapp 2,4 Mio. Fachkräften der höchste Mehrbedarf im Dienstleistungssektor insgesamt erreicht. Bei den bis zu 29-Jährigen bestünde in diesem Sektor ein Zusatzbedarf in Höhe von 500.000 zusätzlichen Be-

17 Z.B. WEIDIG, Inge; HOFER, Peter; WOLFF, Heimfrid: „Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau". In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 227, Nürnberg 1999.

schäftigten. Spiegelbildlich verhielte es sich jeweils bei der Entwicklung im verarbeitenden Gewerbe und im Bausektor.

Schaubild 9: Branchenbedingte Entwicklung des Fachkräftebedarfs nach Wirtschaftssektoren und Altersgruppen bis zum Jahr 2015 in Deutschland (in Mio.)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; BLK-Projektionsergebnisse nach Wirtschaftsbereichen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

4.2 Branchen- und altersbedingter Zusatzbedarf an Auszubildenden nach Wirtschaftssektoren

Auf der Basis der Projektionsergebnisse aus dem vorherigen Abschnitt kann nun der Gesamtbedarf bis 2015 und der jährliche Durchschnittsbedarf an Ausbildungsstel-

len geschätzt werden. Zu diesem Zweck werden die Ausbildungsquoten[18] aus dem Jahr 2001, die zu diesem Zeitpunkt schon ein relativ niedriges Niveau erreicht haben und als Untergrenze der Fachkräfterekrutierung betrachtet werden können, auf den branchenbedingten zusätzlichen Fachkräftebedarf und das Fachkräfteangebot übertragen.

Damit lässt sich in etwa der Angebotstrend zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze nach Wirtschaftszweigen differenziert ausweisen. Ausgangspunkt bei diesem Verfahren ist die Annahme, dass sich das Fachkräfterekrutierungsverhalten der Betriebe und damit das Verhältnis der Qualifikations- und Berufsstatusgruppen (Beschäftigte nach schulischer und beruflicher Vorbildung sowie nach beruflicher Stellung) bis zum Jahr 2015 nicht grundlegend ändert.

Szenario 1: Zusatzbedarf an Ausbildungsstellen bei vollständigem Ausgleich des Fachkräftebedarfs innerhalb der Branchen

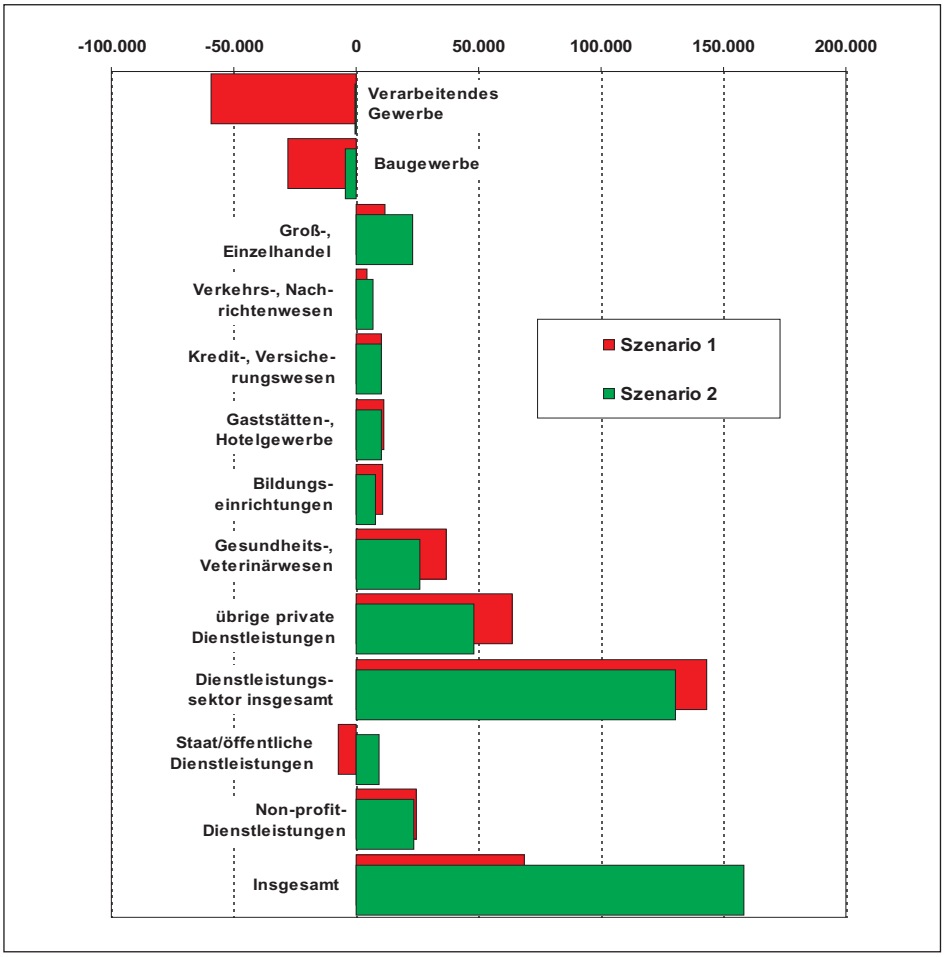
Ein erstes mögliches Szenario zur Berechnung des zusätzlichen Ausbildungsbedarfs wäre, dass es in Deutschland bis zum Jahr 2015 gelingt, das aufgrund demographischer Trends und unterschiedlicher Branchenentwicklungen zusätzlich vorhandene Fachkräfteangebot in die Wirtschaftszweige umzuleiten, die bis zu diesem Zielpunkt einen zusätzlichen Fachkräftebedarf haben und – gemessen an den Beschäftigtenquoten aus dem Jahre 2001 – über kein ausreichendes Arbeitskräfteangebot verfügen würden. Überträgt man nun den prozentualen Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten aus dem Jahr 2001 auf den möglichen Gesamtbedarf an Fachkräften im Jahr 2015, so würde zwischen 2002 und 2015 insgesamt ein Bedarf an zusätzlichen Ausbildungsplätzen in Höhe von 68.000 Stellen entstehen (Schaubild 10). Umgerechnet auf den jährlichen Zusatzbedarf zwischen 2004 und 2015 würde dies eine Größenordnung von etwa 6.000 Ausbildungsplätzen mehr pro Jahr bedeuten.

Szenario 2: Zusatzbedarf an Ausbildungsstellen zur Abdeckung des Fachkräftebedarfs in der mittleren Alterskohorte

Das eigentliche Problem der Wirtschaft wird in Zukunft die große Facharbeiterlücke in den mittleren Altersjahrgängen sein. Geht man davon aus, dass als Mindestmaßnahme bei den Zusatzangeboten an Ausbildungsstellen dieses Problem angegangen werden müsste, so wäre der Fachkräftebedarf in diesen Alterskohorten die eigentliche Bezugsgröße für die Berechnung des notwendigen Ausbildungsangebots in den nächsten Jahren.

18 Ausbildungsquoten auf der Grundlage der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit werden als prozentualer Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender berechnet. Vgl. „Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2002". In: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2004, S. 104 ff.

Schaubild 10: Branchenbedingter Zusatzbedarf an Auszubildenden bis zum Jahr 2015 in Deutschland



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; BLK-Projektionsergebnisse nach Wirtschaftsbereichen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Dieses zweites Szenario geht von der Annahme aus, dass Ausgleichsprozesse zwischen den Alterskohorten und innerhalb der Branchen in dieser Form nicht funktionieren werden und ein Bedarf an zusätzlichen Berufsausbildungsstellen entsteht. Es könnte beispielsweise argumentiert werden, dass es aufgrund der Überalterung der Belegschaften auch im Sinne einer Stärkung der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft wichtig wäre, trotz fehlendem Fachkräftenettobedarf ausreichend junge Fachkräfte ins Beschäftigungssystem aufzunehmen. Nach diesem Modell ergäbe sich zwangsläufig ein insgesamt höherer Zusatzbedarf der Wirtschaft an Auszubildenden, da

nun auch die Wirtschaftszweige mit einbezogen wären, in denen aufgrund der demographischen Entwicklung bis zum Jahr 2015 sogar ein Überangebot vor allem an älteren Arbeitskräften vorliegen müsste.

Hier lässt sich nun für Deutschland insgesamt sagen, dass bis 2015 mit knapp 160.000 Ausbildungsstellen insgesamt und mit über 14.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen pro Jahr mehr der Fachkräftebedarf in den mittleren Altersjahrgängen abgedeckt werden könnte.

Was die Zukunft betrifft, so wird es für die Betriebe in Deutschland wohl zunehmend schwieriger werden, ihren Fachkräftebedarf in ausreichender Weise zu decken. Natürlich kann derzeit noch nicht abgeschätzt werden, was an gegenläufigen Trends aus der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland, durch das erweiterte Erwerbspersonenpotenzial in Folge der Ausweitung der Europäischen Union, durch andere Regelungen bei der Altersteilzeit, Erhöhung der Frauenerwerbsquote u. a. die möglichen Defizite im Fachkräfteangebot in Deutschland auszugleichen vermögen. Die demographischen Entwicklungen, das Ausscheiden jahrgangsstarker Alterskohorten aus dem Erwerbsleben sowie die fehlende Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland werden aller Wahrscheinlichkeit nach dennoch zu Problemen bei der Fachkräfterekrutierung führen.

Workshop Teil II

Reinhold Nickolaus

Moderation

Harald Brandes

Bildungsverhalten von Jugendlichen

Karen Schober

„Ausbildungsreife“
Zur Diskussion um ein schwieriges Konstrukt –
Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit

Walter Brosi

Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen und ein
Versuch einer kurz- und mittelfristigen Vorausschätzung

Das Bildungsverhalten von Jugendlichen

Moderation: Reinhold Nickolaus

Ausgangspunkte des gesamten Workshops sind Probleme eines Ausgleichs von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot sowie der angemessenen Definition und Erfassung beider Größen. Im zweiten Teil des Workshops ging es einerseits um Erhebungs- und Definitionsprobleme der Ausbildungsplatznachfrage und der „Ausbildungsreife" und andererseits um deren Entwicklung in den letzten Dekaden und der Zukunft. Unterschiedliche Interessenlagen und Perspektiven führen beispielsweise beim Konstrukt der „Ausbildungsreife" bzw. „Ausbildungsfähigkeit" zu unterschiedlichen Begriffsfassungen und kontroversen Bewertungen, ob denn nun allen ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen ein (adäquater) Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Offizielle Statistiken bzw. Erhebungsmodi erweisen sich als ungenügend, um die Abstimmungsproblematik von Nachfrage und Angebot hinreichend abzubilden. Ziel war es vor diesem Hintergrund, Erhebungs- und Definitionsprobleme zu erörtern und „Grauzonen" durch Analysen verfügbarer Daten zu erhellen.

Eingebracht und diskutiert wurden in diesem Workshopteil vier Beiträge

Alexander REINBERG (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) analysierte auf der Basis der Bildungsgesamtrechnung Änderungen im Bildungsverhalten der Jugendlichen. Er dokumentierte einerseits aktuelle Bestands- und Übergangsdaten bezogen auf die Bildungsinstitutionen und legte andererseits aktuelle und zu erwartende Entwicklungstrends offen, deren Folgen und Nebenfolgen die Neuausrichtung bildungspolitischer Handlungsprogramme nahe legen. Als gravierend erweisen sich u. a. massive Einbrüche in den Kohortenstärken jener Jugendlichen, die in den nächsten Jahren als potentielle Nachfrager nach Ausbildung anstehen. Erhebliche Verschiebungen dokumentierte Reinberg auch bei den Zugängen in unterschiedliche Ausbildungsgänge, die in den letzten Dekaden durch deutliche Zuwächse bei Zugängen in berufsvorbereitende Maßnahmen und berufsqualifizierende berufliche Vollzeitschulen gekennzeichnet sind. Nach deutlichen Zuwächsen der Übergänge in die duale Ausbildung in den 70er und 80er Jahren zeichnet sich zu Beginn der neunziger Jahre und seit 2000 eine erhebliche Abnahme ab. Für die Bildungsplanung ergibt sich aus diesen Entwicklungen erheblicher Handlungsbedarf, in der Bildungspraxis schlagen sich diese quantitativen Verschiebungen auch in vielfältiger Weise in den Qualitätsindikatoren beruflicher Bildung nieder.

Karen SCHOBER (Zentrale der Bundesagentur für Arbeit) setzte sich mit dem Konstrukt der Ausbildungsreife vor dem Hintergrund aktueller Anlässe auseinander, wie Unternehmerklagen über mangelnde Ausbildungsfähigkeit/-reife der Schulabgänger, den Ergebnissen von PISA, gestiegenen Anforderungen etc.

Dabei wurde u. a. deutlich, dass je nach Verwendungskontext (Psychologie/ Pädagogik, Eignungsdiagnostik aufnehmender Institutionen, Bildungspolitik, Arbeitsmarkt) je eigene Konstrukte herangezogen werden. Aufschlussreich sind auch die von Schober präsentierten Daten. Für die bildungspolitische, aber auch die pädagogische Diskussion sind u. a. die Unterscheidungen von Berufseignung, Ausbildungsfähigkeit/Ausbildungsreife angezeigt. In pädagogischer Perspektive, die angesichts der drängenden bildungspolitischen Probleme der Gefahr unterliegt, randständig zu werden, ist die Thematik der Ausbildungsreife nicht zuletzt bedeutsam im Kontext angemessener Förderprogramme und der Vermeidung von Überforderung.

Harald BRANDES (Bundesinstitut für Berufsbildung) stellte Ergebnisse von BIBB-Erhebungen bei Schulabgängern vor, die in Zeitreihen nach ihren Berufswünschen befragt wurden. Analysiert werden in diesem Kontext Zusammenhänge zwischen Wünschen nach betrieblicher Ausbildung, deren Realisierbarkeit und alternativen Ausbildungsgängen.

Dies geschieht u. a. vor dem Hintergrund, bzw. der Einschätzung, dass die Ausbildungsplatzbilanz in Deutschland in der amtlichen Statistik nicht angemessen abgebildet wird. Ursächlich dafür ist die im Berufsbildungsförderungsgesetz vorgenommene Fixierung der Erfassung der „Nachfrage nach Ausbildungsplätzen" und deren Niederschlag in der amtlichen Statistik. Ergänzende Erhebungen zur Neigung jugendlicher Schulabgänger, eine duale Berufsbildung zu beginnen, stützen die Einschätzung, dass Definitions- und Erkennungsdefizite das Bild der Angebots-/Nachfragebilanz erheblich verzerren.

Abschließend unternahm Walter BROSI (Bundesinstitut für Berufsbildung) den Versuch einer kurz- und mittelfristigen Vorausschätzung notwendiger Ausbildungsneuverträge. Als problematisch erweist sich dabei u. a., dass einerseits der Ausbildungsanteil im dualen System innerhalb weniger Jahre von 70 auf 60 % zurückging, ohne dass dieser Trend, der durch den Rückgang des Ausbildungsplatzangebots verursacht ist, mit einem ausgleichenden Anstieg alternativer Qualifizierungswege einhergeht. Für die künftige Entwicklung der Ausbildungsverträge sind vor allem auch demographische Faktoren bedeutsam, auf die auch bereits Reinberg zu Beginn der Vortragsreihe hingewiesen hatte.

Insgesamt zeigen die Beiträge dringend zu bearbeitende bildungspolitische Handlungsfelder auf, deren Vernachlässigung fatale Folgen haben dürfte. Angezeigt scheinen nicht zuletzt längerfristig angelegte Handlungsprogramme. Das gilt für die Bildungspolitik aber auch für die Unternehmen, deren Probleme, angemessen qualifiziertes Personal zu rekrutieren, aufgrund demographischer Entwicklungen in naher Zukunft erheblich wachsen dürften.

Harald Brandes

Bildungsverhalten von Jugendlichen

Warum beschäftigen wir uns auf diesem Workshop mit dem Bildungsverhalten von Jugendlichen? Diese einfache Frage hat eigentlich eine einfache Antwort. Weil ein breiter gesellschaftlicher Konsens darüber besteht, dass alle Jugendlichen eine berufliche Ausbildung brauchen, dieses Ziel aber offensichtlich nicht erreicht wird. In Zeiten, in denen ökonomische Überlegungen immer mehr in den Vordergrund gestellt werden, wird gern hinzugefügt: weil wir angesichts der absehbaren demographischen Entwicklung jetzt die Chancen nützen müssen, genügend Nachwuchskräfte für die wirtschaftliche Zukunft unseres Landes zu gewinnen.

Nicht mehr ganz so harmonisch verlaufen die Argumentationslinien, wenn festgelegt werden soll, wer welche Ausbildung durchlaufen soll, wer z. B. im quantitativ gewichtigsten beruflichen Ausbildungssegment, dem Dualen System, einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhält. Die üblichen Einschränkungen, die den Zugang zur betrieblichen Ausbildung regeln sollen, lauten dann:

allen Jugendlichen, die willens und in der Lage sind, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren, sollte ein Angebot im Dualen System gemacht werden. Die Definition dieser Gruppe von Jugendlichen bereitet in der Praxis allerdings nicht unerhebliche Schwierigkeiten, nicht zuletzt deswegen, weil die Bildungsstatistik nur ungenügend präzise Informationen zur Verfügung stellt.

Bildungsverhalten und „amtliche" Nachfrage nach Ausbildungsplätzen

Deshalb möchte ich das Thema einerseits einschränken und andererseits etwas erweitern, mich einerseits nur mit dem Bildungsverhalten von Jugendlichen beschäftigen, das sich auf das duale System bezieht und mich andererseits mit der „Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen" beschäftigen.

Das letztere möchte ich tun, weil ich der Meinung bin, dass die Realität der Ausbildungslandschaft in Deutschland durch die Festlegung von „Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen" im Berufsbildungsförderungsgesetz nicht angemessen widergegeben wird, dass die empirisch feststellbare Ausbildungsneigung von Jugendlichen nicht deckungsgleich mit der „amtlichen" Statistik der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist.

Es geht im Folgenden also um die Gegenüberstellung von:

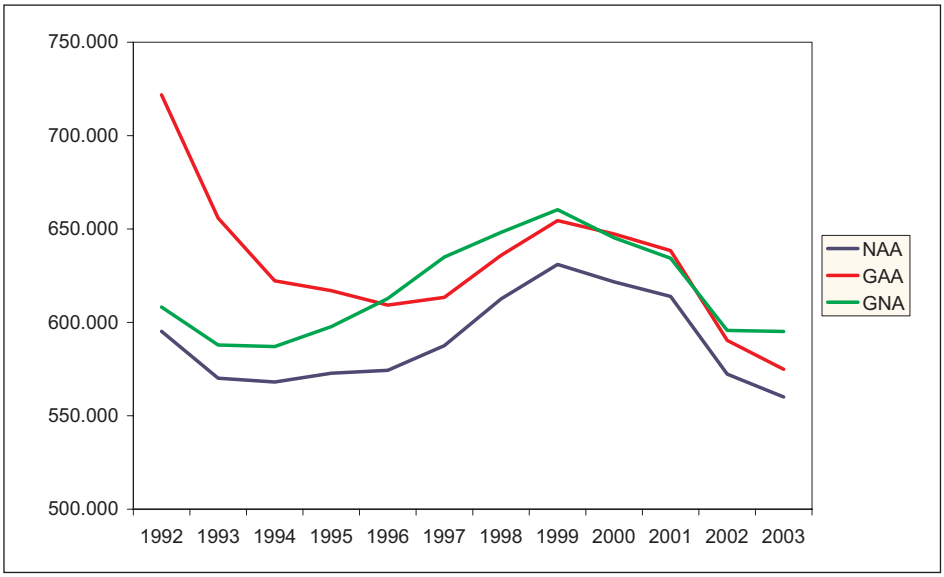
- „Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen", wie sie im Berufsbildungsförderungsgesetz definiert und im Berufsbildungsbericht dargestellt wird

und der

- Neigung von jugendlichen Schulabgängern, eine duale Berufsausbildung zu beginnen.

Die Entwicklung der drei in der Berufsbildungsberichterstattung üblichen zentralen Größen des gesamten Angebots an Ausbildungsplätzen (GAA), der gesamten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (GNA) und den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (NAA) im Zeitablauf zeigt die Abbildung 1. Das gesamte Angebot an Ausbildungsplätzen setzt sich zusammen aus den im Verlaufe eines Jahres neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den am 30. 9. des Bezugsjahres bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als unbesetzt gemeldeten Ausbildungsplätzen. Entsprechend stellen die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und die als unvermittelt bei der BA gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-bewerberinnen die gesamte Nachfrage für das jeweilige Jahr dar.

Abbildung 1: Angebot und Nachfrage 1992 bis 2003

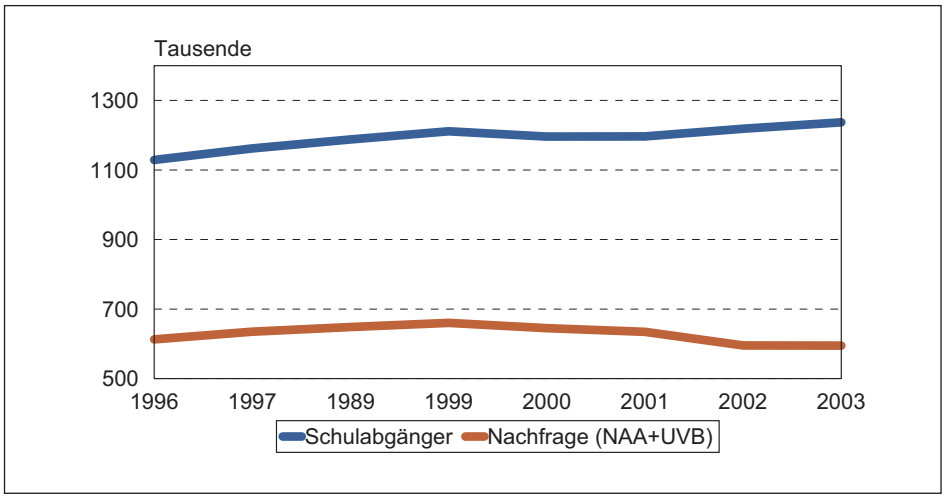


Anhand der hier dargestellten Kurve der Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen scheint es eindeutig zu sein:

Seit 1999 wollen immer weniger Jugendliche eine betriebliche Berufsausbildung beginnen.

