

Berufliche Ausbildung



Die deutsche Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene gilt bis heute in der internationalen Diskussion als vorbildlich. Ihren Ruf verdankt sie insbesondere dem dualen System aus betrieblicher und schulischer Ausbildung. Die duale Berufsausbildung schuf und schafft nicht nur ein großes Reservoir gut ausgebildeter Fachkräfte, das als wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg und als komparativer Vorteil der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb angesehen wird. Sie vermittelt auch bis heute der Mehrheit der Jugendlichen wie kaum ein anderes Berufsausbildungssystem einen qualifizierten Berufsabschluss und ermöglicht bisher relativ bruchlose Übergänge von der Schule in den Arbeitsmarkt. Beide Qualitäten des Berufsausbildungssystems – große Streubreite qualifizierter Ausbildung und Vermeidung von Jugendarbeitslosigkeit – sind gerade in einer Zeit von Massenarbeitslosigkeit und erhöhter Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt von fundamentaler gesellschaftlicher Bedeutung.

Neben der dualen Ausbildung hat es schon sehr früh eine vollzeitschulische Berufsausbildung – vor allem in den Dienstleistungsbereichen – gegeben, die in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich an Gewicht innerhalb des Ausbildungssystems gewonnen hat.

Ein wichtiges Resultat des sozioökonomischen Strukturwandels der letzten Jahrzehnte ist die zunehmende Ausdifferenzierung des Berufsausbildungssystems. Dieser Prozess lässt sich in fast allen modernen OECD-Mitgliedstaaten beobachten und ist häufig mit einer für die individuelle Biographie folgenreichen Neuverteilung beruflicher Entfaltungschancen verbunden. Für die Bundesrepublik lassen sich drei Teilsysteme unterhalb der Hochschulebene unterscheiden¹:

- das duale System, d.h. die Ausbildung für einen anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung

(HandwO) (betriebliche Ausbildung mit begleitendem Berufsschulunterricht);

- das Schulberufssystem, d.h. die Ausbildung für einen gesetzlich anerkannten Beruf in vollzeitschulischer Form in Verantwortung des Schulträgers;
- das berufliche Übergangssystem, d.h. (Aus-)Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen, sondern auf eine Verbesserung der individuellen Kompetenzen von Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung zielen und zum Teil das Nachholen eines allgemein bildenden Schulabschlusses ermöglichen.

Eine Bildungsberichterstattung in systemischer Perspektive hat die Differenzierung des Berufsausbildungssystems in ihrer Dynamik, in ihrer Bedeutung für das Bildungssystem insgesamt, in ihren Folgen für die (beruflichen) Entfaltungschancen der Jugendlichen wie auch für Bestand und Entwicklung der Humanressourcen zu beobachten. Nach diesen Gesichtspunkten sind die Schwerpunkte dieses Kapitels ausgewählt. Sie beziehen sich auf die Verschiebungen zwischen den Teilbereichen der beruflichen Bildung und die strukturellen Veränderungen im dualen System, dem wegen seines quantitativen und strukturellen Gewichts für das Gesamtsystem eine herausgehobene Bedeutung zukommt², sowie auf Leistungsmerkmale (Outcomes) der beruflichen Bildung. Mit den ausgewählten Indikatoren können Antworten auf die aktuell brennenden Fragen gefunden werden, wo die Gründe für das anhaltende Missverhältnis zwischen Angebot an und Nachfrage nach qualifizierter beruflicher Ausbildung liegen und welche Bedeutung die Ausbildungssituation für die Arbeitsmarktperspektiven von Jugendlichen hat.

¹ Zu ergänzen wäre hier die Beamtenausbildung, auf die an dieser Stelle wegen ihres geringen Umfangs (Bestand 2004: 16.125 Beamtenanwärter – Mittlerer Dienst) und der Datenlage verzichtet wird.

² Zudem ist die duale Ausbildung der einzige Bereich, dessen Datenlage unterschiedliche Aspekte der Berichterstattung angemessen abbilden lässt.

Ausbildungsanfänger – Strukturverschiebungen in der beruflichen Ausbildung

Starker Rückgang des dualen Systems; Expansion des Übergangssystems

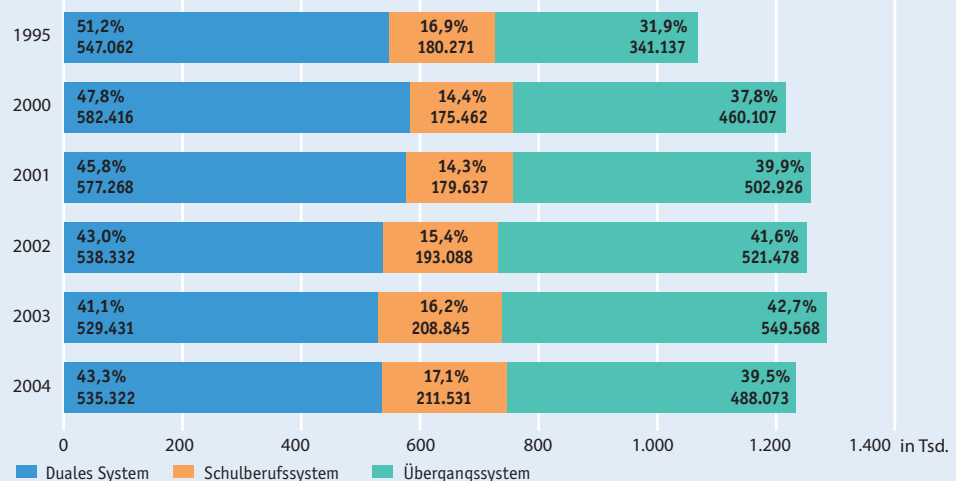
Das Ausmaß der Strukturverschiebung im Berufsausbildungssystem im letzten Jahrzehnt lässt sich an den Neuzugängen zur beruflichen Ausbildung zeigen. Nimmt man die Gesamtheit der Neuzugänge in irgendeine Form von beruflicher Ausbildung, so zeigen sich über einen längeren Zeitraum (1995 bis 2004) erhebliche Verschiebungen in den Gewichtungen der drei Teilsysteme^M an der Gesamtheit der Ausbildungsanfänger. Bei Zunahme der Neuzugänge um etwa ein Siebtel auf 1,2 Mio. (Tab. E1-1A) sinkt der Anteil der Ausbildungsverhältnisse im dualen System erheblich, während gleichzeitig die Anteile des Übergangssystems stark und die des Schulberufssystems begrenzt zunehmen (Abb. E1-1).

In der Langzeitperspektive verweisen diese Anteilsverschiebungen im Ausbildungssystem auf drei Momente des sozioökonomischen Strukturwandels:

- In der Abnahme des dualen Ausbildungsplatzangebots wirkt sich die Rückläufigkeit des industriellen Sektors im Beschäftigungssystem aus, ohne dass die damit verbundene Reduzierung des Ausbildungsangebots durch die Zunahme der Dienstleistungsbeschäftigung kompensiert würde.
- Der Anstieg der vollzeitschulischen Ausbildungsverhältnisse um 17% zwischen 1995 und 2004 spiegelt vor allem die Expansion des Sektors der personenbezogenen Dienstleistungen wider. Damit gewinnt ein Ausbildungsbereich an Gewicht, der Auszubildende als Schüler betrachtet.
- Die möglicherweise folgenreichste und auch problematischste Strukturverschiebung signalisiert die starke Expansion dessen, was in diesem Bericht als Übergangssystem bezeichnet wird. Diese Mischform aus allgemein bildender Schule und qualifizierter Berufsausbildung hat im letzten Jahrzehnt seine Teilnehmerzahl um 43% erhöht. In ihr drücken sich die zunehmenden Schwierigkeiten aus, mit denen Jugendliche im Übergang von Schule in Ausbildung und/oder Beschäftigung konfrontiert sind.

Steigende Unsicherheit der Jugendlichen beim Übergang in die qualifizierte Berufsausbildung

Abb. E1-1: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 1995 und 2000 bis 2004



Erläuterungen vgl. Tab. E1-1A

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Ausweitung des Übergangssystems

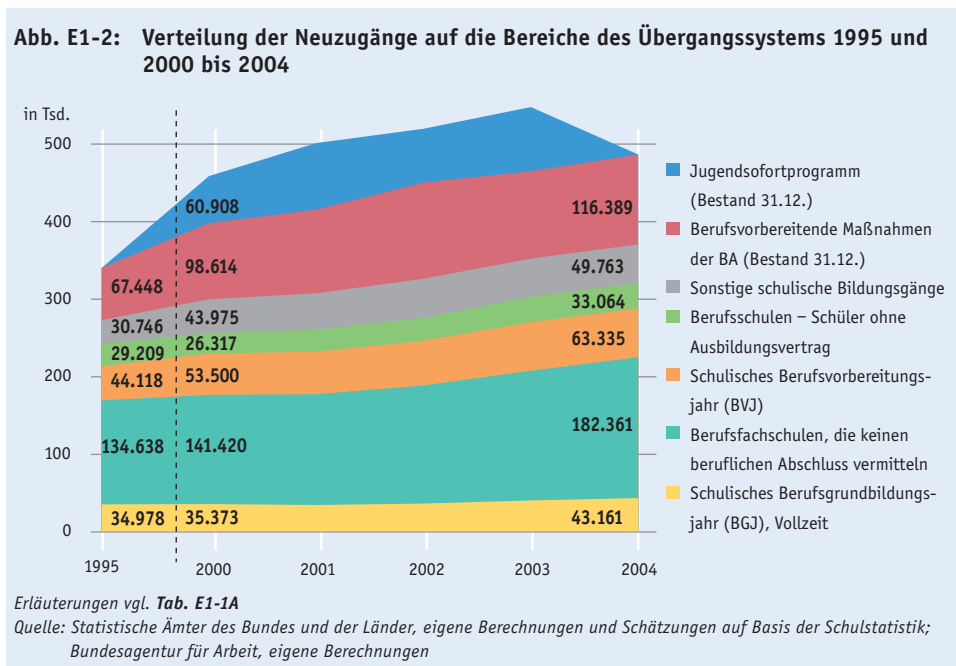
Die Qualität der im Übergangssystem zusammengefassten Bildungsangebote ist mit Bezug auf berufliche Perspektiven sehr unterschiedlich; sie reicht vom Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), das als erstes Jahr einer dualen Ausbildung anerkannt werden kann³, bis zu berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, welche die individuellen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung verbessern sollen. Einen wichtigen Bereich stellen auch solche Berufsfachschulen dar, die zwar keine abgeschlossene Berufsausbildung vermitteln, aber neben beruflichen Grundkenntnissen die Chance zum Nachholen eines allgemein bildenden Abschlusses eröffnen und damit die Vermittlungschancen Jugendlicher verbessern.

