

Fachkräftemangel? – Fachkräftesicherung!

Fachkräftesicherung ist originäre
Aufgabe der Berufsbildung

Längerfristige Entwicklung der
dualen Ausbildung

Deckung des Fachkräftebedarfs
durch gezielte Zuwanderung

Anerkennung im Ausland
erworbener Qualifikationen

Qualifikationsbedarfsprognosen
und Fachkräftebedarf in Europa

Betriebliche Strategien zur
Fachkräftesicherung

EDITORIAL

- 3 Fachkräftesicherung ist originäre Aufgabe der Berufsbildung**
Friedrich Hubert Esser

IN EIGENER SACHE

- 4 Leitungswechsel im BIBB**
Fragen an den scheidenden und den neuen Präsidenten

BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN

- 6 Längerfristige Entwicklung der dualen Ausbildung**
Eine Projektion der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2020
Tobias Maier, Klaus Troeltsch, Günter Walden

**THEMENSCHWERPUNKT:
FACHKRÄFTEMANGEL? –
FACHKRÄFTESICHERUNG!**



- 9 Alle Chancen nutzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken**
Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise
- 12 Arbeitskräftemangel bei Fachkräften?**
Eine Klärung arbeitsmarktrelevanter Begrifflichkeiten
Peter Bott, Robert Helmrich, Gerd Zika
- 15 Hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten**
Deckung des Fachkräftebedarfs durch Zuwanderung, Integrationsaspekte und Kosten der Nichtintegration
Barbara Heß, Hans Dietrich von Loeffelholz
- 20 Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen**
Ungenutzte Potenziale zur Fachkräftesicherung
Kristina Beinke, Sandra Bohlinger
- 25 Qualifikationsbedarfsprognosen und Fachkräftebedarf in Europa**
Torsten Dunkel
- 30 Korean Policies on Secondary Vocational Education**
Efforts to Overcome Skills Mismatch and Labor Force Shortage
Dong-Yeol Park
- 34 Vielfalt statt Konkurrenz und Verdrängung**
Ausdifferenzierung der betrieblichen Berufsbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung
Anke Bahl, Agnes Dietzen, Marlies Dorsch-Schweizer
- 39 Betriebliche Weiterbildung trotz Abwanderung von Beschäftigten?**
Norman Müller, Ulrike Azeez
- 42 Demografischer Wandel in der Daimler AG – Chancen und Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung**
Andreas Mürdter, Dierk Maucher



WEITERE THEMEN

- 44 Der Einfluss der Betriebsgröße bei der Ausbildungsplatzsuche**
Christoph Schank
- 48 Vier Jahre wbmonitor-Klimawert – Weiterbildung auf schwankenden Finanzierungsgrundlagen**
Stefan Koscheck



HAUPTAUSSCHUSS

- 50 Bericht über die Sitzung 1/2011**
Gunther Spillner



RECHT

- 52 Tarifpolitik zur Bewältigung des demografischen Wandels und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs**
Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der IG BCE
Frank Czichos

Rezensionen

Abstracts / Impressum

Autorinnen und Autoren



FRIEDRICH HUBERT ESSERProf. Dr., Präsident des Bundesinstituts
für Berufsbildung

Fachkräftesicherung ist originäre Aufgabe der Berufsbildung

Liebe Leserinnen und Leser,

die Berufsbildung hat einen erheblichen Anteil an der Sicherung der Fachkräfte in Deutschland. Die Bedeutung ihres Beitrags zur Lösung des wachsenden Fachkräfteproblems wird steigen und sich insbesondere in der Ausschöpfung des vorhandenen Qualifikationspotenzials beweisen. In den Fokus kommen vor allem Jugendliche ohne Ausbildungsreife, Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Beschäftigte. Damit sich die gewünschten Ergebnisse für den heimischen Arbeitsmarkt einstellen, bedarf es jedoch der Passung von Maßnahmen und Initiativen in den unterschiedlichen Subsystemen unseres Bildungssystems und die Optimierung der Übergänge. Demzufolge stehen vier Aufgaben ganz oben auf der bildungspolitischen Agenda als Beitrag für die Umsetzung einer Fachkräftestrategie.

1. VORBERUFliche BILDUNG OPTIMIEREN

Mangelnde Ausbildungsreife, fehlende Berufsorientierung oder auch kulturell bedingte Integrationsprobleme junger Menschen verweisen nicht zuletzt auf Defizite im Bereich des Übergangs von der schulischen in die berufliche Bildung. Ein nahezu reibungsloser Übergang in das berufliche Ausbildungssystem wird mittelfristig nur über einen zwischen Bund und Ländern abgestimmten ganzheitlichen Bildungsansatz mit folgenden Eckpunkten zu erreichen sein:

- Förderung der Vorschulkinder durch ein flächendeckendes und qualitativ hochwertiges Bildungsangebot. Im Blickpunkt stehen hier die Förderung der Sprach- und Lesekompetenz wie auch der sozialen Kompetenzen, die die Schulreife sicherstellen.
- Darauf aufbauend ein bundesweites Angebot gebundener Ganztagschulen mit einem Curriculum, das Kompetenz- und Lernergebnisorientierung im Fachunterricht mit sinnvoller Freizeitgestaltung in Sport, Kunst, Technik oder Musik verbindet.
- Zur Vorbereitung des Übergangs in die berufliche Ausbildung muss dann der Bildungskettenansatz greifen. Das heißt: Potenzialanalyse ab der 7. Klasse und darauf aufbauend systematische Berufsorientierung kombiniert mit Berufsvorbereitung und damit Hinführung in den Ausbildungsberuf. Hier ist auch die Wirtschaft als Kooperationspartner gefragt.

2. BERUFliche AUSBILDUNG STÄRKEN

Durch die enge Verzahnung von kasuistischem und systematischem Lernen in der Ausbildung verfügen Betriebe über qualifizierte Fachkräfte, die eine äußerst wichtige Rolle für die Wett-

bewerbsfähigkeit spielen. Die Ausbildung im Verbund zwischen Betrieben und Berufsschulen, das Berufsprinzip und die Sozialpartnerschaft bei der Neuordnung von Berufen sind dabei die maßgeblichen qualitätssichernden Elemente mit hohem pädagogischem Mehrwert. Sie gewährleisten eine grundlegende Verankerung und eine hohe Akzeptanz der Berufsausbildung in Wirtschaft und Gesellschaft. Die hohe Qualität in der dualen Berufsausbildung muss auch künftig über eine bundesweit einheitliche Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle sichergestellt werden, sodass die breite Marktverwertbarkeit der Qualifikation für die Ausgebildeten wie auch für die Betriebe gewährleistet bleibt. Diese Vorzüge einer Ausbildung im Dualen System gilt es in Zukunft besser zu vermarkten, damit noch mehr junge Menschen die Berufsbildung als echte Alternative zum Studium erkennen.

3. PERSONALARBEIT IN BETRIEBEN ENTWICKELN – LEBENSLANGES LERNEN FÖRDERN

Der zunehmend sichtbar werdende Fachkräftemangel erhöht die Bedeutung einer vorausschauenden und systematischen Personalarbeit, gerade in KMU. Sie sind sich zwar dieser Herausforderungen bewusst, können aber aufgrund ihrer Betriebsgröße häufig nur in einem sehr beschränkten Rahmen zukunftsorientierte personalpolitische Maßnahmen ergreifen. Bund und Länder, Verbände und Kammern sind gemeinsam gefordert, sowohl Aufklärungsarbeit bei den Betrieben zu leisten als auch passgenaue Konzepte zu entwickeln, die aufzeigen, wie lebensbegleitendes Lernen und das Lernen im Alter ermöglicht werden können.

4. POTENZIALE DURCH ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER ABSCHLÜSSE ERSCHLIESSEN

Es ist gut, dass in Deutschland künftig jeder Mensch mit einem im Ausland erworbenen Abschluss das Recht hat, diesen auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Abschluss prüfen zu lassen. Entsprechende Bescheinigungen der Kammern werden die Transparenz im Ausland erworbener Qualifikationen erhöhen und eine sinnvolle Unterstützung bei der Eingliederung von Zuwanderern in den deutschen Arbeitsmarkt leisten.

Die Fachkräftesicherung erfordert somit nicht nur das Handeln aller Berufsbildungs-Akteure, sondern auch ein gut aufeinander abgestimmtes Vorgehen aller Beteiligten! ■

Fragen an den scheidenden Präsidenten

BWP_ Herr Kremer, sechs Jahre haben Sie das BIBB geleitet. Was macht es für Sie zu einer besonderen Institution der Berufsbildung in Deutschland?

Kremer_ Das BIBB zeichnet sich – wie die deutsche Berufsbildung insgesamt – durch eine ganze Reihe von Besonderheiten aus. Hervorzuheben ist die enge Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Gewerkschaften, Bund und Ländern bei allen wesentlichen Fragen zur Gestaltung des Berufsbildungssystems, die im Hauptausschuss des BIBB, in dessen Gremien und Arbeitsgruppen gebündelt wird. Dem BIBB eröffnet dies einen breiten Zugang zu Betrieben und Berufsbildungseinrichtungen. Deshalb kann das BIBB wie keine andere Institution Forschung, Entwicklung und Beratung eng an den für Praxis und Politik bedeutsamen Themen orientieren. Es trägt so wesentlich zur Attraktivität der beruflichen Bildung für die Betriebe, für die Auszubildenden und die Beschäftigten und damit auch zur Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bei.

BWP_ Welche Chancen, welche Herausforderungen sehen Sie, dieses Institut zu leiten?

Kremer_ Wer das BIBB leitet, bewegt sich im Geflecht von Interessen, die nicht immer einfach unter einen Hut zu bringen sind. Man sollte also nicht nur ein anerkannter Experte auf allen Gebieten der beruflichen Bildung sein, sondern auch ein guter Moderator, der glaubwürdig zum fairen Ausgleich dieser Interessen beitragen kann. Als Präsident des Institutes hat man die große Chance, an einer zentralen Stelle an der Entwicklung des Berufsbildungssystems mitzuwirken. Eine nahezu ebenso große Herausforderung ist das Management dieser Organisation mit hochqualifizierten Experten und einem sehr breiten Aufgabenfeld. Mein Ziel war es, das BIBB bei der von der Bundesregierung zu Recht angestrebten umfassenden Modernisierung der Bundesverwaltung ganz vorne zu platzieren.



Bundesbildungsministerin SCHAVAN mit dem scheidenden und mit dem neuen BIBB-Präsidenten
(Foto: BIBB/Michael Kratz)

Leitungswechsel im BIBB

► Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser ist seit dem 1. Mai 2011 neuer Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung. Er tritt die Nachfolge von Manfred Kremer an, der das Institut seit Juli 2005 geleitet hat. Im Rahmen einer Feierstunde am 2. Mai 2011 im BIBB verabschiedete Bundesbildungsministerin Annette Schavan

Für mich selbst kann ich sagen, dass ich in puncto Management während meines ganzen Berufslebens nicht so viel gelernt habe wie in den letzten sechs Jahren, was ich auch als Chance zur persönlichen Weiterentwicklung empfunden und genossen habe.

BWP_ Was waren wichtige Themen, die Sie in den vergangenen sechs Jahren bewegt haben?

Kremer_ Da könnte man vieles nennen. Aber besonders bedeutsam für die Entwicklung und den Stellenwert der Berufsbildung war und ist die über den Deutschen Qualifikationsrahmen wiederbelebte Auseinandersetzung über die Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit der Bildungswege. Ich sehe in den nächsten Jahren eine echte Chance, in dieser seit Jahrzehnten geführten Debatte endlich zu handfesten und für die Berufsbildung positiven Ergebnissen zu kommen. Im Zusammenhang mit der seit einigen Jahren geführten Diskussion über die Verwerfungen im sogenannten „Übergangssystem“ formuliert der Hauptausschuss aktuell mit Unterstützung des BIBB eine Vorlage zu den Zielen und Strukturen eines wirksamen Übergangsmagements von der Schule in die Berufsausbildung. Auch dies halte ich für ein besonders bedeutsames Thema der letzten sechs Jahre, zu dem im Interesse der jungen Menschen und der Fachkräfte suchenden Betriebe rasch substanzielle Fortschritte erzielt werden müssen.

BWP_ Was wünschen Sie Ihrem Nachfolger für seine Amtszeit?

Kremer_ Ganz persönlich wünsche ich meinem Nachfolger, dass ihm die Herausforderung dieses Amtes und die Zusammenarbeit mit so vielen hochqualifizierten und engagierten Kolleginnen und Kollegen ebenso viel Freude machen wird wie mir. Ich wünsche ihm, dass es ihm gelingt, durch richtige Prioritätensetzung die wahrscheinlich noch schwieriger werdende Balance zwischen verfügbaren Ressourcen und wachsendem Aufgabenumfang zu halten. Ich wünsche ihm, dass es ihm gelingt, die besondere Bedeutung und Kompetenz des BIBB für die Entwicklung der deutschen Berufsbildung zur Geltung zu bringen. Mit seinem außergewöhnlichen fachlichen Hintergrund und der langjährigen Erfahrung in der Zusammenarbeit mit den Partnern des BIBB im Hauptausschuss des Institutes bringt er dazu die besten Voraussetzungen mit.

Kremer in den Ruhestand und führte seinen Nachfolger in das Amt ein. Im Kurzinterview blickt der scheidende Präsident zurück, der neue Präsident nach vorn und sie benennen Chancen und Herausforderungen für das BIBB und die Berufsbildung, die es in den kommenden Jahren zu nutzen und zu meistern gilt.

Fragen an den neuen Präsidenten

BWP_ Herr Professor Esser, seit dem 1. Mai sind Sie neuer Präsident des BIBB. Was macht das Institut für Sie zu einer besonderen Einrichtung der Berufsbildung in Deutschland?

Prof. Dr. Esser_ Das BIBB ist deshalb die besondere Institution der Berufsbildung in Deutschland, weil über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kompetenz in die Bearbeitung und Lösung von Fragen und Problemen einbringen, die gleichermaßen alle Ebenen des beruflichen Bildungssystems betreffen. Themen der beruflichen Bildung können im BIBB vor allem wissenschaftlich, bildungspolitisch und umsetzungsorientiert reflektiert sowie bearbeitet werden. Und das alles in unmittelbarer Nähe zu den wichtigsten Akteuren im Berufsbildungssystem: Dabei denke ich vor allem an die Sozialpartner als Vertretungsorganisationen der Berufsbildungspraxis, an die zuständigen Ministerien auf Bundes- und Landesebene sowie an die Wissenschaftsgemeinde. Die Premiumprodukte des BIBB sind somit seine Beiträge zur Berufsbildungsforschung, die Politikberatung wie auch wichtige und vor allen Dingen vor Ort gebrauchte Praxisimpulse – quasi alles aus einer Hand in hoher Qualität. Das ist einmalig in Deutschland!

BWP_ Welche Chancen, welche Herausforderungen sehen Sie, dieses Institut zu leiten?

Prof. Dr. Esser_ Nach der Reformdekade 2000 bis 2010 rechne ich in der Berufsbildung mit einer Umsetzungsdekade bis 2020. Viele Vorschläge für die Weiterentwicklung und Verbesserung des Berufsbildungssystems liegen auf dem Tisch, bspw. die Vorschläge der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung. Jetzt müssen weitere Taten folgen. Die besondere Chance als Präsident dieses Instituts sehe ich vor diesem Hintergrund darin, gemeinsam mit den BIBB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorhandenes know-how für die Weiterentwicklung und Verbesserung der Berufsbildung in Deutschland nutzbar zu machen, neue Kompetenz aufzubauen und dabei eine die Berufsbildungslandschaft bereichernde Energie und Dynamik zu entfalten. Mir geht es hier auch um die Meinungsführerschaft des BIBB in der beruflichen Bildung. Eine besondere Herausforderung wird dabei sein, die Impulse und Beiträge aus den unterschiedlichen Kompetenzbereichen und

DIPL.-KFM. PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT ESSER

Jahrgang 1959, verheiratet, zwei Kinder

Ausbildung und beruflicher Werdegang

- 1977–1979 Ausbildung im Bäckerhandwerk, Abitur über „zweiten Bildungsweg“
- 1983–1989 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der TU Braunschweig sowie der Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik an der Universität zu Köln
- 1989–1991 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln
- 1991–2004 Wissenschaftlicher Mitarbeiter, ab 1997 Geschäftsführer sowie ab 2002 stellvertretender Direktor des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
- 2005–April 2011 Leiter der Abteilung Berufliche Bildung beim Zentralverband des Deutschen Handwerks/Deutscher Handwerkskammertag

Universitäre Aufgaben

- 1998–Juni 2005 Lehrbeauftragter an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln
- Seit Juli 2005 Honorarprofessor der Universität zu Köln

Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte

- Berufs- und Qualifikationsforschung
- Deutscher und Europäischer Qualifikationsrahmen (DQR u. EQR)
- Europäische Berufsbildung
- Entrepreneurship-Education



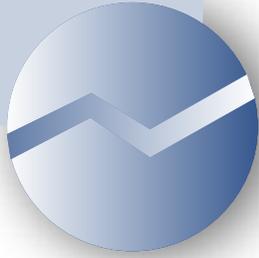
Gremien im BIBB im Sinne eines qualitativ hochwertigen Outputs zu bündeln sowie Ressourcen und Bedingungen sicherzustellen, die wir im BIBB für exzellente Forschung, Entwicklung und Umsetzung in der Zukunft benötigen.

BWP_ Was werden zentrale Themen der Berufsbildung sein, die Sie in den kommenden Jahren voranbringen möchten?

Prof. Dr. Esser_ Ich werde nahtlos an das anknüpfen, was mich sowohl als Wissenschaftler wie auch als Berufsbildungspolitiker in den vergangenen Jahren bewegt hat: der beruflichen Bildung zu mehr Gleichwertigkeit, Durchlässigkeit und Anerkennung zu verhelfen sowie an der ständigen Verbesserung der Bedingungen für berufliches Lehren und Lernen vor Ort beizutragen. Das heißt für die kommenden Jahre vor allem, die Umsetzung von EQR und DQR zu unterstützen, die nationale und internationale Anschlussfähigkeit der Bildungswege sowie die Anerkennung der Abschlüsse bzw. Lernergebnisse zwischen den Teilsystemen zu fördern, die Wissenschafts-Praxis-Kommunikation als anerkanntes Paradigma weiterzuentwickeln sowie Dienstleister für die Bildungspraxis vor Ort zu sein.

BWP_ Was wünschen Sie Ihrem Vorgänger für seinen Ruhestand?

Prof. Dr. Esser_ Ich wünsche Manfred Kremer für seinen Ruhestand vor allem lange währende Gesundheit und Vitalität, damit er noch viele Jahre seinen vielfältigen Interessen nachkommen und vor allem sein Leben gelassen und zufrieden genießen kann. ■



Längerfristige Entwicklung der dualen Ausbildung

Eine Projektion der neu
abgeschlossenen
Ausbildungsverträge bis
zum Jahr 2020

TOBIAS MAIER, KLAUS TROLTSCH,
GÜNTER WALDEN

► **Wird es im Jahr 2020 ausreichend Bewerber/-innen für betriebliche Ausbildungsstellen geben? Oder werden den Betrieben die Bewerber/-innen ausgehen und die jährlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge drastisch schrumpfen? Demografischer Wandel, sinkende Zahlen der Schulabgänger/-innen und steigender Fachkräftebedarf werden in den nächsten Jahren den Ausbildungsstellenmarkt prägen. Im Beitrag wird daher untersucht, in welche Richtung sich die duale Berufsausbildung in Deutschland in den nächsten Jahren voraussichtlich entwickeln wird.**

VERÄNDERUNGEN AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT

Angesichts der in den kommenden Jahren weiter rückläufigen Schulabgängerzahlen steht der Ausbildungsstellenmarkt vor einem Umbruch. Bereits heute nehmen für Betriebe die Schwierigkeiten zu, die angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbe-

rinnen und Bewerbern zu besetzen (vgl. EBBINGHAUS/LOTER 2010). Wie die Vergangenheit zeigt, haben neben Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum auch demografische Veränderungen einen nicht unbeträchtlichen Einfluss auf das betriebliche Ausbildungsplatzangebot und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (vgl. TROLTSCH/WALDEN 2007). Anfang der 1990er Jahre hatte sich ein ähnlich starker demografischer Rückgang sehr negativ auf die Zahl der Ausbildungsverträge und Ausbildungsstellen ausgewirkt. Es stellt sich insofern die Frage, wie sich in den nächsten Jahren die duale Ausbildung vor dem Hintergrund weiter sinkender Schulabgängerzahlen entwickeln könnte. Mittelfristig wird es dabei mit großer Wahrscheinlichkeit zu einem Rückgang der Neuverträge und der Auszubildenden kommen. Im Ergebnis wird es angesichts der großen Zahl an potenziellen Ausbildungsstellennachfragern allerdings auch im Jahre 2020 für Betriebe und Unternehmen ausreichende Möglichkeiten geben, ihren Fachkräftebedarf zu decken.

BISHERIGE VORAUSBERECHNUNGEN

Die Bildungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes kommt zu dem Ergebnis, dass bis zum Jahr 2020 die Auszubildendenzahlen sehr deutlich von rund 1,57 Millionen auf rund 1,3 Millionen zurückgehen werden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 313). Unterstellt werden dabei ein konstantes Übergangsverhalten der Schulabgänger/-innen und ein konstantes Verhältnis zwischen dem dualen System und anderen Segmenten des Berufsbildungssystems. Eine Alternativprojektion im Nationalen Bildungsbericht zu möglichen Strukturverschiebungen im Berufsbildungssystem geht dagegen von einem konstanten Bedarf der Wirtschaft und weitgehend gleichbleibenden Auszubildendenzahlen aus (ebd., S. 176).

BERECHNUNG EINES PROJEKTIONSKORRIDORS

Unser Ziel ist im Folgenden die Projektion eines Korridors zur voraussichtlichen Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis zum Jahr 2020. Die neuen Verträge stellen aus unserer Sicht eine besonders wichtige Größe dar, da von ihr ganz entscheidend der bildungspolitische Handlungsbedarf im jeweiligen Ausbildungsjahr abhängen dürfte. Anders als im Nationalen Bildungsbericht gehen wir dabei nicht vom Status quo des Anteils des dualen Systems an allen Bildungsteilnehmern oder vom Status quo der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung aus. Beide Berechnungsarten sind im Ansatz zu statisch. Ausgangspunkt unserer Überlegungen ist die Beobachtung, dass es in der Vergangenheit unterschiedliche Relationen von Schulabgängerzahlen auf der einen Seite und neuen Verträgen auf der anderen Seite gegeben hat und somit die Chancen der Jugendlichen auf Einmündung in eine Lehrstelle in den einzelnen Jahren unterschiedlich ausfielen. Zentrale Bestimmungsgrößen dieser individuellen Einmündungschancen der Jugendlichen waren zum einen die wirtschaftliche Situation und zum anderen die demografische Entwicklung (vgl. TROLTSCH u. a. 2010). Während die Übergangschancen der Jugendlichen Ende der 1990er Jahre noch relativ günstig ausfielen, erreichten sie beispielsweise im Jahr 2005 einen Tiefpunkt. Bei sinkenden Schulabgängerzahlen hängt die Zahl der neuen Verträge ganz entscheidend davon ab, wie sich die Einmündungschancen der Jugendlichen künftig entwickeln werden. Im Kern geht es um die Frage, ob die Ausschöpfungsquoten der Betriebe weitgehend konstant bleiben oder ob sie künftig auch jenen Jugendlichen (wieder) eine Chance eröffnen, die in den letzten Jahren eher schlechte Einmündungschancen hatten. Wir unterstellen hierzu zwei alternative Szenarien, die den Korridor der Entwicklung der neuen Verträge bis zum Jahr 2020 abstecken könnten.

Zum einen gehen wir von der Annahme aus, dass die rückläufigen Schulabgängerzahlen auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu einer besonders günstigen Einmündungsquote führen werden. Wir haben hierfür die jeweils günstigsten rechnerischen Einmündungsquoten der Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden Schulen in einer Differenzierung nach Schulabschlüssen¹ aus den Jahren zwischen 1992 und 2009 zugrunde gelegt. Die Ausgangsüberlegung ist demnach, dass der Ausbildungsstellenmarkt künftig zur historisch besten Variante der Einmündungschancen für die Jugendlichen zurückkehren wird. Diese Variante der Projektion stellt deshalb die optimistische Version der möglichen Entwicklung bis 2020 dar.

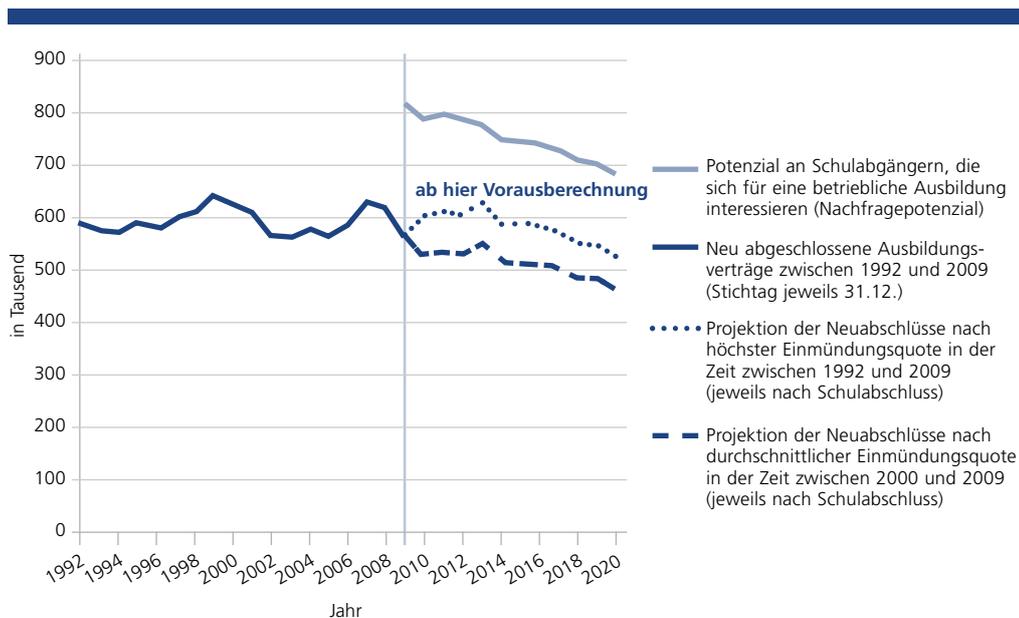
Das andere Szenario unterstellt für die künftige Entwicklung der rechnerischen Einmündungschancen – ebenfalls differenziert nach Schulabschlüssen – den Durchschnittswert seit 2000. In diesem Jahrzehnt waren die Einmündungschancen bei einer teilweise deutlich wachsenden Nachfrage wesentlich schlechter als in den 1990er Jahren. Bei schrumpfenden Schulabgängerzahlen sollte sich u. E. zumindest kein rechnerischer Wert unterhalb dieses Durchschnittswerts ergeben. Basis beider Projektionen sind die Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember eines Jahres sowie Ist-Zahlen und Prognosen der Kultusministerkonferenz (KMK) zu den Absolventenzahlen aus allgemeinbildenden Schulen.

PROJEKTIONSARIANTEN

Die Abbildung enthält – anknüpfend an die Ist-Zahlen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bis 2009 – die Darstellung der oberen und unteren Projektionsvariante bis zum Jahr 2020.

¹ Ohne bzw. mit Hauptschulabschluss, mittlerer Abschluss sowie Fachhochschul- und Hochschulreife.

Abbildung **Ausbildungsbeteiligung der Schulabgänger/-innen**



Bei der optimistischen Variante der Projektion der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge steigen die Zahlen zunächst an und erreichen im Jahr 2013 mit rund 624 000 ein Maximum.² Danach gehen die Vertragszahlen kontinuierlich zurück. 2020 ist hiernach noch von rund 530 000 Verträgen auszugehen, verglichen mit dem Ausgangsjahr der Projektion insgesamt 5,5 Prozent Ausbildungsverträge weniger. Bei der pessimistischen Variante der Projektion gehen die Zahlen schon ab 2009 zurück, verbleiben dann aber – mit einem Zwischenhoch – bis 2014 auf diesem Niveau. Danach erfolgt ein stetiger Rückgang um 17 Prozent. 2020 würde nach dieser Variante die Zahl der neuen Verträge nur noch 466 000 betragen. Für die tatsächliche Entwicklung in den Vertragszahlen nehmen wir einen Verlauf zwischen diesen beiden Extremszenarien an.

Beide Projektionen führen langfristig zu einem deutlichen Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

² Diese Maxima in den Projektionen entstehen vor allem durch doppelte Abiturienten-Jahrgänge in Nordrhein-Westfalen und Hessen.

Allerdings ist die Differenz zwischen oberer und unterer Projektionsvariante mit mehr als 60 000 Verträgen beträchtlich. Anzustreben wäre natürlich ein Entwicklungspfad, der sich eher an der oberen Grenze des Korridors orientieren würde.

Zusätzlich enthält die Abbildung eine Projektion zur Entwicklung des Nachfragepotenzials, entsprechend der aktuellen Berechnungen des BIBB aus dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 (vgl. MAIER/ULRICH 2011). Das Nachfragepotenzial ist in diesem Sinne „definiert als die Zahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich im Laufe einer Berichtsperiode an einer Ausbildung im entsprechenden Jahr interessiert zeigen“ (MAIER/ULRICH 2011). Grundlage dieser Projektionen des Nachfragepotenzials sind die Prognosen der KMK zu den Schulabgängerzahlen aus allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen. Berücksichtigt werden zusätzlich hochgerechnete Angaben aus den BIBB-Schulabgängerbefragungen zu Jugendlichen, die Interesse an einer dualen Ausbildung haben. Damit wird für die vorliegende Vorausberechnung des Nachfragepotenzials aber nur ein Teil möglicher Ausbildungsstellen-

nachfrager/-innen einbezogen. Eine weitere Erhöhung des Nachfragepotenzials beispielsweise durch aufgelöste Verträge und einer erneuten Suche der Jugendlichen nach einem Ausbildungsplatz wird nicht mit berechnet. Frühere Schätzungen setzten deshalb noch höhere Werte des Nachfragepotenzials an (vgl. KAU u. a. 2010). Insofern stellt die hier verwendete Projektion des Nachfragepotenzials eher eine Untergrenze dar.

VORHANDENE AUSBILDUNGSBEREITSCHAFT UND BEGABUNGSPOTENZIALE NUTZEN

Angesichts zunehmender Engpässe bei der Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften, verschärft durch die stetig steigende Zahl an Erwerbspersonen, die aus Altersgründen ausscheiden, ist aus unserer Sicht erforderlich, dass die Betriebe die hohe Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen und deren Begabungspotenzial möglichst voll ausschöpfen. Die Zahl der Jugendlichen, die an einer dualen Ausbildung grundsätzlich Interesse haben, dürfte – wie die Projektion des Nachfragepotenzials zeigt – auch in den kommenden Jahren noch weit oberhalb der optimistischen Projektions-

variante liegen. Bei der Projektion des Nachfragepotenzials ist zu berücksichtigen, dass in den KMK-Projektionen der Zahlen der Schulabgänger/-innen nur demografische Effekte simuliert und keine Veränderungen der Übergangsprozesse von der allgemeinbildenden Schule ins Berufsbildungssystem berücksichtigt werden. Falls sich zukünftig durchschnittlich ein schnellerer Einstieg in eine duale Ausbildung ergeben würde, wären die in der KMK-Projektion angesetzten Zahlen der Schulabgänger/-innen aus den teilqualifizierenden berufsbildenden Schulen zu hoch angesetzt und das Nachfragepotenzial würde überschätzt. Mit zunehmendem Zeithorizont dürfte diese Überschätzung wahrscheinlicher werden. Ein geringeres Nachfragepotenzial würde die Rekrutierungsprobleme von Betrieben noch deutlich verschärfen.

Ganz entscheidend kommt es für die weitere Entwicklung darauf an, den Übergang von der Schule in die Ausbildung für Jugendliche mit schlechteren schulischen Voraussetzungen zu verbessern und für eine gute Passung zwischen den beruflichen Wünschen der Jugendlichen und dem Bedarf der Wirtschaft zu sorgen. ■

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung: *Bildung in Deutschland 2010*. Bielefeld 2010
- EBBINGHAUS, M.; LOTER, K.: *Besetzung von Ausbildungsstellen: – Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine Untersuchung zum Einfluss von Struktur- und Anforderungsmerkmalen*. 2010 – URL: www.bibb.de/de/55671.htm (Stand: 28.03.2011)
- KAU, W. u. a.: *Vorausschätzung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage für 2011*. In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn 2010, S. 64–76 – URL: www.bibb.de/datenreport2010 (Stand: 29.03.2011)
- MAIER, T.; ULRICH, J. G.: *Vorausschätzung des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage für 2011*. In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011*. Bonn 2011 – URL: www.bibb.de/datenreport2011 (Stand: 21.04.2011)
- TROLTSCH, K.; WALDEN, G.: *Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems*. In: *BWP 36 (2007) 4*, S. 5–9 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1247 (Stand: 29.03.2011)
- TROLTSCH, K.; WALDEN, G.; KRUPP, T.: *Angebots- und nachfragebezogene Einflussfaktoren des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots*. In: *BWP 39 (2010) 6*, S. 15–19

Anzeige

349 Berufe kompakt

Das Standard-Nachschlagewerk der Berufsausbildung

- Dokumentiert die Arbeiten zur Ordnung der beruflichen Bildung im nichtschulischen Bereich.
- Nennt die anerkannten Ausbildungsberufe, die in Erprobung befindlichen Berufe sowie alle aufgehobenen und geänderten Berufe.
- Informiert über die Dauer von Ausbildungsgängen.
- Führt Rechtsgrundlagen auf und benennt Ausbildungsordnungen.



BIBB (Hg.)

Die anerkannten Ausbildungsberufe 2011

2011, 370 S., 29,90 € (D)/49,90 SFr
ISBN 978-3-7639-4880-2

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Alle Chancen nutzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken

Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise



► Seit die Konjunktur wieder Fahrt aufgenommen hat, werden zunehmend Klagen laut, dass Unternehmen offene Stellen nicht mit entsprechend qualifizierten Fachkräften besetzen können. Doch auch unabhängig von den konjunkturell bedingten Engpässen weisen unterschiedliche Modellrechnungen zum künftigen Fachkräftebedarf auf eine demografiebedingte Zuspitzung des Mismatches von Arbeitsangebot und -nachfrage für bestimmte Qualifikationen und in einzelnen Regionen hin.

Anfang des Jahres hat die Bundesagentur für Arbeit ein Positionspapier vorgelegt, in dem Potenziale unterschiedlicher Maßnahmen aufgezeigt werden, die dazu beitragen sollen, die Fachkräftedebatte auf eine solide Datenbasis zu stellen und einen drohenden Fachkräftemangel abzuwenden.¹ Im Interview erläutert Frank-Jürgen Weise hierzu erforderliche Schritte.

BWP_ Herr Weise, haben wir einen Fachkräftemangel in Deutschland? Und was sind geeignete Indikatoren, mit denen man ihn feststellen bzw. prognostizieren kann?

Weise_ Wir haben derzeit Engpässe bei Fachkräften in bestimmten Branchen und Berufen und in bestimmten Regionen. Einen flächendeckenden Mangel gibt es noch nicht, aber es ist erkennbar, dass die Lage sich verschärfen

FRANK-JÜRGEN WEISE

Jg. 1951

Beruflicher Werdegang:

1972 – 1984: Bundeswehr: Ausbildung als Offizier; ab 1974 Studium der Wirtschaftswissenschaften, Abschluss Diplom-Betriebswirt.