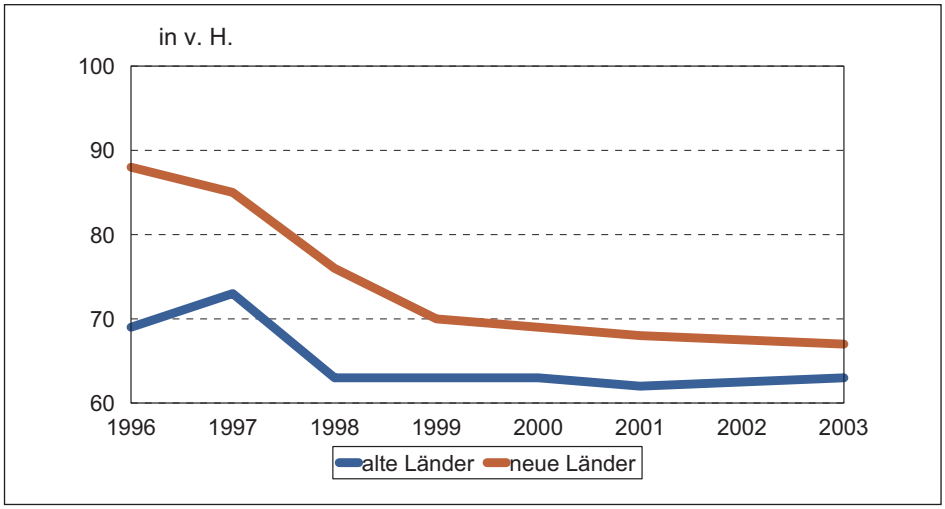
Hierfür könnte es eigentlich nur zwei Gründe geben. Entweder sinkt seit 1999 die Zahl der Schulabgänger, oder die Neigung der Jugendlichen, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen, geht zurück. Dass die Zahl der Schulabgänger in Deutschland allerdings nach wie vor ansteigt, zeigt die Abbildung 2.

Abbildung 2: Schulabgänger und Nachfrage nach Ausbildung



Zwar gehen die Prognosen, wie lange wir noch mit steigenden Schulabgängerzahlen zu rechnen haben bzw. rechnen können, etwas auseinander. Zumindest bis 2006 wird dieser Trend noch anhalten. Für die Jahre von 1996 bis 2003 ist er eindeutig belegbar.

Abbildung 3: Schulabgänger mit Wunsch nach Lehre



Bleibt also die zweite Vermutung, dass die Ausbildungsneigung der jungen Menschen sich gewandelt hat, dass immer weniger junge Menschen eine betriebliche Berufsausbildung beginnen wollen. Um dieser Frage nach zu gehen, führt das Bun-

desinstitut für Berufsbildung jährliche repräsentative Schulabgängerbefragungen durch. Einbezogen werden Jugendliche in den Abgangsklassen der allgemeinbildenden Schulen und Jugendliche, die zum Befragungszeitpunkt am Ende einer beruflichen Vollzeitschulausbildung standen. Für das Jahr 2003 wurden allerdings nur Absolventen der allgemeinbildenden Schulen einbezogen; dieser Wert ist also nur bedingt mit den vorherigen vergleichbar.

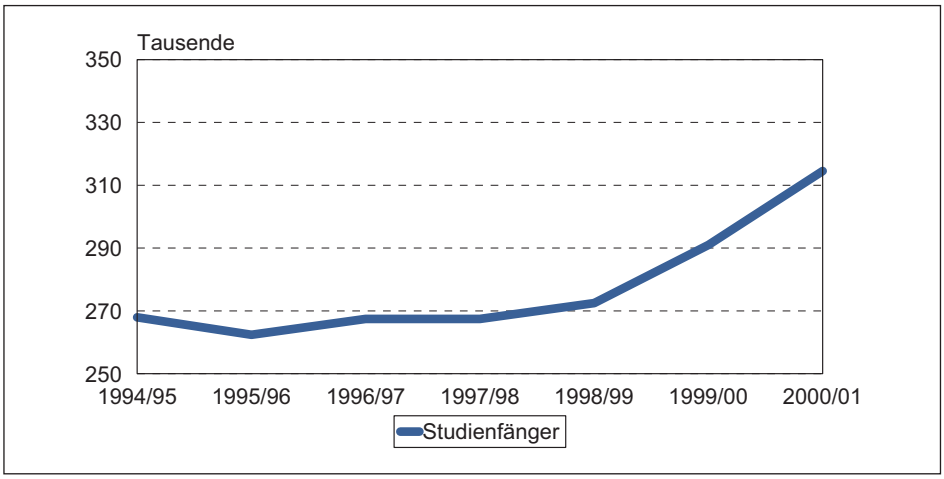
Im Zeitraum von 1996 bis 2003 kann für die neuen Länder ein zunächst kräftiger, dann geringerer Rückgang beobachtet werden, für die alten Länder gilt dies allerdings nur bis zum Jahre 2001. In den letzten Jahren haben wir wieder einen leichten Anstieg zu verzeichnen. Erklärt dies aber nun den doch recht steilen Abfall der Kurve der „gesamten Nachfrage" in der Definition des Berufsbildungsförderungsgesetzes, wie sie die erste Abbildung dokumentiert?

Nein, denn die quantitativ gewichtigere Quote für die alten Länder bestimmt den Verlauf der Entwicklung in ganz Deutschland.

Das Auseinanderfallen der Nachfrage in der Definition des Berufsausbildungsförderungsgesetzes und der Nachfrage, wie sie sich aus den Befragungen des Bundesinstituts ergibt, könnte strukturelle Gründe haben. So wäre es denkbar, dass Abiturienten vermehrt eine Hochschul- bzw. Fachhochschulausbildung anstreben.

Die Abbildung 4 zeigt denn auch einen starken Anstieg der Studienanfänger im Zeitverlauf.

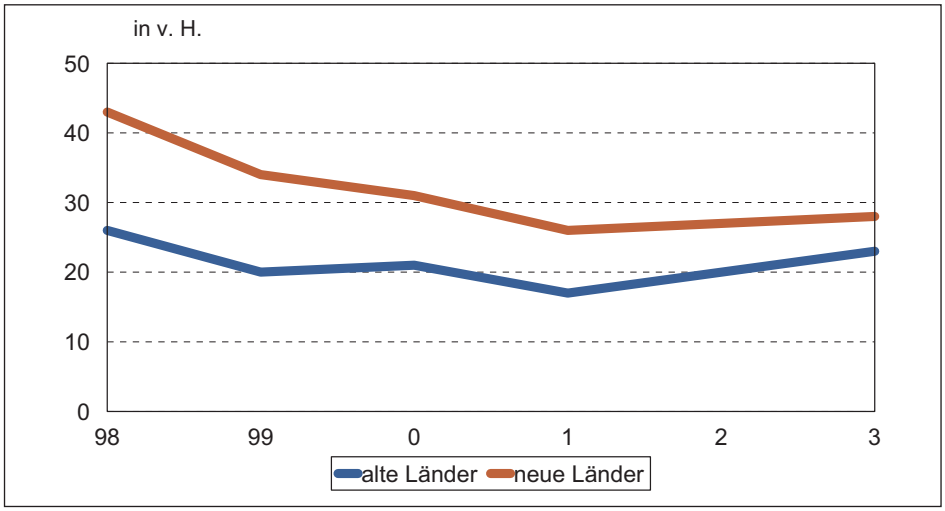
Abbildung 4: Studienanfänger



Die Befragungsergebnisse des BIBB stehen zu dieser Entwicklung scheinbar im Widerspruch, dennder Wunsch nach einer betrieblichen Berufsausbildung steigt bei den Abiturienten sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern seit 2001 an. Allerdings sind die Realisierungschancen geringer geworden, sodass ein Teil dieser

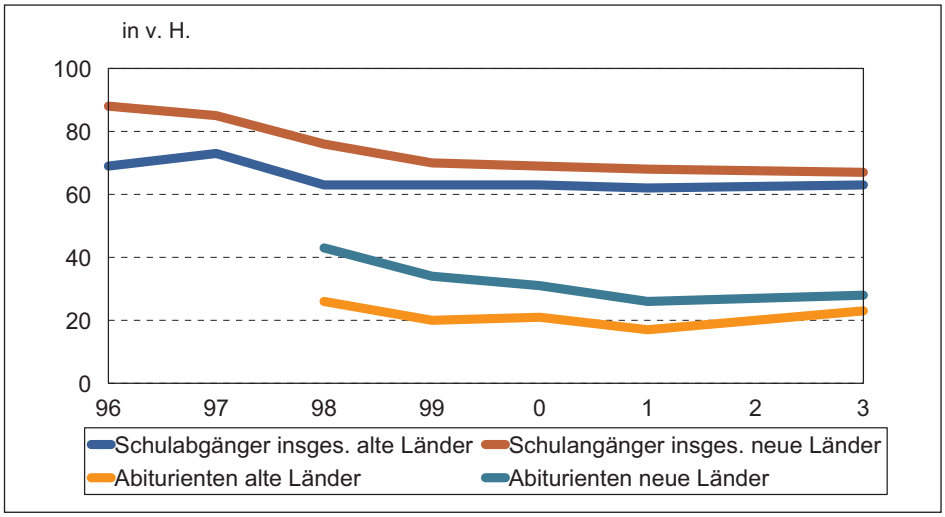
Nachfrage alternative Ausbildungswege einschlägt, für die Hochschulberechtigten kommt offensichtlich vermehrt ein Studium in Frage.

Abbildung 5: Abiturienten mit Wunsch nach Lehre



Vor alle für die letzten Jahre haben wir es mit einer zumindest stabilen Ausbildungsneigung von Schulabgängern insgesamt zu tun, die sich auf einem recht hohen Niveau bewegt, wie die zusammenfassende Grafik verdeutlicht:

Abbildung 6: Schulabgänger mit Wunsch nach Lehre



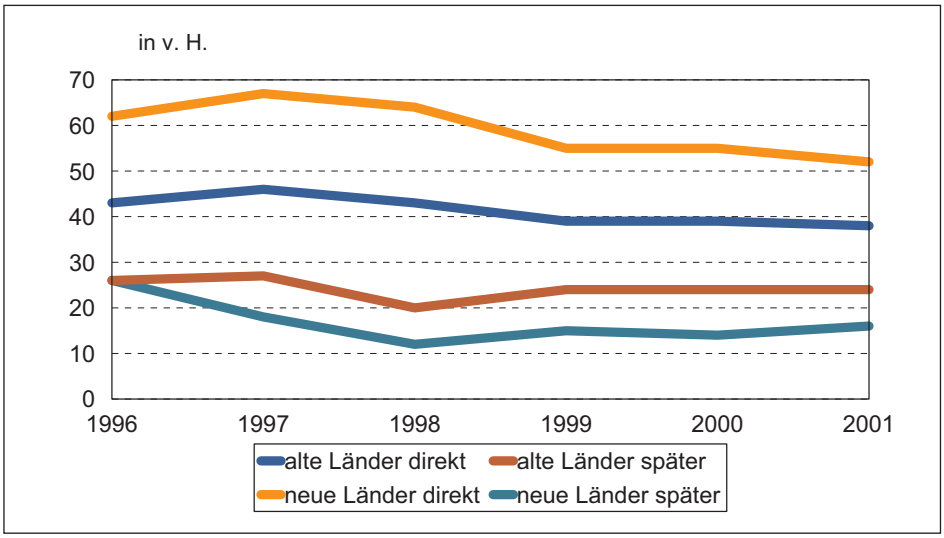
Allerdings zeigen sich Anpassungen der jungen Menschen an die schlechte Ausbildungsplatzsituation im Dualen System. Es ist eine Verschiebung zu beobachten von

- direkten Übergangswünschen

hin zu

- der Vorstellung, später eine betriebliche Ausbildung zu beginnen.

Abbildung 7: Schulabgänger mit Wunsch nach Lehre direkt und später



Die angestrebten direkten Übergänge sind leicht rückläufig, in den neuen Ländern stärker als in den alten. Der „Wunsch" nach einer späteren Aufnahme dualer Ausbildung bleibt in den alten Ländern seit 1999 gleich, in den neuen steigt die Kurve leicht an.

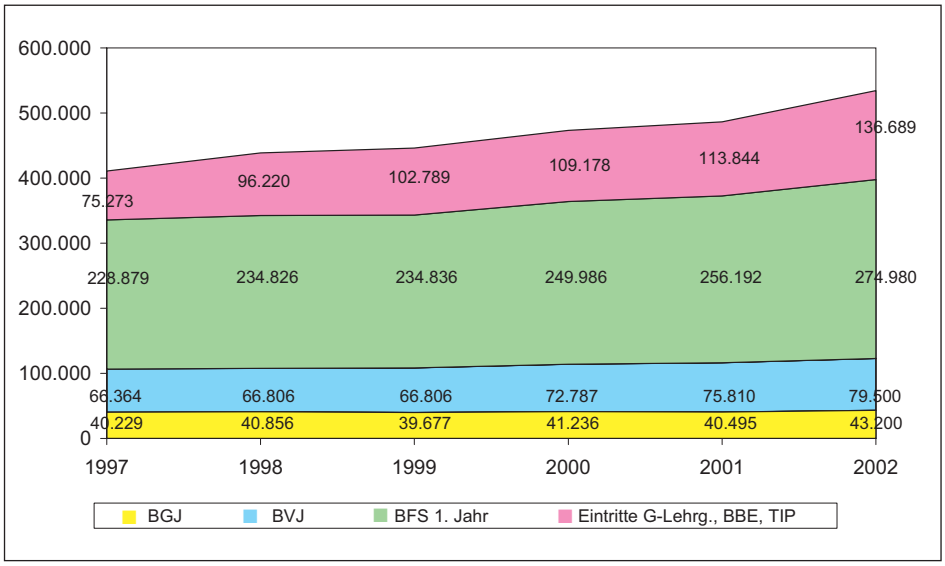
Ich denke, dass man diese Verschiebung der Wunschquoten in den neuen Ländern hin zu einer späteren Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung als Reaktion der Jugendlichen auf die angespannte Ausbildungsplatzsituation interpretieren muss.

Alternativen zum Dualen System

Bereits vor dem Ende der Schulausbildung dürfte vielen Jugendlichen vor allem in Ostdeutschland klar sein, dass es nicht selbstverständlich sein wird, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen, dass sie sich nach Alternativen umsehen müssen.

Dass diese Interpretation mehr ist als eine Vermutung und nicht nur für Abiturienten gilt, zeigt der enormen Anstieg alternativer Ausbildungsgänge.

Abbildung 8: Vollzeitschulische Qualifizierung und Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit



Mehr als 530.000 junge Menschen befanden sich im Jahr 2002 im BVJ, in Berufsvorbereitungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (G-Lehrgänge, BBE oder TIP), dem ersten Jahr einer Berufsfachschule (BFS) oder im Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Das sind nahezu ebensoviel junge Menschen wie diejenigen, die einen betrieblichen Ausbildungsvertrag abschließen konnten. Zählt man dann noch die Studienanfänger hinzu, die eigentlich eine Ausbildung im Dualen System machen wollten, so dürften diese beiden Gruppen gleich groß sein.

Fünf Schlussfolgerungen

1. Derzeitig wollen mehr und nicht weniger junge Menschen eine Ausbildung im Dualen System beginnen.
2. Aufgrund der unzureichenden Angebote weichen viele Jugendliche in schulische Ausbildungsgänge aus, die von 1997 bis 2002 um mehr als 100.000 Plätze ausgeweitet wurden bzw. ausgeweitet werden mussten.
3. Inwieweit diese Ausbildungsgänge zu einer von allen Beteiligten akzeptierten Berufsausbildung führen, wissen wir nicht. Das BIBB wird sich um baldige Klärung

dieser Frage kümmern. Aus älteren Untersuchungen wissen wir aber, dass auch berufsfachschulische Ausbildungsgänge, die von den Kultusministerien als vollqualifizierend bezeichnet wurden, von den damaligen Absolventen lediglich als Chancenverbesserung auf dem Ausbildungsstellenmarkt betrachtet wurden.

4. Rechnet man die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die Studienanfänger und die Teilnehmer an schulischen Ausbildungsgängen und Maßnahmen zusammen, so kommt man überschlagsweise auf eine Zahl, die die Zahl der jährlichen Schulabgänger übertrifft. Offensichtlich sind die notwendigen Kapazitäten vorhanden. Es gilt also, diese Kapazitäten nicht überwiegend für berufsvorbereitende Maßnahmen und Warteschleifen zu nutzen, sondern dazu, allen eine vollqualifizierend berufliche Ausbildung zu bieten.

5. Der Referentenentwurf zur Novellierung des BbiG sieht vor, vollzeitschulische Ausbildungsgänge so zu ermöglichen, dass sie einer betrieblichen Ausbildung gleichgestellt werden können. Dies scheint mir ein geeigneter Weg zu sein, dauerhaft dafür zu sorgen, dass allen Jugendlichen eine berufliche Perspektive geboten werden kann unabhängig von konjunkturellen Entwicklungen. Ich hoffe, dass dieser Weg im gesamtgesellschaftlichen Interesse auch beschritten wird.

Karen Schober

„Ausbildungsreife“

Zur Diskussion um ein schwieriges Konstrukt – Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit

Das Thema Ausbildungsreife gerät immer dann ins Blickfeld der Öffentlichkeit, wenn Ausbildungsplätze knapp sind und die Zahl der unversorgten Jugendlichen die Schmerzgrenze erreicht. So beherrscht auch gegenwärtig in der aktuellen Debatte um die drohende Ausbildungsplatzabgabe und den gerade abgeschlossenen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ (Ausbildungspakt) die Frage nach der Leistungsfähigkeit der Schulabgänger die öffentliche Diskussion. Unterstützt durch Ergebnisse der PISA-Studien klagen immer mehr Unternehmen über die mangelnde Ausbildungsfähigkeit und –reife der Jugendlichen, die sich bei ihnen um einen Ausbildungsplatz bewerben. Die Einführung eines „Kompetenzchecks“ im Rahmen des Ausbildungspaktes zur Unterstützung der gemeinsamen Nachvermittlungsaktionen von Kammern und Arbeitsagenturen für die am 30. September noch nicht vermittelten Bewerber verweist auf diese Ursachezuschreibung.

Ausbildungsfähigkeit – Ausbildungsreife – Eignung – Vermittlungsfähigkeit: Begriffe und Konzepte

Eine rationale und lösungsorientierte Diskussion wird erschwert durch die sehr unterschiedliche und z.T. falsche Verwendung der Wörter und Begriffe für den vermeintlich zu beschreibenden Sachverhalt. Aus Sicht der Berufsberatung in der Bundesagentur für Arbeit (BA), die sich entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag und unterstützt durch den Psychologischen und Ärztlichen Dienst der BA seit Jahrzehnten im Rahmen ihrer Beratungs- und Vermittlungsaufgaben professionell mit der Feststellung der Eignung der Ausbildungsbewerber beschäftigt, gilt es genau diese vier Sachverhalte genau zu unterscheiden:

- Ausbildungsfähigkeit
- Ausbildungsreife/Berufsreife
- Berufseignung
- Vermittlungsfähigkeit.

Hauptprobleme sind: Unscharfe Definitionen, fehlende Operationalisierungen, Messprobleme sowie die grundsätzliche Schwierigkeit, prognostische Eignungsaussagen zu machen. Hinzu kommt die Tatsache, dass es nach wie vor keine gesetzlich vorgeschriebenen Bildungsvoraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung gibt, auf die Kriterien zur Feststellung der Ausbildungsreife oder Ausbildungsfähigkeit bezogen werden könnten.

a. Ausbildungsfähigkeit

Ausbildungsfähigkeit ist die auf einen konkreten Zeitpunkt bezogene Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, ob ein Jugendlicher den Anforderungen einer Berufsausbildung gewachsen ist. Zugrunde liegt ein Set von Personmerkmalen, die als relevant für die erfolgreiche Bewältigung der Anforderungen einer Berufsausbildung angesehen werden. Diese umfassen bildungsbiographische, kognitive, affektive und psycho-physische Dimensionen (vgl. Abbildung 2). Dabei kann es sich sowohl um in der Regel wenig veränderbare Fähigkeiten (z.B. Allgemeine Intelligenz) als auch um veränderbare Merkmale handeln (z.B. Verhaltensweisen, Schulleistungen).

Ausbildungsfähigkeit wird sinnvoller weise in Bezug auf unterschiedliche Ausbildungsniveaus definiert, z.B.

- Helfer-/Werkerberufe
- anerkannte Ausbildungsberufe
- Studium („Studierfähigkeit“).

b. Ausbildungs-/Berufsreife

Ausbildungs- oder Berufsreife hingegen ist ein entwicklungspsychologischer Begriff und bezieht sich auf einen „Reifungsprozess“. Er beinhaltet eine Aussage über den erreichten Stand der Entwicklung. D.h. zu einem gegebenen Zeitpunkt ist bei einer Einschätzung „noch nicht berufsreif“ die Ausbildungsfähigkeit für ein bestimmtes Ausbildungsniveau aktuell (noch) nicht gegeben, sie kann aber durchaus im Laufe des weiteren „Reifungsprozesses“ noch erreicht bzw. gezielt gefördert werden.

Bei der Beurteilung der Ausbildungs-/Berufsreife kann die Zielrichtung unterschiedlich sein, wie die beiden nachfolgenden Beispiele verdeutlichen.

– „Traditionelle“ Definition von Ausbildungs-/Berufsreife

„Berufsreife bezeichnet den Stand der körperlichen, intellektuellen und charakterlichen bzw. seelischen Reife, welche den jungen Menschen sowohl die Erlernung eines auf einer täglichen Lehre aufgebauten Berufs als auch die Eingliederung in das Erwerbsleben ermöglicht, ohne daß die weitere physische und psychische Entwicklung durch die Berufstätigkeit negativ beeinflußt wird.“ (Scharmann; Rutenfranz/Uhlig

1961). Hier wird deutlich auf die Gefahr der Überforderung und möglichen Beeinträchtigung des Jugendlichen durch eine Tätigkeit in einem Betrieb abgehoben.

– „Moderne“ Definitionen von „Ausbildungs-/Berufsreife“

Dieser entwicklungspsychologische Aspekt der Angemessenheit/Überforderungsgefahr für den Jugendlichen fehlt in der Regel in neueren Definitionen. Insbesondere in der neueren empirischen Bildungsforschung wird der Versuch unternommen, „Ausbildungsreife“ über einen Set von „Basiskompetenzen“ und „Mindest-Bildungsstandards“ zu definieren, die mit Ausbildungserfolg, mit erfolgreicher beruflicher Einmündung oder mit späterem Berufserfolg korrelieren und daher mindestens vorhanden sein müssen, um eine Person als „ausbildungsreif“ zu bezeichnen. (Watermann 2003).