Die einzelnen Teile des Übergangssystems haben eine unterschiedliche Dynamik (Abb. E1-2). Die höchsten Zuwachsraten weisen die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit auf (Jugendsofortprogramm und berufsvorbereitende Maßnahmen)⁴, aber auch die unterschiedlichen schulischen Formen zur Vermittlung einer beruflichen Grundbildung erfahren eine beträchtliche Ausweitung. Ob zwischen den Maßnahmetypen des Übergangssystems Unterschiede in der Kompetenzvermittlung oder in den von ihnen erzielten Ausbildungs- und Arbeitsmarkteffekten für die Jugendlichen bestehen, ist gegenwärtig mangels Vergleichsdaten nicht zu entscheiden. Was die Maßnahmetypen eint, ist der Tatbestand, dass sie zu keinem qualifizierten beruflichen Abschluss führen und ihre Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Unsicherheit lassen, ob sie in ein Ausbildungsverhältnis der beiden anderen Sektoren einmünden. Dies schließt nicht aus, dass die Teilnahme an Maßnahmen die individuellen Qualifikationsvoraussetzungen zur Aufnahme einer Ausbildung verbessert.

Über die Gründe für die rapide Ausweitung des Übergangssektors ist viel spekuliert worden: ob sie mehr in der Krise des Ausbildungsmarktes, d. h. im Rückgang des betrieblichen und schulischen Ausbildungsplatzangebots, oder in Defiziten der Schulen in

Heterogenität des Übergangssystems

Gemeinsamkeit der verschiedenen Maßnahmen: keine Vermittlung eines qualifizierten beruflichen Abschlusses



³ Sofern es anerkannt wird, ist es nicht zum Übergangssystem gerechnet worden.

⁴ Da das Jugendsofortprogramm 2003 ausläuft, verringert sich der Gesamtbestand der Neuzugänge im Übergangssystem 2004 schlagartig um ca. 80.000 Personen, ohne dass bekannt wäre, womit der Bedarf, den sie in den Vorjahren repräsentierten, gedeckt würde.

der Vermittlung elementarer individueller Voraussetzungen für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsbildung liegen. Es ist gegenwärtig nicht entscheidbar, wie weit der eine oder andere Ursachenkomplex wirksam ist, Bedeutung haben beide. Die Tatsache, dass der Anstieg der Neuzugänge zur beruflichen Ausbildung im Zeitraum 1995 bis 2004 deutlich größer ist als der der Absolventen aus allgemein bildenden Schulen (**Tab. E1-1A**), spricht dafür, dass Mängel im Ausbildungsplatzangebot das Übergangssystem mit ausweiten, weil das Ausbildungsplatzangebot die jährliche Neunachfrage der Schulabsolventen und die bereits aufgestaute Nachfrage aus den Vorjahren nicht befriedigen kann (vgl. **E2**). Insofern scheint die Etikettierung des Übergangssystems als Warteschleife oder als eine vom Berufsausbildungssystem vor sich hergeschobene „Bugwelle“ unbefriedigter Nachfrage einen Kern von Wahrheit zu enthalten.

Übergangssystem als Warteschleife auf qualifizierte Ausbildung?

Der starke Bedeutungsanstieg des Übergangssystems, der dessen Anteil an allen Neuzugängen zur Berufsbildung zwischen 1995 und 2004 um etwa acht Prozentpunkte auf etwa 40% anschwellen ließ (**Abb. E1-1**), stellt eine ernsthafte bildungspolitische Herausforderung dar. Für zwei Fünftel der Ausbildungsanfänger beginnt ihr Start ins Berufsleben mit Unsicherheit und ohne konkrete Berufsbildungsperspektive. Diese Sachlage verlangt den Jugendlichen ein hohes Maß an motivationaler Stabilität ab. Man muss befürchten, dass je länger die Unsicherheit anhält, Jugendliche an Ausbildungsmotivation verlieren und resignieren. Hier könnte ein wichtiges Arbeitskräftepotenzial für die Zukunft verspielt und sozialer Ausgrenzung Vorschub geleistet werden.

Soziale Marginalisierung und Gefährdung des zukünftigen Arbeitskräftepotenzials

Regionale und soziale Disparitäten

Beträchtliche regionale Disparitäten – aber weder Ost-West- noch Nord-Süd-Gefälle

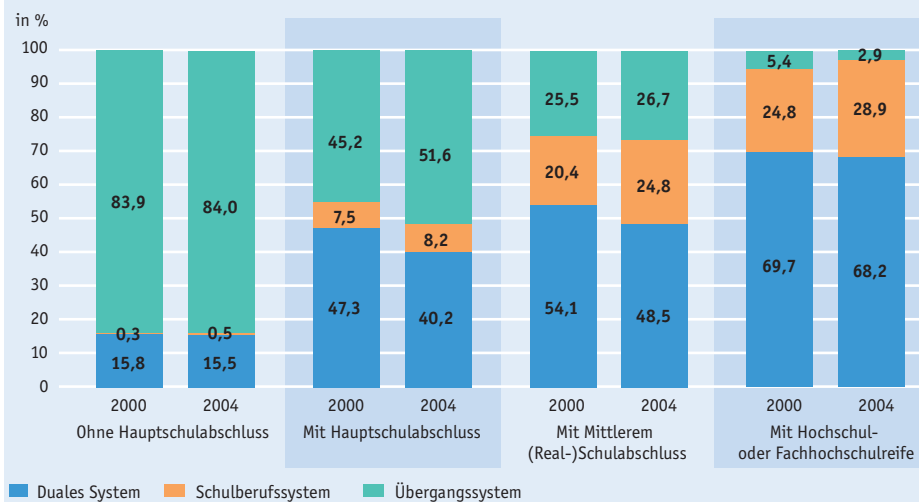
Die Krise des Ausbildungssystems trifft nicht alle sozialen Gruppen in gleicher Weise. Sie streut nach Region und schulischem Vorbildungsniveau. Für 2004 zeigen sich beträchtliche Differenzen in der sektoralen Zusammensetzung der Berufsausbildungssysteme der Länder (**Tab. E1-2A, Abb. E1-4web**). Die Länder mit den höchsten Anteilen des Übergangssystems haben so gesehen die größten Ausbildungsprobleme zu bewältigen. Die jeweiligen Anteile reichen von etwa 26% in Bayern bis 47% in Nordrhein-Westfalen. Die Disparitäten folgen weder dem Muster „benachteiligter Osten, privilegierter Westen“ – eher ist es umgekehrt – noch dem eines Nord-Süd-Gefälles. Hier sind freilich regionale Besonderheiten im Auge zu behalten, wie z.B. die Strategie der neuen Länder, Jugendliche schnell in außerbetriebliche Ausbildung zu bringen und aus finanziellen Gründen Warteschleifen zu vermeiden, oder die Praxis in Baden-Württemberg, einen Teil der Jugendlichen im ersten Ausbildungsjahr in der einjährigen Berufsfachschule unterrichten zu lassen.

Disparitäten nach schulischer Vorbildung

Die zunehmenden Schwierigkeiten im Übergang in eine Berufsausbildung, die hier mit der Teilnahme am Übergangssystem abgebildet werden, betreffen nicht allein die untersten Bildungsstufen, auch wenn sie diese am härtesten treffen. 2004 startete auch jeder vierte Neuzugang mit Mittlerem Abschluss seine Berufsausbildung im Übergangssystem (**Abb. E1-3**), wobei über die Hälfte davon Bildungsgänge an Berufsfachschulen besuchte, die weder einen Berufsabschluss noch eine höhere formale Qualifikation vermitteln (**Tab. E1-3A**).

Geringe Chancen für Hauptschüler in der Berufsausbildung

Dass über die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen mit Hauptschulabschluss und mehr als 84% derjenigen ohne Abschluss sich im Jahre 2004 in Maßnahmen des Übergangssystems aufhalten, zeigt, wie schwierig der Übergang geworden ist. Umgekehrt – von der Zusammensetzung der unterschiedlichen Ausbildungssektoren nach schulischer Vorbildung betrachtet – bedeuten die Verteilungsquoten, dass 2004 im dualen System annähernd zwei Drittel, im Schulberufssystem sogar 82% der Ausbildungsplätze von Absolventinnen und Absolventen mit Mittlerem oder höherem

Abb. E1-3: Verteilung der Schulabsolventen auf die drei Sektoren des Berufsbildungssystems 2000 und 2004 nach schulischer Vorbildung* (in %)

* Ohne Neuzugänge mit sonstigen Abschlüssen. Erläuterungen siehe Tab. E1-3A.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Schulabschluss besetzt waren (Tab. E1-5web). Demgegenüber werden nicht einmal mehr ein Drittel im dualen System und weniger als 15% der Ausbildungsplätze im Schulberufssystem von Hauptschülerinnen und -schülern mit und ohne Abschluss eingenommen.⁵

Nach schulischem Vorbildungsniveau hat sich eine Polarisierung bei den Ausbildungschancen eingespielt und – mit Blick auf den Betrachtungszeitraum – verfestigt. Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben sowohl im dualen als auch im vollzeitschulischen Ausbildungssystem deutlich geringere Ausbildungschancen als Absolventen mit Mittlerem Abschluss oder Hochschulreife. Für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss bleibt kaum eine Chance auf eine Ausbildung (15%). Die Verringerung des Anteils der Hauptschülerinnen und -schüler, die zwischen 2000 und 2004 einen qualifizierten Ausbildungsplatz erreichen, stellt eine der großen Stärken des dualen Systems in Frage, gerade Kinder aus bildungsschwächeren Gruppen durch Ausbildung beruflich integrieren zu können. Die Jugendlichen mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen haben trotz Übergangsschwierigkeiten ihre Optionen in Berufsausbildung und Hochschulstudium erweitern können.

Der steigende Anteil derjenigen, die nach Schulabschluss zunächst in das Übergangssystem einmünden, sagt für sich genommen noch nichts über die Qualität der jeweils vorgängigen Schulen aus, aber er entwertet die unteren Schulabschlüsse. Die Bildungspolitik wird zu prüfen haben, was diese über den Ausbildungsmarkt herbeigeführte Neudefinition der bürgerlichen Grundbildung⁶ für die Organisation des allgemein bildenden Schulsystems bedeuten kann. Die Probleme am unteren Rand des Ausbildungssystems könnten eine der zentralen Herausforderungen für die Gesellschaft im nächsten Jahrzehnt werden.

Verlust an beruflicher Integrationskraft des dualen Systems

Entwertung der unteren Schulabschlüsse

⁵ An den traditionellen Verteilungen der Geschlechter auf die drei Ausbildungssektoren verändert sich im Betrachtungszeitraum nichts. Die männlichen Jugendlichen behalten mit in etwa gleichen Anteilen ihre Dominanz im dualen und im Übergangssystem, die jungen Frauen ebenso im Schulberufssystem (Tab. E1-3A, Abb. E1-5web).

