

DEMOGRAFIE UND REGION

Wettbewerb um Nachwuchskräfte

- ▶ Wettbewerb um Nachwuchskräfte
in ländlichen Regionen

Strategische Weiterentwicklung
beruflicher Schulen

- ▶ Strategische Weiterentwicklung
beruflicher Schulen

Betriebliche Ausbildungsstrategien
in ostdeutschen KMU

- ▶ Betriebliche Ausbildungsstrategien
in ostdeutschen KMU

EDITORIAL**3 Meister in Europa: Bildungspolitisch aufgestiegen – als Stabilitätsanker gefährdet?**

FRIEDRICH HUBERT ESSER

BERUFSBILDUNG IN ZAHLEN**4 22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung**

STEFAN KOSCHECK, HANA OHLY

THEMENSCHWERPUNKT**6 Demografiestrategien in Unternehmen**

Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden des Demografie-Netzwerks (ddn), Rudolf Kast

10 Auspendlerüberschuss trotz guter Lehrstellenversorgung in Ostdeutschland

Verschärfter Wettbewerb um Nachwuchskräfte fordert ländliche Regionen heraus

HOLGER SEIBERT, MIRKO WESLING

15 Berufliche Schulen im demografischen Wandel
Perspektiven für die strategische Weiterentwicklung

HORST WEISHAUPT

20 Demografische Veränderungen in der Region meistern

Aufgaben und Herausforderungen des Regionalen Berufsbildungszentrums Dithmarschen

PETER KRUSE

22 Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund und gezielte Zuwanderung besser nutzen

HANS DIETRICH VON LOEFFELHOLZ

26 Regionale Passungsprobleme und Betriebe mit rückläufigen Ausbildungsstellen

SABINE MOHR, KLAUS TROLTSCH, CHRISTIAN GERHARDS

31 Betriebliche Ausbildungsstrategien im demografischen Wandel

Ergebnisse einer Untersuchung kleiner und mittlerer Unternehmen in Ostdeutschland

ANDREAS DIETRICH, ROBERT W. JAHN, MAX KLÖPFEL

36 Regionale Netzwerke im virtuellen Raum

ELSA SCHUMACHER

38 Herausforderungen des demografischen Wandels im Gastgewerbe

OLAF KATENKAMP, KERSTIN GUHLEMANN, ARNO GEORG

40 Gesund bis zur Rente durch einen Berufswechsel

Das Projekt »Horizontaler Berufsumstieg: eine neue berufliche Chance für ältere Beschäftigte

HANNA ZIESCHANG, DIETMAR BRÄUNIG, DENISE HAUSMANN

42 Regionale Ausbildungsförderung durch die Stiftung ProRegion

WOLFGANG HAAS

44 Literatúrauswahl zum Themenschwerpunkt**BERUFE****46 Novellierung der ReNoPat-Ausbildung**

ANKE KOCK

WEITERE THEMEN**48 Reduziert die Einführung eines Mindestlohns die Anreize, eine Berufsausbildung aufzunehmen?**

HARALD PFEIFER, GÜNTER WALDEN, FELIX WENZELMANN

51 Intern und extern rekrutierte Fachkräfte im Handwerk

Verwertung beruflicher Qualifikationen und Einkommen im Vergleich

KATARZYNA HAVERKAMP

56 Swedish VET Challenges in the Automation Industry

Lessons learned from the ECVET Projekt EURIAC

PERNILLA ÖHBERG

REZENSIONEN**58 Massive Open Online Courses**

BODO RÖDEL

59 KURZ UND AKTUELL**66 Autorinnen und Autoren**
Impressum

Diese BWP-Ausgabe im Internet:

www.bibb.de/bwp-2-2014

Meister in Europa: Bildungspolitisch aufgestiegen – als Stabilitätsanker gefährdet?



FRIEDRICH HUBERT ESSER
Prof. Dr., Präsident des Bundes-
instituts für Berufsbildung

Liebe Leserinnen und Leser,

die Meisterfeier der Handwerkskammer Dortmund vor wenigen Wochen war ein besonderer Festtag für die berufliche Bildung. Zum ersten Mal wurden Meisterbriefe mit dem Hinweis auf das DQR/EQR-Niveau 6 überreicht. Bundesbildungsministerin WANKA sprach in ihrer Festrede von einem bildungspolitischen Meilenstein. Dabei betonte sie, dass der deutsche Meisterbrief und die duale Berufsausbildung nicht auf Druck aus Europa ausgehöhlt werden dürfen. Schließlich werden in den Berufen mit Meisterpflicht der überwiegende Teil der Handwerkslehrlinge ausgebildet. Hintergrund ist die Initiative der EU-Kommission, bestehende Berufszugangsregelungen in den Mitgliedsstaaten zu überprüfen und die Sorge des Handwerks, die Meisterpflicht infrage stellen zu wollen.

Die mahnenden Hinweise sind berechtigt!

Eine aktuelle Studie des Seminars für Handwerkswesen an der Universität Göttingen zeigt, dass sich die 2004 vorgenommene Abschaffung der Meisterpflicht für eine Reihe von Handwerksberufen negativ auf die Ausbildungsbereitschaft und die Stabilität von Existenzgründungen auswirkt. Die Göttinger stellen fest, dass Handwerker/-innen ohne Meisterbrief deutlich weniger ausbilden als geprüfte Handwerksmeister/-innen. Vor 2004 bildeten 20 Prozent der Existenzgründer/-innen in den betroffenen Handwerken aus – heute sind es nur noch drei Prozent, so die Studie. Außerdem sind über die Hälfte der Neugründungen von Nicht-Meisterbetrieben nach fünf Jahren wieder vom Markt verschwunden. Die bislang erfolgte Deregulierung im Handwerk trägt folglich nicht zu mehr Stabilität bei. Im Gegenteil: Die nachlassende Ausbildungsleistung schadet nicht nur dem Handwerk, sondern ebenso anderen Wirtschaftsbereichen. Denn Handwerksgezellinnen und -gesellen sind auch in Industriebetrieben begehrte Fachkräfte und deshalb gefragt!

Geprüfte Meister/-innen sind nicht nur qualifiziert auf eine Existenzgründung vorbereitet. Mit ihrem Handwerk beherrschen sie ein komplexes Wissensgebiet. Ihre Qualifikationen umfassen detaillierte gewerkspezifische Kenntnisse

und Fertigkeiten sowie die Fähigkeit, neueste Erkenntnisse in das eigene Qualifikationsprofil kontinuierlich zu integrieren. Hinzu kommen sicherheits- und gesundheitsrelevante Vorsorgemaßnahmen, die für die selbstständige Ausübung von Handwerken von wesentlicher Bedeutung sind.

Meisterqualifikation: Garant für eine hochwertige Berufsausbildung

Moderne Meisterprüfungsverordnungen legen heute den Akzent auf die Unternehmerpersönlichkeit, die eigenverantwortlich betriebliche Prozesse steuern kann. Entwurf, Berechnung, Planung, Konzeption und Kalkulation von Kundenaufträgen sowie die damit verbundene produktiv-technische wie auch gestalterische Ausführung nach Maßgabe vorgegebener Qualitätsstandards müssen beherrscht werden. Die Zeiten, wo es in Meisterprüfungen hauptsächlich um das »Meisterstück« ging, sind schon lange vorbei. Damit ist der Meisterbrief auch Garant einer hochwertigen Berufsausbildung in Deutschland. Denn die Meisterprüfung beinhaltet auch die Ausbilderprüfung und leistet damit einen Beitrag zur Zukunftssicherung des dualen Systems.

Schlussendlich macht dies alles eine anforderungsgerechte Aus- und Fortbildung möglich, die zusammen mit Berufserfahrung ein zu Studienabschlüssen gleichwertiges Kompetenzniveau ergeben. Genau deshalb ist die Meisterqualifikation im DQR sowie im EQR genau wie der akademische Bachelor dem Niveau 6 zugeordnet. Meisterinnen und Meister bleiben wichtige Stabilitätsanker für den Wirtschaftsstandort Deutschland, den es weiterhin zu sichern gilt. Wenn es sein muss, auch vor den Begehrlichkeiten der EU!

22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung

STEFAN KOSCHECK

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BIBB

HANA OHLY

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BIBB

Um die jährlichen Online-Umfragen des wbmonitor bei Weiterbildungsanbietern erfolgreich fortsetzen zu können, wurde dessen Adressbasis aktualisiert. Als Ergebnis dieses fast zweijährigen Vorhabens konnten insgesamt rund 8.000 neue Anbieteradressen in den Adresspool aufgenommen werden. Auf Grundlage dieser aktualisierten Datenbasis stellt der Beitrag auf der Ebene von Kreisen anhand von Anbieterzahl und Anbieterdichte die Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildungsanbietern dar.

Hohe Dynamik in der Weiterbildungsbranche

Im Jahr 2007 wurde erstmals ein Gesamtverzeichnis von Anbietern beruflicher und allgemeiner Weiterbildung erstellt (vgl. DIETRICH/SCHADE/BEHRENSDORF 2008). Dieses dient seitdem als Adressbasis der jährlich im Mai durchgeführten **wbmonitor** Online-Befragungen des BIBB und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE).¹ Entsprechend dem Betriebsstättenkonzept des **wbmonitor** werden Filialen und Niederlassungen als eigene Anbieter berücksichtigt. Bedingt durch die Schließung von Einrichtungen bzw. Standorten, Fusionen etc. reduzierte sich der ursprüngliche Bestand von rund 18.000 Adressen

¹ Für weitere Informationen zum **wbmonitor** sowie Definitionen siehe www.wbmonitor.de (Stand: 07.01.2014)

um über 4.000. Um die Umfrageergebnisse weiterhin auf die gesamte Weiterbildungslandschaft projizieren zu können, wurde eine Aktualisierung der Adressgrundlage unumgänglich. Hierfür wurden seit 2011 aus verschiedenen Datenquellen Anbieteradressen gewonnen und mit dem bisherigen Anbieterbestand abgeglichen. Zudem wurden die Filialen/Niederlassungen von bereits im Adressbestand enthaltenen Zentralen erfasst. Die so gewonnenen 22.500 neuen Adressen wurden mittels Telefonkurzbefragungen hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zur Zielgruppe des **wbmonitor** geprüft. Rund 8.000 (35%) Weiterbildungsanbieter konnten letztlich bestätigt werden. Damit liegt dem **wbmonitor** ein in dieser Form in Deutschland einmaliges Verzeichnis von insgesamt rund 22.000 geprüften Adressen von Weiterbildungsanbietern vor.

Weiterbildungsanbieter konzentrieren sich in Großstädten

In Abbildung 1 ist die Verteilung der Weiterbildungsanbieter auf der Ebene von kreisfreien Städten und Landkreisen dargestellt. Deutlich wird die hohe Anbieterzahl in Großstädten. Berlin, Hamburg, München und Köln vereinen insgesamt rund 3.000 Weiterbildungsanbieter auf sich, wobei allein in Berlin über 1.000 Weiterbildungsanbieter bzw. Betriebsstätten angesiedelt sind. Weitere Kreise mit einer hohen Anbieterzahl (200 bis unter 500 Weiterbildungsanbieter) sind die kreisfreien Städte Bremen, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Stuttgart und Nürnberg sowie die Region Hannover.²

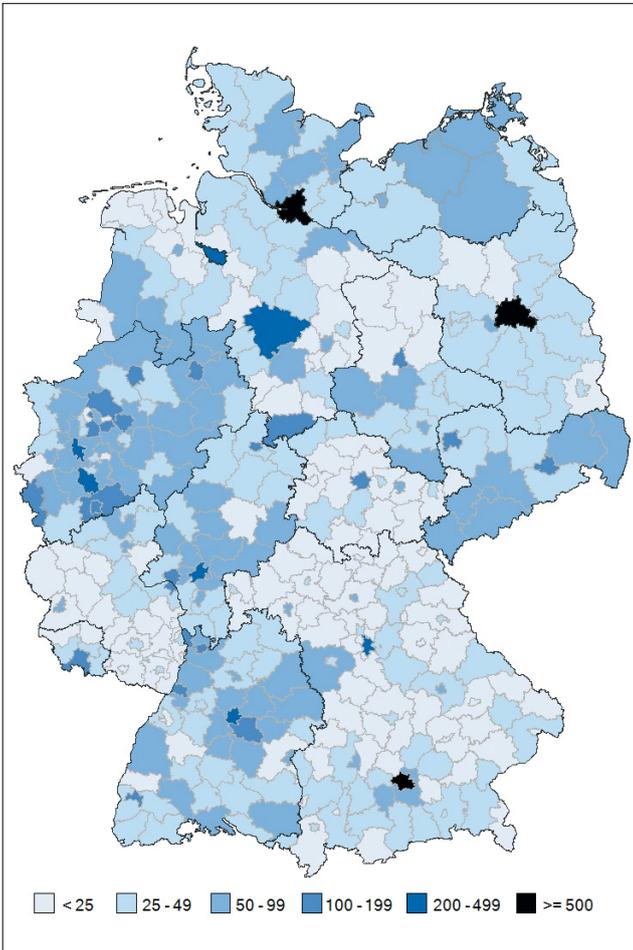
² 2001 wurden die kreisfreie Stadt Hannover und der Landkreis Hannover zur Region Hannover zusammengelegt.

Insgesamt besteht ein sehr starker statistischer Zusammenhang zwischen der Einwohnerzahl erwachsener Personen pro Kreis/kreisfreier Stadt und der Anzahl an Weiterbildungsanbietern (der Korrelationskoeffizient beträgt 0,92). Im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen, das für ein Flächenland eine hohe Einwohnerdichte aufweist, befinden sich in der Mehrheit der Kreise und kreisfreien Städte 50 und mehr Weiterbildungsanbieter. Ganz anders in Bayern – in dem Bundesland mit der zweithöchsten Einwohnerzahl sind in den meisten Kreisen weniger als 25 Anbieter lokalisiert. Die Versorgungslage der bayerischen Bevölkerung in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten erscheint so auf den ersten Blick für weite Landesteile unterdurchschnittlich. Zurückzuführen ist dieser Eindruck jedoch auf die kleingliedrige Kreisstruktur in Bayern: Die Anzahl an Kreisen und kreisfreien Städten ist in Bayern mit 96 fast doppelt so hoch wie in Nordrhein-Westfalen (53), trotz niedrigerer Einwohnerzahl. In Rheinland-Pfalz und Thüringen ist ein ähnlicher Zusammenhang zwischen kleinräumiger Kreisstruktur und niedriger Anbieterzahl pro Kreis gegeben. Demgegenüber weisen die Kreise in Nord- und Ostdeutschland aufgrund ihres großflächigeren Zuschnittes bzw. der Seltenheit kreisfreier Städte in den meisten Fällen eine höhere Anbieterzahl auf.

Höchste Anbieterdichte in mittelgroßen Städten

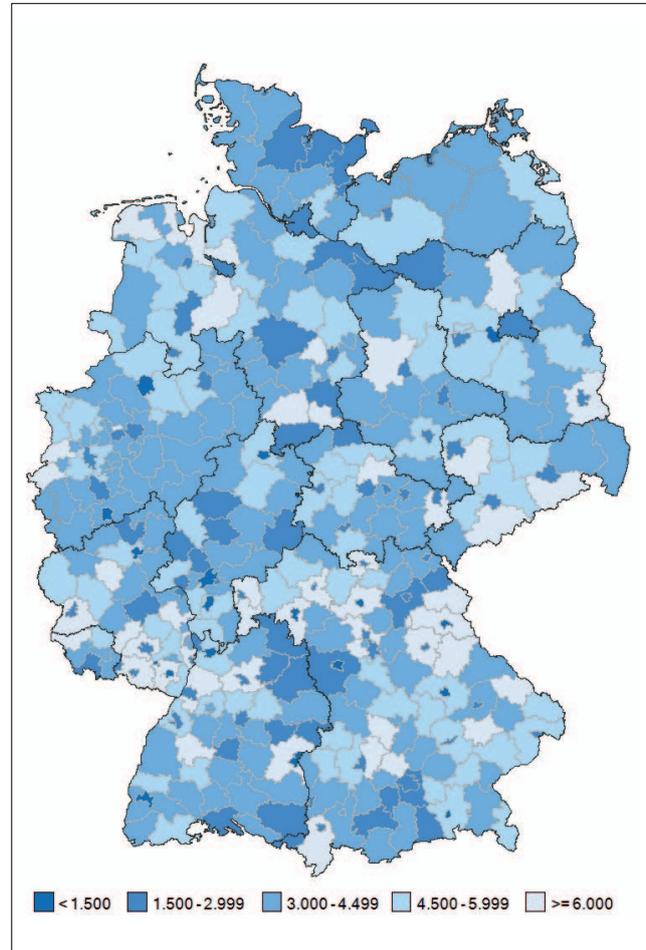
Die Betrachtung der Anbieterdichte, d. h. der Anzahl erwachsener Einwohner pro Anbieter in einem Kreis bzw. einer kreisfreien Stadt (vgl. Abb. 2), relativiert dieses Nord-Süd- bzw. West-Süd-Gefälle. Gravierende Unterschiede

Abbildung 1
Anzahl an Weiterbildungsanbietern pro Kreis



Quelle: wbmonitor, eigene Berechnung

Abbildung 2
Anbieterdichte pro Kreis (Anzahl an erwachsenen Einwohnern pro Weiterbildungsanbieter)



Quelle: wbmonitor, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

zwischen Bundesländern wie in Abbildung 1 sind nicht mehr zu erkennen. Die Spitzenreiter der Anbieterdichte (bis unter 1.500 erwachsene Einwohner pro Anbieter) sind ausschließlich kreisfreie Städte, wobei diese häufig eine mittlere Größe aufweisen und umliegende Landkreise mit oft sehr niedriger Anbieterdichte offensichtlich mitversorgen. Die kreisfreien Städte mit der höchsten Anbieterdichte sind Ansbach (940 erwachsene Einwohner pro Anbieter), Landau i.d.P. sowie Koblenz (je 1.100). Die Großstädte mit der höchsten absoluten Anzahl an Anbietern weisen demgegenüber mit Ausnahme von Frankfurt am Main eine etwas

geringere Anbieterdichte zwischen 1.500 und 2.999 Erwachsenen pro Anbieter auf. Ferner wird aus Abbildung 2 deutlich, dass unter Berücksichtigung der Stadt-/Landkreis-Differenzierung deutschlandweit eine flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildungsanbietern gegeben ist.

Ausblick

Der aktualisierte Anbieterbestand legt die Grundlage für eine erfolgreiche Durchführung der wbmonitor Umfragen in den kommenden Jahren. Darüber hinaus befragt das BIBB gemeinsam mit dem DIE und der Universität Duisburg-

Essen in Verbindung mit dem wbmonitor in diesem Jahr auch das Personal der Weiterbildungsanbieter: Das vom BMBF geförderte Forschungsprojekt »wb-personalmonitor« hat zum Ziel, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsformen, Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen der Weiterbildungsbeschäftigten zu gewinnen. ◀

Literatur

DIETRICH, S.; SCHADE H.J.; BEHRENSDORF, B.: Ergebnisbericht Projekt Weiterbildungskataster. Bonn 2008 – URL: www.die-bonn.de/doks/dietrich0803.pdf (Stand: 24.02.2014)

Demografiestrategien in Unternehmen

Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden des Demografie-Netzwerks (ddn), Rudolf Kast

Die Folgen der demografischen Veränderungen sind in einigen Branchen und Regionen bereits jetzt spürbar. Viele Unternehmen befürchten zudem, in absehbarer Zeit nicht mehr genügend Fachkräfte zu finden und damit verbundene Produktivitätsausfälle sowie Wettbewerbsnachteile hinnehmen zu müssen. Daher stellt sich die Frage, wie sie diesen Entwicklungen entgegen-treten. Auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) haben sich mehr als 350 Unternehmen im Demografie-Netzwerk (ddn) e. V. zusammengeschlossen. Ihr gemeinsames Ziel ist es, den demografischen Wandel aktiv zu gestalten. Im Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden des Netzwerks werden Herausforderungen und Chancen beleuchtet und die Arbeit des Netzwerks vorgestellt.

BWP Herr Kast, der demografische Wandel führt dazu, dass die Belegschaften immer älter und weniger junge Fachkräfte ausgebildet werden. Welche Herausforderungen ergeben sich für das Beschäftigungssystem?

KAST Europa wird alt, die anderen Kontinente nicht. In Deutschland lebten im Jahr 2010 erstmals mehr Angehörige der Generation »älter als 65 Jahre« als in der Gruppe »jünger als 20 Jahre«. Die Generation der sogenannten »Silver Worker« ist anders als vorherige Generationen: Sie sind selbstbewusst, energiegeladener und in der Regel sehr gesund und fit. Dies ist die beste Voraussetzung für längere Arbeitsphasen über die bisherigen Altersgrenzen hinaus und eine große Chance für den Arbeitsmarkt, das Ausscheiden einer hohen Zahl von gut ausgebildeten Arbeitskräften etwas hinauszuzögern. Die Talente der Zukunft finden wir also auch unter unseren älteren Beschäftigten. Allerdings bereiten sich viele Unternehmen auf den demografischen Wandel und die damit verbundene Alterung der Belegschaft eher durch die Weiterbildung jüngerer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, wohingegen in die Ent-

RUDOLF KAST

- Seit 2008 Mitglied in »Das Demografie-Netzwerk«; dort u. a. Leiter des regionalen ddn-Netzwerks in Südbaden und des Arbeitskreises 10 »Zukunftssicherung/Altersvorsorge«. Seit 2012 Vorstandsvorsitzender des ddn
- Langjährige Erfahrungen im Personalmanagement mit Stationen bei BRAAS, bei Siemens-Nixdorf sowie der SICK AG
- Selbstständiger Berater für Personalmanagement
- Lehrbeauftragter an den Hochschulen DHBW Villingen-Schwenningen und Lörrach für Demografie und Total Reward Strategy
- Mitglied des Fachbeirats der Fachzeitschrift Personalwirtschaft
- Themenbotschafter der Initiative Neue Qualität der Arbeit für Wissen & Kompetenz

Informationen zum ddn: <http://demographie-netzwerk>.



wicklung von Laufbahnmodellen für ältere Beschäftigte eher selten investiert wird (vgl. Abb.).

Deshalb wird es für die Unternehmen zukünftig darauf ankommen, lebenslanges Lernen über alle Altersgruppen hinweg zu ermöglichen. Dies ist insbesondere wichtig, weil in der Wirtschaft – bei sinkendem Arbeitskräftepotenzial – gleichzeitig der Bedarf an Innovationen steigt. Die Antwort hierauf heißt Bildung. Deshalb muss die Lust am lebenslangen Lernen auf der Agenda des Personalmanagements ganz oben stehen. Neben den klassischen Weiterbildungsangeboten ist das selbstverantwortliche Lernen aller Beschäftigten zu unterstützen.

BWP Schon heute gibt es in einigen Regionen für bestimmte Berufe nicht genug passende Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber. Wie werden sich aus Ihrer Sicht die unternehmerischen Rekrutierungsstrategien verändern müssen?