Übersicht 1: Basiskompetenzen als Voraussetzung für den Übergang in die berufliche Erstausbildung

Quelle: Rainer Watermann, MPI-Berlin, „Ausbildungsreife“ – Ergebnisse der neueren empirischen Bildungsforschung“, Berlin 2003

– Definitionen von Ausbildungs-/Berufsreife aus betrieblicher Sicht

Betriebe gehen bei der Beurteilung der Ausbildungsreife in der Regel von ihren, z.T. sehr betriebsspezifischen Anforderungen an die fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen künftiger Auszubildender aus. Mangelnde Ausbildungsreife wird meist als Defizit in den schulischen Leistungsstandards, den traditionellen Kulturtechniken und Wissensbereichen sowie im Verhaltensbereich definiert – häufig

ohne klaren Bezug zu den konkreten Ausbildungs-/Berufsanforderungen. Hier sollte besser von Eignungsanforderungen und nicht von Ausbildungsreife gesprochen werden.

– Widersprüchliche Befunde

Langjährige Testuntersuchungen von Kammern oder Betrieben bei Haupt- und Realschülern (z.B. der BASF), weisen auf die im Zeitablauf schlechter gewordenen Rechtschreib-, Lese und Rechenfertigkeiten der getesteten Jugendlichen hin. – Untersuchungen des Psychologischen Dienstes der BA über 20 Jahre belegen, dass zwar die Fertigkeiten in den traditionellen Kulturtechniken bei den von der BA untersuchten Haupt- und Realschüler/-innen abgenommen haben, dass jedoch allgemeine Intelligenz, logisch-schlussfolgerndes und vernetztes Denken sowie Problemlösefähigkeiten zugenommen haben (Husted 1998).

PISA u.a. Leistungsstudien wiederum weisen auf den internationalen Rückstand deutscher Schüler hin, machen aber (noch) keine Aussagen über Veränderungen.

– Definition von Ausbildungs-/Berufsreife aus der Förderperspektive

Hierbei handelt es sich in der Regel um eine Entwicklungsaussage. Die Berufsausbildungsvorbereitung „richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine gleichwertige Berufsausbildung noch nicht erwarten lässt.“ (BA, Neues Fachkonzept der BA für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Januar 2004).

Zielgruppe in Förderkonzepten sind Jugendliche, die zu ihrer beruflichen Eingliederung in einen anerkannten Ausbildungsberuf besonderer Hilfen bedürfen (BA, Benachteiligtenförderung)

c. Berufseignung

Bei der Feststellung der Berufseignung werden Ausbildungsfähigkeit und –reife vorausgesetzt und es geht um die Eignung für einen bestimmten Beruf bzw. mehrere Berufe. Hierzu werden die Anforderungsmerkmale eines Berufs/einer Ausbildung oder eines Arbeitsplatzes mit den Personmerkmalen gedanklich miteinander in Beziehung gesetzt und abgeglichen.

Neben diesen reinen „trait & factor“ – Ansatz geht die moderne Eignungsdiagnostik jedoch von einem umfassenderen Person-Umwelt-Ansatz aus („person–environment–fit“ – Ansatz) auch im Sinne moderner „Work-Life-Balance“-Konzepte. Außerdem wird von einer Interaktion Person – Umwelt ausgegangen, d.h. nicht von einem statischen Abgleich.

Bei der Eignungsabklärung geht es grundsätzlich um zwei unterschiedliche Fragerichtungen, die nicht unabhängig voneinander sind, aber getrennt analysiert werden sollten:

– Eignung der Person für den Beruf
– Eignung des Berufs für die Person

Beide Fragestellungen sind sowohl für *Auswahlentscheidungen des Betriebs* als auch für die *berufswahlunterstützende Eignungsfeststellung* wichtig.

„Eine Person wird dann für einen Beruf ... als geeignet bezeichnet, wenn sie über diejenigen Merkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind. Ein Beruf ... wird dann für eine Person als ‚geeignet' (= angemessen) bezeichnet, wenn der Beruf ... diejenigen Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind." (Eckardt/Schuler 1988).

Eine Eignungsaussage bei der Berufswahl und bei der Bewerberauswahl ist immer in die Zukunft gerichtet und beinhaltet eine Prognose über die künftige Leistungshöhe und den künftigen Berufserfolg. Damit ist sie zwangsläufig unscharf. – Eine Eignungsaussage ist selten eine „Ja – nein" Aussage, sondern liegt meist auf einem Kontinuum von „sehr gut geeignet" bis „weniger geeignet".

Übersicht 2: Berufslaufbahnbestimmende Personmerkmale

Demo-graph. Merkmale	Soziolo-gische Merkmale	Bildungsbiograph. Merkmale Formal	inhaltlich	Psychologische Merkmale		Psycho-phys. medizinische Merkmale
Geschlecht	Wirtschaft-liche Familien-situation	formale Bildungs-abschlüsse	Kenntnisse	Bedürf-nisse	Fähigkeiten, z.B.: - allgemeine Intelligenz	Neurovege-tative/ psychische
Lebensalter	Familiäre Bildungs-	- allgemein-bildende	Fertigkeiten	Wert-haltungen	- anschau-ungsgebunde ne Intelligenz	Belastbarkeit
Familien-stand	Atmo-sphäre	- berufliche	berufliche Erfahrungen	Zielsetzun-gen	- Psychomo-torik – soziale Kompetenz	Gesundheits-zustand Körperkraft
		(Erstausbil-dung, Weiter-bildung)		Berufs-interessen	tätigkeitsfeld-bezogene Leistungs-motivation	
Quelle: Hilke/Hustedt 1992					Temperament smerkmale	

Je nach Zielsetzung der Eignungsaussage, geht es entweder um die

– „Maximal-Eignung" im Sinne einer „Bestenauslese" für die Einstellung von Bewerbern (Auswahlunterstützung) oder um eine
– „Minimal-Eignung" im

Sinne der Eröffnung von Berufschancen für schwächere Bewerber (Berufswahlunterstützung).

Bei der Eignungsbeurteilung sind immer auch die Kompensationsmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Eignungsmerkmalen zu berücksichtigen, d.h. unzureichende Ausprägungen bei einem Merkmal können durch hohe Ausprägungsgrade bei anderen Merkmalen, z.B. besonders hohe Motivation ausgeglichen werden.

d. Vermittlungsfähigkeit

Hierbei geht es darum, ob ein Bewerber bei grundsätzlich gegebener Eignung aber bestimmten Vermittlungshemmnissen (gesundheitlich, familiär usw.) unter den *gegebenen Marktbedingungen* und den *konkreten betrieblichen Anforderungen* vermittelbar ist bzw. ob er/sie für die Vermittlung zur Verfügung steht. D.h. auch bei gegebener Ausbildungsreife und Berufseignung kann die Vermittlungsfähigkeit eingeschränkt sein – sei es wegen in der Person oder in der individuellen Lebenssituation liegender Einschränkungen, sei es wegen besonderer Einstellungskriterien der Betriebe oder generell schlechter Marktlage.

Der gesetzliche Auftrag der BA zur Berufsberatung und zur Eignungsfeststellung

Der gesetzliche Auftrag der Bundesagentur zur Berufsberatung und zur Vermittlung bewegt sich im Rahmen folgender **Grundrechte:**

- GG Art. 2: Freie Entfaltung der Persönlichkeit
- GG Art. 6: Elternrecht
- GG Art. 11: Freizügigkeit
- GG Art. 12: Freie Wahl des Berufs und der Arbeitsstätte

Als Mittlerin auf dem Ausbildungsmarkt zwischen den berechtigten Ansprüchen von Ratsuchenden/Ausbildungssuchenden auf der einen und Arbeitgebern, die geeignete Auszubildende suchen, auf der anderen Seite, bewegt sich die Berufsberatung bei ihrer Eignungsfeststellung nicht selten in dem *Dilemma* zwischen den *„Mindesteignung und Bestenauslese“,* d.h. den Ratsuchenden/Ausbildungsbewerber soll sie durch eine fundierte Eignungsabklärung bei seinen Berufswahl- und Berufslaufbahnentscheidungen unterstützen, der Betrieb/Arbeitgeber hingegen erwartet eine seine Bewerberauswahl optimal unterstützende Eignungsabklärung.

Der Gesetzgeber hat diesen gesetzlichen Auftrag an verschiedenen Stellen **im Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III)** niedergelegt:

– § 31 SGB III

Bei der Berufsberatung sind Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen.

– § 35 SGB III

Die Arbeitsagentur hat darauf hin zu wirken, dass ... Arbeitgeber geeignete Auszubildende erhalten. Es hat dabei die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ausbildungssuchenden ... sowie die Anforderungen der angebotenen Stellen zu berücksichtigen.

– § 32 SGB III

Die Arbeitsagentur soll Jugendliche und Erwachsene mit deren Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen und begutachten, soweit zur Feststellung der Berufseignung oder der Vermittlungsfähigkeit erforderlich ist.

– § 35 SGB III

Kann die Arbeitsagentur nicht feststellen, in welche Ausbildungs- oder Arbeitsplätze ... vermittelt werden kann, ... soll die Teilnahme an einer Maßnahme der Eignungsfeststellung vorsehen.

– § 6 SGB III

Verbindliche Chanceneinschätzung/Profiling (für Ausbildungssuchende).

An keiner Stelle des SGB III werden jedoch die Sachverhalte der Ausbildungsreife und -fähigkeit, der Eignung oder der Vermittlungsfähigkeit operationalisiert. Hier sind Berufsberater auf die Kenntnis der Anforderungen der einzelnen Ausbildungsberufe in den Ausbildungsordnungen und in den Betrieben und in Zweifelsfällen auf ärztliche und psychologische Untersuchungen und Begutachtungen angewiesen.

a. Eignungsdiagnostische Instrumente in der BB

Berufsberater/-in

- Gesprächsdiagnostik
- Erhebung von eignungsrelevanten Informationen (Interessen, Fähigkeiten, Erfahrungen usw.)
- Zeugnisse
- Einschätzung von Lehrkräften/Eltern/sonstigen Personen
- Selbsteinschätzungsinstrumente/Tests
- Berufswahlseminare/Externe Assessments
- Einschaltung Dritter (§§ 33, 37, 48 SGB III)

Fachdienste (PD/ÄD)

- Berufswahltest (BWT)
- Weitere Testverfahren
- Psychologische Begutachtung
- Psychologische Beratung
- Ärztliche Begutachtung und medizinische Beratung
- Teamberatung mit PD und ÄD

b. Verfahren bei der Eignungsklärung im Rahmen der Ausbildungsvermittlung

Definition „Bewerber"

- Ratsuchender, der eine Ausbildung in Betrieb oder Schule anstrebt und eine individuelle Vermittlung durch die Arbeitsagentur im laufenden Berichtsjahr wünscht.
- Voraussetzung: Eignung für angestrebten Beruf ist geklärt.
- Die grundsätzliche Berufseignung schließt einzelne Defizite in bestimmten Leistungs- oder Verhaltensbereichen nicht aus (keine Maximaleignung).
- Seit 1.9.2003 ist in den AA die Durchführung einer Chanceneinschätzung („Profiling") für jeden Bewerber verpflichtend eingeführt (standardisierter Profilingbogen).
- Das Profiling dient nicht der Eignungsklärung, sondern der Einschätzung der Vermittlungsfähigkeit (günstig, bedingt günstig, ungünstig) in dem jeweiligen Berufswunsch unter Berücksichtigung der persönlichen Faktoren und der Marktlage. Bei mehreren, weit auseinander liegenden Berufswünschen müssen mehrere Profilingbögen ausgefüllt werden.
- Das Profiling bildet die Grundlage einer nachvollziehbaren und frühzeitigen Vermittlungsstrategie. Es enthält keine Eignungsaussage.

c. Wieviele Jugendliche sind nicht ausbildungsreif?

Die Kritik an der mangelnden Ausbildungsreife und Eignung der Bewerber ist häufig auch eine Kritik an der Eignungsfeststellung der Berufsberatung, die – wie dargelegt wurde – eben nicht nach dem Prinzip der Besteignung für eine betriebliche Auswahlentscheidung vorgeht, sondern Jugendlichen eine Entscheidungshilfe gibt, ob sie voraussichtlich den Anforderungen eines bestimmten Berufsbildes gewachsen sein werden, ob sie über- oder vielleicht sogar unterfordert sein werden.

Von den rd. 1 Mio. Ratsuchenden des aktuellen Schulentlassjahres, die jährlich die Berufsberatung wegen ihrer Berufswahl und Ausbildungssuche aufsuchten, wurden 2003 gut, 100.000 wegen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme beraten, weil sie nach Einschätzung der Berufsberatung für eine Berufsausbildung noch nicht

reif oder ausbildungsfähig sind. Sie werden folglich auch nicht als Bewerber bei der Berufsberatung geführt. Das sind rd. 10 Prozent der Jugendlichen, die die Berufsberatung bei ihrer Ausbildungssuche einschalten. D.h. im Vorfeld der Zuerkennung der Bewerbereigenschaft findet sehr wohl eine sorgfältige Abklärung der Ausbildungsreife und der Eignung statt.

Walter Brosi

„Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen und ein Versuch einer kurz- und mittelfristigen Vorausschätzung“

Nachdem wir über die wirtschaftlichen und betrieblichen Einflussgrößen diskutiert haben und einiges gehört haben zum Bildungsverhalten von Jugendlichen, will ich nun etwas zur Entwicklung der Ausbildungsbeteilung und zu den zukünftigen demographiebedingten Trends der Ausbildungsnachfrage sagen.

1. Bewertung der aktuellen Situation

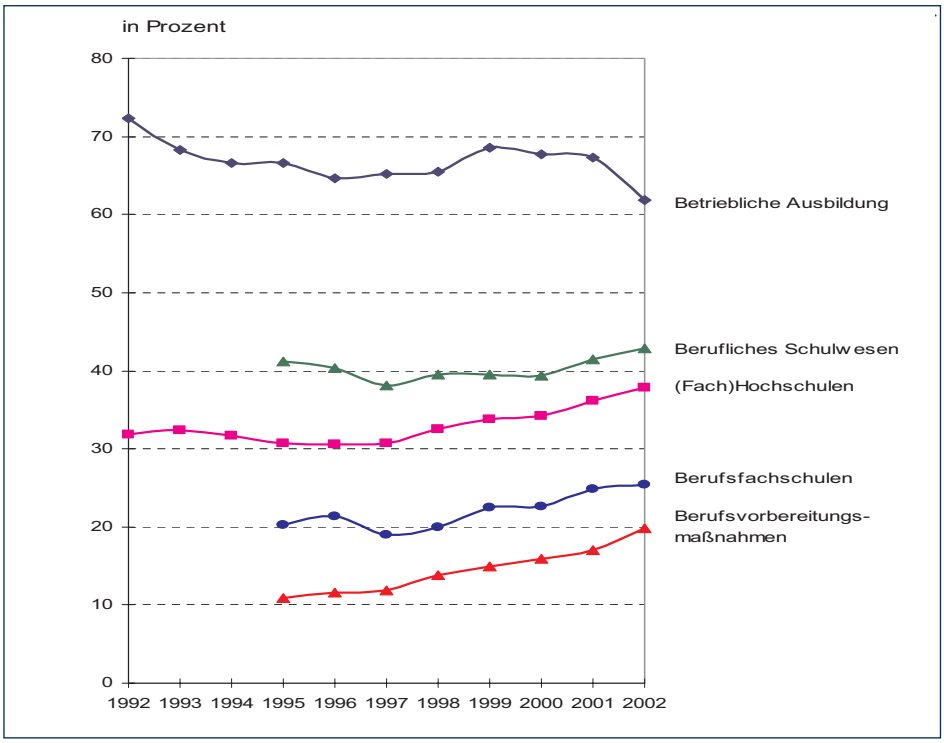
Wenn man zur Zukunft der beruflichen Bildung etwas sagen will, braucht man eine gewisse Klarheit zum Jetzt, d. h. zur aktuellen Situation. Deshalb lassen Sie mich zu Beginn kurz einige Anmerkungen zur gegenwärtigen Situation machen:

Ich möchte daran erinnern, dass bereits vier Jahre in Folge die Zahl der Neuverträge zurückgegangen ist. Im letzten Jahr wurden knapp 560.000 Verträge zum 30. September 2003 gezählt. Gleichzeitig blieben 35.000 Bewerber ohne Vermittlung, weitere 46.000 vermittelte Bewerber haben ausdrücklich auf ihren Vermittlungswunsch bestanden. Ihnen standen rund 20.000 noch offene Plätze gegenüber. Die Differenz zwischen Nachfrage und Angebot, gleich welche Definition man auch immer verwendet, ist spürbar angewachsen. Auf einen Nenner gebracht heißt dies: 2003 war eines der schlechtesten Jahre seit längerer Zeit auf dem Ausbildungsstellenmarkt.

Auch die Perspektiven sind alles andere als gut. Die aktuellen Zahlen der Berufsberatungsstatistik sind eher Anlass zur Skepsis. Ich will die Daten der Berufsberatungsstatistik nicht überinterpretieren. Aber zur Zeit sieht es eher danach aus, dass sich die Schere zwischen Angebot und Nachfrage noch weiter zu Ungunsten der Jugendlichen öffnet. Ob der Ausbildungspakt dies noch zum Besseren wenden kann, bleibt abzuwarten.

Was eine solche schwierige Ausbildungssituation für die Berufs- und Lebensperspektiven der Jugendlichen bedeutet, insbesondere für jene, denen es nicht gelingt, einen Ausbildungsplatz zu finden, brauche ich hier nicht weiter erläutern. Worauf man allerdings hinweisen muss, ist die Tatsache, dass wir wieder dabei sind, eine Bugwelle an unbefriedigter Nachfrage aufzubauen, mit allen fatalen Konsequenzen von Warteschleifen und Maßnahmekarrieren (vgl. Schaubild 1).

Schaubild 1: Ausbildungsbeteiligung und Beteiligung an Ausbildungsalternativen: Bildungsübergänge in Deutschland zwischen 1995 und 2002, gemessen an den nachfragerelevanten Altersjahrgängen[1]



Berufliches Schulwesen (ohne BVJ, BGJ, Berufsschulen, Fachhochschulen, Hochschulen; einschließlich Berufsfachschulen); Hochschule, Fachhochschule (Studienanfänger im SS/WS); Berufsvorbereitungsmaßnahmen (Eintritte in BA-Maßnahmen)

Wenn man sich die Graphik anschaut, die die Einmündungen in Qualifizierungsgänge bezogen auf die jugendliche Bevölkerung darstellt, stellt man fest, dass sich die Ausbildung in den letzten Jahren immer weiter von der Demographie entfernt.

Wir haben gehört, dass für das unzureichende Angebot an Ausbildungsplätzen vielfältige Gründe angeführt werden können. Ein wichtiger Grund ist neben kürzeren Planungshorizonten der Betriebe sicherlich die schwache Konjunktur, aber auch der wirtschaftliche Wandel, in dem traditionelle Wirtschaftsbereiche mit langjähriger

1 Entnommen aus: TROLTSCH, K.; ULRICH, J.G., a.a.O.; Bezugsgrößen für die Berechnung der Bildungsübergänge: Betriebliche, berufsfachschulische Ausbildung: durchschnittliche Altersjahrgänge der 16- bis 18-Jährigen Bevölkerung, berufsvorbereitende Maßnahmen der BA: 16- bis 17-Jährige, Fachoberschulen/ Fachgymnasien: 17- bis 19-Jährige, (Fach)Hochschule: 19- bis 21-Jährige, berufliche Schulen insgesamt: 16- bis 19-Jährige.

Ausbildungstradition wegbrechen und neue Branchen, allerdings ohne Ausbildungserfahrung, neu Fuß fassen und für die Ausbildung erst noch gewonnen werden müssen. Besonders nachdenklich geworden bin ich, durch die Feststellung von Troltsch, dass sich die zunehmende Dienstleistungsorientierung der Wirtschaft eben nicht auf das Ausbildungssystem in gleicher Weise niederschlägt.

All dies sind sicherlich nachvollziehbare Erklärungsmuster. Wichtig scheint mir die Tatsache zu sein, dass die Jugendlichen darauf reagieren und auch reagieren müssen, in dem sie auch Alternativen zum dualen System prüfen und entsprechende Bildungswegentscheidungen treffen, wie das Schaubild ebenfalls zeigt. Das gilt sowohl für jene Jugendlichen, die aufgrund ihrer schulischen Leistungen gute Zugangschancen für anspruchsvolle Ausbildungsalternativen besitzen, z. B. für vollqualifizierende Ausbildungsgänge in beruflichen Vollzeitschulen oder für ein Studium an den Hochschulen. Es trifft aber auch die schwächeren Jugendlichen, die ebenfalls Alternativen zur dualen Berufsausbildung, z. B. verstärkt berufsvorbereitende Maßnahmen aufgreifen, ja aufgreifen müssen. Heute befindet sich jeder fünfte Jugendliche in einer Berufsvorbereitung, vor einigen Jahren war es erst jeder Zehnte.

2. Enge Ausbildungsmärkte verändern die Übergangsprozesse und damit die Altersstruktur der Auszubildenden

All diese Ausweichprozesse haben aber auch Konsequenzen. Sie verändern die Übergangsprozesse in Ausbildung und führen auch zu einer anderen Altersstruktur der Auszubildenden.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Feststellung von Brandes, dass trotz der aktuellen Enge auf dem Ausbildungsstellenmarkt sich an dem hohen Ausbildungsinteresse der Jugendlichen kaum etwas geändert hat. Aktuelle Ergebnisse von Schulabgängerbefragungen des Bundesinstituts (vgl. Übersicht 1) belegen, dass im Vergleich zu 2001 die Ausbildungswünsche nicht zurückgegangen sind; die Ergebnisse signalisieren im Gegenteil eher eine leichte Zunahme des Ausbildungsinteresses.

Allerdings haben sich die Vorstellungen verändert, wann nach Schulende mit einer Ausbildung begonnen wird. Während der unmittelbare Übergang in eine Berufsausbildung vor allem in den alten Ländern deutlich zurückgegangen ist, ist der Anteil jener Jugendlichen gewachsen, die erst nach einer vorgeschalteten Zwischenphase (z. B. einer beruflichen Vollzeitschule) eine Berufsausbildung antreten wollen bzw. glauben antreten zu können.

Auch dies ist ein Hinweis auf ein durchaus rationales Verhalten der Jugendlichen.