⁶ Baumert, J.; Cortina, K. S.; Leschinsky, A. (2003): Grundlegende Entwicklungen und Strukturprobleme im allgemein bildenden Schulwesen. In: Cortina, K. S. u.a. (Hrsg.): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Reinbeck, S. 76.

M Methodische Erläuterungen

Abgrenzung der Teilsysteme

Die beruflichen Bildungsteilsysteme sind nach Bildungsziel und rechtlichem Status der Schülerinnen und Schüler unterschieden. Bildungsgänge, die einen qualifizierenden beruflichen Abschluss vermitteln, finden sich im dualen System (Teilzeitberufsschule, außerbetriebliche Ausbildung und kooperatives Berufsgrundbildungsjahr), im Schulberufssystem (vollzeitschulische Ausbildung) und in der Beamtenausbildung (einfacher und mittlerer Dienst). Maßnahmen außerschulischer Träger und schulische Bildungsgänge, sofern sie keinen qualifizierenden Berufsabschluss anbieten, sind dem Übergangssystem zugeordnet. Hierunter fallen auch teilqualifizierende Angebote, die auf eine anschließende Ausbildung als erstes Jahr angerechnet werden können oder Voraussetzung zur Aufnahme einer vollqualifizierenden Ausbildung sind.

Anmerkung zu den Datenquellen

Für das duale System sind das kooperative BGJ hinzu-, Schüler ohne Ausbildungsvertrag herausgerechnet. Bei Fachschulen sind Neuzugänge in Erstausbildungen, nicht aber Fortbildungen (z. B. Meister/Techniker) ausgewiesen. Sonstige Bildungsgänge enthalten Berufsaufbauschulen, einen Teil der Fördermaßnahmen der Berufsausbildung Benachteiligter, besondere Bildungsgänge in Teilzeit für Personen ohne Berufstätigkeit und Arbeitslose sowie Lehrgänge und Maßnahmen der Arbeitsverwaltung. Statistiken zu berufsvorbereitenden Maßnahmen und zum Jugendsofortprogramm der Bundesagentur für Arbeit weisen keine vergleichbaren Neuzugänge aus; näherungsweise wurde der Bestand zum 31.12. verwendet.

Die hier vorgelegten Daten basieren auf Quellen des Statistischen Bundesamtes und der Bundesagentur für Arbeit. Überschneidungen zwischen Schulstatistik und der Statistik zu berufsvorbereitenden Maßnahmen der BA konnten nicht herausgerechnet werden. Die hier ausgewiesenen Daten sind nicht identisch mit den bekannten Daten für Neuzugänge im Berufsbildungsbericht, der für das duale System die Berufsbildungsstatistik verwendet und Neuzugänge ausschließlich im 1. Schuljahr erfasst. Mögliche Differenzen in den Größenordnungen einzelner Ausbildungsformen beeinträchtigen nicht die Aussagen zur grundlegenden Richtung der Entwicklung in beiden Berichten.

Angebot und Nachfrage in der dualen Ausbildung

Das Verhältnis von Angebot an und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen gibt Auskunft darüber, wie günstig oder ungünstig die Chancen für Jugendliche sind, ihren Beruf frei zu wählen oder überhaupt eine qualifizierte Berufsausbildung zu erreichen. Gegenwärtig ist es nicht möglich, eine auch nur annähernd präzise Bestimmung der Angebots-Nachfrage-Relation für das Gesamtspektrum voll qualifizierender Ausbildungsgänge unterhalb der Hochschulebene vorzunehmen. Dies liegt zum einen daran, dass es keine Meldepflicht für Ausbildungsplatzangebote und zum anderen wenig Transparenz über die tatsächliche Nachfrage zum Beginn eines Ausbildungsjahres gibt. Da für die weiterführenden Schularten keine Verbleibsdaten existieren und auch das Gesamtangebot an beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten nicht erfasst wird, sind Angebots-Nachfrage-Relationen nur begrenzt und für bestimmte Bereiche zu rekonstruieren.

Allein für die duale Ausbildung bzw. für die nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung geregelten Auszubildendenverhältnisse lässt sich die Angebots-Nachfrage-Relation annäherungsweise bestimmen, um im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung die Situation auf dem Lehrstellenmarkt darstellen und klären zu können, ob politische Interventionen erforderlich sind. Im Folgenden werden neben der Vorgehensweise des Berufsbildungsberichts noch weitere Annäherungsverfahren genutzt. **M**

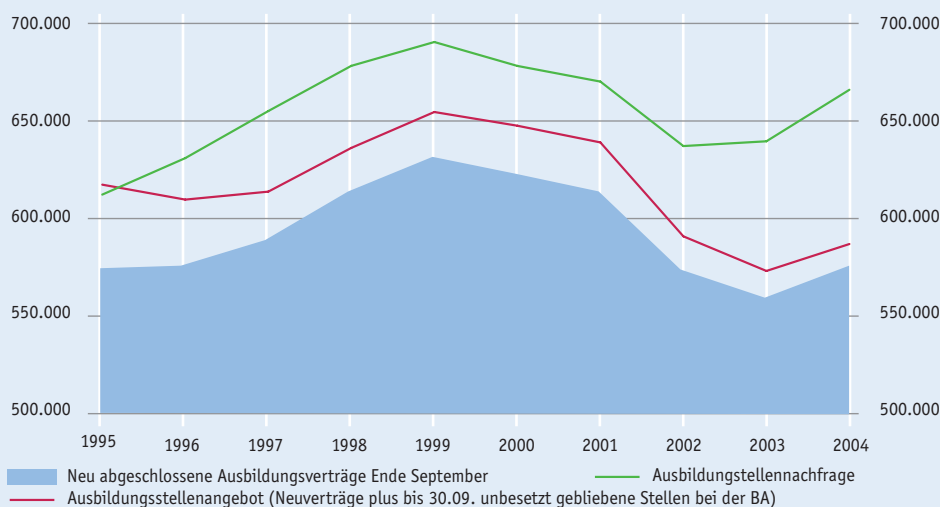
Bezieht man sich nur auf die duale Berufsausbildung, so zeigt sich über die 1990er Jahre eine zunächst konstant hohe, sich ab 2002 aber zunehmend öffnende Lehrstellenlücke und eine abnehmende Zahl nicht besetzter Ausbildungsplätze (**Abb. E2-1**). Anders als im Berufsbildungsbericht ist bei der Berechnung der Angebots-Nachfrage-Relation die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um diejenigen erweitert, die bei Einmündung in eine alternative Maßnahme ihre Bewerbung um eine Ausbildungsstelle aufrechterhielten. 2004 betrug ihr Anteil an der statistisch erfassten Nachfrage 7,3%.

Erfassung der Angebots-Nachfrage-Relation nur für duales System möglich

Kontinuierlich vergrößerte Lehrstellenlücke

E
2

Abb. E2-1: Abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage* im dualen System 1995 bis 2004**



* Abgeschlossene Neuverträge und unvermittelte Bewerber und Bewerber mit alternativer Einmündung (z. B. Besuch weiterführender Schulen, Berufsvorbereitungsmaßnahmen) bei aufrechterhaltenem Vermittlungswunsch (letztere Gruppe bis 1997 nur Westdeutschland und West-Berlin).

** Jeweils zum 30. September.

Quelle: Eigene Berechnung nach Berufsbildungsbericht, div. Jahrgänge

Einschränkung der freien Berufswahl

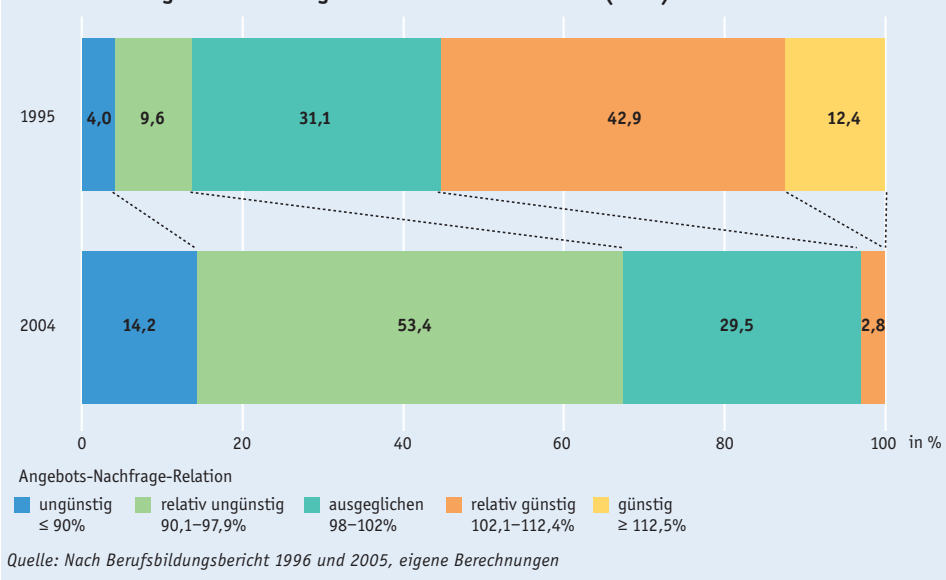
Die in **Abb. E2-1** dargestellten Verlaufskurven beinhalten eine rein rechnerische Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage. Würde man inhaltliche Perspektiven der Berufswünsche der Jugendlichen mit in Rechnung stellen, wären die Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage noch sehr viel größer, ohne dass man die Ausbildungswünsche der Jugendlichen als wirklichkeitsfern bezeichnen könnte. Die Ende 2004 von BA und BIBB durchgeführte Lehrstellenbewerberbefragung macht ein sehr flexibles berufliches Suchverhalten der Jugendlichen deutlich: 70% der Bewerberinnen und Bewerber hatten sich auf mehr als nur einen Beruf, 44% von ihnen sogar auf vier und mehr Berufe beworben.⁷ Auch hierin zeigt sich, wie sehr die freie Berufswahl durch die Entwicklung des Lehrstellenmarktes im letzten Jahrzehnt eingeschränkt worden ist.

Extreme regionale Disparitäten

Die globale Lehrstellenlücke verteilt sich nicht gleichmäßig über das ganze Land. Ausmaß und Dynamik der regionalen Disparitäten lassen sich mit Hilfe einer fünfstufigen Beurteilungsskala einsichtig machen. Die Skala reicht von einer „ungünstigen“ bis zu einer „günstigen“ Ausbildungssituation.⁸ Bei der Skala ist die tatsächliche Nachfrage untererfasst, weil keinerlei latente und aus den Vorjahren aufgestaute Nachfrage berücksichtigt ist. **Abb. E2-2** zeigt die Größe der regionalen Ungleichheit nach Arbeitsagenturbezirken und die starke Verschlechterung zwischen 1995 und 2004. 1995 wiesen noch über 50% der 177 Arbeitsamtsbezirke eine „günstige“ oder „eher günstige“ Ausbildungsrelation auf. 2004 hat sich die Lage am Ausbildungsstellenmarkt grundlegend geändert – und dies trotz der Investition erheblicher öffentlicher Gelder in Förderungsprogramme: Günstige Arbeitsagenturbezirke tauchen kaum mehr auf. Aber über zwei Drittel weisen einen ungünstigen oder relativ ungünstigen Ausbildungsstellenmarkt auf.