1985 – 2002 Geschäftsführungs- sowie Aufsichtsrats- und Vorstandstätigkeiten in verschiedenen deutschen und internationalen Unternehmen.

seit 05/2002 Mitglied des Vorstands der Bundesanstalt für Arbeit
seit 02/2004 Vorsitzender des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitsschwerpunkte:

Controlling, Change-Management, Logistik

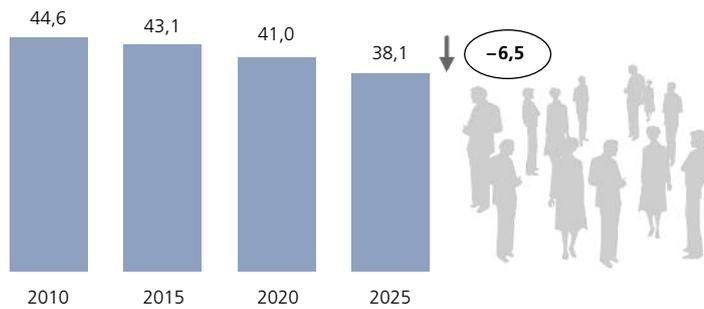


wird. Wir sehen die Entwicklung an unserer sogenannten Engpass-Analyse: Daraus wird erkennbar, wie viele oder wie wenige Arbeitsuchende aktuell auf eine offene Stelle kommen und wie lange Unternehmen brauchen, um eine freie Stelle zu besetzen. Für die Zukunft reicht ein Blick auf die demografische Entwicklung: Bis 2025 wird das Erwerbspersonenpotenzial, also die Zahl der Menschen, die einem Beruf nachgehen können, um 6,5 Millionen sinken (vgl. Abb. 1, S. 10).

BWP_ Inwiefern unterscheidet sich die Fachkräftesituation in Deutschland von der in anderen europäischen Ländern? Jammern wir Deutschen auf hohem Niveau?

Weise_ Auch in anderen europäischen Ländern gibt es einen hohen Bedarf an bestimmten Fachkräften. Aber in Deutschland wird die Lage aus drei Gründen besonders schwierig: In keinem anderen Land sinkt das Potenzial an Erwerbspersonen so stark wie bei uns, der Bedarf an Fachkräften ist im Hochtechnologie-Land Deutschland besonders hoch und wir sind sowohl durch sprachliche Hürden als auch durch Gehaltsstrukturen und Bürokratie nicht so attraktiv für ausländische Arbeitskräfte wie andere europäische Länder.

¹ Bundesanstalt für Arbeit: Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg 2010 – URL: www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf (Stand: 01.04.2011).

Abbildung 1 **Erwerbspersonenpotenzial bis 2025** (in Mio.)

Quelle: IAB: Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts (Hintergrundpapier), Oktober 2010

Bundesagentur für Arbeit (2010, S. 7)

BWP_ *Wie könnten denn Barrieren im Marktzugang für ausländische Arbeitskräfte gemindert werden?*

Weise_ Zunächst müssten wir darüber sprechen, wer genau zu uns kommen soll, denn wir brauchen die gut Qualifizierten. Für diese Zielgruppe gibt es mehrere Kriterien, die wir verbessern können: Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Berufsabschlüsse, den Abbau von Bürokratie beim Zuzug, gute Bedingungen für die Beschäftigung von Lebenspartnern, interessante Gehälter im europäischen Vergleich. Wir sollten auch unsere Ansprüche reduzieren, was die Perfektion bei der deutschen Sprache angeht: Für manche Berufe werden Sprachnachweise gefordert, die abschreckend wirken und die so mancher Muttersprachler nicht bestehen würde.

BWP_ *Zur Bekämpfung bzw. Vorbeugung eines Fachkräftemangels benennen Sie in Ihrem Papier Maßnahmen in zehn Handlungsfeldern (vgl. Kasten). Eins davon ist die Verringerung von Ausbildungsabbrüchen. Wie kann speziell die Quote der Vertragslösungen von jungen Frauen, die über alle Schulabschlüsse hinweg signifikant über der der Männer liegt (vgl. Abb. 2), gemindert werden?*

Weise_ Wir können nur vermuten, warum die Quote höher liegt: Weil nämlich die jungen Frauen sich für Familie und Kinder entscheiden, also ein klassisches Familienbild verfolgen. Das ist legitim. Ändern kann man das nur, indem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert und die Entscheidung für Kinder nicht zu einem Hemmschuh für die Karriere wird. Da müssen die meisten Unternehmen nachlegen.

Maßnahmen zur Steigerung des Fachkräfteangebots in 10 Handlungsfeldern

1. Schulabgänger/-innen ohne Abschluss reduzieren
2. Ausbildungsabbrecher/-innen reduzieren
3. Studienabbrecher/-innen reduzieren
4. Menschen über 55: Erwerbspartizipation erhöhen
5. Frauen: Erwerbspartizipation erhöhen, Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter steigern
6. Zuwanderung von Fachkräften steuern
7. Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter steigern
8. Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben
9. Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
10. Steuern und Abgaben prüfen.

(vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010, S. 12 f.)

BWP_ *Wie können Unternehmen angesichts rückläufiger Ausbildungsplatzbewerberzahlen motiviert werden, Jugendliche einzustellen und zu fördern, die bislang als nicht geeignet abgelehnt worden sind? Und welche Hilfen brauchen Unternehmen dafür?*

Weise_ Wir als Bundesagentur können nur Überzeugungsarbeit leisten. Und das ist bisher auch schon gelungen. Aber ich glaube, dass es erst dann zu einer breiten Bereitschaft der Unternehmer, auch schwächere Bewerber/-innen einzustellen, kommen wird, wenn die Not es erforderlich macht. In solchen Fällen können wir mit ausbildungsbegleitenden Hilfen unterstützen oder auch im Vorfeld mit Berufsvorbereitung.

BWP_ *Bei der betrieblichen Weiterbildung schneiden deutsche Betriebe im europäischen Vergleich schlecht ab. Der Nutzen von Weiterbildung wird häufig verkannt oder das Risiko der Abwanderung hemmt entsprechende Investitionen. Gilt es, Anreize für Betriebe und Beschäftigte weiter zu verbessern? Wo sehen Sie Grenzen?*

Weise_ Wer angesichts des kommenden Fachkräftemangels, der Globalisierung und der technischen Entwicklung jetzt noch nicht die Notwendigkeit von Weiterbildung und lebenslangem Lernen erkannt hat, dem helfen auch keine Anreize mehr.

BWP_ *Was können Unternehmen tun, um die Beschäftigungsquote von Frauen, vor allem in technischen Berufen, zu erhöhen?*

Weise_ Zunächst müssen die Rahmenbedingungen im Unternehmen stimmen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Aufstiegschancen, Gehalt. Dann müssen die Rahmenbedingungen in der Gesellschaft stimmen: Kinderbetreuung, allgemeine Akzeptanz, dass Frauen auch Karriere machen. Um Frauen mehr in technische Berufe zu bekommen, bedarf es der Aufklärung über diese Berufe schon in

der Schule, spätestens aber bei der Berufsorientierung. Wir vermitteln offenbar immer noch zu stark Bilder von „typischen Frauenberufen“.

BWP_ Ihre Berechnungen ergeben, dass durch die beschlossene Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ein Zuwachs des Erwerbspersonenpotenzials von rd. 930 Tsd. Personen erzielt wird. Was aber, wenn dieses theoretisch errechnete Potenzial faktisch keine Beschäftigung findet? Was raten Sie Menschen dieser Altersgruppe? Welches Umdenken ist aufseiten der Betriebe erforderlich?

Weise_ Betriebe müssen ihre Prozesse und Arbeitsabläufe so gestalten, dass ältere Menschen sie bewältigen können. Das geschieht bereits und es wird zunehmend mehr geschehen, denn die Unternehmen können auf die älteren Mitarbeitenden nicht verzichten. Dennoch wird es Berufe geben, die für Ältere kaum infrage kommen, denken Sie nur an Dachdecker oder an Fliesenleger. Der Rat an Unternehmen und Beschäftigte ist daher: Überlegen Sie nicht allein, welche Qualifikation eine Person mitbringt, sondern welche Fähigkeiten sie insgesamt hat, die für einen Betrieb Nutzen bringen können.

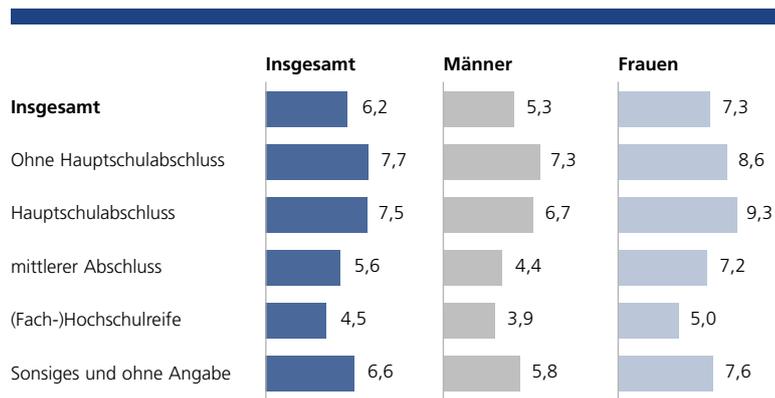
BWP_ Mit Blick auf die Umsetzung der von der BA vorgestellten Maßnahmen betonen Sie, dass keine Maßnahme allein der Schlüssel zum Erfolg ist und sehen eine Vielzahl von bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren in der Pflicht. Wie sieht es bei der Finanzierung aus: Wie sollte sich Ihres Erachtens das Verhältnis von öffentlichen und privaten Investitionen bei der Bekämpfung eines drohenden Fachkräftemangels darstellen?

Weise_ Es ist zuallererst die Aufgabe der Unternehmen, den Bedarf an Personal sicherzustellen – durch Ausbildung, Qualifizierung und attraktive Rahmenbedingungen. Die Bundesagentur für Arbeit sollte nur dort ins Spiel kommen, wo der Markt nicht ohne ihr Zutun funktioniert. Ich kann daher kein allgemeingültiges Verhältnis nennen, sehe aber vor allem die Arbeitgeber in der Pflicht.

BWP_ Um das Mismatch von Arbeitsnachfrage und -angebot zu verbessern, schlagen Sie vor, einen sogenannten Arbeitsmarktmonitor zu installieren. Welche Kennzahlen sollten darin einfließen, und welchen Akteuren wird er als Steuerungsinstrument dienen können?

Weise_ Den Arbeitsmarktmonitor gibt es bereits und er gibt Auskunft über bundesweite und regionale Entwicklungen. In das Programm fließen unsere statistischen Zahlen zum Arbeitsmarkt ein, aber auch Zahlen des Statistischen Bundesamtes oder der Kammern. Unter dem Strich sehen wir,

Abbildung 2 **Vertragsauflösung in der Probezeit** (2008, in Prozent)



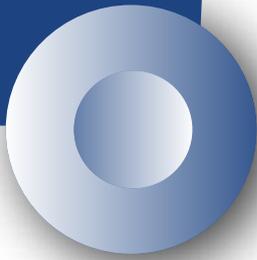
Quelle: Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung (Bildungsbericht 2010), Bundesinstitut für Berufsbildung Bundesagentur für Arbeit (2010, S. 22)

wie sich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit entwickelt, welche Branchen boomen, wie die Zahl der Schulabgänger und der Schulabbrecher ist und vieles mehr. Wenn alle Akteure am Arbeitsmarkt, also BA, Politik, Gewerkschaften, Verbände und Kammern ihre Zahlen und Erkenntnisse dort einbringen – und die Plattform steht ihnen offen – dann können wir Trends und tatsächliche Entwicklungen sehr gut erkennen und vergleichen und gemeinsam gesteuern.

BWP_ In den 1980er Jahren befürchtete man noch, der Arbeitsgesellschaft gehe die Arbeit aus; nun sind es die Fachkräfte. Wie ist Ihre Perspektive 2025: Wird uns das Thema Fachkräftemangel im Jahr 2025 noch beschäftigen? Oder welche Themen werden die bildungs- und arbeitsmarktpolitische Diskussion in Zukunft bestimmen?

Weise_ Nach allem, was heute erkennbar ist, wird uns der Fachkräftemangel 2025 sehr wohl noch beschäftigen, vielleicht mehr als heute. Er droht zur Bremse für das wirtschaftliche Wachstum in Deutschland zu werden. Daneben werden wir uns aber auch mit der Frage befassen, was wir für die Menschen tun können, für die es trotz großer Nachfrage nach Fachkräften keinen Bedarf am Arbeitsmarkt gibt, weil ihnen die wichtigsten Qualifikationen fehlen. ■

(Interview: Christiane Jäger/Tom Wünsche)



Arbeitskräftemangel bei Fachkräften? Eine Klärung arbeitsmarkt- relevanter Begrifflichkeiten

PETER BOTT, ROBERT HELMRICH, GERD ZIKA

► Die in der Überschrift angerissene Frage weist auf eine gängige terminologische Ungenauigkeit hin, die häufig zu Missverständnissen bei der Interpretation empirischer Befunde führt. So wird vielfach der drohende Fachkräftemangel mit einem demografisch bedingten Arbeitskräftemangel vermischt. Es scheint daher dringend notwendig, zunächst die verwendeten Begriffe sauber zu definieren und abzugrenzen, um anschließend die auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich auftretenden Mangelsituationen sichtbar werden zu lassen.

Begriffsklärungen

Zu den *Erwerbstätigen* zählen alle Personen, die als Arbeitnehmer/-innen (Arbeiter/-innen, Angestellte, Beamtinnen und Beamte, geringfügig Beschäftigte, Soldatinnen und Soldaten) oder als Selbstständige beziehungsweise als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit. Als *Erwerbslose* bezeichnet man hingegen Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die zum Erhebungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren, aber in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht haben (so das Konzept der International Labour Organisation [ILO]). Fasst man diese beiden Gruppen

zusammen, so bilden diese die Gruppe der Erwerbspersonen. Die *Erwerbspersonen* stellen damit das sofort verfügbare Arbeitskräfteangebot dar.

Das *Erwerbspersonenpotenzial* setzt sich zusammen aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen (also aus den Erwerbspersonen) und der sogenannten Stillen Reserve. In der Stillen Reserve sind die Personen zusammengefasst, die zwar prinzipiell arbeiten würden, aber – im Gegensatz zu den Erwerbslosen – sich nicht aktuell um eine Stelle bemühen. In der Stillen Reserve sind also Teile der Nichterwerbspersonen enthalten (vgl. FUCHS 2009).

Während die bisher dargestellten Begriffe die Intensität der Teilhabe am Arbeitsmarkt beschreiben, unterscheidet das Begriffspaar Fach- und Arbeitskräfte hinsichtlich der formalen Qualifikation.

Die Gruppe der *Fachkräfte* umfasst sowohl Personen mit anerkanntem akademischen als auch anerkannter mindestens zweijähriger Berufsausbildung (vgl. Deutscher Bundestag 2011). Als *Arbeitskräfte* werden alle arbeitsfähigen Personen – unabhängig von deren formaler Qualifikation – bezeichnet. Auf der Angebotsseite sind die Arbeitskräfte je nach unterstelltem Konzept entweder identisch mit den Erwerbspersonen oder dem Erwerbspersonenpotenzial, auf der Nachfrageseite sind die Arbeitskräfte gleichzusetzen mit dem realisierten Bedarf bzw. den Erwerbstätigen.

ARBEITSKRÄFTEMANGEL

Wenn über drohenden Mangel am Arbeitsmarkt gesprochen wird, so sollten zumindest zwei Ebenen in der Diskussion auseinandergelassen werden:

- Das *Angebot* an Arbeitskräften insgesamt wird insbesondere durch die demografische Entwicklung bestimmt. Der sich abzeichnende Bevölkerungsrückgang von derzeit 82 Mio. auf 70 Mio. Personen im Jahr 2050¹ geht einher mit einer alternden Bevölkerung und hat somit unmittelbare Auswirkungen auf das Erwerbspersonenpotenzial (vgl. Abb.). Einwirkungsgrößen auf die Bevölkerungszahlen sind hier die Geburtenrate und die Zuwanderung. Die Lebensarbeitszeiten wirken auf das Erwerbspersonenpotenzial. Erwerbspersonen sind derjenige Teil des Erwerbspersonenpotenzials, der dem Arbeitsmarkt faktisch (also auch statistisch) zur Verfügung steht (Erwerbstätige und Erwerbslose).
- Der (realisierte) *Arbeitskräftebedarf* wird durch das Erwerbspersonenangebot gedeckt. Begrifflich wie auch quantitativ fallen hierunter sowohl die qualifizierten Fachkräfte als auch die formal nichtqualifizierten Arbeitskräfte (NFQ).

¹ Statistisches Bundesamt, *Bevölkerungsvorausberechnung, Variante „mittlere Bevölkerung“, Untergrenze.*

FACHKRÄFTEMANGEL

Allein die Tatsache, dass eine bedeutsame Anzahl an gemeldeten Arbeitslosen einer Anzahl an gemeldeten offenen Stellen gegenübersteht, signalisiert, dass es hier einen Mismatch zwischen Bedarf und Angebot gibt. Denn selbst wenn der Arbeitskräftebedarf quantitativ durch das Angebot gedeckt werden könnte, kann es in qualitativer Hinsicht zu Mangelsituationen kommen:

- Quantitativ sind Fachkräfte also per Definition eine Teilmenge der Arbeitskräfte. Bezogen auf einen Mangel am Arbeitsmarkt bedeutet dies aber nicht, dass der Mangel an Fachkräften eine Teilmenge eines Mangels an Arbeitskräften sein muss.²
- Qualitativ ist bei der Diskussion um Mismatches am Arbeitsmarkt die Passung von erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen durch Aus-, Fort- und Weiterbildung (als erlerntem Beruf) und ausgeübter Tätigkeit (ausgeübter Beruf) entscheidend. Es ist festzustellen, dass in den verschiedenen Berufsfeldern die Übereinstimmung von erlerntem und ausgeübtem Beruf sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Das Thema Berufswechsel und berufliche Flexibilität ist hierbei von besonderer Bedeutung.

BERUFSSPEZIFISCHER FACHKRÄFTEMANGEL

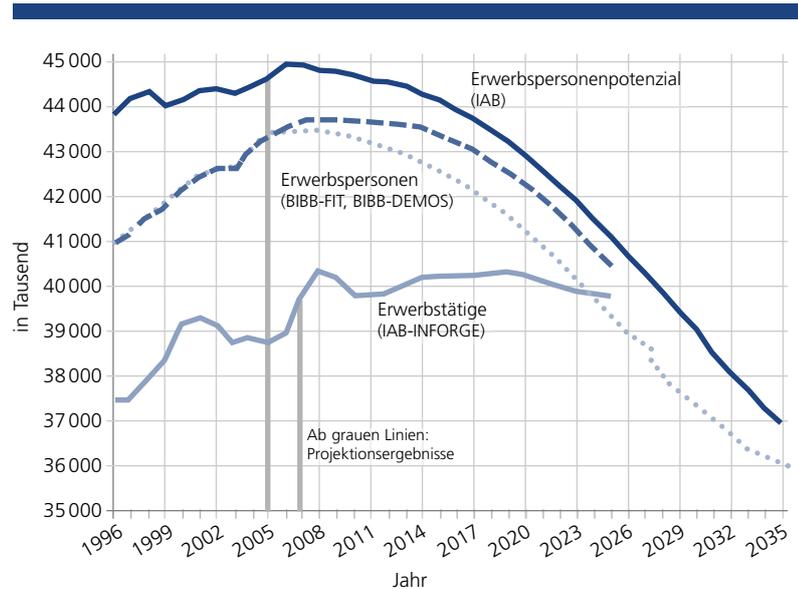
Im Vergleich zwischen Bedarf und Angebot am Arbeitsmarkt muss somit zwischen Arbeitskräften und Fachkräften einerseits, bei den Fachkräften hinsichtlich der berufsadäquaten Passung andererseits differenziert werden. Liegt das jeweilige Angebot an Arbeitskräften, Fachkräften und/oder berufsadäquaten Fachkräften unter dem Bedarf an Arbeitskräften bzw. Fachkräften (in Tabelle S. 14 als Wert unter 1 fett hervorgehoben), so liegt ein entsprechender Mangel bzw. Engpass vor.

Geht man von den berufsadäquaten Fachkräften aus, also dem erlernten Beruf, so bilden einige Berufsfelder mehr Fachkräfte aus, als sie zunächst selbst benötigen (insb. BHF 2, 8, 3), während andere erheblich unter ihrem eigenen Fachkräftebedarf (BHF 5, 6, 12) bleiben.

Selbst bei den fünf Berufshauptfeldern, die in den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen (vgl. HELMRICH/ZIKA 2010) als Bereiche mit drohendem Arbeitskräftemangel benannt wurden (vgl. Tab., hier grau hinterlegt), da dort der untere Wert des Arbeitskräfte- oder Fachkräfteangebots (Spaltenblock 1 und 2) 2025 unter dem Arbeitskräftebedarf liegt, weisen zwei BHF ein ausreichendes fachadäquates Angebot (Spaltenblock 3) auf. Was ist die Ursache für diese Veränderungen?

² NFQ sind ein Teil der Arbeitskräfte. Herrscht z. B. ausschließlich ein Mangel an NFQ, so kann von einem Arbeitskräftemangel gesprochen werden, nicht aber von einem Fachkräftemangel.

Abbildung **Erwerbspersonenpotenzial und Erwerbspersonen (Arbeitskräfteangebot) sowie Erwerbstätige (realisierter Arbeitskräftebedarf)** (in Tausend)



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamts, eigene Berechnungen

Während z. B. in Gesundheitsberufen (BHF 11) rund 75 Prozent der Erwerbstätigen, die diesen Beruf ausüben, ihn auch erlernt haben (hohe Rigidität), gilt dies z. B. im Berufshauptfeld 2 nur für 46 Prozent (hohe Fluktuation). Das heißt, es verlassen viele Erwerbspersonen ihren erlernten Beruf (aus welchen Gründen auch immer), um in einem anderen Berufsfeld zu arbeiten (hohe Flexibilität) (vgl. BOTT/HELMRICH/ ZIKA 2010). Gleichzeitig aber kommen auch viele Fachfremde in ein Berufsfeld und decken somit den Fachkräftebedarf in diesem Berufsfeld. Zudem partizipieren einige Berufsfelder (insbesondere im Bereich primärer Dienstleistungen) von Personen ohne formale Qualifikation.

Fazit und weitere empirische Befunde

Wenn es also in der Diskussion um Fachkräftemangel geht, so geht es auch immer um das Fehlen der berufsadäquaten Passgenauigkeit. Das Fehlen an Fachkräften im Berufsfeld „Verkehr-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufe“ (BHF 5) ist in erster Linie auf eine geringe Ausbildungsquote zurückzuführen, die nicht hinreichend durch andere Arbeitskräfte (Berufsfremde oder Nicht-formal-Qualifizierte) gedeckt wird. Im Berufshauptfeld 8 „Technische, naturwissenschaftliche Berufe“ hingegen wird erkennbar mehr als bedarfsdeckend ausgebildet. Die in diesem Berufsfeld erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen werden am Arbeitsmarkt stark berufsfeldübergreifend nachgefragt. Diese Berufe sind sehr flexibel und am Arbeitsmarkt chancenreich. Sie sind zugleich hoch spezia-

Berufshauptfeld	Spaltenblock 1			Spaltenblock 2			Spaltenblock 3		
	Arbeitskräfteangebot zu Arbeitskräftebedarf			Fachkräfteangebot zu Fachkräftebedarf			Berufsadäquates Fachkräfteangebot zu Fachkräftebedarf		
	mit Flexibilität und NFQ			mit Flexibilität			ohne Flexibilität (erlernter = ausgeübter Beruf)		
	2005	2025		2005	2025		2005	2025	
		BIBB-FIT	DEMOS		BIBB-FIT	DEMOS		BIBB-FIT	DEMOS
1 Rohstoffgewinnende Berufe	1,18	1,12	1,28	1,15	0,95	1,09	1,37	0,95	1,21
2 Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe	1,19	1,05	1,20	1,16	1,00	1,17	1,88	1,53	1,89
3 Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	1,19	1,08	1,23	1,17	1,01	1,16	1,23	1,12	1,29
4 Berufe im Warenhandel, Vertrieb	1,13	1,02	1,06	1,40	1,37	1,40	1,33	1,24	1,26
5 Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits-, Wachberufe	1,18	0,97	1,10	1,13	0,93	1,05	0,31	0,23	0,28
6 Gastronomie- und Reinigungsberufe	1,17	0,82	0,86	1,08	0,78	0,78	0,76	0,61	0,54
7 Büro-, Kaufm. Dienstleistungsberufe	1,10	1,11	1,13	1,08	1,10	1,11	0,90	0,89	0,91
8 Technisch-Naturwissenschaftliche Berufe	1,11	1,06	1,01	1,10	1,10	1,04	1,43	1,48	1,38
9 Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	1,07	1,08	0,96	1,06	1,11	0,98	0,85	1,12	0,90
10 Künstlerische, Medien-, Geistes- und Sozialwiss. Berufe	1,09	1,02	0,86	1,06	1,08	0,88	1,20	1,46	1,08
11 Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger	1,11	0,91	0,88	1,09	0,90	0,86	1,23	1,05	1,00
12 Lehrberufe	1,05	1,09	1,02	1,04	1,15	1,07	0,75	0,68	0,66

Tabelle
Verhältnis von Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftebedarf zu -angebot vor bzw. nach Berücksichtigung der beruflichen Flexibilität nach Berufshauptfeldern (BHF) *

* nach TIEMANN u. a. 2008
 Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamts, eigene Berechnungen

lisiert. Eine Abwanderung des Fachkräfteangebots aus dem Berufsfeld führt so tendenziell zu Fachkräftemangel innerhalb des Berufsfelds, der nicht durch andere Arbeitskräfte (berufsfachfremde Fachkräfte oder NFQ) gedeckt werden kann. In den Gesundheitsberufen (BHF 11) wiederum wird zwar bedarfsadäquat ausgebildet, jedoch ist die Fluktuation größer als die Möglichkeit als Fachfremde/-r dort integriert zu werden. Da in den Lehrberufen neben dem staatlichen Ausbildungsbereich auch die Erwachsenenbildung und Weiterbildung enthalten ist, kann der Fachkräftebedarf auch durch qualifizierte Kräfte gedeckt werden, die keine originäre Lehrausbildung erhalten haben.

Anders stellt sich die Situation für künstlerische, medien-, geistes- und sozialwissenschaftliche Berufe (BHF 10) dar. Auch diese Qualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt in anderen Berufshauptfeldern gefragt, sie können aber nicht hinreichend durch Fachfremde und erst recht nicht durch nichtqualifizierte Personen kompensiert werden.

Wenn also von Fachkräftemangel gesprochen wird, ist sowohl die jeweilige berufsspezifische Ausbildungssituation als auch die berufliche Flexibilität mit in die Betrachtung einzubeziehen.³ ■

³ Ganz abgesehen von dem in diesem Beitrag nicht thematisierten Mobilitätsaspekt von Arbeit (Regionalität).

Literatur

- BOTT, P.; HELMRICH, R.; ZIKA, G.: MINT-Berufe – Die Not ist nicht so groß, wie oft behauptet. In: BWP 39 (2010) 3, S. 40–44
- DEUTSCHER BUNDESTAG: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Sevim Dagdelen, weitere Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE „Fakten und Position der Bundesregierung zum sogenannten Fachkräftemangel, BT-Drs. 17/4784 vom 15.02.2011
- FUCHS, J.: Demografische Effekte auf das künftige Arbeitskräfteangebot in Deutschland. Eine Dekompositionsanalyse. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 129 (2009) 4, S. 571–595
- HELMRICH, R., ZIKA, G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld 2010
- TIEMANN, M. u. a.: Berufsfeldprojektionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 105) Bonn 2008 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2080 (Stand: 05.04.2011)

Hoch qualifizierte Migrantinnen und Migranten

Deckung des Fachkräftebedarfs durch Zuwanderung, Integrationsaspekte und Kosten der Nichtintegration

► Die Zuwanderung von Hochqualifizierten gewinnt im Rahmen der Fachkräftedebatte sowohl in Deutschland als auch europa- und weltweit an Bedeutung und wird infolge des demografischen Wandels oder im Rahmen der EU bezüglich der Einführung der Blauen Karte EU diskutiert. Der Beitrag befasst sich mit Voraussetzungen, Implikationen und Nutzen einer gesteuerten Zuwanderung. Auf der Grundlage von Fachkräfteprognosen wird der Bedarf an hoch qualifizierten Migrantinnen und Migranten dargestellt und auf Kosten der Nichtintegration hingewiesen. Zudem werden die Ergebnisse einer Befragung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vorgestellt, die Aufschluss über Motive und Bleibeabsichten hoch qualifizierter eingewanderter Fachkräfte geben. Die Autoren plädieren abschließend für eine ganzheitliche Migrations- und Integrationspolitik und benennen zentrale Handlungsfelder.



BARBARA HEB

Dipl.-Volkswirtin, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg



HANS DIETRICH VON LOEFFELHOLZ

Dr.rer.pol., Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg

Bedarf an Hochqualifizierten

Hoch qualifizierte Zuwanderer stehen nicht erst seit heute im Fokus des öffentlichen Interesses (zu einer generellen Übersicht vgl. z. B. HUNGER 2003; SAUER 2004; KOLB 2005). Bereits seit Ende der 1980er Jahre gestalten viele OECD-Länder die Einreisebedingungen für Hochqualifizierte gezielt attraktiver; dies hat sich in den letzten Jahren noch verstärkt (vgl. OECD 2008). Infolge des demografischen Wandels und des technologisch bedingt weiter steigenden Bedarfes an gut ausgebildeten Fachkräften wird der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren zunehmen. Bereits im Aufschwung 2006 bis Mitte 2008 und noch mehr in der derzeit expansiven Konjunktur bekommen die Unternehmen – je nach betroffenen Regionen und Sektoren – den Fachkräftemangel mehr oder weniger stark zu spüren. Das Institut der deutschen Wirtschaft bezifferte schon 2006 den Verlust an Wertschöpfung durch den Fachkräftemangel auf 3,5 Mrd. Euro pro Jahr (vgl. KOPPEL 2007). Vor allem größere Mittelständler klagen aktuell, wie schwer es sei, Expertinnen und Experten zu gewinnen.

Laut Prognos-Institut dürfte 2030 bei konstanter Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit der Mangel an Arbeitskräften bei rund 5,2 Mio. liegen (vgl. Prognos 2008). Vor allem Arbeitnehmer/-innen mit Hochschulabschluss oder beruflichem Abschluss werden demnach zur Mangelware. Besonders knapp werden Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Naturwissenschaftler/-innen in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) sein. Allein die von Prognos unterstellte Verlängerung der jährlichen Arbeitsstunden je Erwerbstätigen von heute 1 400 auf rund 1 500 im Jahr 2030 sowie der Anstieg der Erwerbsquote von 80 auf 92 Prozent reichen nicht aus, um diesen Trend zu stoppen. Vielmehr müsse auch über eine längere Lebensarbeitszeit und eine steigende Zuwanderung nachgedacht werden, heißt es. Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) betonte bereits vor drei Jahren, dass mittelfristig breiterer Akademikermangel zu erwarten sei (vgl. BIRSACK u. a. 2008). Es weist darauf hin, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial bis 2025 demografisch bedingt um rund 7 Mio., d. h. im

Durchschnitt um 390 000 Personen pro Jahr, verringern wird (vgl. FUCHS/ZIKA 2010).

Die Erhöhung des Angebots an qualifizierten Erwerbspersonen ist somit wirtschaftspolitisch ein zentrales Anliegen. Im Jahreswirtschaftsbericht 2011 betont die Bundesregierung, dass der Zugang von ausländischen Fachkräften systematisch an den Bedürfnissen des deutschen Arbeitsmarkts ausgerichtet und nach zusammenhängenden, klaren, transparenten und gewichteten Kriterien wie Bedarf, Qualifizierung und Integrationsfähigkeit gestaltet werden muss. Zusätzliche Anstrengungen erscheinen umso dringlicher, als auch das Ende der Übergangsregelung zur Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die im Jahr 2004 der EU beigetretenen Mitgliedstaaten zum 1. Mai 2011 kaum eine Konzentration der Migrationsbewegungen auf Deutschland erwarten lässt (vgl. BAAS/BRÜCKER 2010). In einer aktuellen Publikation nennt die Bundesagentur für Arbeit zehn Handlungsfelder, um eine nachhaltige Versorgung der deutschen Wirtschaft mit Fachkräften zu erreichen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 36; sowie das Interview mit FRANK-JÜRGEN WEISE in diesem Heft); darunter auch die Steuerung der Zuwanderung zur Gewinnung von 400 000–800 000 Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland (sog. „Drittstaaten“) in den nächsten 15 Jahren. Dies entspräche jahresdurchschnittlich 27 000 bis 54 000 Personen. 2009 sind indes laut Ausländerzentralregister (AZR) nur 17 000 Fachkräfte gekommen. Zusätzlich sind laut AZR zwar auch noch rund 12 000 Hochschulabsolventinnen/-absolventen, Akademiker/-innen sowie leitende Angestellte, gut 4 400 Mitarbeiter/-innen internationaler Unternehmen, 140 Forscher/-innen und 169 Hochqualifizierte als Erwerbsmigranten nach Deutschland eingereist, wie viele darunter und unter den vorgenannten Fachkräften aber für eine längere Frist in Deutschland bleiben und dem Arbeitsmarkt dauerhaft zur Verfügung stehen, ist sehr unsicher.

Das **Ausländerzentralregister (AZR)** ist eine bundesweite personenbezogene Datenbank, die Informationen über Ausländerinnen und Ausländer mit einer Aufenthaltsdauer von über drei Monaten enthält, die sich in Deutschland aufhalten oder aufgehalten haben. Aus dem AZR können die aktuell erteilten Aufenthaltstitel ausgewertet werden, die Rückschlüsse auf die Migrationsmotive zulassen (z. B. Arbeitsmigration, Familienmigration). Auch Ausländer/-innen aus den Ländern der Europäischen Union werden erfasst, allerdings benötigen diese Personen im Gegensatz zu Nicht-Unionsbürgern keine Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis; sie können sich im Rahmen des Freizügigkeitsgesetzes/EU in Deutschland aufhalten.

Rechtliche Rahmenbedingungen zur Steuerung der Zuwanderung

Hierzulande begann eine verstärkt auf die Migration Hochqualifizierter ausgerichtete Migrationspolitik mit der Green-card-Initiative der Bundesregierung im März 2000 und dem neuen Zuwanderungsgesetz, welches per Aufenthaltsgesetz seit Anfang 2005 unter Aufrechterhaltung des seit 1973 gel-

tenden Anwerbestopps für ausländische Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten die Arbeitsmigration nach Deutschland insbesondere nach den jeweiligen wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen steuert.

Mit dem Richtlinienumsetzungsgesetz, das Ende August 2007 in Kraft trat, wurde neben der Erleichterung des Zuzugs von Selbstständigen eine Vereinfachung des Zulassungsverfahrens für Forscher aus Nicht-EU-Staaten eingeführt. Fast gleichzeitig wurden Erleichterungen beim Zuzug von Bewerberinnen und Bewerbern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten mit Ingenieurberufen sowie beim Zugang ausländischer Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen zum Arbeitsmarkt durch Verzicht auf individuelle Vorrangprüfung beschlossen. Im Sommer 2008 wurde von der Bundesregierung das Aktionsprogramm „Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ vorgelegt, welches eine Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte vorsieht. Die gesetzlichen Grundlagen dafür wurden mit dem Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz ab Beginn des Jahres 2009 gelegt.

Knapp ein halbes Jahr später wurde am 18. Juni 2009 die Richtlinie 2009/50/EG des Europäischen Rates über die sogenannte Blue Card verkündet. Die Richtlinie legt gemeinsame Mindeststandards für die Aufnahme von drittstaatsangehörigen Fachkräften in den Mitgliedstaaten fest, die eine Blaue Karte EU erhalten. Antragsteller/-innen müssen hierfür einen Arbeitsvertrag und einen Arbeitsplatz in der EU nachweisen und über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen. Die Höhe des Gehalts muss dem 1,5-fachen des Brutto-Durchschnittsgehalts im Aufnahmestaat entsprechen. Für Berufssparten, in denen ein besonderer Bedarf an Arbeitskräften besteht, kann diese Schwelle auf das 1,2-fache gesenkt werden.

Hoch qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten in Deutschland

Die Zuwanderung von ausländischen *Fachkräften* nach Deutschland ist aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit zum Bildungsniveau bzw. zu den Abschlüssen der Migrantinnen und Migranten nicht exakt quantifizierbar. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat daher im März 2008 einen standardisierten Fragebogen verschickt, der sich an hoch qualifizierte Ausländer/-innen aus Drittstaaten richtet, die im Ausländerzentralregister erfasst sind.¹

¹ Da im AZR, wie im Infokasten betont, nur Personen registriert sind, die sich für länger als drei Monate in Deutschland aufhalten, konnte nur diese Personengruppe befragt werden. Personen aus EU-Ländern benötigen keine Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG. Personen aus Rumänien und Bulgarien wurden allerdings ebenfalls befragt, da einige noch einen „alten“ Aufenthaltstitel besaßen (zu den Ergebnissen im Einzelnen vgl. Heß 2009).

