Ordnungspolitischer Irrwitz

Gastkommentar in der Financial Times Deutschland vom 9.10.2003

Widersprüchlicher kann Politik kaum sein: Da läuten Kanzler und Wirtschaftsminister einen „Herbst der Reformen“ ein, der vor allem dem Ziel dienen soll, die Arbeitskosten zu senken, damit endlich die Arbeitslosigkeit reduziert wird. Und zeitgleich droht die Bildungsministerin mit einer Ausbildungsplatzumlage: Falls die Wirtschaft angesichts des Lehrstellenmangels nicht noch einige zigtausend Ausbildungsplätze schafft, sollen Unternehmen, die nicht oder zu wenig ausbilden, eine Strafabgabe bezahlen, mit der ausbildende Unternehmen subventioniert werden. Die Befürworter – allen voran die Gewerkschaften – argumentieren, kein Betrieb solle sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung zur Ausbildung entziehen können.

Nun bilden die Gewerkschaften praktisch nicht aus, sondern überlassen dies den Unternehmen. Daher muß man ihnen zugute halten, daß sie von der Thematik nicht viel verstehen.

Eigentlich liegt der Fall aber ganz einfach. Unbestritten: Investitionen in das Humankapital sind Voraussetzung unseres gesellschaftlichen Wohlstands, und ein zentraler Baustein ist dabei auch das Duale Ausbildungssystem.

In der Marktwirtschaft bilden Unternehmen dann aus, wenn es für sie von Vorteil ist. Ein langfristiger Vorteil kann darin bestehen, daß man sich qualifizierte Mitarbeiter heranbildet. Da aber die Ausgebildeten jederzeit nach Abschluß der Lehre das Unternehmen wechseln können, ist dieser Vorteil schwer meßbar.

Konkreter faßbar ist der kurzfristige Vorteil, daß sich die Beschäftigung eines Auszubildenden lohnt. Das ist der Fall, wenn der Wert seiner Arbeitsleistung die Kosten der Ausbildung übersteigt. Wesentliche Kostenfaktoren sind zum einen die Ausbildungsvergütung und der Sozialversicherungsbeitrag, die rund die Hälfte der gesamten Ausbildungskosten ausmachen, sowie zum anderen die Zeit, die ausgebildete Mitarbeiter für die Anleitung aufwenden und damit für den eigentlichen Geschäftsbetrieb nicht zur Verfügung stehen.

Starken Einfluß auf die Vorteilskalkulation der Unternehmen haben die immer öfter mangelhafte schulische Vorbildung der Jugendlichen sowie der Umstand, daß rigide und oft veraltete Vorschriften in den Ausbildungsordnungen nicht mit der Wirklichkeit in heutigen Unternehmen übereinstimmen.

Daß nun die Unternehmen weniger Lehrstellen anbieten, als es Ausbildungswillige gibt, ist Beleg für ein Mißverhältnis zwischen Kosten und Nutzen. Hier wäre anzusetzen, wenn das Problem gelöst werden soll.

So gäbe es kein Lehrstellenproblem, wenn die Unternehmen eine Ausbildungsvergütung zahlen könnten, die mit dem Wert der Arbeitsleistung vereinbar ist, also z.B. im ersten Lehrjahr gegen Null geht oder gar negativ ist. Den Auszubildenden können solche marktgerechten Löhne zugemutet werden. Denn die Ausbildung ist zuallererst ein Vorteil für sie. Sie bereitet auf das Arbeitsleben vor und schafft die Voraussetzung für ein höheres Einkommen in der Zukunft, stellt somit für die Auszubildenden eine Investition dar.

Noch gewichtiger: Warum soll ein Auszubildender, solange er beim ausbildenden Unternehmen mehr Kosten als Nutzen verursacht, hierfür bezahlt werden? Aus gesellschaftlicher Verantwortung der Unternehmen? Mit dem gleichen Recht könnte man – statt, wie geboten, Studiengebühren einzuführen – eine Vergütung für Universitätsstudenten fordern. Denn auch eine Universitätsausbildung holt junge Menschen von der Straße und begründet Humankapital, das der Gesellschaft zugute kommt.

Für Betriebe, die weniger ausbilden, als Gewerkschaften und Politik sich das vorstellen, wirkt die geplante Zwangsumlage faktisch wie eine ertragsunabhängige und damit in wirtschaftlicher Notlage u.U. existenzgefährdende Strafsteuer. Für Betriebe dagegen, die bereits ausbilden, ist sie eine Subvention mit massiven Mitnahmeeffekten – ein Anachronismus in Zeiten, in denen sich ein partei-übergreifender Konsens für einen deutlichen Subventionsabbau entwickelt.

Und noch etwas ist zu bedenken: Wenn der Staat durch eine Zwangsumlage marktwidrig hohe Ausbildungsvergütungen absichert, werden die herangezogenen Unternehmen mit zusätzlichen Kosten belastet. Diese Kosten müssen sie an anderer Stelle einsparen, u.a. durch Rationalisierungen. So werden Arbeitsplätze vernichtet, die die Auszubildenden nach Abschluß ihrer Lehre dringend brauchen.

Statt eine Strafumlage zu verlangen, sollten sich die Gewerkschaften an die eigene Nase fassen. Denn über die Festlegung der tariflichen Ausbildungsvergütungen haben sie es selbst in der Hand, wie viele Lehrstellen entstehen. Außerdem könnten sie sich gemeinsam mit den Unternehmerverbänden zu einer grundlegenden Reform der Ausbildungsordnungen durchringen, die den Unternehmen deutlich mehr Flexibilität verschaffen würde.

Die Forderung nach einer Umlage dagegen ist wieder einmal nur Ausdruck des klassischen Umverteilungskampfes, der letztlich auf dem Rücken derjenigen ausgetragen wird, die keine Arbeit bzw. keine Lehrstelle finden. Aber vielleicht kehrt ja doch noch Vernunft ein im deutschen Reform-Herbst.

Dr. habil. Lüder Gerken, Vorsitzender des Vorstands der Stiftung für Ordnungspolitik