Kaum noch Regionen mit günstigem Ausbildungsstellenangebot

Abb. E2-2: Ausbildungsstellensituation in Arbeitsagenturbezirken gemessen an der Angebots-Nachfrage-Relation 1995 und 2004 (in %)



⁷ Zahlen bei Ulrich, H. G.; Krekel, E. M.; Flemming, S.: Lage auf dem Lehrstellenmarkt weiterhin sehr angespannt (<http://www.bibb.de/de/22024.htm>, Stand 15.11.2005).

⁸ Die Skalierung orientiert sich an dem vom Bundesverfassungsgericht bestätigten Kriterium des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes (APLFG von 1976) für ein angemessenes Lehrstellenangebot von 112,5% bundesweitem Angebotsüberhang gegenüber der Nachfrage. Da es sich hier nicht um bundesweite, sondern regionalisierte Relationen handelt, wurde ein weniger „kritischer“ Maßstab als im APLFG für ein angemessenes (= ausgeglichene Relation) Lehrstellenangebot mit einer Angebots-Nachfrage-Relation zwischen 98% und 102% gewählt.

Die regionale Verteilung der Angebots-Nachfrage-Relation zeigt, dass 2004 nur noch fünf Arbeitsagenturbezirke in Deutschland eine relativ günstige Situation am Ausbildungsstellenmarkt aufweisen: Kiel, Ahlen, Nagold, Traunstein und Deggendorf. Bei der Verteilung der Mangelsituationen ist ein starkes West-Ost-Gefälle zu beobachten (**Abb. E2-3A**). In den neuen Ländern haben nur noch die Arbeitsagenturbezirke Chemnitz, Wittenberg und Zwickau eine ausgeglichene Bilanz, bei allen anderen ist die Bilanz entweder völlig oder relativ ungünstig. Im Westen ballen sich die Agenturbezirke mit einer eindeutig ungünstigen Relation (unter 90%) in den strukturschwachen Gebieten in Nordrhein-Westfalen und Nordbayern (Bayreuth, Hof, Weiden).

Abgesehen von der Beschneidung der persönlichen Entfaltungschancen in den mit Ausbildungsangeboten unterversorgten Räumen kann man das Problem der regionalen Disparitäten unter humankapitaltheoretischen und strukturpolitischen Aspekten nicht ernst genug nehmen. Es existieren genügend Beispiele dafür, dass das Vorhandensein eines guten Fachkräftepotenzials einen wichtigen Anreizfaktor für ökonomische Investitionen in einer Region abgibt. Nicht allein für die Gegenwart, auch für die Zukunft bedeutet der Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten eine schwere Hypothek, da zu befürchten ist, dass die qualifizierten und mobilen Jugendlichen die Region verlassen werden.

Starkes West-Ost-Gefälle,

aber auch strukturschwache Regionen im Westen

**Regionale Unter-
versorgung mit
Ausbildung eine
schwere Hypothek
für die Regionen**

M Methodische Erläuterungen

Die Angebots-Nachfrage-Relation ist eine Näherung an die tatsächlichen Marktverhältnisse. Sie kann für das duale Ausbildungssystem berechnet werden; für das Schulberufssystem fehlen entsprechende Daten. Im Berufsbildungsbericht ist das Angebot definiert als die Summe der zum 30.09. eines Jahres abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (Neuverträge) und bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten, aber unbesetzt gebliebenen Stellen. Die Nachfrage beinhaltet Neuverträge und von der Bundesagentur noch nicht vermittelte Bewerber. Das Angebot und mehr noch die Nachfrage sind mit diesem Verfahren systematisch untererfasst.

In **Abb. E2-1** ist die Nachfrage um Bewerber mit alternativer Einmündung (z. B. Besuch weiterführender Schulen, Berufsvorbereitungsmaßnahmen) bei aufrechterhaltenem Ausbildungswunsch ergänzt.

Betriebliches Ausbildungsplatzangebot

Eine der großen aktuellen Fragen des deutschen Bildungswesens ist die nach der Fähigkeit des dualen Berufsbildungssystems, auch bei steigender Nachfrage mittelfristig die Ausbildungswünsche der Jugendlichen durch ein (zumindest) quantitativ ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen zu befriedigen. Diese Fähigkeit des Berufsausbildungssystems ist in erster Linie von der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe abhängig. Die Geschichte des dualen Systems ist immer wieder von beträchtlichen Schwankungen des Angebots und von Ungleichgewichten zwischen Angebot und Nachfrage begleitet gewesen. Ein erheblicher Rückgang des Ausbildungsplatzangebots in den 1990er Jahren und eine sich öffnende Schere zwischen dem Ausbildungsplatzangebot und der Nachfrage nach Ausbildung haben Zweifel an der Fähigkeit des dualen Systems zur Bedarfsdeckung geweckt (vgl. E2). In der politischen Diskussion ist die Frage nach den Ursachen des Ausbildungsplatzrückgangs aufgeworfen worden: ob sie mehr in der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben oder eher in strukturellen und konjunkturellen Veränderungen zu finden sind.

Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote

Als Indikatoren für das Ausbildungsverhalten von Unternehmen werden in der Regel die Ausbildungsquote M und die Ausbildungsbetriebsquote M herangezogen. Beides sind wichtige Indikatoren; sie sind aber bezogen auf die Bedarfsdeckungsfrage nur aussagekräftig im Zusammenhang mit den absoluten Größen, in denen sich langfristige wirtschaftliche Entwicklungen ausdrücken. Geht beispielsweise die Beschäftigtenzahl eines Sektors bzw. einer Branche oder einer Betriebsgrößenklasse stärker zurück als die Zahl der Auszubildenden, kann das Ausbildungsangebot selbst bei steigender Ausbildungsquote oder bei einer steigenden Ausbildungsbetriebsquote zurückgehen, ohne dass sich etwas am Ausbildungsverhalten der Betriebe verändert haben muss.

Trotz stabiler Ausbildungsquote Rückgang der Ausbildungs-verhältnisse

Genau diese Konstellation zeichnet das duale System in den Jahren 1999 bis 2004 aus (Abb. E3-1). Sie zeigt, dass die Ausbildungsquote in der Bundesrepublik bei etwas mehr als 6% verharret, während die Zahl der Beschäftigten um fast 1,4 Mio. und die der Auszubildenden um etwa 60.000 abnimmt. Trotz stabiler Ausbildungsquote nimmt also die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse deutlich ab.

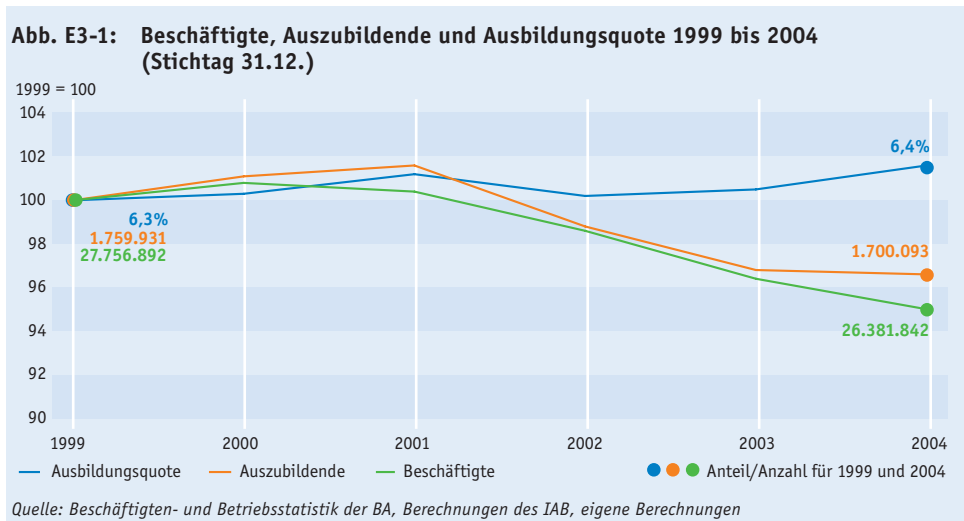
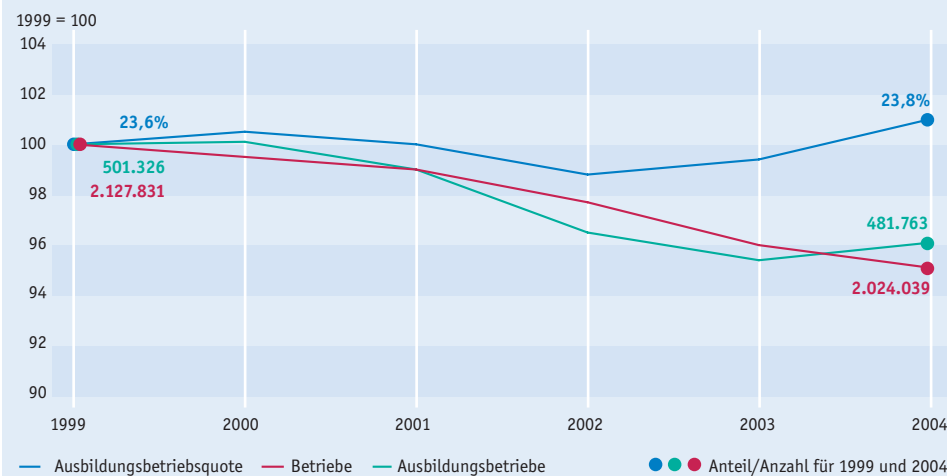


Abb. E3-2: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote 1999 bis 2004 (Stichtag 31.12.)

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der BA, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Entwicklung der Ausbildungsquote wird durch diejenige der Ausbildungsbetriebsquote bestätigt (**Abb. E3-2**). Hier ist zu beobachten, dass trotz eines durchgängigen Rückgangs der absoluten Zahl sowohl der Betriebe als auch der ausbildenden Betriebe die Ausbildungsbetriebsquote sogar geringfügig zunimmt. Die relative Konstanz der Ausbildungsbetriebsquote gilt für fast alle Betriebsgrößenklassen.

Gemessen am Zusammenhang von Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote scheint das Ausbildungsverhalten der unterschiedlichen Betriebstypen von einem relativ stabilen Muster geprägt zu sein und nicht kurzfristigen (Kosten-)Kalkülen zu folgen. Dabei ist unbekannt, wie viele Ausbildungsplätze öffentlichen Subventionen zu verdanken sind. Die relativ hohe Stabilität im Ausbildungsverhalten bedeutet aber auch, dass das duale System weder gegenüber einer – z.B. demographisch bedingten – steigenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen noch bei rückläufigen Beschäftigungszahlen sehr flexibel in der Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots ist.