Befragt wurden Zuwanderer mit einem Aufenthaltstitel nach § 19 AufenthG. Hierbei handelt es sich um bestimmte Personengruppen (vgl. Kasten), die von Anfang an eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten. In die Gruppe der befragten Personen fielen dabei sowohl Neuzuwanderer als auch Zuwanderer, die zuvor schon mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland gelebt haben.

Hochqualifizierte im Wortlaut des § 19 Abs. 2 AufenthG

1. Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen,
2. Lehrpersonen in herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeiter herausgehobener Funktion oder
3. Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung, die ein Gehalt in Höhe von mindestens der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung erhalten.

Neben der Möglichkeit nach § 19 AufenthG bietet sich gut Qualifizierten auch die Möglichkeit an, mit einem befristeten Aufenthaltstitel nach Deutschland zu kommen [allgemeine Arbeitsmigration (§ 18 AufenthG), Forscher (§ 20 AufenthG), Selbstständige (§ 21 AufenthG)].

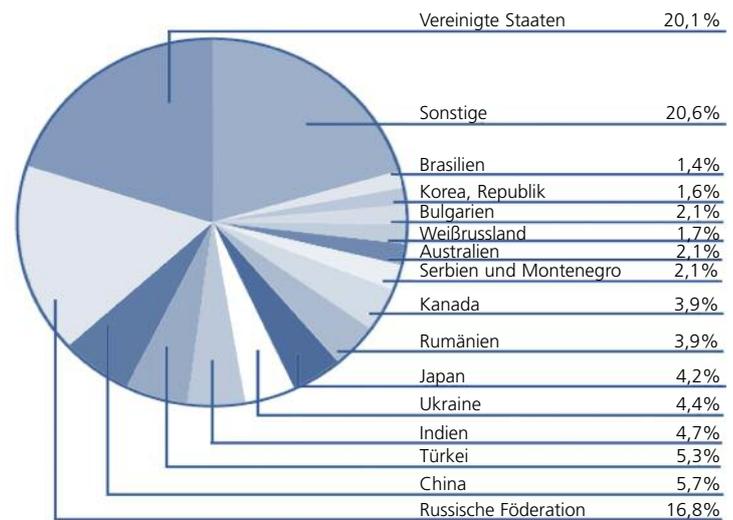
Insgesamt wurden alle 959 Mitte 2007 aufhältigen Hochqualifizierten angeschrieben. Die Rücklaufquote war mit 514 Fragebögen (53,6 %) sehr hoch. Der Fragebogen beinhaltete Fragen

- zu Ausbildung und Beruf (Studium, Sprachkenntnisse, berufliche Situation, Unternehmen, Einkommen, berufliche Situation des Partners/der Partnerin),
- zu den Migrationsmotiven und den langfristigen Perspektiven sowie
- zum persönlichen Hintergrund der Hochqualifizierten.

SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE

Der größte Teil der 959 angeschriebenen Hochqualifizierten war männlich (82,9 %), das Durchschnittsalter lag bei 40,9 Jahren. Zu den Hauptherkunftsländern zählten die Vereinigten Staaten (20,1 %; vgl. Abbildung), die Russische Föderation (16,8 %), China (5,7 %), die Türkei (5,3 %) und Indien (4,7 %). Auffällig war, dass Hochqualifizierte aus der Russischen Föderation im Durchschnitt jünger waren als Hochqualifizierte aus den USA: In der Gruppe der unter 40-Jährigen lag der Anteil der Russischen Föderation bei 18,5 Prozent und der Anteil der USA bei nur neun Prozent. Bei den Personen, die 40 Jahre und älter waren, lag der Anteil der USA bei 31,6 Prozent, während der der Russischen Föderation bei nur 15 Prozent lag. Bei der Verteilung der Geschlechter wurde deutlich, dass aus den USA ein überdurchschnittlich hoher Anteil an männlichen Hochqualifizierten nach Deutschland kam (Männeranteil 90 %, Frauenanteil 10 %), während bei den Migrantinnen und Migranten aus der Russischen Föderation ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil zu verzeichnen war (Männeranteil 74 %, Frauenanteil 26 %). Der durchschnittliche Frauenanteil liegt für die Gesamtstichprobe bei 17,1 Prozent.

Abbildung Staatsangehörigkeit der Hochqualifizierten



Stand: 30.06.2007

Quelle: Heß 2009, S. 25

ZUWANDERUNGSMOTIVE UND BLEIBEABSICHTEN

Die nationalitätenspezifische Verteilung hängt eng mit den Zuwanderungsmotiven und beruflichen Absichten zusammen. Aus den USA ist ein großer Anteil als Spezialist/-in bzw. leitende/r Angestellte/r mit einem entsprechend hohen Einkommen tätig, oftmals in Niederlassungen ausländischer Unternehmen. Aus den osteuropäischen Ländern kommen dagegen vorwiegend Wissenschaftler/-innen, Forscher/-innen und Lehrpersonen mit im Durchschnitt geringeren Einkommen.

Aufgrund der beruflichen Situation und der allgemein guten wirtschaftlichen Lage in den USA und Kanada im Untersuchungszeitraum ist es nicht erstaunlich, dass Hochqualifizierte aus diesen Ländern überwiegend keinen langfristigen Aufenthalt in Deutschland planen. Fast bzw. über 80 Prozent der US-Amerikaner bzw. Kanadier richten sich auf einen kurz- oder mittelfristigen Aufenthalt (bis 5 bzw. 5 bis 10 Jahre) ein. Hochqualifizierte aus USA und Kanada stellen allerdings Ausnahmen dar. Denn insgesamt sind die Bleibeabsichten von Hochqualifizierten sehr hoch: Bei Personen aus Osteuropa mit russischer, weißrussischer, ukrainischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit liegt der Anteil derjenigen, die langfristig (mehr als zehn Jahre) oder für immer in Deutschland bleiben wollen, zwischen 84,8 und 90 Prozent. Etwas geringere, aber ebenfalls hohe Werte ergeben sich auch für die Türkei, China und Indien. Insgesamt planen über zwei Drittel der Hochqualifizierten, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben, während nur 15,8 Prozent beabsichtigen, sich hier für einen Zeitraum von unter fünf Jahren aufzuhalten.

Eine Auswertung des AZR zu den Hochqualifizierten am 30. November 2010 bestätigt die Ergebnisse der damaligen Befragung. Es zeigte sich, dass US-Amerikaner/-innen mit 38 Prozent den größten Anteil der wieder ausgereisten Hochqualifizierten stellten, während Personen aus osteuropäischen Ländern, der Türkei, China und Indien geringe Rückkehrquoten aufweisen. Beim Vergleich der Zusammensetzung der aufhältigen Hochqualifizierten nach Herkunftsländern fallen nur geringfügige Änderungen mit Ausnahme der Personen aus Indien auf, die mit zwölf Prozent der Hochqualifizierten nun die drittgrößte Gruppe nach den USA und der Russischen Föderation stellen.² Bei den insgesamt 2 096 Hochqualifizierten, die sich zum 30. November 2010 in Deutschland aufhielten, lag der Frauenanteil mit 19,3 Prozent um 2,2 Prozentpunkte etwas oberhalb des Anteils von 2007.

Bei der Zuwanderung von Hochqualifizierten liegen große Unterschiede je nach Nationalität vor, die bei der Migrationssteuerung und den Integrationsangeboten auf staatlicher und privater Seite, d. h. auf Seiten der Unternehmen und Arbeitgeber, berücksichtigt werden müssen. Entsprechend längerfristig müssten Integrationsangebote der Wirtschaft je nach Zielgruppe entwickelt und implementiert werden. Dies gilt gerade auch für kleinere und mittlere Betriebe bzw. zusammen genommen für den Mittelstand, der bekanntlich das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bildet.

Kosten der Nichtintegration

Bleiben hoch qualifizierte Zuwanderer wegen unattraktiven Rahmenbedingungen aus oder verlassen sie wegen eigener mangelnder Integration zusammen mit ihren Familien nach kurzer Frist wieder das Land, geht – neben kultureller und gesellschaftlicher Bereicherung sowie wichtigen Beiträgen zur Abfederung des demografischen Wandels – vor allem mögliche Wertschöpfung verloren. Der Verlust schlägt um so mehr zu Buche, je länger wegen des Ausbleibens bzw. Abwanderns von hoch qualifizierten Migrantinnen und Migranten „strategische“ Arbeitsmarktlücken offen bleiben bzw. aufgerissen werden und dadurch auch die Beschäftigung Einheimischer leidet. Besonders spürbar ist das im Fall von ausländischen Hochqualifizierten sowie Spezialistinnen und Spezialisten in Führungspositionen oder als Unternehmensgründer/-innen. Denn pro ausländischer Experte bzw. ausländischem Experten ist mit zusätzlichen Arbeitsplätzen zu rechnen, die von ansässigen Arbeitskräften besetzt werden könnten. Insgesamt können somit bei Nichtintegration unmittel- und mittelbar offene Stellen nicht besetzt oder Arbeitsplätze nicht neu geschaffen werden.

² Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass ehemalige Green-card-Besitzer/-innen nach Ablauf einen Titel nach § 18 AufenthG erhalten haben.

Bei Nichtintegration verzichtete also die Volkswirtschaft auf überproportionale Löhne, Gehälter und Unternehmerein-kommen dieser Zuwanderer und auf die damit verbundenen Beiträge und Steuern zur Finanzierung der öffentlichen Leistungen und Güter, die diese Migrantinnen und Migranten aufgrund ihrer herausgehobenen sozialen und wirtschaftlichen Position nur unterproportional in Anspruch nehmen. Diese entgehenden Vorteile betreffen den Staatshaushalt, der bei Integration von Hochqualifizierten schließlich auch durch makroökonomische Sekundäreffekte aufgrund erhöhten Konsums und zusätzlicher Investitionen, d. h. durch zusätzliche expansive Wirkungen, mit weiteren Arbeitsplätzen in der Privatwirtschaft profitieren würde.

Insgesamt betrachtet unterstützen diese theoretischen und empirischen Hinweise die Bedeutung der Integration hoch qualifizierter Zuwanderer und machen verständlich, warum diese – gerade auch wegen ihres relativ geringen Bedarfs an staatlichen Integrationsmaßnahmen wie z. B. Sprach- und Orientierungskurse – auf dem globalen Arbeitsmarkt so umworben sind.

Dies betrifft aber nicht nur die wirtschaftlichen, fiskalischen oder auch demografischen Implikationen der Integration von Zuwanderern in Wirtschaft und Gesellschaft, sondern auch die Erkenntnis, dass Migration und Integration gerade im Wirtschafts- und Erwerbsektor zwei Seiten einer Medaille darstellen, die unmittelbar miteinander zusammenhängen: Je besser die Integration gelingt, umso besser lässt sich Migration nach den jeweiligen Interessen des Landes steuern, und umgekehrt: je besser die Migration gesteuert wird, umso leichter fällt die Integration der Zuwanderer.

Gezielte Zuwanderung erfordert eine ganzheitliche Migrations- und Integrationspolitik

Der vorstehende Befund und die aktuellen und schon mittelfristig absehbaren wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen Deutschlands, die vielfach unter dem Schlagwort vom „Fachkräftemangel“ subsumiert werden, machen deutlich, dass der Zuwanderung und Integration von Hochqualifizierten und ihrer Familien eine besonders wichtige Bedeutung zukommt. Bei Misserfolg entstehen spürbare volkswirtschaftliche Kosten.

Die weitere politische Gestaltung der rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die seit dem Paradigmenwechsel mit der Green-card-Initiative im Frühjahr 2000 hin zu einer proaktiven, arbeitsmarktorientierten Migrationspolitik in Deutschland auf die Gewinnung qualifizierter und ambitionierter Zuwanderer gerichtet sind, erfordert nicht nur auf nationaler Ebene die Konsistenz aller einschlägigen Politik-

bereiche. Angesichts der anhaltenden Erweiterung und Vertiefung der Europäischen Union erscheint eine zunehmende Abstimmung zwischen nationaler und EU-Ebene zur Gewinnung dieser europa- und weltweit umworbenen und für die Verfolgung der EU-Strategie 2020 wichtigen Arbeitskräfte notwendig.

Dies kann aber nur erreicht werden, wenn eine umfassende Anerkennungs- und Willkommenskultur für diese – auch in den klassischen Einwanderungsländern aus wirtschaftlichen und demografischen Gründen begehrten – Fachleute mit ihren Familien etabliert wird. Hier ist auch die Unternehmers- und mittelständische Wirtschaft mit attraktiven, international wettbewerbsfähigen Arbeitsbedingungen angesprochen. Dies gilt umso mehr, als die Zuwanderer, wie gezeigt, hochmobil sein können und ihr Zuzug keine endgültige Einwanderung zu bedeuten braucht, sondern Teil ihrer europa- bzw. weltweiten Mobilität und ihrer temporären Karriereplanung darstellen kann. Im Sinne einer ganzheitlichen Migrations- und Integrationspolitik ist schließlich erforderlich, dass auch Ehe- bzw. Lebenspartner/-innen die sozio-ökonomischen Möglichkeiten des Zuwanderungslands ausschöpfen können und nicht auf wirtschaftliche, bürokratische und gesellschaftliche Hindernisse bei der Realisierung ihrer Lebensentwürfe stoßen. ■

Literatur

BAAS, T.; BRÜCKER, H.: *Wirkungen der Zuwanderungen aus den neuen mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf Arbeitsmarkt und Gesamtwirtschaft. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung.* Bonn 2010

BIERSACK, W. u. a.: *Akademiker/-innen auf dem Arbeitsmarkt – Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp.* IAB-Kurzbericht 18 (2008) – URL: www.wege-ins-studium.de/data/File/IAB-Kurzbericht.pdf

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland.* Nürnberg 2011

HEß, B.: *Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung.* Working Paper 28 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2009

HUNGER, U.: *Vom Brain Drain zum Brain Gain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer.* Münster 2003

FUCHS, J.; ZIKA, F.: *Arbeitsmarktbilanz bis 2025 – Demografie gibt die Richtung vor.* IAB-Kurzbericht 12 (2010) – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1210.pdf>

KOLB, H.: *Internationale Mobilität von Hochqualifizierten – (k)ein Thema für die Migrationsforschung.* In: SWIACZNY, F.; HAUG, S. (Hrsg.): *Neue Zuwanderergruppen in Deutschland.* Wiesbaden 2005, S. 159–174

KOPPEL, O.: *Ingenieurmangel in Deutschland – Ausmaß und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen.* In: *IW-Trends* 34 (2007) 2, S. 1–14

OECD: *The Global competition for talent. Mobility of the highly skilled.* Paris 2008

PROGNOS: *Arbeitslandschaft 2030.* Brüssel 2008

SAUER, L.: *Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte.* Regensburg 2004

Anzeige



**Weiterbildungs-
Innovations-Preis 2012**

Wettbewerbsthema:
„Weiterbildung für Ältere im Betrieb“

**Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB****

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Entwickeln Sie innovative Konzepte zur beruflichen oder betrieblichen Weiterbildung?

Dann sollten Sie an diesem Wettbewerb teilnehmen!

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) prämiiert zum zwölften Mal innovative Konzepte zur betrieblichen / beruflichen Weiterbildung.

Der Preis wird ausgelobt für innovative Konzepte in den Themenfeldern: Ältere als Innovationsträger, Employability, Fachkräftegewinnung, Arbeitsbedingungen, Lernkultur sowie Personalentwicklung und Bildungsberatung. Ihre Konzepte sind uns sehr wichtig. Sie geben der Berufsbildungsforschung des BiBB wertvolle Signale.

Welche Preise sind zu gewinnen?
Es werden ein Preis à 2.500 Euro und bis zu zwei Preise à 1.000 Euro vergeben, die von der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung bereitgestellt werden.

Bewerbungsschluss ist der 15. September 2011.
Weitere Informationen zum Wettbewerb finden Sie unter: www.biibb.de/wip

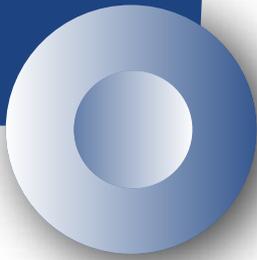
Mit freundlicher Unterstützung von

Marie-Luise und Ernst
Becker
STIFTUNG

didacta
Verband der Bildungswirtschaft

Frankfurter Rundschau
Hess. Landes. Nibel. Statist.

managerSeminare



Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen

Ungenutzte Potenziale zur Fachkräftesicherung

► Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eine zentrale bildungs- und arbeitsmarktpolitische Herausforderung. Potenzial zur Fachkräftesicherung stellen u. a. Personen mit im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen dar, denn sie sind aufgrund fehlender Anerkennung in Deutschland meist gar nicht oder unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt. Um diesem Problem Rechnung zu tragen, wurde Ende März 2011 ein Gesetzentwurf zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen verabschiedet. Damit sollen ausländische Abschlüsse und Qualifikationen für den Einzelnen besser verwertbar gemacht werden. Der Beitrag stellt die geplanten Neuerungen der aktuellen Anerkennungssituation in Deutschland gegenüber und hinterfragt, inwiefern sie die derzeitigen Probleme bei der Anerkennung lösen können.



KRISTINA BEINKE

Wiss. Mitarbeiterin, Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Osnabrück



SANDRA BOHLINGER

Prof. Dr., Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Osnabrück

Ungenutztes Potenzial

„Die Arbeitslosenquote der Ausländer ist nach wie vor mehr als doppelt so hoch wie die der Deutschen. Da Ausländer im Durchschnitt eine geringere Qualifikation aufweisen, haben sie schlechtere Arbeitsmarktchancen als Deutsche“ (Bundesagentur für Arbeit 2010, S. 34).

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2010, S. 32) haben 77,1 Prozent der arbeitslosen Ausländer¹ keine abgeschlossene Berufsausbildung, während es bei den arbeitslosen Deutschen im Vergleich „nur“ 36,5 Prozent sind. Die hohe Arbeitslosenquote von Ausländern (14,8 %, Deutsche: 6,5 %) wird also mit ihrer geringeren Qualifikation erklärt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010, S. 34). Allerdings werden in dieser Statistik nur Abschlüsse berücksichtigt, die in Deutschland erworben oder anerkannt wurden (vgl. BRUSSIG u. a. 2009, S. 6).

In einer Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (IAQ u. a. 2009), in der die Qualifikationsstruktur von Arbeitslosengeld-II-Beziehern mit Migrationshintergrund untersucht wurde, offenbart sich im Vergleich zu der Statistik der Bundesagentur für Arbeit jedoch eine andere Situation. So geht aus der Studie deutlich hervor, dass zahlreiche Arbeitslose mit Migrationshintergrund durchaus einen Berufsabschluss besitzen, dieser jedoch in Deutschland nicht anerkannt wird (vgl. Abb. 1).

Demnach verfügen 30,2 Prozent der Männer und 27,7 Prozent der Frauen ab 25 Jahren, die ALG II beziehen, über einen in Deutschland nicht anerkannten Berufsabschluss. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit werden sie jedoch als ‚ohne Berufsabschluss‘ geführt (vgl. IAQ u. a. 2009, S. 125). Auch wenn Arbeitslose mit Migrationshintergrund vergleichsweise häufiger keine abgeschlossene Berufsausbildung haben als deutsche Arbeitslose, so ist die Lage keineswegs so dramatisch wie oftmals beschrieben.

¹ Als Ausländer werden Personen bezeichnet, die sich im Bundesgebiet aufhalten, ohne Deutsche im Sinne von Artikel 116 Grundgesetz zu sein; also nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010, S. 1).

Dramatisch ist vielmehr die hohe Zahl an Personen, deren Potenzial verborgen und für den Arbeitsmarkt ungenutzt bleibt, was an den Zahlen zu den in Deutschland nicht anerkannten Qualifikationen deutlich wird. Hier zeigt sich zunächst, dass sich die Chancen einer Anerkennung von einer im Ausland erworbenen Qualifikation mit steigendem Qualifikationsniveau erhöhen (vgl. Abb. 2).

Doch auch der Abschluss von Akademikerinnen und Akademikern wird nur in etwas mehr als einem Drittel der Fälle anerkannt. Absolventinnen und Absolventen von Fachschulen, Fachakademien o. Ä. verfügen nur zu knapp einem Fünftel über einen ausländischen, aber in Deutschland anerkannten Abschluss; berufliche Abschlüsse wurden sogar nur zu rund einem Zehntel anerkannt.

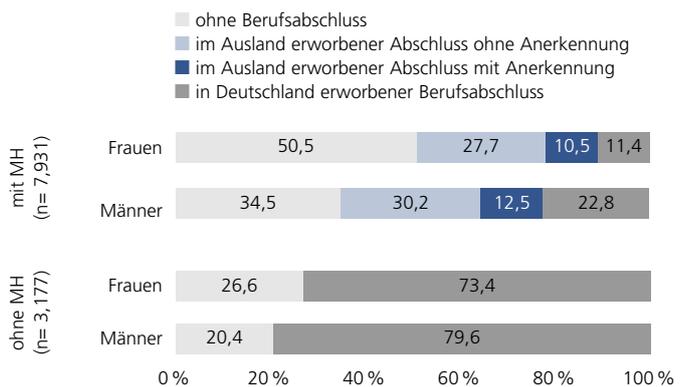
Doch die unzureichende Anerkennung ausländischer Abschlüsse führt nicht nur direkt zu Arbeitslosigkeit, sondern betrifft auch das Beschäftigungsniveau derer, die Arbeit finden. Nach Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2009, S. 2) arbeiteten im Jahr 2007 mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund, die einen ausländischen akademischen Abschluss vorweisen konnten, unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den sich abzeichnenden Fachkräftemangel in Deutschland stellt dies ein hohes Maß an ungenutztem Potenzial dar.

Die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse

Bei der Anerkennung von Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden, kann grundsätzlich zwischen de-jure- und de-facto-Anerkennung unterschieden werden. Während die *de-jure-Anerkennung* den Bereich der Anerkennung für reglementierte Berufe bezeichnet und damit eine formale Anerkennung auf einer gesetzlichen Grundlage darstellt, umfasst die *de-facto-Anerkennung* die Anerkennung aller nicht reglementierten beruflichen und akademischen Abschlüsse und ist in Deutschland nur durch Bestimmungen des Bundesvertriebenengesetzes (BVFG) formalisiert (vgl. BRUSSIG u. a. 2009; ENGLMANN/MÜLLER 2007, S. 30 f.; zur Unterscheidung von nicht reglementierten und reglementierten Berufen vgl. Tab. 1). Daher ist für die Anerkennung aller *nicht reglementierten Berufe* je nach Migrantengruppe entweder das BVFG maßgebend oder sie unterliegen in Deutschland keinen gesetzlichen Bestimmungen. Im Bereich der *reglementierten Berufe* regelt die Anerkennungsrichtlinie der EU (Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2005) die de-jure-Anerkennung.

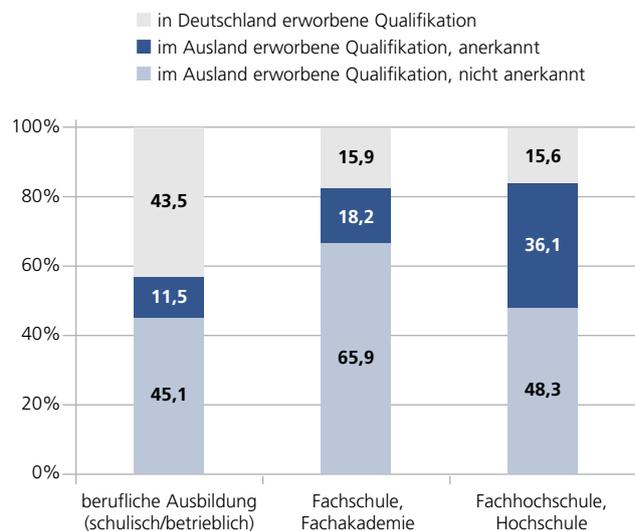
Zudem ist in Deutschland die Durchführung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse grundsätzlich Ländersache. Diese erfolgt daher entweder über die Zentralstelle für aus-

Abbildung 1 Vorkommen und Anerkennung eines Berufsabschlusses von ALG-II-Beziehern (ab 25 Jahren) mit und ohne Migrationshintergrund



Quelle: IAQ u. a. 2009

Abbildung 2 Anerkennung des beruflichen Abschlusses nach Qualifikationsniveaus*



* Über die Definition der drei Gruppen und die Zuordnung der ausländischen Qualifikationen zu den Gruppen liegen keine genauen Angaben vor.

Quelle: IAQ u. a. 2009, n=3 177

Tabelle 1 Reglementierte und nicht reglementierte Berufe

Reglementierte Berufe	Berufliche Tätigkeiten, deren Ausübung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Nachweis bestimmter Qualifikationsnachweise (z. B. Diplome) gebunden sind. In Deutschland sind ca. 60 Berufe reglementiert, bspw. im Gesundheitssystem, im Sicherheits- oder Gefahrenbereich, pädagogische, technische und handwerkliche Berufe oder Berufe des Rechtswesens. Zweck einer <i>Reglementierung</i> ist die Sicherung hoher Qualitätsstandards. Anzahl und Art der reglementierten Berufe sind im europäischen Vergleich unterschiedlich.
Nicht reglementierte Berufe	Für <i>nicht reglementierte Berufe</i> ist für die Berufsausübung keine staatliche Anerkennung notwendig. Der Beruf kann ohne Berufsqualifikation von jedem ausgeübt werden, unabhängig ob In- oder Ausländer. In Deutschland ist der Großteil der Ausbildungsberufe nicht reglementiert.

ländisches Bildungswesen (ZAB – ein sogenannter „besonderer überregionaler Dienst“ der KMK) oder durch die Anerkennungsstellen der Bundesländer. Letztere sind allerdings uneinheitlich organisiert und strukturiert: Je nach Bundesland und Beruf sind z. B. Kammern, Gesundheitsämter, Regierungspräsidien oder Bezirksregierungen zuständig (vgl. ENGLMANN/MÜLLER 2007, S. 101; DGB Bildungswerk 2007, S. 32).

Bei der Anerkennung wird die Gleichwertigkeit der ausländischen mit der entsprechenden deutschen Qualifikation geprüft. Die Prüfung erfolgt dabei anhand von Zeugnissen, Urkunden, Lebensläufen, Arbeitsbüchern u. Ä. Wird bei dieser Prüfung eine Gleichwertigkeit mit der deutschen Qualifikation festgestellt, wird die Anerkennung empfohlen. Ist die Gleichwertigkeit nur teilweise gegeben, kann die Anerkennung mit Auflagen verbunden werden, die eine Gleichwertigkeit herbeiführen. Muss eine Gleichwertigkeit verneint werden, wird die Anerkennung abgelehnt.

Derzeitige Anerkennungspraxis

GLEICHES RECHT FÜR ALLE?

Nikolaj Popow und Tanja Iwanowa, Olga Wronskaja, René und Emmanuelle Martin und Karim Chaldun² leben in Deutschland und haben eines gemeinsam: Sie wurden nicht in Deutschland geboren und haben ihre berufliche Qualifikation in ihrem Herkunftsland erworben. Trotz dieser Gemeinsamkeit unterscheiden sich ihre Lebenssituationen jedoch stark voneinander, denn nicht alle arbeiten in ihrem erlernten Beruf (vgl. Kasten).

Fiktive Lebens- und Arbeitssituationen von Einwanderern

- Das Ehepaar **René und Emmanuelle Martin** stammt aus Frankreich. Während René in Deutschland eine Anstellung an einem renommierten Universitätsklinikum in seinem Beruf als Chirurg bekommen hat, findet seine Frau in ihrem erlernten Beruf keine adäquate Anstellung. Sie hat einen Abschluss in Psychologie und arbeitete in Frankreich als Arbeitspsychologin. Zwar war sie in Deutschland bei einem Beratungsinstitut auf Stundenbasis tätig, ihr Arbeitgeber zahlte ihr aufgrund fehlender Anerkennung jedoch nur die Hälfte des Gehalts, das ihre deutschen Kollegen bekamen. Mittlerweile kümmert sie sich um den Haushalt und die Kinder.
- Ihre ehemalige Kollegin **Tanja Iwanowa** arbeitet dagegen aufgrund einer Anerkennung ihres Abschlusses bei vollem Gehalt immer noch für diese Firma. Sie ist die Schwester von **Nikolaj Popow**, der in Russland Bauingenieurwesen studierte und heute als Ingenieur in Deutschland arbeitet. Beide kamen als Spätaussiedler von Russland nach Deutschland.
- Eine Jugendfreundin der beiden, **Olga Wronskaja**, hat in Russland ein Lehramtsdiplom in Mathematik und Physik erworben. Sie lebt ebenfalls in Deutschland. Ihr Abschluss erhält hier allerdings keine Anerkennung, sodass sie derzeit als Reinigungskraft arbeitet.
- Der ehemalige Studienkollege von René Martin, **Karim Chaldun**, ist tunesischer Staatsbürger und ebenfalls nach Deutschland ausgewandert. Anders als der seines französischen Ex-Kommilitonen wird sein Abschluss jedoch nicht anerkannt, obwohl dieser an derselben Uni erworben wurde.

Anhand dieser fiktiven Lebensgeschichten von fünf Einwanderern wird ersichtlich, dass sich die Möglichkeiten der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in Deutschland je nach Beruf, Herkunft und Migrationsstatus stark voneinander unterscheiden und dass aufgrund der derzeitigen Rechtslage manche Qualifikationen anerkannt werden, während andere, die völlig gleichwertig zu sein scheinen, keine Anerkennung erhalten. Wie lässt sich diese Situation erklären?

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

In Deutschland hängen die Anerkennungsmöglichkeiten neben dem Beruf und dem Bundesland, in dem der Antragsteller wohnt, vor allem vom Herkunftsland und vom Migrationsstatus ab (vgl. Tab. 2).

Betrachtet man die entworfenen Arbeitssituationen der verschiedenen Einwanderer, so wird nun deutlich, dass die Unterschiede aus den vorhandenen gesetzlichen Bestimmungen resultieren: Obwohl Nikolaj Popow und Olga Wronskaja beide aus Russland stammen und beide reglementierte Berufe ausüben, wird nur die Qualifikation von Nikolaj Popow anerkannt, da er als Spätaussiedler zu der einzigen Migrantengruppe gehört, die einen gesetzlichen Anspruch auf eine de-jure- und auf eine de-facto-Anerkennung hat. Die Besonderheit besteht darin, dass die de-facto-Anerkennung im Bundesvertriebenengesetz (BVFG) für nicht reglementierte Berufe gesetzlich geregelt ist, während diese für die übrigen Migrantengruppen lediglich informelle Bescheinigungen darstellen. Damit ist auch Tanja Iwanowa als Spätaussiedlerin gegenüber ihrer ehemaligen, aus Frankreich stammenden Kollegin im Vorteil, da ihr nicht reglementierter Beruf anerkannt wurde. Für die Französin Emmanuelle Martin besteht kein Anspruch auf Anerkennung, da für EU-Bürger nur Anspruch auf Anerkennung reglementierter Berufe besteht. Ihr Ehemann René hingegen übt einen reglementierten Beruf aus, sodass dieser in Deutschland anerkannt wurde.

Drittstaatler wie Olga Wronskaja und Karim Chaldun haben grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Anerkennung ihrer Qualifikation; das gilt selbst dann, wenn sie – wie der tunesische Kommilitone von René Martin – ihre Qualifikation in einem EU-Mitgliedsstaat erworben haben.

DEFIZITE DER ANERKENNUNGSPRAXIS

Die aktuelle Anerkennungssituation ist in mehrfacher Hinsicht problematisch. Zum einen führen die unterschiedlichen Bestimmungen und der „Dschungel an Zuständigkeiten“ (BECKER-DITTRICH 2006, S. 9) dazu, dass sowohl Antragsteller/-innen als auch die zuständigen Stellen oft nicht hinreichend über entsprechende Möglichkeiten und

² Namen und Lebensgeschichten der Personen sind frei erfunden.

Regelungen der Anerkennung informiert sind, weiterhin fehlen entsprechende Informations- und Beratungsangebote. Zum anderen besteht zwischen den einzelnen Migrantengruppen nur wenig Chancengleichheit. Spätaussiedlerinnen und -aussiedler sind im Bereich der nicht reglementierten Berufe, EU-Bürger im Bereich der reglementierten Berufe gegenüber Personen aus Drittstaaten deutlich privilegiert. Diese einseitige Privilegierung führt vor allem für Drittstaatler zu massiven Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt und/oder zum formalen Bildungssystem.

Zudem verfügen Migrantinnen und Migranten häufig über im Ausland erworbene berufliche Kompetenzen, die sie allerdings nicht durch entsprechende Zertifikate nachweisen können. Ein gesetzlicher Anspruch auf die Feststellung solcher Kompetenzen existiert jedoch nur für EU-Bürger, denen auch die Möglichkeit einer ergänzenden Nachqualifizierung eingeräumt wird (vgl. ENGLMANN 2009); Spätaussiedler und Drittstaatler können diese Option nicht nutzen.

Änderungen durch den Gesetzentwurf

Das Eckpunktepapier der Bundesregierung wurde am 09.12.2009 beschlossen, der entsprechende Gesetzentwurf ist am 23.03.2011 vom Kabinett verabschiedet worden und bedarf in einem nächsten Schritt der Zustimmung von Bundesrat und Bundestag. Wichtigste Änderung ist die Ausweitung der Anerkennungsregelung auf alle Migrantengruppen und alle beruflichen Bereiche. Zukünftig soll also die Anerkennung von Qualifikationen der nicht reglementierten Berufe nicht mehr nur für Spätaussiedler gelten und auch die Möglichkeit der Teilanerkennung mit entsprechenden Ausgleichsmaßnahmen ist nicht mehr ausschließlich auf EU-Bürger beschränkt. Dies würde insbesondere für Drittstaatler Vorteile im Vergleich zur bisherigen Situation bieten, da sie derzeit keinen gesetzlichen Anspruch auf die Anerkennung ihrer Qualifikationen haben. Darüber hinaus können in den Anerkennungsverfahren künftig auch informell bzw. non-formal erworbene Lernergebnisse durch „geeignete Kompetenzfeststellungsverfahren“ berücksichtigt werden (vgl. Die Bundesregierung 2009, S. 3). Auch die defizitäre Lage der Anerkennungsberatung soll verbessert werden. In dem Gesetzentwurf wurden hierzu Prüfungen über die Zweckmäßigkeit sowohl von der Einrichtung zentraler Beratungsstellen als auch von Informationsangeboten im Herkunftsland angekündigt.

