

Informationsdienst
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Oktober 2006
W. Bertelsmann Verlag
ISSN 1615-4363

■ Wenn es mit der Lehrstelle nicht klappt: Welche Alternativen finden Jugendliche akzeptabel?

Jedes Jahr im Herbst, zum Abschluss des Vermittlungsjahres, steht eine Gruppe unter den Lehrstellenbewerbern im Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit: diejenigen, die noch nicht vermittelt werden konnten. Mit rund 41.000 im letzten Jahr fiel deren Zahl zwar höher aus als in vielen früheren Jahren. In Relation zur Gesamtzahl aller bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber – rd. 741.000 in 2005 – ist diese Zahl aber immer noch recht niedrig.

Dies bedeutet allerdings nicht, dass die restlichen 700.000 in Ausbildungsstellen vermittelt wurden. Das traf nur auf 368.000 zu. Immerhin 332.000 begannen etwas anderes als eine Lehre.

Mit ihrer Entscheidung, etwas anderes als eine Lehre anzufangen, tragen diese Jugendlichen erheblich zur Entlastung der angespannten Marktlage bei. Doch was sind ihre Motive, und wie zufrieden sind diese Jugendlichen letztlich mit ihrem alternativ eingeschlagenen Weg? Die offizielle Geschäftsstatistik der BA-Berufsberatung liefert hierzu keine Informationen. Hinweise lassen sich aber aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung gewinnen. Diese repräsentative und hochrechnbare Erhebung wird seit den 90ern in unregelmäßigen Jahresabständen durchgeführt. Wir beziehen uns an dieser Stelle auf Ergebnisse der jüngsten Befragung von Ende 2004. Auch damals mündeten rund 330.000 Bewerber offiziell nicht in eine Lehrstelle ein, waren aber alternativ „versorgt“.

■ Wenn es mit der Lehrstelle nicht klappt: Welche Alternativen finden Jugendliche akzeptabel?

■ Senkung der Ausbildungsvergütungen – eine Chance für den Lehrstellenmarkt?

■ Top oder Flop? Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung

Verbleib der alternativ versorgten Bewerber

Übersicht 1 gibt wieder, in welcher Situation sich diese 330.000 Bewerber nach eigenen Angaben rund zwei Monate nach Abschluss des Vermittlungsjahres (30. September) befanden.

	abs.	%
– Lehre	36.100	11
– schul. Berufsausbildung	16.800	5
– Studium	8.500	3
– berufsvorb. Maßnahme	14.800	4
– Berufsvorbereitungsjahr	12.600	4
– allgemein bild. Schule	29.500	9
– Berufsgrundbildungsjahr	14.800	4
– sonstige berufl. Schule	59.800	18
– Praktikum	13.000	4
– freiw. sozial. Jahr, Wehr-/Zivildienst	15.300	5
– Arbeitsstelle	15.900	5
– Jobben	18.900	6
– arbeitslos	61.700	19
– Hausmann/-frau/Eltern	5.200	2
– sonstiges	7.600	2
– Insgesamt	330.500	100

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung

Übersicht 1: **Verbleib der 2004 gemeldeten Bewerber, die offiziell weder in eine Ausbildungsstelle eingemündet waren noch zu den am 30. September unvermittelten Bewerbern zählten**

Impressum

BIBBforschung
7. Jahrgang, Heft 4/2006, Oktober 2006

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion
Dr. Eckart Strohmaier (verantw.)
Karin Faßbender (Redaktionsassistenz),
Herbert Tutschner, Edith Bellaire,
Katrin Gutschow
Telefon 0228 / 107-1717
Telefax 0228 / 107-2967
E-Mail: bibbforschung@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Gestaltung
Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon 0521 / 91101-11
Telefax 0521 / 91101-19
E-Mail: service@wbv.de

Anregungen zu BIBBforschung nimmt die Redaktion gerne entgegen.

Wie man sieht, hatten hochgerechnet 36.100 bzw. 11 % eine Lehre begonnen. Dies steht im Widerspruch zum Ende September offiziell registrierten Verbleib. Denn danach dürfte es sich bei diesem Personenkreis ja ausschließlich um Jugendliche handeln, die etwas anderes als eine Lehre angingen.

Die Ursachen für diesen vermeintlichen Widerspruch sind im ab Oktober beginnenden Nachvermittlungsgeschäft, aber auch in den Besonderheiten einer Geschäftsstatistik zu suchen, wie sie die Verbleibsstatistik der Bundesagentur darstellt. Teilt ein Bewerber z. B. im Frühjahr der Berufsberatung mit, er habe sich alternativ für einen Schulbesuch entschieden und benötige nun keine weitere Hilfe, wird er dementsprechend abgebucht. Revidiert er dann seinen Entschluss und beginnt doch noch eine Lehre, kann dies in der Geschäftsstatistik natürlich nur dann berücksichtigt werden, wenn er bei der Berufsberatung erneut vorstellig wurde.