Bei ihrem Ausbildungsplatzangebot folgen die Unternehmen in erster Linie strukturellen, zum Teil auch konjunkturellen Bewegungen, die sich in einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen (**Abb. E3-1**) und der Zahl der Betriebe niederschlagen (**Abb. E3-2**). Was für das Aggregat gilt, findet sich bei der Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen wieder: Bei den größten Betrieben (über 500 Beschäftigte) und bei den kleinsten (1 bis 9 Beschäftigte) steigt die Ausbildungsquote geringfügig, obwohl die absolute Zahl der Ausbildungsverhältnisse zurückgeht (**Abb. E3-3A**). Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe variiert stark nach Betriebsgrößenklassen: Während bei den Kleinbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) nur jeder sechste Betrieb ausbildet, beteiligen sich fast alle Großbetriebe an der Ausbildung. Allerdings verhalten sich die Ausbildungsquoten umgekehrt proportional: Die Betriebstypen mit der niedrigsten durchschnittlichen Ausbildungsbeteiligung weisen die größte Ausbildungsquote auf und vice versa.

Die strukturelle Bedingtheit des Rückgangs der Ausbildungsverhältnisse wird auch durch die Entwicklung in den Regionen und in den Wirtschaftszweigen bestätigt. Der Rückgang der Ausbildungsverhältnisse ist – entsprechend den Arbeitsplatzverlusten – besonders gravierend in den neuen Ländern, wo die Zahl der Ausbildungsverhältnisse innerhalb von fünf Jahren um über 50.000 oder um fast 15% zurückgeht, obwohl die betriebliche Ausbildungsquote noch geringfügig steigt. In den alten Ländern gehen die Ausbildungsverhältnisse im gleichen Zeitraum nur

Auch stabile Quote der ausbildenden Betriebe

Konstante Muster in den betrieblichen Ausbildungsangeboten, geringe Flexibilität bei den Angeboten

Strukturelle Ursachen des Ausbildungsrückgangs: Abbau von Arbeitsplätzen und Betrieben

West-Ost-Disparitäten

Tab. E3-1: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote in West- und Ostdeutschland (in %) 1999 und 2004 (Stichtag 31.12.)

Jahr	1999	2004	Veränderung	
			absolut	in %
Westdeutschland				
Beschäftigte	21.939.941	21.342.537	-597.404	-2,7
Auszubildende	1.347.861	1.337.436	-10.425	-0,8
Ausbildungsquote (%)	6,1	6,3	+0,2	+2,0
Ostdeutschland				
Beschäftigte	5.816.551	5.039.305	-777.246	-13,4
Auszubildende	412.070	362.657	-49.413	-12,0
Ausbildungsquote (%)	7,1	7,2	+0,1	+1,6

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der BA; Berechnungen des IAB; eigene Berechnungen

geringfügig zurück (**Tab. E3-1, Tab. E3-3A**). Ohne öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze hätte die Situation in den neuen Ländern in den letzten Jahren noch wesentlich schlechter ausgesehen.

Ausbildungssituation in einzelnen Wirtschaftszweigen

Differenzen nach Wirtschaftszweigen: Ausbildungsrückgang besonders im Bau-, Kredit- und Nachrichtengewerbe

Von den traditionell relativ ausbildungsstarken Wirtschaftszweigen sind es vor allem vier, auf die sich die Verluste von Ausbildungsplätzen konzentrieren: Neben dem Baugewerbe, das ein Drittel seiner Ausbildungsverhältnisse abbaut, sind begrenzte Einbußen im Einzelhandel, aber beträchtliche Verluste an Ausbildungsplätzen in den modernen Dienstleistungsbranchen des Kredit- und Versicherungsgewerbes sowie Verkehr- und Nachrichtenübermittlung zu verzeichnen, die lange Zeit als Hoffnungsträger für die Beschäftigtenstruktur galten. Da in den beiden letztgenannten Dienstleistungszweigen der Rückgang der Ausbildung deutlich stärker als der der Beschäftigung ausfällt (**Tab. E3-2**), liegt die Vermutung nahe, dass hier andere Strategien der Personalrekrutierung, z. B. eine stärkere Orientierung auf Hoch- und Fachhochschulabsolventen und/oder auf niedrig entlohnte Beschäftigung, an Gewicht gewonnen haben. Beide sind durchaus ergänzende beschäftigungsstrukturelle Strategieoptionen würden den mittleren Ausbildungssektor negativ beeinflussen.

Während das verarbeitende Gewerbe in seinem Ausbildungsangebot relativ stabil bleibt, haben das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Immobilien und Dienstleistungen für Unternehmen ihr Angebot ausgeweitet; das Hotel- und Gaststättengewerbe allerdings weist die höchsten Quoten aufgelöster Ausbildungsverträge auf (vgl. **E4**). Wie weit sich hinter den Umschichtungen in den Wirtschaftszweigen auch Verschiebungen in der Qualität der Ausbildungsverhältnisse verbergen, ist mit dieser ausschließlich quantitativ verfahrenen Analyse nicht zu beantworten.

Sollte die Entwicklung der Jahre 1999 bis 2004 anhalten, müsste man erwarten, dass trotz konstanter Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquoten das Ausbildungsplatzangebot weiterhin rückläufig bleibt.

Tab. E3-2: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote (in %) nach Wirtschaftszweigen 1999 und 2004 (Stichtag 31.12.)

Wirtschaftszweig		1999				2004				Anteil an allen Auszubildenden (in %)	
		absolut		Veränderung zu 1999		absolut		in %		1999	2004
Baugewerbe	Beschäftigte	2.282.753	1.535.187	-747.566	-32,7						
	Auszubildende	220.966	148.575	-72.391	-32,8			12,6		8,7	
	Ausbildungsquote (%)	9,7	9,7	0,0							
Erbrachte sonstige öffentl. und pers. Dienstleistungen	Beschäftigte	1.224.252	1.202.130	-22.122	-1,8						
	Auszubildende	89.306	87.711	-1.595	-1,8			5,1		5,2	
	Ausbildungsquote (%)	7,3	7,3	0							
Erziehung und Unterricht	Beschäftigte	1.034.849	1.021.264	-13.585	-1,3						
	Auszubildende	122.263	127.441	5.178	+4,2			6,9		7,5	
	Ausbildungsquote (%)	11,8	12,5	0,7							
Gastgewerbe	Beschäftigte	721.941	716.155	-5.786	-0,8						
	Auszubildende	70.354	79.985	9.631	+13,7			4,0		4,7	
	Ausbildungsquote (%)	9,7	11,2	1,5							
Gesundheits-, Veterinär-, Sozialwesen	Beschäftigte	2.940.844	3.132.310	191.466	+6,5						
	Auszubildende	210.737	215.804	5.067	+2,4			12,0		12,7	
	Ausbildungsquote (%)	7,2	6,9	-0,3							
Grundstücks- und Wohnungswesen usw.	Beschäftigte	2.824.139	3.152.356	328.217	+11,6						
	Auszubildende	119.877	134.857	14.980	+12,5			6,8		7,9	
	Ausbildungsquote (%)	4,2	4,3	0,1							
Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz usw.	Beschäftigte	4.276.346	3.979.230	-297.116	-6,9						
	Auszubildende	306.870	298.712	-8.158	-2,7			17,4		17,6	
	Ausbildungsquote (%)	7,2	7,5	0,3							
Kredit- und Versicherungsgewerbe	Beschäftigte	1.074.513	1.035.399	-39.114	-3,6						
	Auszubildende	67.228	59.050	-8.178	-12,2			3,8		3,5	
	Ausbildungsquote (%)	6,3	5,7	-0,6							
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Beschäftigte	1.764.098	1.683.162	-80.936	-4,6						
	Auszubildende	65.891	73.748	7.857	+11,9			3,7		4,3	
	Ausbildungsquote (%)	3,7	4,4	0,7							
Verarbeitendes Gewerbe	Beschäftigte	7.283.475	6.760.990	-522.485	-7,2						
	Auszubildende	373.489	371.716	-1.773	-0,5			21,2		21,9	
	Ausbildungsquote (%)	5,1	5,5	0,4							
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	Beschäftigte	1.486.119	1.465.435	-20.684	-1,4						
	Auszubildende	60.349	51.782	-8.567	-14,2			3,4		3,0	
	Ausbildungsquote (%)	4,1	3,5	-0,6							
Sonstige	Beschäftigte	843.163	698.224	-144.939	-17,2						
	Auszubildende	52.601	50.712	-1.889	-3,6			3,0		3,0	
	Ausbildungsquote (%)	6,2	7,3	1,1							
Insgesamt	Beschäftigte	27.756.492	26.381.842	-1.374.650	-5,0						
	Auszubildende	1.759.931	1.700.093	-59.838	-3,4			100,0		100,0	
	Ausbildungsquote (%)	6,3	6,4	0,1							

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der BA; Berechnungen des IAB; eigene Berechnungen

M Methodische Erläuterungen

Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote

Die Ausbildungsquote ist definiert als Anteil der Auszubildenden (nicht jedoch Praktikanten oder Volontäre) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eines Betriebes oder Wirtschaftszweiges. Beamte, Selbstständige und ähnliche Personengruppen werden nicht berücksichtigt. Die Ausbildungsbetriebsquote ist definiert als Anteil der Betriebe, die ausbilden, an je 100 Betrieben der gleichen Kategorie (z. B. Wirtschaftszweige/Branchen oder Größenklassen). In sie gehen alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein.

Anmerkung zu den Datenquellen

Aufgrund der Umstellungen in der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit – Wechsel in der Wirtschaftszweigsystematik von WZ73 auf WZ93 ab 1999 und auf WZ03 ab 2003 sowie der Erfassung der Auszubildenden über die Personengruppenschlüssel 102 und 141 ab 1999 – werden Zeitreihen aus Gründen der Vergleichbarkeit erst ab 1999 ausgewiesen.

Stabilität von Ausbildungsverhältnissen

Aufgelöste Ausbil- dungsverträge: Signal für Friktionen in den Ausbildungs- verhältnissen

Die Stabilität eines Ausbildungsverhältnisses wird für das duale System im Folgenden daran gemessen, ob ein Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb zu Ende geführt wird. Ein aufgelöster Ausbildungsvertrag bedeutet für den betroffenen Jugendlichen nicht automatisch Abbruch und Ende der Ausbildung. Er kann zu einem Berufs- oder Betriebswechsel oder auch zum Start einer alternativen Bildungskarriere führen. Die Auflösung von Ausbildungsverträgen kann aber in jedem Fall als Ausdruck einer gravierenden Störung im Ausbildungsverhältnis betrachtet werden. Ihren Ursprung können solche Missverhältnisse in unterschiedlichen Gründen haben, z. B. in Gegensätzen zwischen Ausbildungswünschen von Jugendlichen und der Berufsstruktur von Ausbildungsangeboten, zwischen Ausbildungsplatzanforderungen der Betriebe und Kompetenzen der Schulabsolventen oder zwischen Leistungserwartungen von Ausbildern und dem Ausbildungsverhalten von Auszubildenden.

