

Dieter Dohmen

Drama am Ausbildungsmarkt? – eine Replik

Blog-Beitrag

Berlin, Juli 2018

ENHANCING LIFELONG LEARNING FOR ALL

www.fibs.eu



**Forschungsinstitut für
Bildungs- und Sozialökonomie**

Research Institute for the Economics
of Education and Social Affairs

Michaelkirchstr. 17/18
D- 10179 Berlin
Tel.: +49 (0)30 8471223-0
Fax: +49 (0)30 8471223-29

Ihr Ansprechpartner:
Dr. Dieter Dohmen
E-Mail: info@fibs.eu
www.fibs.eu

Drama am Ausbildungsmarkt? – eine Replik zur aktuellen Diskussion

„Jedes Jahr im Sommer jeit dat Spillche widder loss“, sangen einst die Black Fööss. Allerdings geht es mittlerweile dabei weniger um Urlaub in Spanien, als um das Thema „Berufsausbildung“, das jeden Sommer Hochkonjunktur hat. Es überschlagen sich die Berichte, dass Unternehmen händeringend Auszubildende suchen, aber keine finden. Die Schlagzeilen lauten dann zum Beispiel „Jede fünfte Lehrstelle bleibt unbesetzt“ (FAZ vom 25.7.2018), „Firmen finden keine Azubis“ (Tagesspiegel vom 18.7.2018) oder „17.000 Betriebe bekommen keine einzige Bewerbung“ etc. Diese Sammlung ließe sich beliebig fortsetzen.

Die (behaupteten) Ursachen für diese Situation sind seit Jahren ähnlich: Einerseits würde der demografische Wandel zu kleineren Altersgruppen führen und andererseits wolle ein zu großer – und zunehmender – Anteil der Jugendlichen studieren. Dabei wird sogar behauptet, dass „zu viele Studierende überfordert seien“ (Julian Nidda-Rümelin am 18.7.2018 im Tagesspiegel). Nach seiner – grundsätzlich nicht neuen – Einschätzung sei es „verheerend, dass Deutschland auf weitergehende Akademisierung setze“. Vielmehr sei, so seine steile These, die Über-Akademisierung „eine schlichte, unbestreitbare Tatsache“.

Nun ist es nicht zu bestreiten, dass viele Betriebe Ausbildungsplätze nicht besetzen können und weniger oder auch gar keine Bewerbung mehr bekommen – richtig ist aber auch, dass „viele Azubis keine Firma“ finden, wie der Tagesspiegel am 18.7.2018 zurecht vermerkt. Die Ursachen für die seit Jahren gleichen Feststellungen liegen allerdings weder im demografischen Wandel noch in einer zu hohen Studierneigung.

Schauen wir uns die Fakten an: Die Zahl der Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen gut zehn Jahren zwischen 2005 und 2016 um 50 Prozent – oder 3 Millionen – erhöht. Fast alle Hochschulabsolvent/innen finden eine Stelle, wenngleich nicht immer gleich unbefristet oder mit attraktivem Gehalt etc.; die Arbeitslosenquote der Akademiker/innen ist historisch niedrig und wird nur von denen der Meister/Techniker/Fachwirt*Innen unterboten. Demgegenüber hat sich die Zahl der beruflich Qualifizierten kaum verändert, was allerdings nur dadurch bedingt ist, dass es mehr ältere Arbeitnehmer/innen mit einer Berufsausbildung im Arbeitsmarkt gibt – bei den jüngeren hat sich die Zahl der beruflich Qualifizierten in den vergangenen zehn Jahren drastisch, zum Teil um über 10 Prozentpunkte, verringert. Dies betrifft nicht nur die jüngeren Altersgruppen, sondern ist bis hinein in die Gruppe der 40-jährigen zu beobachten.

Die Arbeitslosenquote der beruflich Qualifizierten ist doppelt so hoch wie die der Akademiker/innen und die Abbrecherquoten zwischen beiden Wegen unterscheiden sich nur wenig. Ausbildungs- und Studienentscheidungen waren, sind und werden immer auch „Trial and error“-sein – und das ist auch gut so. Nur wer nichts ausprobiert, ist vor Fehlentscheidungen geschützt (vorausgesetzt, man betrachtet das nichts ausprobieren nicht selbst als Fehler).