Allerdings ist in dem Entwurf weiterhin keine zentrale Anerkennungsstelle vorgesehen, wie sie von vielen Expertinnen und Experten gefordert wird und die entscheidend zur Transparenz beitragen würde (vgl. Deutscher Bundestag 2010). Vielmehr soll eine bundesweit tätige Telefon-

Tabelle 2 **Rechtliche Möglichkeiten der Anerkennung für verschiedene Migrantengruppen**

Spätaussiedler	Einzigste Gruppe, die einen gesetzlichen Anspruch auf eine de-jure- und eine de-facto-Anerkennung hat. Die de-facto-Anerkennung ist im Bundesvertriebenengesetz (§ 10 Absatz 2 BVFG) für nicht reglementierte Berufe in Form von Zeugnisbewertungen gesetzlich geregelt.
Staatsangehörige der EU, des EW und der Schweiz	Die berufliche Anerkennung ist für reglementierte Berufe durch die Anerkennungsrichtlinie der EU (Richtlinie 2005/36/EG) gesichert. Dadurch ist dies die einzige Gruppe, die außerdem einen Rechtsanspruch auf eine Prüfung ihrer Kompetenzen (z. B. in Form individueller Eignungsprüfungen) hat. Bei einer Teilanerkennung besteht zudem ein Anrecht auf Ausgleichsmaßnahmen in Form von weiteren Qualifizierungsmaßnahmen.
Drittstaatler	Drittstaatler haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Anerkennung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen. Sie können zwar einen Anerkennungsantrag stellen, das Ergebnis ist in diesem Fall aber nur ein informelles Gutachten. Auch wenn Drittstaatler ihre Qualifikationen in einem EU-Mitgliedstaat erworben haben, erhalten sie nicht die Möglichkeit, ihre beruflichen Qualifikationen im Rahmen der EU-Richtlinie anerkennen zu lassen.

hotline eingerichtet werden, bei der sich potenzielle Antragsteller/-innen informieren können (vgl. BMBF 2011). Dadurch bleiben die Zuständigkeiten weiterhin unklar, auch wenn „*einheitliche Kriterien für Bescheide und Verfahren in Abstimmung mit den Ländern und der Wirtschaft*“ (Die Bundesregierung 2009, S. 4) entwickelt werden sollen. In diesem Zusammenhang ist besonders bedenklich, dass sich „*die konkrete Ausgestaltung der Neuregelung am Kriterium der arbeitsmarktlichen Verwertbarkeit von Qualifikationen*“ (ebd., S. 5) orientieren wird. Dies könnte dazu führen, dass sich die Chancen auf eine Beschäftigung entsprechend der Qualifikation für einige Antragsteller/-innen verschlechtern. Das entscheidende Kriterium für die Anerkennung wäre dann nicht die Qualifikation selbst, sondern der Fachkräftebedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt, sodass z. B. ein Mediziner in der Altenpflege tätig wird, weil seine Qualifikation im Hinblick auf die „*arbeitsmarktliche Verwertbarkeit*“ entsprechend eingestuft wird.

Künftige Handlungs- und Forschungsbedarfe

Der Forderung nach mehr Transparenz, Chancengleichheit und Qualitätssicherung bei Anerkennungsverfahren entspricht die Bundesregierung durch ihren aktuellen Gesetzentwurf zumindest teilweise. Das gilt vor allem für das Kriterium der Chancengleichheit, da nun unabhängig von Beruf und Herkunftsland für jeden Antragsteller die gleichen Rechte gelten. Auch die individuelle Kompetenzfeststellung, die ebenso zur Chancengleichheit beitragen kann, findet Berücksichtigung.



Mona Granato, Dieter Münk, Reinhold Weiß
(Hrsg.)

Migration als Chance Ein Beitrag der beruflichen Bildung

AG BFN, Band 9

Die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist eine zentrale bildungs- und gesellschaftspolitische Aufgabe. Wie erhält diese Personengruppe eine bessere Qualifizierung? Wie kann ihre Teilhabe an beruflicher Bildung und ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden? Wie können Schul- und Berufsabschlüsse des Herkunftslandes in Deutschland anerkannt und genutzt werden?

Diesen Fragen gingen Experten auf einer Fachtagung der AG BFN nach. Die peer revieweden Beiträge des Sammelbandes dokumentieren die Ergebnisse. So gilt es, junge Migranten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu unterstützen, das Interesse von erwachsenen Migranten an Kursen der beruflichen Weiterbildung zu wecken und ihre Kompetenzen sichtbar zu machen. Dies dient nicht allein einer besseren Integration, sondern ist vor allem auch eine Chance für unsere Gesellschaft.

BiBB 2011, ISBN 978-3-7639-1130-1
276 Seiten, 28,90 EUR

Sie erhalten diese
Veröffentlichung beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 911 01-11
Telefax: (0521) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BiBB

Unklar bleibt dagegen vor allem die Frage nach der konkreten Anerkennungspraxis, d. h., anhand welcher Kriterien und Bewertungsmaßstäbe die Anerkennung und insbesondere die Kompetenzfeststellung erfolgt. Zudem bestehen im Bereich der Anerkennungsberatung weiterhin Defizite und auch der Forderung nach klar geregelten Zuständigkeiten für Anerkennungsverfahren wird nicht entsprochen. Hier ergeben sich für die Bildungspolitik und -forschung mehrere Ansatzpunkte. Zum einen sollte eine transparente und einheitliche Vorgehensweise oberstes Ziel der Weiterentwicklung von Beratungs- und Anerkennungsverfahren sein. Das gilt insbesondere für Kompetenzfeststellungsverfahren, aber auch für die Kenntnis der Beratenden im Hinblick auf Anerkennungsmöglichkeiten und -regelungen. In diesem Kontext muss sich insbesondere die Bildungsforschung verstärkt mit der Frage nach validen Verfahren der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, von Kompetenzen und von adäquaten Einsatzmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten am deutschen Arbeitsmarkt befassen.

Unklar sind zudem die Auswirkungen der geplanten Gesetzesänderung, so etwa, wie sich die Änderungen auf die Deckung des Fachkräftebedarfs auswirken und auf welchen

Beschäftigungsniveaus die Qualifikationen und Kompetenzen der Migrantinnen und Migranten tatsächlich zum Einsatz kommen. Und nicht zuletzt ist es Aufgabe von Forschung und Politik, vorhandene Potenziale so zu nutzen, dass damit nicht nur aktuelle Fachkräftebedarfe gedeckt werden, sondern diese Potenziale adäquat und langfristig am Arbeitsmarkt eingesetzt und die Migrantinnen und Migranten tatsächlich in die Gesellschaft integriert werden können. ■

Literatur

- BECKER-DITTRICH, G.: *Zugang zu und Integration in den Arbeitsmarkt – Bedeutung der Anerkennung von Qualifikationen und Fähigkeiten. In: Pro Qualifizierung (Hrsg.): Arbeitsmärkte in der Europäischen Union – offen und zugänglich für alle? Berlin 2006, S. 8–11*
- BRUSSIG, M.; DITTMAR, V.; KNUTH, M.: *Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG-II-Bezieher/-innen mit Migrationshintergrund. IAQ-Report, Nr. 2009-08. Duisburg, Essen 2009*
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: *Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer – Dezember 2010. Nürnberg 2010*
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES: *Kompetenzen wahrnehmen, anerkennen und fördern. Vorschläge des BMAS für ein Gesetz zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Berlin 2009*
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: *Pressemitteilung: Ausländische Abschlüsse werden besser anerkannt. 23.03.2011. Berlin – URL: www.bmbf.de/press/3062.php (Stand: 04.04.2011)*
- DEUTSCHER BUNDESTAG: *Bundesbildungsministerium will Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse garantieren. Pressemitteilung v. 05.07.2010. Berlin 2010*
- DGB BILDUNGSWERK (Hrsg.): *Ein Wegweiser zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt. Handreichungen. Düsseldorf – URL: www.proqua.de/data/publikationen_datei_1205138442.pdf (Stand: 04.04.2011)*
- DIE BUNDESREGIERUNG: *Eckpunkte der Bundesregierung. „Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen“. Stand 09.12.2009. Berlin 2009 – URL: www.bmbf.de/pub/eckpunkte_anerkennung_berufsabschlusse.pdf (Stand: 04.04.2011)*
- ENGLMANN, B.: *Standards der beruflichen Anerkennung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 44/2009, S. 19–24*
- ENGLMANN, B.; MÜLLER, M.: *Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg 2007 – URL: www.berufliche-erkennung.de/images/stories/download/brain%20waste.pdf (Stand: 04.04.2011)*
- EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: *Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. In: Amtsblatt der Europäischen Union, 2005, L 255/22-L 255/141*
- IAQ; ZfT; TEAM DR. KALTENBORN; TNS EMNID; ZEW & UNIVERSITÄT MAGDEBURG; FRINGS, DOROTHEE: *Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Abschlussbericht. Duisburg 2009 – URL: www.bmas.de/portal/39948/property=pdf/f395_forschungsbericht.pdf (Stand: 04.04.2011)*

Qualifikationsbedarfsprognosen und Fachkräftebedarf in Europa

„In der Vergangenheit war selbst die Zukunft besser“

KARL VALENTIN

► In der Vergangenheit wurden immer wieder sowohl Fachkräftemangel als auch „Akademikerschwemmen“ beobachtet. Derartige wiederkehrende Fehlentwicklungen sind dabei nicht auf einzelne Länder oder bestimmte Berufsgruppen beschränkt, wie sie z. B. in den 1980er Jahren in Deutschland für Lehrer/-innen oder Ingenieurberufe zu beobachten waren. Durch die Bereitstellung von Informationen über zu erwartende Arbeitsmarktentwicklungen und Qualifikationsbedarfe können derartige Zyklen zwar nicht gänzlich beseitigt, zumindest aber geglättet werden. Der Beitrag erörtert die Bedeutung von Qualifikationsprognosen auf europäischer Ebene, erläutert Methode und Grenzen der Cedefop-Vorausschätzung und stellt Ergebnisse der europäischen Qualifikationsprognose bis 2020 vor. Abschließend werden Herausforderungen für die Bildungs- und Beschäftigungspolitik im neueren EU-politischen Kontext diskutiert.

Qualifikationsbedarfsanalysen und Mismatch

Qualifikationsbedarfsanalysen werden auf europäischer Ebene durchgeführt, um bestehende Informationslücken für alle Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarkts zu schließen und um fakten-basierte Politik in den Bereichen Lebenslanges Lernen, Beschäftigung und Soziales zu unterstützen. Gleichzeitig dienen sie der Verbesserung der Mobilität im europäischen Arbeitsmarkt und können dazu beitragen, Mismatch zu verhindern.

Mismatch, d. h. Qualifikationsungleichgewichte treten in verschiedener Form auf, nicht nur bei Fachkräftemangel oder Qualifikationsdefiziten, sondern auch in Situationen, in denen die Qualifikationen, Kenntnisse und Kompetenzen von Beschäftigten die Anforderungen ihres Arbeitsplatzes übersteigen. In manchen Fällen sind Arbeitnehmer/-innen an Arbeitsplätzen beschäftigt, für die ein niedrigeres Bildungsniveau ausreichen würde, in anderen ist nicht das Niveau, sondern die Art der Bildung oder Qualifikation für den Arbeitsplatz unangemessen, oder ist aufgrund technologischer Entwicklung obsolet geworden.

Der Facettenreichtum von Mismatch (vgl. Cedefop 2010b), zeigt die Schwierigkeit, passende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu definieren. Es genügt nicht mehr allein rechtzeitig Maßnahmen zu treffen, um das Risiko eines unausgewogenen Verhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage – d. h. sowohl Defizite als auch Überangebote – quantitativ einzudämmen. Vielmehr müssen dabei bildungs- und arbeitsmarktpolitische Aspekte sowie makro-ökonomische und strukturelle Daten berücksichtigt werden.

Möglichkeiten und Grenzen von Qualifikationsprognosen

Qualifikationsprognosen¹ standen lange Zeit in der Kritik, da ihnen in den frühen Ansätzen der 1960er Jahre eine rein mechanistische Planungsfunktion zugeschrieben wurde

¹ Die Begriffe Vorausschätzung, Prognose, Projektion und Früherkennung von Qualifikationen werden in diesem Beitrag weitgehend synonym gebraucht.



TORSTEN DUNKEL

Dr., Experte, Arbeitsbereich Forschung und Politikanalyse

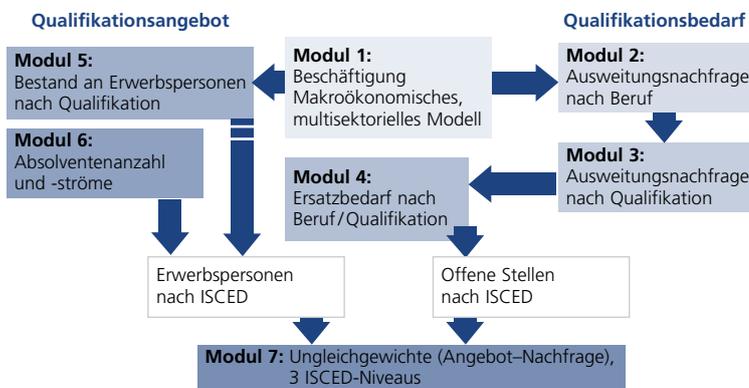
Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), Thessaloniki

(vgl. BLAUG 1967). Fortschritte in quantitativer Modellierung und Datengenerierung verbesserten ihre analytischen, zweckmäßigen, dynamischen, und aggregierten Eigenschaften. In diesem Sinne sind auch die Cedefop-Analysen als ein „Frühwarnsystem“ zu verstehen, d. h., es soll ein systematisches Überwachen der Parameter einer zukünftigen Entwicklung ermöglicht werden, um auf frühe Signale schneller reagieren und situationsbedingt agieren zu können.

Aus methodischer Sicht sollten neben quantitativen Projektionen von Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf qualitativ orientierte Instrumente in stärkerem Maße zum Einsatz kommen, wie z. B. vorausschauende Analysen, Arbeitgebererhebungen, Fallstudien oder Modellierung von beruflichen Qualifikationen. Sie bilden eine wesentliche Voraussetzung für die Ermittlung neuer Trends bei Qualifikationsanforderungen und Änderungen der beruflichen Inhalte (vgl. WILSON/LINDLEY 2007).

Die Cedefop-Erfahrungen der Früherkennungsforschung zeigen, dass sich im Rahmen der Qualifikationsbedarfsermittlung mehr und mehr eine Mischung aus qualitativen und quantitativen Methoden durchsetzt, wobei zudem ein Trend weg von der reinen Fokussierung auf Berufe hin zu der Betrachtung allgemeinerer Aspekte von Bildungsanforderungen zu beobachten ist.

Abbildung 1 Modularer Analyserahmen



Vorausschätzungen sind ein kontinuierlicher Lernprozess bezüglich der Qualität der Daten und ihrer Nutzung, gemäß dem Diktum, dass Fachkräftemangel zwar prognostiziert wird, nicht aber eintreten soll! Arbeitsmarktprognosen stellen Informationen für Marktteilnehmende und Entscheidungsträger bereit, damit diese ex ante reagieren (können), um Probleme frühzeitig zu lösen. „Vorausschätzung“ meint die Abschätzung des künftigen Ereignisraums mit dem Ziel, quantitative Aussagen der Bedeutung von wirtschaftlichen und demografischen Strukturveränderungen auf angebotene und nachgefragte Qualifikationen und Berufsgruppen

auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Die Erfassung der Determinanten der Angebots- und der Nachfrageentwicklung auf dem Arbeitsmarkt löst an sich aber weder das Matching-Problem noch das des Fachkräftemangels, sondern verweist vielmehr auf Divergenzen zwischen beiden Marktseiten.

Methodische Grundlagen

Der Analyserahmen des Cedefop umfasst die 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen und die Schweiz (im Folgenden als EU-27+ bezeichnet). Kern des modular gestalteten Rahmens (vgl. Abb. 1) ist ein makroökonomisches, multi-sektorielles Modell², das auf Grundlage von OECD STAN und anderen internationalen Datenbanken jährliche kurz- und mittelfristige wirtschaftliche Aktivitäten nach Sektoren und Beschäftigungstrends mit ökonometrischen und Elementen allgemeiner Gleichgewichtsmodell-Methoden berechnet. Darauf aufbauend wird der Qualifikationsbedarf (Ausweitungsnachfrage und Ersatznachfrage) aggregiert nach 41 Wirtschaftszweigen (NACE), 21 Berufsgruppen (ISCO) und drei Qualifikationsniveaus (ISCED) vorausgeschätzt. Darüber hinaus werden auch die möglichen Auswirkungen der Veränderungen auf die Politik diskutiert. Für das Qualifikationsangebot wird in fünf Jahres-Altersgruppen nach Geschlecht und ebenfalls drei Qualifikationsniveaus untersucht.

Die Prognose liefert erstmals konsistente Qualifikationsprojektionen für Europa im Zusammenspiel mit einem Set von Szenarien mit vergleichbaren Datensätzen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (ESA95), der europäischen Arbeitskräfteerhebung (ELFS) und demografischen Daten (Eurostat) für einen mittelfristigen Zeitraum bis 2020. Diese Daten bilden die Grundlage zur Ausarbeitung der Prognose, bezogen auf den Qualifikationsbedarf und das Qualifikationsangebot nach Beruf und Qualifikation. Drei Szenarien (Referenz, optimistisches und pessimistisches Szenario) zur Entwicklung der Triebkräfte für Wachstum erlauben die Darstellung einer Bandbreite möglicher Ergebnisse.

Die enthaltenen Daten sind zwangsläufig eher allgemeiner Natur und sollten daher mit Vorsicht betrachtet werden. Die Methoden zur Zusammenstellung vergleichbarer Daten für die einzelnen europäischen Länder sind nicht völlig zuverlässig, weshalb sich bei Stichproben Unterschiede ergeben können. Nichtsdestotrotz bietet die Prognose wertvolle Einblicke und vertieft unsere Kenntnis der voraussichtlichen Entwicklung der europäischen Arbeitsmärkte. Arbeitsmarktorientierte Berufsforschung lebt als empirische Forschung davon, neue Daten zu gewinnen und vorhandene Daten zu nutzen sowie das Modell zu verfeinern.

² Das E3ME Modell (energy-environment-economy model for Europe) wurde im Rahmen des CEDEFOP-Projekts für die Qualifikationsanalyse weiterentwickelt. Einzelheiten zum Modell siehe CEDEFOP 2009; 2010a.

Ergebnisse der europäischen Qualifikationsprognose bis 2020

Die 2011 aktualisierte Qualifikationsprognose³ bestätigt weitgehend die Ergebnisse aus dem Jahr 2010 (vgl. Cedefop 2011a; 2010a) und liefert Erkenntnisse über die Entwicklungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Erholung nach der jüngsten Krise.

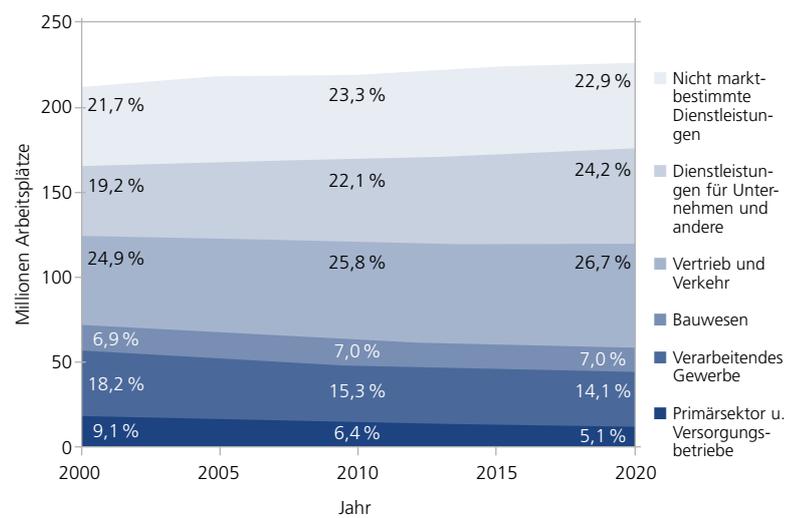
SEKTORALER WANDEL

Im Jahr 2010 führte die Rezession zu einem Verlust von etwa zehn Millionen Arbeitsplätzen. Auf sektoraler Ebene scheint die Rezession den derzeitigen Trend zur Verlagerung von Arbeitsplätzen vom Primärsektor und einfachen verarbeitenden Gewerbe hin zu Dienstleistungen beschleunigt zu haben. Für den Primärsektor wird bis 2020 ein Verlust von circa 2,5 Millionen Arbeitsplätzen vorhergesagt, etwas weniger als 2010 prognostiziert. Stark betroffen wird die Landwirtschaft sein, die immer noch in vielen Ländern und Regionen zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Das verarbeitende Gewerbe hat weniger unter der Rezession gelitten als zuvor erwartet. Die aktualisierte Prognose 2011 geht von einem Verlust von 1,5 Millionen Arbeitsplätzen in diesem Sektor bis 2020 aus (in 2010 wurden noch zwei Millionen vorhergesagt). Dies unterstreicht die ungebrochene Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes für die europäische Wirtschaft und deutet darauf hin, dass manche Arbeitsplätze erhalten oder innerhalb der EU verlagert wurden.

Bis zum Jahr 2020 sollen trotz der Rezession sechs Millionen zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Ausgehend von einer leichten Erholung dürfte die Beschäftigung 2020 den Höchstwert des Jahres 2008 von rund 235 Millionen nur knapp verfehlen. Beinahe drei Viertel der Arbeitsplätze werden im Dienstleistungsbereich geschaffen, insbesondere im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen (z. B. IT, Versicherungen, Beratung), Gesundheits- und Sozialfürsorge, Vertrieb, personenbezogene Dienstleistungen sowie Hotel und Gaststätten und in geringerem Ausmaß auch in der Bildung. Im Bauwesen dürfte sich die Situation stabilisieren (vgl. Abb. 2).

Ein Beschäftigungsanstieg wird auch in Vertrieb und Verkehr (einschließlich Gaststätten und Hotels) erwartet. Für die nicht marktbestimmten Dienstleistungen werden geringere Zuwächse vorhergesagt, da sie am stärksten von öffentlichen Ausgabenkürzungen betroffen sein werden.

Abbildung 2 Entwicklung der sektoralen Beschäftigungsstruktur, 2000–2020, EU-27+



Quelle: Cedefop country workbooks 2011

ÄNDERUNGEN IN DEN BERUFSGRUPPEN

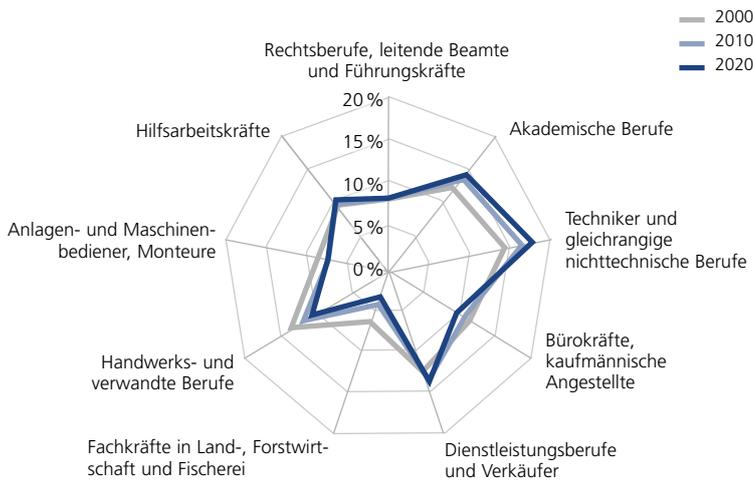
Die größten Beschäftigungszuwächse werden bei Führungskräften, akademischen Berufen sowie gleichrangigen Berufen mit acht Millionen neuen Arbeitsplätzen erwartet. Im Dienstleistungssektor und in den Bereichen Vertrieb, Sicherheit, Reinigungsgewerbe, Catering und Pflege werden ca. zwei Millionen Arbeitsplätze erwartet. Bei manchen Gruppen von Facharbeiterinnen/-arbeitern und Bürokräften dagegen werden fünf Millionen Arbeitsplätze weniger errechnet.

Obwohl es in einigen Berufen mehr und in anderen weniger Arbeitsplätze geben wird, werden sich bis 2020 voraussichtlich Beschäftigungschancen für alle Arten von Berufen ergeben. Dies ist sowohl auf die Ausweitungsnachfrage (Nettobeschäftigungszuwächse und -verluste pro Beruf) als auch auf die Ersatznachfrage (Vakanzen, die durch Arbeitsplatzwechsel und das Ausscheiden von Personen aus dem Arbeitsmarkt entstehen) zurückzuführen, wobei die Ersatznachfrage stärker als die Ausweitungsnachfrage ausfallen wird.

Der Fachkräftebedarf nach hoch qualifizierten und anpassungsfähigen Arbeitskräften wird zunehmen: Fast 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten in wissens- und kompetenzintensiven Berufen wie Führungskräfte, akademische Berufe oder deren technische Unterstützung. Der Bedarf in diesen Bereichen soll in der EU-27+ auf 42 Prozent steigen. Am unteren Ende des Spektrums bei den Hilfsarbeitskräften wird der Bedarf in geringerem Maße ebenfalls zunehmen (vgl. Abb. 3, S. 28). Der zunehmende Bedarf an

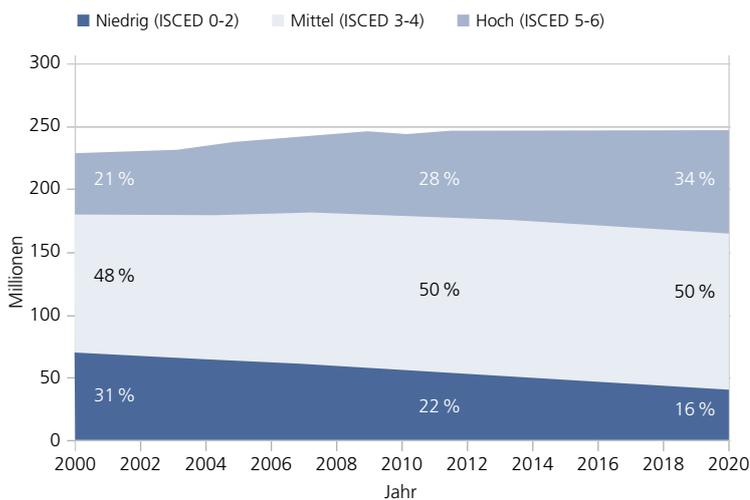
³ Das Projekt wird aus Mitteln des „Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität – Progress“ (2007–2013) gefördert, das von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission verwaltet wird.

Abbildung 3 **Entwicklung der Berufsstruktur, Anteil (%) der Beschäftigung nach Berufshauptgruppen (ISCO) 2000-2020, EU-27+**



Quelle: Cedefop country workbooks 2011

Abbildung 4 **Entwicklung des Arbeitskräfteangebots nach Qualifikationsniveau (Erwerbspersonen im Alter 15-64 Jahre), 2000-2020, EU-27+**



Quelle: Cedefop country workbooks 2011

Hochqualifizierten ist auch als Ergebnis des Strukturwandels zu werten.

Innerhalb dieser allgemeinen Trends sind die Ergebnisse für die einzelnen Länder, Sektoren und Berufe jedoch unterschiedlich. So geht im Dienstleistungssektor die Tendenz auf allen Tätigkeitsebenen eindeutig in Richtung Erweiterung des Bereichs „nicht-routinemäßiger Aufgaben“. Wer beispielsweise im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie tätig ist, muss Marketing- oder Managementkompetenzen entwickeln, Dienstleister müssen kundenorientiert arbeiten und über digitale Kompetenz verfügen. In vielen wissensintensiven Branchen werden sowohl

Managementfähigkeiten als auch wissenschaftlicher Sachverstand benötigt. Bei Sozialdiensten und im Bildungsbereich ist eine Steigerung des Kompetenzniveaus erforderlich, um qualitativ bessere Dienstleistungen zu bieten. Dies ist Ausdruck der steigenden Nachfrage seitens der Arbeitgeber nach bereichsübergreifenden Schlüsselqualifikationen.

Darüber hinaus wird ein Anstieg für einige Arbeitsbereiche prognostiziert, für die keine oder nur geringe Qualifikationen erforderlich sind. Hierzu zählen beispielsweise Hilfstätigkeiten, also Stellen, die zumeist einfache und routinemäßige Aufgaben umfassen. Für Arbeitskräfte mit mittlerer Qualifikation im Bereich der Landwirtschaft, für Bürokräfte und kaufmännische Angestellte sowie für Beschäftigte im Handwerk und in verwandten Sektoren werden hingegen weniger Stellen zur Verfügung stehen. Dies kann zu einer Polarisierung des Beschäftigungsanstiegs führen. Allerdings ist diese Polarisierung in den Ländern unterschiedlich stark ausgeprägt (vgl. Cedefop, 2011b).

ENTWICKLUNG DES QUALIFIKATIONSANGEBOTS

Die zukünftigen Beschäftigungsmuster werden nicht nur die Nachfrage, sondern auch das Angebot widerspiegeln. Ein deutlicher Anstieg der Zahl der Arbeitskräfte mit mittleren formalen Qualifikationen (sekundäre oder postsekundäre Bildung einschließlich beruflicher Qualifikationen) wird erwartet. Der größte Anstieg wird bei den Arbeitskräften mit hohem Qualifikationsniveau (Erst- und Aufbaustudiengänge einschließlich ähnlicher beruflicher Ausbildungen) und der stärkste Rückgang bei Arbeitskräften ohne Qualifikation oder mit einer geringen formalen Qualifikation vorausgesagt (vgl. Abb. 4).

Herausforderungen an die Bildungs- und Beschäftigungspolitik

Die europäische Qualifikationsprognose enthält drei wesentliche Schlussfolgerungen:

1. Mittel- und langfristig gesehen besteht großes Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa, sowohl für neue als auch Ersatzarbeitsplätze.
2. Die Anforderungen an Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen werden erheblich steigen, und zwar in allen Berufsgruppen und auf allen Ebenen der Tätigkeiten.
3. Es muss gewährleistet werden, dass langfristig das Qualifikationsangebot und die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besser aufeinander abgestimmt werden.

Die qualitativen Missverhältnisse der Qualifikationen im EU-Arbeitsmarkt werden durch quantitative Defizite verschärft: Einerseits nimmt die Wissens- und Kompetenzintensivierung der beruflichen Anforderungen zu, andererseits besteht ein Risiko der Polarisierung bei den Geringqualifizierten. Es ist erforderlich, die Arbeitsbedingungen, die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen sowie die Profile sowohl prekärer als auch wissensintensiver Beschäftigungsbereiche eingehender zu untersuchen.

Bildungsmaßnahmen allein reichen jedoch nicht aus, um einem möglichen Qualifikationsdefizit angemessen und ausreichend zu begegnen. Die zukünftigen Veränderungen innerhalb der Berufsgruppen bedingen eine bessere Nutzung des Beschäftigungspotenzials in Europa. Es geht darum, arbeitsmarkt- mit bildungspolitischen Maßnahmen zu kombinieren, um den strukturellen Wandel und die Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen bestens zu begleiten. Dies wirkt sich in den Mitgliedstaaten in den Bereichen Beschäftigung, Unternehmen, Migration, Arbeitskräftemobilität und Sozialpolitik aus.

Im Juni 2010 wurde vom Europäischen Rat die Post-Lissabon Strategie „Europa 2020“ für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum verabschiedet (Europäische Kommission 2010a). Zur Erreichung der Zielvorgaben von „Europa 2020“ wurden sieben Leitinitiativen vereinbart, darunter wiederum zwei mit Bildungsbezug: „Jugend in Bewegung“, die u. a. darauf zielt, die Eingliederung der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu verbessern und „Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“. Letztere priorisiert eine schnellere Arbeitsmarktreform zur Verbesserung der Flexibilität und Sicherheit in den Arbeitsmärkten („Flexicurity“), die Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen, die Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie die Vermittlung der richtigen Kompetenzen für die Arbeitskräfte (Europäische Kommission 2010b).

Die zunehmende Verzahnung der (Berufs-)Bildungs- und Beschäftigungspolitik zielt darauf ab, Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden und der Notwendigkeit lebenslangen Lernens auch mit berufsbezogenen Inhalten gerecht zu werden. Die Ergebnisse der Qualifikationsbedarfsprognose in Europa werden eingespeist u. a. in die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktinstrumente auf Ebene der Mitgliedstaaten, der Regionen und der Branchen. Sie fließen ebenfalls ein in die Entwicklung eines EU-Kompetenzpanoramas, einer Datenbank, die aktualisierte Vorhersagen zu vorhandenen Kompetenzen und Arbeitsmarkterfordernissen bis zum Jahr 2020 beinhalten wird und die europäische Klassifizierung für Fähigkeiten, Kompetenzen

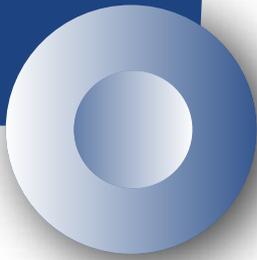
und Berufe (ESCO)⁴ als gemeinsam genutzte Schnittstelle zwischen den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Weiterbildung in allen europäischen Sprachen. Verbesserte Informationssysteme zur Früherkennung des Fachkräftebedarfs in Europa, wie Qualifikationsbedarfsprognosen können in diesem Zusammenhang dabei helfen, Trends der Qualifikationsentwicklung und -erfordernisse in einer frühen Phase zu erkennen und zu beschreiben sowie Aus- und Fortbildungsberufe anzupassen und zu aktualisieren. Flankiert von entsprechenden Beratungs- und Orientierungsangeboten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen besteht außerdem die Möglichkeit, individuellen Fehlentscheidungen vorzubeugen.

Im Jahr 2012 wird das Cedefop eine neue Analyse für Qualifikationsangebot und -bedarf in Europa vorlegen. ■

Literatur

- BLAUG, M.: 1967. *Approaches to Educational Planning*. In: *The Economic Journal*, June 1967, Bd. 76, 262–287
- CEDEFOP: *What Next for Skills on the European Labour Market?* Thessaloniki 2011a
- CEDEFOP: *Labour-Market Polarisation and Elementary Occupations in Europe. Blip or a Long-Term Trend? Research Paper No. 9, Luxembourg 2011b*
- CEDEFOP: *Skill Supply and Demand in Europe: Medium-Term Forecast up to 2020: Synthesis Report*. Luxembourg 2010a
- CEDEFOP: *The Skill Matching Challenge: Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*. Luxembourg 2010b
- CEDEFOP: *Future Skill Needs in Europe: Medium-Term Forecast. Background Technical Report*. Luxembourg 2009
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: *Mitteilung der Kommission EUROPA 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*, KOM(2010) 2020 endg., Brüssel 2010a
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung*, KOM(2010) 682 endg., Straßburg 2010b
- WILSON, R.; LINDLEY, R.: *Pan-European Skills Forecasts*. In: CEDEFOP/ZUKERSTEINOVA et al. (eds.). *Towards European Skill Needs Forecasting. Panorama Series*, 137. Luxembourg: Publications Office, 2007, 7–26

4 ESCO: *European Skills, Competences and Occupations taxonomy*.



Korean Policies on Secondary Vocational Education

Efforts to Overcome Skills Mismatch and Labor Force Shortage

► Korea's specialized high schools, which are the main providers of secondary vocational education, significantly contributed to the country's rapid economic development in the past. However, today these schools are facing new challenges to their identity and status as the country's industrial and labor force structures evolve and as demands of parents and students for higher education and elevated status rise. The failure of these schools to adapt to shifting needs of industries and expectations of students have contributed to a labor and skill shortage especially affecting small and medium enterprises (SME). In response to these problems, government, the industries, and institutions of research and education are working together to establish an innovative, demand-oriented and competence-based system of vocational education. This article describes the current trends in the Korean labor market and presents selected policies and initiatives to minimize the existing skills mismatch and labor shortage.



DONG-YEOL PARK

Dr., Director Center for Vocational Education Innovation KRIVET (Korea Research Institute for Vocational Education and Training), Seoul

The Korean Education and Training System

The Korean education system is based on a 6-3-3-4 single track system consisting of elementary school (6 years), junior high school (3 years), high school (3 years), university (4 years) and graduate school. With vocational education beginning at high school level, students choose different school tracks based on their aptitudes and plans for future education and/or career pursuits (see fig. 1). Thus the Elementary and Secondary Education Act (2011) distinguishes three types of high schools in Korea:

- **General high schools**, providing education on diverse subjects and areas and intended for students who plan to pursue higher education with academic focus.
- **Special purpose high schools** specializing in fields such as natural sciences, foreign languages, arts and physical education, as well as offering programs customized and directly linked to the needs of industries in so-called "meister high schools"¹.
- **Specialized (vocational) high schools**, which have traditionally been the principal providers of vocational education at the secondary level in Korea. Offering programs which differ depending on the target industry, these high schools give students the choice of either seeking employment upon graduation, or of continuing their education on the tertiary level.

Current Trends in the Korean Labor Market

DECLINING ATTRACTIVENESS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

For a long time, specialized high schools played a critical role in supplying the skilled workforce necessary for sustain-

¹ Meister high schools are a relatively new phenomenon introduced as part of recent policies on vocational education (see below). Unlike the traditional vocational high schools, meister high schools are solely focused on assisting students to enter the labor market upon graduation and to support them with further education opportunities to continuously build their vocational competencies.

ning the rapid economic growth and development in Korea that had begun in the 1960s. At that time, the Korean economy was largely dependent on labor-intensive industries, and the labor market demanded workers who could perform very simple tasks. However, as Korea entered the new millennium with its economy evolving and industries converging, the labor force structure also evolved. Businesses now need more skilled technicians, also capable of managing the workplace, rather than just someone who takes care of a simple step in the assembly process. This also implies that the demand for cognitive skills is rising while demand for physical and sensory skills is declining (HWANG 2007). As this does not mean, however, that the skills requirements will continue to rise indefinitely (which would limit employment opportunities only to the highly skilled), the mainstay of the industrial workforce will continue to consist of skilled mid-level technical workers – a demand which could be satisfied by the secondary vocational schools.