KAST Bei der Rekrutierung der Auszubildenden brauchen wir einen Paradigmenwechsel. Jährlich verlassen je nach Region fünf bis acht Prozent der Jugendlichen die Haupt-

Abbildung
So bereiten sich Unternehmen personalpolitisch auf den demografischen Wandel vor (Umfrage in der Gesamtwirtschaft, Angaben in Prozent)



Quelle: Commerzbank Initiative UnternehmerPerspektiven
Befragung von 4.000 Unternehmen aller Größenklassen
<http://demographie-netzwerk.de/demographie-fakten.html>

schule ohne Abschluss. Die Wirtschaft kann es sich nicht leisten, dieses Erwerbspotenzial zu verschenken und muss deshalb aktiv werden, indem sie jungen Menschen ohne Abschluss in Kooperationsprojekten mit Schule und Kammern dabei hilft, einen Abschluss zu erwerben bzw. nachzuholen. Hier sind auch die Unternehmen gefordert. Dazu folgendes Beispiel: In Waldkirch bei Freiburg wurde von einer gemeinnützigen Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft – der WABE gGmbH – im Kontext mit regionalen Unternehmen ein Ausbildungsverbund gegründet. Ziel war die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche ohne oder mit schlechtem Hauptschulabschluss, um diesem Personenkreis erstmals eine Ausbildung zu ermöglichen. Im Verbund mit 17 beteiligten Unternehmen und in der Ausbildungsbetreuung durch die WABE gGmbH wurden inzwischen schon mehrere Jahrgänge erfolgreich zum Abschluss Bürokauffrau und Bürokaufmann geführt. Es ist die Besonderheit dieses Ausbildungsverbunds, dass dieser durch die Unternehmen privatfinanziert ist. Dies ist gelebtes sozial- und bildungspolitisches Engagement von Unter-

nehmen, wie es noch vor wenigen Jahren weder vorstellbar noch notwendig gewesen wäre. Um die Rekrutierungslücken für die Ausbildung auch von weniger attraktiven Ausbildungsgängen zu schließen, ist dies indes notwendig. Sichtbar wird der Paradigmenwechsel auch dadurch, dass Unternehmen inzwischen ältere Personen – ungelernte oder angelernte Beschäftigte – in eine Ausbildung einstellen. Auch hierzu zwei Beispiele: Die Direktbank ING-DiBa bietet seit 2006 mit dem Programm »Azubi 50plus« älteren Bewerber/-innen einen Neustart an. Ältere können sich hier zum Bankassistenten Kundendialog oder zum Bankassistenten Immobilienfinanzierung ausbilden lassen. Die Ausbildung dauert zwölf Monate, die Azubis arbeiten vier Tage in der Bank und einen Tag in der Woche bei einem externen Bildungsträger, um sich auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Im Auswahlverfahren werden Brüche im bisherigen Lebenslauf ausdrücklich als Normalität angesehen, die Persönlichkeit ist wichtiger als der Lebenslauf. Ebenso verfährt die Bäckereikette K+U im südlichen Breisgau. Die Firma konnte ihre Ausbildungsplätze zu Bäckereifachverkäuferinnen und -verkäufern nicht mehr vollständig besetzen und hat ein Programm »Senior-Ausbildung« installiert. Junge und ältere Auszubildende – teilweise älter als fünfzig – absolvieren gemeinsam die Ausbildung, ein intergeneratives Lern- und Arbeitsprojekt. Auch hier sind die Erfahrungen so gut, dass dieses Projekt mittlerweile Normalität geworden ist. Fazit: In der Rekrutierung ist Innovation und Kreativität gefragt. Alte Muster haben sich überlebt, der Paradigmenwechsel greift.

BWP Welche Rolle spielen regionale Netzwerke bei der Bewältigung des demografischen Wandels?

KAST Regionale Netzwerke, z.B. in Qualifizierungsverbänden, sind für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ein probates Mittel, um Erfahrungen auszutauschen, sich gegenseitig zu unterstützen und wertvolle Synergien zu nutzen. Nötig sind der Ausbau von Unternehmensnetzwerken sowie die Kooperationen zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern insbesondere im Sinne bedarfsgerechter Angebote. Für KMU mit weniger als 250 Beschäftigten bieten sich hier die WEGEBAU-Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit an. Dadurch können insbesondere geringfügig sowie an- und ungelernete Beschäftigte gefördert werden, dies auch betriebsübergreifend. Weiterhin können Unternehmen regional in Zusammenarbeit mit Kammern und Bildungsträgern auf der Basis bestehender Ausbildungsberufe ihren Beschäftigten modular aufgebaute Fortbildungen mit Zertifikatsabschluss anbieten – so zum Beispiel vom Bürokauffrau/Bürokaufmann zur/zum Büroassistentin/Büroassistenten oder vom Maschinen- und Anlagenführer/-in zur/zum Produktionsassistentin/Produktionsassistenten. Im Raum Stuttgart haben sich sechs Unternehmen des Elektrohand-

werks zur »SechsschwabenAkademie« zusammengeschlossen. Hier bieten die Unternehmen ihren beschäftigten Azubis, Gesellinnen und Gesellen sowie Meisterinnen und Meistern betriebsübergreifend gemeinsam organisierte Weiterbildungen an. Durch dieses Beispiel wird klar, dass durch Kreativität getriebene Innovation wichtiger als die finanziellen Mittel ist.

BWP Neben diesen innovativen Ansätzen wird die Wirtschaft auch darauf angewiesen sein, die sogenannten Qualifikationsreserven zu mobilisieren. Welche Investitionen sind erforderlich? Und von wem sind sie zu leisten?

KAST Die Investitionen sind vorwiegend von den Unternehmen zu leisten. Bei den Qualifikationsreserven bzw. dem brachliegenden Erwerbspersonenpotenzial geht es vorwiegend um Frauen, Ältere und Personen mit Migrationshintergrund. Es gilt langfristig in die Beschäftigungsfähigkeit dieser Gruppen zu investieren. Im Rahmen der Fachkräftesicherung ist der Auf- und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit durch bedarfsorientierte Qualifizierung eine zentrale Erfolgskomponente. Der Veränderungs- und Qualifizierungsbedarf ist frühzeitig zu erfassen und in Zielvereinbarungen und Qualifizierungsplänen zu fixieren. Dabei gilt der Grundsatz der Eigenverantwortung der Beschäftigten bei gleichzeitiger intensiver Förderung durch die Unternehmen (Subsidiaritätsprinzip): Jeder ist der Architekt seiner eigenen Berufsbiografie, angeleitet und unterstützt durch seinen Arbeitgeber.

BWP Ungenutztes Potenzial wird insbesondere auch bei nicht-erwerbstätigen Frauen gesehen. Was können Unternehmen tun, um dieses Potenzial besser zu nutzen?

KAST Aufholpotenziale gibt es mittlerweile weniger bei der Erwerbstätigenquote von Frauen als beim Arbeitsvolumen. Die Frauenteilzeitquote betrug im Jahr 2010 rund 45 Prozent und lag damit deutlich über dem europäischen Durchschnitt von rund 31 Prozent. In der Familiengründungsphase steigt die Teilzeitquote sogar auf 54 Prozent an. Es kommt also darauf an, dass die Unternehmen bessere Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten, um die Teilzeitquoten im Volumen besser zu steuern. Es wird in Zukunft wohl weniger Personen geben, die zugunsten der Familie langfristig aus dem Arbeits- und Berufsleben ausscheiden. Eine familienorientierte Personalpolitik mit flexiblen Betreuungsangeboten und Arbeitszeitmodellen nach Maß wird zum Vorteil für die Arbeitgeber. Für die Beschäftigten sind abgestufte Teilzeitregelungen nach Rückkehr aus der Elternzeit Anreize zum flexiblen und schnelleren Wiedereinstieg. Immer wichtiger werden solche Regelungen auch für die Pflege der älteren Angehörigen der Belegschaften. Schließlich werden mehr als 50 Prozent der Pflegebedürftigen in den Familien betreut.

Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind deshalb nicht nur ein Gebot von Diversity, also der Förderung von Vielfalt im Betrieb. Es ist schlichtweg eine überlebensnotwendige Personalstrategie, qualifizierte Frauen über vielfältige Serviceprogramme zu unterstützen. Denn eins scheint sicher: Den Frauen gehört die Zukunft. Gut ausgebildet wie noch nie haben sie heute die Chance, in Fach- und Führungspositionen aufzurücken. Der demografische Wandel und veränderte Rollenbilder der Gesellschaft werden dies befördern.

BWP Zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist Deutschland u. a. auf die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften angewiesen. Ist dies ein Schwerpunkt in der Personalrekrutierung bzw. wie können sich KMU darauf einstellen?

KAST Für die Steigerung des Erwerbspersonenpotenzials ist qualifizierte Zuwanderung unerlässlich. Aktuell sind durch die Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Union zur sogenannten Blue Card die Einkommenshürden für ausländische Fachkräfte in den Arbeitsmarktsegmenten gesenkt worden, besonders stark in Berufen, in denen Engpässe festgestellt werden. Die Aufenthaltserlaubnis hängt in diesem Fall nicht mehr von der Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit ab. Für alle anderen Zuwanderinnen und Zuwanderer signalisiert aber das Verfahren der Vorrangprüfung noch immer, dass sie erst erwünscht sind, wenn keine einheimischen oder europäischen Fachkräfte für den konkreten Arbeitsplatz zu finden sind. KMU sind darauf angewiesen, sich über die Verbände und Kammern mit den Einstellungsmöglichkeiten und -voraussetzungen ausländischer Arbeitskräfte vertraut zu machen. So wird z.B. in Baden-Württemberg über die regionalen Fachkräfteallianzen, in denen die Arbeitsagenturen und die Kammern mitwirken, viel für die KMU getan, um diese bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte zu unterstützen. In Kooperation mit den Auslandshandelskammern und Goethe-Instituten werden Fachkräfte angeworben und auf die Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland vorbereitet. Für KMU, die das nicht eigenständig leisten können, ist dies eine bedeutende Unterstützung. Insgesamt muss aber noch viel getan werden, um die Sprachdefizite von Personen mit Migrationshintergrund abzubauen. Dies ist nach wie vor ein großes Hindernis für eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt.

BWP Hat das Anerkennungsgesetz hier Erleichterung geschaffen?

KAST Das seit dem 1. April 2012 geltende Gesetz zur Verbesserung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen schafft deutlich verbesserte Voraussetzungen für eine realistische Bewertungspraxis solcher Qualifikationen. Wichtige Aspekte des relativ neuen Gesetzes sind zum einen die Ausweitung des Rechtsanspruchs auf ein

Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit auf alle Personengruppen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihrem Migrationsstatus und zum anderen die Berücksichtigung der nachgewiesenen Berufserfahrung bei der Bewertung von Berufsqualifikationen.¹ Es ist aber immer noch zu früh, daraus Ergebnisse für den Erfolg in der betrieblichen Praxis abzuleiten.

BWP *Die Demografiestrategie des Bundes lautet: »Jedes Alter zählt«. Damit richtet sich der Blick auf ältere und berufserfahrene Arbeitnehmer/-innen. Auch zu Beginn des Interviews erwähnten Sie bereits die »Silver Workers«. Was können Unternehmen konkret tun, damit deren Potenzial entfaltet und genutzt wird?*

KAST Die Personalentwicklung der Unternehmen muss zunächst einen Ansatz verfolgen, in dem die Qualifikation des einzelnen Beschäftigten einer kontinuierlichen Förderung, Anpassung und Evaluation unterliegt. Dies bedeutet, dass lebenslanges Lernen über den gesamten Lebenszyklus der Beschäftigten hinweg ermöglicht werden sollte, und zwar ausgerichtet an den am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen und Fähigkeiten. Für die älteren und berufserfahrenen Beschäftigten ist dabei die altersgerechte Ausgestaltung der Personalentwicklung und Weiterbildung notwendig. Während jüngere Beschäftigte tendenziell eine rasche Auffassungsgabe, eine schnelle Anpassungs- und Wahrnehmungsgeschwindigkeit haben, verfügen Ältere eher über Erfahrungswissen und ein stabiles Selbstkonzept. Oder wie es die ehemalige Arbeitsministerin URSULA VON DER LEYEN pointiert hat: »Die Jüngeren können zwar schneller laufen, aber die Älteren kennen die Abkürzung«. Deshalb ist für die Potenzialentwicklung der Belegschaft die Bildung von altersgemischten Teams, z. B. bei Projektarbeiten, sinnvoll. Auch haben sich Mentoren- bzw. Patenkonzepte (Jung und Alt lernen voneinander) bewährt. Ein großes Zukunftsthema wird die Ausgestaltung altersspezifischer Schichtplangestaltung sein.

BWP *Gut qualifizierte und erfahrene Beschäftigte werden immer wertvoller. Werden sie aufgrund ihres gestiegenen Marktwerts auch immer selbstbewusster? Wird sich dadurch das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verändern?*

KAST Zum ersten Mal werden Mitarbeiter/-innen so knapp, dass sich die Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt umdrehen. Die Wirtschaftswoche spricht sogar von der »neuen Macht der Arbeitnehmer«. Eine Änderung im Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben wir heute schon im Bereich der hochqualifizierten Professionals, beispielsweise der Ingenieure oder Ärzte, die lieber

im Ausland als in Deutschland arbeiten. Gleiches gilt für das knappe Pflegepersonal. Wie schnell und wie intensiv sich dieses Kräfteverhältnis umkehrt, hängt aber von mehreren Faktoren ab. Immer deutlicher zeigen sich Unterschiede in den Wirtschafts- und Bevölkerungsstrukturen der Regionen. Im ländlichen Bereich ist die Abwanderung jüngerer Arbeitskräfte höher, die Erwerbchancen auch älterer Beschäftigter dementsprechend höher. In Ballungszentren mit hoher Attraktivität der Rahmenbedingungen in der Infrastruktur mit öffentlichem Nahverkehr, Ausbildungsangeboten, Sport- und Freizeiteinrichtungen haben wir derzeit noch einen Arbeitgebermarkt. Aber dies wandelt sich sehr rasch angesichts der demografischen Zahlen, nach denen wir in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren ca. sechs Millionen Beschäftigte aus dem Arbeitsmarkt wegen des Übergangs in die Rente verlieren.

BWP *Sie sind im Vorstand des vom BMAS geförderten Demografie-Netzwerks (ddn) aktiv. Welche Aufgabe hat dieses Netzwerk? Wie ist es organisiert?*

KAST Das Netzwerk setzt sich die Aufgabe, den demografischen Wandel aktiv zu gestalten, und ist ein Netzwerk aus der Praxis für die Praxis. Viele Herausforderungen sind am besten vor Ort in den Regionen zu lösen. In ca. 20 regionalen Netzwerken kommen Unternehmen, Verbände und Kommunen zusammen, um Ideen und Programme zu entwickeln, praktische Lösungen und Gestaltungen aus Unternehmen auszutauschen und Kompetenzen regional zu bündeln. Fachlich unterstützt wird dies durch die elf Facharbeitskreise, in denen wissenschaftlich fundierte und praktisch umsetzbare Lösungen erarbeitet werden, so z. B. zum Thema Gesundheit, lebenslanges Lernen oder praxisnahe Konzepte zu lebenszyklusorientierten flexiblen Arbeitszeitregelungen.

BWP *Das Demografie-Netzwerk betont, dass der demografische Wandel nicht allein Problem, sondern auch eine Chance für eine neue Qualität der Arbeit darstelle. Können Sie uns das erläutern?*

KAST Die Ressource Mensch wird knapper auf dem Arbeitsmarkt. Dies bietet unter den Vorzeichen des demografischen Wandels die Chance, das Potenzial der Belegschaften anders als in der Vergangenheit zu entwickeln, neue Märkte – Stichwort Silver Generation – zu erschließen und dadurch auch weiterhin ein gutes wirtschaftliches Wachstum zu generieren. Eine älter werdende Gesellschaft wird sich neu erfinden, indem sie die Potenziale des Alters und des Alterns neu entdeckt. Dies wird auch den Dialog in den Unternehmen befördern und zu einer humaneren und stärker partizipativ ausgerichteten Unternehmenskultur führen. ◀

(Interview: Dr. Thomas Vollmer)

¹ Aktuelle Informationen und Statistiken zum Anerkennungsgesetz finden Sie unter: www.anererkennung-in-deutschland.de

Auspendlerüberschuss trotz guter Lehrstellenversorgung in Ostdeutschland

Verschärfter Wettbewerb um Nachwuchskräfte fordert ländliche Regionen heraus



HOLGER SEIBERT
Dr., wiss. Mitarbeiter am
Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB)
Berlin-Brandenburg, Berlin



MIRKO WESLING
Wiss. Mitarbeiter am Institut
für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB)
Sachsen, Chemnitz

Die aus demografischen Gründen stark gesunkene Ausbildungsplatznachfrage führt dazu, dass viele Regionen in den ostdeutschen Bundesländern heute eine Lehrstellenversorgung aufweisen, die klar über dem gesamtdeutschen Schnitt liegt. Im Zuge dieser Entspannung sind zwar die Auspendlerquoten für Auszubildende in vielen ostdeutschen Regionen zurückgegangen, meist übersteigt die Zahl der Auspendler aber immer noch die der Einpendler. Welche ostdeutschen Regionen trotz guter Lehrstellenversorgung besonders von Auspendlerüberschüssen betroffen sind, beleuchtet dieser Beitrag.

Folgen des Nachwendegeburtensknicks

Die Nachfrage nach Ausbildungsstellen hat sich in Ostdeutschland zwischen den Jahren 2005 und 2011 um nahezu ein Drittel bzw. knapp 39.600 Personen reduziert, während sie in Westdeutschland im gleichen Zeitraum um 6,6 Prozent zugenommen hat (vgl. BIBB-Erhebung zum 30.9.). Der Hauptgrund für die massive Verringerung in den neuen Bundesländern binnen kürzester Zeit geht auf die Wiedervereinigung zurück. Der damals von hoher Unsicherheit geprägte politische und wirtschaftliche Umbruch hat die Zahl der Geburten in Ostdeutschland von jährlich über 200.000 Mitte der 1980er-Jahre bis auf knapp unter 100.000, den absoluten Tiefpunkt im Jahr 1994, sinken lassen. Danach kam es zwar wieder zu einem leichten Aufwärtstrend, die Vorwendegeburtenszahlen wurden jedoch bei Weitem nicht mehr erreicht. Der Großteil der gegenwärtig ausbildungsinteressierten ostdeutschen Jugendlichen rekrutiert sich aus eben jenen besonders schwach besetzten Nachwende-Geburtenkohorten (vgl. SEIBERT/WESLING 2012).

Auf Seiten der Ausbildungsbetriebe, respektive beim Lehrstellenangebot, hat in den neuen Bundesländern im Zeitraum von 2005 bis 2011 ebenfalls ein deutlicher Rückgang stattgefunden. Die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen ging jedoch weniger stark zurück (-27.200 Stellen; -23,3 %) als die Nachfrage. Damit stellt sich der ostdeutsche Lehrstellenmarkt aus Sicht der ausbildungsinteressierten aktuell deutlich entspannter dar als noch vor wenigen Jahren. Dies wird auch ersichtlich, wenn

man die *Lehrstellenversorgung*, also das Verhältnis von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zur Zahl der Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Schulen, betrachtet. Während 2005 in Ostdeutschland auf 100 Schulabgänger/-innen nur rund 55 neue Verträge kamen, stieg dieser Wert bis zum Jahr 2011 auf über 80. In Westdeutschland kam es ebenfalls zu einer Verbesserung der Lehrstellenversorgung. Allerdings fiel der Anstieg hier deutlich niedriger aus (2005: 58,5; 2011: 66,2).

Im Zuge der demografisch bedingten, massiven Entspannung des ostdeutschen Lehrstellenmarkts ging der Anteil jener Auszubildenden, die aus ihrer Herkunftsregion auspendeln, sichtbar zurück. Regionale Mobilität als Reaktion auf ungünstige Marktbedingungen ist in Ostdeutschland mittlerweile insgesamt betrachtet weniger notwendig. So ist die Ost-West-Mobilität von Auszubildenden von 8,4 Prozent im Jahr 2005 auf 4,2 bis 2011 gesunken (vgl. SEIBERT/WESLING 2012, S. 3).

Mit verbesserter Lehrstellenversorgung geringere Auspendlerquote

Um den Zusammenhang zwischen Lehrstellenversorgung und Auspendlerquote zu visualisieren, wurden diese beiden Größen in Abbildung 1 gegeneinander abgetragen. Analysiert wird hier die Mobilität über die Grenzen von regionalen Arbeitsmärkten hinweg (vgl. ECKEY/KOSFELD/TÜRCK 2006; KOSFELD/WERNER 2012). Dadurch wird, anders als auf Ebene der Agenturbezirke oder Landkreise, ein Großteil der rein funktionalen Pendlerverflechtungen,

die z. B. zwischen einer Kreisstadt und ihrem Umland bestehen, herausgerechnet. Gemessen werden also weitestgehend diejenigen Bewegungen, die über diese »regulären« Verflechtungen hinaus bestehen. Für die regionalen Arbeitsmärkte in Ostdeutschland ist insbesondere im Jahr 2005 sehr gut zu erkennen, dass eine schlechtere Versorgungslage mit einer höheren Auspendlerquote einherging. Doch auch bei besserer Versorgungslage im Jahr 2011 (sowie für die westdeutschen Regionen) zeigt sich ein solcher Zusammenhang.

Verwendete Daten	
Die verwendeten Daten wurden von der Kreis- bzw. Arbeits-agenturebene auf Regionale Arbeitsmärkte umgeschlüsselt. Die über 400 Kreise verteilen sich auf 150 (2005) bzw. 141 (2011) regionale Arbeitsmärkte.	
Kennziffer	Quelle
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	BIBB-Erhebung zum 30.09.
Schulabgänger auf Kreisebene	www.regionalstatistik.de
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Auszubildende	BA-Statistik zum 30.09.

Ebenfalls zu erkennen ist, dass es auch bei überdurchschnittlichen Versorgungslagen einen nicht unerheblichen Anteil von Jugendlichen gibt, der auspendelt. Dies trifft insbesondere für die neuen Bundesländer zu. Ein Vergleich der Punktwolken der ost- und westdeutschen Arbeitsmarktregionen entlang der vertikalen Achse zeigt, dass die Auspendelmobilität auch im Jahr 2011 noch – trotz rechnerisch sogar besserer Versorgungslage – in den ostdeutschen Arbeitsmarktregionen im Mittel höher ausfällt. Kritisch dürfte es für eine Region werden, wenn solchen

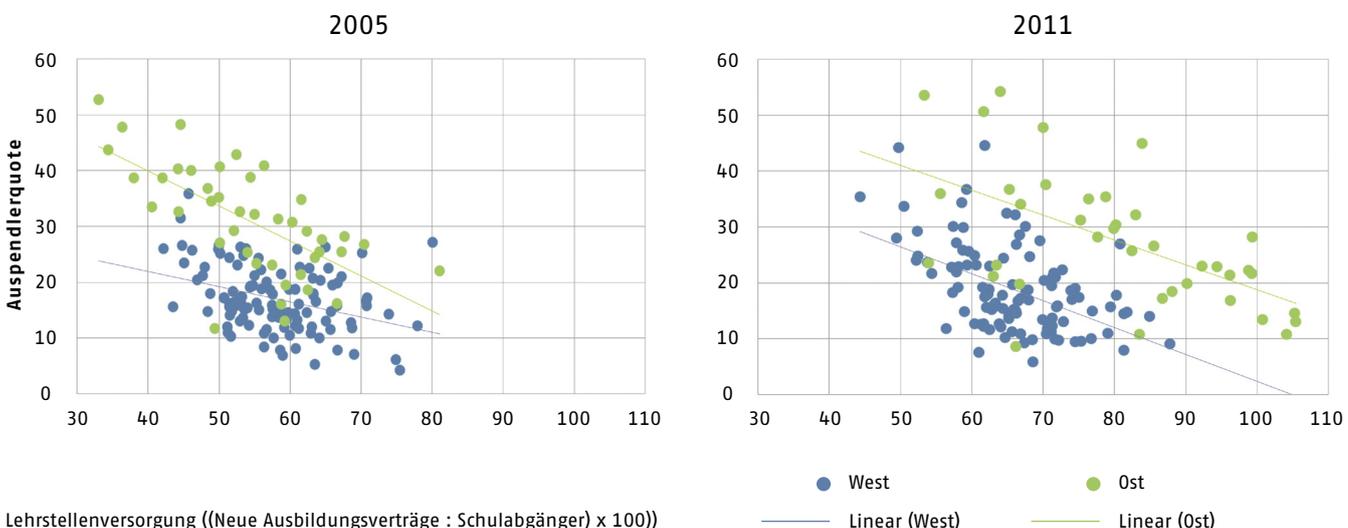
Auspendelbewegungen trotz guter Marktlage vor Ort keine entsprechenden Einpendler gegenüberstehen. Ausschlaggebend zur Bewertung regionaler Pendlerverflechtungen ist demnach der Pendlersaldo. Als Hypothese kann folglich formuliert werden:

Je entspannter die Marktlage, je näher also Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage quantitativ beieinander liegen, desto eher sollte der Pendlersaldo gen null tendieren. Hierdurch sollte, da die demografische Entlastung in Ostdeutschland flächendeckend wirksam geworden ist, auch die Streuung in den regionalen Salden geringer ausfallen.