Wo immer im Einzelfall die Ursache liegen mag: Das Missverhältnis kann für beide Vertragsseiten Unsicherheit, den Verlust an Zeit, Energie und anderen Ressourcen bedeuten. Für Jugendliche stellen aufgelöste Ausbildungsverträge im Vergleich mit glatten Ausbildungskarrieren Umwege dar, die Vergeudung von Zeit und ein höheres Maß an Unsicherheit in ihrer beruflichen Entwicklung mit sich bringen. Insofern gewinnt die Frage, wo solche Zonen der Unsicherheit in besonderem Maß auftauchen und mit welchen Merkmalen des Ausbildungsverhältnisses sie verbunden sind, auch Relevanz hinsichtlich der sozialstrukturellen Verteilung von Ausbildungschancen.

Die Quote der aufgelösten Ausbildungsverträge ^M variiert im Zeitverlauf, nach Ausbildungsbereichen, Ausbildungsberufen, Regionen und personenbezogenen Merkmalen. Ihre Höhe verweist auf größere oder weniger große Unsicherheitsareale. Auflösung oder Abbruch von Ausbildung ist kein spezifisches Problem der beruflichen Bildung. Im Auge zu behalten ist, dass die im Folgenden betrachteten Auflösungen einer Ausbildung im Durchschnitt unterhalb derjenigen im Hochschulstudium (nicht an Fachhochschulen) liegen.

Relative Stabilität der Vertrags- auflösungsquote im Zeitverlauf

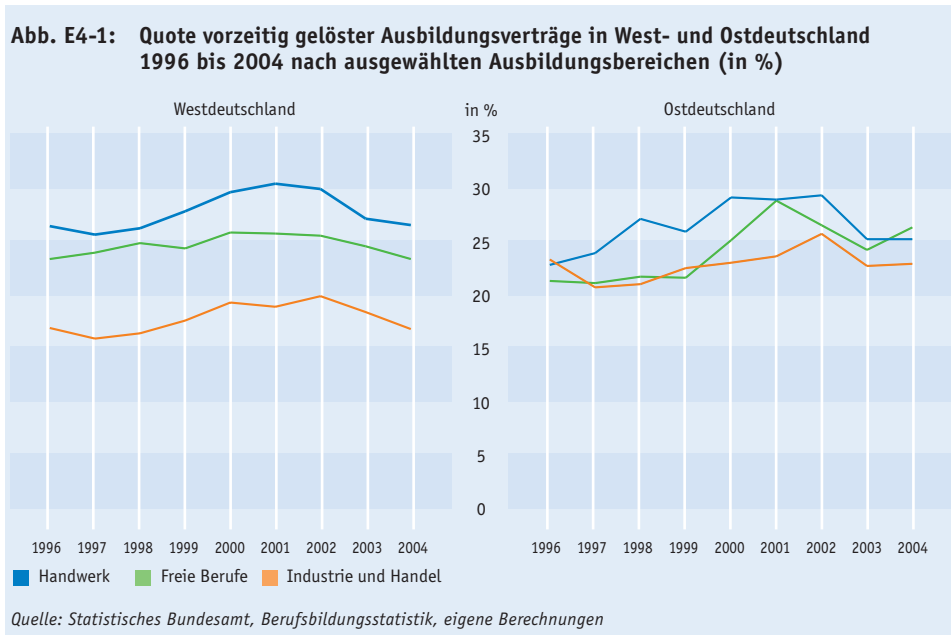
Sowohl das Niveau der Quote aufgelöster Ausbildungsverträge als auch ihr sektoriales Verteilungsmuster blieben im letzten Jahrzehnt relativ stabil, auch wenn im Zeitraum 1996 bis 2001 ein genereller Anstieg, der im Handwerk fünf Prozentpunkte betrug, nicht zu übersehen ist; dieser flachte aber bis 2004 wieder auf das Niveau von 1998 ab (**Abb. E4-1A, Tab. E4-1**). Von den großen Ausbildungsbereichen weist das Handwerk mit gut 26% aufgelöster Verträge im Jahr 2004 die höchste Unsicherheit auf, gefolgt von den freien Berufen (ca. 24%) und Industrie und Handel, wo mit gut 18% das Risiko des Scheiterns gut ein Viertel weniger hoch ist als im Handwerk (**Abb. E4-1**). Die niedrigste Auflösungsquote weist mit etwa 6% der öffentliche Dienst auf, der allerdings als Ausbildungssektor innerhalb des dualen Systems kaum zu Buche schlägt.

Risiko des Scheiterns in Handwerk und freien Berufen größer als in Industrie und Handel

Ost-West-Gefälle

In der regionalen Verteilung besteht das auffälligste Merkmal in dem Gefälle in den sektoralen Verteilungen der Auflösungsquoten zwischen alten und neuen Ländern. Dieses ist am deutlichsten bei den IHK-Berufen, die über den ganzen Betrachtungszeitraum etwa 25% höhere Auflösungsquoten in den neuen als in den alten Ländern aufweisen, während im Handwerk und bei den freien Berufen die Auflösungsquoten im Durchschnitt der Jahre in den neuen Ländern geringfügig niedriger liegen als in den alten (**Abb. E4-1**). Die deutliche Differenz bei den IHK-Berufen dürfte auf die anhaltende Labilität der ostdeutschen Industrie zurückzuführen sein.

Nach Ausbildungsberufen ^M differieren die Quoten der aufgelösten Verträge erheblich. Betrachtet man nur die quantitativ relevanten Ausbildungsberufe, die 2004



wenigstens 1.000 Neuverträge zu verzeichnen hatten, so verhalten sich die Extremwerte des Berufs mit der höchsten Auflösungsquote (39%), des Restaurantfachmanns, zu dem mit der niedrigsten Quote (4,6%), dem Fachangestellten für Arbeitsförderung, im Verhältnis 8 : 1 (Tab. E4-3A). Die Gegenüberstellung der jeweils 20 Berufe mit der höchsten und der niedrigsten Auflösungsquote zeigt die beruflichen Risikozonen.

Die Berufsstruktur der beiden Extremgruppen weist Besonderheiten auf, die – im Positiven wie im Negativen – Rückfragen an die jeweilige Ausbildungsorganisation nahe legen: In der Gruppe mit den höchsten Auflösungsquoten finden sich mehrheitlich Dienstleistungsberufe des Gast- und Beherbergungsgewerbes und Berufe des Nahrungsmittelhandwerks. Die Gruppe mit den niedrigsten Auflösungsquoten setzt sich vorrangig aus industriell-gewerblichen, die in der ersten Gruppe überhaupt nicht vertreten sind, und kaufmännischen Berufen zusammen. Unter der Prämisse, dass die vertragsgemäße Durchführung eines Ausbildungsverhältnisses wenn auch kein Qualitäts-, so doch immerhin ein Effizienzkriterium darstellt, handelt es sich hier um zwei Ausbildungsmodelle von entgegengesetzter Effizienz. Allein dieser Sachverhalt bedeutet für die Berufsbildungspolitik eine Herausforderung, die dadurch an Dringlichkeit gewinnt, dass im letzten Jahrzehnt die Zahl der Ausbildungsverhältnisse der ersten Gruppe eher zu-, die der zweiten eher abgenommen hat. Diese Verschiebungen könnten Effizienzeinbußen für das Ausbildungssystem als Ganzes signalisieren.

Tab. E4-3A macht deutlich, dass das Auflösungsrisiko stark nach Vorbildung variiert. Nach schulischem Vorbildungsniveau dominieren bei den Berufen mit hohen Auflösungsquoten in 13 Fällen Jugendliche mit oder ohne Hauptschulabschluss. Umgekehrt verhält es sich bei den Berufen mit niedrigen Auflösungsquoten. In der Mehrzahl von ihnen haben Hauptschülerinnen und -schüler kaum noch eine Ausbildungschance; sie werden mit 90% und mehr von Realschulabsolventinnen und -absolventen und Jugendlichen mit Hochschulreife besetzt. Unterschiede nach Geschlecht lassen sich kaum feststellen (Tab. E4-2A).

Die hohen Auflösungsquoten in Berufsbereichen, in denen Realschulabsolventinnen und -absolventen sowie Abiturientinnen und Abiturienten dominieren und Hauptschüler kaum noch eine Rolle spielen (Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte, Sport- und Fitnesskaufmann, zahnmedizinische Fachangestellte und Zahntechniker)

**Hohe berufs-
spezifische
Differenzen
in den Auflösungs-
quoten**

**Höchste Auf-
lösungsquoten
im Gastgewerbe,
niedrigste in
industriell-gewerb-
lichen Berufen**

**Benachteiligung
von Hauptschülern,
Privilegierung
von Mittleren
und hohen Schul-
abschlüssen**

**Ambivalente
Ursachen von
Vertragslösungen**

lassen sich als Hinweis darauf verstehen, dass neben der Ausbildungsorganisation berufliche Aspirationen der Auszubildenden die Auflösungsquoten begründen können. Eine lineare Relation, derzufolge die Vertragsauflösungsquote umso höher ausfällt, je niedriger der Bildungsstand der Auszubildenden ist, lässt sich nicht feststellen. Insofern ist der soziale Gehalt der Vertragsauflösungen nicht eindeutig.

M Methodische Erläuterungen

Vertragsauflösungsquote

Die Vertragsauflösungsquote ist definiert als Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge, bezogen auf die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge. Die Quote gibt an, wie viele Ausbildungsverträge in der gesamten Ausbildungszeit gelöst werden. Da für die Neuzugänge im aktuellen Berichtsjahr noch keine Informationen über Vertragslösungen in den folgenden Ausbildungsjahren vorliegen, wird die Quote ersatzweise aus den Lösungen entsprechender Ausbildungsjahre früherer Ausbildungsanfänger nach der Methode des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) berechnet (vgl. Althoff, H. [2002]: Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/2002).

Daneben wurde bei der Differenzierung nach Geschlecht eine einfache Vertragslösungsquote verwendet, da diese Angaben nicht nach Ausbildungsjahren vorlagen. Die einfache Quote ist der Anteil der Vertragslösungen an den Neuverträgen (ohne Probezeitlösungen) im selben Berichtsjahr.

Berufsbezeichnungen

Dargestellte Ausbildungsberufe beinhalten entweder nur eine Berufsbezeichnung oder sind eine Zusammenfassung gleichnamiger Berufsbezeichnungen ohne Angabe des Ausbildungsbereichs. Neu geregelte Berufe beinhalten Vorgängerberufe nach der Genealogie des BIBB. Berücksichtigt wurden ausschließlich Berufe mit mindestens 1.000 Neuverträgen in 2004.