Übersicht 1: Ausbildungsinteresse von Schülern in den Abschlussklassen der allgemeinbildenden Schulen 2001 und 2003 (exemplarische Ergebnisse)

	Unmittelbar nach Schulende	Nach einer Zwischenphase	Ausbildungsinteresse insgesamt	Unmittelbar nach Schulende	Nach einer Zwischenphase	Ausbildungsinteresse insgesamt
	2001 in %			2003 in %		
Alte Länder						
Hauptschüler 9. Klasse	45	38	83	35	51	86
Realschüler 10. Klasse	50	21	71	36	37	73
Gymnasium 13. Klasse	13	7	20	10	13	23
Neue Länder						
Hauptschüler 9. Klasse	50	33	83	55	35	90
Realschüler 10. Klasse	59	17	77	57	23	80
Gymnasium 12. bzw. 13. Klasse	17	9	26	17	11	28

Quelle: Schulabgängerbefragungen 2001 und 2003 des Bundesinstituts für Berufsbildung

Nehmen Vorbildungsphasen vor Beginn einer Berufsausbildung wie zur Zeit zu, verschiebt sich zwangsläufig die Altersstruktur der Jugendlichen, die in eine Berufsausbildung eintreten (vgl. Übersicht 2).

Übersicht 2: Altersstruktur der Ausbildungsbeginner 2001 und 2002

Alter	2001	2002	2001	2002
	Alte Länder[1] in %		Neue Länder[2] in %	
16 Jahre u. jünger	18,1	17,5	18,1	17,2
17 Jahre	22,8	21,9	31,5	29,9
18 Jahre	17,9	18,0	18,4	18,3
19 Jahre	13,5	13,5	12,0	12,2
20 Jahre	10,7	10,8	8,3	9,0
21 Jahre	7,0	7,1	4,9	5,2
22 Jahre	3,7	4,1	2,7	3,2
23 Jahre	2,1	2,3	1,6	1,9
24 Jahre und älter	4,1	4,8	2,5	3,0
Insgesamt	100.0	100,0	100,0	100,0
Bis inkl. 18 Jahre	58,9	57,4	68,0	65,5

1) ohne Berlin; 2) einschließlich Berlin
Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik; eigene Berechnungen

In der Übersicht 2 fällt sofort auf, dass die Ausbildungsanteile Jüngerer zu Gunsten der Älteren zurückgegangen sind. Auffallend ist allerdings auch der große Ost-West-Unterschied beim Übergang in die Berufsausbildung. Der Übergang liegt in den neuen Ländern deutlich früher als in den alten Ländern. Offenbar gelingt es in den neuen Ländern deutlich besser als in den alten Ländern, einen unmittelbaren Übergang von der Schule in die Berufsausbildung sicher zu stellen.

Die Altersunterschiede der Ausbildungsbeginner – gemessen am Anteil der 18-Jährigen und Jüngeren an den Ausbildungsbeginnern – werden noch größer, wenn man die Ergebnisse der einzelnen Länder mit einander vergleicht (vgl. Übersicht 3).

Übersicht 3: Anteil der 18-Jährigen und Jüngeren an den Ausbildungsbeginnern 2001 und 2002

Land	2001 In %	2002 in %	Veränderung in %-Punkte
Schleswig-Holstein	57,9	57,2	-0,7
Hamburg	41,0	40,7	-0,3
Niedersachsen	56,5	55,6	-0,9
Bremen	42,0	43,5	1,5
Nordrhein-Westfalen	47,0	45,9	-1,1
Hessen	54,0	52,7	-1,3
Rheinland-Pfalz	63,7	62,3	-1,4
Baden-Württemberg	62,0	57,4	-4,6
Bayern	76,9	76,5	-0,4
Saarland	54,5	55,4	0,9
Berlin	48,0	45,0	-3,0
Brandenburg	66,3	64,6	-1,7
Mecklenburg-Vorpommern	74,6	72,2	-2,4
Sachsen	74,9	72,4	-2,5
Sachsen-Anhalt	73,0	69,2	-3,8
Thüringen	69,6	68,5	-1,1
Neue Länder[1)]	68,0	65,5	-2,5
Alte Länder[2)]	58,9	57,4	-1,5
Bundesgebiet	60,9	59,2	-1,7

1) einschließlich Berlin; 2) ohne Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik; eigene Berechnungen

Verantwortlich für diese Unterschiede dürften neben den unterschiedlich belasteten regionalen Ausbildungsstellenmärkten und den damit verbundenen unterschiedlichen Zugangschancen für die Jugendlichen, auch die unterschiedliche Schulpolitik und Schulstrukturen der Länder sein.

In einem vergleichsweise hohen Alter münden Jugendliche z. B. in Hamburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Berlin in die duale Berufsausbildung ein. Dies sind typische Merkmale von Verdichtungsräumen, in denen auch überdurchschnittlich hohe Schulabschlüsse, z. B. hohe Abiturquoten erzielt werden, aber auch ein breites Angebot an Qualifizierungsalternativen vorhanden ist, das von den Jugendlichen zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder zur Verbesserung ihrer Vermittlungschancen auch genutzt werden kann.

Deutlich früher liegt der Einstieg ins duale Ausbildungssystem in Bayern, aber auch in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt. In den neuen Ländern ist dies auf eine massive staatliche Förderung der Berufsausbildung, aber auch auf den vergleichsweise geringeren Ausbaustand von teilqualifizierenden Qualifizierungsformen zurückzuführen. In Bayern dürfte die überdurchschnittlich hohe Aufnahmefähigkeit des dualen Systems die entscheidende Rolle spielen.

3. Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen geht zurück

Enge Ausbildungsstellenmärkte verändern nicht nur die Altersstruktur von Auszubildenden, sondern prägen durch die unterschiedlich günstigen oder ungünstigen Aufnahmemöglichkeiten des Ausbildungsstellenmarktes auch die jeweilige Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen (vgl. Übersicht 4). Unter Ausbildungsbeteiligung verstehe ich die Summe der Bevölkerungsanteile der Ausbildungsbeginner.

Das Ergebnis ist für die Berufsausbildung nicht unkritisch. Lag die Ausbildungsbeteiligung 2001 in den alten Ländern noch bei knapp 70 %, ist sie innerhalb eines Jahres um 5,5 %-Punkte auf rund 64 % im Jahre 2002 gesunken. Eine ähnliche Entwicklung hat sich in den neuen Ländern vollzogen. Auch hier ist der Rückgang um 3,5 %-Punkte – wenn auch auf einem niedrigeren Niveau – beachtlich. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind erwartungsgemäß jeweils die jüngeren Jahrgänge, deren Zugang zur Berufsausbildung offenbar schwieriger geworden ist.

Auffallend sind erneut die deutlichen Unterschiede der Ausbildungsbeteiligung in Ost und West. Ursache für diese Diskrepanz sind neben den unterschiedlichen Ausbildungschancen vor Ort u. a. auch die nicht unbeträchtlichen Pendlerbewegungen zwischen den neuen und den alten Ländern. Insofern weisen Einpendlerregionen zwangsläufig höhere Beteiligungsquoten auf als Auspendlerregionen.

Übersicht 4: Anteil der Ausbildungsbeginner an der gleichaltrigen Bevölkerung 2001 und 2002

Alter	2001	2002	2001	2002
	Alte Länder[1] in %		Neue Länder[2] in %	
16 Jahre u. jünger	12,8	10,9	10,6	9,6
17 Jahre	16,1	14,3	18,4	16,4
18 Jahre	12,6	11,7	10,7	10,1
19 Jahre	9,2	8,8	6,7	6,6
20 Jahre	7,3	6,8	4,8	4,7
21 Jahre	4,7	4,5	2,7	2,8
22 Jahre	2,6	2,6	1,6	1,7
23 Jahre	1,5	1,5	1,0	1,0
24 Jahre[3]	1,4	1,6	0,8	0,9
25 Jahre[3]	1,4	1,5	0,9	0,9
Insgesamt	69,6	64,1	58,1	54,6

1) ohne Berlin
2) einschließlich Berlin
3) der Wert „24 Jahre und älter" der Berufsbildungsstatistik wird je zur Hälfte auf die beiden Jahrgänge der 24- und 25-Jährigen verteilt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik; 9. koordinierte Bevölkerungsprognose (hier: mittlere Variante aus Variante 1 und Variante 2); eigene Berechnungen

Dies wird offensichtlich, wenn die Länderergebnisse miteinander verglichen werden (vgl. Übersicht 5). Auf den durchgängigen Rückgang dieser Länderquoten will ich nur der Vollständigkeit halber hinweisen.

Die höchsten Ausbildungsbeteiligungsquoten erreichen Hamburg und Bremen, d. h. Stadtstaaten mit einem beträchtlichen regionalen Einzugsbereich. Die geringste Quote wird dagegen in Brandenburg gemessen. Dies spricht dafür, dass die Ausbildungschancen in Brandenburg besonders unzureichend sind und viele Jugendliche in Brandenburg außerhalb der Landesgrenzen einen Ausbildungsplatz suchen und auch finden müssen. Zu berücksichtigen ist allerdings auch, dass Brandenburg zur Stärkung des schwachen regionalen Ausbildungsstellenmarkts ergänzende Qualifizierungsmodelle (Kooperatives Modell) entwickelt hat, deren Teilnehmer keinen Status als Auszubildende besitzen, sondern als Schüler statistisch erfasst werden. Auch dies dürfte die Ausbildungsbeteiligungsquote von Brandenburg einschränken.

Übersicht 5: Ausbildungsbeteiligungsquoten insgesamt 2001 und 2002 nach Ländern

Land	2001 In %	2002 in %	Veränderung in %-Punkte
Schleswig-Holstein	66,7	64,3	-2,4
Hamburg	80,4	76,4	-4,0
Niedersachsen	67,5	63,4	-4,1
Bremen	86,0	83,0	-3,0
Nordrhein-Westfalen	65,5	59,8	-5,7
Hessen	67,6	62,2	-5,4
Rheinland-Pfalz	68,3	61,6	-6,7
Baden-Württemberg	68,2	63,6	-4,8
Bayern	77,1	70,3	-6,8
Saarland	76,5	69,0	-7,5
Berlin	61,8	57,6	-4,2
Brandenburg	49,0	47,1	-1,9
Mecklenburg-Vorpommern	65,8	62,2	-3,6
Sachsen	57,3	52,6	-4,7
Sachsen-Anhalt	57,5	54,6	-2,9
Thüringen	59,3	56,8	-2,5
Neue Länder[1)]	58,1	54,6	-3,5
Alte Länder[2)]	69,6	64,1	-5,5
Bundesgebiet	66,7	61,8	-4,9

1) einschließlich Berlin
2) ohne Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik, 9. koordinierte Bevölkerungsquote; eigene Berechnungen

4. Vorausschätzung der erforderlichen Ausbildungsneuverträge

Was bedeuten diese Informationen für die Zukunft?

Unabhängig von der regionalen Sicht bleibt festzuhalten, dass eine Ausbildungsbeteiligung von 70 % und mehr offenbar der Vergangenheit angehört und das duale Ausbildungssystem innerhalb weniger Jahre auf ein Beteiligungsniveau von fast 60 % gefallen ist. Hinweis: Rund 10 % bedeuten rund 90.000 Jugendliche, die heute andere Bildungswege einschlagen.

Diese Entwicklung ist allerdings nicht von vornherein Anlass zur Sorge, sondern erst dann, wenn dieser Rückgang in der Ausbildungsbeteiligung nicht mit einem mindestens ausgleichenden Anstieg alternativer Qualifizierungswege einhergeht.

Aber ein solcher ausgleichender Trend ist derzeit leider nicht feststellbar. Trotz zunehmender Studierneigung und trotz gestiegener Schülerzahlen in vollqualifizierenden beruflichen Schulen spricht die gleichzeitige Zunahme von berufsvorbereitenden und teilqualifizierenden Bildungsmaßnahmen, aber auch die aktuellen Ergebnisse des Mikrozensus eher für eine Zunahme von Jugendlichen, die zur Zeit keine Berufsausbildung erhalten und auch mittelfristig ohne Berufsabschluss bleiben. Das ist ein deutlicher Hinweis auf fehlende Qualifizierungsmöglichkeiten im dualen Ausbildungssystem. Insofern ist das Ergebnis einer Ausbildungsbeteiligung von knapp 62 % für das Jahr 2002 berufsbildungspolitisch keineswegs akzeptabel. In diesem Jahr rechne ich sogar mit einer noch geringeren Quote, mit einer Quote von unter 60 %.

Ein solches Ergebnis ist allerdings nicht nur berufsbildungspolitisch, sondern auch wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisch nicht ohne Brisanz. Insbesondere auch deshalb, weil der Anteil von Jugendlichen ohne Berufsabschluss bereits wieder auf über 15 % angewachsen ist.

Lässt man dies einmal außer Acht und fragt nach der erforderlichen Anzahl von neuen Ausbildungsverhältnissen unter der Voraussetzung, dass sich die Ausbildungschancen gegenüber 2002 nicht verschlechtern sollen, dann lässt sich folgendes Ergebnis (Übersicht 6) errechnen. Die Zahlenreihe dokumentiert jene Schätzergebnisse, die erreicht werden müssen, um die altersbezogenen Beteiligungsquoten der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung des Jahres 2002 in den Folgejahren nicht zu unterschreiten.

Das Ergebnis lässt sich wie folgt zusammenfassen. Sollen sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen künftig gegenüber der Situation 2002 nicht verschlechtern, sind in den alten Ländern bis 2008 schrittweise bis zu 45.000 zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Im letzten Jahr wären 6.600 zusätzliche Ausbildungsstellen erforderlich gewesen, um die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen nicht weiter zurückfallen zu lassen. Das ist, wie Sie wissen, nicht erreicht worden, im Gegenteil. In diesem Jahr sind es sogar rund 10.000 zusätzliche Plätze, die erforderlich wären, um diese Bedingung zu erfüllen.

Übersicht 6: Schätzung der erforderlichen Neuverträge bei Konstanz der Ausbildungsbeteiligungsquoten 2002

	Alte Länder[1)]		Neue Länder[2)]		Bund	
	Abs.	Entwicklung	Abs.	Entwicklung	abs.	Entwicklung
Basisjahr 2002	441.898		126.184		568.082	
2003	448.500	6.600	125.800	-400	574.300	6.200
2004	459.000	10.500	125.200	-600	584.200	9.900
2005	468.400	9.400	122.700	-2.500	591.100	6.900
2006	477.900	9.500	118.400	-4.300	596.300	5.200
2007	484.000	6.100	108.100	-10.300	592.200	-4.200
2008	486.500	2.500	93.100	-15.000	579.600	-12.500
2009	486.300	-200	81.300	-11.800	567.600	-12.000
2010	482.100	-4.200	72.900	-8.400	555.000	-12.600
2011	475.800	-6.300	67.800	-5.100	543.600	-11.400
2012	471.900	-3.900	66.300	-1.500	538.100	-5.400
2013	470.500	-1.400	67.100	800	537.600	-600
2014	465.900	-4.600	68.700	1.600	534.600	-3.000
2015	458.800	-7.100	70.100	1.400	528.900	-5.700
2016	449.700	-9.100	71.200	1.100	520.900	-8.000
2017	440.000	-9.700	72.600	1.400	512.600	-8.300
2018	429.300	-10.700	74.000	1.400	503.300	-9.300
2019	418.300	-11.000	75.400	1.400	493.700	-9.600
2020	408.000	-10.300	76.800	1.400	484.800	-8.900

1) ohne Berlin
2) einschließlich Berlin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik, Bevölkerungsprognose; eigene Berechnungen

Die aktuellen Hinweise der Berufsberatungsstatistik lassen starke Zweifel aufkommen, dass dies in diesem Jahr erreicht werden kann. Die Folge wäre ein weiteres Absinken der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und ein weiterer Bedeutungsverlust des dualen Systems.

Die nächsten beiden Folien zeigen die entsprechenden Entwicklungen in den alten und den neuen Ländern.

Deutlich wird dabei, dass die künftige Entwicklung in den neuen Ländern mit der der alten Länder kaum vergleichbar ist. Hier ist sowohl in diesem Jahr als auch im nächsten Jahr unter der Bedingung gleicher Beteiligungsquoten eine etwa gleich-

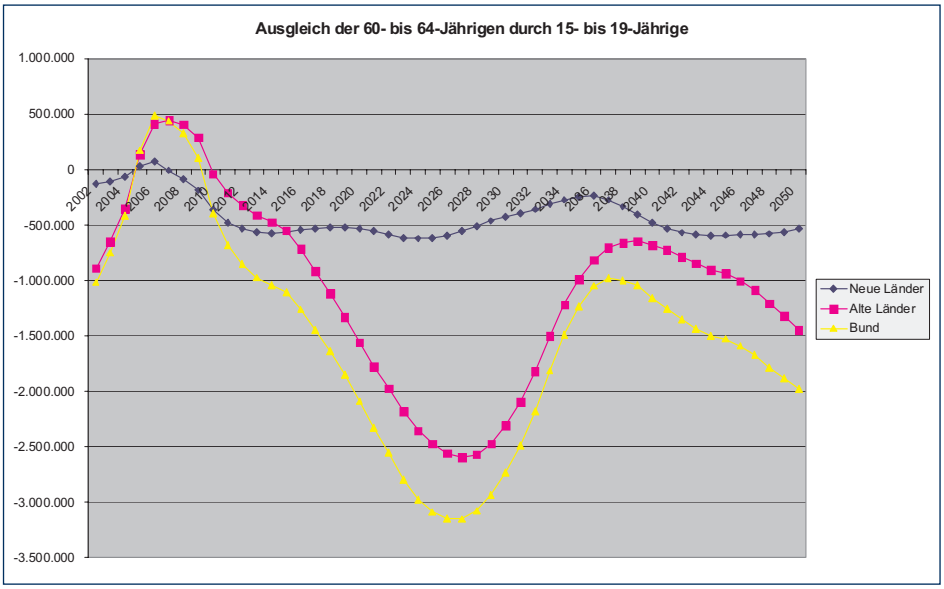
bleibende, eher leicht rückläufige Ausbildungsplatzanzahl erforderlich. Ab 2006 und in den Folgejahren immer ausgeprägter wird dann demographiebedingt ein dramatischer Rückgang der erforderlichen Ausbildungsplätze in den neuen Ländern bestimmend sein. Innerhalb weniger Jahre wird sich dann der Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern nachhaltig verändert haben, mit allen Konsequenzen, die diese Entwicklung für die Sicherung eines betrieblichen Fachkräftenachwuchses und für die Bildungseinrichtungen in den neuen Ländern haben wird.

5. Demographische Auswirkungen auf das Erwerbspotential

Das rückläufige Bildungsverhalten der Betriebe wird derzeit häufig mit der aktuellen konjunkturellen Situation und auch mit den immer kürzeren Planungshorizonten der Betriebe begründet. Damit spielen mittelfristige bis langfristige Perspektiven bei der Bildungsplanung von Betrieben kaum eine Rolle. Angesichts der demographischen Entwicklungen werden diese allerdings immer wichtiger.

Ich will dies an dem Verhältnis der 60- bis 64-Jährigen, die potentiell aus dem Erwerbsleben ausscheiden, zu den 15- bis 19-Jährigen, die in das Erwerbsleben nachrücken könnten, deutlich machen. Vergleiche dieser beiden Altersgruppen (vgl. Schaubild 2) zeigen, dass abgesehen von diesem Jahrzehnt, das nachrückende Erwerbspotential sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zum Teil erheblich geringer sein wird als die Zahl der Älteren, die potentiell aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Schaubild 2: Verhältnis von Älteren zu Jüngeren



Quelle: 9. koordinierte Bevölkerungsprognose, Statistisches Bundesamt

Ausnahmen hiervon sind in den neuen Ländern Mitte des Jahrzehnts erkennbar, in den alten Ländern im Zeitraum von 2005 bis 2009. In allen anderen Zeiträumen können die jüngeren Jahrgänge die geburtenstärkeren älteren Jahrgänge nicht kompensieren.

Dieses absehbare demographische Missverhältnis von Jüngeren, die in die Arbeitswelt nachrücken können, und von Älteren, die potentiell aus dem Erwerbsleben ausscheiden, hat natürlich auch Folgen für die Anzahl derjenigen, die künftig das Erwerbspotential in Deutschland bilden werden (vgl. Übersicht 7).

Übersicht 7: Erwerbspotential (Alter von 15 bis 64 Jahren) im Ländervergleich; Potential 2002 entspricht 100

Land	2010	2020	2030	2040	2050
Schleswig-Holstein	99	96	86	78	74
Hamburg	97	94	83	73	67
Niedersachsen	100	98	88	81	77
Bremen	94	88	81	75	72
Nordrhein-Westfalen	99	95	86	79	75
Hessen	98	93	81	72	67
Rheinland-Pfalz	101	98	88	81	76
Baden-Württemberg	100	98	88	81	78
Bayern	100	97	85	76	71
Saarland	98	92	82	77	72
Berlin	95	90	81	73	68
Brandenburg	99	94	84	75	63
Mecklenburg-Vorpommern	92	83	72	67	59
Sachsen	92	85	78	73	65
Sachsen-Anhalt	91	82	73	67	59
Thüringen	92	83	75	68	59
Neue Länder[1)]	**93**	**87**	**78**	**71**	**63**
Alte Länder[2)]	**99**	**96**	**86**	**78**	**74**
Bundesgebiet	**98**	**94**	**84**	**77**	**72**

1) einschließlich Berlin; 2) ohne Berlin
Quelle: Bevölkerungsprognose; eigene Berechnungen

Spürbare Veränderung des Erwerbspotentials sind in diesem Jahrzehnt bereits in den neuen Ländern erkennbar, eine Folge des drastischen Rückgangs der Jahrgangstärken Jüngerer. Dieser Prozess setzt sich allerdings in den kommenden Jahrzehnten in den neuen Ländern nahezu unverändert fort. 2050 werden in den neuen Länder gut ein Drittel weniger Personen im erwerbsfähigen Alter vorhanden sein, in einigen Ländern, wie Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen wird dieser Rückgang sogar 40 % übertreffen.

In den alten Ländern tritt dieser Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter zeitverzögert, erst im nächsten Jahrzehnt ein und wird etwa eine Verringerung um 25 % des heutigen Erwerbspotentials bedeuten.

Diese demographischen Veränderungen sind drastisch und in ihren konkreten Folgewirkungen noch kaum richtig einzuschätzen. Natürlich ist dies auch davon abhängig, wie sich die Erwerbsbeteiligung, vor allem der Frauen, entwickeln wird und wie hoch die Zuwanderungsgewinne tatsächlich ausfallen werden. In den hier dargelegten Berechnungen sind jeweils Zuwanderungsgewinne von rund 150.000 Personen pro Jahr unterstellt. Entscheidend wird auch sein, wie sich die Arbeitsproduktivität künftig entwickeln wird, was heute kaum eingeschätzt werden kann.

6. Fazit

Lassen Sie mich ein kurzes Fazit ziehen.