Doch kehren wir zur Übersicht 1 zurück. Weitere oft eingeschlagene Alternativen sind ein erneuter Schulbesuch und die Einmündung in eine Berufsvorbereitung. Auffallend ist der relativ hohe Anteil von 61.700 Bewerbern, die sich als „arbeitslos“ einstufen. Auch dieses Datum steht vordergründig im Widerspruch zum offiziell abgebuchten Verbleib als „alternativ versorgt“: Unter dem hier beobachteten Personenkreis dürften sich eigentlich keine Bewerber finden, die komplett „unversorgt“ sind.

Die Erklärung liegt primär darin, dass sich erfolglose Lehrstellensuchende häufig alternativ um Arbeit bemühen (und dementsprechend abgebucht werden), aber bei ihrer Arbeitssuche nicht immer sofort erfolgreich, sondern de facto „arbeitslos“ sind.

Bewertung des Verbleibs durch die Jugendlichen

Aus Übersicht 2 lässt sich entnehmen, wie die 330.500 offiziell alternativ verbliebenen Bewerber ihre aktuelle Situation bewerten.

Wunschgemäße, selbst intendierte Verbleibe stellen im Wesentlichen nur voll qualifizierende Berufsausbildungen in Form von Lehre, Schulberuf und Studium dar. Relativ positiv wird auch noch ein erneuter Schulbesuch bewertet. Berufsvorbereitende Maßnahmen, das schulische Berufsvorbereitungsjahr, Praktika, das freiwillige soziale Jahr, Wehr- und Zivildienst waren dagegen nur selten erste Wahl. Dennoch werden sie von vielen nach einiger Zeit zumindest als sinnvolle Überbrückung akzeptiert.

Als „Sackgasse“ wird natürlich insbesondere die Arbeitslosigkeit eingestuft. Aber auch das Jobben oder die Tätigkeit als Hausfrau/-mann werden oft als reine „Notlösungen“ empfunden.

Fazit

Relativ viele der hier Befragten befinden sich in eher prekären Situationen wie Arbeitslosigkeit, Herumjobben oder anderen von ihnen nicht gewünschten Verbleibsformen „zweiter Wahl“. Somit kann allenfalls von einem knappen Drittel der offiziell 330.500 alternativ verbliebenen Bewerber behauptet werden, ihr alternativer Verbleib entspreche weitgehend ihren Bildungswünschen. Ein weiteres Drittel hat den aktuellen Verbleib nicht angestrebt, sich aber mit der jetzigen Situation innerlich arrangiert. Das restliche Drittel sieht sich dagegen eher in einer „Notsituation“.

Alternativer Verbleib von bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerbern stellt damit nur für eine Minderheit dieser Jugendlichen das eigentliche Ziel ihrer Suche dar. Dieses Ergebnis stimmt umso bedenklicher, als niemand von diesen 330.500 Jugendlichen in der offiziellen Jahresbilanz zu den Ausbildungsplatznachfragern gerechnet wurde.

Die Fragwürdigkeit dieser statistischen Praxis ist allerdings nicht der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit anzulasten. Sie ist Folge einer bislang mangelhaften Nachfrage- definition der beruflichen Bildungsstatistik.

Mit der diesjährigen Umstellung des Vermittlungssystems von COMPAS auf VerBIS hat die Bundesagentur für Arbeit für eine zukünftig transparentere Abbildung der Motive alternativ verbliebener Bewerber gesorgt. Die berufliche Bildungsstatistik sollte die damit verbundenen Chancen nutzen.

Kontakt:

Verena Eberhard – eberhard@bibb.de
 Andreas Krewerth – krewerth@bibb.de
 Dr. Joachim Ulrich – ulrich@bibb.de

Termine

12.–14. September 2007 / Congress Center (CCD) Düsseldorf / **5. BIBB-Fachkongress unter dem Leitmotiv „Zukunft berufliche Bildung: Potenziale mobilisieren – Veränderungen gestalten“**.

