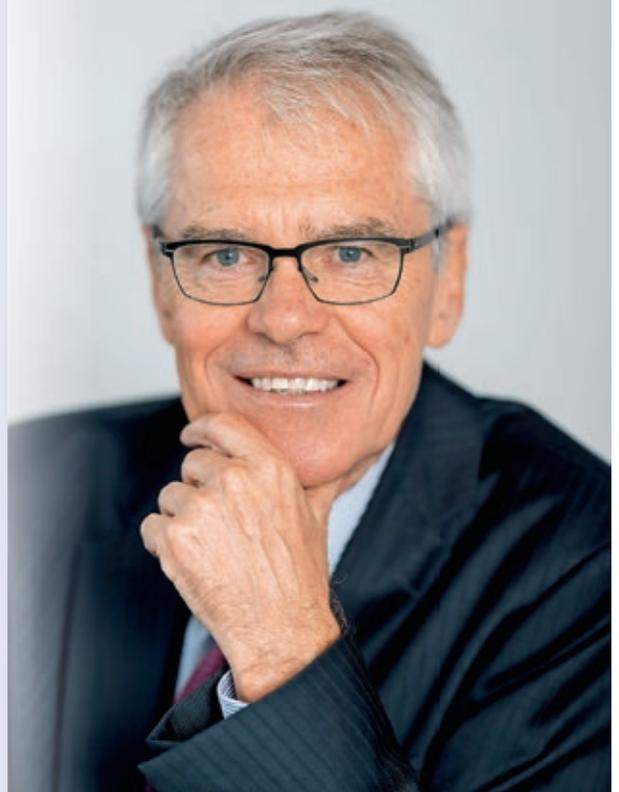


## Im Blickpunkt

von Dr. Heino Klingen



# Ausbildungsumlage Das falsche Signal zur falschen Zeit

Der Ausbildungsmarkt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Noch bis vor wenigen Jahren waren Ausbildungsstellen rar gesät. Viele Jugendliche guckten beim im Rennen um eine Lehrstelle in die Röhre. Heute ist es eher umgekehrt. Unternehmen gehen leer aus. Sie können nicht mehr alle Ausbildungsplätze adäquat besetzen.

Das gilt insbesondere im Saarland. Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres am 1. September kamen hierzulande auf 1.500 offene Stellen rund 1.000 „unversorgte“ Bewerber. Das heißt: Selbst in dem unwahrscheinlichen Fall, dass alle „Unversorgten“ noch unterkommen, bleiben noch 500 Ausbildungsplätze frei. Faktisch dürften deutlich mehr Lehrstellen nicht besetzt werden können.

Damit wiederholt sich im laufenden Ausbildungsjahr, was den Unternehmen schon seit Jahren Sorgenfalten auf die Stirn treibt: Ihnen geht der Nachwuchs aus. Sogar größere Unternehmen bleiben davon nicht verschont. Zum einen, weil die Zahl der Schulabgänger in den nächsten Jahren noch weiter sinken wird. Und zum anderen, weil immer mehr Jugendliche eine akademische Ausbildung anstreben.

### Die Altenpflege taugt nicht als Referenz

Vor diesem Hintergrund ist die bereits im Koalitionsvertrag der Landesregierung erwähnte und jetzt von Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger bekräftigte Absicht, eine Ausbildungsumlage einzuführen, das falsche Signal zur falschen Zeit. Als Begründung wird der Pflegebereich angeführt, wo sich nach Einführung eines Umlagesystems die Zahl der Ausbildungsstellen verdoppelt hat. Das ist richtig. Dennoch kann die Altenpflege kein Maßstab für die ganze Wirtschaft sein. Im Pflegebereich gelten Bedingungen, die in anderen Branchen nicht zutreffen. So unterliegt die Altenpflege nicht dem allgemeinen konjunkturellen Auf und Ab. Zudem bestehen kaum Möglichkeiten, menschliche Dienstleistungen durch Kapital zu ersetzen. Jedenfalls solange nicht, wie der Pflege-roboter politisch „Persona non grata“ ist. Damit verbleibt allein die zunehmende Alterung der Gesellschaft als Bestimmungsgrund für den Pflegebedarf. Mehr ältere Menschen gleich mehr Pflegekräfte – so lautet die Gleichung. Auf dieser

Grundlage hat der Gesetzgeber im Altenpflegegesetz die Landesregierungen befugt, Umlagesysteme zur Finanzierung der Pflegeausbildung einzuführen. Sie dürfen von diesem Recht allerdings nur dann Gebrauch machen, wenn ein solches Verfahren – wie es in § 25 Altenpflegegesetz heißt – „erforderlich ist, um einen Mangel an Ausbildungsplätzen zu verhindern oder zu beseitigen.“ Und genau das ist der Punkt, warum die Pflege nicht als Vorbild für andere Branchen taugt: Es gibt im Saarland keinen Mangel an Ausbildungsplätzen – weder in einzelnen Branchen noch im Allgemeinen.

Mitunter werden auch die Bauwirtschaft, der Garten- und Landschaftsbau sowie einzelne Gewerke des Handwerks als Positivbeispiele für eine Ausbildungsumlage genannt. Doch auch dieser Verweis geht fehl. Denn hier herrschen ebenfalls besondere Bedingungen, die eine Verbundfinanzierung nahe legen. Dazu zählt etwa die in diesen Bereichen typische Branchenstruktur mit vielen kleineren Betrieben, die zudem häufig auf wechselnden Baustellen tätig sind. Eine reguläre Ausbildung in nur einem Betrieb ist unter diesen Bedingungen kaum möglich. Um dennoch ordnungsgemäß ausbilden zu können, haben sich die Tarifpartner hier auf überbetriebliche Ausbildungsstätten und –maßnahmen verständigt, die hauptsächlich aus der Umlage finanziert werden. Doch so gut das auch in den genannten Fällen funktioniert, so wenig lässt sich dieses Modell auf andere Branchen übertragen. Würde es dennoch eingeführt, schadete es vor allem kleineren Betrieben, die nicht ausbilden können sowie Unternehmen, die trotz intensiver Suche keine Auszubildenden finden. Das alles heißt nicht, dass es keine Probleme gibt. Viel zu viele Jugendliche haben es trotz zahlreicher unbesetzter Lehrstellen immer noch schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Hier helfen vor allem eine gezieltere Berufsvorbereitung und –orientierung der Jugendlichen in den Schulen und eine intensive Aufklärung über Karrieremöglichkeiten nach der Ausbildung. Umgekehrt ist es an den Unternehmen, sich als Ausbildungsbetrieb attraktiver zu machen. Dabei kommt es nicht allein auf die Höhe der Ausbildungsvergütung und –qualität an, sondern auch auf passende Rahmenbedingungen, geregelte Arbeitszeiten und gute Aufstiegschancen.