Pendlersaldo in ostdeutschen Regionen trotz guter Versorgungslage zumeist negativ

Um verschieden große Regionen miteinander vergleichen zu können, werden die Pendlersalden mit der Anzahl der Auszubildenden am Arbeitsort gewichtet. Abbildung 2 visualisiert den Zusammenhang zwischen regionaler Ausbildungsversorgung und den gewichteten Pendlersalden im Jahr 2011. Genau wie in Abbildung 1 ist die abgetragene Punktwolke für die ostdeutschen Regionen weiter rechts, die Versorgungslage folglich besser, als jene der alten Bundesländer. Trotzdem weisen die ostdeutschen Regionen in der großen Mehrheit einen zum Teil deutlichen Auspendlerüberschuss auf. Die Punktwolke liegt entsprechend tiefer als die westdeutsche. Mittelwert und Median der gewichteten Pendlersalden für die Regionen der neuen Bundesländer fallen erkennbar geringer aus (vgl. Tab.). Lediglich sechs der 38 ostdeutschen Regionen (16 %) weisen eine positive Differenz aus Ein- und Auspendlern auf. In den

Abbildung 1
Lehrstellenversorgung und Auspendlerquote von Auszubildenden über die Grenzen von regionalen Arbeitsmärkten hinweg (2005 und 2011 in Ost- und Westdeutschland)

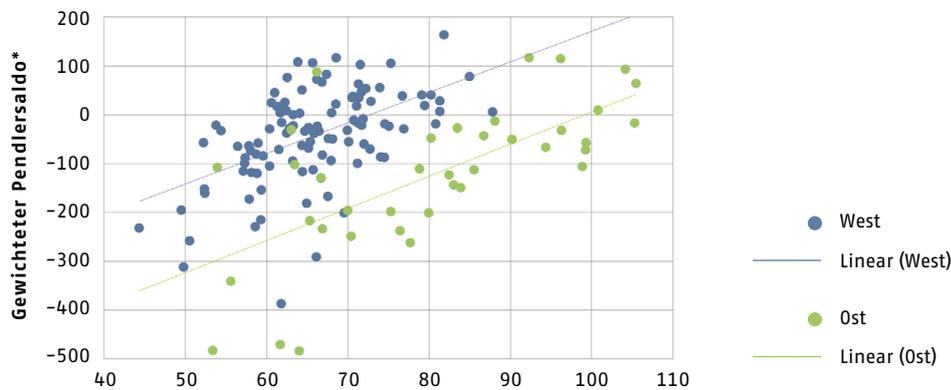


Lehrstellenversorgung ((Neue Ausbildungsverträge : Schulabgänger) x 100))

Quelle: BIBB, Statistisches Bundesamt, Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Abbildung 2

Lehrstellenversorgung und gewichteter Pendlersaldo* von Auszubildenden über die Grenzen von regionalen Arbeitsmärkten hinweg (2011 in Ost- und Westdeutschland)



Lehrstellenversorgung ((Neue Ausbildungsverträge : Schulabgänger) x 100)

* Gewichteter Pendlersaldo = ((Einpendler – Auspendler) : Auszubildende am Arbeitsort) x 1.000.

Quelle: BIBB, Statistisches Bundesamt, Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Tabelle

Lehrstellenversorgung und gewichteter Pendlersaldo in ost- und westdeutschen Arbeitsmarktregionen (2011)

	Ostdeutsche Arbeitsmarktregionen		Westdeutsche Arbeitsmarktregionen	
	Gewichteter Pendlersaldo*	Lehrstellenversorgung	Gewichteter Pendlersaldo*	Lehrstellenversorgung
Mittelwert	-121,7	80,6	-42,2	65,9
Standardabweichung	151,6	15,3	96,0	8,1
25er-Quartil	-200,7	67,0	-87,7	60,0
Median	-106,9	81,4	-28,4	65,7
75er-Quartil	-30,3	94,4	23,5	71,3
Quartilsabstand (Q75 – Q25)	170,4	27,4	111,1	11,3
Korrelationskoeffizient	0,665***		0,524***	
N	38		108	

* Gewichteter Pendlersaldo = ((Einpendler – Auspendler) : Auszubildende am Arbeitsort) x 1.000.

*** Signifikant auf dem 0,1%-Niveau.

Quelle: BIBB, Statistisches Bundesamt, Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen.

alten Bundesländern haben hingegen 40 der insgesamt 108 Arbeitsmarktregionen einen Einpendlerüberschuss (37 %). Die demografisch ausgelöste, außergewöhnlich schnelle Entspannung der Ausbildungsmarktlage in Ostdeutschland hat augenscheinlich (noch) nicht dazu geführt, dass sich der Pendlersaldo, wie zunächst erwartet, zumindest häufiger in der Nähe des Nullpunkts befindet. Auch Standardabweichung und Quartilsabstand sind größer als in den alten Bundesländern (vgl. Tab.). Demnach kann auch der zweite Teil der Hypothese (s. o.) nicht bestätigt werden. Die Streuung in den Pendlersalden ist, trotz flächendeckend besserer Ausbildungsmarktlage, im Vergleich zu Westdeutschland hoch.

Die Lehrstellenversorgung korreliert aber sowohl in Ost wie auch in West in hohem Maße mit dem gewichteten

Pendlersaldo (vgl. Tab.). Die beiden Trendlinien verlaufen dabei nahezu parallel (vgl. Abb. 2). Eine Verbesserung der Lehrstellenversorgung geht damit in beiden Landesteilen mit einer in etwa gleich hohen positiven Veränderung des gewichteten Pendlersaldos einher. Ein Teil der höheren Streuung im ostdeutschen Pendlersaldo erklärt sich folglich durch die gegenwärtig noch höhere regionale Streuung bei der Ausbildungsplatzversorgung. Der Vergleich der Trendlinien zeigt aber auch, dass das (Ausgangs-)Niveau des gewichteten Pendlersaldos in den ostdeutschen Regionen niedriger liegt. Selbst wenn eine ostdeutsche Region die gleiche Lehrstellenversorgung aufweist wie eine westdeutsche, hat sie demnach im Mittel zumeist einen höheren Auspendlerüberschuss.

Abbildung 3
Versorgungslagen und Pendlersalden in Ostdeutschland 2011

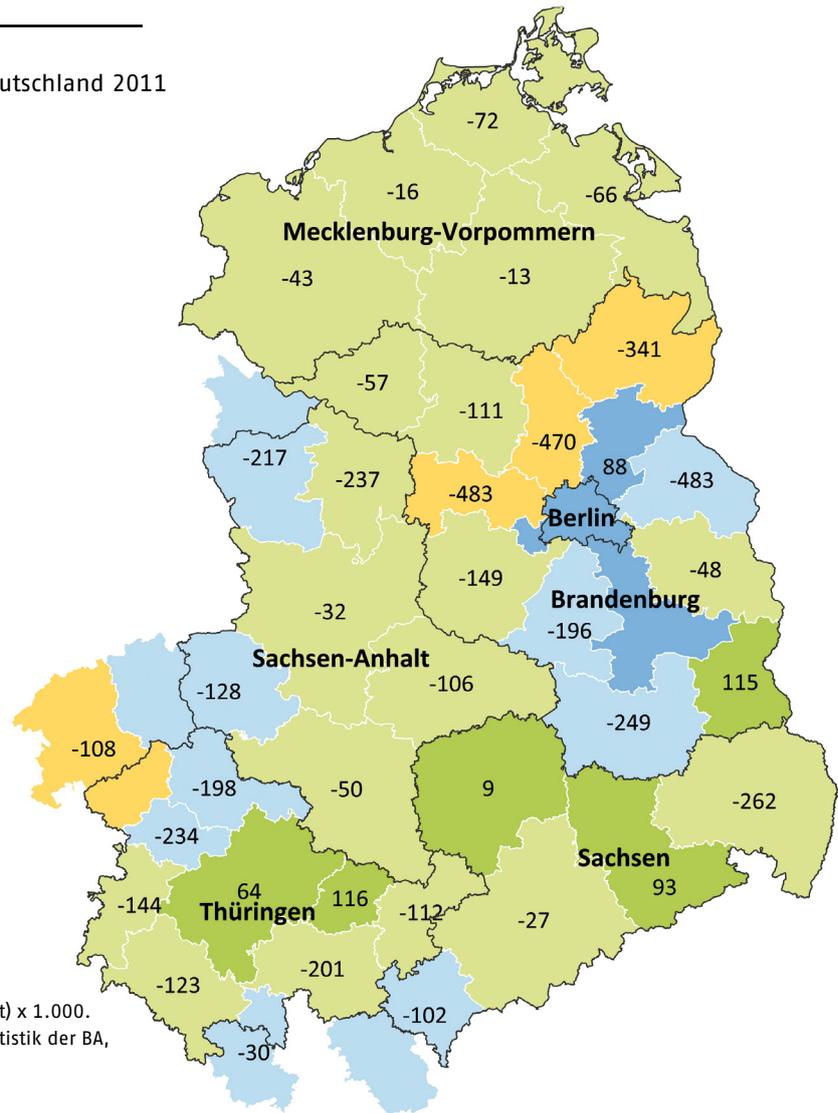
Einpendlerüberschuss

- Überdurchschnittliche Versorgung (5)
- Unterdurchschnittliche Versorgung (0)
- Durchschnittliche Versorgung (1)

Auspenderüberschuss

- Überdurchschnittliche Versorgung (19)
- Unterdurchschnittliche Versorgung (4)
- Durchschnittliche Versorgung (9)

Werte in den Regionen:
Gewichteter Pendlersaldo*



* Gewichteter Pendlersaldo = ((Einpendler – Auspendler) : Auszubildende am Arbeitsort) x 1.000.
Quelle: BiBB, Statistisches Bundesamt, Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Magnetwirkung regionaler Ausbildungszentren

Abschließend soll ein Blick auf die Landkarte jene ostdeutschen Regionen identifizieren, in denen trotz guter Ausbildungsstellensituation größere Auspendlerüberschüsse bestehen. Dazu werden die Regionen entlang der beiden Dimensionen *Lehrstellenversorgung* und *Pendlersaldo* in insgesamt sechs Kategorien eingeteilt. Unterschieden werden zwei Kategorien beim Pendlersaldo (Einpendler-/Auspenderüberschuss) und drei Kategorien bei der Lehrstellenversorgung. Die Ermittlung der Schwellenwerte bzgl. der Lehrstellenversorgung basiert auf der Gesamtheit aller deutschen Arbeitsmarktreionen: Als Regionen mit durchschnittlicher Versorgungslage gelten all jene, die eine Lehrstellenversorgung aufweisen, die innerhalb des Quartilsabstands rangiert. Jene 25 Prozent der deutschen Regionen, die die niedrigste Lehrstellenversorgung aufweisen, werden hiernach als unterdurchschnittlich und jene 25 Prozent, die die höchste Versorgung aufweisen, als überdurchschnittlich kategorisiert (vgl. Abb. 3).
Mobilität als Instrument zum Abbau von Marktdisparitäten geht davon aus, dass in überdurchschnittliche Regio-

nen mehrheitlich eingependelt und aus unterdurchschnittlichen Regionen ausgependelt wird. Geht hingegen eine gute Versorgungslage mit größeren Auspendlerüberschüssen einher, ist dies ein Indiz dafür, dass ein beruflicher oder qualifikatorischer Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage besteht und/oder die Lehrstellen im überregionalen Vergleich weniger attraktiv sind. Auch die umgekehrte Situation – schlechte Versorgungslage und Einpendlerüberschuss – wäre ein Hinweis auf Passungsprobleme bzw. auf sehr attraktive aber (zu) wenige Ausbildungsplätze. Demnach sollten Regionen mit überdurchschnittlicher Versorgungslage und Einpendlerüberschuss sowie Regionen mit unterdurchschnittlicher Versorgungslage und Auspendlerüberschuss jene sein, die am häufigsten auftreten.
Wie die Landkarte verdeutlicht, sind im Jahr 2011 in Ostdeutschland insgesamt nur vier Regionen mit unterdurchschnittlicher Versorgung auszumachen. Dies sind die Region Göttingen, zu der Teile von Niedersachsen und Thüringen zählen, sowie die Regionen Havelland, Oberhavel und Uckermark im Land Brandenburg. Alle vier Regionen weisen den erwarteten Auspendlerüberschuss auf. Im

Fall der brandenburgischen Regionen dürfte dieser in der Höhe stark durch die Nähe zu Berlin als überregionalem Ausbildungszentrum getrieben sein. Regionen mit unterdurchschnittlicher Versorgung und Einpendlerüberschuss finden sich in den neuen Bundesländern nicht.

Durch eine im bundesweiten Vergleich überdurchschnittliche Lehrstellenversorgung sind insgesamt 24 ostdeutsche Regionen gekennzeichnet. Nur fünf dieser Regionen – Erfurt, Jena, Leipzig, Dresden und Cottbus – weisen allerdings einen Einpendlerüberschuss auf. Gemeinsam ist diesen Einpendlerregionen, dass sie z.T. über mehrere überregionale Ausbildungszentren verfügen (vgl. BOGAI/SEIBERT/WIETHÖLTER 2008). Alle übrigen 19 Regionen mit überdurchschnittlicher Versorgung verbuchen hingegen mehr Aus- als Einpendler. Die dort ansässigen Ausbildungsbetriebe dürften (künftig) besondere Schwierigkeiten haben, ihre Lehrstellen zu besetzen (vgl. TROLTSCH/GERHARDS/MOHR 2012). Eine Reihe dieser Regionen liegt in der Nähe der eben genannten Einpendlerregionen oder der westdeutschen Grenze. Alle Regionen in Mecklenburg-Vorpommern zählen zu jener Gruppe mit überdurchschnittlicher Versorgungslage und Auspendlerüberschuss. Die gewichteten Pendlersalden fallen hier jedoch moderat aus. Die Arbeitsmarktregionen in Mecklenburg-Vorpommern sind allerdings vergleichsweise groß. Jede besitzt mit Städten wie Rostock, Schwerin oder Neubrandenburg mindestens ein größeres Ausbildungszentrum mit relativ hoher regionaler Versorgungsleistung. Da die Stadt-Umland-Mobilität aufgrund der von uns gewählten funktionalen Abgrenzung nicht ins Gewicht fällt, dürfte die schiefe Größe der mecklenburgischen Arbeitsmarktregionen ein Grund für den moderaten Saldo sein. Andere Regionen hingegen, wie Bautzen im östlichen Sachsen, Stendal im Norden Sachsen-Anhalts oder Saalfeld-Rudolstadt in Südthüringen weisen bei überdurchschnittlicher Versorgungslage recht beachtliche Auspendlerüberschüsse auf. Sie verfügen scheinbar über kein regionales Ausbildungszentrum mit ausreichend Strahlkraft.

Schließlich bleiben insgesamt zehn ostdeutsche Arbeitsmarktregionen mit durchschnittlicher Versorgung. Darunter weist lediglich die Region Berlin einen Einpendlerüberschuss auf. Von den übrigen neun Regionen mit Auspendlerüberschuss liegen drei stark ländlich geprägte im Land Brandenburg – nahe der Bundeshauptstadt bzw. der ausbildungsstarken Regionen Cottbus, Leipzig und Dresden. Vier weitere Regionen dieser Kategorie stellen gemischte Ost-West-Arbeitsmärkte dar – Lüchow-Dannenberg und Goslar im Westen sowie Coburg und Hof im Süden. Sie weisen im Bereich der durchschnittlichen Lehrstellenversorgung eher niedrige Werte auf. Die räumliche Nähe zu Westdeutschland dürfte die Auspendlerüberschüsse hier erklären. Bei den beiden verbleibenden Regionen Nordhausen und Unstrut-Hainichen in Thüringen

dürfte die Nähe zu den benachbarten Ausbildungszentren Erfurt und Jena eine entscheidende Rolle für den Auspendlerüberschuss spielen.

Im Wettbewerb um Fachkräftenachwuchs wächst Handlungsdruck auf ländliche Regionen im Osten

War die Lehrstellensituation in Ostdeutschland im Jahr 2005 noch sichtlich angespannt, hat sich die Lage nun quasi umgekehrt. Gerade im Hinblick auf die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs und der damit verbundenen Sicherung der ostdeutschen Wirtschaftsstandorte liegt hierin auch ein gewisses Gefahrenpotenzial. Wie die Analysen zeigen, herrscht in der Mehrzahl der ostdeutschen Regionen, trotz der massiv verbesserten Ausbildungschancen und einer in weiten Teilen mittlerweile überdurchschnittlichen Versorgung, weiterhin ein z. T. beachtlicher Auspendlerüberschuss. Regionale Arbeitsmärkte mit Einpendlerüberschuss sind hingegen eher die Ausnahme. Es zeigt sich vielfach, dass die ostdeutschen Regionen, die trotz überdurchschnittlicher Lehrstellenversorgung größere Auspendlerüberschüsse aufweisen, in der Nachbarschaft zu einer Ausbildungsmarktregion mit überdurchschnittlich guter Versorgungslage und einem Einpendlerüberschuss liegen. Gemeinsam mit der Erkenntnis, dass immer weniger ostdeutsche Auszubildende in die alten Bundesländer pendeln, lässt sich hieraus schlussfolgern, dass sich der Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen zwischen den ostdeutschen Regionen selbst verschärft hat. Einige, zumeist ländliche, Gebiete scheinen dabei ins Hintertreffen zu geraten. Diese Entwicklung gilt es im Auge zu behalten. Denn vor allem dort sind Unternehmer und Regionalverantwortliche besonders gefordert, sich nicht nur für den eigenen Nachwuchs, sondern auch für Ausbildungsinteressierte aus anderen (west)deutschen Regionen und dem Ausland sichtbarer und attraktiver aufzustellen. ◀

Literatur

- BIBB: Erhebung »Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.« – URL: www.bibb.de/naa309 (Stand: 30.01.2014)
- BOGAI, D.; SEIBERT, H.; WIETHÖLTER, D.: Duale Ausbildung in Deutschland: Die Suche nach Lehrstellen macht junge Menschen mobil. IAB-Kurzbericht Nr. 09/2008
- ECKEY, H.-F.; KOSFELD, R.; TÜRCK, M.: Abgrenzung deutscher Arbeitsmarktregionen. In: *Raumforschung und Raumordnung* 64 (2006) 4, S. 299–309
- KOSFELD, R.; WERNER, A.: Deutsche Arbeitsmarktregionen – Neubegrenzung nach den Kreisgebietsreformen 2007–2011. In: *Raumforschung und Raumordnung*, 70 (2012) 1, S. 49–64
- SEIBERT, H.; WESLING, M.: Demografische Veränderungen in Ostdeutschland. Jugendliche finden immer öfter eine Lehrstelle vor Ort. IAB Kurzbericht Nr. 16/2012
- TROLTSCH, K.; GERHARDS, CH.; MOHR, S.: Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. BIBB Report Nr. 19/2012

Berufliche Schulen im demografischen Wandel

Perspektiven für die strategische Weiterentwicklung



HORST WEISHAUPT

Prof. Dr., Rudolf-Carnap-Senior-Professor der Bergischen Universität Wuppertal, bis zu seiner Pensionierung Leiter der Arbeitseinheit »Steuerung und Finanzierung des Bildungswesens« am Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), Frankfurt/Main

Die seit 1990 rückläufige Geburtenentwicklung in Deutschland zeigt zunehmend Unterschiede zwischen den Ländern. In einigen Regionen sind dadurch Berufsschulstandorte gefährdet. Aus den Qualifizierungsanforderungen des Arbeitsmarkts und dem zunehmenden Bedarf an Fachkräften, die aus schrumpfenden Geburtenjahrgängen rekrutiert werden müssen, ergeben sich jedoch neue Aufgaben für die beruflichen Schulen. Vor diesem Hintergrund werden im Beitrag Entwicklungsperspektiven differenziert nach verschiedenen Ausbildungsbereichen skizziert.

Demografische Entwicklung in den Regionen und Qualifizierungsbedarf

Zwischen den west- und ostdeutschen Flächenländern und den Stadtstaaten Berlin und Hamburg verläuft die demografische Entwicklung sehr unterschiedlich: Nach dem Geburteneinbruch in den neuen Bundesländern Anfang der 1990er-Jahre stagniert dort seit 2000 die Geburtenentwicklung auf niedrigem Niveau. Die genannten Stadtstaaten Berlin und Hamburg weisen leicht steigende Geburtenzahlen auf. Von einer rückläufigen Schülerinnen- und Schülerzahlenentwicklung in der Sekundarstufe II als Folge des Geburtenrückgangs um mehr als 20 Prozent bis zum Jahr 2025 sind daher vor allem die westdeutschen Flächenländer betroffen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 173). Die landesspezifischen Unterschiede sind noch regional zu differenzieren: Insbesondere die Regionen außerhalb der Kernstädte müssen mit sinkenden Schülerinnen- und Schülerzahlen rechnen (vgl. ebd., S. 324). In Ostdeutschland kommt die vergleichsweise niedrige Siedlungsdichte hinzu. Diese kann in ländlichen Regionen die Bestandserhaltung des Schulstandortsystems der beruflichen Schulen gefährden.

Gleichzeitig verändert sich die künftige Situation am Arbeitsmarkt durch die geburtenstarken Jahrgänge zwischen 1950 und 1965, die in den nächsten beiden Jahrzehnten den Arbeitsmarkt verlassen und ab 2015 zu einem zunehmenden Ausgleich zwischen Arbeitskräftebedarf und -angebot führen werden (vgl. ebd., S. 159 f.). In einigen Arbeitsmarktsektoren ist schon in diesem Jahrzehnt mit

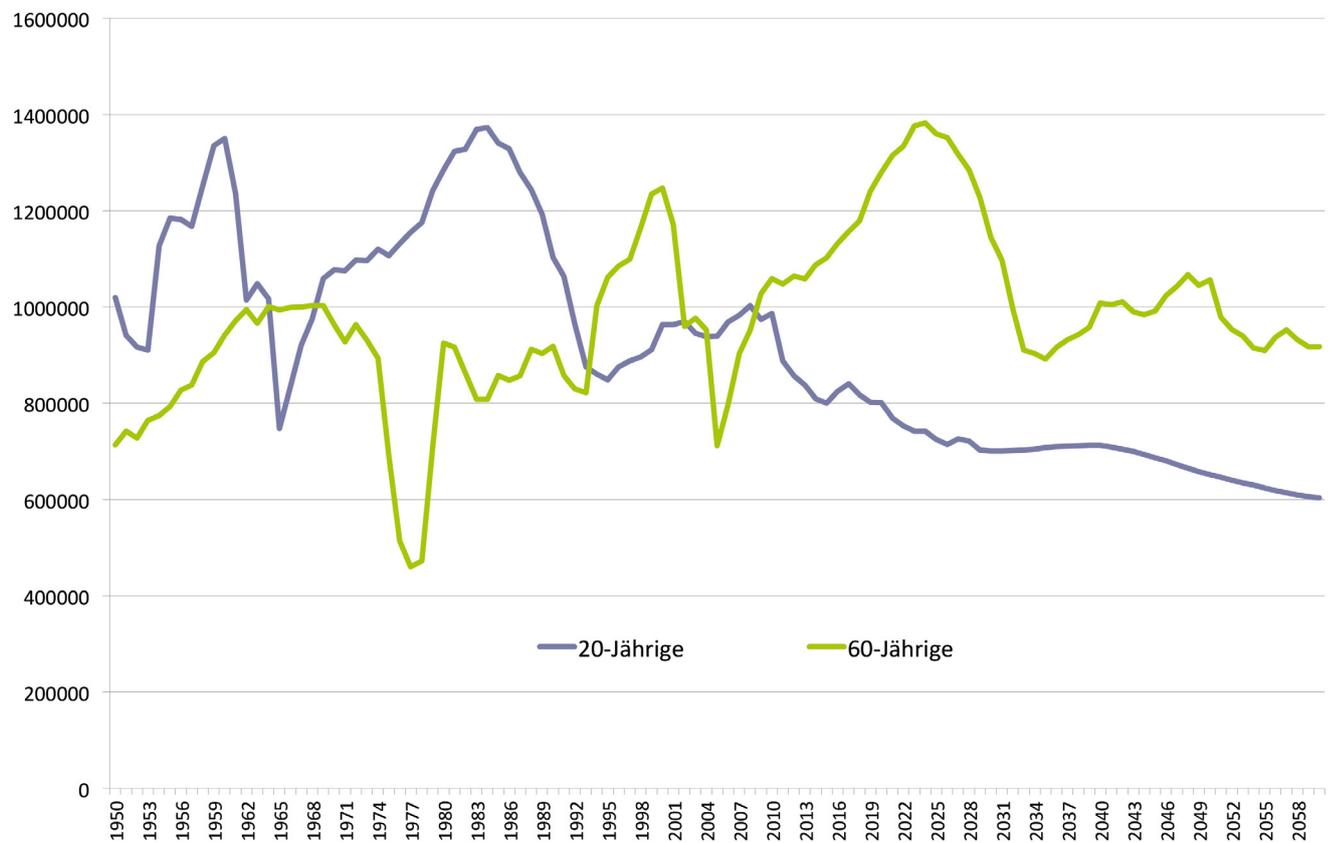
Arbeitskräftemangel zu rechnen. Beispielhaft lässt sich die Veränderung der Arbeitsmarktkonstellation am Vergleich der Entwicklung der Bevölkerungszahl bei den 20-Jährigen (als fiktivem Berufsanfängerjahrgang) mit den 60-Jährigen (als fiktivem Abgängerjahrgang aus dem Berufsleben) darstellen (vgl. Abb., S. 16).