Da sich die beschriebene Entwicklung der Qualifikationsstruktur im Grundsatz schon viel länger beobachten lässt und sich in den konkreten Zahlen auf die Zeit zwischen 2005 und 2016, also über die letzten zehn Jahre bzw. über mehrere Altersgruppen hinzieht, liegt die Ursache dafür

offenkundig weniger an der zu geringen Zahl an ausbildungsinteressierten Jugendlichen, sondern an den Unternehmen, die die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen in den vergangenen Jahrzehnten drastisch reduziert haben. Wurden Ende der 1990er Jahre noch deutlich über 600.000 Ausbildungsverträge im Jahr unterschrieben, waren es 2005 noch 560.000 und 2016 nur noch 510.000 (2007/08 gab es durch die Bemühungen im Kontext des Ausbildungspakts noch einmal ein kurzes Zwischenhoch). Das Angebot an Ausbildungsplätzen ist noch deutlich stärker gesunken. Gleichwohl zeigt sich für 2017 wieder ein leichter Anstieg bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, der auf eine Trendwende hindeuten könnte.

Mit der sinkenden Zahl der neuen Ausbildungsverträge einher geht eine zeitweise extrem hohe Zahl an jungen Menschen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, sondern mit dem sog. Übergangssystem vorliebnehmen mussten. Mitte des vergangenen Jahrzehnts waren es jährlich über 400.000 junge Menschen, im Jahr 2005 gar 463.000, die dort neu einmündeten (auch 2016 bzw. 2017 war diese Zahl wieder extrem hoch, allerdings beeinflusst durch die hohe Zuwanderung der Vorjahre). In den meisten Fällen, wenngleich nicht immer, bietet das Übergangssystem keine großen bzw. sich erheblich verbessernden Chancen anschließend einen Ausbildungsplatz zu finden. Die meisten Menschen bleiben dort bzw. münden dann in unqualifizierte Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit (allerdings gibt es regionale Unterschiede). Schaut man sich die Struktur des Ausbildungsplatzangebotes an, dann zeigt sich über die vergangenen zehn Jahre eine leichte Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsplätze und eine Verringerung der außerbetrieblichen Plätze um zwei Drittel (und insbesondere in Ostdeutschland). Wenn sich nun eine derart große Anzahl junger Menschen im Übergangssystem befinden und wenn man dieser Gruppe nicht gerade per se die Ausbildungsfähigkeit abspricht, sondern sie als Potenzial für den Ausbildungsmarkt betrachtet, stellt sich die Frage, warum Betriebe Schwierigkeiten haben, Ausbildungsstellen zu besetzen?

Betrachtet man den „unteren Rand“ des Bildungs- und Qualifikationsniveaus gibt es seit Jahren bzw. Jahrzehnten kaum Verbesserungen: immer noch kann in einem der am höchsten entwickelten Industrieländer der Welt jede/r sechste 15-Jährige nicht richtig rechnen, schreiben, lesen und gilt somit als funktionale/r Analphabet/in, jedes Jahr verlassen knapp 60.000 junge Menschen das Schulsystem ohne Schulabschluss und rund 150.000 junge Menschen münden jedes Jahr ohne abgeschlossene Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt. Zu dieser letztgenannten Gruppe zählen im Übrigen auch junge Menschen, die ein Hochschulstudium angefangen, aber nicht abgeschlossen haben (oder das Lehramtsstudium erfolgreich abgeschlossen, das Referendariat aber nicht angetreten haben).

Fasst man diese Zahlen zusammen, dann stehen etliche hunderttausend junge Menschen zur Verfügung, die einen der freien Ausbildungsplätze besetzen könnten – hierzu zählt dann auch ein Großteil der Studienabbrecher/innen. Von einem Mangel an ausbildungswilligen und -interessierten Jugendlichen kann daher keine Rede sein! Allerdings spiegelt sich das u.a. aufgrund von statistischen Tricks nicht in den offiziellen Zahlen wider. So wird ein großer Teil an Jugendlichen bereits im Vorhinein aussortiert, weil sie (angeblich?) nicht ausbildungsreif sein sollen. Nur dadurch ist zu erklären, dass nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gerade einmal 23.700 junge Menschen, die in den vergangenen zwölf Monaten einen Ausbildungsplatz gesucht haben, keinen gefunden haben (Spiegel vom 25.7.2018). Laut Berufsbildungsbericht 2018 waren etwa am 30.9.2017 noch weitere 56.500 Jugendliche auf Ausbildungsplatzsuche. D.h. allein

nach offiziellen Zahlen suchten über 80.000 junge Menschen einen Ausbildungsplatz. Das sind fast doppelt so viele, wie die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen.