Die Entwicklungen machen m.E. sehr deutlich, dass die Qualifizierung aller und lebenslanges Lernen zur Schlüsselgröße für die zukünftige Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung geworden ist. Das bedeutet für die Bildungs- und Berufsbildungspolitik, dass wir gar nicht umhin kommen, alle zur Verfügung stehenden Fähigkeiten, Eignungen und Leistungsniveaus gezielt zu fördern, d. h. eine gezielte Entwicklung aller Potentiale vorzunehmen und das nicht erst in zehn Jahren. Damit muss jetzt begonnen werden, ansonsten verschenken wir Chancen, über die wird bald nicht mehr verfügen.

– Dazu gehört, dass wir uns noch intensiver als bislang um die Leistungsschwächeren kümmern müssen und dies nicht erst, wenn sie die Schulen verlassen haben. Hier müssen wir in den Schulen ansetzen.

– Es wird auch um eine Intensivierung von Konzepten gehen, die früh das Lernen lernen fördern; denn wir werden in Zukunft Fachkräfte benötigen, die flexibel genug sind, gegebenenfalls auch andere Tätigkeiten auszuüben,

– dazu gehört unbedingt auch der Abbau von Problemen an der ersten Schwelle von der Schule in die Ausbildung.

– Wir müssen Konzepte einsetzen, die die Maßnahmenkarrieren und Schleifen abbauen und wir müssen auch darüber nachdenken, wie die genutzten schulischen Kapazitäten, wir haben derzeit rund 500.000 Schüler in diesen Schulen, anders,

d. h. für eine anrechenbare bzw. gleichwertige Qualifizierung von Jugendlichen genutzt werden können,

– sicherlich gehört hier dazu, dass wir den Modernisierungsprozess in der Ausbildung weiter fortsetzen müssen: dabei müssen wir stärker als bislang die Dienstleistungsorientierung der Wirtschaft aufgreifen, ohne allerdings die traditionellen Berufe zu vergessen; bei aller Modernisierung darf m.E. auch eine tragfähige Balance zwischen Aus- und Weiterbildung nicht aus dem Blick geraten, ansonsten grenzen wir zunehmend mehr Jugendliche aus.

– Benötigt werden aber auch zusätzliche und geeignete Ansätze für die Heranführung Leistungsschwächerer an die Ausbildung, hier ist offenbar Bewegung in die Diskussion gekommen. Ich bin der Auffassung, dass wir die der Ausbildung vorgelagerten Qualifizierungsprozesse, ob in Schule oder in BA-geförderten Maßnahmen, grundsätzlich stärker mit der Ausbildung verzahnen müssen; die Berufsausbildungsvorbereitung ist hier ein gutes Beispiel.

– Wir brauchen tragfähige Konzepte bei der Gewinnung neuer Betriebe für die Ausbildung, ansonsten werden wir es sehr schwer haben, ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot zu gewährleisten. Ich denke da auch an Konzepte eines externen Ausbildungsmanagements, das neuen Betrieben helfen soll, eine eigene Ausbildungstradition aufzubauen.

– Wir werden angesichts des wirtschaftlichen Wandels und der dargestellten demographischen Entwicklungen zudem die berufliche Weiterbildung ausbauen bzw. das Weiterlernen für alle unterstützen müssen; vieles wird dabei davon abhängen, wie wir mit älteren Mitarbeitern umgehen,

– hierfür werden u. a. lernförderliche Arbeitsplatzgestaltungen in den Unternehmen gebraucht, aber auch die Entwicklung altersgerechter Qualifizierungsformen (denn Ältere lernen anders als Jüngere).

– Wir müssen uns auch mit tragfähigen Konzepten der Qualifizierung von Arbeitslosen beschäftigen

– und wir brauchen neue Beschäftigungs- und Qualifizierungsformen für Frauen.

Lassen Sie mich ein Letztes sagen. Ich glaube, wir haben auf vielen Feldern kein Problem der Problemerkennung, sondern eins der Problemlösung, d. h. der Umsetzung. Und ich hoffe, dass vor allem diese Erkenntnis von diesem Workshop ausstrahlt und die Politik angemessen erreicht.

Workshop Teil III

Reinhard Zedler

Moderation

Winand Kau; Manfred Lösch

Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems (PROSIMA)

Eckart Severing; Beate Zeller

Welche Chancen für die Stärkung der betrieblichen Berufsausbildung sind mit einem externen Ausbildungsmanagement verbunden?

Simulation und Prognose der Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Moderation: Reinhard Zedler

Der dritte Teil des Experten-Workshops beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit dem Ausbildungsstellenmarkt.

Im Zuge des Vortrages von Herrn Prof. Dr. Manfred LÖSCH (Universität Bochum) und Herrn Dr. Winand KAU wurden die Zielsetzung, der Aufbau und die Leistungsfähigkeit des ökometrischen Modells PROSIMA erläutert, das primär Angebots-, aber auch Nachfrageentwicklungen abbilden soll. Für zentrale Variablen werden ausgewählte Simulations- und Prognoseergebnisse vorgestellt.

Der Beitrag von Herrn Dr. Eckart SERVERING (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung) beschäftigte sich mit dem externen Ausbildungsmanagement. Hierbei wurden die Chancen für die Stärkung der betrieblichen Berufsausbildung dargestellt. Neben der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Ausbildung ist gerade die organisatorische Unterstützung von Betrieben bei der Ausbildung ein sinnvoller Weg, um Ausbildungspotential zu erschließen.

Herr Dr. Günter WALDEN (Bundesinstitut für Berufsbildung) zeigte in seinem Vortag die wichtigsten Forschungslücken auf und entwickelte Ansätze für geeignete Forschungsstrategien.

Winand Kau und Manfred Lösch

Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems (PROSIMA)

1. Aufgabenstellung und Projektziele

PROSIMA ist eine Auftragsarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung. Ziel war die Entwicklung eines neuen Instrumentes für die theoriegestützte Analyse großer Datenmassen und miteinander wechselwirkender Prozesse auf der Grundlage eines prognose- und simulationsfähigen ökonometrischen Gleichungssystems. Das Modell ist eine Investition des Instituts in einen „Apparat" zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit. Die Arbeiten sind abgeschlossen. Das Institut hat Ende letzten Jahres Abschlussbericht, Datenbank, Programme und Gleichungssystem abgenommen. Es wird das Modell in eigener Regie mit der technischen Unterstützung durch den Lehrstuhl für Quantitative Analyse der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum jährlich aktualisieren und fortentwickeln.

Das Gleichungssystem stellt vor allem auf das duale System der betrieblichen Ausbildung ab, das für rund 60–65 % der 16–19-Jährigen Eingangstor in Qualifizierung und Beruf ist. Danach fragen die Schulabgänger aus Haupt- und Realschulen sowie aus Gymnasien und berufsbildenden Schulen auf dem Lehrstellenmarkt Ausbildungsplätze nach, die von Betrieben, Praxen und Verwaltungen angeboten werden.

Da die betriebliche Berufsausbildung somit den Charakter eines Bindegliedes zwischen zwei gesellschaftlichen Bereichen hat, hängt die dort ablaufende Entwicklung sowohl von der nachwachsenden Generation und ihrem Bildungsverhalten als auch von betriebswirtschaftlichen und konjunkturellen, d. h. die Gesamtwirtschaft betreffenden Vorgängen ab. Will man sich eine Vorstellung von den Bestimmungsgründen und Zukunftsperspektiven des dualen Systems machen, gibt es keinen anderen Weg, als dieses Eingebundensein zu analysieren. Im Modell wird über die Spezifikation der Gleichungen diese Verknüpfung hergestellt. Der Systemcharakter des Modells bedingt, dass konjunkturelle Prozesse und Wachstumsprozesse das Ausbildungswesen und seine Bestimmungsgründe beeinflussen und umgekehrt. Da Angebot und Nachfrage sich gegenseitig beeinflussen, müssen beide Marktseiten vollständig dargestellt werden, selbst dann, wenn man sich nur für eine, wie z. B. das Ausbildungsplatzangebot interessiert.

Das Pflichtenheft für die Modellerstellung bestand aus den folgenden Punkten:

– **Festlegung der Arbeitsschritte:** Entwicklung eines disaggregierten Gleichungssystems auf der Grundlage jährlich periodisierter Zeitreihen in drei Projektphasen:

Erstens, Entwicklung der Nullversion des Modells (PROSY 0) zur Feststellung der grundsätzlichen Machbarkeit bzw. zur Festlegung einer Sollbruchstelle[1]. Analyse der Stärken und Schwächen.

Zweitens, erste Update-Runde (PROSY 1) durch Verlängerung der Zeitreihen sowie durch Verbesserung und Fortentwicklung von PROSY 0. Erste Ex-Post-Analysen zum Schwingungsverhalten des Modells.

Drittens, Erstellung des endgültigen Modells (PROSIMA) durch erneutes Updaten, Testen und Überarbeiten; Abschlussbericht; Einarbeitung von Mitarbeitern des BIBB in die Handhabung des Systems.

– **Grundlinien der Gleichungsspezifikation:** Bestimmung des Ausbildungsverhaltens von Schulabgängern und Betrieben mit theoretisch begründeten und statistisch gesicherten, demografischen, gesamtwirtschaftlichen und bildungspolitischen Bestimmungsgrößen, insbesondere durch Ermittlung ihres relativen Einflusses auf den Lehrstellenmarkt.

– **Gewährleistung der Prognosefähigkeit:** Durchführung von Ex-Post-Prognosen auf der Grundlage von Totalsimulationen im Stützbereich 1970–2003 zum Nachweis der Stabilität des Systems. Durchführung von Ex-Ante-Prognosen für einen mittelfristigen Zeitraum von zwei bis drei Jahren, dergestalt, dass der erste Ex-Ante-Zeitpunkt das letzte bekannte Jahr umfasst (Spiegelung an der Realität).

– **Durchführung von Wirkungsanalysen:** Abschätzung der Mengenwirkungen bildungspolitischer Instrumentvariablen von Bund und Ländern als da sind: Programm zur Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten für Klein- und Mittelbetriebe; zusammengefasste Benachteiligtenprogramme; Entlastungswirkung des Schüler-Bafög; Zusammengefasste Sonderprogramme zur Steigerung des Lehrstellenangebotes in den neuen Ländern.

2. Überblick über das Modell

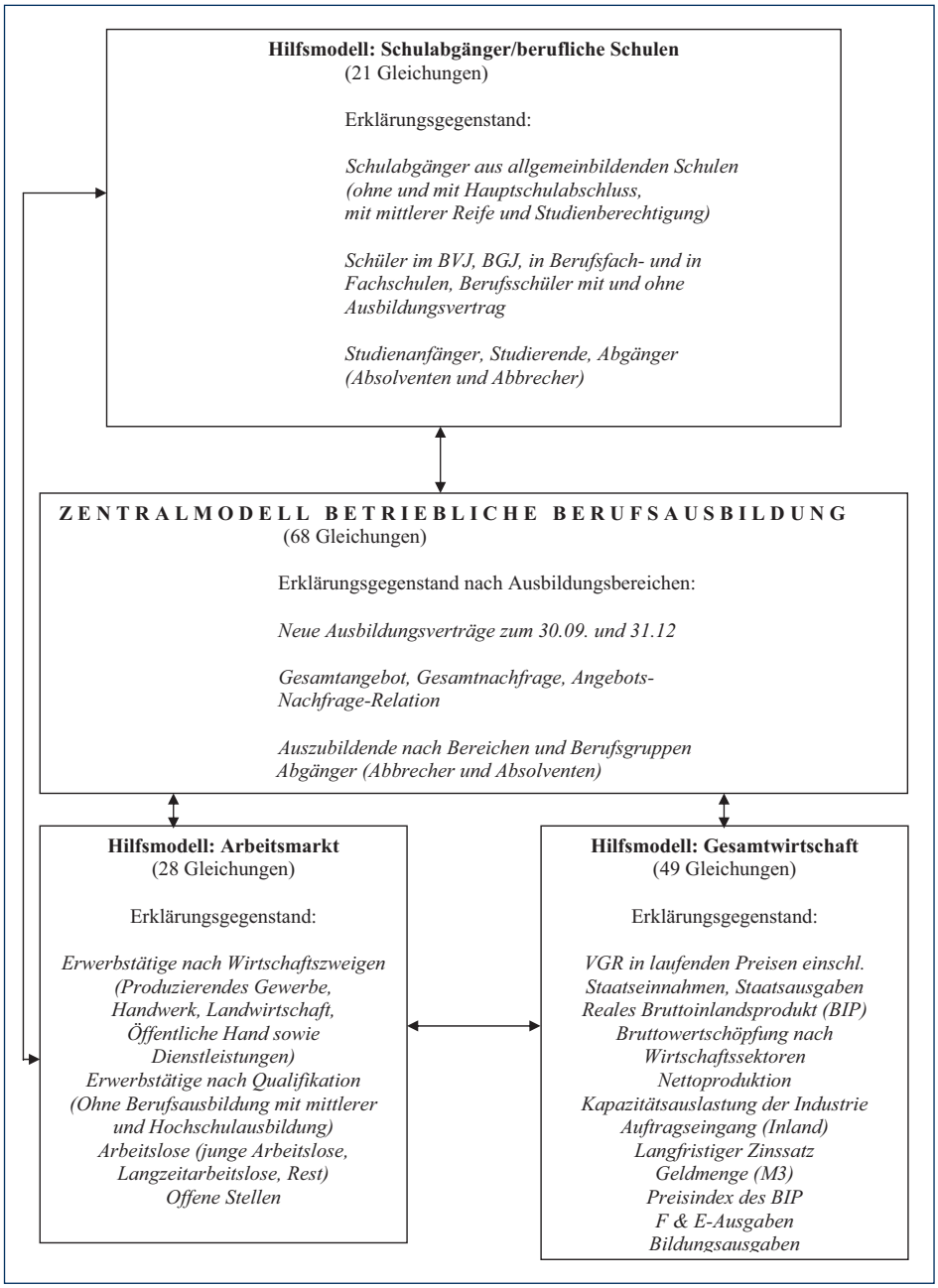
PROSIMA umfasst 166 endogene (gemeinsam abhängige) Variablen, die simultan durch 166 Gleichungen bestimmt werden. Darunter sind 98 in den geschätzten Koeffizienten lineare Verhaltensgleichungen und 68 z. T. nicht lineare Identitäten (nicht linear durch Produkt- und Quotenbildung). Den Stützbereich des Modells bilden die Jahre 1970–2003; bis 1990 die alte Bundesrepublik, ab 1991 alte und neue Länder.

Das Modell besteht aus vier Subsystemen (Abbildung 1):

– dem Zentralmodell für die betriebliche Berufsausbildung und drei Hilfsmodellen für die Bestimmung,

1 Vgl. dazu Winand KAU und Manfred LÖSCH, Ökonometrisches Simulations- und Prognosemodell der betrieblichen Berufsausbildung – Bericht über die Entwicklungsarbeiten. In: Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 58, Bonn.

Abbildung 1: Überblick über die gemeinsam abhängigen Variablen des Gleichungssystems



– von Schulabgängern aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie von Studienanfängern und Studenten,

– von Strukturvariablen des Arbeitsmarktes (Erwerbstätige nach beruflichem Abschluss und Wirtschaftszweigen, Arbeitslose, offene Stellen, Arbeitsvolumen),

– der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, (Nachfrage- und Entstehungsseite in laufenden Preisen, das reale Bruttoinlandsprodukt als Indikator für die Gesamtproduktion), ergänzt um andere gesamtwirtschaftliche Erklärungsgrößen, wie der Volumenindex für den inländischen Auftragseingang, die industrielle Nettoproduktion, der gesamtwirtschaftliche Kapitalstock, die Auslastung der Produktionskapazitäten im verarbeitenden Gewerbe (Ifo-Index), die Geldmenge sowie die Preis- und Zinsentwicklung.

Den 166 gemeinsam abhängigen Variablen stehen 15 exogene Größen gegenüber. Sie werden nicht im Modell erklärt, sondern gehen im Stützbereich mit ihren tatsächlichen Werten in das Gleichungssystem ein. Bei der Ex-Ante-Prognose sind die exogenen Variablen im Rahmen von Plausibilitätsbetrachtungen frei wählbar. Im Einzelnen sind das

– vier Altersjahrgänge (16 und 19 Jahre, 20–25 Jahre, 26–30 Jahre), für die es Prognosen des Statistischen Bundesamtes gibt.

– Exogen sind die vier schon genannten berufsbildungspolitischen Förderinstrumente: Das Benachteiligtenprogramm, die ÜBS-Förderung, die Förderprogramme für Ostdeutschland sowie das Schüler-Bafög.

– Exogen sind außerdem alle in Fördermaßnahmen befindlichen Erwerbspersonen (insbesondere die ABM-, SBG-, Vollzeit-Weiterbildungsmaßnahmen, Empfänger von Vorruhestands- und Altersübergangsgeld)

– Exogen sind schließlich der EZB-Basiszinssatz, die gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten, die Staatsquote, der Preisindex der Importe bzw. der darin enthaltene Mineralölpreis, der Volumenindex des Auftragseingangs aus dem Ausland, und der DM- bzw. Euro-Dollarwechselkurs.

3. Methodische Probleme der Parameterschätzung in Gleichungssystemen

Die Systemschätzung beginnt mit der Einzelgleichungs-Schätzung. Für jede Funktion braucht man zunächst ein theoretisches Erklärungsmodell, in welchem das Bündel der grundsätzlich in Frage kommenden Einflussformen identifiziert ist. Darin muss vor allem festgelegt sein, ob sie eine positive oder negative Wirkung auf die abhängige Variable haben. Der zweite Schritt besteht darin, die geeignete Zustandsform der abhängigen Variablen zu bestimmen. Denn die Eigenschaften ökonometrischer Schätzungen hängen davon ab, ob die Zeitreihen stationär oder mit einem stochas-

tischen Trend behaftet sind. Ist die Abhängige nicht trenddominiert, wie das in der Berufsbildungsstatistik meist der Fall ist, dann ist die Niveauvariable die richtige Zustandsform. Unterliegt sie dagegen einem starken Trendeinfluss, wie monetär dimensionierte Größen, sollte die Variable mit ersten oder gar zweiten Differenzen stationär gemacht werden.

Dann wird der Erklärungsansatz statistisch operationalisiert und mit den entstehenden Bestimmungsgrößen eine Kleinstquadratschätzung durchgeführt, die angenommen oder verworfen werden muss. Sie wird akzeptiert, wenn fünf Bedingungen erfüllt sind: Die geschätzten Koeffizienten stimmen in der Größenordnung mit den theoretisch postulierten überein. In der Regel beschränkt sich das A-Priori-Wissen auf das Vorzeichen. In einigen Fällen kann man jedoch auch Aussagen über den Koeffizientenbetrag machen, z. B. ob dieser größer oder kleiner als Eins sein sollte. Der Koeffizient muss außerdem statistisch gegenüber Null gesichert sein und der Verlauf der geschätzten abhängigen Variablen in hohem Maße mit ihrem tatsächlichen Verlauf übereinstimmen. Ferner muss das Bestimmungsfaktorbündel vollständig sein, d. h. es darf keine übersehenen systematischen Erklärungsgrößen geben. Dies würde zu einer Verzerrung der explizit ausgewiesenen Koeffizienten führen. Schließlich dürfen die Störvariablen nicht zeitlich korreliert sein; unberücksichtigte Autokorrelation würde zu einer fehlerhaften Einschätzung der Erklärungsgüte der betrachteten Gleichung führen. Die Verhaltensgleichungen von PROSIMA erfüllen diese Bedingungen vollständig. Als Beispiel für eine solche geschätzte Gleichung wird jene aufgeführt, in der die Variable NHW1 (Neuabschlüsse im Handwerk zum 30. 9.) erklärt wird. Tabelle 1 zeigt die EVIEWS-Ergebnistabelle und Abbildung 2 das zur Schätzung gehörende Anpassungsdiagramm.

EVIEWS 4 ist das Programmsystem, mit dem die Schätzung und Lösung des Gleichungssystems durchgeführt worden ist. Im oberen Teil der Tabelle 1 stehen in der ersten Spalte die erklärenden Variablen, in der zweiten die geschätzten Koeffizienten und in der dritten und den folgenden Spalten die zugehörigen Parameter für die statistischen Sicherungen (Standardfehler, t-Wert, Irrtumswahrscheinlichkeit). Im unteren Tabellenteil findet man die Kennziffern für die Schätzanpassung, insbesondere das Bestimmtheitsmaß R^2, der Standardfehler der Regression, die Durbin-Watson- und F-Statistik. C ist der konstante Faktor der Gleichung. Die eingeklammerten negativen Ziffern nach einem Variablensymbol X geben die Verzögerungen an; (-1) steht für t-1 und (-2) für t-2. D vor einer Variablen X ist das Operatorzeichen für die erste Differenz D (X) := X(t)-X(t-1).