Dadurch ergibt sich die Anforderung an das Bildungswesen, in den kommenden Jahrzehnten alle Möglichkeiten einer Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Bevölkerung zu erschließen. In seinen Arbeitsmarktprognosen verweist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) darauf, dass nicht nur der Bedarf an Hochqualifizierten steigen wird, sondern auch die Zahl der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung verringert werden muss: »Das Augenmerk der Bildungsbemühungen wird sich auf das untere Ende des Qualifikationsspektrums richten müssen. Dort muss es zu verstärkten Anstrengungen bei der Integration ausbildungsferner Jugendlicher kommen, aber auch zum Ausbau der beruflichen Weiterbildung.« (BMAS 2013, S. 23)

Die beruflichen Schulen stehen folglich vor der Herausforderung, sowohl das Schulstandortnetz zu sichern als auch Qualifizierungsprozesse in der Zukunft mitzugestalten, damit die befürchteten Friktionen im unteren Qualifikationssegment des Arbeitsmarkts vermieden werden. Daraus erwachsen für die vier Ausbildungsbereiche an beruflichen Schulen (duale Berufsausbildung, Schulberufssystem, Übergangssystem und allgemeinbildende Bildungsgänge) unterschiedliche Aufgaben, die nachfolgend skizziert werden.

Abbildung

Entwicklung der 20- und 60-jährigen Bevölkerung 1950–2060 in Deutschland*



* heutiges Bundesgebiet, ab 2012 Daten der 12. Bevölkerungsvorausschätzung

Maßnahmen zum Erhalt von Fachklassen im ländlichen Raum konsequent umsetzen

Neben dem Ausbildungsbetrieb ist die Teilzeit-Berufsschule der zweite obligatorische Lernort der dualen Berufsausbildung. Die Berufsschulpflicht ist in der Regel im Schulträgerbereich, in dem der Ausbildungsbetrieb gelegen ist, zu erfüllen. Dies setzt voraus, dass dort das Berufsschulangebot für alle Ausbildungsfachrichtungen auch angeboten werden kann. Traditionell gibt es für Splitterberufe angesichts der geringen Zahl an Auszubildenden Landes- oder sogar Bundesfachklassen. Aber auch bei durchaus häufig vorkommenden Ausbildungsberufen gelingt es nicht immer, an jeder zuständigen Berufsschule Fachklassen für die überwiegende Zahl von Auszubildenden einzurichten. Dies kann die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe negativ beeinflussen und für die Auszubildenden dazu führen, dass Wohn-, Ausbildungs- und Berufsschulort auseinanderfallen. Leider fehlen zu diesen regionalen Einflüssen auf die Ausbildungsnachfrage detailliertere Studien. Eine Studie bezogen auf Hessen kommt zu dem Ergebnis, dass die regionale Nachfrage nach Ausbildungsplätzen relativ

wenig variiert, es aber große Unterschiede im regionalen Ausbildungsplatzangebot gibt (vgl. WEISHAUPT u. a. 2012, S. 25 ff.). Zwei Drittel der hessischen Auszubildenden pendeln zwischen den Kreisen oder über die Landesgrenzen hinweg (bundesweit sind es mehr als ein Drittel; vgl. BOGAI/SEIBERT/WIETHÖLTER 2008). Etwa 30 Prozent der Auszubildenden besuchen schätzungsweise nicht die Berufsschule am Ausbildungsort. Schon aufgrund des Rückgangs der Ausbildungsplatzbewerber/-innen in den 1980er-Jahren wurde ein Maßnahmenbündel empfohlen, um dem Verlust von Fachklassen an ländlichen Berufsschulen entgegenzuwirken: Senkung der Klassenmesszahlen, Bildung von Fachklassen auf Berufsgruppenebene und Bildung angeordneter Fachklassen für Splitterberufe (zunächst Zusammenfassung der Schüler/-innen benachbarter Schulen, dann auf Regional- und Bezirksebene, bevor Landesfachklassen gebildet werden; vgl. DECKER/GRIMMER/WEIS 1984). In den letzten Jahren hat Sachsen-Anhalt mit dem Konzept der Mischklassenbeschulung eine Fortführung und didaktische Konkretisierung dieser Überlegungen entwickelt (vgl. LAAG/MÜLLER 2010). Wenn es nicht gelingt, diese Ansätze breiter umzusetzen, wird sich das Berufs-

Tabelle

Entwicklung der Teilzeit-Berufsschulen (einschließlich Berufsgrundbildungsjahr in kooperativer Form) nach öffentlichen und privaten Schulen zwischen 2002 und 2011

		2002	2011	Entwicklung 2002-2011 in %
Gesamtes Bundesgebiet				
Teilzeitberufsschule	öffentlich	1531	1391	-9,1
	privat	196	205	4,6
	insgesamt	1727	1596	-7,6
Früheres Bundesgebiet				
Teilzeitberufsschule	öffentlich	1177	1135	-3,6
	privat	153	146	-4,6
	insgesamt	1330	1281	-3,7
Neue Länder (einschließlich Berlin)				
Teilzeitberufsschule	öffentlich	354	256	-27,7
	privat	43	59	37,2
	insgesamt	397	315	-20,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2002/03 und 2011/12, eigene Berechnungen

schulsterben weiter fortsetzen. In der Berufsschulstatistik wird es verschleiert, weil der Rückgang öffentlicher Teilzeit-Berufsschulen teilweise durch den Zuwachs privater Einrichtungen überlagert wird. In den neuen Bundesländern hat sich aber schon die Zahl der öffentlichen Berufsschulen im letzten Jahrzehnt um mehr als ein Viertel verringert, und in den alten Bundesländern hat der Rückgang der Berufsschulen ebenfalls begonnen (Tab.).

Ausbildungsstrategische Funktion des Schulberufssystems verbessern

Für Entwicklungsprozesse ländlicher Räume könnten die vollzeitschulischen Ausbildungsgänge an beruflichen Schulen und Fachschulangebote über Kooperationen mit der lokalen Wirtschaft eine besondere Bedeutung erhalten. Schon der Bildungsbericht 2008 spricht bezogen auf das Schulberufssystem von einer »institutionellen Heterogenität«, die sich in den beruflichen Schulen unter Berücksichtigung der anderen Ausbildungsmöglichkeiten noch erheblich ausweitert (vgl. Autorengruppe Bildungsbericht-erstattung 2008, S. 104 f.). Diese Heterogenität trägt nur zu einer wenig systematischen Ergänzung der Ausbildung im dualen System bei. Oft ist die Einrichtung von Ausbildungsgängen an den beruflichen Schulen von situativen personellen und räumlichen Konstellationen und nicht von einer mit der Arbeitsmarktentwicklung abgestimmten Planung abhängig. Selbst im letzten Jahrzehnt mit einem

unzureichenden Ausbildungsplatzangebot hatten die beruflichen Schulen ihre Ausbildungskapazität nur wenig ausgeweitet. Auch bei der Analyse der hessischen Berufsbildungssituation ließ sich keine ausbildungsstrategische Funktion des Schulberufssystems erkennen: Es kompensierte weder gezielt Defizite im Ausbildungsplatzangebot, noch versuchte es, ausbildungsmarktbenachteiligte, aber qualifizierte Jugendliche zu gewinnen (damit sie nicht ins Übergangssystem wechseln müssen) und sich als Alternative zu einem allgemeinbildenden Angebot in der Sekundarstufe II anzubieten. Insofern wäre es notwendig, die Funktion des Schulberufssystems unter dem Gesichtspunkt der Kompensation von unzureichenden betrieblichen Ausbildungsangeboten und der Sicherung des regionalen Arbeitskräftebedarfs grundsätzlich neu zu bestimmen (vgl. auch CHILLA/MORHARDT/BRAUN 2008). Dabei muss zusätzlich an die Nachqualifizierungsaufgaben im Zusammenhang mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Schulabschlüssen gedacht werden und an andere Formen nachholender Qualifizierung (»zweite Chance«, Weiterbildung älterer Arbeitnehmer), die eine zunehmende Bedeutung erhalten und für die nur das Berufsschulsystem eine flächendeckende Infrastruktur bereitstellt. In einigen Ländern wird zusätzlich eine Verzahnung mit dem Weiterbildungsbereich angestrebt (vgl. HARNEY/HOCHSTÄTTER/KRUSE 2007), der allein den einleitend angesprochenen weitreichenden Qualifizierungsaufgaben vermutlich nicht gewachsen ist.

Anzeige

Die Komplexität des Übergangs



Verena Eberhard
**Der Übergang von der Schule
 in die Berufsausbildung –**
 Ein ressourcentheoretisches
 Modell zur Erklärung der
 Übergangschancen von Aus-
 bildungsstellenbewerbern.
 Berichte zur beruflichen
 Bildung

Welche Ressourcen sind notwendig, damit Jugendliche den Übergang in eine Berufsausbildung erfolgreich meistern? Um diese Frage zu beantworten erarbeitet die Autorin in ihrer Dissertation ein ressourcentheoretisches Modell des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung, welches die gesamte Komplexität des Übergangsgeschehens abbildet. Anhand der Daten einer repräsentativen Befragung von ausbildungsreifen Jugendlichen, die 2008 bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber gemeldet waren, wird aufgezeigt, dass übergangsrelevante Ressourcen letztlich von den institutionellen Rahmenbedingungen bestimmt werden.

BIBB 2012, 272 Seiten, 32,90 EUR, ISBN 978-3-7639-1153-0
 Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
 W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
 Fax 0521/911 0119
 E-Mail: service@wbv.de
www.wbv.de

Innere Differenzierung und individuelle Förderung im Übergangssystem ausbauen

Die demografische Entwicklung wird die erstrebenswerte Rückentwicklung des Übergangssystems ermöglichen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 176 f.; WEISHAUPT u. a. 2012, S. 50 ff.). Schon zwischen den Jahren 2005 und 2012 ging die Zahl der Einmündungen ins Übergangssystem um mehr als ein Drittel zurück, während die Zahl der Berufsausbildungsanfänger/-innen etwa konstant blieb (vgl. Statistisches Bundesamt 2013, S. 13). Dabei zeichnet sich schon die erwartete Veränderung in der Zusammensetzung der Jugendlichen im Übergangssystem ab. Steigend ist der Anteil von Jugendlichen ohne Schulabschluss oder nur mit einem Hauptschulabschluss, die in das Übergangssystem wechseln. Damit wird aber auch deutlich, dass sich das Übergangssystem zukünftig auf die Unterrichtung von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und sonstigen schulischen Benachteiligungen konzentrieren sollte. In Hessen ist die zu starke interne Differenzierung des Übergangssystems nach formalen schulischen Voraussetzungen und die zu geringe Differenzierung nach Problemlagen der Schüler/-innen zu kritisieren. Vor dem Hintergrund abnehmender Schülerzahlen wird stattdessen eine innere Differenzierung und

Individualisierung der Förderung im Übergangssystem empfohlen (vgl. WEISHAUPT u. a. 2012), damit das wohnortbezogene Angebot erhalten bleiben kann. Maßnahmen der Kooperation mit beruflichen Schulen im Bereich der allgemeinbildenden Schulen sind ergänzend zu fördern, um schon frühzeitig schwierige Berufseinmündungsprozesse zu begleiten und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu finden (vgl. auch Bertelsmann Stiftung 2012 und 2013). Für adäquate Förderbedingungen in den Lerngruppen des Übergangssystems müsste in Zukunft gesichert sein, dass Schüler/-innen, die im allgemeinbildenden Schulwesen sonderpädagogische Förderung erhalten haben, auch an den beruflichen Schulen entsprechend unterstützt werden. Dazu wäre es erforderlich, die gleichen sonderpädagogischen Ressourcen bereitzustellen wie an allgemeinbildenden Schulen. In Thüringen, das im Entwicklungsplan Inklusion auch die beruflichen Schulen berücksichtigt, halbiert sich die Schülerzahl gegenüber den allgemeinbildenden Schulen, auch wenn berücksichtigt wird, dass Schüler/-innen mit geistiger Behinderung nach der Pflichtschulzeit in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen wechseln (vgl. Freistaat Thüringen 2013, S. 20, 56–57). Außerdem muss für die anderen Jugendlichen eine sozialpädagogische Betreuung gesichert sein, um den Unterricht durch eine persönliche Betreuung zu unterstützen. Mit dem quantitativen Rückgang dieses Bereichs muss eine qualitative Aufwertung der Förderung und Betreuung verbunden sein, damit die Berufseinmündungsprozesse dieser Jugendlichen weiter verbessert werden können (vgl. BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 2013).

Allgemeinbildende Bildungsgänge an beruflichen Schulen erhalten

Zunehmend wird anerkannt, dass beruflichen Vollzeitschulen (zweijährige Fachoberschule, Berufsoberschule, Fachgymnasium) neben der gymnasialen Oberstufe eine wichtige Funktion bei der Erhöhung der Schulabsolventenquote mit Hochschulreife zukommt, weil sie den Hochschulzugang auch Kindern sozialer Gruppen ermöglichen, die einem Besuch des Gymnasiums eher distanziert gegenüberstehen. Dies gilt vor allem für die Regionen außerhalb der städtischen Zentren, in denen auf diese Weise auch die Palette des Interessenspektrums mit einer Zugangsoption zu einem Studium verbreitert wird. Die Entwicklung allgemeinbildender Bildungsgänge an beruflichen Schulen ist durch die Bestrebungen in mehreren Ländern zum Ausbau einer zweiten allgemeinbildenden Schulart neben dem Gymnasium mit dem direkten Zugang zum Abitur bedroht (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 252), weil in ländlichen Regionen die Schülerzahlen bei niedriger Siedlungsdichte häufig besonders stark abnehmen. Dadurch kann eine letztlich schädliche Schularten-

konkurrenz entstehen. Für die Jugendlichen könnten fachliche Schwerpunktsetzungen für einen Hochschulzugang verloren gehen. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang eine – in Nordrhein-Westfalen auch vorgesehene – Zusammenarbeit zwischen beruflichen Schulen und gymnasialen Oberstufen. Der regionalen Vielfalt unterschiedlicher Zugangswege zur Hochschulreife sollte im Konfliktfall Vorrang eingeräumt werden.

Regionalpolitische Bedeutung der beruflichen Schulen im ländlichen Raum stärken

In einer Planungsstudie für das berufliche Schulwesen in Sachsen (vgl. KUKLINSKI 2006) wird durch die demografische Entwicklung nicht nur ein Rückgang der Berufsschulstandorte, sondern auch der angebotenen Bildungsgänge erwartet. Beispielsweise wird bei den beruflichen Gymnasien mit einer Verringerung der Standorte um ein Viertel gerechnet. Dieses Beispiel einer Anpassung der gegebenen Struktur des beruflichen Schulwesens an die demografische Entwicklung wird den Herausforderungen an die beruflichen Schulen in der Zukunft nicht gerecht. Sie werden dann die angedeuteten wichtigen regionalen Qualifizie-

rungsaufgaben immer weniger erfüllen können. Deshalb sollte dringend nach schulorganisatorischen Alternativen gesucht werden, die den Erhalt des berufsschulischen Versorgungssystems flächendeckend sichern. Im Bereich der dualen Berufsausbildung kann dazu ein angepasstes pädagogisches Konzept von Teilzeit-Berufsschulklassen beitragen. Vor dem Hintergrund der Arbeitsmarkterfordernisse erscheint eine regionale Ausweitung der Angebote des Schulberufssystems in ländlichen Regionen möglich, um dort berufsschulische Ausbildungsmöglichkeiten neben der betrieblichen Berufsausbildung zu erhalten und zusätzliche Aufgaben bei der beruflichen Weiterbildung zu übernehmen. Schließlich ist es wünschenswert, die spezifischen fachlichen Schwerpunktsetzungen der allgemeinbildenden Bildungsgänge an beruflichen Schulen für einen Hochschulzugang zu erhalten. Alle Handlungsansätze sollten auf eine integrierte Weiterentwicklung der vier Ausbildungsbereiche der beruflichen Schulen bezogen sein und gegebenenfalls auch den Verbund mit allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe II und dem öffentlichen Weiterbildungsbereich anstreben, damit die demografische Entwicklung als Chance für neu angepasste berufliche Qualifizierungsstrukturen in ländlichen Regionen genutzt werden kann. ◀

Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2008. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008 – URL: www.bildungsbericht.de (Stand: 21.01.2014)

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2010. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld 2010 – URL: www.bildungsbericht.de (Stand: 21.01.2014)

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2012. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld 2012 – URL: www.bildungsbericht.de (Stand: 21.01.2014)

BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: Berufsvorbereitung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Die NRW-Perspektive. Bielefeld 2013

BERTELSMANN STIFTUNG: Übergänge mit System. Fünf Forderungen für die Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Gütersloh 2012 – URL: www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-332DA084-932CF2C5/bst/xcms_bst_dms_36921_36922_2.pdf (Stand: 21.01.2014)

BERTELSMANN STIFTUNG: Impulspapier für die Diskussion: Inklusion in der beruflichen Bildung. Gütersloh 2013 – URL: www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_38897_38898_2.pdf (Stand: 21.01.2014)

BMAS (Hrsg.): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland. Bonn 2013 – URL: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf;jsessionid=EF9DFFD3A5B8CD7A824F173C7BF3B781?__blob=publicationFile (Stand: 21.01.2014)

BOGAI, D.; SEIBERT, H.; WIETHÖLTER, D.: Die Suche nach Lehrstellen macht junge Menschen mobil. IAB-Kurzbericht 9/2008 – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb0908.pdf> (Stand: 21.01.2014)

CHILLA, T.; MORHARDT, T.; BRAUN, B.: Jenseits der Speckgürtel: Wandlungsabsichten von Schulabsolventen und der demographische Wandel im ländlichen Raum. Das Beispiel des Landkreises Haßberge in Unterfranken. In: Raumforschung und Raumordnung 66 (2008), S. 260-270

DECKER, M.; GRIMMER, M.; WEIS, W.: Fachklassenbildung. Ein Jahrgangs- und Flächenproblem der 80er Jahre in Rheinland-Pfalz, aufgezeigt am Beispiel der Region Westpfalz. In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Regional differenzierte Schulplanung unter veränderten Verhältnissen. Hannover 1984, S. 193-235

FREISTAAT THÜRINGEN. MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR: Entwicklungsplan Inklusion. Thüringer Entwicklungsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Artikel 7 und 24) im Bildungswesen bis 2020. Erfurt 2013 – URL: www.lsv-thueringen.de/wp-content/uploads/2013/07/2013-07-09-Th%C3%BCringer_Entwicklungsplan_Inklusion.pdf (Stand: 21.01.2014)

HARNEY, K.; HOCHSTÄTTER, H.-P.; KRUSE, W.: HESSENCAMPUS Lebensbegleitendes Lernen – Ein struktureller Fortschritt im Bildungssektor? Zur Begründung eines strategischen Projekts der Hessischen Landesregierung. In: Hessische Blätter für Volksbildung 57 (2007) 2, S. 126-140

KUKLINSKI, P.: Demografischer Wandel und Schulnetzplanung für berufsbildende Schulen – dargestellt am Beispiel der Situation in Sachsen. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens 54 (2006) 4, S. 474-493

LAAG, N.; MÜLLER, M.: Mischklassenbeschulung als didaktische Herausforderung. Ergebnisse einer explorativen Studie in Sachsen-Anhalt. In: BWP 39 (2010) 4, S. 21-25 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6268 (Stand: 21.01.2014)

STATISTISCHES BUNDESAMT: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden 2013 – URL: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/SchnellmeldungAusbildungsberichterstattung5211002127004.pdf;jsessionid=0C6548978322936401792EEAF7D438B.cae?__blob=publicationFile (Stand: 21.01.2014)

WEISHAUPT, H. u.a.: Optimierung des Übergangsbereichs in Hessen. Frankfurt 2012 – URL: www.lag-arbeit-hessen.net/fileadmin/user_upload/DIPF_optimierung-des-uebergangsbereichs-in-hessen_2012.pdf (Stand: 21.01.2014)

Demografische Veränderungen in der Region meistern

Aufgaben und Herausforderungen des Regionalen Berufsbildungszentrums Dithmarschen

PETER KRUSE

Dipl.-Ing., OStD, Leiter des Regionalen Berufsbildungszentrums Dithmarschen, Meldorf

Das Berufsbildungszentrum Dithmarschen ist mit derzeit 4.200 Schülerinnen und Schülern sowie 200 Lehrkräften an drei Standorten eine der größten Berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein. Die demografische Entwicklung und der rasante technische Fortschritt stellen das Berufsbildungszentrum, welches seit 2008 auch Regionales Berufsbildungszentrum (RBZ) ist, vor große Herausforderungen. Diese werden im Beitrag dargestellt.

Veränderung der Schülerzahlen

Der demografische Wandel ist in Dithmarschen angekommen: Die Gesamtschülerzahl des RBZ hat sich seit 2008 bereits um über 300 Schüler/-innen reduziert. Auch zukünftig erwartet das RBZ einen Schülerrückgang von 15 Prozent bis zum Jahr 2025.

Das RBZ versammelt unter seinem Dach ein berufliches Gymnasium, Berufsfachschulen und eine Fachoberschule; es wird eine Vielzahl an Bildungsgängen angeboten, darunter Berufsvorbereitung, duale Berufsausbildung, ein Triales Modell »Banken und Steuern« in Form einer Kombination aus Berufsausbildung und Fachhochschulstudium sowie Weiterbildung in Form der Fachschulen für Sozialpädagogik und Technik. Die Veränderungen in den einzelnen Bildungsgängen des RBZ fallen durchaus unterschiedlich aus. Im Bereich der »dualen Berufsausbildung« ist nach einer Spitze im Jahr 2011 zwar aktuell wieder das gleiche Niveau wie 2008 erreicht. Betrachtet man aber die Entwicklung der letzten fünf Jahre in einzelnen Berufsfeldern näher, so gibt es doch auffällige Veränderungen.

So ist im Berufsfeld »Ernährung und Hauswirtschaft« im Beobachtungszeitraum 2008 bis 2013 die Zahl der Schüler/-innen erheblich geschrumpft. Hier ist eindeutig aufgrund der mangelnden Attraktivität der Ausbildungsberufe im Hotel- und Gaststättenbereich ein Rückgang zu verzeichnen. Im Berufsfeld »Gesundheit« ist wiederum

eine positive Entwicklung zu erkennen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das RBZ in Kooperation mit dem Westküstenklinikum in Heide den dualen Ausbildungsberuf »Operationstechnische Angestellte/Operationstechnischer Angestellter« eingeführt hat. Diese Entscheidung hat sich als Erfolgsmodell herausgestellt. Die Schülerzahlen in den übrigen Berufsfeldern sind derzeit noch relativ konstant.