Yet, throughout these economic changes, specialized high schools have by and large maintained their existing programs, focusing on training students to be efficient in performing simple tasks that require little skill or knowledge. As a result, industries view graduates of vocational high schools as low-skilled workers capable of performing only the simplest tasks rather than as skilled workers (D.-Y. PARK et al. 2010). The fact that many of such simple tasks are now performed by low-wage migrant workers from abroad contributes to the phenomenon that the percentage of specialized high school graduates who find employment upon graduation has declined by 57.4 percent over the past two decades from 76.6 percent in 1990 to 19.2 percent in 2010 (MEST 2011). In addition, a study recently carried out by Statistics Korea shows that while on average a person's occupation and study major matched in 38.7 percent of the young adult population, this was the case for only 18.4 percent of the specialized high school graduates (Statistics Korea 2010).

These factors, among others, precipitate in the enrollment figures in specialized (vocational) high schools, which continue to decline as more and more students choose academically-oriented general education. Since the beginning of the new millennium, enrollment in specialized high schools has consistently dropped by 1 percent per year, and accordingly in ten years the supply of workforce coming out of secondary vocational schools will have been halved compared to the current levels (MEST 2010; see fig. 2).

THE PROBLEM OF OVER-EDUCATION

The situation described above has, together with a number of different causes – including, among others, the higher expectations of students with regard to their education and career prospects – contributed to the phenomenon of “over-education”. Thus, not only does enrollment in specialized high schools decline; in addition, upon graduating most

Figure 1 Korean Education and Training System

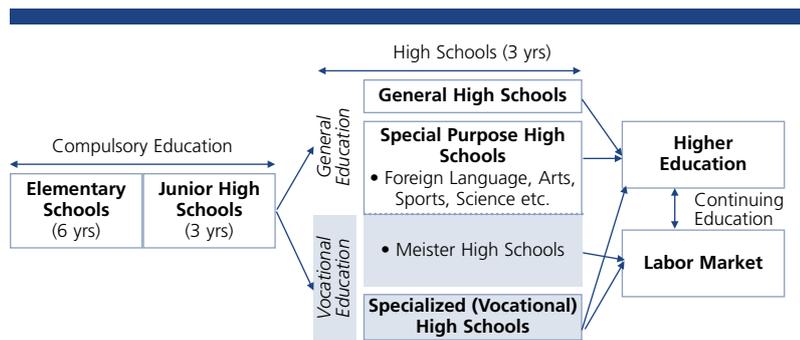
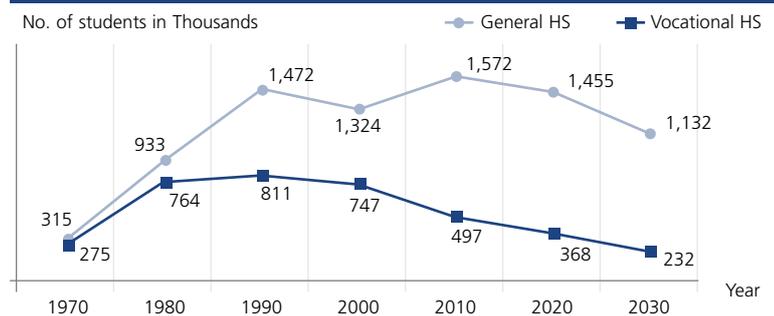


Figure 2 Estimated Student Enrollments in General and Vocational High Schools



Source: MEST 2010

of the students in vocational tracks choose to pursue higher education rather than look for a job. The percentage of students who pursue higher education upon graduation from a specialized high school has steadily risen from 48.1 percent in 2001 to 73.5 percent in 2009 (MEST 2010). About 500,000 students finish higher education each year, only two-thirds of whom are able to obtain a job that matches their educational attainment. The remaining third must either accept a job they are over-qualified for or remain unemployed until they come across a better opportunity.

YOUTH UNEMPLOYMENT AND SKILLS MISMATCH

At the same time, due to a number of factors including jobless growth, the quality of school education, labor market conditions and the social and cultural environment, there exists a relatively high unemployment rate among youths aged 15 to 29. Thus, in 2008 this unemployment rate reached 9.0 percent, which is significantly higher than the overall unemployment rate of 4.1 percent (KOSIS 2011). However, according to a study done by Small and Medium Business Administration (SMBA) in 2008, SMEs, which account for as much as 86 percent of employment in Korea, are at the same time complaining of labor force shortage. This is most pronounced for technical workforce, traditionally supplied by the specialized high schools, the shortage of which is estimated to be around 7.40 percent (SMBA 2008). This combination of labor shortage and youth unemployment

points to the existence of a skills mismatch between the supply system and the demand system of labor force.

One significant aspect of this skills mismatch is the education mismatch, or underskilling, which refers to the disparity between the educational achievement of school graduates and the level of education required in the day to day tasks of the workplace. As already indicated above, companies are concerned that while there is an adequate supply of workers for simple technical and manufacturing jobs, they cannot readily find workers who are more skilled and are capable of dealing with more advanced technical tasks.

Certainly, the combination of workforce shortage plaguing SMEs and high youth unemployment rate is unfortunate for individuals caught in the mismatch. It is also, perhaps more importantly, a source of great loss for the nation as a whole. The wide gap between the demand side and the supply side of the labor market requires fresh thinking about the role of secondary vocational education in Korea. Thus the skills mismatch affecting the specialized high school graduates implies that there should be policies and supporting mechanisms to help students develop competencies employers demand and to find employment in the more advanced technical jobs.

Policies for Overcoming Skills Mismatch and Labor Force Shortage

The trends and developments described above provoke the question “Does Korea no longer need secondary vocational education?” However, when posed with this question,

many CEOs and scholars emphasize the need for restructuring secondary vocational education rather than abolishing it entirely. Accordingly, the Korean government has developed and initiated a number of policies and initiatives designed to overcome the existing mismatches (see table 1), examples of which will be presented in the following.

PROMOTING INNOVATION IN VOCATIONAL EDUCATION THROUGH MEISTER SCHOOLS

In keeping with these policy plans, 21 “meister schools” have been established as of 2010. The schools were founded with the aim of training students to become skilled workers in various industries, including new media contents, energy, machinery, mechatronics, and telecommunications among many others. The meister schools have developed and continue to improve curricula and learning materials based on job analyses for stronger competency focus and relevance to industry needs. The government supports these schools and their students by mandating the school dorm system, offering tuition waivers, and providing training for teachers to strengthen their field experience.

In addition, the Korean government plans to continue reducing the number of specialized high schools from 691 in 2010 to 400 by 2015. The purpose of these efforts is to overhaul the existing specialized high school system so that these schools may serve as a nurturing ground for higher-skilled technical workers. Such a reorientation will allow these schools to meaningfully distinguish themselves from general high schools by providing more relevant vocational education.

Table 1 Policies to strengthen secondary vocational education and minimizing skills mismatch

Basic Plan for Innovating Secondary Vocational Education	<p>Objective: Reorganization of specialized high schools system:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Number of specialized high schools to be reduced from 691 in 2010 to 400 by 2015; • Number of meister schools to be increased to 50 by 2015; • Establish an employment promotion model through meister high schools; • Promote a new model of specialized high schools with a focus on school-industry cooperation. <p>Measures for supporting the reorganization of the specialized high schools system:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strengthen educational programs designed to meet industry needs; • Establish a job before education model; • Institutionalize financial support, evaluation and management (e.g. full tuition waiver to all specialized high school students). <p style="text-align: right;">(MEST, May 2010)</p>
Plans for Establishing a Learn while Working System	<p>Objective: Establishment of a “learn while working-system” with the aim of promoting technological capabilities, productivity and employment opportunities in the workforce.</p> <p>Measures:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meister high schools: Employment-guaranteed admission, internship programs; • Greater tax incentives for participating companies; • Introduction of a nationally recognized private qualification system in which the learner can accumulate credits towards a qualification; • Promoting corporate universities and customized department programs; • Job search assistance for children of recipients of livelihood benefits; • Expansion of special incumbent worker admission in colleges and universities; • Support for industry initiatives for establishing specialized colleges (partner colleges); • Creation of an industry-led on-the-job-training (OJT) management system. <p style="text-align: right;">(MEST and Presidential Council on National Competitiveness, January 2011)</p>

COMPETENCY-BASED APPROACHES FOR A DEMAND-ORIENTED VOCATIONAL EDUCATION

As target skills levels for students rise, the content and delivery of vocational education must change in order to keep up with these developments. For this purpose, both curricula and methods of teaching and learning need to incorporate a competency-based approach. With this we are seeing a gradual expansion of political support for these schools and growing efforts to incorporate competencies into their programs that employers require in the real world of work.

To foster this development, Korea has developed the National Competency Standard (NCS) for 276 occupations in 16 industries since 1996. The NCS is a set of standards which define the knowledge, skills and qualities required of workers in specific occupational fields in order to set systematic criteria based on which individuals may be educated and trained (see table 2). The Framework Act on Qualifications stipulates that the Sector Human Resource Development Council (SHRDC) should develop the NCS, which

must then be approved and announced by the government. Nine government ministries are responsible for the development of NCS in 20 broad industry categories, including agriculture and forestry, textiles, chemicals, machinery, electronics, environment, financial services, healthcare, culture, tourism, food processing and human services.

The NCS is expected to enhance the workplace relevance of education, training and qualifications as well as their linkage with each other. So far, it has been applied in designing customized programs for junior colleges² and master schools. By 2015, the NCS will also apply to specialized high schools. Efforts are now underway to reorganize the qualification system in such a way as to allow learners to accumulate credits towards a qualification. The NCS is expected to serve as a critical mechanism for reflecting the real demands of employers in the school curriculum and in educational delivery for students. As employers are increasingly interested in students' core competencies, such as problem-solving, communication, relationship management, and teamwork, the revision of the national curriculum is being discussed to accommodate the rising needs of employers.

Facilitating the Process of Reform through Collaboration

In order for the policies and initiatives described above to unfold their full potential, changes also need to occur in employment culture and the collaboration between involved government and private sector institutions. Thus, in order to increase their attractiveness for high school graduates, companies also need to alter their ways of recognizing and utilizing human resources. For example, employers often base their salary and promotion decisions on the employee's level of educational attainment at the time he or she joined the company, and do not recognize the higher education completed during employment. If such practices can be altered, students of specialized high schools will be more open to taking the employment before education pathway, and employers will find it easier to tap into the pool of talented and skilled workers that these schools have trained. Thus, several relevant ministries are working together on this very issue as they are pursuing joint policies. Whereas in the past the education ministry was responsible for talent development in schools while the labor ministry concerned itself with the issues of employment after school, leading to a lack of policy coordination between the two ministries, the latest efforts are pursued more jointly

² At the tertiary level, vocational education is provided by two- or three-year junior colleges, offering specialized courses for different target industries, as well as industrial colleges and corporate colleges for learners who are already employed.

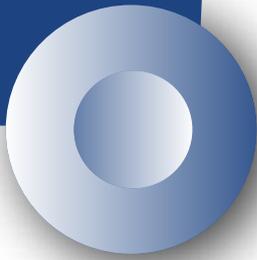
Table 2 Example of NCS Performance Standards

1. Occupation Traditional Construction	
2. Definition	Traditional Construction is the work of building and/or repairing architecture using methods that have been passed down from generations of Korean architects.
3. Performance Standards	
Level	Performance Standards
7	-
6	-
5	Is capable of planning and implementing construction projects based on extensive knowledge in his or her own and related areas of expertise, and performs the overall supervision and management of the construction project.
4	Is capable of fully comprehending the drawings pertaining to his or her area of expertise, and performs the task of managing the construction project.
3	Creates simple drawings pertaining to his or her area of expertise and estimates the quantity of needed materials, plans and executes the project..
2	Understands the physical properties of materials used in his or her area of expertise, such as woodwork (architectural, furniture), stonemasonry, tiling, plastering, and decorative painting, and performs tasks requiring medium level skills.
1	Performs basic tasks in his or her own area of expertise such as woodwork (architectural, furniture), stonemasonry, tiling, plastering, and decorative painting and assists traditional construction workers with a higher degree of skills.

by the relevant ministries under a comprehensive set of education and employment policies. This collaboration-based approach is both more systematic and effective. Similarly, we are seeing more collaboration in the private sector, with large corporations, SMEs, Sectoral Councils, and trade associations joining hands and working together. As the industries increasingly engage in actual vocational education programs and other initiatives of school-industry partnership, the government is also working to develop new policies to support such private sector participation. ■

Works Cited

- Enforcement Decree of the Elementary and Secondary Education Act (18 March 2011, No. 22712). Statutes of the Republic of Korea – URL: www.elaw.klri.re.kr (Accessed: April 8, 2011)*
- HWANG, S.-K.: Shift in Skills Structure in Korea and Core Technical Workforce. Korea Labor Institute 2007*
- JUNG, T.-H.: Fostering the Training of Skilled Technical Workers. Policy Research Institute Conference 2007*
- Korean Statistical Information Service (KOSIS). Statistics Korea 2011 – URL: www.kosis.kr/eng/ (Accessed: April 13, 2011)*
- KRIVET: Meister High School Promotion Project. MEST 2010*
- KRIVET: NCS Development Promotion Project. MEST 2009*
- MINISTRY FOR EDUCATION, SCIENCE AND TECHNOLOGY (MEST): Educational Statistics. 2010*
- MINISTRY FOR EDUCATION, SCIENCE AND TECHNOLOGY (MEST): Educational Statistics. 2011*
- Park, D.-Y. et al.: Demands for Vocational High School Graduates and Ways to Strengthen Vocational Education. KRIVET 2010*
- PARK, M.-S. et al.: Workforce Demand and Supply Forecast 2008-2018. Korea Employment Information Service 2010*
- SMALL AND MEDIUM BUSINESS ADMINISTRATION (SMBIA): SME Workforce Survey. 2008*
- STATISTICS KOREA – URL: www.kostat.go.kr (Accessed: April 8, 2011)*



Vielfalt statt Konkurrenz und Verdrängung

Ausdifferenzierung der betrieblichen Berufsbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung

► Dieser Beitrag beleuchtet die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten zur Deckung des Qualifikationsbedarfs mit besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Es werden Teilergebnisse aus einer Expertenbefragung vorgestellt, die gegenwärtige Annahmen zu Akademisierungstendenzen in den Betrieben, zu Konkurrenzen zwischen beruflich und hochschulisch ausgebildeten Fachkräften und einem Bedeutungsverlust beruflich-betrieblicher Bildung kritisch beleuchten. Sie zeigen, dass Betriebe verstärkt auf interne Rekrutierungsmuster setzen und verschiedene Initiativen entwickeln, die Vorteile der betrieblichen Kompetenzentwicklung mit akademischem Wissenserwerb verknüpfen. Statt breitflächiger Akademisierung setzen Betriebe auf Belegschaften mit vielfältigem Bildungshintergrund.



ANKE BAHL

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Kompetenzentwicklung“ im BIBB



AGNES DIETZEN

Dr. phil., Leiterin des Arbeitsbereichs
„Kompetenzentwicklung“ im BIBB



MARLIES DORSCH-SCHWEIZER

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe“ im BIBB

Argumente des gegenwärtigen wissenschaftlichen Diskurses in der Berufsbildung

Trotz erfolgreicher Modernisierung des Berufsbildungssystems während des letzten Jahrzehnts hat sich der wissenschaftliche Diskurs um die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit beruflicher Bildung wieder intensiviert. Ausgangspunkt in der Debatte sind zum einen höhere Kompetenzanforderungen im Rahmen der wachsenden Wissens- und Dienstleistungsökonomie. Zum anderen werden Absolventinnen und Absolventen berufsqualifizierender Bachelor-Studiengänge als neue potenzielle Konkurrenz für beruflich-qualifizierte Fachkräfte gesehen.

BAETHGE/SOLGA/WIECK (2007) gehen davon aus, dass sich Tätigkeitstypen und Wissensformen gegenüber der industriellen Produktion so verändern, dass die Berufsbildung mit ihrer Bindung an die arbeitsintegrierte Vermittlung von Kompetenzen und Erfahrungswissen gegenüber der höheren allgemeinen und wissenschaftlichen Bildung mit ihrem Schwerpunkt in der Vermittlung von systematischem Wissen immer weiter ins Hintertreffen gerate. Dies zeige sich in der Rekrutierungspraxis von Unternehmen. Positionen, die früher durch dual ausgebildete Fachkräfte eingenommen wurden, werden zunehmend mit Hochschul- und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen besetzt. Betroffen sei vor allem die mittlere Qualifizierungsebene, auf der eine Konkurrenz zwischen dual Ausgebildeten und Absolventen/Absolventinnen mit Bachelorabschlüssen zu erwarten sei (vgl. BAETHGE/SOLGA/WIECK 2007, S. 74 f.).

Einem ähnlichen Argumentationsmuster folgend geht DREXEL (2010) den möglichen Folgen einer Zunahme von Hochschulabschlüssen für das Rekrutierungsverhalten von Betrieben nach. Ihrer Einschätzung nach wollen Betriebe die besonderen Potenziale von Akademikerinnen und Akademikern – wie abstraktes Denken, Planungsfähigkeit, IT-Kompetenz und soziale Kompetenzen sowie habituelle Merkmale – verstärkt nutzen. Gleichzeitig erleben sie aber Defizite der jungen Akademiker/-innen in Bezug auf berufsbezogenes Erfahrungs- und praktisches Umsetzungswissen und wollen verhindern, dass dieser Mangel negative Folgen für die betriebliche Performanz zeige. DREXEL zufolge lösen

Betriebe diesen qualifikatorischen Mismatch auf, indem sie ihre Arbeitsorganisation in Richtung (Re)taylorisierung umstrukturieren, sodass anspruchsvollere Tätigkeiten aus dem Aufgabenspektrum der mittleren Positionen ausgegliedert und neu gebündelt zu Positionen für Akademiker/-innen werden. Die solcherart zerstückelten mittleren Positionen werden demnach zu einfacheren mittleren Positionen zusammengefasst oder aber den Facharbeiterpositionen angegliedert. In der Folge würde die mittlere Fachkräfteebene verschwinden und es käme zu einer Polarisierung zwischen Akademiker- und Fachkräfteebene (vgl. DREXEL 2010, S. 48).

Träfen diese Annahmen zu, so wären die Auswirkungen für das System der beruflichen Bildung gravierend, da die etablierten Entwicklungs- und Aufstiegswege in der qualifizierten Facharbeit an Bedeutung verlören. Dieser interne Weg erweist sich als starke Innovationskraft der beruflichen Bildung, da die über Aufstiegsfortbildungen qualifizierten Fach- und Führungskräfte über praktische Erfahrungen mit anwendungsorientiertem erweitertem und vertieftem Wissen verfügen (vgl. BOSCH 2010).

Das BIBB-Projekt zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung

Für die These einer Erosion der mittleren Qualifikationsebene und ihren Folgen für das System der Berufsbildung finden sich in der empirischen Berufsbildungsforschung allerdings bislang kaum Belege. Im Gegenteil: Im Bereich der wissensbasierten Dienstleistungstätigkeiten ist stattdessen eine komplementäre Entwicklung mittlerer und hoch qualifizierter Beschäftigung festzustellen (vgl. DIETZEN 2010; UHLY/TROLTSCH 2009).

Eine laufende Studie des BIBB zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung will zur weiteren empirischen Fundierung einen Beitrag leisten. In den Blick genommen werden dabei sowohl die klassischen betrieblichen Handlungsfelder der Aus- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung als auch die der Personalbeschaffung. Ein erstes Teilergebnis liegt auf der Basis einer Expertenbefragung mit Betriebs- und Branchenvertreterinnen und -vertretern vor. Dazu wurden 25 leitfadengestützte Interviews mit zehn Branchensprechern sowie 15 Vertreterinnen und Vertretern kleiner, mittelständischer und großer Betriebe aus elf Branchen¹ geführt, die in den Jahren 2003 bis 2007 wachsende Beschäftigung aufwiesen (vgl. Kasten).

Die dargestellten Ergebnisse beruhen auf diesem Datenmaterial, stellen jedoch nur einen Teilaspekt des eigentli-

Fragenkomplexe der leitfadengestützten Interviews

- Neben allgemeinen Informationen zu Unternehmens-/Branchenprofil, Personalstruktur und jeweiligem Gesprächspartner wurden folgende Bereiche angesprochen:
- Allgemeine Charakterisierung der Betriebe/der Branche und ihrer Anforderungen und Qualifikationen,
- Aktuelle Entwicklungen,
- Typische Tätigkeiten und Aufgaben,
- Anforderungen im Hinblick auf Qualifikation, Kompetenz und Veränderungen,
- Auswirkungen auf die Rekrutierung und Personalentwicklung; Erfahrungen mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie mit externem Personal,
- Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung im Betrieb,
- Betriebliche Entscheidungsprozesse
- Anliegen des Betriebs/der Branche.

chen Forschungsprojekts dar. Derzeit wird ergänzend zur qualitativen Studie eine repräsentative Betriebsbefragung durchgeführt.²

Problemwahrnehmung und Handlungsoptionen aus Sicht der Betriebe

Die Sichtweisen von Branchen- und Betriebsvertretern, wie sie in den Interviews vermittelt wurden, lassen die eingangs dargestellten wissenschaftlichen Argumentationsmuster in einem interessanten Licht erscheinen. Ohne hier bereits einzelne Ergebnisse vorwegzunehmen sei vorab angemerkt, dass in der Wahrnehmung der befragten Expertinnen und Experten eine Akademisierung der Belegschaften und deren mögliche Folgen für die beruflich ausgebildeten Fachkräfte nahezu keine Rolle spielt. Demgegenüber ist für sie die Frage zentral, wie sie qualifizierte Fachkräfte im betrieblichen Kontext von Anfang an über eine betriebliche Sozialisation entwickeln und mittel- und langfristige an sich binden können. Die hierzu erforderlichen Kompetenzprofile verbinden anspruchsvolle fachlich-systematische Wissens- und Kenntnisanforderungen mit einem ausgeprägten berufsbezogenen Erfahrungs- und praktischen Umsetzungswissen.

HÖHERQUALIFIZIERUNGSANFORDERUNGEN UND KOMPLEXERE KOMPETENZANFORDERUNGEN IN ALLEN TÄTIGKEITSBEREICHEN

Von den Befragten wird die notwendige Entwicklung erweiterter Kompetenzen thematisiert, die sie – vordergründig unabhängig von den jeweiligen Fachqualifikationen – zu einer Reihe von „überfachlichen“ Kompetenzen bzw. betrieblichen Schlüsselqualifikationen bündeln. Während Prozess- und Kundenorientierung und entsprechende kom-

¹ Ausgewählte Branchen: Callcenter, Elektro, Energie, Gesundheit, Informationstechnologie, Management/Beratung, Maschinenbau, Spedition/Logistik, Telekommunikation, Verkehr, Zeitarbeit.

² Weitere Informationen zum BIBB-Projekt „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ unter www.bibb.de/de/wlk30785.htm

munikative Kompetenzen sowie systematisches Denken und die Fähigkeit zur Selbstorganisation in mehr oder weniger allen Tätigkeitsebenen erwartet werden, werden Stellenprofile, die mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen besetzt sind, noch mit erhöhten Anforderungen verknüpft. Hier werden größeres systematisches Wissen und metakognitive Kompetenzen sowie Managementfähigkeiten genannt.

Die Anforderungen an die Beschäftigten scheinen auf allen Ebenen gleichermaßen zu steigen. Eine Aufspaltung in anforderungsreduzierte Tätigkeitsprofile für gering qualifizierte einerseits und anforderungserhöhte Tätigkeitsprofile für Hochqualifizierte andererseits ist in den Aussagen nicht erkennbar. Vielmehr scheinen Betriebe bestrebt zu sein, dort, wo – wie z. B. in der Verkehrsbranche – noch viele ältere Ungelernte tätig sind, diese nach deren Ausscheiden systematisch durch beruflich qualifizierte zu ersetzen. So bietet in der Einschätzung eines Betriebsvertreters der noch recht neue Beruf der „Fachkraft im Fahrbetrieb“ ideale Bedingungen, zukünftige Fahrer/-innen von vornherein so breit zu qualifizieren, dass nicht nur dem Problem der Fahrdienstuntauglichkeit nach erfahrungsgemäß 25 Dienstjahren vorgebeugt, sondern zugleich die inzwischen auf allen Arbeitsplätzen stärker geforderte Team- und Dienstleistungsorientierung vermittelt werden könne. Aufgrund ihrer Mischqualifikation sollen diese Beschäftigten auch im Vertrieb, in der Öffentlichkeitsarbeit und im Fahrzeug-Service eingesetzt werden können; sie tragen so den massiven Tätigkeitsverschiebungen innerhalb der Branche Rechnung.

Da das Image der Branche als nicht sehr attraktiv eingeschätzt wird, wird umso mehr in eine qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung investiert, um die eigenen Leute zu halten und ihnen eine langfristige Perspektive zu ermöglichen. Über alle Branchen hinweg erfüllt die eigene Ausbildung eine frühe wichtige Bindungsstrategie.

„Wir haben schon die Erfahrung, dass, wenn man früh den Grundstein legt, eben auch so etwas wie – ja eine Zusammengehörigkeit wächst und die Verbindung zum Unternehmen schon tiefer ist als bei Quereinsteigern.“ (Mittelgroßer Betrieb Verkehr)

Außerdem wird die Möglichkeit der Einflussnahme auf das „was die jungen Menschen lernen“, geschätzt, während an rein hochschulischen Ausbildungsgängen der fehlende Praxisbezug kritisiert wird.

„Und das ist halt das, was wir am Studium ein Stück weit kritisieren, dass es oft zu theorielastig ist und dass einfach dieser Praxisbezug fehlt. Wir haben ja auch hohe Abbrecherquoten da. Und in der Ausbildung habe ich die Möglichkeit, selbst sehr stark zu steuern.“ (Branche Maschinenbau)

ERSTAUSBILDUNG ALS FUNDAMENT

Im Allgemeinen plädieren die Befragten, wie schon das Beispiel aus der Verkehrsbranche zeigt, für eine Ausbildung, die inhaltlich nicht zu eng gefasst ist, sondern ein solides Fundament in dem Fachbereich vermittelt, in dem das

Anzeige

Kompetenzpässe

Einsatz von Kompetenzpässen im Unternehmen

Der Leitfaden gibt einen Überblick über verschiedene Kompetenzpässe und ihre Einsatzmöglichkeiten. Ein Ablaufmodell, Checklisten und Hilfsmittel unterstützen Personalverantwortliche bei der Entscheidung für einen Kompetenzpass.



Katharina Kucher, Frank Wehinger
**Mitarbeiterpotenziale
entdecken und entwickeln**

Kompetenzpässe im betrieblichen
Alltag nutzen

2010, 66 S., 17,90 € (D)/31,90 SFr
ISBN 978-3-7639-4361-6

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Unternehmen seinen Schwerpunkt hat. Insbesondere die aus einem breiten Berufsbild resultierende Flexibilität ermöglicht es Unternehmen, jeweils erforderliche Spezialisierungen sukzessive aufzusatteln und gibt den jungen Menschen zugleich die Möglichkeit, ihre persönlichen Präferenzen genauer kennenzulernen, bevor sie als Fachkräfte regulär im Unternehmen tätig werden.

„Wir wissen nicht, was im Jahr 2040 ist, genauso wenig wie im Jahr 1980 noch niemand wusste, welche Rolle der PC mal spielt. Die Technik oder die Technologie können wir heute nicht vorhalten, weil wir sie einfach nicht kennen. Aber was wir wissen ist, dass er dann um die Technologie 2040 zu beherrschen, wichtige elektrotechnische Grundkenntnisse braucht. Und deswegen legen wir da ein relativ dickes, fettes, schweres Fundament – entwickeln das von daher.“ (Großbetrieb Energie)

INTERNE AUFSTIEGE FÜR MEISTER UND NEUE EXTERNE KONKURRENZ FÜR TECHNIKER DURCH BACHELOR

Im gewerblich-technischen Industriebereich profitieren die Betriebe von hoch qualifizierten Fachkräften, da es für viele nach wie vor üblich ist, im Anschluss an den Gesellenbrief früher oder später die Meister- oder Technikerprüfung abzulegen, selbst wenn für sie unmittelbar keine adäquaten Stellen in Aussicht sind. Meisterstellen werden üblicherweise intern besetzt, denn diese Funktion ist eng auf die genaue Kenntnis der betriebsinternen Abläufe und Produkte und spezifische Führungskompetenzen im Team angewiesen. Bei Technikerinnen und Technikern besteht jedoch die Möglichkeit, dass sie durch die neuen Bachelor-Abschlüsse Konkurrenz erhalten, denn ihre Tätigkeiten sind vorwiegend theoretisch-planerischer Natur.

„Ja, es gibt also ein typisches Betätigungsfeld für Bachelor, das ist die Planung. Planung von Netzen, (---) da sehe ich eine Möglichkeit, den Bachelor zunehmend auch einzusetzen gegenüber dem Techniker von früher, der da eigentlich seine selbst gewählte Heimat hatte, auch, weil's thematisch halt ganz gut gepasst hat. In den Betriebsabteilungen, da wo es um Führen von Mitarbeitern geht, Einsätze der Mitarbeiter, Planung von Praxisarbeiten und Projekten schlechthin, also da hat in Zukunft der Meister weiterhin gute Chancen, auch seine Entwicklungsmöglichkeit zu haben.“ (Betrieb Energie)

BERUFLICHE UND AKADEMISCHE BILDUNGSWEGE ALS GETRENNTE ABER EINANDER ERGÄNZENDE PFADE

Die Aussagen der Befragten machen deutlich, dass differenzierte Einschätzungen bezüglich der Qualifikationsansprüche für die unterschiedlichen Tätigkeitsebenen und -felder bestehen und den Unternehmen daran liegt, ihr Personal adäquat einzusetzen, sodass neben einer effizienten Verteilung der Gehaltsstufen nicht zuletzt auch das richtige Maß an persönlicher Förderung für die Beschäftigten

gegeben ist. Um einen guten „Qualifikationsmix [zu] haben, der auf den Kompetenzanforderungsmix antwortet“, so ein Sprecher der IT-Branche, nehmen Betriebe pragmatisch die gesamte Palette der angebotenen Abschlüsse in Anspruch, ob nun beruflich oder akademisch, und „skalieren“ diese individuell je nach Tätigkeitsfeld. Ein Personalentwickler eines mittelständischen Maschinenbaubetriebs spricht bei der Mischung aus dualer Erstausbildung, Trainee-Programm, Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen auch von einem „gemischten Bauchladen, wie wir intern die Leute da hinbringen, wo wir sie haben wollen“.

EXTERNE REKRUTIERUNG BLEIBT AUF AUSNAHMEFÄLLE UND AKADEMISCH QUALIFIZIERTE BESCHRÄNKT

Je größer und älter die Unternehmen in traditionellen Branchen wie Verkehr, Energie, Metall und Elektro sind, desto eher verfügen sie über ein Repertoire an etablierten Aufstiegswegen mithilfe beruflicher Bildungsabschlüsse. Bei der Besetzung von Facharbeiter- bzw. Fachangestellten-Stellen schöpfen sie ausschließlich aus dem eigenen Personalbestand. Nur zur Gewinnung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen wird extern rekrutiert. Dies gilt insbesondere für Ingenieure, wobei auch hier versucht wird, sie möglichst aus dem eigenen Personalbestand heraus zu entwickeln, denn das Risiko einer externen Fehlbesetzung wird als vergleichsweise hoch eingeschätzt. Darüber hinaus gibt es aber auch einen gewissen Prozentsatz an Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die als externe „Querdenker“ durchaus erwünscht sind.

„Das ist die Beimischung, wenn man das so bezeichnen darf, zu den eigenen dualen Studiengängen von Kandidaten von technischen Hochschulen, bei denen wir sagen, wir brauchen die Querdenker, die bisher nicht [in der Firma] kultiviert worden sind, sondern die viele Praktika und Erfahrungen aus anderen Unternehmen haben.“ (Großbetrieb Energie)

„Mehr und mehr stellt sich heraus, das ist eine 50:50 Chance, dass es über einen Externen, in welcher Funktion auch immer, klappt oder nicht klappt. Jede externe Rekrutierung hat ein hohes gewisses Risiko, weshalb wir doch sehr, sehr viel intern – vom Geschäftsführer bis zum Einsatzleiter oder Techniker draußen aus unserem Service-Nachwuchsprogramm oder, sage ich mal, den Montagemitarbeiter im Werk aus der dualen Ausbildung – [rekrutieren]. Intern ist für uns sehr sehr wichtig.“ (Betrieb Maschinenbau)

Ähnliches gilt selbst für Unternehmen in jungen Branchen wie dem Callcenter-Bereich. Hier zeichnen sich ähnliche Strukturen wie in den lang etablierten Branchen ab, sodass Führungspositionen mittlerweile nahezu ausschließlich durch Aufsteiger/-innen aus den eigenen Reihen besetzt werden. Auch zwei eigene Ausbildungsberufe wurden

bereits etabliert, selbst wenn die Branche nach wie vor von dem hohen Bildungsstand der vielen Quereinsteiger/-innen profitiert, die ihre Abschlüsse in anderen Berufsfeldern erworben haben.

DUALE STUDIENGÄNGE ALS WILLKOMMENE, PASSGENAUE ERGÄNZUNG IM MITTELFELD

Allgemein ist ein großes Interesse an dualen Studiengängen und einer entsprechenden Zusammenarbeit mit Hochschulen zu verzeichnen. Die Einschätzungen der Befragten deuten darauf hin, dass hier ein neuer Typ von Bildungsgang entsteht, der genau den Bedarf an gestiegenen Qualifikationsanforderungen bei Wahrung der gewünschten betrieblichen Praxisnähe trifft. Duale Studiengänge werden als sehr positiv bewertet, da sie Theorie und Praxis kombinieren und auch das zur Bewältigung des technologischen Fortschritts nötige theoretische Know-how vermitteln. Die Gefahr einer allmählichen Verdrängung der Absolventinnen und Absolventen mit herkömmlichem dualen Abschluss wird dabei nicht gesehen. Stattdessen wird das neue Angebot als Antwort auf „die bisher vermisste Differenzierung von Hochschulabsolventen“ (IT-Branche) begrüßt.

„Ausbildung und duale Studenten-Absolventen ist immer eine Ergänzung. Wir bilden ein komplettes Unternehmen ab und haben den Anspruch, letztendlich auf allen Ebenen gut qualifiziertes Personal zu haben. Und von daher wird das für uns auch nicht irgendwo einen Schwerpunkt geben [...], sondern das sind für uns wirklich gleich wichtige, gleichberechtigte Pfade nebeneinander.“ (Großbetrieb Elektro)

Schlussfolgerungen für die weitere Debatte

Betriebe benötigen für ihre Personalbeschaffung, Qualifikationsanpassung und Kompetenzentwicklung vielfältige und flexible Handlungsoptionen. Sie betrachten gerade ihre eigene Aus- und Fortbildung als eine wichtige Voraussetzung, sich diese breitere Flexibilität in ihren Handlungsoptionen zu sichern. Die Deutlichkeit dieses Befunds ist insofern erstaunlich, da dem beruflichen Aus- und Fortbildungssystem allein durch die Art seiner strukturellen und inhaltlichen Organisation seit Jahren Starrheit und mangelnde Anpassungsfähigkeit attestiert wird (vgl. BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 1998).