Anmerkung zu den Datenquellen

Angaben zur schulischen Vorbildung im dualen System liegen nur für Neuverträge vor. Bei vollzeitschulischen Ausbildungen werden bisher keine Daten zum Ausbildungsabbruch erfasst.

Arbeitsmarktergebnisse: Erwerbsstatus und Einkommen nach Berufsgruppen

Die Verwertbarkeit einer Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt oder als Ausgangspunkt für eine weitere Bildungskarriere sagt sowohl etwas darüber aus, welche beruflichen und materiellen Entwicklungschancen der jeweilige Berufsausbildungsgang dem Jugendlichen bietet, als auch darüber, wie gut die Ausbildung die Nachfrage der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt trifft. Die berufliche Verwertbarkeit erworbener Qualifikationen dürfte auch Signale für die Berufswahl späterer Schuljahrgänge ausstrahlen. Die Arbeitsmarktverwertung wird im Folgenden an drei Merkmalen geprüft: an der Übernahme nach der Ausbildung, dem Erwerbsstatus ein Jahr nach Ausbildungsabschluss und dem Einkommen.

Übernahmequoten

Der relativ friktionsfreie Übergang von Ausbildung in Beschäftigung gilt als eine der Hauptstärken der dualen Ausbildung. Er wurde in der Vergangenheit dadurch gewährleistet, dass die meisten Betriebe die Mehrzahl ihrer Lehrlinge nach Ausbildungsabschluss in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen haben. Auch wenn die Übernahme nicht immer im Ausbildungsberuf erfolgte, profitierten beide Vertragsparteien von dieser Praxis. Die Unternehmen deshalb, weil sie die Qualifikationsprofile ihrer Auszubildenden kennen, den Arbeitseinsatz gut planen und Transaktionskosten durch längere Einarbeitungs- und Suchphasen vermeiden können. Die Jugendlichen profitieren, weil sie vorerst eine materiell gesicherte Basis bekommen, um ihre Fähigkeiten in betrieblichen Ernstsituationen auszuprobieren, sich gegebenenfalls auch auf dem Arbeitsmarkt umzusehen oder alternative berufliche Karrierewege zu planen.

Das Ausmaß dieser Stärke variierte schon immer beträchtlich nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Region. Als durchgängige Praxis kann man die Übernahme – zum Teil auch durch Tarifverträge abgesichert – in den Großbetrieben der Industrie, des Kredit- und Versicherungsgewerbes sowie des Verkehrsgewerbes und der Nachrichtenübermittlung (schwerpunktmäßig frühere Staatsbetriebe) beobachten. Je kleiner

Übernahme als Stärke des dualen Ausbildungssystems

Große Differenzen nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Region

E
5

Abb. E5-1: Übernahmequoten der Betriebe 2000 bis 2004 nach Betriebsgrößen (in % der Ausbildungsabsolventen)



Quelle: IAB-Betriebspanel

die Betriebe, desto niedriger ist die Übernahmequote. Regional ist ein starkes Gefälle zwischen den alten und den neuen Ländern zu beobachten. Gerade bei den „übernahmestarken“ Groß- und Mittelbetrieben betragen die Differenzen im Jahr 2000 bereits 25 Prozentpunkte (**Abb. E5-1**).

Stark fallende Übernahmequoten

Im Laufe der letzten fünf Jahre ist die Übernahmequote bei allen Betriebsgrößenklassen durchgängig im Osten wie im Westen erheblich gefallen. Diese Tendenz erstreckt sich auch auf fast alle traditionell ausbildungsstarken Wirtschaftszweige. Lediglich im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen und bei anderen Dienstleistungen finden sich stabile Verhältnisse, in Einzelfällen auch ein leichter Anstieg (**Tab. E5-2A, Tab. E5-3A**). Die starken Unterschiede im betrieblichen Übernahmeverhalten zwischen alten und neuen Ländern spiegeln die ökonomische Schwäche und größere Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt der neuen Länder.

Gefährdung des deutschen Arbeits- marktmodells der internen Arbeits- märkte

Mit der Aufweichung der Übernahmepraxis droht das deutsche Ausbildungssystem eine seiner Hauptstärken und -attraktivitäten einzubüßen. Es wird zu beobachten sein, inwieweit im mittleren Arbeitsmarktsegment das Modell des internen Arbeitsmarktes, nach dem die Betriebe bei Stellenbesetzungen bevorzugt auf die eigenen Auszubildenden und Arbeitskräfte zurückgreifen, an Gültigkeit einbüßt. Dieses Modell schuf in der Vergangenheit eine Verbindung von sozialer Kohärenz und ökonomischer Effizienz und galt als einer der komparativen Vorteile der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb.

Erwerbsstatus

Große Unterschiede in Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit nach Fachrichtungen

In **Tab. E5-1** wird der Erwerbsstatus der Ausbildungsentlassjahrgänge 2001 bis 2003 im Jahr 2004 nach ausgewählten Fachrichtungen dargestellt. In Bezug auf alle drei Statusmerkmale – erwerbstätig, erwerbslos, in Ausbildung – zeigen sich erhebliche Unterschiede nach Fachrichtungen, die zudem nach dualer oder vollzeitschulischer Ausbildung differenziert werden können.

Die Erwerbstätigkeitsquote schwankt zwischen 78% und 55%. Die höchsten Quoten weisen die medizinischen und Pflegedienste (78%) sowie die Pflege- und sozialen Dienste (72%) auf, die niedrigste mit 55% das Gastgewerbe und Catering, gefolgt vom Bauwesen im weitesten Sinne. Umgekehrt verhält es sich mit den Erwerbslosenanteilen, die im Bauwesen (30%) und Gastgewerbe (21%) am höchsten, bei den medizinischen, den Pflege- und sozialen Diensten am niedrigsten sind.

Die Ausbildungsform – ob dual oder vollzeitschulisch – scheint für die Erwerbschance weniger Bedeutung zu haben als das Ausbildungsfeld bzw. die -fachrichtung. Bei beiden Ausbildungsformen liegen Erwerbstätigkeits- wie Erwerbslosigkeitsquote etwa gleich hoch (**Tab. E5-1**).

Fortführung von Ausbildungs- karrieren bei kauf- männischen und Verwaltungsberufen

Etwa 14% der Ausbildungsabsolventen der Jahrgänge 2001 bis 2003 befinden sich 2004 in irgendeiner weiteren Form von Ausbildung. Zwischen schulischer und dualer Ausbildung ist der Anteil gleich hoch, innerhalb der dualen Ausbildung sind die Unterschiede allerdings beträchtlich. Diese Art der Fortführung von Ausbildungskarrieren findet sich besonders ausgeprägt bei den qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungstätigkeiten, während Baubereich und Handel unterdurchschnittlich daran partizipieren (**Tab. E5-1**). Geschlechtsspezifische Unterschiede sind fast bedeutungslos (**Tab. E5-4A**).

Einkommen^M

An den Einkommen der jüngeren Beschäftigten (22–25 Jahre) des mittleren Berufssegments, das in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung als Zugangsvor-

Tab. E5-1: Erwerbsstatus von Ausbildungsabsolventen der Jahre 2001 bis 2003 im Berichtsjahr 2004*

Hauptfachrichtungen		Ausbildungsabsolventen der Jahre 2001 bis 2003	Erwerbstätige (mehr als 14 Std./Woche)	Erwerbslose und geringfügig Beschäftigte	Nichterwerbspersonen	Schulbesuch
		in Tsd.	%			
Lehre/Mittlerer Dienst (insgesamt)		1.184	66	16	3	14
darunter:	Wirtschafts- und Verwaltungstätigkeiten	161	69	14	3	14
	Finanz- und Rechnungswesen	89	67	8	/	22
	Gewerblich-technische Tätigkeiten	223	70	14	/	15
	Bauingenieurwesen/ Ingenieurbau, Holzbau, Stahlbau, Wasserbau, Wasserwirtschaft, Meliorationswesen, Verkehrsbau	97	61	31	/	7
	Handel, Lager	119	66	18	6	11
	Medizinische und Pflegetätigkeiten	85	78	7	/	12
	Gastgewerbe und Catering	42	55	26	/	/
	Friseurgewerbe und Schönheitspflege	28	71	/	/	/
	Sonstige	340	62	18	4	16
Berufsfachschule ... (insgesamt)		118	65	16	/	15
darunter:	Wirtschafts-, Büro- und Informatiktätigkeiten	26	62	/	/	19
	Pflege- und soziale Dienste	25	72	/	/	/
	Sonstige	66	64	18	/	15

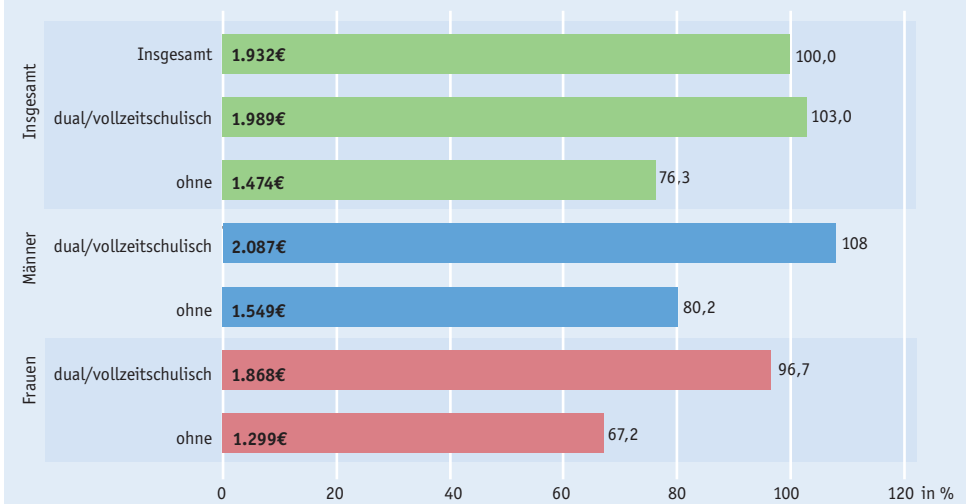
* Personen im Alter von 15 Jahren und mehr.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnis des Mikrozensus 2004, eigene Berechnungen

aussetzung hat, lassen sich sowohl die Differenzen zwischen den Beschäftigten der gleichen Berufskategorie mit und ohne Berufsabschluss als auch diejenigen zwischen Beschäftigten mit gleichem Ausbildungsniveau in unterschiedlichen Berufen einsichtig machen.