Der Rückgang der Schülerzahlen wird sich in den Bildungsgängen, wie beschrieben, unterschiedlich auswirken. In einzelnen Berufen kann dieser so groß werden, dass nur noch kreisübergreifend Fachklassen gebildet werden können. Dies hätte zur Folge, dass Landesberufsschulen eingerichtet und finanziert werden müssten. Neben steigenden Kosten hätte dies weiterhin den Nachteil, dass die regionale Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb aufgrund der zu überwindenden Distanzen beeinträchtigt wäre und die Auszubildenden zusätzlich Kosten für Fahrten und Wohnheimunterbringung aufzubringen hätten.

Schließlich hat sich die Anzahl der Schüler/-innen in der Berufsvorbereitung geringfügig nach unten bewegt. Gleichzeitig wächst die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze. Eine wichtige Zukunftsaufgabe des RBZ liegt folglich darin, noch stärker am regionalen Bedarf orientiert zu qualifizieren.

Veränderung der Bildungslandschaft

Die Veränderungen im Allgemeinbildenden Schulwesen in Schleswig-Holstein (zunächst Umwandlung der Haupt- und Realschulen in Gemeinschafts- und Regionalschulen, dann die geplante Umwandlung aller Regional- in Gemeinschaftsschulen) wirken sich nachteilig auf die Entwicklung der Berufsfachschule des RBZ aus. In berufsfachschulischen Bildungsgängen können Schüler/-innen mit einem Hauptschulabschluss einen mittleren Bildungsabschluss nachholen. Diesen Abschluss erwerben die Schüler/-innen i. d. R. nicht direkt am RBZ, sondern immer häufiger in ihren Herkunftsschulen. In diesem Bereich setzt das RBZ folglich verstärkt auf Kooperationen mit diesen Schulen, um die Übergänge für die Schüler/-innen transparenter zu gestalten und zu erleichtern. Mit der kommenden Schulgesetznovelle im Jahr 2014 soll es für Absolventinnen und

Absolventen von Gemeinschaftsschulen den sogenannten »privilegierten Übergang« in die Oberstufe eines Gymnasiums oder eines Beruflichen Gymnasiums geben, ohne dass vorher eine Abschlussprüfung für den mittleren Bildungsabschluss stattfindet. Um diese Veränderung positiv zu begleiten, haben sich die o. a. Kooperationen als hervorragendes Instrument erwiesen, da das Berufliche Gymnasium am RBZ eine große Bandbreite von Wahlmöglichkeiten für die zukünftigen Schüler/-innen zu bieten hat. Außerdem wurde das Bildungsangebot durch neue Schwerpunkte wie »BWL mit Tourismus« und »Gesundheit mit Erziehungswissenschaft« erweitert. Dies hat zu einer positiven Veränderung der Anzahl an Schüler/-innen geführt.

Eine weitere Herausforderung des demografischen Wandels ist die Akquise von geeigneten Lehrkräften. Die gemäß Personalzuweisungsverfahren bereitgestellten Planstellen (pro Schülerin und Schüler wird für den jeweiligen Bildungsgang ein Faktor für die Stundenzuweisung errechnet) konnten in den vergangenen fünf Jahren nicht mehr voll besetzt werden, sodass ein chronisches Minus von sechs bis zehn Lehrkräften bewältigt werden musste. Das hängt zum einen mit demografischen Faktoren zusammen: Die Anzahl der Pensionierungen in bestimmten Fachbereichen steigt derzeit schneller als die Zahl der Absolventinnen und Absolventen an den Hochschulen. Zum anderen spielt aber auch der regionale Faktor eine Rolle, denn Dithmarschen befindet sich eher in einer »Randlage«.

Weiterentwicklung des Bildungsstandorts

Die geschilderten Veränderungen und Herausforderungen gelten nicht nur für Dithmarschen, sondern für das gesamte Land. So haben bereits einige Nachbarkreise intensiv in ihren jeweiligen Berufsbildungsstandort investiert. Besonders in gewerblich-technischen Berufen ist es unausweichlich, dass die Ausstattung der Schule den aktuellen technischen Standards in den Ausbildungsbetrieben entspricht. Eine genaue Analyse der zukünftigen Bedarfe ist für die Investitionsplanung unerlässlich. Dies stellt eine große Herausforderung für den Schulträger dar, ist aber gleichzeitig bedeutsam für den Bildungs- und Wirtschaftsstandort. Da für einen großen Teil der Schüler/-innen eine freie Schuwahl besteht, können attraktive Bildungsangebote und ein ansprechendes Lernumfeld durchaus Schülerströme beeinflussen und damit Demografieverluste ausgleichen. Angesichts rückläufiger Schülerzahlen erscheint es zudem sinnvoll, über die Konzentration des RBZ an einem Standort nachzudenken.

Aus seiner Verpflichtung heraus, jungen Menschen in Dithmarschen eine gute Bildung und Ausbildung zukommen zu lassen und um sich gegenüber den oben beschriebenen Veränderungen entsprechend positionieren zu können, hat der Kreis 2013 ein sich zurzeit noch in Abstimmung

befindendes Gutachten zur Erstellung eines »Konzepts zur Unterstützung der Weiterentwicklung des Berufsbildungsstandorts Dithmarschen sowie des Projektmanagements im Rahmen der bestehenden Projektorganisation« in Auftrag gegeben: »Das Konzept soll die strategische Handlungsgrundlage für eine zukunftsweisende regionale Berufsbildungseinrichtung unter Berücksichtigung der Auswirkungen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, technologischen und demografischen Wandels bilden. Dabei sind entsprechende Entwicklungen in Nachbarkreisen mit einzubeziehen« (KREIS DITHMARSCHEN, S. 1). Eine Möglichkeit, die Zukunftsfähigkeit des Regionalen Bildungszentrums angesichts der demografischen Entwicklung zu sichern, besteht darin, verstärkt Angebote in den Bereichen Weiterbildung und Umschulungen anzubieten. Dies gilt besonders für Weiterbildungsangebote zur Verbesserung der Arbeitsqualität bei älter werdenden Beschäftigten sowie für Umschulungsangebote für Frauen, insbesondere für spezielle Bedarfsbereiche (z. B. Erzieher/-innen).

Herausforderungen der Zukunft

Wie geschildert wird sich die Anzahl der Schüler/-innen am RBZ ohne Kompensation erheblich reduzieren. Es wird ebenfalls zu einem ausgesprochenen Lehrkräftemangel besonders in Mangelfachrichtungen kommen. Dies hat zur Folge, dass das RBZ und die Beruflichen Schulen in Schleswig-Holstein zunehmend in Konkurrenz zueinander treten werden. Die finanziellen Möglichkeiten der Schulträger bewegen sich dabei weiterhin auf sehr niedrigem Niveau. Daher gilt es, die Chancen, die ein RBZ aufgrund seiner wirtschaftlichen und rechtlichen Selbstständigkeit hat, intelligent zu nutzen, und sich den o. a. Herausforderungen engagiert zu stellen. Der Kreis Dithmarschen hat durch die Vergabe des Gutachtens deutlich gemacht, welche Bedeutung Bildung und Ausbildung hat. Nun gilt es, das RBZ durch gezielte Investitionen an der richtigen Stelle und Konzentration am richtigen Ort »fit« für die Anforderungen in der Zukunft zu machen. Denn nur ein attraktiver Bildungsstandort wird gewährleisten, dass der Kreis Dithmarschen – bei rückgängigen Schülerzahlen und den rasanten Veränderungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Technik – auch weiterhin ein qualitativ hochwertiges Bildungsangebot für die nachwachsenden Generationen vorhalten und damit seine Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft erhalten kann. ◀

Literatur

KREIS DITHMARSCHEN: »Berufliche Schulen in Dithmarschen 2020«. Projektmanagement und Konzeptentwicklung, Heide 2013, S. 1, bislang unveröffentlicht

Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs

Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund und gezielte Zuwanderung besser nutzen



HANS DIETRICH VON LOEFFELHOLZ

Dr., Chefökonom des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Nürnberg, und Leiter des Forschungsfelds III: Wirtschaftswissenschaftliche Zusammenhänge, Geschäftsstelle des Beirats für Forschungsmigration, Nürnberg

Zur Schließung der Fachkräftelücke, die sich aufgrund demografischer Veränderungen für die kommenden zehn Jahre abzeichnet, gewinnt die Qualifizierung von Personen ohne formalen Bildungsabschluss an Bedeutung. Wie im Beitrag aufgezeigt wird, ist der Anteil der in Deutschland lebenden Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund in dieser Gruppe besonders hoch. Inwieweit sich dieses Potenzial zur qualifikationsspezifischen Deckung des Fachkräftebedarfs erschließen lässt, und in welchem Ausmaß das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland durch Zuwanderung vergrößert werden kann, wird in diesem Beitrag erörtert. Dabei wird auf die Bedeutung aufeinander abgestimmter politischer Maßnahmen hingewiesen.

Bildungspotenzial von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland

Junge Menschen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland ein Viertel aller 15- bis 24-Jährigen ausmachen, sind eine wesentliche Zielgruppe des »Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010–2014« (vgl. BMBF 2013, S. 45 f.). Sie werden auch in der Demografiestrategie der Bundesregierung »Jedes Alter zählt« (BMI 2012) angesprochen, da bei ihnen Bildungspotenziale besser entwickelt werden sollen. Wie wichtig diese Zielsetzung ist, zeigt der Befund, dass unter den nur zehn Jahre älteren Personen ein erheblicher Anteil über keinen beruflichen Bildungsabschluss verfügt (vgl. Abb.). Dabei liegt der entsprechende Anteil der 25- bis 35-Jährigen mit Migrationshintergrund ohne Abschluss (38,5 %) erheblich über dem der entsprechenden Altersgruppe ohne Migrationshintergrund (15,3 %).

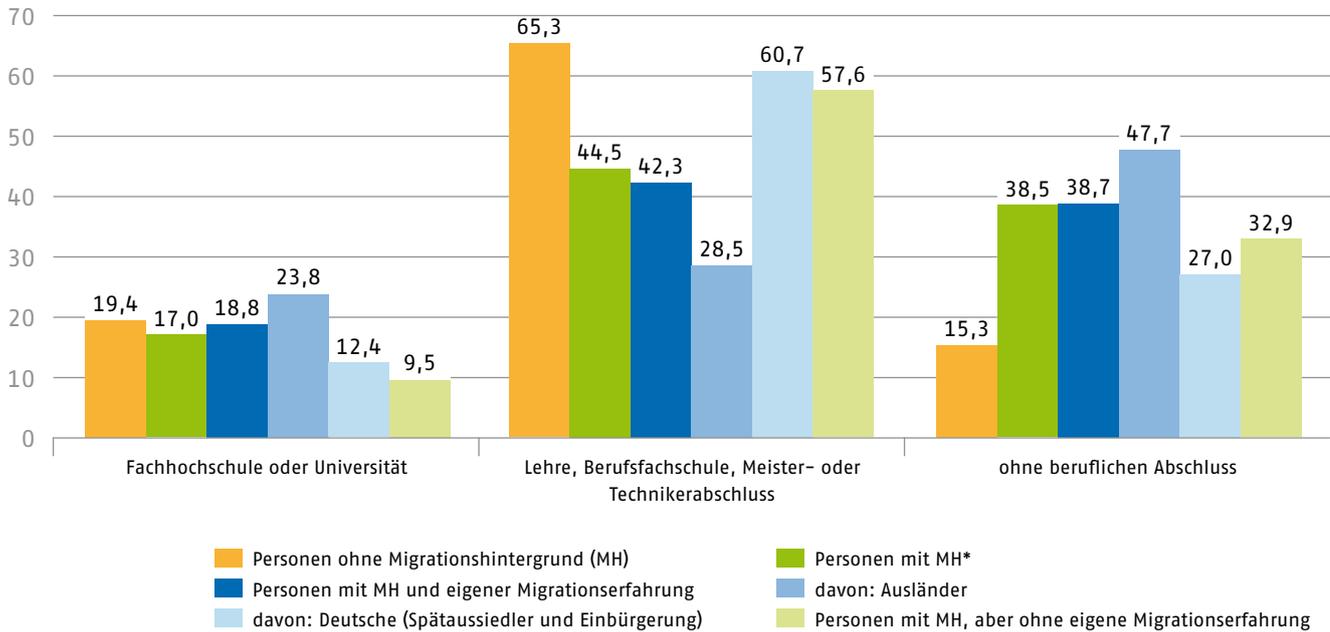
Betrachtet man die Gruppe der Personen bei den 25- bis 35-Jährigen ohne Berufsabschluss mit Migrationshintergrund differenziert nach Migrationsstatus und Staatsangehörigkeit, zeigen sich nochmals deutliche Unterschiede: Der Anteil derjenigen ohne eigene Migrationserfahrungen, also jener Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, liegt mit 32,9 Prozent zwar immer noch mehr als doppelt so hoch wie bei den Personen ohne Migrationshintergrund, aber immerhin unter dem Anteil der 25- bis 35-jährigen Personen mit Migrationshintergrund und eigener Migrationser-

fahrung (38,7 %). Innerhalb letztgenannter Gruppe ist der Anteil der Ausländer, also jener Personengruppe, die zugewandert ist und keine deutsche Staatsangehörigkeit hat, besonders hoch. Nahezu die Hälfte dieser Personengruppe verfügt über keinen Berufsabschluss. Allerdings ist ihr Anteil unter den 25- bis 35-Jährigen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss auffallend hoch. Dies deutet darauf hin, dass die Zugangsbarrieren zur akademischen Ausbildung im Vergleich zur beruflichen Ausbildung geringer sind und daher eher ein Studium aufgenommen wird.

In absoluten Zahlen macht dieses »Erwerbspersonenpotenzial« zusammengenommen mehr als zwei Mio. Personen aus, davon 1,1 Mio. ohne und 940.000 mit Migrationshintergrund. Nach einer aktuellen BIBB-Analyse verschlechtern sich die Arbeitsmarktperspektiven der Personen ohne Berufsabschluss zusehends, da Arbeitsplätze mit niedriger Qualifikationsanforderung immer seltener werden. Entsprechend ist das Arbeitslosigkeitsrisiko dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (vgl. BRAUN u. a. 2012, S. 1). Die erfolgreiche Mobilisierung des brachliegenden Erwerbspersonenpotenzials würde also nicht nur erhebliche Sozialausgaben einsparen, sondern auch Wertschöpfungsbeiträge einschließlich der damit verbundenen Steuern und Sozialbeiträge für die Volkswirtschaft erbringen. Sie würde zusätzlich die privaten und öffentlichen Kosten einer nicht vorhandenen oder mangelnden Integration in den zukünftigen Arbeitsmarkt erheblich reduzieren. Freilich sind dazu entsprechende Bildungsinvestitionen erforderlich: Integrieren heißt hier Investieren.

Abbildung

Anteile der 25–35-jährigen Personen mit und ohne berufsqualifizierenden Bildungsabschluss an den gleichaltrigen Personen insgesamt in Deutschland nach Migrationsstatus; 2011 in %



*Gemeint sind hier Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinn. Das Statistische Bundesamt unterscheidet Personen mit Migrationshintergrund im weiteren und im engeren Sinn. Bei Personen mit Migrationshintergrund im weiteren Sinn ist der Migrationsstatus nicht durchgehend bestimmbar, da bei bestimmten Deutschen der Migrationshintergrund nur aus Eigenschaften der Eltern erkennbar ist, diese jedoch nur alle vier Jahre abgefragt werden. Personen mit Migrationshintergrund im engeren Sinn sind dagegen jedes Jahr im Mikrozensus zu identifizieren (vgl. BAMF 2013, S. 185).

Quelle: Eigene Darstellung auf der Basis des Mikrozensus 2011

Qualifizierungspotenziale durch Zuwanderungen von innerhalb und außerhalb der EU

Zusätzlich zum heimischen Erwerbersonenpotenzial kommen mehr und mehr junge Europäer/-innen hinzu, die die Personenfreizügigkeit innerhalb der EU zur Arbeitsaufnahme oder zu Deutsch-Sprachkursen, zum Studium, zur Berufsausbildung o.Ä. nutzen und nach Deutschland kommen. Mit Blick auf den Fachkräftemangel, der sich aus demografischen Gründen kurz- und erst recht mittelfristig regional besonders in Ost- und Süddeutschland, sektoral im Verarbeitenden Gewerbe und berufsspezifisch in MINT-Bereichen einstellen wird, treten schließlich auch immer mehr ausbildungswillige Jugendliche aus Nicht-EU-Staaten in den Vordergrund der bildungs- wie migrationspolitischen Betrachtungen. Entsprechende aufenthaltsrechtliche Maßnahmen und Integrationsangebote wurden daher in den vergangenen Jahren bereits entwickelt. Wird den Jugendlichen zusammen mit ihren Lebenspartnerinnen bzw. -partnern nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung eine dauerhafte Bleibeperspektive eröffnet, können aus diesen Zugewanderten Einwanderinnen und Einwanderer werden.

Gegenüber dem ungenutzten Ausbildungspotenzial der bereits in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten erscheint die Größenordnungen der jungen Leute, die aus der EU und von außerhalb der EU nach Deutschland kommen, jedoch vergleichsweise gering. Obschon die Zahl der Wanderungsbewegungen von Jugendlichen innerhalb der EU – aufgrund der wirtschaftlichen Umwälzungen in den südeuropäischen Mitgliedsländern und der extrem steigenden Jugendarbeitslosigkeit – tendenziell steigt, erreicht sie pro Jahr im Saldo der Zu- und Fortzüge nur einige wenige zehntausende Personen, die meist zu Erwerbszwecken einreisen. Gemäß Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verfügten 50 Prozent der im Zeitraum von 2005 bis 2009 Zugewanderten über einen akademischen Abschluss und 14 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. WAPLER/SEIBERT 2012, S. 4). Die Qualifikation ist somit besser als die der Generation, die als unqualifizierte Arbeiter zwischen 1955 und 1973 im Wesentlichen für die Auto-, Montan-, Maschinenbau- und Bauindustrie angeworben wurden (vgl. VON LOEFFELHOLZ/KÖPP 1998, S. 25 ff.; VON LOEFFELHOLZ 2011, S. 89 ff.). Der heutige Aufenthalt ihrer Kinder- und Enkel-Generation ist jedoch nur in wenigen Fällen auf

Dauer angelegt. Mit Überwindung der Konjunktur- und Strukturkrisen in den betroffenen Ländern wird diese aktuelle Zuwanderung wieder abebben. Ebenfalls wird es voraussichtlich zu Rückwanderungen kommen.

Auch die Größenordnung an Ausbildungs- und Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die durch das Sonderprogramm des Bundes zur »Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)«¹ im Zeitraum von 2013 bis 2016 angesprochen werden sollen, dürfen bei aller Bedeutung für jeden Einzelnen und für den Beitrag zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit nicht überschätzt werden. Dies gilt auch in Anbetracht des Programmvolumens von 139 Mio. Euro.

Potenziale durch gesteuerte Zuwanderung aus Drittstaaten

Mit dem 1998 eingeleiteten Paradigmenwechsel der Migrations- und Integrationspolitik, der auf die Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern (»Drittstaaten«) zielte, wurden die gesetzlichen Regelungen auf eine Steuerung der Zuwanderungen nach den wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik ausgerichtet (vgl. VON LOEFFELHOLZ 2013 a, S. 201 ff.). Mit dem Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie wurde es Ausländerinnen und Ausländern ab dem 1. August 2012 ermöglicht, nach Abschluss ihrer Berufsausbildung eine adäquate Beschäftigung anzunehmen. Im Jahr 2012 sind indes mit 4.055 Personen gegenüber dem Vorjahr (4.873 Personen) fast 17 Prozent und gegenüber dem Höchststand von 2010 (4.916 Personen) sogar fast 18 Prozent weniger Drittstaatsangehörige zu betrieblichen Aus- und Weiterbildungen nach Deutschland gekommen (BAMF 2013, S. 91). Die Hauptherkunftsländer im Jahr 2012 waren erneut die Vereinigten Staaten, China und Indien. Von den zwischen 2005 und 2012 eingewanderten Personen besaßen am Ende des Jahres 2012 insgesamt 10.425 Drittstaatsangehörige eine Aufenthaltserlaubnis zu sonstigen Ausbildungszwecken, darunter 3.826 Frauen.

Um Zugewanderte auf Dauer zu integrieren, bedarf es attraktiver lokaler Standort- und Lebensbedingungen. Wie viele der Zugewanderten nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss auf Dauer in den Regionen mit Arbeitskräftebedarf bleiben und damit zu Einwanderinnen und

Einwanderern werden,² ist allerdings in hohem Maße von der Anerkennungs-, Willkommens- und Bleibekultur der Mehrheitsgesellschaft und ihrer zuständigen Behörden vor Ort, z. B. den Ausländerbehörden und Arbeitsverwaltungen sowie der öffentlichen und privaten Infrastruktur, abhängig (vgl. BAMF 2012; KOALITIONSVERTRAG 2013, S. 38).

Von der »Agenda 2010« zur »Agenda 2025«

Nach den Vorausberechnungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Jahrs 2011 schrumpft das Arbeitskräftepotenzial schon bis 2025 um bis zu 6,5 Mio. Personen (vgl. BA 2011, S. 6; BMI 2012, S. 38); dies gilt nach der Erwerbspersonenprognose 2009–2030 des Bundesinstituts für Raumordnung, Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR 2014) von 2012 bei den unter 45-Jährigen erwartungsgemäß stärker in Ostdeutschland als in den anderen Bundesländern. Zur Auffüllung dieser rechnerischen »Lücke«, die oft allzu pauschal mit »Fachkräftemangel« gleichgesetzt wird (zur kritischen Diskussion dieses Begriffs und der politischen Schlussfolgerungen vgl. VON LOEFFELHOLZ 2013b, S. 99 f.), sollen bis 2025 auch 400.000 bis 800.000 Fachkräfte aus dem (EU- und Nicht-EU-)Ausland gewonnen werden (vgl. BA 2011, S. 13). Dies bedeutet den dauerhaften Zuzug von 25.000–50.000 Fachkräften pro Jahr. Tatsächlich kamen aber im Zeitraum von 2007 bis 2012 im Jahresdurchschnitt nur 20.000 gut qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer nach Deutschland. Auf diese Personengruppe zielt das Anerkennungsgesetz vom 1. April 2012, mit dem Rechtsansprüche auf ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen mit einem deutschen Berufsabschluss eingeführt wurden. Es bleibt abzuwarten, welche Arbeitsmarkteffekte damit auf Dauer verbunden sein werden.

Wenn die oben beschriebenen Erwerbspersonenpotenziale ausgeschöpft werden, kann die Zahl der Arbeitskräfte in den nächsten eineinhalb Dekaden erhöht und dem *shrinking and ageing* der Erwerbsbevölkerung ein Stück weit entgegengewirkt werden. Freilich kann dies nur dann nachhaltig gelingen, wenn dafür Investitionen durch Staat und Betriebe getätigt werden. Dabei richtet sich das Augenmerk auch auf die diesbezüglich bisher sehr zurückhaltenden kleineren und mittleren Betriebe. Mehr Investitionen in das Humankapital der ansässigen wie der zuwandernden Bevölkerung – vor allem im Primar- und Sekundärbereich I, in denen Deutschland auch international hinterherhinkt – sind eine notwendige Voraussetzung für ihre Integration in Wirtschaft und Gesellschaft.