Mit anderen Worten: Es wären sowohl rechnerisch als auch faktisch prinzipiell alle Ausbildungsplätze besetzbar – und zwar trotz gleichzeitig deutlich gestiegener Studienanfängerzahlen. Es ist somit ein Ammenmärchen, dass die hohe Studierneigung einen wesentlichen Anteil an den Problemen des dualen Systems habe. Vielmehr ist der Anteil der Studienberechtigten, der eine duale Ausbildung aufnimmt so groß wie nie zuvor. Zu berücksichtigen ist ferner, dass auch das schulische Berufsausbildungssystem, das Erzieher/innen, Kranken- und Altenpfleger/innen etc. ausbildet, gewachsen ist und angesichts des dramatischen Mangels an Fachkräften in allen diesen Berufen weiter wachsen muss.

Das zentrale Dilemma des dualen Systems liegt vielmehr darin, dass ausbildungsbereite Unternehmen und ausbildungswillige Jugendliche nicht zusammenfinden. Angeblich haben 17.000 Unternehmen keine einzige Bewerbung erhalten, jedes dritte Unternehmen, das sich an einer DIHK-Befragung beteiligt hat, hat zu wenige (qualifizierte) Bewerbungen erhalten, um alle Ausbildungsstellen besetzen zu können. Wenn ein Unternehmen aber keine einzige Bewerbung bekommt, ist die Vermutung naheliegend, dass es entweder nicht dafür geworben oder die falschen Wege gewählt hat. Eine „Anzeige“, ob klassisch oder im Internet, muss die Zielgruppe ansprechen und auch dort positioniert werden, wo die Zielgruppe sie findet – die meisten verfügbaren Optionen sind aber nicht zielgruppengerecht. Der beste „Beweis“ für diese These sind Erfolgsberichte von Firmen, die andere Wege nutzen, z.B. youtube bzw. Videos, und gleich mehrere Bewerbungen erhalten. Auch (Ausbildungs-) Messen sind nur wenig geeignet bzw. attraktiv, u.a. weil sie i.d.R. keine praktischen Einblicke in Berufe bieten. Die Jugendlichen werden häufig hingeschickt oder gehen im Klassenverbund, werden kaum darauf vorbereitet und haben keine Möglichkeit voneinander zu lernen. Da aber das Ausbildungsmarketing auch nicht zu den Kernaufgaben bzw. -kompetenzen von Geschäftsführern oder Inhabern kleiner Unternehmen gehört, sondern eine Aufgabe unter vielen ist, die i.d.R. aus rein praktischen Gründen eher nach hinten rutscht, sind hier Unterstützungsangebote auf Augenhöhe hilfreich. Für diese Gruppe sind auch Ausbildungsmessen keine echte Option, da der Aufwand zu groß und der Ertrag zu gering ist.

Geht man etwas weiter in Detail, dann kann man auch beobachten, dass es häufig die gleichen Branchen bzw. Berufsbereiche sind, die über Mangel klagen – es sind die Branchen, die „bekanntermaßen“ unattraktive Arbeits- bzw. Ausbildungsbedingungen bieten und daher häufig von Ausbildungsabbruch betroffen sind oder in denen erfolgreiche Absolvent/innen schlechte Übernahmechancen haben und die Ausbildungsvergütungen relativ gering sind. Warum sollten sich aber Jugendliche gerade für solche Berufe und Ausbildungen entscheiden? Auffallend ist dabei auch, dass es sich um Ausbildungen handelt, die insbesondere Jugendliche mit niedrigem oder ohne Schulabschluss ansprechen bzw. erreichen.