Deutschland gilt im internationalen Vergleich als ein Land mit relativ geringer Lohnspreizung. Das bestätigt sich auch bei dem Einkommen der hier betrachteten Beschäftigtengruppen. Gleichwohl sind die Einkommensdifferenzen nicht zu übersehen. Nimmt man die Gesamtheit der hier herangezogenen Beschäftigtengruppen der mittleren Berufe, dann bewegt sich das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen eines Vollzeitbeschäftigten ohne Ausbildung gut 25% unter dem des Beschäftigten mit Ausbildung ^M. Bei den Frauen sind die Differenzen der Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Ausbildung größer als bei den Männern. Im Vergleich der Geschlechter haben die Männer sowohl bei den Beschäftigten mit als auch bei denen ohne Ausbildung

**Durchschnitts-
einkommen
unqualifizierter
Arbeitskräfte gut
25% unter dem
qualifizierter**

Abb. E5-2: Durchschnittseinkommen* von Beschäftigten mit und ohne Ausbildungsabschluss im mittleren Berufssegment, 2004 (in %)

* Mittleres Monatsbruttoeinkommen (inkl. Zulagen, Überstunden u.Ä.).

Basis: Personen zwischen 22 und 25 Jahren mit einer Stichtagsbeschäftigung am 30. September 2004.

Quelle: Stichprobe der integrierten Erwerbsbiografien (IEBS) des IAB, erweitert auf das Jahr 2004

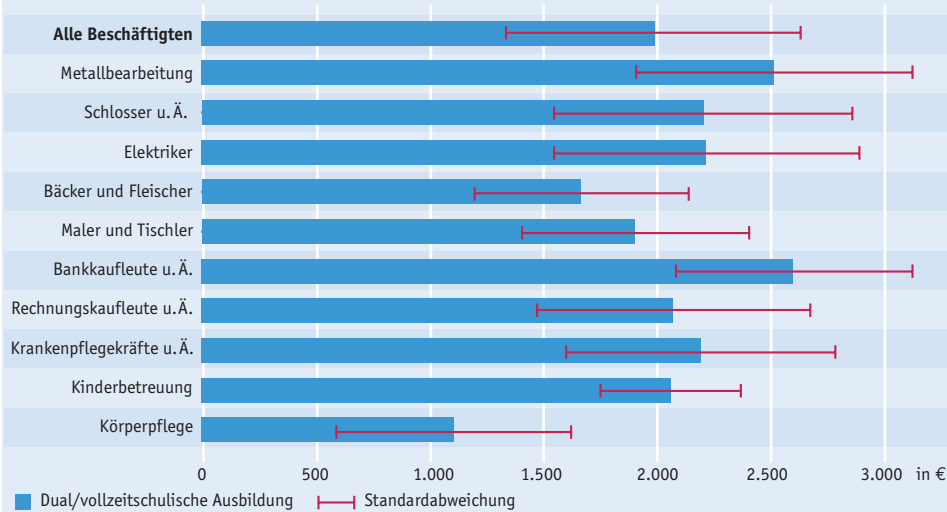
zwischen 12% und 15% (bezogen auf die absoluten Zahlen) höhere Durchschnittseinkommen (**Abb. E5-2**).

In der Regel begrenzte Einkommensschwankungen bei Fachkräften

Gemessen am Durchschnittseinkommen der mittleren Fachkräfte schwanken die Einkommen der Beschäftigten mit Ausbildungsabschluss zwischen den unterschiedlichen Berufskategorien ^M im Extrem zwischen niedrigstem (Berufe der Körperpflege) und höchstem Einkommen (Bankkaufleute) um über 100%. In der Regel aber sind die Unterschiede deutlich geringer und bewegen sich zwischen 15% (Bäcker) unter und 35% (Bankkaufleute) über dem Durchschnitt aller Beschäftigten der ausgewählten Berufsgruppen (**Abb. E5-3**). Nach Beschäftigungsbereichen liegen die handwerklichen Berufe eher unter dem Durchschnitt, während die industriellen Facharbeiter, die kaufmännischen Berufe (außer Warenkaufleuten) und die Gesundheits- und Erziehungsberufe über dem Durchschnitt liegen (**Tab. E5-5A**). Damit gehören auch bisher typische Frauenberufe ebenso wie die vollzeitschulischen Berufe (Krankenpflege, Kinderbetreuung) zu den besser verdienenden Berufskategorien. Das Durchschnittseinkommen verdeckt allerdings, dass die Einkommensdifferenzen innerhalb einer Berufskategorie oft größer als zwischen den Berufskategorien (vgl. die Streubreiten in **Abb. E5-3**) sind.

Differenzen in den Arbeitsmarktchancen zwischen den Absolventen unterschiedlicher Ausbildungsgänge liegen also weniger im Bereich der Einkommen als vielmehr in beruflichen Entfaltungschancen und in unterschiedlich hohen Arbeitsmarktrisiken.

Abb. E5-3: Durchschnittseinkommen* und Standardabweichung für Beschäftigte mit Ausbildungsabschluss 2004 nach ausgewählten Berufsgruppen (in Euro)



* Mittleres Monatsbruttoeinkommen (inkl. Zulagen, Überstunden u.Ä.); ausgewiesene Spannen zeigen die Standardabweichung.
 Basis: Personen zwischen 22 und 25 Jahren mit einer Stichtagsbeschäftigung am 30. September 2004.
 Quelle: Stichprobe der integrierten Erwerbsbiografien (IEBS) des IAB, erweitert auf das Jahr 2004

M Methodische Erläuterungen

Einkommen

Das hier ausgewiesene Monatsbrutto wurde als ein Zwölftel des gemeldeten Jahresbruttoeinkommens inklusive aller Zulagen (z. B. Überstunden, Weihnachtsgeld) berechnet. Entgelte auf der Beitragsbemessungsgrenze wurden einem Imputationsverfahren unterzogen (vgl. Gartner, H. [2005]: The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample; FDZ-Methodenreport Nr. 2/2005, Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [Hrsg.], Nürnberg).

Berufsgruppen

Zu Berufsgruppen wurden folgende Berufsordnungsziffern nach der Klassifikation der Bundesagentur für Arbeit zusammengefasst: Chemie und Kunststoff (14, 15), Metallbearbeitung (22), Schlosser u.Ä. (27–29), Elektriker (31, 32), Bäcker und Fleischer (39, 40), Maurer u. Zimmerleute (44, 45), Maler u. Tischler (50, 51), Warenkaufleute (68), Bankkaufleute u.Ä. (69), Rechnungskaufleute (77, 78), Krankenpflegekräfte u.Ä. (853, 854), Körperpflege (90), Kinderbetreuung (864).

Ausbildungsstatus

Zu dual/vollzeitschulisch wurden Personen mit einer mindestens 730-tägigen Auszubildendenmeldung gezählt, wobei die zusammengefassten Berufsgruppen entweder zur dualen oder vollzeitschulischen Ausbildung zählen.

Perspektiven

Das deutsche Berufsausbildungssystem wahrt auch heute noch eine seiner großen Stärken, der überwiegenden Mehrheit der Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu vermitteln und ein großes Reservoir an Fachkräften für den Arbeitsmarkt bereitzustellen. Allerdings ist unübersehbar, dass die Schwierigkeiten bei dem Bestreben, möglichst vielen Jugendlichen eine gute Ausbildung zu vermitteln, so sehr gewachsen sind, dass eine grundlegende Überprüfung der institutionellen Funktionsvoraussetzungen des Berufsausbildungswesens angesagt erscheint.

Die Schwierigkeiten werden an den unterschiedlichen Schnittstellen mit dem Allgemeinbildungssystem und dem Arbeitsmarkt besonders deutlich:

- An erster Stelle ist der Übergang von den allgemein bildenden Schulen in eine Ausbildung zu nennen. Hier hat sich seit langem, besonders aber im letzten Jahrzehnt ein Übergangssystem mit vielfältigen, unkoordiniert nebeneinander existierenden Einrichtungen etabliert und ausdifferenziert, die nicht zu einem Berufsausbildungsabschluss führen und in den meisten Fällen nicht auf die voll qualifizierenden schulischen oder dualen Ausbildungsgänge angerechnet werden. Hier sind insbesondere das Berufsgrundbildungsjahr und die nichtschulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen, aber auch verschiedene Bildungsgänge von Berufsfachschulen zu nennen. Es ist eine der großen Aufgaben der Bildungs- und Berufsbildungspolitik, diesen Übergangssektor, in dem sich gegenwärtig etwa 40% der Jugendlichen nach Schulabschluss bewegen, so neu zu ordnen, dass die in ihm erworbenen Kompetenzen für die Jugendlichen als Bausteine für eine weiterführende Berufsbildungskarriere dienen können.
- Bezogen auf den Übergang in den Arbeitsmarkt und ins Beschäftigungssystem fallen die steigenden Arbeitslosenquoten an der „zweiten Schwelle“ (nach

Ausbildungsabschluss) und – perspektivisch – die sinkenden Ausbildungszahlen bei den gewerblich-technischen und qualifizierten kaufmännischen Fachkräften auf. Mit Blick auf die kommenden geburtenschwachen Jahrgänge ist die Gefahr nicht von der Hand zu weisen, dass der mittlere Berufsbildungssektor so viel an Attraktivität verliert, dass die Sicherstellung des erforderlichen Fachkräftenachwuchses nicht mehr gewährleistet ist.

Dass die öffentlichen Ausgaben für die berufliche Bildung in den letzten Jahren ein hohes Maß erreicht haben,¹ wirft die Frage nach der Zukunft der Finanzierung der Berufsausbildung neu auf – und zwar sowohl der dualen als auch der vollzeitschulischen. Löst die öffentliche die private Ausbildungsfinanzierung immer mehr ab? Werden die öffentlichen Mittel so eingesetzt, dass sie strukturoptimierende Wirkungen zeitigen und nicht nur als Notbehelf dienen?

Größere Aufmerksamkeit erfordern in Zukunft auch die beruflichen Vollzeit- und Teilzeitschulen. Hierbei geht es nicht allein um die institutionelle Abgrenzung und Koordination von Lernorten, sondern vor allem um die curriculare Neudefinition des Zusammenhangs von Fachbildung, Allgemeinbildung und praktischer Ausbildung. Diese Neudefinition scheint nicht zuletzt mit Blick auf eine bessere Durchlässigkeit von der Berufsbildung zur Hochschule wichtig.

Eine wesentliche Herausforderung für die politische und praktische Gestaltung der Berufsausbildung stellt ihre zunehmende Europäisierung dar. Die Wechselwirkungen zwischen der europäischen Ebene und den nationalen Ausbildungssystemen stellen sich in den nächsten Jahren als politische Frage, deren praktische Beantwortung die Aufgabe künftiger Bildungsberichterstattung in einer europäisch komparatistischen Perspektive sein wird.

1 2003 etwa 5 Mrd. Euro von Bund/Ländern und BA für Berufsbildung im dualen System (außer Teilzeitberufsschule) – vgl. Berufsbildungsbericht 2004, S. 110.