Mit den Arbeitsmarktreformen vor bald zehn Jahren wurde im Zuge der »Agenda 2010« ein wichtiger Grundstein dafür gelegt, dass sich Bildungsinvestitionen durch einen

¹ Im Einzelnen vgl. www.arbeitsagentur.de/nn_11932/Dienststellen/RD-NRW/Paderborn/AA/Unternehmen/Foerderprogramm-MobiPro-EU/Foerderprogramm.html

² Inwieweit die Ergebnisse der BAMF-Hochschulabsolventenstudie (vgl. HANGANU/HEB 2014) zu den ausgeprägten Bleibeabsichten auf ausländische Absolventinnen und Absolventen von betrieblichen Ausbildungen übertragbar sind – auch mit den regionalen Schwerpunkten –, ist mangels entsprechender Untersuchungen nicht bekannt.

aufnahmefähigeren und von der Konjunktur unabhängigeren Arbeitsmarkt heute eher lohnen als zuvor. So wäre es für diese Legislatur folgerichtig, der »Agenda 2010« nun die »Agenda 2025« mit bildungspolitischen Schwerpunkten und weiteren »Bildungsgipfeln« folgen zu lassen (vgl. auch KINKEL 2013, S. 56). Dabei wären von Wirtschaft und Staat verstärkte gemeinsame Anstrengungen für die allgemeine sowie die berufliche Bildung und Weiterbildung verbindlich zu verabreden. Eine wichtige Maßnahme wäre es beispielsweise, den Anteil des beruflichen Bildungsbudgets am Bruttoinlandsprodukt von 1,6 Prozent in 2009 auf zwei Prozent pro Jahr bis 2025 zu erhöhen. Dies würde öffentliche und private Mehrausgaben von zusätzlich ca. zehn Mrd. Euro pro Jahr bedeuten. Bei den gegebenen Wachstums- und Konsolidierungserfordernissen verlangte dies veränderte Prioritätensetzungen auf Länder- und Bundesebene.

Potenziale von Migrantinnen und Migranten besser nutzen

Unter den knapp zehn Mio. 25–35-jährigen Personen in Deutschland fehlt zwei Mio. ein berufsqualifizierender Bildungsabschluss; darunter befinden sich mit knapp einer Mio. Personen überproportional viele Menschen mit Migrationshintergrund. Dieses heimische Potenzial sollte neben den entsprechenden jungen Leuten ohne Migrationshintergrund stärker als in der Vergangenheit mobilisiert werden. Die gegenwärtigen und zukünftig zu erwartenden Zuzüge von (Berufs-)Bildungsmigranten aus EU-Ländern werden sich im Bereich nur einiger weniger Zehntausende pro Jahr bewegen.

Insgesamt ist für die Berufsbildung in Deutschland der Schluss zu ziehen, auf das Potenzial von Migrantinnen und Migranten für die qualifikationsspezifische Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs im demografischen Wandel nicht zu verzichten. Hierbei ergänzen sich – auch in regionaler wie in berufs- und betriebsgrößenspezifischer Hinsicht – die Optionen für bereits in Deutschland lebende Migrantinnen und Migranten und für Zugewanderte. Allerdings ist es zukünftig von großer Bedeutung, dass die involvierten Politikbereiche von A wie Arbeitsmarktpolitik über B wie die besonders geforderte Bildungspolitik und über F wie Finanzpolitik bis hin zu Z wie Zuwanderungspolitik auf den jeweiligen staatlichen Ebenen zusammenwirken und die Rahmenbedingungen für die effiziente und effektive Ausschöpfung der Optionen und Ressourcen besser gestalten. ◀

Literatur

- BA: Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg 2011
- BAMF (Hrsg.): Neue Wege der Integration. Abschlussbericht. Nürnberg 2012
- BAMF: Migrationsbericht 2012. Online-Version. Nürnberg 2013 – URL: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2012.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 03.02.2014)
- BBSR (2014): Künftige Dynamik der Erwerbspersonen – URL: www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raubeobachtung/UeberRaubeobachtung/Komponenten/Raumordnungsprognose/Downloads/Karte_Erwerbspersonen.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 03.02.2014)
- BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2013. Bonn 2013
- BMI (Hrsg.): Jedes Alter zählt. Berlin 2012
- BRAUN, U. u.a.: Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? BIBB Report 17/2012 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_17_12_def.pdf. (Stand: 03.02.2014)
- HANGANU, E.; HEB, B.: Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Working Paper der Forschungsgruppe des Bundesamtes. Nürnberg 2014 (Im Erscheinen)
- KINKEL, K.: Wo bleibt die Bildung? In: Handelsblatt Nr. 229 vom 27.11.2013, S. 56
- KOALITIONSVERTRAG 2013: Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Fassung vom 27.11.2013
- LOEFFELHOLZ, H. D. VON: Fünfzig Jahre Zuwanderung aus der Türkei nach Nürnberg. Eine Bilanz aus wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Sicht. In: Dageblieben! Zuwanderung nach Nürnberg gestern und heute. Begleitband zur gleichnamigen Ausstellung des Stadtarchivs Nürnberg. Nürnberg 2011, S. 135–146
- LOEFFELHOLZ, H. D. VON: Ausländerrecht und Erwerbsmigration in konjunktureller und struktureller Perspektive. In: FRITZEMEYER, G.; JOCHUM, W.; KAU, M. (Hrsg.): Grenzüberschreitendes Recht – Crossing Frontiers. Heidelberg u. a. 2013 a, S. 201–216
- LOEFFELHOLZ, H. D. VON: Art. Arbeitsmarkt, Fachkräftemangel und Anerkennungsgesetz. In: MEIER-BRAUN, K.-H.; WEBER, W.: Integrationsland Deutschland – Begriffe – Fakten – Kontroversen. Stuttgart 2013 b, S. 99–101
- LOEFFELHOLZ, H. D. VON: Migration, Hochschule und Arbeitsmarkt – Bildungsinländer und Bildungsausländer an der Hochschule im demografischen und wirtschaftlichen Wandel der Arbeitslandschaft. In: DÜLL, N. u.a. (Hrsg.). 2014 (im Erscheinen)
- LOEFFELHOLZ, H. D. VON; KÖPP, G.: Ökonomische Auswirkungen der Zuwanderungen nach Deutschland. Berlin 1998
- WAPLER, R.; SEIBERT, H.: Die Qualifikation wird immer besser. IAB Kurzbericht 21/2012

Regionale Passungsprobleme und Betriebe mit rückläufigen Ausbildungsstellen



SABINE MOHR
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB-Qualifizierungspanel



KLAUS TROLTSCH
Projektsprecher im BIBB-
Qualifizierungspanel



CHRISTIAN GERHARDS
Wiss. Mitarbeiter im BIBB-
Qualifizierungspanel

Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass sich trotz steigender Erwerbstätigenzahlen und eines hohen Fachkräftebedarfs der deutschen Wirtschaft immer weniger Betriebe an der dualen Ausbildung beteiligen und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stark zurückgegangen ist. Vor diesem Hintergrund wird im Beitrag untersucht, ob sich unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede bei der Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge die Ausbildungssituation von Betrieben sowie die Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage auf den jeweiligen Ausbildungsstellenmärkten unterscheiden. Dies erfolgt auf der Grundlage von Daten des BIBB-Qualifizierungspanels und unter Einbeziehung amtlicher Statistiken.

Zunehmende Passungsprobleme

Seit einigen Jahren ist die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge rückläufig. Im Jahr 2013 haben Betriebe in Deutschland 95.000 Ausbildungsverträge weniger mit Jugendlichen abgeschlossen als noch im Jahr 2007 (vgl. ULRICH u.a. 2014). Besonders stark war der Rückgang in den vergangenen zwei Jahren: 2012 wurden rund 18.000 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen als 2011, und im Jahr 2013 waren es 20.500 weniger als 2012 (ebd.). Eine zunächst naheliegende Erklärung ist, dass aufgrund der demografischen Entwicklung und rückläufiger Schulabsolventenzahlen immer weniger Neuverträge abgeschlossen werden. Diese Erklärung greift jedoch zu kurz. Denn nach wie vor findet eine beträchtliche Zahl an Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern keinen Ausbildungsplatz (ebd.). Gleichzeitig haben Betriebe verstärkt Probleme, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen (vgl. TROLTSCH/GERHARDS/MOHR 2012; TROLTSCH/MOHR/GERHARDS 2013). Für den Rückgang der Neuvertragszahlen könnten also auch Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage verantwortlich sein – beispielsweise wenn Betriebe Stellen für Ausbildungsberufe anbieten, die den Berufswünschen der Jugendlichen nicht entsprechen, oder wenn Ausbildungsstellenbewerber/-innen nicht die von den Betrieben geforderten Qualifikationen mitbringen.

Anhand der Daten der Betriebsbefragung des BIBB-Qualifizierungspanels werden die Ausbildungssituation von Betrieben und mögliche Passungsprobleme, die sich auf das betriebliche Ausbildungsstellenangebot beziehen, im regionalen Vergleich untersucht. Dazu wird zunächst auf Basis offizieller Statistiken zwischen Regionen mit unterschiedlicher Entwicklung bei den Rückgängen neu abgeschlossener Ausbildungsverträge unterschieden. In einem zweiten Schritt wird gezeigt, wie die Ausbildungssituation der Betriebe in diesen Regionen variiert, um in einem letzten Schritt der Frage nachzugehen, ob auch Passungsprobleme in den Regionen unterschiedlich ausfallen.

Datenbasis

Grundlage der Untersuchung bilden die Daten der Erhebungswelle 2012 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel).¹ Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine Wiederholungsbefragung von Betrieben in Deutschland. Die Daten werden überwiegend über computergestützte persönliche Interviews (CAPI) erhoben. Die Auswahl der Betriebe erfolgt über eine Stichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozial-

¹ Die Befragung wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert und vom BIBB in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt. Für weiterführende Informationen vgl. <http://www.bibb.de/qp>.

Tabelle

Verteilung der Arbeitsagenturbezirke sowie der Betriebe (BiBB-Qualifizierungspanel) nach Regionen mit unterschiedlichen Entwicklungen bei Neuverträgen 2012 gegenüber 2011

	Arbeitsagenturbezirke		Betriebe BiBB-Qualifizierungspanel*	
	%	n	%	n
Westbezirke mit unveränderter oder gesteigener Anzahl an Neuverträgen	14,2	25	14,4	216
Westbezirke mit schwachem Rückgang der Neuverträge	38,1	67	38,3	698
Westbezirke mit starkem Rückgang der Neuverträge	27,8	49	26,5	458
Ostbezirke mit schwachem Rückgang der Neuverträge	12,5	22	13,3	437
Ostbezirke mit starkem Rückgang der Neuverträge	7,4	13	7,5	197
Gesamt	100,0	176	100,0	2006

* Zuordnung der Betriebe zu Arbeitsagenturbezirken bzw. Regionen gemäß dem Betriebsstandort.

Quellen: BiBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09., BiBB-Qualifizierungspanel 2012 (gewichtete Daten).

versicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. GERHARDS/MOHR/TROLTSCH 2012). Seit 2011 nehmen jedes Jahr rund 2.000 Betriebe an der Erhebung teil. Neben Informationen zur Ausbildungsbeteiligung und zum Ausbildungsstellenangebot der befragten Betriebe enthält der Datensatz detaillierte Informationen zu den Ausbildungsberufen, in denen die Betriebe ausbilden bzw. Stellen angeboten haben, und zu den schulischen Qualifikationen der Ausbildungsstellenbewerber/-innen. Die Erhebungswelle 2012 bezieht sich dabei auf das Ausbildungsstellenangebot für das Ausbildungsjahr 2011/2012.

Zur Berücksichtigung regionaler Rahmenbedingungen werden Informationen aus Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, des Statistischen Bundesamts und des BiBB verwendet.

Regionale Unterschiede bei der Entwicklung der Neuvertragszahlen

Nach der BiBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2012² wurden gegenüber dem Vorjahreszeitraum im Durchschnitt 3,2 Prozent weniger Neuverträge gemeldet (vgl. FLEMMING/GRANATH 2013). Dabei zeigen sich bei der Entwicklung der Neuvertragszahlen aber deutliche regionale Unterschiede. Für die folgenden Auswertungen wird daher zwischen Regionen mit einem starken oder einem schwachen Rückgang oder mit einem Anstieg an Neuverträgen unterschieden.

Grundlage für diese regionalen Cluster bilden die 176 Arbeitsagenturbezirke in Deutschland.³ Anhand der BiBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

zum 30. September 2012 wird für jeden dieser Bezirke die prozentuale Veränderung der Neuverträge gegenüber dem Vorjahr (also dem Jahr 2011) ermittelt. Ziel ist es, vergleichbare Bezirke zu Regionen zusammenfassen zu können, um dann in einem zweiten Analyseschritt die Ausbildungssituation von Betrieben in diesen Regionen vergleichen zu können. Aufgrund der starken Unterschiede beim Ausbildungsstellenmarkt in Ost- und Westdeutschland erfolgt diese Klassifizierung getrennt nach Ost und West.

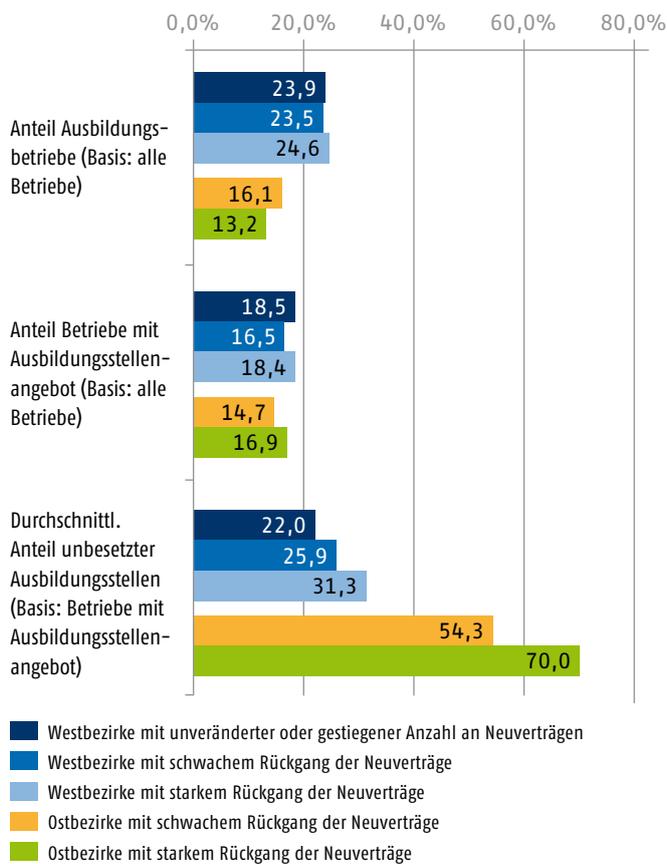
Insgesamt können so fünf Regionen gebildet werden (vgl. Tab.). Die erste Region fasst Agenturbezirke aus dem Westen zusammen, bei denen die Anzahl der Neuverträge gestiegen oder unverändert geblieben ist. Dazu zählen 14,2 Prozent der 176 Bezirke. Da in keinem der ostdeutschen Bezirke ein Anstieg verzeichnet werden kann, entfällt hier die entsprechende regionale Einheit. Bei Bezirken mit Rückgängen wird zwischen solchen mit starken und schwachen Rückgängen bei den Neuvertragszahlen unterschieden. Unterscheidungskriterium ist der für Ost und West getrennt berechnete Mittelwert der prozentualen Rückgänge. Bei den Bezirken im Westen beträgt der durchschnittliche Rückgang 3,6 Prozent; bei den Bezirken im Osten 7,6 Prozent. Zur Region »Westbezirke mit schwachem Rückgang der Neuverträge« zählen folglich Bezirke, bei denen ein Rückgang bis zu 3,6 Prozent verzeichnet werden kann. In der Region »Westbezirke mit starkem Rückgang der Neuverträge« ist die Anzahl der Neuverträge um 3,6 oder mehr Prozent zurückgegangen. Bei den Bezirken im Osten ist für die Bildung der Regionen der Durchschnittswert von 7,6 Prozent maßgeblich.

Die Tabelle stellt die Verteilung der insgesamt 176 Arbeitsagenturbezirke über diese fünf Regionen dar. Vergleichbar dazu verteilen sich auch die Betriebe aus dem BiBB-Qualifizierungspanel, die entsprechend ihrem Standort den fünf Regionen zugewiesen worden sind.

² Die BiBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2012 erfasst neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, die im Zeitraum zwischen 1. Oktober 2011 und 30. September 2012 bei den zuständigen Stellen gemeldet worden sind.

³ Die drei Arbeitsagenturbezirke für Berlin sind hier zu einem Arbeitsagenturbezirk zusammengefasst.

Abbildung 1
Ausgewählte Indikatoren zur Ausbildungssituation der Betriebe 2011/2012 nach Regionen



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2012 (gewichtete Daten).

Ausbildungssituation von Betrieben nach Regionen

Wie unterscheidet sich nun die Ausbildungsbeteiligung der befragten Betriebe im Ausbildungsjahr 2011/2012 in den fünf Regionen? Die Ergebnisse in Abbildung 1 zeigen anhand eines ersten Indikators, dass die Ausbildungsbetriebsquote, d. h. der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben, für die Regionen im Osten deutlich geringer ausfällt als in den Westregionen. Während der Anteil der Ausbildungsbetriebe in Ostbezirken mit schwachen Rückgängen bei den Neuverträgen 16,1 Prozent beträgt, bilden in Ostbezirken mit starkem Rückgang nur 13,2 Prozent der Betriebe aus. Auffällig an den Ergebnissen ist, dass sich die Ausbildungsbetriebsquote zwischen den drei Regionen im Westen kaum unterscheidet.

Der zweite ausgewählte Indikator gibt den Anteil der Betriebe an, die im Ausbildungsjahr 2011/2012 Ausbildungsstellen angeboten haben. Für die Bezirke im Westen zeigt sich, dass die Anteile der Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten in der Region mit unveränderter oder gestie-

gener Anzahl an Neuverträgen sowie in der Region mit starken Rückgängen etwa gleich hoch ausfallen (18,5 % gegenüber 18,4 %).

Dass in den Ostbezirken mit starkem Rückgang der Neuverträge der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten höher ausfällt als der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe (16,9 % gegenüber 13,2 %), weist darauf hin, dass es vielen Betrieben in dieser Region nicht gelingt, ihre angebotenen Stellen erfolgreich zu besetzen.

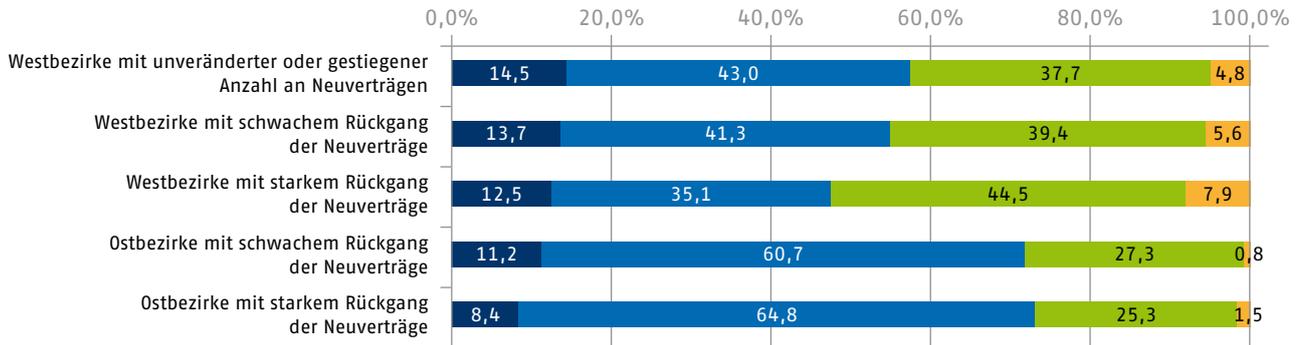
Die Ergebnisse des dritten Indikators bestätigen dies. Hier wird für jeden Betrieb mit Ausbildungsstellenangeboten im Ausbildungsjahr 2011/2012 der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen berechnet und ein Durchschnittswert für jede Region ermittelt. Wie sich zeigt, sind Betriebe aus der Region »Westbezirke mit unveränderter oder gesteigener Anzahl an Neuverträgen« am wenigsten von Stellenvakanz betroffen. Durchschnittlich konnten hier etwa vier von fünf Stellenangeboten besetzt und nur jede fünfte Ausbildungsstelle (22,0 %) nicht besetzt werden. Deutlich höher sind die Anteile der unbesetzten Ausbildungsstellen in den beiden Regionen im Westen, die einen Rückgang bei den Neuverträgen verzeichnen. In den Westbezirken mit schwachen Rückgängen blieb in den Betrieben bereits jede vierte (25,9 %) und in den Westbezirken mit starken Rückgängen fast jede dritte Ausbildungsstelle unbesetzt (31,3 %).

Beim Vergleich mit der Situation der Betriebe im Osten wird deutlich, dass diese sehr viel stärker von Ausbildungsstellenvakanzen betroffen sind. Aber auch im Osten scheinen Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen mit der Entwicklung beim Rückgang der Neuverträge einherzugehen. So blieb bei Betrieben in Ostbezirken mit einem nur schwachen Rückgang bei den Neuverträgen im Schnitt etwa jede zweite Stelle vakant (54,3 %). Bei Betrieben in Ostbezirken mit einem starken Rückgang der Neuverträge konnten im Durchschnitt über zwei Drittel (70,0 %) der angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse dieser deskriptiven Auswertungen, dass sich regionale Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben und beim Anteil an Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten nur bei den Ostregionen, nicht aber bei den Westregionen feststellen lassen. Dagegen zeigt sich für Ost wie West – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau – ein starker Zusammenhang zwischen steigenden Rückgängen in den Neuverträgen und dem steigenden Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen. Dies legt den Schluss nahe, dass hierfür vor allem Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage verantwortlich sind. Um dies genauer zu untersuchen, werden nachfolgend das betriebliche Ausbildungsstellenangebot sowie das den Betrieben zur Verfügung stehende Angebot an Stellenbewerberinnen und -bewerbern näher beleuchtet.

Abbildung 2

Durchschnittlicher Anteil der Bewerber/-innen bei Betrieben 2011/2012 nach Schulabschluss und Regionaltyp



Quelle: BiBB-Qualifizierungspanel 2012 (gewichtete Daten).

■ (Fach-)Hochschulreife ■ Hauptschulabschluss
■ Realschulabschluss ■ ohne Schulabschluss

Passungsprobleme und Entwicklungen bei Neuverträgen

Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage lassen sich grundsätzlich auf verschiedene Ursachen zurückführen. Ein »qualifikatorischer Mismatch« liegt vor, wenn Ausbildungsstellenbewerber/-innen nicht die von den Betrieben erwarteten schulischen Voraussetzungen und Qualifikationen mitbringen und Betriebe deshalb ihre Stellen nicht besetzen; von einem »beruflichen Mismatch« wird gesprochen, wenn Betriebe Stellen für Ausbildungsberufe anbieten, die den Berufswünschen von Jugendlichen nicht entsprechen und dementsprechend zu wenig nachgefragt werden (vgl. NIEDERALT 2004).⁴

Qualifikatorischer Mismatch

Im Folgenden soll nun untersucht werden, ob und in welchem Ausmaß qualifikationsspezifische Passungsprobleme bei den im BiBB-Qualifizierungspanel befragten Betrieben in den fünf Regionen auftreten. Dazu wird untersucht, ob sich die schulischen Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildungsstellen zwischen den Regionen unterscheiden.

Die Auswertungsergebnisse in Abbildung 2 zeigen zunächst, dass Betriebe im Westen für das Ausbildungsjahr 2011/2012 im Durchschnitt einen deutlich höheren Anteil an Bewerbungen von Jugendlichen ohne Schulabschluss oder mit einem Hauptschulabschluss erhalten haben als Betriebe im Osten. So liegt dieser Anteil in den westlichen Regionen mit starken Neuvertragsrückgängen bei über 50 Prozent. Zudem wird für die Westregionen deutlich, dass der Anteil der Bewerber/-innen mit Hauptschulab-

schluss oder ohne Schulabschluss mit zunehmenden Rückgängen bei den Neuverträgen deutlich steigt. Dies legt die Vermutung nahe, dass auch deshalb Stellenvakanzen und folglich starke Rückgänge bei den Neuverträgen verzeichnet werden, weil die Bewerberinnen und Bewerber aus Sicht der Betriebe nicht die erforderlichen schulischen Qualifikationen vorweisen können.

Dieser Befund lässt sich jedoch nicht auf die Betriebe im Osten übertragen, da sich hier die Qualifikationsstruktur der Bewerberinnen und Bewerber zwischen den Regionen mit schwachem bzw. starkem Rückgang an Neuverträgen nur unwesentlich unterscheidet.