29. November bis 01. Dezember 2006/Berlin **Online Educa Berlin**.

27. Februar bis 03. März 2007/Köln **„didacta – die Bildungsmesse“**

	Affinität des Jugendlichen zum jeweiligen Verbleib							Insgesamt
	selbst intendiert		nicht selbst intendiert, nun aber akzeptiert	nicht intendiert u. nicht bzw. nur bedingt akzeptiert				
	„die jetzige Situation entspricht dem, was immer mein Wunsch war“	„sie ist eine Alternative, die ich von vornherein in Betracht gezogen habe“	„sie ist eine Alternative, die ich nicht unbedingt gewählt habe, inzwischen aber ganz gut finde“	„sie ist eine sinnvolle Überbrückung“	„sie ist nur eine Notlösung“	„sie ist eine Sackgasse, die mir nicht weiterhilft“		„sie ist sonstiges“/keine Angabe
– Lehre	55	15	21	2	3	1	2	100
– schulische Berufsausbildung	25	28	30	11	3	0	2	100
– Studium	30	41	18	4	6	2	0	100
– berufsvorbereitende Maßnahme	4	10	25	34	16	11	1	100
– schulisch. Berufsvorbereitungsjahr	1	11	28	26	21	11	2	100
– allgemein bildende Schule	19	28	21	11	8	2	10	100
– Berufsgrundbildungsjahr	17	15	22	16	17	7	6	100
– sonstige berufliche Schule	14	34	18	19	9	3	2	100
– Praktikum	7	13	24	39	9	4	4	100
– freiw. sozial. Jahr, Wehr-/Zivildienst	11	18	12	50	4	4	1	100
– Arbeitsstelle	11	9	15	29	18	15	3	100
– Jobben	1	6	6	20	35	30	2	100
– arbeitslos, ohne Beschäftigung	1	1	2	2	7	84	4	100
– Hausmann/-frau/Elternschaft	3	3	11	3	20	49	10	100
– sonstiges	10	10	18	29	14	12	7	100
Insgesamt	15	17	16	16	11	22	4	100

Quelle: BIBB/BA-Bewerberbefragung Ende 2004

Übersicht 2: Die Bewertung unterschiedlicher Verbleibsformen durch Bewerber, die offiziell weder in eine Ausbildungsstelle eingemündet waren noch zu den am 30. September unvermittelten Bewerbern zählten (Angaben in %)

Senkung der Ausbildungsvergütungen – eine Chance für den Lehrstellenmarkt?

Die unverändert schlechte Lage auf dem Lehrstellenmarkt hat erneut eine heftige bildungspolitische Kontroverse um die Ausbildungsvergütungen ausgelöst. Es wird vielfach argumentiert, die Vergütungen seien in der Vergangenheit zu stark angestiegen und die Kostenbelastung der Ausbildungsbetriebe viel zu hoch. Gefordert wird daher häufig eine deutliche Absenkung der Vergütungen. Würden damit tatsächlich die Probleme gelöst? Dies ist kritisch zu hinterfragen, wie eine Studie des BIBB zeigt, in der die aktuellen Strukturen und die langfristige Entwicklung der Ausbildungsvergütungen herausgearbeitet und analysiert werden.

In der betrieblichen Berufsausbildung hat jeder Auszubildende einen gesetzlichen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen lagen im Jahr 2005 im Gesamtbundesdurchschnitt bei 607 € pro Monat. In Westdeutschland betragen sie durchschnittlich 623 € und in Ostdeutschland 529 €. Die Vergütungen sind für die Betriebe einer der wesentlichen Kostenfaktoren bei der Durchführung von Berufsausbildung. Mehr als ein Drittel der gesamten Ausbildungskosten (Brutto-Vollkosten) entfallen im Durchschnitt hierauf.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen nahmen in Westdeutschland in den vergangenen 30 Jahren stark zu. Von 1976 bis 2005 stiegen sie nominal auf mehr als das Dreifache an. Die reale Zunahme unter Berücksichtigung des Preisanstiegs war allerdings nur etwa halb so hoch. Die Vergütungsentwicklung war in der Vergangenheit deutlich von der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt beeinflusst. Wurde aufgrund eines Lehrstellenüberhangs ein Nachwuchsmangel befürchtet, nahmen die Vergütungen erheblich zu. Jugendlichen sollte damit ein besonderer finanzieller Anreiz für die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung gegeben werden. Bei einem Mangel an Ausbildungsplätzen wirkten sich dagegen immer die dann einsetzenden Forderungen nach einer Kostenentlastung der Ausbildungsbetriebe aus, und die Vergütungen wurden nur noch wenig angehoben. Wegen der nunmehr seit vielen Jahren bestehenden erheblichen Probleme auf dem Lehrstellenmarkt sind die Ausbildungsvergütungen seit 1996 sehr schwach angestiegen. In den letzten beiden

Jahren wurde hierdurch nicht einmal mehr der Preisanstieg ausgeglichen.

In Ostdeutschland gab es in den ersten Jahren nach der Wende das Bestreben, die Ausbildungsvergütungen sehr rasch an das Westniveau anzugleichen. Sie stiegen daher zunächst stark an und erreichten 1996 im Durchschnitt 90 % der westlichen Höhe. Der sich dramatisch zuspitzende Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern führte ab Mitte der 90er-Jahre jedoch zu einem Umdenken: Die Ausbildungsvergütungen wurden, wenn überhaupt, nur noch sehr gering erhöht. Der Abstand zum Westniveau nahm wieder zu, seit 2001 stagniert die Angleichung bei durchschnittlich 85 % der Westvergütung. Insgesamt stiegen die Ausbildungsvergütungen in Ostdeutschland von 1992 bis 2005 um 65 % an. Die reale Erhöhung bei Berücksichtigung der Preissteigerung betrug jedoch nur 36 %.