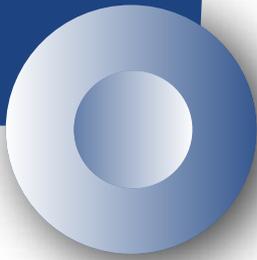
Dass sich das duale Ausbildungssystem bei Personalverantwortlichen trotz des eher negativen Leumunds im Bildungsdiskurs in der Praxis bewährt hat, ist keine neue Erkenntnis (vgl. STRUCK/SIMONSON 2001). Neu sind allerdings die von Betrieben initiierten und weiter entwickelten Optionen des beruflichen Aufstiegs in Ergänzung zum klas-

sischen Verlauf von beruflicher Erstausbildung, Berufserfahrung und Aufstiegsfortbildung. In den Interviews wurden insbesondere duale Studiengänge, das Studium an Berufsakademien und die Möglichkeit eines Fachhochschulstudiums im Anschluss an die duale Ausbildung oder nach Abschluss einer beruflichen Fortbildung als weitere Optionen angesprochen. Es scheint so zu sein, dass Betriebe diese Möglichkeiten, die es seit Längerem gibt, verstärkt nutzen, um die Vorteile einer akademischen Bildung mit denen einer beruflichen-betrieblichen Bildung in einem eigenen internen Rekrutierungsweg zu verknüpfen. Die Unternehmen betonen in diesem Zusammenhang immer wieder die hohe Bedeutung der Vermittlung von berufsbezogenem Erfahrungs- und praktischem Umsetzungswissen und die Sozialisation in die betriebliche Praxis als unverzichtbare Elemente von Qualifizierungen.

Für die eingangs thematisierte Polarisierung auf der Fachkräfteebene finden sich auf der Basis der hier vorgestellten Befunde keine Hinweise. Im Gegenteil: Beruflich ausgebildete Fachkräfte sind in den Betrieben gefragt und ihre Aufstiegswege sind nicht „verbaut“. Offen bleibt zunächst jedoch, wie sich die beruflichen Positionen und Tätigkeiten schließlich auf der Führungsebene ausdifferenzieren und ob die früheren Aufstiegschancen der über die klassische duale Berufsausbildung ausgebildeten Fachkräfte in dieser Form bestehen bleiben. ■

Literatur

- BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: *Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration.* In: MittAB 31 (1998) 3, S. 461–472
- BAETHGE, M.; SOLGA, H.; WIECK, M.: *Berufsbildung im Umbruch. Signale eines fälligen Aufbruchs.* Friedrich Ebert Stiftung. Berlin 2007
- BOSCH, G.: *Echte oder „gefühlte“ Akademikerlücke? Anmerkungen zur Entwicklung der Berufs- und Hochschulausbildung in Deutschland.* In: IG Metall (Hrsg.): *Akademisierung von Betrieben – Facharbeiter/innen ein Auslaufmodell? Workshop Dokumentation.* Frankfurt a. M. 2010, S. 29–46
- DIETZEN, A.: *Wissensgesellschaft und beruflich-betrieblicher Bildungstyp.* In: EULER, D.; WALWEI, U.; WEISS, R. (Hrsg.): *Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven.* In: ZBW (2010), Beiheft 24, S. 101–125
- DREXEL, I.: *Gesellschaftliche und politische Folgen von Akademisierung.* In: IG Metall (Hrsg.): *Akademisierung von Betrieben – Facharbeiter/innen ein Auslaufmodell? Workshop Dokumentation.* Frankfurt a. M. 2010, S. 47–54
- STRUCK, O.; SIMONSON, J.: *Stabilität und De-Stabilität am betrieblichen Arbeitsmarkt, eine Untersuchung zur betrieblichen Übergangspolitik in west- und ostdeutschen Unternehmen.* In: Arbeit 10 (2001) 3, S. 219–237
- UHLY, A.; TROLTSCH, K.: *Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie.* In: ZBW 105 (2009) 1, S. 15–32



Betriebliche Weiterbildung trotz Abwanderung von Beschäftigten?

NORMANN MÜLLER, ULRIKE AZEEZ

► Der befürchtete Fachkräftemangel ist in aller Munde und in bestimmten Branchen und Regionen bereits gegenwärtig. Betrieblicher Weiterbildung wird vielfach eine große Bedeutung zur Deckung des Fachkräftebedarfs zugesprochen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in einer Umfrage im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) Ausbildungsbetriebe zu ihrem Weiterbildungsengagement befragt und dabei auch berücksichtigt, ob das Engagement geringer ausfällt, wenn eine Abwanderung der Beschäftigten zu befürchten ist. Im Folgenden werden die Selbsteinschätzungen der Betriebe sowie Befunde zu Abwanderung und Weiterbildungsengagement kurz vorgestellt.

Hemmt befürchtete Abwanderung betriebliches Weiterbildungsengagement?

Angaben zur Abwanderung von Beschäftigten machten 360 Ausbildungsbetriebe. Gefragt wurde, wie viele Mitarbeiter/-innen den Betrieb im Jahr 2009 auf eigenen Wunsch verlassen hatten. Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten ergibt sich die Abwanderungsrate. Sie sinkt mit wachsender Betriebsgröße (vgl. Abb. 1).

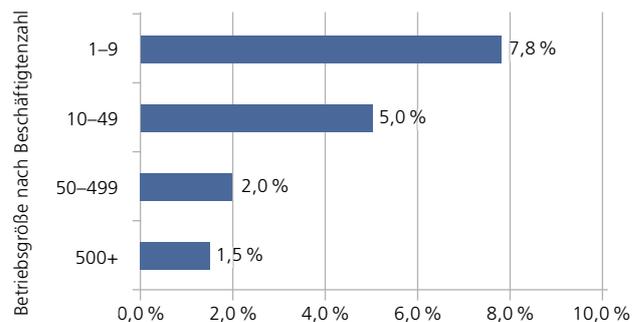
Wenn Beschäftigte den Betrieb verlassen, können sie in vielen Fällen Kompetenzen, die sie sich bei ihrem bisherigen

Das Referenzbetriebsystem – RBS

Das RBS umfasst derzeit ca. 1 400 Ausbildungsbetriebe, die mehrmals im Jahr schriftlich zu aktuellen Themen der betrieblichen Berufsausbildung befragt werden. Die Rücklaufquote in der Befragung 1/2010, die im Zeitraum von Februar 2010 bis Mai 2010 durchgeführt wurde, betrug 35,3 Prozent (427 gewichtbare Fragebögen). Um Aussagen über die Ausbildungsbetriebe in Deutschland zu ermöglichen, wurde die Nettostichprobe hinsichtlich Betriebsgröße und Ost-West-Zugehörigkeit an die entsprechende Randverteilung angepasst. Aufgrund von partiellem Antwortausfall werden jeweils die Fallzahlen berichtet (n=Zahl der antwortenden Betriebe).

Arbeitgeber angeeignet haben, weiterverwenden. Entsprechend sind fast alle Ausbildungsbetriebe (74 %, n=393) der Meinung, dass auch fremde Betriebe von ihren Weiterbildungsinvestitionen profitieren, falls weitergebildete Personen den Betrieb verlassen. Bei den Betrieben über 500 Beschäftigten (n=127) sind es sogar rund 90 Prozent. Entscheidungsrelevant – wenn es um die Übernahme von Wei-

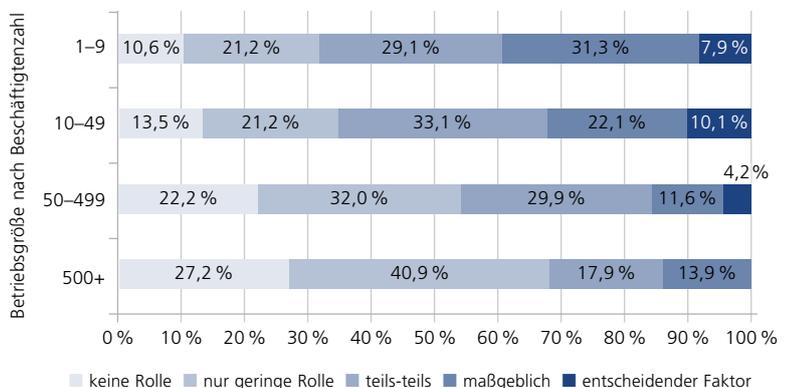
Abbildung 1 Durchschnittliche Abwanderungsrate im Jahr 2009 nach Betriebsgröße



Quelle: RBS-Umfrage 1/2010; n=360

Abbildung 2 Bedeutung einer befürchteten Abwanderung für die Übernahme von Weiterbildungskosten

Frage: „Spielt es bei der Übernahme von Weiterbildungskosten in Ihrem Betrieb eine Rolle, dass andere Betriebe von den Investitionen profitieren, wenn weitergebildete Beschäftigte Ihren Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen?“



Quelle: RBS-Umfrage 1/2010; n=356

terbildungskosten geht – ist diese Erkenntnis aber nur bei deutlich weniger Betrieben (vgl. Abb. 2, S. 39): Insbesondere große Betriebe geben an, hierauf weniger Rücksicht zu nehmen. Bei Kleinstbetrieben und kleineren Betrieben kann dem Aspekt hingegen schon eher eine gewisse Bedeutung zukommen. Dennoch ist es im Allgemeinen nicht der ausschlaggebende Faktor.

In Einklang damit geben die meisten – und zwar rund 88 Prozent aller Betriebe – an, dass sie auch dann nicht stärker investieren würden, wenn weniger Mitarbeiter/-innen den Betrieb auf eigenen Wunsch verließen (n=345). Eine

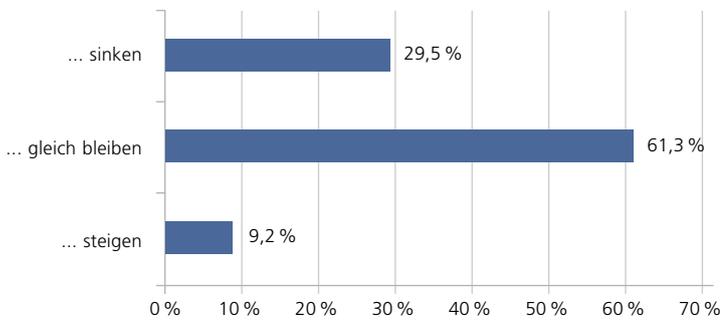
Ausnahme bilden hier nur die Betriebe der kleinsten Größenklasse: Sie sagen in immerhin 19 Prozent der Fälle, dass sie ihre Investitionen steigern würden. Die meisten Betriebe, die sich so äußern, sind Handwerksbetriebe.

Bei der Investition in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten lassen sich die Ausbildungsbetriebe – zumindest auf Basis dieser Daten – kaum von befürchteten Abwanderungen beeinflussen. Obwohl sie der Meinung sind, dass auch fremde Betriebe von ihren Investitionen profitieren, drosseln sie nach eigener Aussage ihre Ausgaben im Allgemeinen nicht. Auch das Verhalten von Konkurrenzbetrieben scheint unschädlich für das eigene Weiterbildungsengagement zu sein. Selbst wenn andere Betriebe in der Branche vermehrt in Weiterbildung investierten, würden nur knapp vier Prozent der Betriebe die eigenen Investitionen zurückschrauben (n=393). Die meisten reagieren gemäß Selbstauskunft überhaupt nicht auf die Weiterbildungspolitik anderer Betriebe in der Branche (81%). 15 Prozent würden die eigenen Investitionen ebenfalls erhöhen. Dies deutet eher darauf hin, dass Weiterbildung auch dazu dient, im Vergleich zu Konkurrenzunternehmen für Arbeitnehmer/-innen attraktiv zu bleiben.

In Übereinstimmung mit diesem Befund stehen die Antworten auf die Frage, ob durch Übernahme von Weiterbildungskosten das Risiko eines Betriebswechsels weitergebildeter Beschäftigter steigt, sinkt, oder gleich bleibt. Von 393 Betrieben glauben immerhin gut 24 Prozent, dass das Risiko eher sinkt. Nur in Einzelfällen wird befürchtet, dass der Wechsel nach einer betrieblich angebotenen Weiterbildung sogar wahrscheinlicher wird. Die Mehrheit geht aber davon aus, dass das Weiterbildungsengagement keinen Einfluss auf das Wechselverhalten der Beschäftigten hat (vgl. Abb. 3).

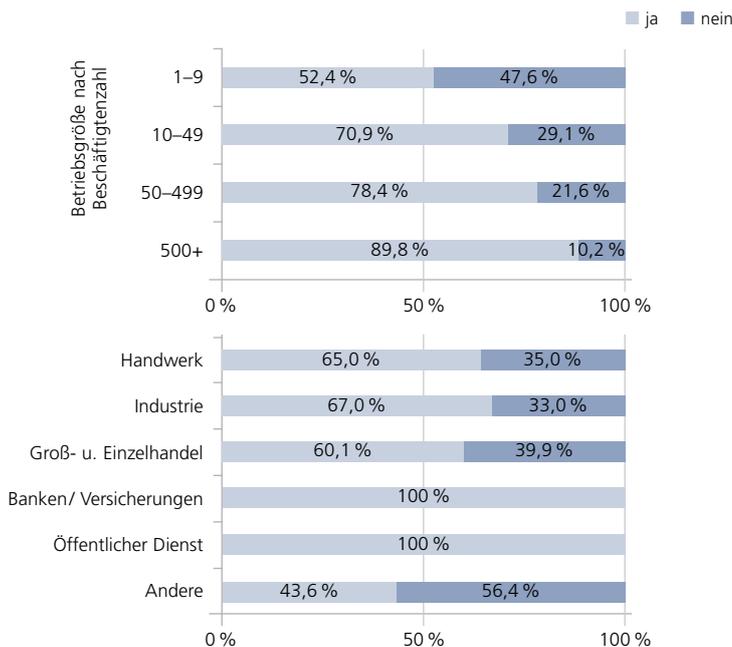
Abbildung 3 **Befürchtetes Abwanderungsrisiko nach Übernahme von Weiterbildungskosten**

Frage: „Durch Übernahme von Weiterbildungskosten wird für unseren Betrieb das Risiko eines Wechsels auf eigenen Wunsch durch weitergebildete Beschäftigte...“



Quelle: RBS-Umfrage 1/2010; n=393

Abbildung 4 **Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen 2009**



Quelle: RBS-Umfrage 1/2010; n=416

Tatsächliches Weiterbildungsengagement der Betriebe

Bezogen auf die Grundgesamtheit der Ausbildungsbetriebe in Deutschland gaben 62 Prozent der Betriebe an, 2009 Weiterbildungsmaßnahmen finanziert zu haben, wobei Banken, Versicherungen und auch der öffentliche Dienst besonders aktiv waren (vgl. Abb. 4).¹ Erwartungsgemäß nimmt die Häufigkeit mit der Betriebsgröße zu. Auffällig ist, dass die Abwanderungsrate bei Betrieben, die 2009 keine Weiterbildung finanziert hatten, deutlich höher war als bei

¹ Dieser Wert ist nicht direkt mit der in der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS für Unternehmen in Deutschland ermittelten Quote vergleichbar. Abgesehen von dem früheren Erhebungszeitpunkt ist zu beachten, dass die Fragestellung im CVTS-Fragebogen wesentlich differenzierter erfolgt und es sich um eine andere Grundgesamtheit handelt (vgl. Käßlinger/Moraal/Schönfeld 2009).

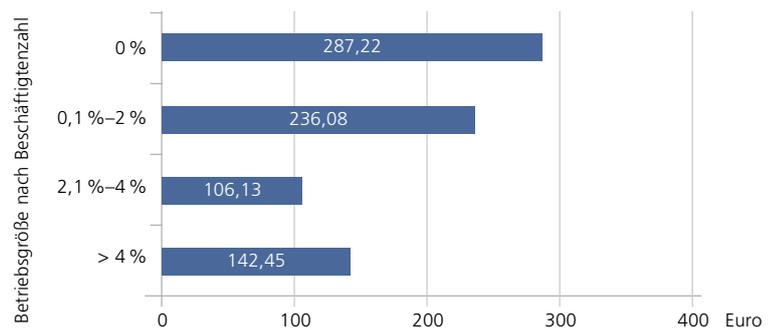
den anderen Betrieben (8,7 zu 4,7 %). Hierbei handelt es sich aber im Wesentlichen um einen Betriebsgrößeneffekt, wie durch eine multivariate Analyse gezeigt werden kann.

Betrachtet man nur die Betriebe, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Weiterbildung finanziert haben, so scheinen die Ausgaben bei höheren Abwanderungsraten zu sinken (Abb. 5). Allerdings erweist sich auch dieser Befund bei Berücksichtigung weiterer Betriebsmerkmale als nicht robust. Im Durchschnitt gaben die Betriebe 229 Euro pro Beschäftigtem für Weiterbildung aus.² Banken und Versicherungen investierten am meisten, auch im öffentlichen Dienst waren die Investitionen relativ hoch (vgl. Abb. 6). Bemerkenswert ist das Weiterbildungsengagement der Kleinstbetriebe. Diese beteiligten sich zwar insgesamt seltener an der Finanzierung (vgl. Abb. 4), doch wenn sie sich beteiligten, waren ihre Pro-Kopf-Ausgaben offensichtlich höher.

Betriebliche Notwendigkeiten leiten Weiterbildungsengagement

Die Betriebe vermitteln in ihren Antworten den Eindruck, dass sich das Weiterbildungsengagement in erster Linie an betrieblichen Notwendigkeiten orientiert und nicht von taktischen Überlegungen im Zusammenhang mit dem Verlust von Beschäftigten und der Weiterbildungspolitik von Konkurrenzbetrieben geleitet wird. Im Zweifel wird Weiterbildung eher als Mittel der Mitarbeiterbindung wahrgenommen. Die Daten zum tatsächlichen Weiterbildungsverhalten stützen diese Aussagen jedoch nur zum Teil: Es gibt nämlich durchaus Indizien für einen negativen Zusammenhang zwischen Weiterbildungsengagement und Abwanderungsverhalten der Beschäftigten. Diese halten aber einer statistischen Überprüfung nicht stand. Zu bedenken ist dabei, dass es sich um eine Stichprobe von Betrieben handelt, die sich bereits für die Erstausbildung entschieden haben und möglicherweise weniger sensibel gegenüber dem Abwandern von aus- oder weitergebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind als Nichtausbildungsbetriebe. Um mehr Gewissheit zu erlangen, sind größere Datensätze nötig sowie ein differenzierteres Fragenprogramm, mit dem auch die Kausalität eines möglichen Effektes zuverlässiger beurteilt werden kann. ■

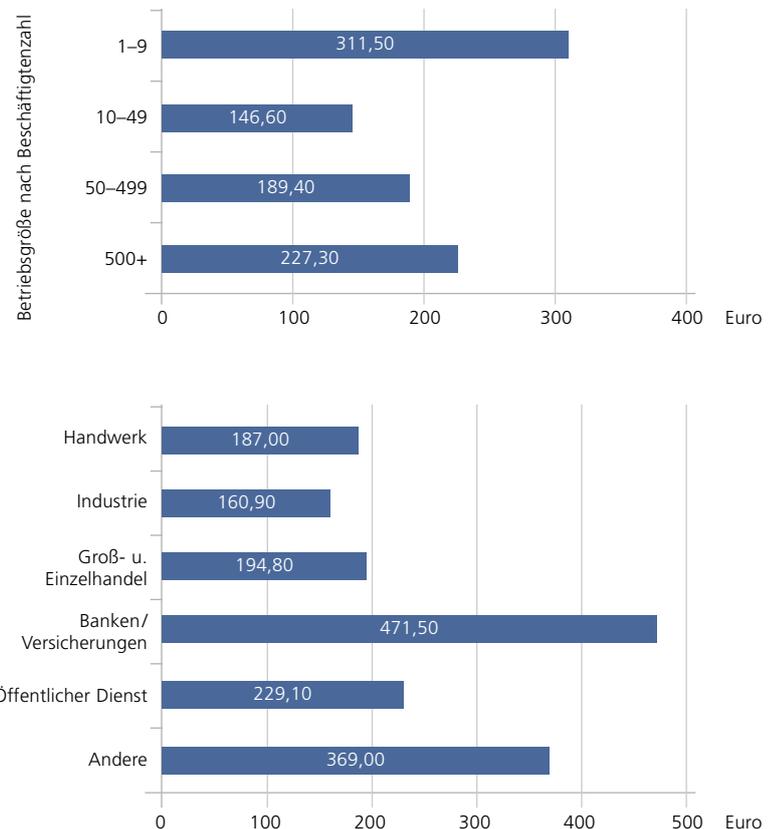
Abbildung 5 **Weiterbildungskosten bei unterschiedlichen Abwanderungsraten** (in Euro)



Quelle: RBS-Umfrage 1/2010; n=232

Abbildung 6 **Kosten für Weiterbildungen pro Beschäftigtem** (in Euro)

Frage: „Wie hoch waren die Kosten (in Euro) für Weiterbildungen 2009 pro Beschäftigtem?“

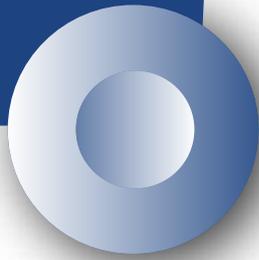


Quelle: RBS-Umfrage 1/2010; n=251 (Betriebe mit Weiterbildungsfinanzierung)

Literatur

² Dieser Wert entspricht in etwa den im Rahmen von CVTS ermittelten direkten Kosten in Höhe von 237 Euro je Beschäftigtem (KÄPPLINGER/MORAAL/SCHÖNFELD 2009). Bei Berücksichtigung von Personalausfallkosten betragen letztere aber mehr als das Doppelte.

KÄPPLINGER, B.; MORAAL, D.; SCHÖNFELD, G.: Ergebnisse der europäischen Betriebsbefragung Continuing Vocational Training Survey 3 (CVTS3). In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Bonn 2009, S. 247–252



Demografischer Wandel in der Daimler AG – Chancen und Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung

ANDREAS MÜRDTER, DIERK MAUCHER

► Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels hat die Daimler AG Herausforderungen für das Unternehmen frühzeitig identifiziert und entsprechende Aktivitäten initiiert. Mit detaillierten Alterssimulationen und einem strategischen HR Resource Management werden bei Daimler die Auswirkungen des demografischen Wandels transparent dargestellt, um zielgerichtete Maßnahmen ableiten zu können. Ein vorrangiges Handlungsfeld stellt hierbei das Gesundheitsmanagement dar. Der Beitrag gibt einen Einblick in die Methodik zum HR Resource Management und geht auf Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung ein.

DEMOGRAFISCHE SITUATION UND HR RESOURCE MANAGEMENT

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/-innen der Daimler AG in Deutschland beträgt aktuell 43 Jahre. Detaillierte Alterssimulationen verdeutlichen, dass der Altersdurchschnitt in den nächsten zehn Jahren auf circa 47 Jahre ansteigen wird. Mit dieser Entwicklung wird sich die Verteilung der Altersgruppen im Unternehmen maßgeblich verändern: in zehn Jahren wird annähernd die Hälfte der Mitarbeiter/-innen der Daimler AG 50 Jahre oder älter sein.

Mit dem HR Resource Management werden weitergehende, auch qualitative Analysen zu den Kapazitäts- und Alterungseffekten des demografischen Wandels durchgeführt. Mit der Simulation von Bestandsstrukturen und Bedarfszenarien werden zukünftige Über- und Unterdeckungen auf Tätigkeitsprofilebene identifiziert.

Bisher wurde das HR Resource Management an sechs Produktionsstandorten der Daimler AG erfolgreich eingeführt (vgl. Abb.). Mit der Pilotierung in Verwaltungsbereichen und in internationalen Standorten wird der Rollout fortgeführt. So werden die Voraussetzungen geschaffen, Transparenz über die zukünftigen Kapazitäts- und Alterungseffekte bei Daimler herzustellen.

Abbildung **Bisherige Projekte und Ergebnisse des HR Resource Management bei Daimler**



Bezogen auf die Kapazitätseffekte werden insbesondere Maßnahmen zum Recruiting, zur Berufsausbildung, zur Personaleinsatzsteuerung, zur Qualifizierung und zur Personalflexibilität und -anpassung in die Wege geleitet. Mit den Alterseffekten werden hingegen die Auswirkungen analysiert, die sich durch die Veränderung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen ergeben.

Für Daimler birgt die demografische Entwicklung Chancen, da das Erfahrungswissen der Mitarbeiter/-innen zunimmt. Eine vierjährige wissenschaftliche Studie im LKW-Werk Wörth weist diese positiven Effekte nach. Hierbei wurde das Alter von Arbeitsgruppen in der Produktion mit Qualitätskennzahlen verglichen. Es wurde eine signifikant positive Entwicklung der Kennzahlen festgestellt, die sich auf das Erfahrungswissen der Mitarbeiter/-innen zurückführen lässt.

Mit dem demografischen Wandel verändert sich aber auch die physische Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen. Als ein Unternehmen mit einer hohen Anzahl manueller Produktionsarbeitsplätze hat Daimler sich dieser Herausforderung zu stellen. Ein priorisiertes Handlungsfeld ist hierbei das betriebliche Gesundheitsmanagement, das sich verstärkt auf den demografischen Wandel durch Intensivierung und Nachhaltigkeit seiner bereits erfolgreichen Aktivitäten einstellt.



(Foto: Daimler AG, Stuttgart)

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT DER DAIMLER AG

Gemeinsam mit Maßnahmen wie dem fähigkeitsgerechten Einsatz von Mitarbeiter/-innen im Rahmen des Integrationsmanagements, ergonomisch optimierten Arbeitsplätzen und der Identifizierung und Positionierung neuer Work-Life-Balance-Trends spielt die präventive und nachhaltige Stärkung der körperlichen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsmanagement der Daimler AG eine zentrale Rolle. Bezogen auf die Handlungsfelder Prävention, Therapie und Rehabilitation (vgl. Kasten) analysiert, konzipiert und implementiert die betriebliche Gesundheitsförderung Maßnahmen für Mitarbeiter/-innen ohne, mit akuten oder bereits chronischen Beschwerden. Alle Mitarbeiter/-innen des Unternehmens sollen so befähigt werden, betriebliche und persönliche Gesundheitspotenziale zu erkennen und entsprechend zu handeln.

Handlungsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung bei der Daimler AG

Prävention: Angebot von Sensibilisierungsmaßnahmen, um die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu erhalten bzw. zu fördern.
Beispiele: Gesundheitskurse, Marktplatz Gesundheit, Gesundheitstrainings, Präventionskuren.

Therapie: Angebot gezielter Maßnahmen zur Behandlung von bestehenden Risikofaktoren und Erkrankungen. Ziel der therapeutischen Maßnahmen ist die Beseitigung bzw. die Linderung von Beschwerden, um die körperliche Leistungsfähigkeit wiederherzustellen.
Beispiele: Physiotherapie, Daimler-Rückenprogramme, Raucherentwöhnung, Sport für Sondergruppen.

Rehabilitation: Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aufgrund einer Erkrankung.
Beispiele: Rehabilitationsnachsorge, arbeitsplatzbezogene Rehabilitation.

Neben den beschriebenen Handlungsfeldern werden Spezialprogramme für definierte Zielgruppen angeboten, die einen direkten Arbeitsplatzbezug bzw. mit der eigentlichen Tätigkeit eng verbunden sind.

In der Gesundheitsmanagementberatung an den Standorten in Deutschland ist das Konzept „Gesundheit erleben“ in Form eines Portfolios integraler Bestandteil. Ziel ist es, die Mitarbeiter/-innen über qualitätsgesicherte „erlebbar“

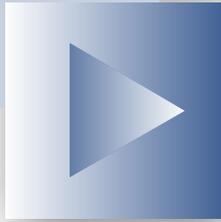
Maßnahmen zu einem gesundheitsorientierten Lebensstil zu bewegen und langfristig zu binden. Ein Angebot der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist beispielsweise der Bereich „Gesundheitstrainings und -kuren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, bestehend aus medizinischen Check-ups, Bewegung, Ernährung und Entspannung. Die angebotenen Maßnahmen sollen der besonderen Beanspruchung aufgrund von Führungsverantwortung oder wechselnder Lebensrhythmen Rechnung tragen. Außerdem sollen die Mitarbeiter/-innen möglichst frühzeitig Eigenverantwortung in Bezug auf den Erhalt der Gesundheit übernehmen.

KRAFTWERK MOBIL: EINE INNOVATIVE MASSNAHME ZUM ERHALT DER INDIVIDUELLEN LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Ausgehend vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement wurde ein spezielles Rückentrainingsprogramm entwickelt, das einfach und unkompliziert während der Arbeitszeit wahrgenommen werden kann. Das „Kraftwerk Mobil“ ist ein mobiles Trainingssystem zur präventiven Stärkung der Rücken- und Bauchmuskulatur. Das Kraftwerk Mobil macht regelmäßig an verschiedenen Haltestellen in den Werkstandorten Station. Dort können die Mitarbeiter/-innen arbeitsnah mit minimalem Zeitaufwand und professioneller Betreuung durch geschulte Trainer/-innen den ersten Schritt in Richtung eines stabilen und gesunden Rückens vollziehen. Das Kraftwerk startet mit einem Eingangstest, bei dem die Kraft der Bauch- und Rückenmuskulatur und deren Gleichgewicht getestet wird. Nach Auswertung der Testergebnisse wird ein computergestützter individueller Trainingsplan für jede Teilnehmerin/jeden Teilnehmer erstellt und wöchentlich ein Mal betreut trainiert. Das „Kraftwerk Mobil“ bietet somit eine hervorragende Möglichkeit, regelmäßig während der Arbeitszeit aktiv die Muskulatur im Rumpfbereich zu stärken und somit langfristig Rückenbeschwerden vorzubeugen bzw. zu beseitigen. Die Reaktionen der Belegschaft sind durchweg positiv: *„Direkt am Arbeitsplatz trainieren zu können, ist eine super Sache. Ich hatte schon Rückenprobleme und muss sagen: Nach dem Training geht's mir gut ...“* meint eine Mitarbeiterin aus dem Werk Bremen.

Am Beispiel „Kraftwerk Mobil“ lässt sich aufzeigen, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter/-innen der Daimler AG im Rahmen des demografischen Wandels eine wesentliche Investition in die Zukunft bedeutet. Sie bietet dem Unternehmen vielseitige Anregungen, die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter/-innen, im Sinn einer zukunftsgerichteten Personalpolitik, effektiv und langfristig zu erhalten und zu sichern.

Die Rückmeldungen aus den verschiedensten Unternehmensbereichen spiegeln den Erfolg der Aktivitäten wider. Alle Aktivitäten des Gesundheitsmanagements der Daimler AG zielen auf eine nachhaltige Förderung der Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen und die Sicherstellung einer wettbewerbsfähigen Belegschaft auch in Zukunft. ■



Der Einfluss der Betriebsgröße bei der Ausbildungsplatzsuche

► In der maßgeblich über die Beruflichkeit geordneten bundesdeutschen Arbeitswelt stellt die Wahl eines Ausbildungsberufs eine zentrale berufsbiografische Weichenstellung dar, die in vielfacher Hinsicht erforscht ist. Demgegenüber wird die Frage, welche Gründe bei den Ausbildungsplatzsuchenden für oder gegen bestimmte Ausbildungsbetriebe sprechen, weitgehend vernachlässigt. Dieser Frage widmet sich dieser Beitrag. Auf Grundlage empirischer Erhebungen in der West- und Vorderpfalz, darunter eine quantitative Befragung von über 4 000 Auszubildenden, wurde u. a. ermittelt, wie bedeutsam die Betriebsgröße aus Sicht der Jugendlichen für die Attraktivität als Ausbildungsunternehmen ist. Die Ergebnisse geben Aufschluss über Einstellungsdimensionen der Jugendlichen und ihre Relevanz im Prozess der Ausbildungsplatzsuche. Vor diesem Hintergrund werden abschließend mögliche Aktionsfelder für das Ausbildungsmarketing kleiner und mittlerer Unternehmen benannt.



CHRISTOPH SCHANK

Dr. rer. pol., wiss. Mitarbeiter am Institut für Wirtschaftsethik, Universität St. Gallen

Die Bedeutung der Betriebsgröße

Empirische Befunde, die sich mit der Betriebswahl auseinandersetzen, sind bis heute selten geblieben (vgl. JAEGER 1973; LANGE 1978; ERNST 1996). Dabei zeigt die demografische Entwicklung auf, dass aus der „Mangelware Lehrstelle“ (EBERHARD u. a. 2006) schon recht bald ein Mangel an (qualifizierten) Interessentinnen und Interessenten zu werden droht. Von Interesse ist es daher zu untersuchen, ob und inwiefern diese Problematik Betriebe in Abhängigkeit ihrer Größe – erfasst als Beschäftigtenzahl¹ – in unterschiedlicher Weise betrifft. Die beiden zentralen Fragestellungen in diesem Beitrag lauten daher:

- Welche Relevanz hat die Betriebsgröße im Prozess der Ausbildungsplatzsuche und
- welche Konsequenzen ergeben sich dadurch für die Wettbewerbssituation insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen am Ausbildungs- und (mittelbar) am Arbeitsmarkt?

Die dazu durchgeführten empirischen Erhebungen sind in den Regionen West- und Vorderpfalz (Rheinland-Pfalz) angesiedelt und beziehen sich explizit auf die dortigen demografischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (vgl. NEUBÄUMER/SESSELMEIER 2008). Das untersuchte Gebiet ist dabei durchaus heterogen. Der noch immer relativ strukturschwachen Westpfalz steht mit der zur Metropolregion Rhein-Neckar zählenden Vorderpfalz einer der leistungsfähigsten deutschen Wirtschaftsräume gegenüber, der sowohl durch Weltkonzerne als auch durch international tätige mittelständische Unternehmen geprägt wird. Der besonders kleine und mittlere Unternehmen treffende Fachkräftemangel zeichnete sich in dieser Region bereits in 2006 durchgeführten Unternehmensbefragungen ab

¹ Zur Abgrenzung von kleinen und mittleren Unternehmen gegenüber Großunternehmen wird die KMU-Definition der Europäischen Kommission herangezogen und dabei aus pragmatischen Gründen allein auf die Anzahl der Beschäftigten rekurriert. Kleine Unternehmen beschäftigen demnach bis 50, mittlere bis 250 und große Unternehmen 250 oder mehr Mitarbeitende. Zur weiteren Differenzierung dient die zusätzliche Kategorie der sehr großen Unternehmen mit 5 000 oder mehr Mitarbeitenden.

(vgl. SCHANK 2007, 2008). Damals gaben 47 Prozent der westpfälzischen und 30 Prozent der vorderpfälzischen Unternehmen mit mindestens 50 und bis zu 200 Beschäftigten an, gegenwärtig nicht alle Ausbildungsplätze besetzen zu können. Auf größere Unternehmen traf dies mit 15 Prozent seltener zu. Unabhängig von der Unternehmensgröße handelte es sich bei den unbesetzten Ausbildungsplätzen mehrheitlich um solche, die zu attraktiven und grundsätzlich stark nachgefragten Ausbildungsberufen im kaufmännischen und technischen Bereich führen. Die These, dass gerade als wenig attraktiv geltende Ausbildungsberufe nicht besetzt werden können, hat sich in dieser Form nicht bestätigt.

Profil der Stärken und Schwächen verschiedener Betriebsgrößen

Die Grundlage der hier vorgestellten Ergebnisse bildet eine quantitative Fragebogenerhebung im Jahr 2007, in die insgesamt 8549 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr an pfälzischen Berufsschulen einbezogen wurden.

Methodisches Vorgehen und Stichprobe

Angesprochen wurden alle 21 pfälzischen Berufsschulen und in diesen alle Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr. Allerdings nahmen nur 18 von 21 Berufsschulen in den Kammerbereichen Industrie und Handel, Handwerk und Landwirtschaft an der Studie teil, womit schlussendlich 7506 Auszubildenden der Fragebogen vorgelegt werden konnte. Mit 4527 ausgewerteten Fragebögen konnte eine Nettorücklaufquote von 52,9 Prozent bezogen auf die Grundgesamtheit aller pfälzischen Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr erzielt werden und insgesamt 148 Ausbildungsberufe abgedeckt werden. Die Abbildung gibt Auskunft über ausgewählte Hintergrundmerkmale der realisierten Stichprobe. Unter Altbewerbenden sind dabei im Rahmen dieser Erhebung Ausbildungsplatzsuchende zu verstehen, die sich vor der letztendlich erfolgreichen Einmündung in die Ausbildung seit mindestens einem Jahr (vergeblich) um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten.