Beruflicher Mismatch

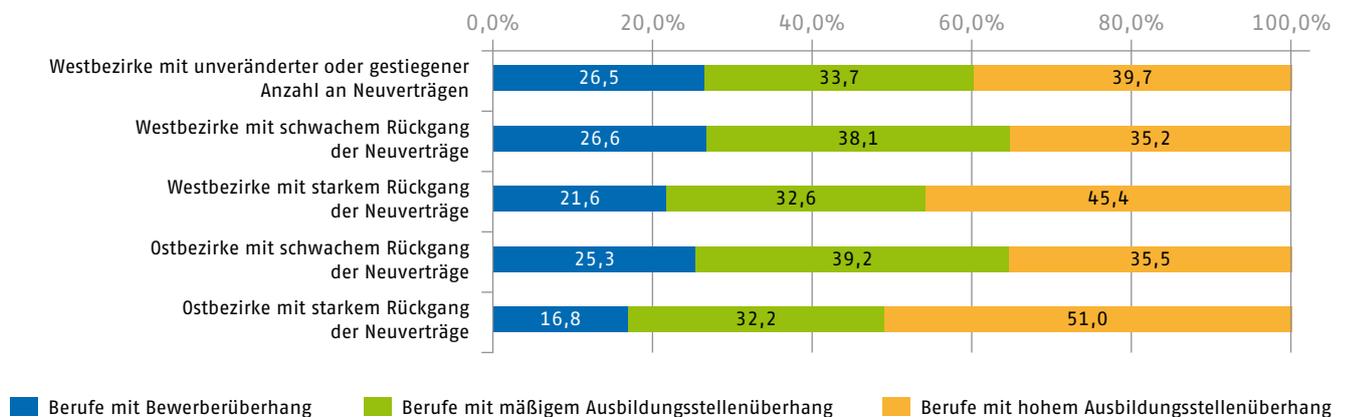
Zur Einschätzung berufsspezifischer Passungsprobleme werden Angaben der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit genutzt, anhand derer für jeden Ausbildungsberuf ermittelt werden kann, wie viele unbesetzte Ausbildungsstellen im Bundesdurchschnitt auf einen unversorgten Bewerber kommen. Ausbildungsberufe lassen sich somit danach klassifizieren, ob es in den Berufen einen Bewerberüberhang oder einen mäßigen bzw. hohen Ausbildungsstellenüberhang gibt. Dabei weist der Bewerberüberhang auf attraktive und stark nachgefragte Berufe und der Ausbildungsstellenüberhang auf wenig nachgefragte bzw. wenig attraktive Berufe hin. Diese Informationen werden dann den Angaben zum berufsspezifischen Ausbildungsstellenangebot der im Qualifizierungspanel befragten Betriebe zugespielt.

In Abbildung 3 (S. 30) wird dargestellt, wie sich das Stellenangebot der Betriebe in den fünf Regionen nach dieser Klassifikation verteilt. Für die Betriebe in Ostbezirken mit starken Rückgängen bei den Neuverträgen lässt sich festhalten, dass es sich bei jedem zweiten Stellenangebot (51,0 %) um einen aus Sicht der Jugendlichen wenig at-

⁴ Als weitere Ursachen werden Informationsdefizite sowie der regionale Mismatch genannt (vgl. NIEDERALT 2004). Auf dies wird in der vorliegenden Analyse allerdings nicht näher eingegangen.

Abbildung 3

Anteil der von Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen nach Berufen mit Bewerberüberhang oder mäßigem bzw. hohem Ausbildungsstellenüberhang nach Regionaltyp



Quellen: Ausbildungsstellenmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2012, BIBB-Qualifizierungspanel 2012 (gewichtete Daten).

traktiven Ausbildungsberuf handelt, da es deutlich mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unvermittelte Bewerber gibt. Dagegen erfolgt nur etwa jedes sechste Stellenangebot (16,8 %) in einem Beruf, bei dem zumindest rein rechnerisch ein Bewerberüberhang vorliegt. Ein vergleichbares, wenn auch nicht ganz so deutliches Bild ergibt sich für Betriebe im Westen mit starken Rückgängen bei den Neuverträgen. Der Anteil der Stellenangebote für gemeinhin wenig attraktive Berufe mit hohem Ausbildungsstellenüberhang beträgt hier 45,4 Prozent, demgegenüber handelt es sich nur bei 21,6 Prozent der Ausbildungsstellenangebote um nachgefragte Berufe, bei denen es mehr unvermittelte Bewerber als unbesetzte Stellen gibt.

Erste Hinweise zur Stützung regionaler Ausbildungsstellenmärkte

Obwohl aus den Ergebnissen der deskriptiven Auswertungen keine Aussagen über Ursachenzusammenhänge abgeleitet werden können, geben sie doch erste Hinweise auf mögliche Zusammenhänge. Für weiterführende Auswertungen können folgende Ausgangshypothesen formuliert werden:

- In westlichen Regionen scheinen sowohl qualifikations- als auch berufsbezogene Passungsprobleme zu Rückgängen bei den Neuverträgen zu führen.
- In ostdeutschen Regionen ergibt sich eher ein Zusammenhang zwischen berufsbezogenen Passungsproblemen und den Neuvertragsrückgängen.

Dies könnten erste Hinweise sein, welche Ausrichtung entsprechende Handlungsempfehlungen zur Stützung der jeweiligen regionalen Ausbildungsstellenmärkte haben sollten: In den westdeutschen Bundesländern sollten Betriebe

vor allem in den Regionen mit starken Neuvertragsrückgängen verstärkt bei der Ausbildung von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen, aber auch von Jugendlichen ohne Schulabschluss unterstützt werden. Hinzu kommen sollte eine institutionelle Unterstützung bei der Suche nach ausbildungsinteressierten Jugendlichen für Ausbildungsberufe, die als unattraktiv gelten. Diese Strategie könnte auch für die ostdeutschen Bundesländer gelten, wo Betriebe in erster Linie darin unterstützt werden sollten, Jugendliche für die angebotenen Ausbildungsstellen zu gewinnen. Weiterführende Analysen werden zeigen, welche weiteren Einflussfaktoren bei der Behebung von Passungsproblemen von Bedeutung sind. ◀

Literatur

- GERHARDS, C.; MOHR, S.; TROLTSCH, K.: The BIBB Training Panel. An Establishment Panel on Training and Competence Development. In: Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied Social Science Studies 132 (2012) 4, S. 635–652
- FLEMMING, S.; GRANATH, R.: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2012. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn 2013, S. 29–46 – URL: <http://datenreport.bibb.de/html/dr2013.html> (Stand: 06.02.2014)
- NIEDERALT, M.: Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt 2004
- TROLTSCH, K.; GERHARDS, C.; MOHR, S.: Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes. In: BIBB-Report 19/12 – URL: www.bibb.de/de/62216.htm (Stand: 06.02.2014)
- TROLTSCH, K.; MOHR, S.; GERHARDS, C.: Unbesetzte Ausbildungsstellen und vorzeitig gelöste Verträge: Beeinträchtigen sie die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben? In: BWP 42 (2013) 4, S. 20–24 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7104 (Stand: 06.02.2014)
- ULRICH J. G. u.a.: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand: die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes im Jahr 2013. Bonn 2014 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2013.pdf (Stand: 06.02.2014)

Betriebliche Ausbildungsstrategien im demografischen Wandel

Ergebnisse einer Untersuchung kleiner und mittlerer Unternehmen in Ostdeutschland



ANDREAS DIETRICH
Prof. Dr., Lehrstuhl
Wirtschafts- und Gründungs-
pädagogik, Universität
Rostock



ROBERT W. JAHN
Dr., Professur für ökonomi-
sche Bildung und ihre
Didaktik, Otto-von-Guericke-
Universität Magdeburg



MAX KLÖPFEL
Wiss. Hilfskraft, Lehrstuhl für
Wirtschaftspädagogik,
Friedrich-Schiller-Universität
Jena

Die Auswirkungen des demografischen Wandels sind insbesondere in den östlichen Bundesländern zu spüren und führen zu einer veränderten Angebots-/Nachfragerelation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen passen ihre Ausbildungsstrategien an die Marktbedingungen an. In einer qualitativen Studie der Universitäten Jena und Rostock konnten vier betriebliche Ausbildungsstrategien identifiziert und typische Handlungsmuster herausgearbeitet werden, die im Beitrag vorgestellt und abschließend reflektiert werden.

Vom Lehrstellen- zum Bewerbermangel

Wie im gesamten Osten der Bundesrepublik (vgl. SEIBERT/WESLING 2012) ist auch in Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern innerhalb der vergangenen Jahre ein enormer Rückgang der Schulabgängerzahlen zu verzeichnen. Dies führt zu einer steigenden Angebot-Nachfrage-Relation (ANR) auf dem Ausbildungsmarkt; d. h. für Jugendliche in den neuen Bundesländern haben sich – relativ betrachtet – die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz verbessert. Sowohl der Osten Thüringens als auch die Region um Rostock weisen mittlerweile eine überdurchschnittliche ANR auf (vgl. BIBB 2013, S. 64). Gleichzeitig haben viele Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten zu kämpfen, denn trotz der verringerten Ausbildungsplatznachfrage kommt es nicht zu ausgeglichenen Marktverhältnissen. Regionale und berufliche Mismatchprozesse führen dazu, dass bspw. in Mecklenburg-Vorpommern im Hotel- und Gaststättengewerbe ca. 34 Prozent der betrieblichen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten (vgl. ULRICH 2010, S. 20). In Thüringen erwarteten bereits 2010 rund 55 Prozent der Betriebe Stellenbesetzungsprobleme. In der Folge wollen über 40 Prozent der Unternehmen ihre Ausbildungsanstrengungen intensivieren (vgl. PAPIES/SCHIEHMANN/FREI 2011, S. 108 ff.). Um in der Personalakquise auf einem relativ transparenten Markt (Flächenländer mit geringer Betriebsdichte) erfolgreich zu sein, greifen Betriebe zu unterschiedlichen Handlungs-

strategien. Durch die starke öffentliche Förderung und Steuerung der beruflichen Ausbildung in den letzten zwei Jahrzehnten haben viele KMU allerdings keine Handlungs-routinen auf dem Ausbildungsstellenmarkt entwickelt.

Fragestellung und Aufbau der Untersuchung

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die Studie der Universitäten Jena und Rostock mit dem Ausbildungsverhalten und den Strategien zur Fachkräftesicherung von KMU in Ostdeutschland. Primär geht es um die Frage, ob und wie Betriebe diese veränderte Situation wahrnehmen und wie sie darauf reagieren. Die Studie legt den Fokus darauf, welche Veränderungen bei Bewerbermarketing und -auswahl festgestellt werden können und ob Beispiele existieren, unter welchen Bedingungen die betriebliche Ausbildung (Organisation, Qualität, Individualisierung, Qualifikation des Bildungspersonals etc.) modifiziert wird, um z.B. auch auf dem Markt verfügbare (vermeintlich) schlechter qualifizierte Bewerber/-innen auszubilden. Die Studie nimmt die Länder Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern in den Blick und differenziert zwischen industriellem, handwerklichem und dienstleistendem Sektor sowie dem Handel (vgl. Tab. 2, S. 32). Sie ist zweistufig angelegt und wurde mit Unterstützung von Studierenden-gruppen aus Jena und Rostock im Rahmen des forschenden Lernens durchgeführt. In einem ersten Schritt wurden 31 problemzentrierte Interviews mit Betrieben geführt

Tabelle 1

Ausbildungsmarktentwicklung in Ostdeutschland (2009–2012)

	2009	2010	2011	2012	Veränderungen 2012/2011	Veränderungen 2012/2009
Ausbildungsplatzangebot						
insgesamt	101.643	95.352	89.670	85.068	-5,13	-16,31
besetzt	98.997	91.662	84.495	78.903	-6,62	-20,30
zum 30.09. unbesetzt	2.643	3.662	5.175	6.162	19,07	133,14
betrieblich	78.711	76.758	77.904	76.731	-1,51	-2,52
außerbetrieblich	22.932	18.567	11.766	8.334	-29,17	-63,66
Ausbildungsplatznachfrage						
insgesamt	109.653	191.022	92.856	89.418	-3,70	-18,45
erfolgreich	98.997	91.662	84.495	78.903	-6,62	-20,30
zum 30.09. noch suchend	10.656	9.357	8.361	10.515	25,76	-1,32
Angebotnachfragerelation						
insgesamt	92,7	94,4	96,6	95,1		
betrieblich	71,8	76,0	83,9	85,8		

Ausbildungsmarktentwicklung in Ostdeutschland von 2009 bis 2012 [Quelle: BIBB 2013, S. 12]

Tabelle 2

Stichprobe der qualitativen Studie

Sektor/Umfeld	Industrie	Handel	Dienstleistung	Handwerk	gesamt
Vorpommern					
ländlich	1	1	1	2	5
städtisch	3	3	3	2	11
klein	1	1	3	4	9
mittelgroß	3	3	1	0	7
gesamt	4	4	4	4	16
Ostthüringen					
ländlich	2	0	3	2	7
städtisch	2	4	2	0	8
klein	1	4	2	1	8
mittelgroß	3	0	3	1	7
gesamt	4	4	5	2	15
gesamt	8	8	9	6	31

und mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2010) entlang eines deduktiv-induktiv konzipierten Kategoriensystems ausgewertet. In einem zweiten Schritt wurde eine schriftliche quantitative Befragung durchgeführt, an der sich 329 Unternehmen beteiligt haben. Nach-

folgend werden ausgewählte Ergebnisse der problemzentrierten Interviews mit dem Fokus auf Betriebsgrößen und Sektoren vorgestellt.

Wahrnehmung des demografischen Wandels

Die Mehrzahl der 31 Unternehmen sieht Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt und führt diese u. a. auf den anhaltenden demografischen Wandel zurück (n=26). Ausmaß und Art der wahrgenommenen Veränderungen sind jedoch nicht über die Branchen und Unternehmensgrößen hinweg gleich. Am härtesten vom Bewerberrückgang betroffen sind kleine Gastronomie-, Handels- und Handwerksunternehmen sowie Pflegedienstleister. Hier ist die Situation bereits so weit fortgeschritten, dass beinahe gar keine Bewerbungen mehr eingehen (n=10).

»Und ich muss sagen, seit ungefähr drei Jahren, vier Jahren ist das gekippt, also es ist jetzt so, dass wir dieses Jahr z. B. gar keine Bewerbung hatten.« (OT, K, DL-V)

Insgesamt beschreiben 25 Unternehmen einen Bewerberrückgang – nur wenige sind mit der Zahl der eingehenden Bewerbungen noch zufrieden (n=4). Auch die Qualität der Bewerbungen habe nachgelassen, was mit nur einer Ausnahme von allen zum Ausdruck gebracht wird (n=30).

»Aber nicht nur die Zahl, sondern auch die Allgemeinbildung ist schwächer geworden. Viele können gar nicht mehr Kopfrechnen oder sich ordentlich artikulieren.« (OT, M, DL-I)

Besonders häufig beanstandet werden die folgenden Kriterien:

- Mangelnde berufliche Orientierung und Information (n=20)
- Mangelnde Noten/Notenschnitte (n=17)
- Mangelnde Motivation (n=15)
- Mangelnde Qualifikationsniveaus (n=9)
- Verhaltensdefizite (n=7)

Die wahrgenommenen Veränderungen der Faktoren Quantität und Qualität führen bei vielen Unternehmen dazu, die allgemeine Situation auf dem Ausbildungsmarkt als schlecht einzustufen (n=19) und entweder neue Ausbildungsstrategien zu entwickeln oder vorhandene Strategien zu verändern.

Vier Ausbildungsstrategien im demografischen Wandel

Aufbauend auf dieser Befundlage ist zu fragen, inwieweit die Betriebe ihre Ausbildungsstrategien anpassen. Es lassen sich vier strategische Entscheidungsfelder identifizieren, die im Zusammenhang mit Grundsatzentscheidungen der betrieblichen Bildungsarbeit stehen (vgl. Abb.).

Strategie 1: Modifikation des Bewerbermarketings und der Selektionskriterien

Die Erweiterung der Rekrutierungskanäle und die Veränderung der Selektionsstrategien bei der Bewerberauswahl waren die am häufigsten anzutreffenden Ansätze im Umgang mit der veränderten Bewerberlage (n=21). Hierzu zählen u. a. Strategien wie:

- Vermittlung über Arbeitsamt (n=18)
- Kooperation mit Schulen in der beruflichen Orientierung (n=18)
- Besuch von Ausbildungs- und Berufsmessen (n=15)
- Anzeigen in Printmedien (n=12)
- Anzeigen im Internet (n=11)
- Mundpropaganda (n=11)
- Maßnahmen zur Steigerung des Branchenimages (n=3)
- Rekrutierung im Ausland (n=3)

Hinsichtlich der Rekrutierungskanäle bzw. -strategien lassen sich v. a. zwei Typen unterscheiden. Aktive Unternehmen gehen auf potenzielle Bewerber/-innen zu, indem sie Ausbildungs- und Berufsmessen besuchen und/oder sich in Kooperation mit Schulen in der beruflichen Orientierung engagieren. Passive Unternehmen hingegen beschränken sich auf Anzeigen und warten auf Bewerbungen.

»Und mehr kann man dann wirklich auch nicht machen, [...] wir hängen das hier aus, also hier im Laden, wo wirklich die Leute ständig da sind und vorbeilaufen.« (OT, K, H-2)

Abbildung

Betriebliche Handlungsstrategien im Überblick



Besonders auffällig ist, dass kleine Handwerksunternehmen – trotz starken Bewerbermangels – Strategien des Bewerbermarketings kaum intensivieren. Die Zahl der Rekrutierungskanäle und die Bereitschaft, aktiv auf potenzielle Bewerber/-innen zuzugehen, ist v. a. bei größeren Unternehmen höher, was auf die unterschiedliche Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen zurückgeführt werden kann. Diese Unternehmen sind i. d. R. auch erfolgreicher beim Besetzen ihrer Ausbildungsplätze.

»Deswegen haben wir das Problem ja auch nicht, ich sag mal wir haben das schon lange erkannt und steuern dagegen, und wir machen extrem viel in der Berufsfrühorientierung. Wir sind wirklich jede Woche unterwegs an Schulen, auf Messen und so weiter.« (MV, M, I-4)

Gastronomieunternehmen und Pflegedienstleister, also Unternehmen, die ebenfalls stark vom Bewerbermangel betroffen sind, führen mit Blick auf vergleichbare Unternehmen anderer Branchen ein überdurchschnittlich intensives Bewerbermarketing durch.

Weiterhin sind Veränderungen der Selektionskriterien und -instrumente festzustellen:

- Senkung der allgemeinen Anforderungen (n=22)
- Senkung der schulleistungsbezogenen Anforderungen (n=13)
- Veränderungen der Anforderungen i. S. einer stärkeren Fokussierung sozialer und personaler Kompetenzen (n=8)
- Intensivierung von Praktika und Probearbeiten (n=8)

Vor allem kleine Gastronomieunternehmen verlagern ihre Anforderungen zunehmend auf überfachliche, soziale und personale Kompetenzen und verzichten bspw. auf besonders gute Noten.

»Das ist auch in anderen Unternehmen so, dass (...) man lieber schaut, dass man die sozialen Kompetenzen stärker bewertet als eben die rein schulischen Dinge.« (MV, M, DL-4)

Um jene Fähigkeiten identifizieren zu können, werden Arbeitsproben und Vorstellungsgespräche bedeutsamer. In welchem Ausmaß Anforderungen reduziert und Selektionsstrategien angepasst werden, hängt auch vom Anforderungsprofil der Ausbildung ab. So äußern sich Vertreter/-innen der Industrie, des Pflege- und Finanzdienstleistungsbereichs dahingehend, dass bestimmte Anforderungen nicht aufgegeben werden können, da sonst der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gefährdet sei.

»Ich kann doch jetzt nicht sagen, ich nehme jetzt schlechtere, wir bilden die jetzt alle ein bisschen schlechter aus, die werden auch alle schlechter sein, wenn sie Facharbeiter sind, aber wir haben damit alle untern Hut gebracht – Schwachsinn!« (MV, K, I-2)

Es zeigt sich aber auch hier, dass v. a. die größeren Unternehmen an den bisherigen (hohen) Anforderungen festhalten (können).

Strategie 2: Modifikation der betrieblichen Ausbildungsstrukturen

Um ihre Ausbildung an veränderte Bewerbergruppen anzupassen, nutzen die Betriebe verschiedene Strategien:

- Angebot von Unterstützungsleistungen für Lernschwache (n=17)
- Allgemeiner Ausbau von Ausbildungsinhalten (n=11)
- Veränderung des Spektrums der Ausbildungsberufe (n=2)

Derartige Modifikationen sind besonders bei Unternehmen anzutreffen, für die die Ausbildung des eigenen Nachwuchses ein wesentlicher Aspekt der Fachkräftesicherung darstellt. Sechs von acht Industrieunternehmen ergreifen für leistungsschwache Auszubildende intern Maßnahmen oder suchen Unterstützung durch externe Ausbildungshilfen, um Bildungsdefizite abzubauen, soziale und personale Kompetenzen zu fördern sowie die fachtheoretische und -praktische Ausbildung zu unterstützen. Bei kleineren Unternehmen sind es die Handwerksbetriebe (n=4), die auffällig häufig Nachhilfemaßnahmen ergreifen. Die Unternehmen bieten Prüfungsvorbereitung oder Zusatzunterricht an und begründen ihr Engagement i. d. R. mit der angestrebten Übernahme der Jugendlichen.

Eine generelle Intensivierung individueller Betreuung und Förderung von Auszubildenden – mit dem Ziel, die Ausbildung attraktiver zu machen – erfolgt etwa bei einem Drittel der Unternehmen, vorrangig in Form von Weiterbildungskursen und Zusatzqualifikationen (n=11). Die Qualifizierung des Bildungspersonals bleibt hingegen die Ausnahme (n=1). Ebenfalls nur selten entscheiden sich die Betriebe dafür, ihr Spektrum an Ausbildungsberufen zu verändern.

Strategie 3: Modifikation kooperativer Ausbildungsstrukturen

Umfangreiche Ausbildungskooperationen betreiben die Industrieunternehmen. Unternehmen der Metallindustrie in Mecklenburg-Vorpommern entsenden ihre Auszubildenden bspw. für das komplette erste Lehrjahr in Verbundausbildung (n=4). Ähnliches gilt für Ostthüringer Industrieunternehmen:

»Die sind das erste Ausbildungsjahr in der Fremdausbildung. Die sind gar nicht bei uns. Die werden da zum ersten Jahr völlig fit gemacht, was Chemie betrifft, Verfahrenstechnik.« (OT, M, I-3)

Bei Handwerksunternehmen bestehen vereinzelt Kooperationen im kleinen Umfang (n=2), die einen kurzfristigen Austausch von Auszubildenden zwischen wenigen teilnehmenden Unternehmen vorsehen.

Dienstleister, Handels- und Handwerksunternehmen berichten zuweilen auch von einer Intensivierung der Kooperation mit Trägern der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Demnach übernehmen Unternehmen regelmäßig die praktische Ausbildung von Auszubildenden eines Bildungsträgers (n=5), die dann in die betriebliche Ausbildung wechseln können (n=2). Dies gibt den Unternehmen die Möglichkeit, Auszubildende langfristig kennenzulernen und ihre praktische Leistung zu beurteilen.

»Ja, wir haben auch ganz viele dabei gehabt über diese überbetriebliche Ausbildung, wo wir gesagt haben, um Himmels willen, das wird nichts! Wir hatten vielleicht so zehn überbetriebliche in den letzten Jahren, und drei davon fallen mir jetzt auf Anhieb ein, die was davon hatten und die wirklich diese Chance genutzt haben und heute noch bei uns sind.« (OT, K, H-3)

Strategie 4: Rückzug und alternative Fachkräftesicherung

Ein Rückzug aus der Ausbildung kommt nur für wenige Unternehmen der Stichprobe infrage (n=6). Die große Mehrzahl kann sich diesen Weg nicht vorstellen (n=18).