Der theoretische Erklärungsansatz basiert auf einem dreiteiligen Bestimmungsfaktorbündel. An erster Stelle steht die um eine Periode verzögerte Abhängige, die in die beiden Komponenten NHW1(-2) und D[NHW1(-1)] aufgeteilt worden ist. Variablentrennungen dieser Art empfehlen sich stets dann, wenn Bestands- und Veränderungskomponente in den Koeffizierten signifikant verschieden sind. Der autoregressive Faktor ist ein Spezifikum für das Angebotsverhalten des Handwerks. Denn die Entscheidung, Lehrlinge einzustellen, unterliegt in hohem Maße traditionsbestimmter Kontinuität. Die Ausbildungskapazität eines Betriebes ist immer begrenzt. Jeder Betrieb hat Erfahrungswerte darüber, wie oft die Lehre vorzeitig abgebrochen wird, wieviel Auszubildende der Betrieb bis zur Prüfung führen kann und wie hoch der Nachwuchsbedarf voraussichtlich sein wird. Aus diesem Grund dienen die Realisatio-

Tabelle 1: Schätzergebnis zu NHW1

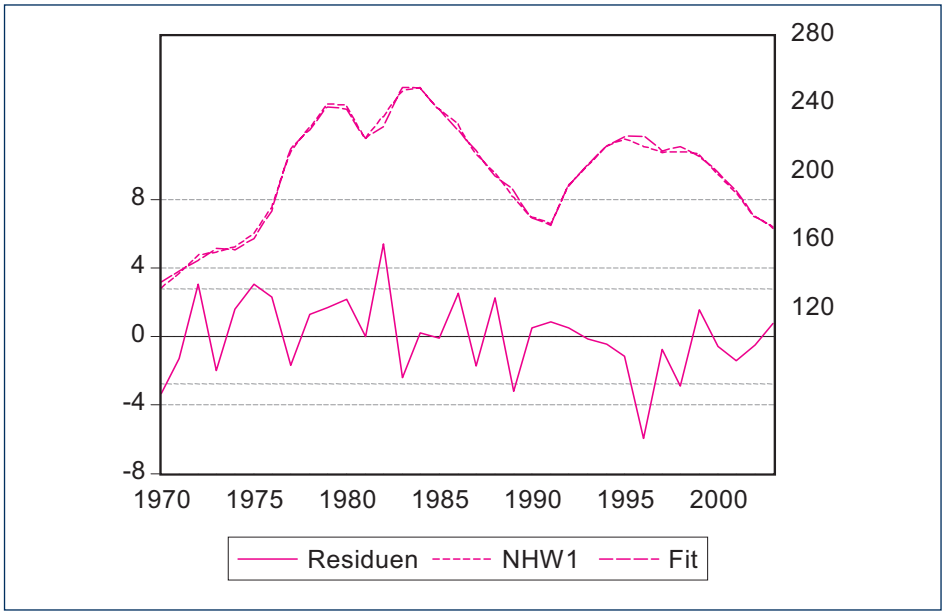
Dependent Variable: NHW1 Method: Least Squares Date: 06/24/04 Time: 12:45 Sample: 1970 2003 Included observations: 34				
Variable	**Coefficient**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Prob.**
C	178.3900	16.26378	10.96854	0.0000
NHW1(-2)	0.378669	0.062036	6.104009	0.0000
D(NHW1(-1))	0.712276	0.071911	9.904946	0.0000
AIH	-0.104594	0.015802	-6.619022	0.0000
AIH(-1)	-0.037205	0.014699	-2.531155	0.0190
D(UVB)	-0.477745	0.104649	-4.565225	0.0002
UBSB(-2)	0.329406	0.038224	8.617799	0.0000
D(UBSB(-1))	0.269868	0.030930	8.725102	0.0000
PRHW(-1)	0.135546	0.035840	3.781957	0.0010
S77+S79	10.78768	2.500343	4.314479	0.0003
S90-S92	-14.57090	2.188397	-6.658255	0.0000
S81	-22.71834	3.156116	-7.198196	0.0000
R-squared	0.994968	Mean dependent var		198.8708
Adjusted R-squared	0.992452	S.D. dependent var		31.80073
S.E. of regression	2.762763	Akaike info criterion		5.140904
Sum squared resid	167.9229	Schwarz criterion		5.679620
Log likelihood	-75.39537	F-statistic		395.4734
Durbin-Watson stat	2.133455	Prob(F-statistic)		0.000000

nen aus der Vorperiode als Richtschnur in der laufenden Periode. Ausbildungsplätze werden nach bestandener Gesellenprüfung wieder frei. Die Teilnehmer mit bestandener Abschlussprüfung PRHW(-1) sind folglich das zweite angebotsbestimmende Element. Alle genannten Erklärungsgrößen erfordern positive Koeffizienten.

Die nächsten Erklärungsgrößen zeichnen sich durch gegenläufige Wirkungsweisen bzw. durch negative Vorzeichen aus. Die handwerkliche Ausbildung unterliegt einem

starken Wettbewerb mit anderen Ausbildungsbereichen um Lehrlinge mit erfolgversprechenden schulischen Abschlüssen. Hauptkonkurrent sind vor allem die Industrie- und Handelsbetriebe. Dehnt der IH-Bereich seine Qualifizierungsleistungen aus, sinken in der Regel die Erfolgschancen des Handwerks. Die, diese Mechanismen am besten approximierenden Variablen waren zum einem die Bestände an Auszubildenden im IH-Sektor [AIH und AIH(-1)], zum anderen die am Ende des Ausbildungsjahres bei der BA übrig gebliebenen, Ausbildungsplätze suchenden Personen. Letztere nehmen zu, wenn das Interesse an handwerklichen Ausbildungsberufen nachlässt und umgekehrt. Als beste, alle ökonometrischen Qualitätskriterien befriedigende Variablenform war die unverzögerte erste Differenz D(UVB).

Abbildung 2: Anpassungsdiagramm zu NHW1



Die Erfolgschancen des Handwerks als Wirtschaftszweig hängen nicht zuletzt von der Stückkosten senkenden Wirkung der Produktspezialisierung ab. Weil Handwerksbetriebe am Arbeitsplatz im Zuge der Auftragsabwicklung und nicht in der Lehrwerkstatt mit hauptberuflichem Personal ausbilden, geht mit der Spezialisierung die Fähigkeit, das gesamte Ausbildungsprogramm abzudecken verloren. Damit dem Handwerk dennoch die lebenswichtige Ausbildungsfähigkeit erhalten bleibt, schicken die Betriebe ihre Lehrlinge in jedem Ausbildungsjahr für mehrere Wochen in überbetriebliche Berufsbildungsstätten. Bau und Unterhalt dieser Einrichtungen werden zu einem erheblichen Teil finanziell durch den Bund gefördert (UBSB). Die Teilnahme an überbetrieblichen Lehrgängen steigert einerseits die handwerkliche Ausbildungsqualität. Sie hat andererseits aber auch eine Mengenwirkung, weil sich Betriebe am Lehrlingswesen beteiligen, die es ohne Förderung nicht könnten. Um

die Spezifikation dieser Mengenwirkung geht es in der NHW1-Gleichung. Ähnlich dem autoregressiven Faktor wird die eigentliche Erklärungsgröße UBSB(-1) in die beiden Komponenten UBSB(-2) und D[UBSB(-1)] zerlegt. Die Plausibilität der Schätzung erfordert positive Koeffizienten.

Die übrigen mit S und einer Jahreszahl (z.B. S77) versehenen Sprungvariablen kompensieren einzelne über der 2-Sigma-Grenze liegende Ausreißer im Datenmaterial, wenn die Residuen ohne sie autokorreliert wären. Die Freiheit von Autokorrelation ist eine wichtige Voraussetzung für die dynamische Stabilität des Gleichungssystems. S90 und S92 gleichen Strukturbrüche aus, die durch den Übergang von der alten Bundesrepublik auf Gesamtdeutschland hervorgerufen worden sind.

Die so gewonnenen Einzelgleichungen stehen zunächst nur lose nebeneinander. Sie sind jedoch Teil eines alle endogenen Größen simultan bestimmenden Systems. Und hier kommen drei weitere Bedingungen ins Spiel, die ebenfalls erfüllt sein müssen und es in PROSIMA auch sind.

Die Funktionen eines Mehrgleichungsmodells mit gemeinsam abhängigen Variablen auf der rechten Seite scheinen sich beim ersten Hinsehen nicht von Ein-Gleichungsmodellen mit ausschließlich exogenen erklärenden Größen zu unterscheiden. Doch die Bündelung der Gleichungen zu einem System ändert aus drei Gründen ihren Charakter grundlegend. Das Modell wird normalerweise zu einem in der laufenden Periode verschränkten System mit der Folge, dass eine der unabdingbaren Voraussetzungen für die Anwendbarkeit der Kleinstquadratmethode verletzt ist. Die Störvariablen und die gemeinsam abhängigen Bestimmungsgrößen sind in der laufenden Periode voneinander abhängig. Die Kleinstquadratschätzungen der Einzelgleichung verlieren dadurch die Eigenschaft der Konsistenz.

Um aus diesem Dilemma heraus zu kommen, hat die Ökonometrie eine ganze Reihe von Systemschätzverfahren entwickelt, die kompliziert sind und auf die hier nicht eingegangen werden muss. Denn es gibt einen einfacheren Ausweg, und der wurde in PROSIMA angewendet. Dieser besteht darin, das Gleichungssystem so zu strukturieren, dass sich die gemeinsam abhängigen Variablen rekursiv anordnen lassen. Eine solche rekursive Anordnung liegt vor, wenn die jeweils erklärte Variable nur noch in den nachfolgenden Modellgleichungen selber als erklärende Variable auftritt.[2] Dann ist der Informationstransfer zwischen ihnen einseitig und nicht mehr wechselseitig (interdependent) ausgerichtet. Ein solches System kann Gleichung für Gleichung konsistent mit der Kleinstquadratmethode geschätzt werden.

Die zweite, mit der Systemschätzung verbundene Problematik bezieht sich auf die Stabilitätseigenschaften des Modells. Stabilität zeigt sich, wenn das Gleichungssystem im gesamten Stützbereich Jahr für Jahr unter Nutzung der Dynamik des Modells nach den gemeinsam abhängigen Variablen aufgelöst wird. Bei dieser Prozedur, Totalsimulation genannt, werden für die erklärenden gemeinsam abhängigen Variablen nicht mehr die tatsächlichen Zeitreihenwerte wie in der Einzelgleichungsschätzung, sondern die zuvor prognostizierten eingesetzt. Dabei kommen folglich

2 Zur Eigenschaft der Rekursivität gehört streng genommen auch die Bedingung, dass keine Verbindung der verschiedenen Modellgleichung über eine Korrelation ihrer Störvariablen vorliegt.

Fehlerfortpflanzungen zum Tragen. Wenn Prognosefehler in einem Jahr nicht mehr durch entgegengesetzte Prognosefehler in anderen ausgeglichen werden, findet unvermeidlich eine Überlagerung statt. Das Gleichungssystem fängt an zu schwingen und entartet durch Aufschaukeln nach wenigen Perioden. Instabile Modelle erzeugen Scheininformationen und sind somit analytisch wertlos. Die Zeitreihe des Lösungsvektors für die gemeinsam abhängigen Variablen muss im gesamten Stützbereich die tatsächlichen Verläufe hinreichend genau abbilden.

Das dritte Problemfeld bei der Systemerstellung bezieht sich auf die Definitionsgleichungen, die – was an sich selbstverständlich ist – vor Durchführung der Totalsimulation des Gesamtsystems exakt erfüllt sein müssen. Denn stimmen linke und rechte Seite der Identitäten nicht überein, sind die Fehler hinterher, die trivialen Fälle ausgenommen, im Prognosebild des Modells nicht mehr sichtbar. Bevor man mit den Stabilitätsanalysen beginnt, sollte man die Definitionsgleichungen in einem rekursiven Vor-System bündeln und dieses mit gesonderten Ex-Post-Prognosen auf Stimmigkeit untersuchen. Die Rekursivität ist wichtig, denn sollte das Vor-System nicht rekursiv sein, führt die Fehlerbeseitigung in einer Gleichung oft zu Folgefehlern in anderen und umgekehrt.[3]

4. Modellergebnisse

a) Ex-Ante-Prognosen

In den Tabellen 2 und 3 findet man die Totalsimulationen für den Stützbereich 1970-2005 mit den Ex-Ante-Prognosen 2004 und 2005 für ausgewählte Modellvariablen.[4] Dargestellt werden darin die tatsächlichen Verläufe der Variablen (X) und die prognostizierten (X_0). Der Theil'sche Ungleichheitskoeffizient, der so nahe wie möglich bei Null liegen sollte, und der Korrelationskoeffizient zwischen den beiden Reihen X und X_0 sind anschauliche Maßzahlen der Erklärungsgüte des Gesamtmodells. Für das Zentralmodell stehen die neuen Ausbildungsverträge im Handwerk (NHW1), die Angebots-Nachfrage-Relation (ANRX) und die unvermittelten Bewerber um Ausbildungsplätze (UVB) zum Stichtag 30.09. Die Hilfsmodelle für den Arbeitsmarkt und die Gesamtwirtschaft werden durch die Arbeitslosenquote (ALQ), den Auslastungsgrad der Produktionskapazitäten (KAP1) sowie durch die Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts (WBIPR) repräsentiert.

3 Nicht alle ökonometrischen Programmpakete zur Schätzung und Lösung von Gleichungssystemen führen diesen Test automatisch durch. Das EVIEWS4-System z. B., das PROSIMA zu Grunde liegt, leistet dieses nicht. Dagegen wohl das mittlerweile veraltete MEBA-System, mit dem noch in PROSY 0 gearbeitet wurde.

4 Der Systemzusammenhang sorgt dafür, dass nicht nur die ausgewählten Reihen sondern auch alle übrigen endogenen Größen stabile Verläufe haben.

Die Ex-Ante Prognosen für die Konjunkturindikatoren ergaben 2004 und 2005 für das reale Bruttoinlandsprodukt Wachstumsraten von 1.8 % und 2.4 %.[5] Die Kapazitätsauslastung steigt von 81.7 % 2003 auf 86.9 % 2005 an. Die Arbeitslosenquote ändert sich mit rund 11 % angesichts des verhaltenen Wachstums praktisch nicht. Die neuen Ausbildungsverträge im Handwerk nehmen 2004 nur geringfügig und 2005 etwas stärker auf 178 Tsd zu. Ausgeprägtere Anstiege (nicht Gegenstand der Tabelle) gibt es dagegen im IH-Sektor. Die unvermittelten Bewerber bewegen sich 2004 etwas unter der Höhe des Jahres 2003. Eine merkliche Abnahme dürfte 2005 zu erwarten sein. Die Angebots-Nachfrage-Relation, d. h. die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager erhöht sich 2004 leicht und wird erst 2005 die Marke von 100 überspringen.

b) Wirkungsanalyse für bildungspolitische Instrumente

Die bildungspolitischen Instrumente sind DM- bzw. €-dimensionierte exogene Größen, die bei der Durchführung von Simulationen mit dem Gleichungssystem in bestimmten Grenzen variierbar sind. Um ihre Mengenwirkung auf die neuen Ausbildungsverträge abzuschätzen, erhöht (oder vermindert) man Zeitreihenwerte in der Datenbank, z. B. für die Jahre ab 1991, um 10 %. Mit der so modifizierten Instrumentvariablen wird anschließend eine Totalsimulation durchgeführt und ermittelt, um wie viel % sich die neuen Ausbildungsverträge durch die Manipulation geändert haben. Dividiert man den Anstieg durch 10, erhält man den zugehörigen Elastizitätskoeffizienten.

Die Elastizität der Mengenwirkung des ÜBS-Förderprogramms ergab im Handwerk, dem Hauptnutznießer des Programms, einen Koeffizienten von 0.22. D. h. ein zehnprozentiger Anstieg der Fördersummen hätte im Mittel der Jahre 1991-2003 im Handwerk einen Anstieg der neuen Ausbildungsverträge um 2.2 % zur Folge gehabt.[6] Die Elastizität der Mengenwirkung des Schüler-Bafög von Bund und Ländern im Ausbildungsbereich Industrie und Handel ergab dagegen im genannten Zeitraum eine Elastizität von -0.12. Der Koeffizient ist negativ, weil das Schüler-Bafög auf dem Lehrstellenmarkt eine Entlastungswirkung hat. Die zusammengefassten Programme insbesondere der Bundesagentur für Arbeit, um benachteiligte Jugendliche ausbildungsfähig zu machen, kamen, bezogen auf die neuen Ausbildungsverträge aller Ausbildungsbereiche, auf eine mittlere Elastizität von 0.27.

c) Konjunkturabhängigkeit des dualen Systems

Die Wirkungsanalysen für die großen konjunkturellen, demografischen und bildungspolitischen Einflussformen im Modell (Kurzbezeichnungen: KON, DEM, INST)

5 Diese Prognose wurde im Spätherbst 2003 erstellt. Mittlerweile haben die wirtschaftwissenschaftlichen Forschungsinstitute ihre Vorausschätzungen für 2004 angehoben. Das RWI kommt für 2004 auf 1.8 % und das IfW auf 1.5 %. Quelle: FAZ vom 18.06.04.

6 Das ÜBS-Programm wird primär nicht um der Mengenwirkung willen aufgelegt. Vielmehr dient es dazu, die Ausbildungsqualität im Handwerksbetrieben sicher zu stellen, die im jeweiligen Beruf nicht die komplette Ausbildungsordnung abdecken können. Dennoch wird sie auch im Lehrstellenangebot spürbar, weil das Programm Betriebe ausbildungsfähig macht, die es ohne Förderung nicht wären. Auch im IH-Sektor hat die ÜBS-Förderung eine positive Mengenwirkung.

gestalten sich etwas komplizierter als der Test der bildungspolitischen Instrumente allein. So kommen die genannten Einflussformen in vielen Variablen zum Ausdruck, die mehr oder weniger korreliert sind. Welche soll man für den Test nehmen? Die Simulation beispielsweise der Konjunkturabhängigkeit stellt nicht nur auf exogene Größen, wie z. B. den EZB-Zinssatz oder den Wechselkurs, sondern vor allem auf gemeinsam abhängige Variablen, wie z. B. das reale Bruttoinlandsprodukt, die Staatseinnahmen und -ausgaben, Investitionen, Auftragseingänge, Erwerbstätige, Arbeitslose oder die Kapazitätsauslastung etc. ab, für die es im System gesonderte Verhaltensgleichungen gibt. Würde man sich auf eine Zielgröße wie den Auslastungsgrad konzentrieren, der für sich betrachtet ein aussagekräftiger Konjunktur- und Wachstumsindikator ist, müsste man die zugehörige Verhaltensgleichung streichen, wodurch die Variable exogen würde, und dann die Zeitreihe um 10 % erhöhen oder absenken. Doch dies würde keinen Sinn machen. Denn ein Rückgang (oder Anstieg) der Kapazitätsauslastung um 10 % hätte erhebliche Auswirkungen auf das gesamte Konjunkturgeschehen. Die davon betroffenen Größen müsste man dann ebenfalls abändern. Doch um wie viel?

Das Problem wurde näherungsweise in drei Schritten gelöst, die jedoch eine andere Betrachtungsweise implizieren. Die erklärenden Variablen jeweils einer Einflussgruppe wurden in Form von Linearkombinationen so zusammengefasst, dass es gelingt, mit wenigen dieser Linearkombinationen einen großen Teil der Gesamtvariation der ursprünglichen Variablen zu beschreiben. Die so mit Hilfe der Hauptkomponentenmethode bestimmten und als Hauptkomponenten bezeichneten Linearkombinationen sind untereinander unkorreliert und zudem hinsichtlich der Größe ihres Erklärungsanteils an der Gesamtvariation geordnet. Es zeigt sich hier, dass es zu allen drei Einflussgruppen gelingt, mit nur vier Hauptkomponenten mehr als 90 % der jeweiligen Gesamtstreuung zu erklären.

Diese zwölf Hauptkomponenten sind dann die Repräsentanten aller ursprünglichen Variablen in der nachfolgenden Analyse.

Im zweiten Schritt wird die Variable NAA1 der neu angebotenen Ausbildungsverträge insgesamt standardisiert (neue Kurzbezeichnung NAA1*) und eine Regressionsberechnung mit den 12 Hauptkomponenten der drei Einflussfelder als erklärende Variablen durchgeführt:

$$NAA1^* = F[\ KON1,\ldots,KON4;\ \ DEM1,\ldots,DEM4;\ \ INST1,\ldots,INST4;\ u]$$

Schließlich lassen sich die Beiträge jeder Hauptkomponente zur in der Gleichung erklärten Gesamtvarianz ermitteln.[7] Die Summe der relativen Varianzanteile ist gleich 1. Auf die Faktorgruppe DEM entfällt danach ein Anteil von 61 %, auf KON 30 % auf INST 9 %.

Wirkungsanalysen wurden bislang durch Auflösung des Gleichungssystems, d. h. durch eine Simultanbetrachtung aller Modellgrößen durchgeführt. Hier ist diese Vorgehensweise nicht mehr anwendbar. Der Rückgriff auf eine Einzelgleichung hat

7 Dazu wird der Koeffizientenbetrag mit der Hauptkomponenten-Varianz multipliziert und anschließend durch die erklärte Gesamtvarianz dividiert.

jedoch gewisse Nachteile. Die Hauptkomponenten innerhalb der jeweiligen Faktorgruppen sind zwar unkorreliert, im Verhältnis zu den Hauptkomponenten der anderen Faktorgruppen liegen nach wie vor Interkorrelationen vor. Um sicher zu gehen, sollte man die relativen Varianzanteile als ungefähre Abschätzungen behandeln. Wirklich bedeutsam ist jedoch die Reihenfolge: Unter den großen Einflussformen stehen die demografischen mit Abstand an erster Stelle. Der Konjunktureinfluss ist beträchtlich, jedoch deutlich schwächer als der demografische. Der Instrumenteneinfluss ist im Vergleich dazu gering. Oft kann man Zweifel hören, ob die verausgabten Milliardensummen überhaupt eine Wirkung auf das Ausbildungsgeschehen haben. Die Abschätzung zeigt, dass diese Zweifel unbegründet sind.

