

Fehlt den Befürwortern einer Ausbildungsplatzabgabe eine ökonomische Ausbildung?

Von Kai Menzel

Ausbilden könnte so schön sein: Wer das im eigenen Unternehmen macht, kann betriebspezifisches Wissen vermitteln und somit erhebliche Einarbeitungskosten sparen. Facharbeiter müssen nicht über Lohnzuschläge aus bestehenden Arbeitsverträgen abgeworben werden und ein Unternehmen besitzt eine hervorragende Informationsbasis über die fachliche und persönliche Qualifikation eines im eigenen Haus ausgebildeten Mitarbeiters. Neu eingestellte Fachkräfte hingegen könnten sich auch bei noch so aufwendigem Auswahlverfahren als Fehleinkauf herausstellen.

Die offenkundigen Vorteile der Ausbildung im eigenen Unternehmen scheinen aber für immer mehr Betriebe von Nachteilen (ökonomisch: Kosten) überwogen zu werden, so dass in diesem Jahr mit einem hohen Bewerberüberhang zu rechnen ist. Vorschläge zur Lösung des Ausbildungsplatzproblems kreisen um verschiedene Varianten einer Ausbildungsplatzabgabe. Dabei müssen Betriebe, die unterhalb ihres „Solls“ ausbilden, eine Abgabe zahlen, während diejenigen, die ihr „Soll“ übererfüllen, hiervon einen Zuschuss erhalten.

Häufig wurde die Befürchtung geäußert, dass sich Unternehmen nach Einführung einer Abgabe vermehrt „freikaufen“ und so insgesamt die Zahl der Ausbildungsplätze abnehmen werde. Allerdings: Ein Unternehmer, der im Status Quo ausbildet, dies aber nicht mehr tut, wenn er für Nicht-Ausbilden eine Abgabe zahlen müsste bzw. für zusätzlich bereitgestellte Ausbildungsplätze einen Zuschuss erhielte, hat offensichtlich seinen Beruf verfehlt.

Es gibt aber gute Gründe dafür anzunehmen, dass die Abgabe außer viel Schaden kaum etwas bringen dürfte. Zunächst einmal ist keine sinnvolle Bemessungsgrundlage bekannt. Es kann sie auch gar nicht geben. Nur ein Unternehmen selbst weiß, wie viel Ausbildung in seinem Bereich sinnvoll sein kann. Staatliche Festlegungen von Ausbildungsquoten müssen in eine Anmaßung von Wissen münden. Werden die vorgegebenen Quoten zu stark vereinheitlicht, wird in

schrumpfenden Branchen und Betrieben mehr ausgebildet, als sinnvoll wäre und/oder durch die Belastung der Betriebe würde der Strukturwandel künstlich beschleunigt und Unternehmen vermehrt in die Pleite (oder auch ins Ausland) getrieben. Auch bleibt z.B. unklar, wie mit Unternehmen verfahren werden soll, die zwar Ausbildungsplätze anbieten, hierfür aber keinen geeigneten Bewerber finden können.

Alle Ausnahme- und Sonderklauseln erhöhen nicht nur den ohnehin immensen bürokratischen Aufwand der Abgabe. Sie führen auch dazu, dass nicht mehr das Kosten-Nutzenverhältnis für Betrieb und Auszubildenden darüber entscheidet, wo Ausbildungsverträge zu Stande kommen, sondern auch die Höhe der Abgabe. Ein zusätzliches Bonbon für Politiker und Bürokraten dürften die zahlreichen sich eröffnenden Willkürspielräume zur Begünstigung bestimmter Klientelgruppen sein.

Wie auch immer eine Abgabe genau gestaltet wird, ihre Bemessungsgrundlage dürfte in irgendeinem Verhältnis zur Beschäftigung in den Betrieben stehen. Dies bedeutet aber nichts anderes als eine weitere Verteuerung des Faktors Arbeit – mit den bekannten verheerenden Konsequenzen. Ferner ist gut möglich, dass viele Jugendliche, die ohne die Abgabe keinen Ausbildungsplatz gefunden hätten, dies auch mit der Abgabe nicht erreichen, z.B. aufgrund mangelhafter Schulbildung. In diesen Fällen würde die Abgabe aber nicht nur wenig effektiv sein, sie könnte auch dazu führen, dass in populären Ausbildungsberufen noch deutlich mehr Ausbildungsverträge zu Stande kämen und weniger beliebte Lehrstellen gar nicht mehr besetzt werden können.

Grundsätzlich ist aber eine der Stärken des deutschen Berufsbildungssystems, dass die erlernten Qualifikationen sich einigermaßen gut mit dem Bedarf decken. Das zeigt sich auch an einer Übernahmequote in den alten Bundesländern von immer noch fast 60 v.H. Hinzu kommt, dass Unternehmen, die nur wegen der Abgabe ausbilden, auch kein gesteigertes Interesse an einer qualitativ hochwertigen Ausbildung haben, insbesondere in Bereichen der Ausbildung, die nicht gesetzlich geregelt sind, z.B. Entwicklung von soft skills.

Vieles spricht also dafür, dass die Abgabe letzten Endes die Arbeitslosigkeit noch weiter erhöht. Der Königsweg

liegt eher in einer besseren Schulbildung. Nicht erst seit PISA wissen Ausbildungsbetriebe, wie es um das deutsche Schulwesen bestellt ist. Der Verweis darauf, dass schulpolitische Maßnahmen erst längerfristig Wirkung zeigen, gilt nicht: Bedenkt man, dass schon seit mindestens 10 Jahren über Ausbildungsplatzmangel und Ausbildungsplatzabgabe diskutiert wird, so hätte in dieser Zeit schon Einiges im Bereich der Schulbildung verbessert werden können.