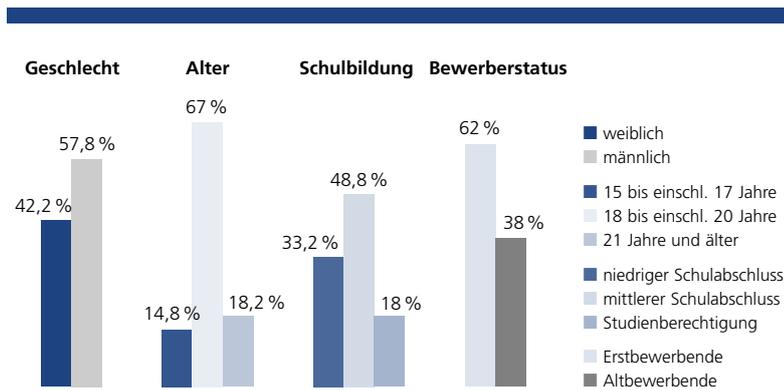
Methodisch ist anzumerken, dass im Rahmen dieser retrospektiven Befragung einzig bereits in ein Ausbildungsverhältnis eingetretene Bewerber/-innen befragt werden konnten. Die Ergebnisse können insofern nicht für jenen Anteil der Alterskohorte sprechen, der noch immer ausbildungssuchend oder alternativ verblieben ist.

Die abgefragten Einstellungsdimensionen gegenüber bestimmten Betriebsgrößen wurden vor dem Hintergrund humankapitaltheoretischer Überlegungen ausgewählt. Die Betriebsentscheidung kann demnach als ein Akt zur Maximierung des Lebenserwerbseinkommens verstanden werden. Dies betrifft insbesondere

- die Arbeitsmarktmobilität, d. h. die Anschlussfähigkeit an andere Arbeitgeber als den Ausbildungsbetrieb,
- die Übernahmewahrscheinlichkeit nach der Ausbildung,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Diese drei Dimensionen zielen auf eine möglichst ununterbrochene Erwerbsbiografie ab. Zudem fallen Weiterbildungsmöglichkeiten, angebotene Karriere- und Aufstiegs-

Abbildung Hintergrundmerkmale der Stichprobe



n = 4.413

pfade und die Höhe des Ausbildungsentgelts darunter, da sie das Einkommen direkt beeinflussen. Neben diesen ökonomisch-investiven wurden noch konsumptive, „außer-ökonomische Kriterien“ aus im weiteren Sinne vergleichbaren Studien gewonnen (vgl. QUANTE-BRANDT/ GRABOW 2008; NEUBÄUMER 1999; ROSENSTIEL/STENGEL 1987; SCHEIN 1980).

In einem ersten Schritt wurden die Befragten um eine Einschätzung der generellen Bedeutung der jeweiligen Dimension gebeten (vierstufige Likert-Skala von „unbedeutend“ bis „sehr wichtig“). In einem zweiten Schritt sollten sie Schulnoten mit Blick auf die Betriebsgrößen vergeben. Die Dimensionen wurden dabei noch einmal umschrieben, um die Verständlichkeit zu erhöhen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 1 (S. 46) dargestellt. Die jeweilige Bestbewertung ist fett hervorgehoben.

Quer über alle abgefragten Dimensionen hinweg wird deutlich, dass es sich bei der Bewertung der Betriebsgrößen um eine regelrecht lineare Entscheidung handelt; Betriebe werden demnach mit steigender Größe bezogen auf die jeweilige Dimension als mehr oder weniger attraktiv wahrgenommen. Die beiden Enden der abgesteckten Pole markieren damit zugleich den höchsten wie auch den niedrigsten Wert.

Kleinen und mittleren Unternehmen zugesprochene Vorzüge bleiben gering an der Zahl und manifestieren sich vordergründig in einem guten Arbeits- und Betriebsklima sowie der Persönlichkeit der Betreuung. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt die Anzahl der wahrgenommenen Stärken zu. Auch wenn die beigemessene Bedeutung der einzelnen Dimensionen berücksichtigt wird, wächst die Attraktivität von Ausbildungsunternehmen mit deutlich steigender Unternehmensgröße. Die bis zu diesem Zeitpunkt gewonnenen Ergebnisse können daher zu den folgenden Aussagen verdichtet werden:

1. Die Betriebsgröße stellt für die Ausbildungsplatzsuchenden eine relevante Entscheidungshilfe dar und ist im Entscheidungsprozess beobachtbar.

Tabelle 1 Stärken und Schwächen verschiedener Betriebsgrößen

Dimension der Einstellung	Nennung mit „sehr wichtig“ (in Prozent)	Betriebsgrößen (Bewertung in Schulnoten)			
		kleine Unternehmen (bis 50 MA)	mittlere Unternehmen (50 bis 250 MA)	große Unternehmen (250 bis 5 000 MA)	sehr große Unternehmen (5 000 MA und mehr)
Arbeitsmarktmobilität	80,4	2,37	2,37	2,30	2,29
Arbeits- und Betriebsklima	77,0	1,89	2,27	2,71	2,92
Übernahmemöglichkeiten	62,2	2,90	2,70	2,46	2,31
Weiterbildungsmöglichkeiten	43,3	3,32	2,74	2,05	1,67
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	41,6	2,26	2,50	2,78	2,89
Selbstverwirklichungsmöglichkeiten	39,1	2,62	2,69	2,81	2,85
Karriere- und Entwicklungspotenzial	38,9	3,58	2,90	2,19	1,81
Vielseitigkeit der Ausbildung	28,3	3,17	2,77	2,30	2,00
Persönlichkeit der Betreuung	27,5	1,92	2,38	2,90	3,19
Arbeitsbelastung	27,2	3,52	3,08	2,67	2,50
Ausbildung mit Gleichaltrigen	22,9	3,41	2,84	2,27	1,97
Ausbildungsvergütung	21,9	3,59	2,93	2,16	1,68
Internationalität der Ausbildung	13,4	4,26	3,43	2,32	1,68

n = 3 305

Tabelle 2 Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten*

Bewerbungsverhalten	lineare Regression		
	β (nicht standardisiert)	β (standardisiert)	p
Einstellung gegenüber Betriebsgröße	2,632	,404	< ,001
Modellfit	korrigiertes R² = ,163		p < ,001

* Konstante: β (nicht standardisiert) = -3 168 p = <,001

n = 3 167

- Die Betriebsgröße signalisiert den Ausbildungsplatzsuchenden sehr spezifische Stärken und Schwächen.
- Gerade kleinen und mittleren Unternehmen werden nur auf sehr wenigen, dafür aber unter Umständen auf sehr bedeutsamen Feldern (Arbeits- und Betriebsklima als zweitbedeutendste Dimension) Vorteile gegenüber großen/sehr großen Unternehmen zugesprochen.
- Die untersuchten Dimensionen lassen nur sehr bedingt Unterschiede zwischen den Geschlechtern und schulischen Abschlussniveaus erkennen; eine spezifische Strategie der Personalrekrutierung (etwa zur gezielten Ansprache von Studienberechtigten) erscheint somit nur begrenzt zielführend.

Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten

Die aufgezeigten Bewertungsmuster geben Auskunft darüber, dass eine unterschiedliche Wahrnehmung in Abhängigkeit der Betriebsgröße stattfindet und die Befragten damit über eine Informationsgrundlage verfügen, auf deren Basis Ausbildungsplatzentscheidungen gefällt werden können. Unbeantwortet bleibt bisher aber die Frage, inwiefern diese Informationen tatsächlich einen Einfluss bei der Ausbildungsplatzsuche ausüben.

Damit sich diese Präferenz für oder gegen bestimmte Betriebsgrößen überhaupt als handlungsleitend erweisen kann, müssen die Befragten zum Zeitpunkt der Ausbildungsplatzsuche über die Betriebsgröße der möglichen Ausbildungsplatzunternehmen hinreichend gut informiert sein. Lediglich 26 Prozent aller Befragten gaben an, während ihrer Informations- und Bewerbungsphase keinen ausreichenden Überblick über die jeweiligen Größen der von ihnen beworbenen Unternehmen besessen zu haben. Knapp drei Viertel (74 %) der Jugendlichen verfügten aber nach eigener Auskunft über ausreichend valide Vorstellungen darüber, welchen Größenordnungen die jeweiligen Unternehmen zuzuordnen sind und konnten daher auch Auskunft darüber erteilen, in welchem Umfang die verschiedenen Betriebsgrößen beworben wurden. Abgefragt wurde ausdrücklich nur das Bewerbungsverhalten und nicht die schlussendliche Einmündung in das Ausbildungsunternehmen, da diese im Gegensatz zur Bewerbung nicht allein von den Befragten kontrolliert werden kann, sondern maßgeblich vom Auswahl- und Entscheidungsprozess des Ausbildungsunternehmens selbst abhängt.

Die Einstellung gegenüber bestimmten Betriebsgrößen und das tatsächliche Bewerbungsverhalten in Abhängigkeit der Betriebsgröße wurde für eine lineare Regression² (vgl. Tab. 2) aufbereitet, um die Kongruenz zwischen Einstellung und Verhalten statistisch abzubilden.

Die Stärke des standardisierten Beta-Wertes (β) und das Signifikanzniveau (p) des Modells legen den Befund nahe, dass der Einstellung gegenüber der Betriebsgröße ein spürbarer Einfluss im Rahmen der Ausbildungsplatzsuche attestiert werden kann. Die Einstellung gegenüber verschiedenen Betriebsgrößen spiegelt sich im eigentlichen Bewerbungsverhalten wider, das heißt bevorzugte Betriebsgrößen werden auch bevorzugt beworben. Dennoch zeigt der relativ geringe Wert des korrigierten R² an, dass allein die Betriebsgrößenpräferenz allein nicht ausreicht, um das vollständige Bewerbungsverhalten zu erklären. Dies ist ein

² Das herangezogene Verfahren der (einfachen) linearen Regression dient dem Aufzeigen von gerichteten Zusammenhängen zwischen einer unabhängigen Variablen (hier: Einstellung gegenüber Betriebsgrößen) und einer abhängigen Variablen (hier: Bewerbungsverhalten). Beide Variablen sind intervallskaliert. Die Analyseschritte zur Modelldiagnose erfolgten nach SCHENDERA (2008, S. 132 ff.).

durchaus erwarteter Befund, da im Rahmen dieses verkürzten Modells bedeutsame Überlegungen etwa zur regionalen Mobilitätsbereitschaft ausgeklammert werden (vgl. SCHANK 2010, S. 268 ff.).

Handlungsempfehlungen für Personalrekrutierung und -politik kleiner und mittlerer Unternehmen

Die bisherigen Ergebnisse verdeutlichen, dass die Betriebsgröße für Ausbildungsplatzsuchende ein Vehikel darstellt, durch das bestimmte Stärken und Schwächen transportiert und ermöglicht werden. Damit dient sie den Ausbildungsplatzsuchenden als eine Orientierungshilfe, da sie viele der relevanten Dimensionen nicht direkt beobachten können.

Die Ergebnisse zeigen – unter dem Vorbehalt notwendiger Vertiefungsstudien – einen Handlungsbedarf für kleine und mittlere Unternehmen auf, da deren wahrgenommene Stärken gegenüber Großunternehmen sehr begrenzt und ihre Schwächen im Gegenzug umso ausgeprägter erscheinen. Kleine und mittlere Unternehmen gelten als berufsbiografisch weniger attraktiv, da sie (vermeintlich) weniger Entwicklungsmöglichkeiten bieten, weniger in das Humankapital ihrer Auszubildenden und Beschäftigten investieren und geringere Ausbildungsvergütungen zahlen. Zudem werden sie häufiger mit Überstunden, Freizeitverlust und monotonen Tätigkeiten in Verbindung gebracht. An diesen Informationen gilt es anzusetzen und für kleine und mittlere Unternehmen passgenaue Ausbildungsmarketingmaßnahmen zu entwickeln, über die gegenwärtig vor allem Großunternehmen verfügen.³ An dieser Stelle können lediglich erste Impulse gegeben und Ansätze aufgezeigt werden:

- Ein Wettbewerb über die Höhe der Ausbildungsvergütung verspricht aufgrund der generell geringen Bedeutung dieser Dimension nur wenig Erfolg und sollte vermieden werden. Diese empirisch untermauerte Empfehlung ist auch deshalb von hoher Relevanz, da gerade an kleine und mittlere Unternehmen der Vorwurf formuliert wird, den von der Einkommenshöhe ausgehenden Motivationseffekt zulasten personalfördernder Aktivitäten zu überschätzen (vgl. WEGMANN 2006, S. 59).
- Betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten in hierarchischer wie auch in fachlicher Hinsicht sollten transparenter gemacht und deutlicher hervorgehoben werden, um berufsbiografische Perspektiven innerhalb der Organisation aufzuzeigen.
- Vorhandene oder unterstützte betriebliche Weiterbildungsangebote, insbesondere wenn sie zu überbetrieblichen, zertifizierten Qualifikationen führen, sollten offensiv beworben werden.

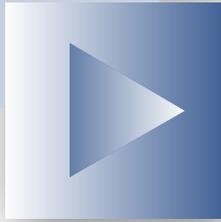
Die vorhandenen Stärken, vor allem das persönliche, ganzheitlich einbeziehende Arbeitsklima, sollten kommuniziert werden. Es ist hierbei sehr förderlich, wenn dabei auf gleichaltrige Auszubildende oder Mitarbeitende verwiesen werden kann.

Im Zuge der demografischen Entwicklung wird sich der Wettbewerb zwischen globalen Weltmarktführern und regional verorteten Mittelständlern sehr wahrscheinlich (weiter) verschärfen. Gerade in jenen anspruchsvollen Ausbildungsberufen, die über alle Größen hinweg zum Einsatz gelangen, wird die Knappheit zunehmen. Die duale Berufsausbildung wird vermutlich allein deshalb ihre Bedeutung behalten, da es gerade den kleinen und mittleren Unternehmen zukünftig schwerer fallen wird, bereits ausgebildete und motivierte Fachkräfte am Markt zu rekrutieren. ■

Literatur

- EBERHARD, V.; KREWERTH, A.; ULRICH, J. G. (Hrsg.): *Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland*. Bonn 2006
- ERNST, C.: *Berufswahl und Ausbildungsbeginn in Ost- und Westdeutschland*. Bielefeld 1996
- JAEGER, A.: *Jugendliche in der Berufsentscheidung. Eine Analyse der Verhaltensweisen von Jugendlichen bei der Berufswahl nach Abschluss der Hauptschule*. Heidelberg 1973
- KLÖS, H.-P.; WEIß, R.; ZEDLER, R. (Hrsg.): *Demographische Entwicklung – Berufsbildung – Personalentwicklung*. Köln 2003, S. 84–95
- LANGE, E.: *Berufswahl. Eine empirische Untersuchung der Berufswahlsituation von Hauptschülern, Realschülern und Abiturienten*. München 1978
- NEUBÄUMER, R.: *Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse*. Berlin 1999
- NEUBÄUMER, R.; SESSELMAYER, W.: *Demografie und Arbeitsmarktentwicklung in Rheinland-Pfalz – Probleme und Politikoptionen*. In: SCHANK, C.; SCHMIDT, M. (Hrsg.): *Demografie und Arbeit. Analysen, Prognosen und Best Practice aus Rheinland-Pfalz*. Kassel 2008, S. 15–25
- QUANTE-BRANDT, E.; GRABOW, E.: *Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess*. Bonn 2008
- ROSENSTIEL, L. V.; STENGEL, M.: *Identifikationskrise? Zum Engagement in betrieblichen Führungspositionen*. Bern et al. 1987
- SCHANK, C.: *Der demografische Wandel der Arbeitswelt. Implikationen für die mittelständische Personalpolitik und Unternehmensführung*. In: BESCHÖRNER, T.; SCHMIDT, M. (Hrsg.): *Corporate Social Responsibility und Corporate Citizenship*. München und Mering 2007, S. 125–143
- SCHANK, C.: *Demografische Herausforderungen für die Unternehmen der Pfalz*. In: SCHANK, C.; SCHMIDT, M. (Hrsg.): *Demografie und Arbeit. Analysen, Prognosen und Best Practice aus Rheinland-Pfalz*. Kassel 2008, S. 33–55
- SCHANK, C.: *Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung. Eine empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive*. Wiesbaden 2010
- SCHNEIN, E. H.: *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco u. a. 1989
- SCHENDERA, C. F.: *Regressionsanalyse mit SPSS*. München 2008
- WEGMANN, J.: *Betriebswirtschaftslehre mittelständischer Unternehmen*. München 2006

³ Vgl. verschiedene Beiträge dazu in KLÖS u. a. (2003).



Vier Jahre wbmonitor-Klimawert – Weiterbildung auf schwankenden Finanzierungsgrundlagen

STEFAN KOSCHECK

► Mit dem wbmonitor-Klimawert wird seit 2007 die wirtschaftliche Situation der Weiterbildungsbranche gemessen. Ziel des konzeptionell an den ifo-Geschäftsklimaindex angelehnten Indikator¹ ist es, eine empirische Basis zur Marktbeobachtung der Weiterbildungslandschaft bereitzustellen und den Einfluss von Finanzierungsstrukturen sichtbar zu machen. Die Daten sollen der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik als Informationsgrundlage dienen hinsichtlich der Bereitstellung und des Erhalts von Strukturen lebenslangen Lernens. Mit der Umfrage 2010 liegt nun eine Zeitreihe von vier Jahren vor. Auf dieser Basis kann eine erste Beurteilung vorgenommen werden, inwieweit das Instrument seiner Zielsetzung gerecht wird.

Wirtschaftsklima in der Weiterbildung positiv, aber rückläufig

2010 war das Wirtschaftsklima in der Weiterbildung positiv mit einem Wert von +23 und stellte sich etwas besser dar als dasjenige der gesamten Dienstleistungsbranche

¹ Für eine Darstellung der konzeptionellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem wbmonitor-Klimawert und dem ifo-Geschäftsklima vgl. FELLER 2007.

wbmonitor ist eine gemeinsam vom BIBB und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) bundesweit durchgeführte Online-Umfrage unter Weiterbildungsanbietern, die jährlich im Mai stattfindet. 2010 nahmen 1 672 Weiterbildungseinrichtungen am wbmonitor teil. Die Angaben der Umfrageteilnehmenden wurden auf die dem wbmonitor zum Umfragezeitpunkt bekannte Grundgesamtheit existierender Anbieter in Deutschland (15.700) gewichtet und hochgerechnet.

Der wbmonitor-Klimawert kann Werte zwischen -100 und +100 annehmen, wobei höhere Werte für eine bessere Stimmungslage stehen. Unter Gewichtung nach den im Vorjahr geleisteten Unterrichtsstunden des jeweiligen Anbieters werden die Differenzen zwischen positiven und negativen Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage und die Differenzen zwischen positiven und negativen Erwartungen für die nächsten zwölf Monate ermittelt. Aus den so gebildeten Salden wird analog dem geometrischen Mittel der Klimawert berechnet.

(+15), das vom ifo Institut für Wirtschaftsforschung im Umfragemonat Mai gemessen wurde. Bei Betrachtung des Zeitverlaufs zeigt sich allerdings, dass der wbmonitor-Klimawert das zweite Jahr in Folge gefallen ist und sich im Vergleich zum bisherigen Höchststand 2008 nahezu halbiert hat (vgl. Abb.). Die Weiterbildungsbranche befindet sich insgesamt betrachtet somit wirtschaftlich in einem Abwärtstrend. Demgegenüber nahm das ifo-Geschäftsklima für das Dienstleistungsgewerbe einen anderen Verlauf: Lagen beide Werte 2007 noch auf ähnlichem Niveau, spiegelt sich die Wirtschaftskrise 2009 im ifo-Wert wesentlich stärker wider und führte sogar zu einem Abfallen in den negativen Bereich. Mit dem Einsetzen der konjunkturellen Erholung zog der ifo-Wert – im Gegensatz zum wbmonitor-Klimawert für alle Anbieter – 2010 wieder deutlich an. Über alle vier Jahre hinweg lag der Klimawert für die Weiterbildungsbranche allerdings immer über dem ifo-Geschäftsklima für das Dienstleistungsgewerbe. Warum die Weiterbildungsbranche von der Wirtschaftskrise insgesamt nur geringfügig negativ betroffen war, aber auch warum sie vom Konjunkturaufschwung 2010 in ihrer Gesamtheit nicht profitieren konnte, zeigt sich bei Betrachtung der Subgruppen mit unterschiedlichen Hauptfinanzierungsquellen.

Betrieblich finanzierte Anbieter nach konjunkturellem Einbruch wieder im Aufwind

Einen ähnlichen Verlauf wie im gesamten Dienstleistungsgewerbe nimmt die wirtschaftliche Entwicklung überwiegend betrieblich finanzierter Weiterbildungsanbieter – wenngleich auf wesentlich höherem Niveau. An dem Einbruch des entsprechenden wbmonitor-Klimawertes 2009 um ca. 40 Punkte lassen sich deutliche Einsparungen der Betriebe bei ihren Weiterbildungsausgaben in der Wirtschaftskrise ablesen. Mit der Konjunkturerholung hingegen kamen den so finanzierten Anbietern wieder gestiegene Investitionen zugute. Der Verlauf der wirtschaftlichen

Situation betrieblich finanzierter Weiterbildungsanbieter bestätigt somit die Annahme eines prozyklischen Weiterbildungsverhaltens von Betrieben. Über den gesamten Zeitraum betrachtet stehen betrieblich finanzierte Anbieter wirtschaftlich deutlich am besten dar, sodass Betriebe prinzipiell als eine lukrative Einnahmequelle für Weiterbildungsanbieter anzusehen sind.

Im Gegensatz zu den betrieblich finanzierten Anbietern konnten stark von den Arbeitsagenturen/ARGen abhängige Weiterbildungsanbieter als einzige der betrachteten Subgruppen von der Wirtschaftskrise profitieren und erzielten 2009 ihren bisherigen Höchstwert von +45. Zurückzuführen ist dies auf die kompensatorischen, antizyklischen Weiterbildungsförderungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Arbeitsagenturen, zu nennen sind etwa die Ausweitung des Programms WeGebAU sowie die Förderung von Kurzarbeitenden im Rahmen des Konjunkturpakets II. Bereits im Folgejahr bekamen die Arbeitsagentur-finanzierten Anbieter jedoch deutlich rückläufige Eintrittszahlen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu spüren, insbesondere im Rechtskreis SGB III (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Folglich ist ihr Klimawert um 30 Punkte deutlich abgerutscht und das Geschäftsklima im Vergleich zu allen Anbietern unterdurchschnittlich.

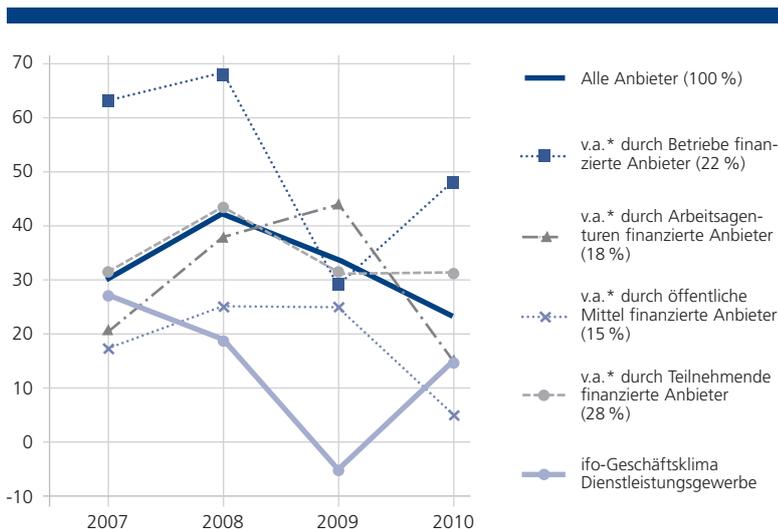
Überwiegend öffentlich finanzierte Weiterbildungsanbieter wie z. B. Volkshochschulen weisen in allen Jahren unterdurchschnittliche Klimawerte auf. 2010 hat sich ihr Klima deutlich verschlechtert. Die wirtschaftliche Entwicklung primär teilnehmerfinanzierter Anbieter gleicht annähernd derjenigen aller Anbieter, wenngleich im Gegensatz zu diesen von 2009 auf 2010 die Lage stagnierte und sich nicht verschlechterte.

2010 wurde der **wbmonitor**-Klimawert somit in erster Linie durch das stark rückläufige Wirtschaftsklima überwiegend Arbeitsagentur-finanzierter sowie überwiegend öffentlich finanzierter Anbieter nach unten gezogen. Wieder gestiegene betriebliche Weiterbildungsausgaben von Betrieben konnten diesen Abwärtstrend abfedern, jedoch nicht vollständig kompensieren.

Valides Instrument zur wirtschaftlichen Stimmung in der Weiterbildung

Die Entwicklung des **wbmonitor**-Klimawertes zur Messung des Wirtschaftsklimas in der Weiterbildung veranschaulicht in den ersten vier Jahren seit der Initiierung plastisch die Schwankungen in den Finanzierungsgrundlagen der Weiterbildung. In dem betrachteten Zeitraum sind diese vorwiegend auf die Wirtschaftskrise und auf politische Entscheidungen zurückzuführen. Die Schwankungen der einzelnen Hauptfinanzierungsquellen verdeutlichen, dass es für Anbieter ein Risiko darstellt, sich zu sehr auf eine einzelne Finanzquelle zu konzentrieren. Stattdessen sind flexible Organisationsstrukturen erforderlich, um zeitnah unter-

Abbildung Verlauf des **wbmonitor**-Klimawertes 2007 bis 2010



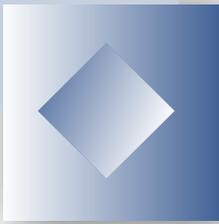
* Mindestens 50 Prozent Finanzierungsanteil in der Weiterbildung aus der genannten Einnahmequelle
 Quellen: BIBB/DIE **wbmonitor**-Umfragen 2007–2010; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 05/2007, 05/2008, 05/2009, 05/2010

schiedlichen Anforderungen der einzelnen Finanzquellen entsprechen zu können. Allerdings ist dann häufig auch der Erwerb von Anerkennungen/Zulassungen/Zertifizierungen erforderlich, um in anderen Weiterbildungssegmenten tätig werden zu können (vgl. AMBOS u. a. 2010). Erleichtert würde eine breitere Ausrichtung durch mehr Transparenz und wechselseitige (Teil)Anerkennung von Leistungen, die Anbieter mit bereits erworbenen Anerkennungen erbracht haben. Im Gegensatz zu dem hohen Stellenwert, der Lebenslangem Lernen vonseiten der Politik zugemessen wird, steht die schwankende öffentliche Finanzierung. Der starke Rückgang der Klimawerte 2010 bei entsprechend finanzierten Anbietern kann als Alarmsignal der Gefahr eines Abbaus bestehender Weiterbildungsinfrastrukturen interpretiert werden, welche nur mit hohem Aufwand wiederherzustellen wären.

Vier Jahre nach der Einführung des **wbmonitor**-Klimawertes in der Weiterbildung kann in einer ersten Zwischenbilanz festgehalten werden, dass dieser dem eingangs formulierten Anspruch gerecht werden konnte und sich als ein valides Instrument zur Bestimmung der Wirtschaftslage von Weiterbildungsanbietern erwiesen hat. Die Fortschreibung der Zeitreihe in den kommenden Jahren verspricht somit die Weiterführung einer Datenbasis, mit der **wbmonitor** eine oft beklagte Forschungslücke schließt. ■

Literatur

- AMBOS, I. u. a.: *wbmonitor* Umfrage 2010: Wie regelt sich der Weiterbildungsmarkt? Bonn 2010. – URL: https://www.wbmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20110223.pdf (Stand: 10.05.2011)
- FELLER, G.: Ein Klimaindex für die Bildungslandschaft. In: *Report. Zeitschrift für Bildungsforschung* 30 (2007) 3, S. 61–74



Bericht über die Sitzung 1/2011 des Hauptausschusses am 10. März 2011 in Bonn

GUNTHER SPILLNER

► Der Hauptausschuss beriet, wie in jedem Frühjahr, den aktuellen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung, zu dem er eine Stellungnahme verabschiedete. Erneut widmete er sich Themen der europäischen Berufsbildung und gab hierzu eine Empfehlung zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und eine weitere zur European Taxonomy of Skills, Competencies and Occupations (ESCO) ab. Zudem ließ er sich über den Stand der Ressortarbeitsgruppe der Bundesregierung zum Übergangmanagement informieren.

Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses im Web

Empfehlung zum weiteren Vorgehen bei der Erarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)

URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA140.pdf

Stellungnahme zur „European Taxonomy of Skills, Competencies and Occupations“ (ESCO)

URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA141.pdf

Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011

URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA142.pdf

BERUFSBILDUNGSBERICHT 2011

Für die Bundesregierung hat sich die Kombination eines schlanken, fundierten und konzentrierten Berufsbildungsberichts der Bundesregierung mit einem umfassenden Datenreport des BIBB auch im dritten Jahr bewährt. Der Anspruch, gemeinsam das Hauptbuch der Berufsbildung zu

sein, werde erfüllt. Alle wesentlichen Informationen zur Entwicklung der Berufsbildung würden geliefert und seien mit dem Nationalen Bildungsbericht kompatibel. Der Berufsbildungsbericht werde in den nächsten Jahren seinen Fokus stärker auf Ergebnisse von Programmen und Maßnahmen ausrichten. Das neue Format von Berufsbildungsbericht plus Datenreport wurde auch von allen anderen Bänken im Hauptausschuss positiv gewürdigt. In einer mehrheitlich beschlossenen Gemeinsamen Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts widmete sich der Hauptausschuss der aktuellen Lage am Ausbildungsmarkt, der Fachkräftesicherung, dem Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf sowie dem Thema DQR; die Stellungnahmen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer wurden als Minderheitsvoten mit veröffentlicht.

DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN/ESCO

LOTHAR HERSTIX, KMK, Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW und Ko-Vorsitzender des Arbeitskreises (AK) DQR von Bundesregierung und KMK, gab ein Statement zum aktuellen Sachstand des DQR aus Sicht der KMK ab. Der vorliegende Qualifikationsrahmen sei ein sehr gutes Produkt, das sorgfältig von diversen Expertengruppen geprüft worden sei. Der Schulausschuss der KMK habe Vorschläge für die Zuordnung allgemeinbildender Abschlüsse unterbreitet, die Grundlage für eine Diskussion im AK DQR seien. Übergeordnetes Ziel sei, die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems im DQR mit Blick auf den europäischen Kontext angemessen zu berücksichtigen. Dies gelte insbesondere auch für die besondere Qualität der allgemeinen Hochschulreife, die sich in den meisten Mitgliedsstaaten nicht in vergleichbaren Abschlüssen wiederfinde. Übereinstimmend sei es das Ziel, das bestehende deutsche Berechtigungssystem nicht zu tangieren oder gar auszuhebeln, weshalb an einer niedrigschwelligen rechtlichen Implementation des DQR gearbeitet werde. Was die Zuordnung non formalen und informellen Lernens betrifft, sollte diese wichtige Frage erst einmal zurückgestellt werden. Der DQR sei zunächst ein Instrument, um zertifizierte und validierte Abschlüsse zuzuordnen.

Im Anschluss daran gaben DR. BERND BAASNER als Sprecher der Arbeitgeber und INGRID SEHRBROCK als Sprecherin der Arbeitnehmer im Hauptausschuss Statements zum DQR ab. In der Diskussion wurde deutlich gemacht, dass Grundlage des DQR die Verknüpfung von Bildungspolitik, Berufsbildungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und Wirtschaftspolitik sei. Es sei wichtig, noch bestehende Dissense in Bezug auf die Zuordnung zu minimieren. Diese betreffen insbesondere die Niveauzuordnung des Abiturs im Verhältnis zu deutschen Berufsabschlüssen. „Training made in Germany“ sei ein gutes Qualitätssiegel, das man selbstbewusst darstellen könne und das in anderen Staaten hohe Geltung besitze. Deutschland verfüge über ein exzellentes Berufsbildungssystem, das eine nachhaltige Voraussetzung für die Stärke von Industrie, Handel und Handwerk in Deutsch-

land sei. Zum weiteren Vorgehen bei der Erarbeitung des DQR gab der Hauptausschuss eine Empfehlung ab. Auch zum Thema ESCO (European Taxonomy of Skills, Competencies and Occupations) beschloss der Hauptausschuss eine Empfehlung, die im Nachgang zur Sitzung an die zuständigen EU-Kommissare, Generaldirektionen, ausgewählte Mitglieder des Europäischen Parlaments und weitere Stellen auf europäischer Ebene gesandt wurde.

ÜBERGÄNGE IN DIE BERUFSBILDUNG

ROLAND SCHAUER, BMAS, informierte über den Sachstand der Ressortarbeitsgruppe „Übergangssystem“ der Bundesregierung. Deren Bestandsaufnahme habe ergeben, dass es auf Bundesebene zurzeit siebzehn Bundesprogramme, zwölf Förderinstrumente und drei Dienstleistungen (zu Berufsberatung, Berufsorientierung, Ausbildungsvermittlung usw.) gebe. Es solle geklärt werden, ob Überschneidungen bestehen und ob sich Bündelungsmöglichkeiten dort ergeben, wo mehrere Akteure agieren. Konkrete Ergebnisse sollen noch im Laufe dieses Jahres im Kontext mit der Instrumentenreform vorgelegt werden.

KORNELIA HAUGG, BMBF, bezeichnete es als positiv, dass im Hauptausschuss Einvernehmen darüber bestehe, dass das Übergangssystem analysiert werden müsse und dass die Zahl der unabgestimmten Maßnahmen auf allen Ebenen reduziert werden solle. Die unterschiedlichen Perspektiven und Logiken der Systeme (Schule, Berufsbildung, Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt u. a.) sollten in den Blick genommen werden. Eine reine Reduktion der Maßnahmen könne allerdings nicht das Ziel sein. Eine pauschale Vereinheitlichung oder Zusammenführung von Maßnahmen nur um der Reduzierung willen sei aus haushaltsspezifischen und inhaltlichen Gründen weder möglich noch wünschenswert.

MANFRED KREMER, Präsident des BIBB, betonte die Wichtigkeit, Leitziele zu formulieren. Der Ausgangspunkt liege in den Schulen mit Kompetenzchecks, Berufseinstiegsbegleitung und Betriebspraktika. Jugendliche, die ausbildungsreif seien, aber keinen Ausbildungsplatz gefunden hätten, sollten nicht in die Berufsvorbereitung einmünden, sondern durch eine gezielte, systematische Ergänzung von Ausbildungsangeboten zum Berufsabschluss geführt werden; Berufsvorbereitung sollte den noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen vorbehalten bleiben.

WEITERE THEMEN

Der Hauptausschuss nahm zu den Ausbildungsordnungen Augenoptiker/-in, Bootsbauer/-in, Textilgestalter/-in im Handwerk, Buchbinder/-in, Medientechnologe/-in Druckverarbeitung (Printmedienverarbeiter/-in), Packmitteltechnologe/-in und Schifffahrtskaufmann/-frau Stellung. Außerdem stimmte er der Verordnung zur Gleichstellung der bei der Bundesknappschaft erworbenen Prüfungszeugnisse über das Bestehen der Prüfung nach dem Tarifvertrag über die Fortbildung von Angestellten mit Zeugnissen zur Sozial-



Verabschiedung von Manfred Kremer vom Hauptausschuss (Foto: BIBB/E.S.)

versicherungsfachwirtin oder zum Sozialversicherungsfachwirt – Fachrichtung knappschaftliche Sozialversicherung zu. MANFRED KREMER legte in Bezug auf den BIBB-Haushalt Fakten und Gründe für die beantragte erhöhte Bundeszuweisung des Grundhaushalts dar und warb um Unterstützung für sein Bemühen, einen bedarfsgerechten Haushalt aufzustellen und dafür einen entsprechenden Stellenplan und eine angemessene Sachmittelausstattung zu beantragen. Er erläuterte die bereits erfolgten, eingeleiteten und fortdauernden Schritte zur Effizienzsteigerung und Ressourcenplanung und stellte insbesondere klar, dass es bei seinem Antrag nicht darum gehe, den Bundeshaushalt zusätzlich zu belasten und Einsparungsbemühungen zu konterkarieren, sondern von den wachsenden Mitteln für die Bildung insgesamt einen adäquaten Anteil für die berufliche Bildung und das BIBB zu sichern. Kornelia Haugg wies darauf hin, dass das BMBF das BIBB in den vergangenen Jahren mit Projektmitteln in erheblichem Umfang ausgestattet habe, durch die das BIBB massiv in seinen Kompetenzen gestärkt worden sei. Im Rahmen von Projektausschreibungen des BMBF könne sich das BIBB als Forschungsinstitut um weitere Mittel bewerben. Dies sollte bei der Gesamtdiskussion berücksichtigt werden, um kein falsches Bild entstehen zu lassen.