Tabelle 2: Prognoseergebnisse zu NHW1, ANRX und UVB

obs	NHW1	NHW1_0	ANRX	ANRX_0	UVB	UVB_0
1970	132.4000	138.9705	148.8259	149.1273	20.00000	13.53405
1971	141.0000	147.0154	146.0913	146.2733	16.00000	11.28956
1972	151.5000	150.7289	133.5319	134.8160	18.00000	13.52366
1973	153.5000	151.2391	125.5385	123.7945	15.00000	15.36763
1974	156.5000	150.9609	120.6821	118.6775	16.00000	21.17659
1975	164.5000	159.1005	107.6956	107.0505	23.55000	26.26669
1976	179.6000	176.4550	98.07461	98.28013	27.70000	28.33602
1977	212.0000	210.7498	101.8820	100.8754	27.00000	30.97204
1978	226.0000	223.1065	102.2593	102.5794	23.80000	27.75921
1979	240.0000	234.7130	102.6185	102.9555	19.70000	26.23487
1980	239.2000	235.2823	104.0935	102.6925	17.30000	23.17335
1981	220.1000	217.8128	102.4318	104.9765	22.10000	23.38690
1982	232.5000	220.2005	97.86770	100.2608	34.18000	38.69506
1983	247.3000	238.2868	96.17024	97.79480	47.41000	46.52796
1984	249.5000	244.1296	95.11799	95.51407	58.43000	54.64321
1985	237.0000	233.8282	95.12043	97.25845	58.91000	55.68290
1986	227.6000	226.0354	97.93603	100.0663	46.30000	37.71474
1987	211.2000	213.4491	101.5597	100.9596	33.90000	27.64599
1988	200.0900	201.9891	105.9160	106.6755	24.80000	20.88314
1989	185.4400	192.9289	111.0661	110.6889	18.28000	14.40040
1990	173.9800	178.2086	117.8600	115.8089	13.97000	15.33052
1991	169.9900	175.8317	119.3913	119.2295	13.60000	7.374486
1992	192.4900	191.7674	118.6836	117.9458	12.97000	13.15575
1993	203.9300	199.6033	111.5568	110.0169	17.76000	22.22995
1994	215.2000	215.5073	105.9832	108.0458	18.97000	17.32995
1995	219.6300	218.0356	103.2188	101.0229	24.96000	28.32445
1996	215.1500	221.3854	99.41905	98.87763	38.46000	34.01108
1997	211.5700	214.2123	96.60435	97.99121	47.42000	46.67479
1998	212.1000	213.4237	98.10707	97.72066	35.67000	37.00546
1999	210.5500	207.1449	99.10355	97.92965	29.36000	34.16833
2000	199.4700	197.4527	100.3176	100.1446	23.64000	28.24750
2001	188.4600	188.6706	100.6428	101.1253	20.46000	22.54222
2002	173.9000	169.1392	99.09668	99.92928	23.38000	28.32379
2003	168.2570	161.2118	96.56062	97.44334	35.01500	33.52639
2004	NA	169.5259	NA	96.80420	NA	30.27622
2005	NA	178.2462	NA	101.1384	NA	20.68471

Variable	Theil	Korr.Koef
NHW1	0.0118	0.9901
ANRX	0.0061	0.9954
UVB	0.0700	0.9411

Tabelle 3: Prognoseergebnisse zu ALQ, KAP 1 und WBIPR

obs	ALQ	ALQ_0	KAP1	KAP1_0	WBIPR	WBIPR_0
1970	0.557864	0.212883	0.910000	0.907474	19.41053	18.98438
1971	0.688936	0.206973	0.867500	0.873753	3.311037	6.779879
1972	0.910437	0.894395	0.850800	0.848858	4.111363	2.972453
1973	0.998573	1.007283	0.871500	0.872382	4.560531	2.891004
1974	2.130307	2.283899	0.825000	0.823560	0.455987	0.553618
1975	3.963977	4.057621	0.760300	0.753102	-1.045984	-2.330735
1976	3.934378	4.384947	0.802300	0.804684	4.996011	5.269242
1977	3.822034	4.254314	0.808800	0.815811	3.039225	3.811427
1978	3.625014	3.996534	0.815000	0.821845	2.995668	2.794061
1979	3.191955	3.816463	0.844000	0.844422	4.161446	3.548692
1980	3.189924	4.009289	0.822900	0.841972	1.271587	2.935144
1981	4.506962	5.216124	0.792000	0.803734	0.110291	-0.264970
1982	6.439940	6.610738	0.768000	0.782548	-0.788136	0.878697
1983	7.920306	7.664197	0.786000	0.781090	1.554625	0.472462
1984	7.934451	7.893031	0.803000	0.818993	2.826142	2.984125
1985	8.001945	7.582659	0.837000	0.836493	2.192229	2.755903
1986	7.660569	6.920813	0.841900	0.827345	2.417354	1.333915
1987	7.612965	6.510347	0.837000	0.836551	1.469324	2.207393
1988	7.599227	6.367864	0.861000	0.853558	3.735654	2.979713
1989	6.862877	6.238705	0.883000	0.870284	3.912979	2.826708
1990	6.047110	5.782575	0.893000	0.879763	5.723473	5.103931
1991	7.300000	7.244266	0.873000	0.873395	15.62584	15.69960
1992	7.700000	7.608771	0.834000	0.829212	2.238719	2.302577
1993	8.900000	8.549123	0.788000	0.794543	-0.571723	0.307817
1994	9.600000	9.248245	0.827000	0.816178	1.817032	1.476109
1995	9.400000	9.216026	0.848000	0.822923	1.728130	1.059224
1996	10.40000	10.24665	0.825000	0.825376	0.766113	1.389754
1997	11.40000	11.38991	0.857000	0.855113	1.393863	1.835313
1998	11.10000	11.45059	0.862000	0.847313	1.956097	1.068609
1999	10.50000	11.14301	0.854000	0.853110	1.774675	1.429336
2000	9.600000	10.51981	0.871000	0.880619	3.089490	3.288424
2001	9.400000	10.00923	0.846000	0.859032	0.746686	1.213073
2002	9.700000	10.24097	0.835000	0.848679	0.226883	0.767064
2003	10.60000	10.66185	0.820000	0.817464	-0.065396	0.195858
2004	NA	11.14284	NA	0.847599	NA	1.841579
2005	NA	11.38387	NA	0.869340	NA	2.388099

Variable	Theil	Korr.Koef
ALQ	0.0348	0.9878
KAP1	0.0059	0.9578
WBIPR	0.0995	0.9693

Eckart Severing und Beate Zeller

Welche Chancen für die Stärkung der betrieblichen Berufsausbildung sind mit einem externen Ausbildungsmanagement verbunden?

Die schwierige Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat zu einer ganzen Reihe von Initiativen und Förderprogrammen geführt, die dazu beitragen sollen, möglichst vielen ausbildungswilligen und -geeigneten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu sichern. Die Mehrzahl der Programme setzt auf Beratung und Information von Unternehmen und auf die temporäre oder dauerhafte Veränderung der betrieblichen Rahmenbedingungen der Ausbildung. Soweit derzeit die Wirksamkeit von Projekten evaluiert wird, geschieht dies auf der Programmebene. Eine systematische und programmübergreifende Evaluation einzelner Instrumente findet noch nicht statt. Es ist aber zu fragen, ob nicht eine solche Evaluationsstrategie zur Optimierung vorhandener, zur wirksameren Gestaltung neuer Projekte sowie zur Beurteilung ihrer nachhaltigen Wirkung entscheidend beitragen könnte.

Zwar bedienen sich die Programme und die in ihrem Rahmen durchgeführten Projekte der verschiedensten Mittel zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft. Gleichwohl lassen sie sich auf wenige Instrumente zurückführen. Der vorliegende Artikel gibt zunächst eine Übersicht über aktuelle Programme und versucht, die jeweils verfolgten Strategien zu typisieren. Er berichtet dann von der Evaluation eines größeren regionalen Projekts des „externen Ausbildungsmanagements“, auf das sich derzeit hohe Erwartungen in Bezug auf die Verbesserung der Ausbildungsstellensituation richten.

1. Initiativen und Programme zur Ausbildungsförderung

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Dualen System auf der einen Seite und das betriebliche Angebot auf der anderen Seite haben keinen inneren Zusammenhang. Die demografische Entwicklung, die schulischen Abschlüsse und die Berufswünsche der Jugendlichen, welche Umfang und Art der Nachfrage bestimmen, treffen auf ein davon unabhängiges Ausbildungsstellenangebot, das von betrieblichen Erwartungen zum künftigen Fachkräftebedarf, von der aktuellen konjunkturellen Situation und von den Rahmenbedingungen der Ausbildung selbst bestimmt wird (Krekel et al. 2003, 15). Derzeit treffen stark besetzte Nachfragejahrgänge auf ein krisenbedingt verengtes Ausbildungsangebot. Seit 1999 öffnet sich diese Schere von Jahr zu Jahr weiter (Brandes 2004). Im März 2004 fehlten nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit rechnerisch knapp 170.000 Ausbildungsplätze: 170.000

unbesetzten Stellen standen 340.000 Bewerber gegenüber. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze nahm dabei besonders stark ab. Nach übereinstimmenden Erwartungen der Bundesregierung und der Kammern und Arbeitgeberverbände muss mit einer größeren Lehrstellenlücke als im Vorjahr gerechnet werden: Es werden bis Ende September noch 20.000 bis 30.000 Ausbildungsplätze fehlen (lt. Pressemeldungen vom 21.09.2004).

Das System der Dualen Berufsausbildung in Deutschland ist durch die Kooperation verschiedener Akteure auf mehreren Ebenen – von der Bildungs- und Ordnungspolitik bis zur konkreten Ausbildungsorganisation in Betrieben und Schulen – gekennzeichnet. Dem entsprechend werden Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungssituation von einem pluralen Spektrum an Förderern und Durchführungsinstanzen getragen. Eine gemeinsame Maxime zahlreicher Programme und Initiativen der Bundesregierung und der Länderregierungen, der Arbeitgeberverbände, Kammern und der Gewerkschaften ist es, Ausbildung unabhängiger von konjunkturellen Schwankungen und demografischen Entwicklungen zu sichern. Dies geschieht vor allem durch den Versuch der Einwirkung auf die betrieblichen Entscheidungsparameter: es wird bei der *Veränderung der Rahmenbedingungen der Dualen Berufsausbildung* angesetzt. In ihrer konkreten Ausgestaltung unterscheiden sich die einzelnen Initiativen jedoch erheblich.

Änderungen gesetzlicher Regelungen und Verordnungen der Ausbildung, die finanzielle Förderung bestimmter Ausbildungsbetriebe, die gezielte Verbesserung der Ausbildungseignung von Jugendlichen und die Entlastung der Betriebe von Ausbildungsbürokratie zählen zum Bündel aktueller Maßnahmen. Im Bereich *gesetzgeberischer Maßnahmen* wurden durch die Bundesregierung Bestimmungen und Verordnungen abgemildert oder beseitigt, die als ausbildungshemmend für Betriebe betrachtet wurden. Dazu gehörten z. B. die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung oder die Straffung von Ordnungsverfahren und Gremienstrukturen zur Modernisierung Dualer Ausbildungsberufe. Verschiedene Programme setzen auf die *finanziellen Entlastung von Ausbildungskosten* (etwa das Bund-Länder-Ausbildungsprogramm zur direkten Finanzierung von Ausbildungsplätzen, das Programm „Kapital für Arbeit“, das mittelständische Unternehmen mit zinsgünstigen Krediten bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen unterstützt sowie Programme von einigen Arbeitgeberverbänden, die Teile der Ausbildungsvergütungen von Mitgliedsunternehmen übernehmen.) Daneben stehen *Instrumente für spezifische Betriebe* wie z. B. für ausländische Unternehmen oder für Existenzgründer, in denen man zusätzliche Potenziale für die Duale Ausbildung erschließen will.

Weil die sinkende Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen auch auf *Ausbildungshemmnisse auf Seiten der Jugendlichen* zurückgeführt werden – zu denen vor allem eine mangelnde Ausbildungsreife gezählt wird – setzen andere Initiativen bei den potentiellen Nachfragern selbst an. Mit einem Ganztagschulprogramm im Rahmen der Aktion „Zukunft Bildung“ oder durch das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf – BQF“ sollen mehr Jugendliche zur Ausbildungsreife gebracht werden. Eine ähnliche Zielsetzung verfolgt man mit der Integration der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz.

Maßnahmen mit regionalem Charakter – wie die Programme Regiokompetenz und StaRegio und diverse Programme der Länder – integrieren verschiedene der genannten Ansätze mit einer Gewichtung nach jeweils regionalem Bedarf. Kennzeichen dieser Programme ist oft der Versuch der Netzwerkbildung: die Zuständigen setzen erstens auf ein möglichst großes Bündel von Maßnahmen zur Ausbildungsförderung, das zweitens von vielen Institutionen – Verbänden, Kammern, Schulen, Kommunen und Landkreisen und der Arbeitsverwaltung – getragen werden soll, um deren Synergie zu nutzen. Eine breite Anlage der Initiativen wird als zielführend erachtet.

Initiativen der Wirtschaftsverbände sind häufig mit Landesprogrammen vernetzt und stellen ihrerseits wieder ein Bündel von Einzelmaßnahmen dar. Es werden Kampagnen durchgeführt wie die IHK-Lehrstellenoffensive, oder die Ausbildungsoffensive Bayern, eine Informationskampagne der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie VBM/BayME. Es gibt die finanzielle Förderung von Ausbildungsplätzen (exemplarisch sei erwähnt die die VBM/BayME-Lehrstelleninitiative, bei der bei insgesamt 1.100 zusätzlichen Ausbildungsstellen von Mitgliedsunternehmen 90 % der Ausbildungsvergütungen vom Arbeitgeberverband übernommen werden), und es wird auf stärkere Beratung und praktische Unterstützung der ausbildenden Unternehmen gesetzt wie z. B. mit dem Einsatz von Lehrstellenentwicklern und Lehrstellenwerbern, die gezielt Unternehmen ansprechen und beraten, oder mit der Organisation von Ausbildungsverbünden und der Vermittlung von Verbundpartnern. Auch die *Gewerkschaften* haben vielfältige Initiativen entwickelt, mit denen für zusätzliches Ausbildungsengagement der Unternehmen geworben wird. Gesetzt wird auf „Runde Tische zur Ausbildung“ und Ausbildungskonferenzen. Zusätzlich werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen angesprochen und für Formen von Verbundausbildung geworben.

Mit dem *„Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“* kündigen Staat, Wirtschaft und Gewerkschaft angesichts der weiter wachsenden Lehrstellenproblematik eine explizite Kooperation für mehr Ausbildung an und streben eine Trendumkehr auf dem Ausbildungsmarkt an. Ziel des Paktes ist die Steigerung der Ausbildungsleistung der Wirtschaft, die Verbesserung des Vermittlungsprozesses in Ausbildung durch die Bundesagentur für Arbeit sowie eine Anzahl „weiterer Maßnahmen“ wie die Aufstockung der Fördermittel des Programms StaRegio zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze im Rahmen von Ausbildungsverbünden, Hilfen zur Organisation von Ausbildungsverbünden und dem Einsatz externen Ausbildungsmanagements durch Kammern und Verbände, die Vergrößerung der Zahl der Ausbildungsplatzwerber sowie die Unterstützung der überregionalen Vermittlung von Jugendlichen. Die Maßnahmen sollen flankiert werden durch Medienkampagnen, Veröffentlichungen und Veranstaltungen zur Ausbildungssicherung.

2. Instrumente der Ausbildungsförderung

Im folgenden wollen wir Initiativen, die sich mit der Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Ausbildung oder mit der Verbesserung der Ausbildungs-

eignung der Jugendlichen befassen, außer Acht lassen, und uns solchen Maßnahmen zuwenden, die unmittelbar mit dem einzelnen Betrieb in Kontakt treten und auf eine Veränderung seines Ausbildungsverhaltens des abzielen. Die diversen Programme zur betrieblichen Ausbildungsförderung lassen sich auf einige wenige zugrunde liegende Instrumente zurückführen, die in verschiedener Weise und Intensität miteinander kombiniert werden.

Diese sind:

Typ 1: Ausbildungsstellenakquisition. Information der Betriebe über die Duale Berufsausbildung,

Typ 2: finanzielle Förderung betrieblicher Ausbildung,

Typ 3: externe Beratung von ausbildenden und ausbildungswilligen Unternehmen,

Typ 4: Entlastung von der Vermittlung eines Teils der Ausbildungsinhalte (z. B. Verbundausbildung),

Typ 5: externes Ausbildungsmanagement: Externalisierung betrieblicher Ausbildungsfunktionen an Dienstleister.

Externes Ausbildungsmanagement – Typ 5 – nimmt dabei insofern eine Sonderstellung ein, als es die anderen Instrumente generell oder fallweise aufnimmt und den Betrieben integrierte Ausbildungsdienstleistungen anbietet. Die ersten vier Instrumente sollen im Folgenden zunächst jeweils für sich kurz charakterisiert werden, bevor dann ausführlicher auf das externe Ausbildungsmanagement und seine möglichen Wirkungen auf betriebliche Ausbildungsentscheidungen eingegangen wird.

2.1 Ausbildungsstellenakquisition

Eine große Zahl von Projekten und Initiativen – der Kammern, der Verbände, der Gewerkschaften, des Bundes und der Länder, der Arbeitsverwaltung sowie der Medien und anderer Institutionen – beschränken sich auf Aktionen zur Ausbildungsstellenakquisition. Betriebe werden in verschiedener Breite und Intensität angesprochen und zur Schaffung neuer Ausbildungsstellen angehalten. Die Besetzung der von den angesprochenen Betrieben gemeldeten Stellen sowie deren weitere Betreuung liegen in der Regel außerhalb des Wirkungskreises dieser Initiativen. Eine solche Ergänzung der grundständigen Akquisitionsaufgaben der Kammern und der Berufsberatung der Arbeitsagenturen erscheint vor allem da sinnvoll, wo von diesen Einrichtungen Unternehmen nicht gut erreicht werden: bei Kleinunternehmen, bei neu gegründeten Unternehmen, ausländischen Unternehmen und bei der Implementierung neuer Berufe der Dualen Ausbildung in Branchen mit bislang geringer Ausbildungsintensität.

2.2 Finanzielle Förderung betrieblicher Ausbildung

Programme zur finanziellen Entlastung von betrieblichen Ausbildungskosten wie sie vom Bund oder von einigen Arbeitgeberverbänden angeboten werden, stellen eine direkte Subventionierung von Ausbildungsplätzen dar. Sie zielen in erster Linie darauf ab, während der Programmlaufzeit die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen. Einige Träger, die dieses Instrument umsetzen, berichten von Erfahrungen, nach denen über eine finanzielle Förderung betrieblicher Ausbildung auch weiterreichende motivierende Wirkungen auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe erwartet werden können. Als Grund wird genannt, dass erstausbildende Betriebe über die Teilnahme an Förderprogrammen Ausbildungs-Know-how aufbauen und positive Erfahrungen mit im Betrieb ausgebildeten Fachkräften machen können.

2.3 Beratung zur betrieblichen Ausbildung

Mit Beratungsangeboten soll Betrieben die Ausbildung bzw. der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden. Beratungen zur betrieblichen Ausbildung sind traditionell Bestandteil der Angebotspalette von Kammern, Verbänden und der Arbeitsverwaltung. Im Rahmen von Förderprogrammen bieten zunehmend auch Bildungsträger Beratungen für Ausbildungsbetriebe an. Gegenstand der Beratung sind unter anderem Fragen zur Eignung als Ausbildungsbetrieb, Fragen zu geeigneten Berufsbildern, Probleme mit der Ausbildungsorganisation. Die Angebote umfassen eine Vielzahl von Maßnahmen und reichen von der Einzelfallberatung über Workshopangebote für Ausbilder bis hin zur Organisation von Ausbildungsforen im Internet, wo Betriebe zu allen Fragen rund um die Ausbildung Hilfestellungen diskutieren und abrufen können. Es werden zunehmend firmenspezifische Beratungspakete angeboten.

2.4 Entlastung von der Vermittlung eines Teils der Ausbildungsinhalte – Verbundausbildung

Die Ausbildung im Verbund ist kein neues Konzept im dualen System der beruflichen Bildung; sie hat bereits eine lange Tradition (Schlottau 2000). Quantitativ ist sie aber bis heute – vor allem in den alten Bundesländern – marginal geblieben. Nur etwa zwei Prozent der Auszubildenden erhalten bislang ihre berufliche Erstausbildung im Rahmen eines Verbunds. Vor dem Hintergrund der im Zuge des raschen technologischen Wandels entstehenden neuen und neu gestalteten Berufe einerseits und der zunehmenden Spezialisierung der Betriebe andererseits wird aber erwartet, dass die Ausbildung im Verbund für die Zukunft an Bedeutung gewinnt. Unter einem Ausbildungsverbund versteht man die Kooperation mehrerer Lernorte in der betrieblichen Erstausbildung. Verbünde entstehen häufig aus dem konkreten Bedarf eines einzelnen Betriebs heraus, der z. B. bestimmte Teile der Ausbildung, die in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind, selbst nicht abdecken kann. Ausgehend von der jeweiligen Interessenlage der Betriebe umfasst die Verbundausbildung eine

ganze Palette unterschiedlicher Modelle. Die verschiedenen Formen der Kooperation unterscheiden sich in Hinblick auf die beteiligten Partner und ihre Aufgabenteilung und in Hinblick auf die Art des Zusammenschlusses und seine Rechtsform. Die Kooperationsbeziehungen im Rahmen der Verbundausbildung beziehen sich auf Formen der Auftragsausbildung, den Austausch von Auszubildenden, die Durchführung gemeinsamer Kurse, gemeinsame Rekrutierung von Auszubildenden und die Weiterbildung der Ausbilder

Von Projekten, die die Organisation von Verbundausbildungen zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft anbieten, werden den kooperierenden Betrieben eine Reihe von Vorteilen gegenüber der Ausbildung nur in einem Betrieb versprochen. Oft genannt werden:

- die Erleichterung des Einstiegs in die berufliche Erstausbildung für junge Unternehmen, die Erleichterung der Ausweitung des Ausbildungsangebots auf zusätzliche Berufe und die Unterstützung der Ausbildung in neuen und neu geordneten Berufen (Raskopp 2002, 31);
- die Behebung von Ausbildungsdefiziten in hoch spezialisierten Betrieben, die so ihren speziellen Bedarf an Fachkräftenachwuchs abdecken können und die fachlich bessere Ausbildung der Auszubildenden durch ein breiteres Spektrum der Inhalte sowie – damit verbunden – die Förderung von Mobilität und Flexibilität der Auszubildenden, dadurch ergeben sich für diese breiter angelegte Einsatzmöglichkeiten (Schlottau 2002, 40);
- die Kostensenkung durch die gemeinsame Finanzierung bestimmter Aufwendungen, die bessere Auslastung vorhandener Ausbildungskapazitäten und die wechselseitige Nutzung spezieller Kapazitäten und besonderer technischer Ausrüstungen.

Die Vorzüge der Ausbildung im Verbund sind zwar in der berufsbildungspolitischen Debatte unumstritten. Dies schlägt sich auch in der großen Anzahl von Verbundförderinitiativen nieder. Dennoch ist derzeit der Anteil an Verbundausbildungsplätzen an der Gesamtzahl der Ausbildungsplätze immer noch minimal. Selbst Projekte, die sich die Stiftung von Verbünden dezidiert zum Ziel gesetzt haben, berichten von großen Umsetzungsproblemen. Betriebe haben Vorbehalte, weil sie fürchten, dass über Verbünde Betriebsinterna an Wettbewerber weitergegeben werden könnten (Salss 2002, 32), weil sie eine Beeinträchtigung der Betriebsloyalität der Auszubildenden befürchten und weil ihnen der Abstimmungsaufwand zu hoch bzw. die Entfernung zwischen den Verbundpartnern zu weit erscheint (Schlottau 2003, 29).

2.5 Externes Ausbildungsmanagement

Viele Projekte zum externen Ausbildungsmanagement richten sich vorwiegend an kleine und mittlere Unternehmen. Sie gehen davon aus, dass große Unternehmen, die im Ausbildungsbereich oft Vorreiterrollen übernehmen, eher in der Lage sind, sich auf die neuen Anforderungen in der Ausbildung einzustellen, es sich aber bei

den mittleren, kleinen und Kleinstbetrieben anders verhält, die mit über 80 % der Ausbildungsverhältnisse den Hauptteil der Ausbildung tragen. In der Tat verfügen diese oft hoch spezialisierten Unternehmen häufig nicht hinreichend über eigene personelle und sachliche Ausbildungsressourcen. Es steht in der Regel auch kein hauptberuflicher Ausbilder zur Verfügung. Nebenamtliche Ausbilder erfüllen hier Leitungs-, Durchführungs- und Dispositionstätigkeiten in einer Person. Viele Betriebe definieren daher das Fehlen eines hinreichend professionellen Ausbildungsmanagements selbst als Problem (Brandes 2004). Bei der Suche nach Lösungsstrategien befinden sich insbesondere kleinere Unternehmen in einer deutlichen Neuorientierung. Sie erteilen bisherigen Formen der Ausbildungsunterstützung von außen eine Absage (Westhoff, Zeller 2004, 10). Die Gründe sind vielfältig:

- Qualifizierungsmodelle, die sich an betriebliche Ausbilder wenden, unterstellen in der Regel die Ausbildungssituation größerer Betriebe.
- Viele Weiterbildungskonzepte, die für die Zielgruppe der nebenamtlichen Ausbilder entwickelt werden, können das Problem nicht lösen, weil sie auf das betriebliche Umfeld der Ausbildung in den kleinen Betrieben kaum Einfluss nehmen.
- Viele elaborierte Modelle produktionsintegrierter Ausbildung sind in kleinen Betrieben wegen des schwer einschätzbaren Investitionsaufwands, der laufenden Personalkosten und des organisatorischen Aufwands im Verhältnis zum erwarteten Nutzen für die Nachwuchsqualifizierung schwer umzusetzen.