Und damit schließt sich der Kreis: Die Ursache für die Probleme des dualen Systems liegen neben dem Mis-match-Problem (Betriebe und Jugendliche kommen aus unterschiedlichen Gründen nicht zusammen) darin, dass eine sehr große Zahl an Jugendlichen fundamentale Schwächen hat, für deren Behebung das Schulsystem eine wesentliche Verantwortung trägt – allerdings wäre das Schulsystem alleine damit überfordert – und die (meist kleinen) Betriebe unzureichende Schreib-, Lese- und Rechenkompetenzen, aber auch mangelnde soziale Fähigkeiten ohne adäquate und professionelle Unterstützung nicht kompensieren können. Auch hier werden Politik und Verbände

jetzt reflexhaft darauf verweisen, dass man doch jede Menge tue – aber offenkundig sind die Maßnahmen weitgehend wirkungslos. Anders ist nicht zu erklären, dass seit Jahren – seit Jahrzehnten (?) – die gleiche Situation beklagt wird.

Solange kein übergreifendes und in sich stimmiges Konzept entwickelt wird, das die aufgezeigten Probleme des Mis-Matchings und der Ausbildungsfähigkeit wirklich und erfolgversprechend adressiert, wird der Fachkräftemangel ein langfristiges Thema bleiben und die wirtschaftliche Zukunft Deutschlands bedrohen. Das Konzept muss folgende Punkte umfassen bzw. berücksichtigen:

Der Fachkräftemangel droht auf allen Qualifikationsebenen und betrifft sowohl die Akademiker/innen als auch die berufliche Ausbildung, wie Fachkräfteprognosen seit Jahren zeigen. Angesichts der riesigen Fachkräftelücken in allen Gesundheits-, Sozial- und Erziehungs- bzw. Bildungsberufen, dürfen die schulischen Berufsausbildungen nicht übersehen werden, wie dies immer wieder zu beobachten ist. Es darf daher kein gegeneinander Auspielen der verschiedenen Ausbildungswege geben. Die beruflichen Anforderungen haben sich in der Vergangenheit für alle Berufsgruppen massiv erhöht und werden sich – nicht zuletzt durch die Digitalisierung – auch in Zukunft weiter erhöhen bzw. auch horizontal, d.h. auf der gleichen Qualifikationsstufe, beträchtlich verändern.

Die Kernfrage lautet daher nicht, wie bewegen wir möglichst viele Studieninteressierte dazu, einen anderen Weg in der (dualen) Berufsausbildung einzuschlagen, sondern, wie gelingt es uns, möglichst viele der („angeblich“) Leistungsschwächeren im Schulsystem – und mit weitergehender Unterstützung, z.B. durch Schulsozialarbeit etc. – besser zu qualifizieren, damit sie eine Ausbildung, egal ob dual oder schulisch, beginnen können und die Betriebe nicht damit überfordert und trotz aller Angebote mit der Nachschulung alleingelassen werden. In diesem Kontext muss eine wesentliche Aufgabe auch sein, das Übergangssystem überflüssig zu machen und durch qualifizierende Ausbildungswege bzw. -optionen zu ersetzen; bei dieser Aufgabe ist insbesondere das allgemeinbildende Schulsystem – im Zusammenspiel mit Schulsozialarbeit und anderen Unterstützungsangeboten gefordert. Zudem wäre zu prüfen, ob es nicht bessere Optionen für das „Übergangssystem“ gibt als schulähnliche Strukturen für junge Menschen, die in und an der Schule gescheitert sind.

Eine weitere Komponente ist die Vermittlung von passenden Ausbildungsstellen an ausbildungsinteressierte Jugendliche, wobei hierzu auch die Berufsorientierung etc. gehört. Dies setzt auf der einen Seite voraus, dass Betriebe die richtigen Wege und Ansprachen wählen, um das Interesse Jugendlicher zu wecken. Auf der anderen Seite benötigen Jugendliche zwei Dinge: zum einen das Wissen über die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessenslagen, zum anderen einen Orientierungsrahmen, welche berufliche Möglichkeiten sich ihnen bieten. Beides zusammenzubringen ist für Jugendliche die Basis, souveräne Ausbildungsentscheidungen zu treffen. Trotz aller Bemühungen der unterschiedlichen Akteure bleibt hier noch viel zu tun.

ENHANCING LIFELONG LEARNING FOR ALL

Research Institute · Consulting · Think Tank
Germany · Europe · Worldwide

www.fibs.eu

FIBS, Michaelkirchstr. 17/18, D-10179 Berlin, Germany
Tel: +49 (0)30 8471 223-0 · Fax: +49 (0)30 8471 223-29