MANFRED KREMER nahm zum letzten Mal vor seinem Ausscheiden als Präsident des BIBB Ende April an einer Sitzung des Hauptausschusses teil. Er wurde von den Sprecherinnen und Sprechern aller Bänke mit Nachdruck für seine Verdienste und als stets souveräner, kompetenter, verlässlicher und humorvoller Partner gewürdigt. Man werde seinen klugen Rat und seine ausgleichende Art vermissen. Gleichzeitig zeigte man sich erfreut darüber, dass in der Person von PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT ESSER eine geeignete Nachfolge gesichert sei. Kremer dankte für viele Jahre der guten Zusammenarbeit. Die Arbeit im BIBB habe er als Höhepunkt seines Berufswegs empfunden. Er appellierte an alle Akteure, die deutsche Berufsbildung als Aushängeschild für die Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft weiter zu hegen und zu pflegen. ■



Tarifpolitik zur Bewältigung des demografischen Wandels und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der IG BCE

FRANK CZICHOS

► Mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (TV DEMO) haben die Sozialpartner in der chemischen Industrie im April 2008 als eine der ersten Branchen in Deutschland einen Tarifvertrag abgeschlossen, der die Auswirkungen und Herausforderungen des demografischen Wandels aufgreift und den Unternehmen passgenaue Instrumente an die Hand gibt. Mittlerweile gilt der Tarifvertrag auch in weiteren Branchen des Organisationsbereichs der IG BCE, so z. B. in einigen Regionen in der Kunststoffindustrie.

WESENTLICHE BESTANDTEILE DES TV DEMO

Der TV DEMO gilt für 550 000 Beschäftigte, die in 1 900 Betrieben der chemischen Industrie beschäftigt sind. Mit ihm wurden die Betriebe der Tarifpartner verpflichtet, eine Demografieanalyse durchzuführen, die Aufschluss über den Handlungsbedarf im Unternehmen geben sollte und als Grundlage der weiteren Planung dient. Auf dieser Grundlage werden die personalpolitischen Herausforderungen für die Zukunft untersucht. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen. In der Personalpraxis gibt es typische Handlungsfelder, die im Zusammenhang mit

demografiebedingten Fragestellungen in Betracht kommen. Wesentliche Themenschwerpunkte werden im TV DEMO dabei exemplarisch genannt:

- **Arbeitsorganisation:** Um eine längere Lebensarbeitszeit zu ermöglichen, sind geeignete Rahmenbedingungen für eine alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung zu gewährleisten (Verfahren, Abläufe, gesundheitsgerechte Arbeits- und Schichtplangestaltung/Arbeitszeitmodelle). Dabei geht es zum einen um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit im gesamten Erwerbsverlauf (= altersgerecht) und zum anderen um spezielle Aspekte, die insbesondere ältere Beschäftigte betreffen können (= altersgerecht).
- **Betriebliche Gesundheitsförderung:** Betriebliche Gesundheitsförderung dient der Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie zielt sowohl durch die Optimierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung auf eine gesundheitliche Gestaltung der Arbeitsabläufe als auch durch verschiedene Aktionen (wie Gesundheitstage oder Sportangebote) und Aufklärungskampagnen auf Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten.
- **Förderung und Forderung einer kontinuierlichen Qualifizierung, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer/-innen zu erhalten und zu aktualisieren:** In Form eines tariflichen Angebots erhalten die Betriebsparteien mit dem TV DEMO die Möglichkeit, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen das für die chemische Industrie wichtige Thema der Mitarbeiterqualifizierung weiter zu fördern und dabei betriebspezifisch auszugestalten. Hier flossen weitgehend die bisherigen Regelungen des Qualifizierungs-Tarifvertrags aus 2003 ein. Neben der Durchführung einer Qualifizierungsplanung und daraus abgeleiteten Qualifizierungsmaßnahmen werden auch Grundsätze der fairen Kostenteilung (Zeit und Geld) unter Berücksichtigung des betrieblichen und des individuellen Nutzens geregelt. Der Eigenbeitrag der Arbeitnehmer/-innen (bei eher bzw. überwiegend individuellem statt betrieblichem Nutzen) erfolgt in der Regel in Zeit; die entsprechenden Zeitanteile können durch Zeitguthaben aus Langzeitkonten entnommen werden.
- **Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers im Unternehmen:** Um einen umfangreichen Abfluss von Wissen aus den Unternehmen in den nächsten Jahren zu verhindern, sollte für ein funktionierendes Wissensmanagement neben informationstechnischen Lösungen auch der gezielte Wissenstransfer zwischen den Generationen der Mitarbeiter eines Unternehmens gefördert werden.
- **Demografiefonds:** Die Arbeitgeber stellen einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 300 Euro pro Tarifbeschäftigten des jeweiligen Betriebs zur Verfügung. Dieser Betrag erhöht sich jeweils zum 1. Januar eines Kalen-

derjahrs (erstmalig zum 1. Januar 2011) um den jeweiligen prozentualen Tarifierhöhungssatz des Vorjahrs. Der betriebliche Demografiefonds kann für die Instrumente Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC) oder tarifliche Altersvorsorge verwendet werden, wobei die Instrumente auch miteinander kombiniert werden können.

UMSETZUNG UND BEWERTUNG DES TV DEMO

Gemäß TV DEMO war die Demografieanalyse bis zum 31.12.2009 durchzuführen. Circa 90 Prozent der Unternehmen konnten die Frist einhalten, die Übrigen wurden damit im Laufe des ersten Halbjahrs 2010 fertig. Mit der Bewertung der Analyse waren die Betriebsparteien gleichermaßen beauftragt. So mussten die Unternehmen sich mit dem Betriebsrat über die Handlungsfelder und Maßnahmen sowie die Verwendung des Demografiefonds einigen. Die vereinbarten Ergebnisse wurden im Regelfall in einer Betriebsvereinbarung niedergelegt.

Die von den Sozialpartnern gemeinsam getragene Stiftung „Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie“ (CSSA) hat im Januar Untersuchungsergebnisse zur Umsetzung des TV DEMO veröffentlicht.¹ Die Umfrage zeigt, dass die Mehrheit der 360 befragten Betriebe im demografischen Wandel eine ernste Herausforderung sieht. Aus der Befragung lassen sich die Gewichtungen der Handlungsfelder klar ablesen. Hohe Priorität haben dabei:

- Ausbildungsplatzangebot beibehalten oder erhöhen,
- betriebliche Nachfolgeplanung organisieren,
- ergonomisch optimierte Arbeitsplätze gestalten,
- Berücksichtigung des Leistungsvermögens der (älteren) Beschäftigten,
- Einsatz von Gesundheitschecks sowie Programmen zur Bewegungsförderung,
- Wissenstransfer: Systematische Einarbeitungszeiten, altersgemischte Lern- und Arbeitsgruppen, Jobrotation.

Bewertet man aus heutiger Sicht den Erfolg des TV DEMO, so muss man dies differenziert vornehmen: Bei der Ausgestaltung wurden einige Schwachstellen erkennbar. So wurde zum Beispiel die Demografieanalyse mit sehr unterschiedlicher Qualität durchgeführt. Neben der Erhebung der Altersstruktur bestand auch die Aufforderung, das jeweilige Qualifikationsniveau der Beschäftigtengruppen nach Funktionsbereichen und den verschiedenen Tätigkeits- bzw. Hierarchiestufen vorzunehmen, was nicht immer mit der nötigen Differenzierung betrachtet wurde. Ebenso liegen wenige Erkenntnisse darüber vor, inwieweit bzw. in welcher Qualität Maßnahmen zum Wissenstransfer zwischen ausscheidenden und verbleibenden jüngeren Beschäftigten erfolgt sind bzw. organisiert werden.

Um auf der Basis der durchgeführten Altersstrukturanalyse zusätzlich eine detailliertere Qualifizierungsbedarfsanalyse durchzuführen bzw. sich der Thematik anzunähern, bietet die IG BCE ihren Betriebsratsgremien mit einem Weiterbildungsberaternetzwerk Unterstützung an. In diesem mit ESF-Mitteln geförderten Projekt führen die Berater/-innen Workshops mit den betroffenen Betriebsräten (und falls gewünscht auch mit der Geschäftsführung) durch, um notwendige und sinnvolle Schritte zu identifizieren.

Unabhängig von den bestehenden Schwachstellen bei der Umsetzung des Tarifvertrags ist dieser qualitative tarifpolitische Ansatz insgesamt ein großer Erfolg. Die Demografiediskussion ist in der chemischen Industrie von globalen Betrachtungen auf die ganz konkrete betriebliche Situation heruntergebrochen worden. Es ist nicht nur sensibilisiert worden, es wurde ganz deutlich der individuelle betriebliche Handlungsdruck identifiziert. Erste wichtige Schritte wurden mit dem TV DEMO eingeleitet, um den demografischen Wandel besser bewältigen zu können. Es gilt nun, die Aktivitäten von der Ebene eines Initialprojektes in einen kontinuierlichen Prozess zu überführen.

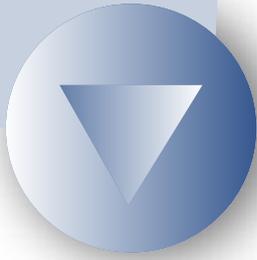
WEITERE TARIFPOLITISCHE INSTRUMENTE

Die Sozialpartner in der chemischen Industrie haben neben dem TV DEMO weitere tarifpolitische Instrumente entwickelt, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

- Mit dem **Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“** wird bis 2013 die Beibehaltung der Ausbildungsaktivitäten auf hohem Niveau festgeschrieben. Jährlich wird ein Ausbildungsplatzangebot von 9 000 Ausbildungsplätzen unterbreitet.
- Mit dem **Tarifvertrag „Start in den Beruf“** werden Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen für leistungsschwächere Jugendliche angeboten und finanziert, die zu über 80 Prozent in ein Ausbildungsverhältnis einmünden.
- Der im Zeichen der Finanz- und Wirtschaftskrise im letzten Jahr abgeschlossene **Tarifvertrag „Brücke in Beschäftigung“** bietet durch einen Finanzierungsfonds Unternehmen Unterstützung an, um Jugendliche in ein befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, damit so die Beschäftigungsfähigkeit dieser jungen Menschen durch das Erlangen entsprechender Berufserfahrung wesentlich erhöht wird.

Auch wenn in der Tarifrunde 2011 nach der Zurückhaltung in der Krise klare monetäre Ziele im Vordergrund standen, halten die Chemie-Sozialpartner qualitative Gestaltungselemente zur Bewältigung von besonderen Herausforderungen weiterhin für sinnvoll und unabdingbar. ■

¹ Vgl. dazu URL: www.cssa-wiesbaden.de (Stand: 21. März 2011).



„Wieder entdeckt – neu gelesen“

HOLLE GRÜNERT erinnert an Gutachten

Zur Situation der Lehrlingsausbildung Prognosen der Berufsstruktur – Methoden und Resultate

Burkart Lutz; Wolfgang Dietrich
Winterhager
erschieden in: Deutscher Bil-
dungsrat (Hrsg.): Gutachten und
Studien der Bildungskommission,
Bd. 11., Ernst Klett Verlag, Stutt-
gart 1970, 346 Seiten



HINTERGRUND

Im Sommer 1966 richtete die neu geschaffene Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats einen Unterausschuss „Schule und Arbeitswelt“ ein. Auf seine Initiative geht der vorliegende Band zurück. Er enthält

- das Gutachten von WOLFGANG DIETRICH WINTERHAGER (Ökonom an dem unter Leitung von Hellmut Becker gegründeten Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin) zur Situation der Lehrlingsausbildung,
- das Gutachten von BURKART LUTZ, (der gerade das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München aufgebaut hatte) zu Prognosen der Berufsstruktur und
- die Dokumentation von zwei Hearings mit Sozialpartnern und anderen Akteuren zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung (Herbst 1968) sowie statistische und bibliografische Übersichten.

Es handelt sich um einen gewichtigen Beitrag aus der Zeit kurz vor der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes Anfang 1969. Liest man die Texte heute (wieder), werden zeitgebundene Problemlagen und vor ihrem Hintergrund die Ausmaße der Berufsbildungsreform deutlich: Die duale Berufsausbildung war noch stark handwerklich geprägt. Sie wurde durch eine Fülle von teils auf Bundes-, teils auf Landesebene erlassenen Gesetzen und Verordnungen geregelt.

„Wieder entdeckt – neu gelesen“: Idee und Ziel

Im Jahr 2011 erscheint die BWP im 40. Jahrgang. Aus diesem Anlass werfen wir einen Blick auf die „jüngere Geschichte“ der Berufsbildung. Vorgestellt wird an dieser Stelle pro Ausgabe eine Studie oder Veröffentlichung, die in den 1970er/frühen 1980er Jahren große Beachtung in der Berufsbildungsszene fand. Diese Titel werden nun 40 Jahre später noch mal in Erinnerung gerufen und es wird gefragt, was aus heutiger Sicht dazu zu sagen ist. Unterscheiden sich Problemanalysen und Konzepte von damals zu denen von heute? Was hat sich seither in der Berufsbildung zu der behandelten Fragestellung getan? Ist ein Buch – vielleicht zu Unrecht – ganz in Vergessenheit geraten? Und was macht das eine oder andere Buch von „damals“ heute noch lesenswert?

Das Fehlen eines einheitlichen Ordnungsrahmens leistete Qualitätsmängeln Vorschub, die Anlass zur Besorgnis gaben.

QUALITÄT DER AUSBILDUNG

Aus der Bestandsaufnahme leitete Winterhager Minimal-kriterien zur Sicherung der Ausbildungsqualität ab, deren Verwirklichung aber „nur dann möglich sein [wird], wenn man sich entschließt, die Kosten der betrieblichen Ausbildung – etwa mit Hilfe eines Fondssystems – gleichmäßiger zu verteilen“ (S. 47). Gegen diese vom Bildungsrat, von Gewerkschaften und anderen Kräften erhobene Forderung gab es Widerstand, der schließlich zur Einsetzung der Edding-Kommission und damit zu einem Entscheidungsaufschub führte. Als die Ergebnisse der Kommission Mitte der 1970er Jahre vorlagen, war das gesellschaftspolitische Klima für eine solche Reform ungünstiger geworden.

Auch ohne Reform der Finanzierung seien Sofortmaßnahmen durchführbar – so u. a. die Aktualisierung und Vereinheitlichung der Ordnungsmittel, die obligatorische Durchführung von Eignungsprüfungen für Jugendliche ohne Volksschulabschluss, jährliche Zwischenprüfungen, die Pflicht zum Abschluss eines Lehrvertrags, die bessere Ausbildung der Ausbilder/-innen und andere. Die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats nahm viele der Vorschläge in ihre Empfehlungen zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung auf und formulierte weitere.

Sowohl bei WINTERHAGER (S. 22) als auch in den Unterlagen des Bildungsrats (S. 58) wird auf das zu gründende zentrale Institut für Berufsbildungsforschung verwiesen, das die Verantwortung für die Neuordnung und Weiterentwicklung der Ordnungsmittel übernehmen sollte. Dieses Vorhaben stieß in den Hearings auf allgemeine Zustimmung.

ENTWICKLUNG DER BERUFSSTRUKTUR

All das gehört zur Geschichte der Berufsbildungspolitik. Das Gutachten von LUTZ enthält Aussagen zur Entwicklung der Berufsstruktur, von denen einige von erstaunlicher Aktua-

lität sind. Auch wenn er mit Nachdruck die erheblichen methodischen Schwierigkeiten von Berufsprognosen und die Begrenztheit des statistischen Materials betonte, benannte er doch drei „einigermaßen gesicherte Entwicklungen“:

- Das tendenzielle Verschwinden ungelerner Tätigkeiten (z. B. manuelle Erdarbeiten). Die wichtigste Konsequenz dieses Trends liege darin, „dass durch entsprechende Maßnahmen der früher sehr häufige und heute noch immer bei einer statistisch nicht unbeträchtlichen ... Minderheit zu beobachtende direkte Weg vom Volksschulabschluss in zwangsläufig ungelernete Erwerbstätigkeit versperrt werden muss“ (S. 328).
- Der Bedeutungsverlust traditioneller handwerklicher Lehrberufe. LUTZ erwartete nicht ihr völliges Verschwinden. Für Reparaturen oder Luxusfertigungen könne sich eine Bedarfsstabilisierung auf niedrigem quantitativen Niveau mit unter Umständen erheblich gesteigerten qualitativen Anforderungen vollziehen. Die Einordnung der für diese Berufe nötigen Ausbildung in ein modernes Ausbildungssystem hielt er für schwierig.
- Die starke Zunahme von Zahl und Bedeutung technischer Fachkräfte. Es sei dringend notwendig zu prüfen, ob die in Deutschland weit verbreitete Aufstiegsqualifizierung technischer Fachkräfte (zumindest unterhalb des Ingenieurniveaus) ausreichend ist oder ob zusätzlich neue Ausbildungswege etabliert werden müssten.

Der größte Teil der Erwerbsbevölkerung gehöre zu Beschäftigungsgruppen, für die bisher nur „unklare oder widersprüchliche Entwicklungen“ feststellbar sind (S. 330).

Arbeitsorganisatorische und betriebsstrukturelle Veränderungen könnten sich in einer Verringerung des Bedarfs an qualifizierter Arbeit in der unmittelbaren Fertigung bei gleichzeitig wachsender Bedeutung industrieller Facharbeiterqualifikationen in „produktionsorientierten Sekundärprozessen (Versuch, Entwicklung und Montage; Wartung, Instandhaltung und Reparatur)“ äußern (S. 331).

Die Rolle der angelernten Arbeitskräfte werde stark zunehmen, aber sich zugleich differenzieren: Substitution von Ungelernten wie auch von Fachkräften durch Angelernte, Entstehung neuer Tätigkeiten auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen sind einige der Stichworte. Die ausbildungspolitischen Konsequenzen seien erheblich. Gerade bei den qualifizierten Angelerntentätigkeiten zeige sich eine Art von „Qualifikationslücke“ (S. 339). Erste Reaktionen zielten darauf ab, auch für (bisherige) qualifizierte Angelerntentätigkeiten eine dreijährige Lehre einzuführen und für andere „Formen der verkürzten, eineinhalb- bis zweijährigen ‚Anlern-Lehre‘ wieder zu aktivieren“ (ebd.).

Bei den Büro- und Verwaltungsangestellten erwartete LUTZ, phasenverschoben, ähnliche Tendenzen wie bei den Fach-

kräften und angelernten Arbeitskräften. Er verwies auf die „zunehmende Feminisierung des Büros“ (S. 340), auf eine verstärkte vertikale Arbeitsteilung im Bereich mittlerer und höherer Qualifikationen und darauf, dass Personaleinsparungen im Zusammenhang mit der Einführung elektronischer Datenverarbeitung in erster Linie die angelernten Bürotätigkeiten treffen.

WAS BLEIBT?

Die Berufsausbildung müsse – so ist in verschiedenen Schriften von LUTZ aus jener Zeit zu lesen – Gegenstand tief greifender Reformen sein. Er forderte die „Dynamisierung der Berufsausbildung“ ... und ausreichende Möglichkeiten für eine spätere berufliche Weiterbildung. Rang und Rolle berufspraktischer Ausbildung im Bildungssystem seien neu zu bestimmen und alle Teile des Bildungssystems auf sie zu beziehen. Eine derart große Reform blieb aus, doch werden einige der Ansätze heute – wenn auch unter veränderten Bedingungen – in den Debatten wieder aufgegriffen, so z. B. im Rahmen der Einführung berufsqualifizierender Bachelorstudiengänge und damit verbunden dem Verhältnis von Berufsausbildung und akademischer Bildung oder auch im Kontext der Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens. ■

Informell erworbene Kompetenzen

KRISTINA BEINKE, SONJA SPLITTSTÖSSER

Wissen, was ich kann

Verfahren und Instrumente der Erfassung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen

Marcus Flachmeyer u. a. (Hrsg.)

Waxmann Verlag, Münster 2010, 116 Seiten, 19,90 EUR, ISBN 978-3-8309-2349-7



Auf nationaler und europäischer Ebene wurde in den vergangenen Jahren die Bedeutung informell erworbener Kompetenzen wiederholt gewürdigt. In Deutschland existiert eine Vielzahl an Instrumenten der Kompetenzerfassung, die jedoch unterschiedliche Ziele verfolgen und unterschiedliche Methoden verwenden.

Einen gelungenen Einstieg in die Thematik der Kompetenzerfassung sowie einen ersten Überblick über die in Deutschland zum Einsatz kommenden Instrumente und

Verfahren bietet der Sammelband „Wissen, was ich kann“, in dem die Ergebnisse des Projekts IBAK (Identifizierung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen) vorgestellt werden. Das Projekt zielt darauf ab, in Deutschland angewendete Verfahren der Kompetenzerfassung zu inventarisieren und Akteuren der Erwachsenenbildung und anderer Organisationen Anregungen für einen Erfahrungs- und Kenntnisaustausch zu bieten.

Kernstück der Veröffentlichung ist das von ANDREAS SCHULTE HEMMING und ASJA-BERENIKE SCHÜLLER vorgestellte Inventar an Instrumenten zur Erfassung informell erworbener Kompetenzen. Insgesamt werden 51 Verfahren aufgeführt und Informationen zu verschiedenen Kriterien gegeben. Ergänzt wird diese Inventarisierung durch Kurzbeiträge, die weitere grundlegende Informationen zum Thema Kompetenzerfassung liefern. MARCUS FLACHMEYER stellt in seinem Beitrag zunächst europapolitische Entwicklungen zum lebenslangen Lernen und zum informellen Lernen anhand der zentralen Veröffentlichungen vor. Anschließend skizzieren MARCUS FLACHMEYER und LILIA SUPPES deutsche Aktivitäten zur Entwicklung von Methoden und Instrumenten zur Erfassung von informellem Lernen wie bspw. verschiedene Initiativen der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. oder des Verbundprojekts „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“. ANDREAS SCHULTE HEMMING und LILIA SUPPES stellen anschließend verschiedene Ansätze zur Systematisierung dieser Instrumente vor: So können bspw. quantitative oder qualitative Methoden eingesetzt werden oder die Kompetenzen können durch eine Selbst- oder eine Fremdeinschätzung ermittelt werden. Über die Ziele und

Vorgehensweise des Projekts IBAK gibt der Beitrag von SCHULTE HEMMING und SCHÜLLER detailliert Auskunft. Einen ausführlicheren Überblick zu in Freiwilligenarbeit erworbenen informellen Kompetenzen und zu Möglichkeiten diese zu erfassen, geben ORTRUD HARHUES und HEIKE HONAUER, die zudem auf die defizitäre Forschungslage in diesem Bereich hinweisen.

ANDREAS SCHULTE HEMMING geht im Folgenden auf psychometrische Verfahren ein, die Kompetenzen mittels objektiver Messverfahren erfassen, und stellt sowohl Stärken als auch Schwächen dieser Verfahren heraus. Den Abschluss der Veröffentlichung bildet ein Beitrag von ORTRUD HARHUES und HEIKE HONAUER, die sich der gegenwärtigen Diskussion von Kompetenzfeststellung und vor allem der Fokussierung auf berufliche Verwertbarkeit gegenüber kritisch äußern und vielmehr eine kompetenzorientierte Bildung, die auch gesellschaftliche Kompetenzen einbezieht, fordern. Ein Glossar von ANDREAS SCHULTE HEMMING mit den wichtigsten, die Thematik betreffenden Begriffen rundet diese Veröffentlichung ab.

Fazit: Die Publikation leistet einen Beitrag zur aktuellen Diskussion um die Validierung von informell erworbenen Kompetenzen nicht nur aus deutscher, sondern auch aus europäischer Perspektive. Trotz des relativ knapp gehaltenen Umfangs gelingt es den Autorinnen und Autoren, sämtliche relevanten Aspekte der Thematik anzusprechen und eine Übersicht über die in Deutschland verwendeten Verfahren zu bieten. Empfehlenswert ist zudem ein Blick auf die zum Projekt gehörige Datenbank (www.competences.info), die weitergehende Informationen bereitstellt. ■

Aktuelle Neuerscheinungen

LOTHAR BEINKE

Berufswahlschwierigkeiten und Ausbildungsabbruch

Fritz Lang Verlag, Frankfurt 2011
117 Seiten, 19,80 EUR, ISBN 978-3-631-61481-5

CHRISTINE VON BLANCKENBURG, HANS-LIUDGER DIENEL (Hrsg.)

Alt und Jung im Handwerk

Ausbildungspaten und intergenerationelle Verantwortung als Erfolgsfaktor für die berufliche Praxis
Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2011
179 Seiten, 32,- EUR, ISBN 978-3-515-09645-4

DANIELA HOLZER, BARBARA SCHRÖTTNER, ANNETTE SPRUNG (Hrsg.)

Reflexionen und Perspektiven der Weiterbildungsforschung

Waxmann Verlag, Münster 2011
226 Seiten, 29,90 EUR, ISBN 978-3-8309-2402-9

MAREN METZ, FABIENNE THEIS (Hrsg.)

Digitale Lernwelt – Serious Games

Einsatz in der beruflichen Weiterbildung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2011
207 Seiten, 29,90 EUR, ISBN 978-3-7639-4807-9

ANDREAS RAUSCH

Erleben und Lernen am Arbeitsplatz in der betrieblichen Ausbildung

VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2011
420 Seiten, 49,95 EUR, ISBN 978-3-531-18079-3

REGINA RICHTER, EDELTRUD HABIB

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

22 Praxisbeispiele
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2011
232 Seiten, 29,90 EUR, 978-3-7639-4799-7

CHRISTOPH SCHANK

Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung

Eine empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive
VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2011
310 Seiten, 39,95 EUR, ISBN 978-3-531-17617-8

BETTINA SIECKE, DIETMAR HEISLER (Hrsg.)

Berufliche Bildung zwischen politischem Reformdruck und pädagogischem Diskurs

Festschrift zum 60. Geburtstag von Manfred Eckert
Eusl Verlag, Paderborn 2011
386 Seiten, 34,- EUR, ISBN 978-3-940625-17-5



Pursuing all options to beat the shortage of skilled workers

Interview with the chief executive of the Federal Employment Agency, Frank-Jürgen Weise

Independently of cyclical shortages, model-based calculations of future demand for skilled workers point to the demographic trend as another factor accentuating the mismatch between labour supply and demand for specific skills and in particular regions. At the beginning of the year, the Federal Employment Agency published a position paper setting out the potentials of various measures aimed at establishing a solid data basis for the skilled workforce debate and averting an impending shortage of skilled workers. In this interview Frank-Jürgen Weise explains the steps that need to be taken.

BARBARA HESS, HANS DIETRICH VON LOEFFELHOLZ

Highly qualified migrants

Meeting demand for skilled workers through immigration; integration aspects and the costs of non-integration

The article deals with the preconditions, implications and benefits of controlled immigration in the context of the skilled workforce debate. On the basis of skilled worker forecasts, it maps out the demand for highly qualified migrants and draws attention to the costs of non-integration. It also presents the findings of a survey by the Federal Office for Migration and Refugees (BAMF), which shed light on highly qualified migrant workers' motives and their intentions to remain in Germany. In conclusion, the authors make a case for a joined-up migration and integration policy and specify key areas for action.

KRISTINA BEINKE, SANDRA BOHLINGER

Recognition of qualifications gained abroad

Unexploited potential for securing the skilled workforce

People with vocational qualifications acquired abroad represent a pool of potential for securing the skilled workforce. Without recognition of their qualifications in Germany, most of them are either in employment for which they are overqualified or are not employed at all. In response to this problem, a draft bill was approved at the end of March 2011 to improve the assessment and recognition of vocational qualifications and occupational diplomas acquired abroad. The article compares and contrasts the planned innovations with the current position on recognition in Germany, and explores the extent to which the proposals might solve the present recognition problems.

TORSTEN DUNKEL

Forecasts of qualification needs and demand for skilled workers in Europe

In the past, both skilled-worker shortages and "gluts" of academics have been observed time and time again. While the provision of information on expected labour market developments and qualification needs cannot necessarily prevent these kinds of cycles, it can at least smooth them out. The article discusses the significance of qualification forecasts at European level, presents findings from the European qualification forecast up to 2020, and discusses challenges for European education and employment policy.

ANKE BAHL, AGNES DIETZEN, MARLIES DORSCH-SCHWEIZER

Diversity instead of competition and displacement

Diversification of in-company vocational education as a strategy for securing the skilled workforce

The article examines the options open to companies to meet qualifications needs, paying particular attention to company-based initial and continuing vocational education and training. It presents selected findings from an expert survey which show that companies are increasingly concentrating on internal recruitment models and developing various initiatives to combine the benefits of company-based competence development with academic learning.

NORMANN MÜLLER, ULRIKE AZEEZ

In-company continuing vocational education despite employee departures?

Great importance is often attached to in-company continuing vocational education and training as a means of meeting skilled workforce needs. In a survey of companies engaged in initial vocational training, BIBB asked them about their level of engagement in continuing vocational education and training, also looking for any indication that this level of engagement might be diminished by the spectre of employee departures. The article presents the companies' own self-assessments as well as the findings concerning employee departure and engagement in continuing vocational education and training.

CHRISTOPH SCHANK

The influence of company size on apprenticeship-place seeking

The choice of a training occupation is a crucial turning point in the occupational biography and has been researched from many angles. Less research has been addressed to the reasons that attract or deter apprenticeship-place seekers from applying to particular training companies. The findings from empirical studies in the regions of West and Anterior Palatinate, presented in this article, give an insight into young people's attitudinal dimensions and their relevance in the process of seeking an apprenticeship place. Against this background, the article concludes by specifying possible fields of action for the apprentice-recruitment marketing of small and medium-sized companies.

STEFAN KOSCHECK

Four years of the wbmonitor Climate Index: continuing education and training on unstable financial foundations

Since 2007 the Continuing Education and Training Monitor Climate Index (wbmonitor Klimawert) has been tracking the economic situation in the continuing vocational education and training sector. Similar in concept to the Ifo Business Climate Index on which it is based, the indicator's purpose is to provide an empirical basis for market observation of the continuing vocational education landscape, and to lend visibility to the influence of financing structures. With the 2010 survey now complete, a four-year time-series is available – a sufficient basis for conducting a preliminary evaluation of the instrument's performance in relation to its objectives.

Translation: Deborah Shannon, Academic Text and Translation, Norwich

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

40. Jahrgang, Heft 3/2011, Mai 2011

Redaktionsschluss 13. Mai 2011

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.),

Dr. Astrid Recker (stellv. verantw.),

Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser

Telefon: 02 28 - 107-17 23/-17 24

E-Mail: bwp@bibb.de

Internet: www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Thomas Bergzog, BIBB; Prof. Dr. Sandra Bohlinger,

Universität Osnabrück; Prof. Dr. Gerhard Christe,

Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberuf-

hilfe (IAJ) Oldenburg; Margit Ebbinghaus, BIBB;

Melanie Hoppe, BIBB; Barbara Lorig, BIBB; Dr. Loert de

Riese-Meyer, Henkel AG & Co. KGaA, Düsseldorf

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: 0521 - 9 11 01 -11, Fax -19

E-Mail: service@wbv.de

Bezugpreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 7,90 €, Jahresabonnement 39,70 €

Auslandsabonnement 44,40 € jeweils

zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines

Jahres beim Verlag erfolgen.

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich

geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit

Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion

als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge

stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers

dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare

werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341-4515

- **KRISTINA BEINKE**
Universität Osnabrück
Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Postfach 4469
49069 Osnabrück
kristina.beinke@uni-osnabrueck.de
- **PROF. DR. SANDRA BOHLINGER**
Universität Osnabrück
Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Postfach 4469
49069 Osnabrück
sandra.bohlinger@uni-osnabrueck.de
- **FRANK CZICHOS**
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Abt. Berufliche Bildung/Weiterbildung
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
frank.czichos@igbce.de
- **DR. TORSTEN DUNKEL**
Area Research and Policy Analysis
Cedefop
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki
torsten.dunkel@cedefop.europa.eu
- **PD DR. HOLLE GRÜNERT**
Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Emil-Aderhalden-Straße 6
06108 Halle (Saale)
gruenert@zsh.uni-halle.de
- **BARBARA HEB**
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Gruppe 22: Migrationsforschung
Frankenstraße 210
90461 Nürnberg
barbara.hess@bamf.bund.de
- **DR. HANS DIETRICH VON LOEFFELHOLZ**
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Gruppe 22: Migrationsforschung
Frankenstraße 210
90461 Nürnberg
dr.hans-dietrich.loeffelholz@bamf.bund.de
- **DIERK MAUCHER**
Daimler AG
Betriebliche Gesundheitsförderung/
Strategie/Portfolio/Innovationen
096-E656
70546 Stuttgart
dierk.maucher@daimler.com
- **ANDREAS MÜRDTER**
Daimler AG
Generationen- und strategisches
Belegschaftsmanagement
096-E656
70546 Stuttgart
andreas.muertder@daimler.com
- **DR. DONG-YEOL PARK**
Center for Vocational Education
Innovation
KRIVET
46, Samseong-ro seo 22 gil,
Gangnam-gu
Seoul 135-949
Republic of Korea
pdy3498@krivet.re.kr
- **DR. CHRISTOPH SCHANK**
Institut für Wirtschaftsethik an der
Universität St. Gallen (IWE-HSG)
Tannenstraße 19
CH-9000 St. Gallen
christoph.schank@unisg.ch
- **SONJA SPLITTSTÖBER**
Universität Osnabrück
Fachgebiet Berufs- und
Wirtschaftspädagogik
Postfach 4469
49069 Osnabrück
ssplitts@uni-osnabrueck.de
- **FRANK-JÜRGEN WEISE**
Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
frank-juergen.weise@arbeitsagentur.de
- **DR. GERD ZIKA**
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit (BA)
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg
gerd.zika@iab.de
- **ULRIKE AZEEZ**
azeez@bibb.de
- **ANKE BAHL**
bahl@bibb.de
- **DR. PETER BOTT**
bott@bibb.de
- **DR. AGNES DIETZEN**
dietzen@bibb.de
- **MARLIES DORSCH-SCHWEIZER**
dorsch-schweizer@bibb.de
- **PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT ESSER**
esser@bibb.de
- **DR. ROBERT HELMRICH**
helmrich@bibb.de
- **STEFAN KOSCHECK**
koscheck@bibb.de
- **MANFRED KREMER**
bwp@bibb.de
- **TOBIAS MAIER**
tobias.maier@bibb.de
- **DR. NORMANN MÜLLER**
normann.mueller@bibb.de
- **GUNTHER SPILLNER**
spillner@bibb.de
- **KLAUS TROLTSCH**
troltsch@bibb.de
- **DR. GÜNTER WALDEN**
walden@bibb.de



Kompetenzen entwickeln – Chancen eröffnen

6. BIBB-Berufsbildungskongress 2011 **Eröffnung durch Bundespräsident Christian Wulff**

Der 6. Berufsbildungskongress des Bundesinstituts für Berufsbildung bietet in fünf Foren und 21 Arbeitskreisen eine einzigartige Plattform für intensiven Informations- und Erfahrungsaustausch sowie Diskussionen und Gespräche über die zentralen Themen und Zukunftsfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

- Forum 1: **Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem**
- Forum 2: **Modernisierung der beruflichen Bildung**
- Forum 3: **Berufliche Bildung im Lebensverlauf**
- Forum 4: **Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen**
- Forum 5: **Internationalität der Berufsbildung**

19. und 20. September 2011
MARITIM Hotel, Berlin

*Der Treffpunkt für alle
Expertinnen und Experten
der beruflichen Bildung*

Weitere Informationen und Anmeldung:
www.bibb.de/berufsbildungskongress

Zukunft Personal



20.-22. September 2011
Messe Köln



**Europas größte Fachmesse
für Personalmanagement**

www.zukunft-personal.de

Zeitgleich mit



2. Europäischer Fachkongress für E-Learning,
Wissensmanagement und Personalentwicklung

Mit freundlicher Unterstützung von



Medienpartner