Nicht zuletzt sollte an die Höhe der Ausbildungsvergütung gedacht werden. Als wichtiger Bestandteil der gesamten Ausbildungskosten beeinflusst die Ausbildungsvergütung das Angebot an Lehrstellen. Gegen eine Absenkung der Ausbildungsvergütung wird bisweilen eingewandt, dass dies für viele Jugendliche nur schwer finanziell verkraftbar sei. Dem ist aber entgegenzuhalten, dass Oberstufenschüler in einer vergleichbaren sozialen Situation keinerlei Vergütung erhalten. Selbstverständlich wäre es eine Ressourcenverschwendung, wenn ein Ausbildungsplatzsuchender eine auswärtige Lehrstelle nicht annehmen könnte, weil er die damit verbundenen Kosten nicht tragen könnte. Für solche Fälle existiert aber bereits heute die Berufsausbildungsbeihilfe, eine Art Bafög für Auszubildende. Die Sicherstellung von Chancengleichheit sollte über eine derartige Subjektförderung und nicht über die Faktorpreise (also die Ausbildungsvergütung) erfolgen.

Vieles spricht dafür, die Höhe der Ausbildungsvergütung (inklusive der Möglichkeit, sogar wieder Lehrgeld zu verlangen) sich frei am Markt bilden zu lassen. Bei funktionierenden Märkten würde der Wettbewerb der Unternehmen um Auszubildende dazu führen, dass die Nettokosten der Ausbildung (Ausbildungsvergütung plus sonstige Ausbildungskosten abzüglich der Arbeitsleistung der Auszubildenden) dem sonstigen o.g. Nutzen aus Ausbildung entsprechen (z.B. gesparte Einarbeitungskosten). Hierbei ist zu bedenken, dass bei vollkommen flexiblen Ausbildungsvergütungen weniger Lehrstellenknappheit herrschen dürfte und die meisten Auszubildenden dann eben nicht mehr jede Lehrstelle akzeptieren müssten. Wenig gefragte Bewerber könnten zu erheblichen Lohnzugeständnissen gezwungen sein, aber die Alternative hieße wohl „keine Ausbildung“ (eine weitere Maßnahme für diesen Personenkreis könnten weniger theorielastige, vereinfachte Ausbildungsgänge sein).

Die Gefahr, dass bei einer völligen Freigabe der Vergütungen viele Auszubildende als „billige Arbeitskräfte“ genutzt werden und die „Produktion“ von Ausbildungsplätzen für die Unternehmen ein rentables Geschäft werden könnte, ist in der Realität aber nicht vollständig von der Hand zu weisen. Gründe hierfür könnten eine relativ geringe berufliche und/oder räumliche Mobilität der Auszubildenden, aber auch Unkenntnis der oft erst gerade 15-jährigen Ausbildungsplatzbewerber über einzelne Nutzenkomponenten einer Ausbildung und den eigenen Marktwert und Unerfahrenheit bei der Aushandlung von Arbeitsverträgen sein, die nicht unbedingt von Eltern oder Beratern aufgefangen werden kann. Problematisch hieran ist wiederum die Gefahr, dass nicht arbeitsmarktagäquat und qualitativ hochwertig qualifiziert wird. Hiervor könnten Langfristverträge schützen, in denen z.B. eine Übernahmevereinbarung bei bestandener Abschlussprüfung vereinbart wird. Damit könnte der Betrieb signalisieren, dass es ihm nicht in erster Linie um die Ausnutzung der Arbeitskraft des Auszubildenden, sondern um eine längerfristige Investition und eine qualitativ hochwertige Ausbildung geht.

Politisch realistischer als vollständige Freiheit in Bezug auf die Ausbildungsvergütung wären (notfalls auch gesetzliche) Öffnungsklauseln bei der tariflichen Ausbildungsvergütung, nach denen die Betriebe z.B. die Vergütung frei mit ihren Auszubildenden vereinbaren können, in diesem Fall aber eine Übernahmegarantie (wie sie heute bereits in vielen Tarifverträgen verankert ist) aussprechen müssen. Für Betriebe, die weiterhin bereit sind, tarifliche Ausbildungsvergütungen zu zahlen, sollte das Fordern von Ablösesummen (ähnlich wie in der Fußball-Bundesliga, nur mit geringeren Summen) als weitere Form von Langfristverträgen ermöglicht werden. Hierdurch würde dem Auszubildenden praktisch ein Kredit während der Ausbildung gewährt, den sie bei Weiterbeschäftigung „abarbeiten“ oder bei Betriebswechsel zurückzahlen müssten.

Dass die Ausbildungsplatzabgabe keine gute Idee zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme ist, wissen in Wahrheit auch die meisten Befürworter. Der Versuch, sie trotzdem zur Lösung parteipolitischer Probleme durchzusetzen, könnte aber leicht nach hinten losgehen.

8768 Zeichen

Dieser Ordnungspolitische Kommentar reflektiert die Meinung des Autors, nicht notwendigerweise die des Instituts für Wirtschaftspolitik. Der Inhalt kann vollständig oder auszugsweise bei Erwähnung des Autors zu Publikationszwecken verwendet werden. Für weitere Informationen und Rückfragen zum Inhalt wenden Sie sich bitte direkt an den Autor.

Dipl.-Volksw., M.A. Kai Menzel ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Seminar für Wirtschaftspolitik von Prof. Dr. Johann Eekhoff. **Kontakt:** Tel. 0221-470 6610 oder email: menzel@wiso.uni-koeln.de