Im Vergleich zu den Tariflöhnen und -gehältern sind die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Westdeutschland von 1976 bis 2005 insgesamt stärker angestiegen. Deutlich höhere Zuwachsraten bei den Vergütungen gab es allerdings nur in einem relativ kurzen Zeitraum zu Beginn der 90er Jahre, d. h. in einer Phase, in der angesichts eines befürchteten Nachwuchsmangels die Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung gesteigert werden sollte. Seit Mitte der 90er Jahre wurden die Ausbildungsvergütungen im Westen, beeinflusst durch den Lehrstellenmangel, weniger als die Löhne und Gehälter angehoben. In Ostdeutschland fiel die Steigerung der Ausbildungsvergütungen von 1995 bis 2005, verglichen zu den Tariflöhnen und -gehältern, ebenfalls geringer aus, wobei der Unterschied wesentlich ausgeprägter war als im Westen.

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen differieren sowohl in den alten als auch den neuen Ländern ganz erheblich nach Ausbildungsbereichen und Ausbildungsberufen, wobei sich im Osten ähnliche Strukturen herausgebildet haben wie im Westen. Relativ hoch liegt das Vergütungsniveau jeweils im Bereich Industrie und Handel sowie im Öffentlichen Dienst, eher niedrig dagegen im Handwerk, in der Landwirtschaft und bei den Freien Berufen. Wie aus den Kostenstudien des BIBB bekannt ist, gibt es auch bei den betrieblichen Ausbildungskosten große Unterschiede nach den Ausbildungsbereichen und der Betriebsgröße. Während sie in kleinen Betrieben (insbesondere Handwerk, Landwirtschaft und Freie Berufe) eher niedrig sind und zum Teil durch die Arbeitsleistungen der Aus-

zubildenden sogar Nettoerträge erzielt werden, entstehen in großen Betrieben (vor allem in Industrie und Handel) meist sehr hohe Ausbildungskosten.

Es ist daher zu fragen, welche Effekte eine generelle Absenkung der Ausbildungsvergütungen hätte. Größere Betriebe mit hohen Ausbildungskosten bilden in der Regel nur entsprechend ihrem Nachwuchskräftebedarf aus und sehen die Ausbildung als Investition an. Sie ziehen ihren Nutzen hieraus erst nach der Übernahme der Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis. Für diese Betriebe bietet der Einspareffekt durch reduzierte Vergütungen keinen unmittelbaren Anreiz für eine Überbedarfsausbildung. Eine solche ist nur für Betriebe wirtschaftlich sinnvoll, für die sich die Ausbildung bereits während der Ausbildungszeit lohnt, weil die Arbeitsleistungen der Auszubildenden die Kosten übersteigen. Dies kommt vor allem in kleineren Betrieben vor, für sie würde die Ausbildung bei niedrigeren Vergütungen noch attraktiver. Es wäre daher damit zu rechnen, dass sich insbesondere solche Betriebe noch stärker an der Ausbildung beteiligen würden, die von vornherein kein Interesse an einer späteren Übernahme haben. Somit käme es möglicherweise zu einer Fehlsteuerung in Bereiche mit hoher Ausbildungs-, aber niedriger Übernahmequote. Dies könnte die Übergangsprobleme an der „zweiten Schwelle“ weiter verschärfen und vermehrt berufliche Umorientierungen und weitere Qualifizierungen der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen notwendig machen. Ein noch größerer Auszubildendenanteil in Relation zu den Fachkräften könnte sich zudem in Kleinbetrieben auch negativ auf die Ausbildungsqualität auswirken.

Nur unter bestimmten Voraussetzungen könnten mit einer Absenkung der Ausbildungsvergütungen tatsächlich positive Effekte für den Lehrstellenmarkt erreicht werden: In tariflichen Vereinbarungen müssten die Betriebe im Tarifbereich als Gegenleistung für die Kostenentlastung dazu verpflichtet werden, über den eigenen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Die zusätzlich zu schaffenden Ausbildungskapazitäten müssten dabei klar quantifiziert und die Zielerreichung überprüft werden. Wenn in vielen Tarifbereichen solche Regelungen getroffen würden, wäre auch das Problem einer Fehlsteuerung deutlich vermindert, da sich die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht nur auf kleinere Betriebe konzentrieren würde (vgl. Literatur).

Kontakt: Ursula Beicht – beicht@bibb.de