Im externen Ausbildungsmanagement werden eine Reihe von Einzelinstrumenten – klassische Beratungstätigkeiten, die Organisation und Moderation von Ausbildungsverbünden und Ausbildungsnetzwerke – in ein ganzheitliches Konzept integriert und um eine Koordinationsdienstleistung ergänzt. Die Verfahren und Produkte, die dabei zum Einsatz kommen, unterstützen die Betriebe in unterschiedlichem Umfang und reichen in qualitativer Hinsicht von rein administrativer Entlastung bis hin zur Verlagerung wesentlicher Entscheidungskompetenzen nach außen. Die administrative Entlastung kann beispielsweise Fragen der Ausbildungsverträge oder der Abstimmung mit Kammern und Berufsschulen betreffen. Damit soll es den Betrieben erleichtert werden, sich auf die betrieblich-fachliche Ausbildung zu konzentrieren. Der „Ausbildungsmanager" als externer Dienstleister liefert nicht nur Informationen und Dienste, sondern er ist auch in der Lage, Bewerber auszuwählen (SALSS 2002, 41) und betriebliche Ausbildungsfunktionen zu übernehmen. In der elaboriertesten Form externen Ausbildungsmanagements wird der externe Unterstützer nicht nur von Fall zu Fall vom Betrieb mit einzelnen Ausbildungsaufgaben betraut, sondern begleitet und betreut den gesamten Ausbildungsprozess, beginnend mit der Analyse und Schaffung der Ausbildungsvoraussetzungen im Betrieb und der Auswahl geeigneter Bewerber bis zur Ausbildungsevaluation (Westhoff, Zeller 2004, 9). Damit erschließt das externe Ausbildungsmanagement dem Betrieb auch eine Palette von professionellen Hilfen, Unterstützungsleistungen und Fördermöglichkeiten, die insbesondere für den Einstieg in die berufliche Erstausbildung und die Erweiterung des Ausbildungsplatzangebots zur Verfügung stehen. Das Angebot externen Ausbildungsmanagements setzt an dem Unterstützungsbedarf an, den die Betriebe für die innerbetriebliche Durchführung der beruflichen Ausbildung haben und bietet

firmenspezifische Lösungen an. Letztlich handelt es sich um die Externalisierung zuvor betrieblicher Ausbildungsfunktionen an getrennte Dienstleister, in der Regel an Bildungsträger.

Typischerweise werden Leistungen des externen Ausbildungsmanagements sowohl fakultativ als auch als Systemlösungen über den gesamten Ausbildungszyklus angeboten. Dabei kommen Ausbildungsberater bereits bei der Vorbereitung auf die Ausbildung durch die Analyse des Ausbildungsbedarfs und die Sicherstellung der Ausbildungseignung des Betriebs zum Einsatz. Sie unterstützen oder übernehmen die Auswahl geeigneter Bewerber, entwickeln dazu Anforderungsprofile entsprechend der für den Betrieb wesentlichen Kompetenzen und Fachkenntnisse und treffen eine Bewerber(vor)auswahl mit Hilfe unterschiedlicher Testmethoden vom einfachen Eignungstest bis hin zum ausführlichen Assessment. Während der Ausbildung stehen Ausbildungsberater bei auftretenden Fragen, Problemen oder Konflikten als Berater und Moderatoren zur Verfügung.

3. Wirkungen auf die Ausbildungsentscheidungen von Betrieben

Interventionen durch Projekte und Programme treffen auf Betriebe, die aus bestimmten Gründen die Entscheidung getroffen haben, auszubilden oder dies zu unterlassen. Ihre Wirksamkeit wird sich daran entscheiden, wie ihre Instrumente diese Entscheidungsgrundlagen affizieren, d. h. die Rahmenbedingungen und Grundlagen der Entscheidung, nicht oder in vermindertem Umfang auszubilden, verändern.

Untersuchungen dazu, wie sich durch Projektinterventionen das betriebliche Ausbildungsverhalten verändert, liegen bisher nicht vor. Zu den betrieblichen Gründen für oder gegen Ausbildung kann aber eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung Auskunft geben, die auf einer schriftlichen Befragung von 1.372 Betrieben im Sommer 2001 beruht (Walden et al. 2002) sowie ein ergänzendes Forschungsprojekt des BIBB, in dem im Jahr 2003 Expertengespräche in 50 Unternehmen verschiedener Branchen durchgeführt wurden (BIBB, in to mind 2004). Im Kontext unserer Fragestellung ist vor allem von Belang, ob Unternehmen Ausbildung unterlassen, weil sie geringe Verwertungsmöglichkeiten bzw. geringeren zukünftigen Fachkräftebedarf sehen – dann eine nur sehr begrenzte Wirksamkeit von ausbildungsunterstützenden Maßnahmen zu befürchten – oder ob sie Ausbildung unterlassen, weil sie hohen Aufwand und Probleme bei der Ausbildung selbst erwarten.

Zunächst ergibt sich aus der schriftlichen BIBB-Erhebung wie aus vergleichbaren Untersuchungen (z. B. Beutner 2001), dass 40 % der nicht ausbildenden Betriebe, die über die Voraussetzungen zur Ausbildung verfügen (und 35 % derer, bei denen diese Bedingungen nicht gegeben sind) Ausbildungshemmnisse im mangelnden Bedarf an Fachkräften sehen, von günstigerer Personalakquisition auf dem Arbeitsmarkt ausgehen (37 % / 27 %) und erwarten, dass Auszubildende den Betrieb nach der Aus-

bildung verlassen (46 %/26 %). Ausbildungshindernisse dieser Art sind allein durch eine bessere Ausbildungsunterstützung nicht abzuschwächen. Es wurden aber deutlich mehr solche Gründe für Ausbildungsabstinenz genannt, die durch veränderte Rahmenbedingungen und externe Ausbildungsunterstützung beeinflussbar wären: „keine qualifizierten Bewerber“ (56 %/19 %), „zu hohe Kosten“ (55 %/42 %), „zu viele Vorschriften“ (55 %/41 %), „Auszubildende zu selten im Betrieb“ (63 %/32 %), „kein geeigneter Ausbildungsberuf bekannt“ (13 %/19 %) und schließlich „keine Zeit“ (30 %/52 %). Es ist dabei anzumerken, dass sich der Verzicht auf Ausbildung nicht unmittelbar aus bestimmten gegebenen oder fehlenden Bedingungen ableiten lässt. Die individuellen Einschätzungen der Betriebe und ihre Ausbildungstradition spielen eine wichtige Rolle.

Die Frage nach der Beeinflussbarkeit von Ausbildungsentscheidungen durch die in den aktuellen Programmen vorgesehenen Instrumente war allerdings nicht Gegenstand bislang vorliegender Untersuchungen zum betrieblichen Ausbildungsverhalten. Diese Frage beantwortet sich nicht implizit. Entkräftet die Entlastung der Unternehmen von Ausbildungsbürokratie den Vorbehalt, Ausbildung wäre mit zu vielen Vorschriften verbunden? Werden Angebote der Verbundausbildung von Unternehmen genutzt, die bislang auf Ausbildung verzichteten, weil sie zu spezialisiert sind, um alle Inhalte abdecken zu können? Führen Angebote, eine Vorauswahl oder Auswahl von geeigneten Bewerbern zu treffen, zu mehr Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen, die angeben, mangels geeigneter Bewerber auf Ausbildung zu verzichten? Führen intensivere Ausbildungsplatzakquisition und Beratung tatsächlich zu mehr Ausbildungsbereitschaft? Wenn es um die Optimierung der Programme zur Ausbildungsförderung geht, ist die Beantwortung derartiger Fragen unabdingbar; sie entscheidet, welche Instrumente das betriebliche Ausbildungsverhalten tatsächlich verändern können.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Zentrums für Ausbildungsmanagement Bayern >zab< ist vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) eine Untersuchung durchgeführt worden, die es erlaubt, aus dem Einsatz bestimmter Maßnahmen zur Ausbildungsunterstützung Schlüsse auf betriebliche Einstellungsveränderungen zur Ausbildung zu ziehen. Das >zab< ist ein Projekt des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie, das Mitgliedsunternehmen dieses Verbands in ganz Bayern Leistungen des externen Ausbildungsmanagements anbietet und von einer aufwändigen Imagekampagne für die ME-Ausbildung begleitet wird. In einer ersten begrenzten Untersuchung, die derzeit (11.2004) mit einer größeren Zahl von Betrieben und erweitertem Erhebungsumfang wiederholt wird, wurden Betriebe vor einer Intervention durch Berater des >zab< und nach zwei Jahren der Arbeit mit >zab<-Beratern erneut nach Einstellungen zur betrieblichen Ausbildung und nach Veränderungen im Ausbildungsverhalten befragt.

Dabei hat sich eine Reihe von Einschätzungen der Betriebe signifikant verändert. Die deutlichste Veränderung ergab sich in Bezug auf die Annahme, durch den produktiven Einsatz von Ausbildenden ließen sich nur geringe Erträge erbringen. Vermuteten dies vor der Inanspruchnahme von Beratungsleistungen des >zab< noch 68 % der befragten Betriebe, waren es in der Nachbefragung noch 32 %. Von „hohem pädagogischen Aufwand“ gingen zunächst 72 %, in der Nachbefragung noch 65 %

der Betriebe aus, von „hohem bürokratischen Aufwand“ 58 % vs. 38 %. Von „zu hohen Ausbildungskosten“ allerdings gingen zunächst nur 54 % der Betriebe aus, in der zweiten Befragung hatte sich dieser Wert auf 64 % erhöht.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist in Rechnung zu stellen, dass die Aussagekraft insofern begrenzt ist, als nicht unterscheidbar ist, ob Änderungen in der Beurteilung der Ausbildung allein durch Einwirkungen des externen Ausbildungsmanagements oder auch durch externe Faktoren verursacht wurden. Zum anderen sind Veränderungen des wirklichen Ausbildungsverhaltens der Betriebe und nicht nur ihrer Auffassungen zur Ausbildung nicht Gegenstand gewesen. Es mag auch sein, dass die Abschwächung des Einwands des „zu hohen bürokratischen Aufwands“ sich daraus ergibt, dass die Arbeit des >zab< die Betriebe vor allem in diesem Bereich unterstützt – eine über der Arbeit des >zab< hinaus wirkende nachhaltige Veränderung der Auffassungen zur Ausbildung also gar nicht vorliegt.

Trotzdem deuten einige deutlichen Unterschiede in der betrieblichen Bewertung folgender Problemfelder:

- Spielraum der Unternehmen: Hier zeigt sich eine positivere betriebliche Sicht auf die Freiräume, welche insbesondere die neuen Ausbildungsordnungen bieten. Die Organisation der Ausbildung im Betrieb wird positiver gesehen.
- Aufwand für Prüfungsdurchführung und Ausschussarbeit (Frage begrenzt auf die Umsetzung der neuen E-Berufe): Die Prüfungsdurchführung wird weniger aufwändig eingeschätzt, die negative Bewertung des Aufwands für die Ausschussarbeit dagegen bleibt nahezu unverändert.

– darauf hin, dass Interventionen des externes Ausbildungsmanagements tatsächlich dazu führen, dass Flexibilitätsreserven der Ausbildung für eine bessere betriebliche Adaption genutzt bzw. zumindest bemerkt werden.

Wenn Projekte zum externen Ausbildungsmanagement über ihre – in der Regel von öffentlichen oder verbandlichen Mitteln begrenzte – Laufzeit hinaus Wirkung auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe haben sollen, sollte ihre Evaluation zur Beurteilung solcher Ziele beitragen. Aus der Begleitforschung zur Arbeit des >zab< ergeben sich Indizien dafür, dass zur nachhaltigen Verankerung einer veränderten Stellung zur Ausbildung Instrumente zu entwickeln sind, die *aktivierend* auf die Betriebe einwirken.

Dies bedeutet eine Erweiterung bisheriger Ansätze externen Ausbildungsmanagements. Herkömmliche Strategien zielen vornehmlich darauf ab, die erforderliche Ausbildungsinfrastruktur in Unternehmen bereitzustellen. Um Unternehmen den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern, werden Leistungen rund um die Ausbildung durch das externe Ausbildungsmanagement organisiert bzw. direkt übernommen. Zur *Sicherung der Nachhaltigkeit* betrieblicher Ausbildungsstrukturen reicht es jedoch nicht, fehlende betriebliche Ausbildungsressourcen zu substituieren. Weiter reichende Konzepte externen Ausbildungsmanagements unterstützen Betriebe bei der eigenen Planung und Gestaltung der Ausbildung. Es ist wichtig, Instrumente zu integrieren, die betriebliche Ausbilder, Fach- und Führungskräfte

einbeziehen, damit diese die Spielräume neuer Ausbildungskonzepte sinnvoll – bezogen auf die jeweils konkreten betrieblichen Besonderheiten – nutzen können.

In Bezug auf die Gestaltung von erfolgreichen Projekten zum externen Ausbildungsmanagement ergibt sich eine Reihe von Empfehlungen:

- Eine ausschließlich finanzielle Förderung betrieblicher Ausbildung hat kaum nachhaltige Wirkungen. Es ist davon auszugehen, dass Betriebe beim Entfall von Ausbildungssubventionen ihre Kosten- und Nutzenrechnung erneut vornehmen werden und ceteris paribus vor der gleichen Situation stehen, die sie ohne Inanspruchnahme von Förderleistungen zum Verzicht auf Ausbildung bewegt hätte. In Kombination mit anderen Instrumenten der Unterstützung und Beratung ausbildender Betriebe kann aber auch die finanzielle Förderung betrieblicher Ausbildung eine nachhaltige Einwirkung auf die betriebliche Ausbildungsorganisation darstellen.
- Eine zentrale Rolle spielt die Beratung und Unterstützung zur Umsetzung einer *betriebsnahen,* d. h. in die betrieblichen Abläufe integrierten Ausbildung. In dem Umfang, in dem es dem externen Ausbildungsmanagement gelingt, die Ausbildung an produktiven Arbeitsplätzen durchzuführen, den Kreis der Mitarbeiter zu erweitern, die sich auf die Auszubildenden beziehen und die Inhalte der Ausbildung korrespondierend zu betrieblichen Projekten zu gestalten, steigern sich nicht nur produktive Erträge der Ausbildung bzw. verringern sich Sonderkosten der Ausbildungsbetreuung (Bardeleben et al. 1995), sondern wird auch ein breites Fundament an Ausbildungskompetenz im Betrieb gebildet.
- Nachhaltige Wirkung hat nicht die einfache Entlastung der Betriebe von Ausbildungsbürokratie, sondern eine damit einhergehende Heranführung des betrieblichen Personals an die eigene Organisation von Ausbildung. Dazu zählt, dass das externe Ausbildungsmanagement nicht nur als Makler zwischen den Betrieben und dritten Institutionen der Ausbildung fungiert, sondern direkte Kontakte stiftet und begleitet.
- Die externe Unterstützung oder Übernahme der Bewerbersuche kann dazu führen, dass sich betriebliche Urteile über eine zu geringe Ausbildungseignung potentieller Auszubildender relativieren, wenn betriebliche Akteure in die Bewerbersuche eingebunden werden.

Zusammengefasst: Externes Ausbildungsmanagement sollte intern mitgestaltet und mit vollzogen werden können, damit die Ausbildungskompetenz im Betrieb nachhaltig ausgebaut werden kann.

Literatur

Bardeleben et al. 1995: Bardeleben, R. v.; Beicht, U.; Kalman Fehér, K.: Kosten und Nutzen der Ausbildung. Repräsentative Erhebung aus Industrie, Handel und Handwerk. Bielefeld: W. Bertelsmann 1995

Beutner, M. 2001: Beutner, M.: Ausbildungsbereitschaft in Klein- und Mittelbetrieben. Köln 2001

BIBB, in to mind 2004: BIBB; in to mind – Institut für Marketingforschung 2004 (Hrsg.): Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus Sicht der Betriebe. Zusammenfassung der Ergebnisse der Gespräche mit Experten und Expertinnen aus Betrieben (Informationsblatt). BIBB: Bonn 2004

BMBF 2004: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2004. Bonn: BMBF 2004 (http://www.bmbf.de/pub/bbb_2004.pdf)

Brandes 2004: Brandes, H.: Zur Ausbildungsbeteiligung von Betrieben auf Bundesebene. Vorlage zum Workshop: Perspektiven zur Beteiligung ausbildungsfähiger Betriebe in NRW am 08.06.2004 in Gelsenkirchen. (Bonn: BIBB 2004)

Krekel et al. 2003: Krekel, E. M.; Troltsch, K.; Ulrich, J. G.: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage. In: BWP 32.2003 (Sonderausgabe). S. 13–16

Mächtle, Eden 2004: Mächtle, T.; Eden, M.: Bremer Landesprogramm Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften – Zwischenbilanz. IT+B-Arbeitspapiere Nr. 50. Bremen: Universität Bremen 2004

Raskopp 2002: Raskopp, K.: Verbundausbildung als Maßnahme zur Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots. In: BWP 4.2002, S. 29–31

Salss 2002: Salss – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe, Bonn (Hrsg.): Abschlussbericht zur Umsetzung von Artikel 2 – Wissenschaftliche Begleitung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Bonn 2002

Schlottau 2000: Schlottau, W.: Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze. In: Cramer, R.; Schmidt, H.; Wittwer. W.: Ausbilder-Handbuch. Köln, 36. Ergänzungslieferung 04.2000

Schlottau 2002: Schlottau, W.: Verbundausbildung: Von der Lückenschließung zur Qualitätsverbesserung. In: Berufsbildung 75.2002, S. 39–41

Schlottau 2003: Schlottau, W.: Verbundförderung: Anschubfinanzierung für betriebliche Ausbildungsplätze. In: BWP 32.2003 (Sonderausgabe). S. 28–30

Walden et al. 2002: Walden, G.; Beicht, U.; Herget, H.: Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In: BWP 31.2002, S. 35–39

Westhoff, Zeller 2004: Westhoff, G.; Zeller, B.: Externes Ausbildungsmanagement – Instrument zur Sicherung der Modernisierung der betrieblichen Ausbildung. In: BWP Heft 2/ 2004, S. 9–12

Liste der Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Tanja ADAM, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Hugo ADOLPH, Landesinstitut für Pädagogik und Medien, Saarbrücken

Dr. Daniela AHRENS, Universität Bremen Institut für Technik und Bildung, Bremen

Simone ASMUTH, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Heinz BEEK, Hessisches Landesinstitut für Pädagogik, Wiesbaden

Dr. Dagmar BEER-KERN, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Berlin

Dr. Monika BETHSCHEIDER, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Harald BRANDES, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Walter BROSI, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Prof. Dr. Detlef BUSCHFELD, Universität zu Köln, Köln

Dr. Hans DIETRICH, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg*

Dr. Agnes DIETZEN, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Prof. Dr. Manfred ECKERT, Universität Erfurt, Erfurt

Bettina EHRENTHAL, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Dr. Friedrich H. ESSER, Universität zu Köln, Köln

Kálmán FEHÉR, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Dieter GAUL, Pädagogisches Zentrum, Bad Kreuznach

Dr. Torsten GEIßLER, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn

Dr. Mona GRANATO, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Ute HIPPACH-SCHNEIDER, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Folkmar KATH, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Dr. Winand KAU, Meckenheim

Dr. Helmut KEIM, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin

Dr. Christiane KOCH, BFQ Büro für Qualitätsforschung, Bremen

Manfred KREMER, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn

Andreas KREWERTH, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Bernd KUEHN, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Prof. Dr. Manfred LÖSCH, Universität Bochum, Bochum

Roland MATZDORF, Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW, Düsseldorf

Kirstin MÜLLER, Technische Universität Dresden, Dresden

Prof. Dr. Reinhold NICKOLAUS, Universität Stuttgart, Stuttgart

Wolfgang OPPEL, Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand, Berlin

Alexander REINBERG, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg*

Harald SCHMID, Transnet Hauptvorstand, Frankfurt

Karen SCHOBER, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

Barbara SCHULTE, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Reinhard SCHULZ, Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen, Kronshagen

Susanne SCHWARZENBERG, Kultusministerkonferenz, Bonn

Anke SETTELMEYER, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Dr. Eckart SEVERING, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg

Prof. Dr. Peter F. E. SLOANE, Universität Paderborn FB 5, Paderborn

Dr. Christian SPERLE, Zentralverband des deutschen Handwerks, Berlin

Dr. Thomas STAHL, Isob, Wenzenbach

Peter THIELE, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn

Klaus TROLTSCH, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Dr. Alexandra UHLY, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Dr. Joachim ULRICH, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Monika VAN OOYEN, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Dr. Günter WALDEN, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Monika WENZEL, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Wiesbaden

Dirk WERNER, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln

Angela WÜNSCHMANN, Sächsisches Staatsinstitut für Bildung und Schulentwicklung, Radebeul

Dr. Reinhard ZEDLER, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln

Beate ZELLER, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg

Heike ZINNEN, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Arnulf ZÖLLER, Staatsinstitut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, München

* Die Teilnehmer haben auf die Veröffentlichung ihres Beitrages verzichtet.

ABSTRACT

The number of new training contracts has been decreasing for years, although the age-groups that need to be supplied with training places become bigger, not smaller. For 2004, too, the signals on the apprenticeship market are again anything but pleasant.

The consequence of this development is that the gap between the demographic situation and the situation on the apprenticeship market widens and that vocational training alternatives become increasingly important.

The workshop held by the working group on the vocational training research network has analyzed this development and, among other things, tried to find answers to the following questions:

- Is the economic development the only reason for the decrease in the number of in-company training places, or do structural aspects also play a role?
- How does this development influence young people's educational behavior and their choice of occupation?
- How can future undesirable developments on the apprenticeship market be recognized early enough to enable experts to develop appropriate political vocational training instruments in time?