»Das ist nicht denkbar, geht gar nicht. Also wenn nachher die normale Altersfluktuation einsetzt, dann müssen wir ja die Reproduktion des Personals machen.« (MV, M, I-4)

Die Unternehmen, die einen Rückzug in Betracht ziehen, erwägen dies überwiegend auch nur aufgrund immenser Schwierigkeiten bei der Rekrutierung. Nur ein einziges Unternehmen würde die betriebliche Ausbildung von Nachwuchskräften bedenkenlos einstellen, falls keine geeigneten Bewerber/-innen mehr gefunden würden.

Insofern werden auch alternative Wege der Fachkräftesicherung thematisiert: So hat ein Unternehmen begonnen, die Rekrutierung von Hochschulabsolventinnen und -ab-

solventen mit Bachelor-Abschluss voranzutreiben, um personelle Engpässe zu kompensieren. Andere Unternehmen wünschen sich eine Modifikation der bestehenden Ausbildungs- und Berufsstrukturen hin zu einer Zentralisierung/ Externalisierung der Berufsausbildung und Entlastung der Betriebe (n=3).

»(...) ich fände es besser, wir würden eine (...) zentrale Ausbildung als Pfleger machen (...). Und ich glaube dann würden wir auch mehr in die Altenpflege gewinnen.« (OT, M, DL-2)

Wieder andere Unternehmen versuchen fehlende Auszubildende mit Hilfskräften oder Quereinsteigern zu ersetzen (n=3). Letztere Strategie lässt sich ausschließlich bei kleinen Handelsunternehmen finden. Je größer die Unternehmen sind und je wissens- und fertigungsintensiver die Berufsbilder sind, desto weniger sind die Unternehmen bereit, auf die betriebliche Ausbildung zu verzichten.

Wie Erfolg versprechend sind die betrieblichen Strategien?

In der qualitativen Studie konnten vier Ausbildungsstrategien von KMU im demografischen Wandel beispielhaft dargestellt werden. Aus volkswirtschaftlicher und bildungspolitischer Perspektive problematisch ist insbesondere die »Strategie des Rückzugs« (Strategie 4). Offensichtlich ist dies bislang aber auch keine Perspektive, die eine Mehrzahl der Unternehmen für sich in Betracht zieht. In ihrer Wirksamkeit beschränkt zeigt sich die Strategie 2, Bewerbermarketing und Selektionskriterien zu verändern. Abstriche bei der Eingangsqualifikation der Jugendlichen zu machen, ist aus Sicht der Unternehmen zumindest für wissens- und fertigungsintensive Berufsbilder keine Option, da sie den Ausbildungserfolg infrage stellen. Erfolg versprechender scheinen demgegenüber die Strategien zu Verbesserung der Ausbildungsstrukturen (Strategie 2) und der Kooperation (Strategie 3). Auffällig ist jedoch, dass z. B. die Ausbildungsqualität als wichtiges Argument für eine erfolgreiche Akquise ebenso wenig von den Befragten genannt wird wie besonders geeignetes Ausbildungspersonal. Ausbildungskooperation wird i. d. R. als klassische Verbundausbildung interpretiert. Kooperationen bezüglich eines gemeinsamen betriebsnahen sozial- oder sonderpädagogischen Förderangebots, einer attraktiven Ausbildungsgestaltung z.B. über (internationale) Zusatzangebote und -qualifikationen oder eine mittelfristige Beschäftigungs- und Karriereplanung in Branchen- oder Wirtschaftsklustern lassen sich nur in Ansätzen identifizieren. Hier besteht bildungspolitischer Handlungsbedarf: Nicht das ausufernde Angebot von aufwendigen berufsorientierenden Veranstaltungen, Profilings oder Jobbörsen erscheint nach unseren Befunden mittelfristig Erfolg versprechend, sondern die Erprobung und Entwicklung innovativer und attraktiver Ausbildungsstrukturen im Kontext der Strategien 2 und 3, z. B.

Anzeige

BIBB REPORT Ausgabe 22/2013



Christian Gerhards
Klaus Troltsch
Günter Walden
Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden?

Steigendes internationales Interesse an der betrieblichen Ausbildung in Deutschland lenkt derzeit etwas ab von den Problemen auf dem deutschen Ausbildungsmarkt. Bestimmte Gruppen von Jugendlichen haben weiterhin Schwierigkeiten beim unmittelbaren Einstieg in eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Dieser BIBB Report behandelt die Frage, welche Betriebe Jugendliche mit Hauptschulabschluss ausbilden und unter welchen Voraussetzungen dies geschieht. Deutlich wird, dass mehr als jeder dritte ausbildende Betrieb Jugendlichen mit Hauptschulabschluss eine Chance auf Ausbildung bietet, sie unterstützt und damit Vakanzen bei den angebotenen Ausbildungsstellen reduzieren kann.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): BIBB REPORT, 7. Jahrgang, Heft 22, Oktober 2013, ISSN 1865-0821 (Print), ISSN 1866-7279 (Internet)
Der BIBB REPORT steht im Internet zur Verfügung unter:
www.bibb.de/de/65208.htm

über Modellversuche und insbesondere der Dissemination erfolgreicher Konzepte.

Die empirisch identifizierten betrieblichen Ausbildungsstrategien scheinen derzeit nur bedingt das Potenzial zu haben, für Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen den Mangel an Auszubildenden und Fachkräften zu reduzieren und die regional und sektoral immer noch vorfindbaren Abwanderungstendenzen mit z.T. verheerenden Folgen wirksam zu stoppen. ◀

Literatur

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2013

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim 2010

PAPIES, U.; SCHIEMANN, F.; FREI, M.: Fachkräftestudie 2010. Fachkräfteperspektive Thüringen 2010. Erfurt 2011 – URL: www.thueringen.de/de/publikationen/pic/pubdownload1190.pdf (Stand: 27.01.2014)

SEIBERT, H.; WESLING, M.: Jugendliche finden immer öfter eine Lehrstelle vor Ort. IAB-Kurzbericht 16/2012 – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb1612.pdf> (Stand: 27.01.2014)

ULRICH, J. G.: Ausbildungsmarkt im Umbruch. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2010 im Spiegel der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. (Wissenschaftliches Diskussionspapier, Heft 121) Bonn 2010 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6524; (Stand: 27.01.2014)

Regionale Netzwerke im virtuellen Raum

ELSA SCHUMACHER

Redakteurin im Projekt qualiboXX im Arbeitsbereich »Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung, Berufsorientierungsprogramm« im BIBB

Beim Übergang von der Schule in den Beruf wird häufig die effektive Kooperation der verschiedenen Institutionen und Akteure angemahnt. Für regionale oder kommunale Netzwerke können digitale Arbeitsplattformen die Kommunikationsprozesse der Beteiligten wirkungsvoll unterstützen. Am Beispiel des Portals qualiboXX wird dies im Beitrag erläutert.

Kooperation der Akteure am Übergang Schule – Beruf

Der Übergangsbereich von der Schule in den Beruf, mit dem vielfach die negativen Konnotationen »Förderdschun- gel« oder auch »Warteschleife« verbunden waren, hat sich in vielen Bundesländern einem Reformprozess unterzo- gen. Dabei spielt die bessere Verzahnung der Angebote der beteiligten Lernorte und Institutionen eine große Rolle. Zu den Akteuren innerhalb eines koordinierten Übergangs- managements zählen die allgemeinbildenden Schulen, die berufsbildenden Schulen, die Bildungsträger, die Agentur für Arbeit, die Kammern und nicht zuletzt die zuständigen kommunalen Behörden. Sie alle haben Teil am Übergang des einzelnen Schülers/der einzelnen Schülerin von der Schule in die Berufsausbildung, indem sie Angebote zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung oder auch zur Beratung und Ausbildungsbegleitung organisieren oder durchführen. Nicht selten finden dabei die kommunalen Bemühungen im Rahmen von landesweiten Initiativen statt, so zum Beispiel die Arbeit der Kommunalen Koordinierungsstellen in Nordrhein-Westfalen, die durch die Lan- desinitiative »Kein Abschluss ohne Anschluss« unterstützt wird.

Die Beteiligten stehen innerhalb der Kommune in einer Netzwerkbeziehung mit großer Verbindlichkeit. Bei dieser Form der institutionellen Zusammenarbeit ist strikt festge- legt, wer dazu gehört und wer nicht, wer welche Aufgaben zu übernehmen hat, wer zentrale Informationen verteilen darf, und auch, wer nur eingeschränkte Sicht auf bestimm- te – zum Beispiel datenschutzrelevante, personengebunde- ne – Informationen hat.

Damit sich Akteure und Institutionen in diesem Netzwerk austauschen können, bedarf es vieler gemeinsamer Treffen und wechselseitiger Kontaktaufnahmen. Schließlich müs- sen Aktivitäten abgestimmt und gemeinsame Strategien umgesetzt werden. Die Aufgabe, die verschiedenen Part- ner in das Übergangsmanagement mit einzubeziehen und deren Beteiligung aufeinander abzustimmen, übernimmt die Kommunale Koordinierungsstelle.

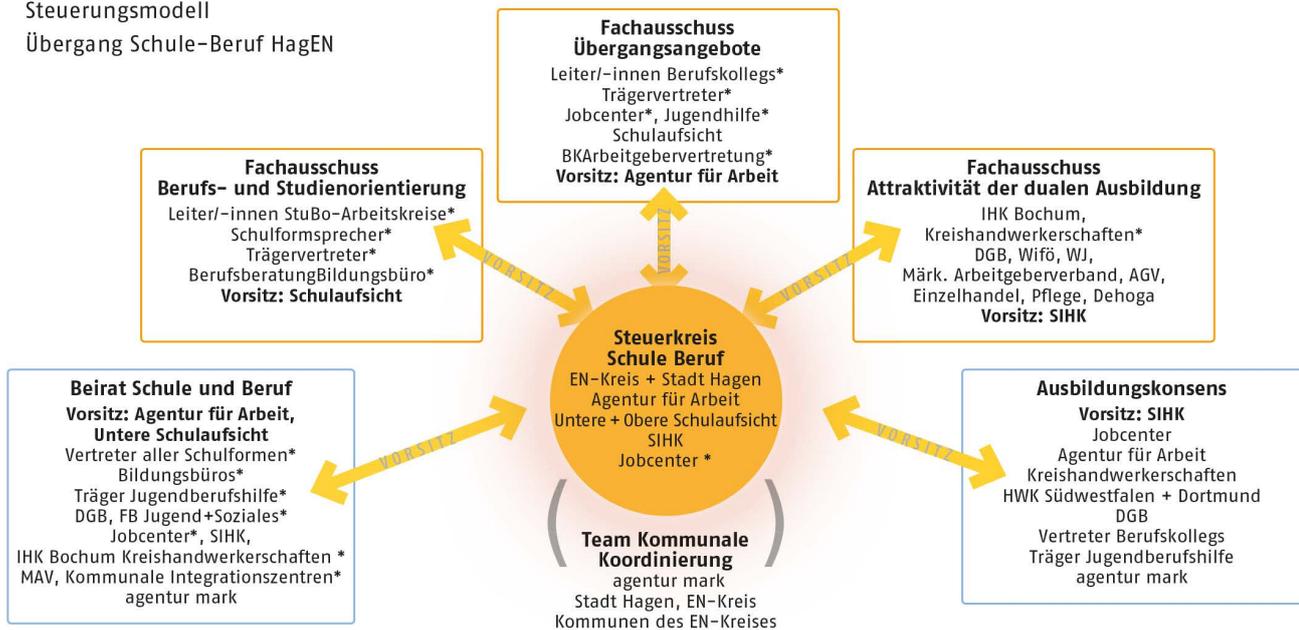
Die Stadt Hagen und der Ennepe-Ruhr-Kreis haben ge- meinsam die agentur mark GmbH mit der Umsetzung der kommunalen Koordinierung beauftragt. Ein wichtiger Teil ihres Aufgabenspektrums erfolgt in Gremienarbeit. Die Abbildung zeigt am Beispiel der Region Hagen/Ennepe- Ruhr-Kreis die Mitwirkenden des kommunalen Netzwerks: die Fachausschüsse, die den Handlungsfeldern des neuen nordrhein-westfälischen Übergangssystems entsprechen, den Steuerkreis und die Beiräte.

Bei dem Bemühen um eine transparente Kommunikations- und Kooperationskultur wird in vielen kommunalen Koor- dinierungsstellen in NRW ein exklusiv zugänglicher Raum auf der virtuellen Arbeits- und Kommunikationsplattform qualiboXX genutzt. Die agentur mark hat hier eine Institu- tion registrieren lassen und alle Akteure des kommunalen Netzwerks dort aufgenommen. Drei Mitarbeiterinnen der Kommunalen Koordinierungsstelle administrieren den vir- tuellen Raum, der vorwiegend der Transparenz und dem Informationstransfer innerhalb und zwischen den Gre- mien dient. Die Kommunale Koordinierungsstelle hat die Bringschuld, Beschlüsse, Termine und Protokolle auf die Plattform zu stellen – die Mitglieder der Gremien müssen sich dort informieren. Wenn eine neue Person die Rolle ei- nes ausscheidenden Mitglieds übernimmt, so kann sie auf die gesammelten Ressourcen zurückgreifen und idealer- weise einen Informationsrückstand aufholen. Die Institu-

qualiboXX

qualiboXX dient seit 2008 den Fachkräften und Akteuren am Übergang Schule – Beruf als geschlossene Lern- und Arbeitsplattform. Mehr als 17.000 Mitglieder gehören der Fachcommunity an. qualiboXX wird aus Mitteln des BMBF gefördert und seit Dezember 2012 vom BIBB betrieben.

Abbildung
Steuerungsmodell
Übergang Schule-Beruf HagEN



*Jeweils aus beiden Gebietskörperschaften Hagen und EN

tion trägt so auch zum nachhaltigen Wissensmanagement des regionalen Arbeitskreises bei. Über die gemeinsame Datenablage hinaus bietet ihnen die Internetplattform eine Reihe weiterer Werkzeuge für die zeit- und ortsunabhängige Zusammenarbeit. Wenn beispielsweise demnächst im o.g. Fachausschuss ein Flyer für die Berufsfelderkundung der Schülerinnen und Schüler entworfen wird, mit dem Betriebe für die Durchführung dieser Schülerpraktika gewonnen werden sollen, kann künftig das Wiki genutzt werden, um den gemeinsamen Editierprozess abzubilden. Dass der Service von qualiboXX durch das BIBB angeboten wird, garantiert den anderen Behörden, dass die Server in Deutschland stehen und den hohen Erwartungen an Sicherheit und Datenschutz entsprechen. Auch wenn aktuell in der agentur mark die Rechte der Mitglieder in der Institution sehr egalitär vergeben werden, nutzen andere Koordinierungsstellen auf qualiboXX schon die Möglichkeit, die Mitgliedsrechte sehr differenziert zu vergeben, um den verschiedenen Zuständigkeiten und Einflussrechten Rechnung tragen zu können.

Die Kommunale Koordinierung als Community-Gruppe

In Nordrhein-Westfalen begleitet die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) fachlich den Reformprozess des Übergangs von der Schule in den Beruf. Sie unterhält für den Austausch der Referenzkommunen mit Kommunalen Koordinierungsstellen eine geschlossene Community-Gruppe auf qualiboXX. Diese Gruppe ist somit eine Art Meta-Netzwerk auf Landesebene, das die

einzelnen kommunalen Netzwerke miteinander verknüpft. Die Moderatorin der Gruppe, CHRISTIANE SIEGEL von der G.I.B. NRW, erläuterte die Verwendung der verschiedenen qualiboXX-Funktionen wie folgt:

- »Über das Schwarze Brett informieren wir über aktuelle Entwicklungen, Planungen zur Umsetzung des Gesamtkonzeptes und Veröffentlichungen.
- Über den Kalender findet man Termine von Workshops oder anderen Veranstaltungen für die Kommunalen Koordinierungen.
- Dateiablage und Bookmarks dienen dem gemeinsamen Sammeln, Austauschen und Erstellen von Materialien und Ressourcen.
- Über das Wiki sammeln wir zurzeit gemeinsam die Themen, die noch – zum Beispiel in Workshops oder Fortbildungen – bearbeitet werden sollen.
- Das Forum ist ein zentraler Ort für den fachlichen Austausch und für Diskussionen zu Umsetzungsfragen aus den verschiedenen Handlungsfeldern der Kommunalen Koordinierung.
- Der Blog wird genutzt, wenn die (Referenz-)Kommunen Grundsätzliches für den Erfahrungstransfer und Beispiele guter Praxis für den landesweiten Ausbau des Neuen Übergangssystems in NRW weitergeben wollen.
- Mithilfe der Umfragen verschafft sich die G.I.B. ein Meinungsbild, zum Beispiel zur Gewichtung von Themen für den Erfahrungsaustausch mit den Referenzkommunen.«

Weitere Informationen zur virtuellen Netzwerkarbeit finden Sie unter www.qualiboxx.de ◀

Herausforderungen des demografischen Wandels im Gastgewerbe

OLAF KATENKAMP

Dr., wiss. Mitarbeiter im Forschungsbereich »Arbeitspolitik und Gesundheit« der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund

KERSTIN GUHLEMANN

Wiss. Mitarbeiterin im Forschungsbereich »Arbeitspolitik und Gesundheit« der Sozialforschungsstelle Dortmund der TU Dortmund

ARNO GEORG

Wiss. Mitarbeiter im Forschungsbereich »Arbeitspolitik und Gesundheit« der Sozialforschungsstelle Dortmund der TU Dortmund

Eine ausgeprägte Jugendzentriertheit und hohe Fluktuation verstärken den im Zuge des demografischen Wandels auftretenden Fachkräftemangel im Gastgewerbe. Im Projekt INDIGHO wird derzeit untersucht, wie Mitarbeiterbindung und Gesundheit langfristig erhöht werden können. Hierzu werden »kritische Phasen« im Erwerbsverlauf identifiziert, um daraus lebensphasengerechte Maßnahmen abzuleiten.

Demografischer Wandel im Gastgewerbe

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt differieren stark zwischen den verschiedenen Branchen. Während Industriebetriebe mit langen Betriebszugehörigkeiten und geringer Ausbildungsaktivität eher mit einer Überalterung der Belegschaft und der Bewahrung von Erfahrungswissen umgehen müssen, sind jugendzentrierte Branchen mit hoher Fluktuation mit Problemen der Stellenbesetzung konfrontiert. Im Gastgewerbe sind die Ausbildungszahlen seit ihrem Höchststand im Jahr 2007 um 35 Prozent gesunken, und es fehlen nach neuesten Schätzungen 100.000 Beschäftigte. Die Ausbildung und Arbeit im Gastgewerbe gilt wegen der Arbeitsbedingungen und -zeiten als unattraktiv.

Knapp die Hälfte aller Ausbildungsverträge wird vorzeitig aufgelöst, und von den Jugendlichen, die ihre Ausbildung beenden, verlassen ca. 50 Prozent die Branche innerhalb der folgenden fünf Jahre. Die daraus resultierenden Fachkräfte-Engpässe wurden seitens der Betriebe durch eine hohe Ausbildungsquote von bis zu 14 Prozent aufgefangen (vgl. www.dehoga.de). Da diese Strategie durch die abnehmenden Bewerberzahlen nicht mehr aufgeht, rückt zunehmend die Mitarbeiterbindung in den Fokus der brancheninternen Diskussion (vgl. VON BONIN 2013). Es stellt sich somit die Frage, ob und wie ein längerer Verbleib der Fachkräfte und Auszubildenden in der Branche möglich ist.

»In Zukunft werden Hotels nicht mangels Gästen schließen, sondern mangels Mitarbeitern.«
(CEO der Kempinski Hotels und Resorts)

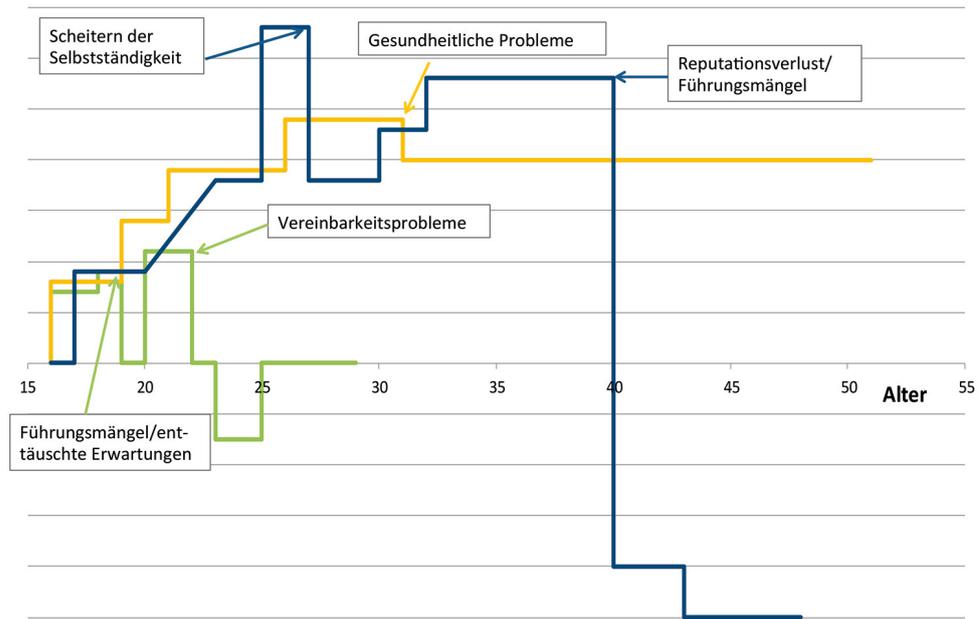
Vorgehen im Projekt INDIGHO

Im BMBF geförderten Projekt INDIGHO (Innovation und demografischer Wandel im Gaststätten- und Hotelgewerbe) werden »typische« Erwerbsverläufe im Gastgewerbe destilliert, um Gründe für Wechsel innerhalb oder aus der Branche, vorzeitige Abbrüche, aber auch den Verbleib in der Branche zu identifizieren. Insgesamt 20 narrative Interviews wurden mit aktuell und ehemals im Gastgewerbe Beschäftigten der drei häufigsten Berufsgruppen (Köche, Hotelfachleute, Restaurantfachleute) und Quereinsteigern im Alter zwischen 28 und 58 Jahren geführt und sequenzanalytisch ausgewertet.

Erwerbsverläufe im Gastgewerbe: Wechselkultur und Branchenflucht

Die belastenden Arbeitsbedingungen und langen, asynchronen Arbeitszeiten, die häufig für die Fluktuation verantwortlich gemacht werden, erklären diese nur zum Teil (vgl. GUHLEMANN 2011). Grundsätzlich sollte zwischen dem (endgültigen) Verlassen der Branche und einer Kultur häufiger Betriebswechsel differenziert werden. Im Gastgewerbe sind eigeninitiierte Betriebswechsel alle zwei Jahre als Form individueller Weiterqualifizierung durchaus üblich und gelten als karrierefördernd. Gleichzeitig liegt hierin die Ursache der geringen beruflichen Weiterbildung verankert: Die Wissenszirkulation zwischen den Unternehmen findet durch die Wechselbereitschaft der Beschäftigten statt, betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen sind selten. Die Wechselkultur beeinflusst auch die Fluktuation sowie den Branchenausstieg: Zum einen können weniger mobilitätsbereite Beschäftigte erhebliche Karriere Nachteile durch die eingeschränkten Qualifikationsmöglichkeiten haben und sich für eine andere Tätigkeit (z. B. im Einzelhandel oder in Gesundheitsberufen) entscheiden. Zum anderen senkt die Wechselkultur die »Ausstiegsskrupel«:

Abbildung
Kritische Phasen in
Erwerbsverläufen im
Gastgewerbe



Abgebildet sind Karrierewege mit Auf- und Abstiegen (berufliche Position und Betriebsgröße) im Gastgewerbe (oberhalb der x-Achse) und außerhalb des Gastgewerbes (gespiegelt unterhalb der x-Achse)

Denn durch den Fachkräftemangel scheint ein Wiedereinstieg unproblematisch. Darüber hinaus sind gebrochene Erwerbsverläufe in der Branche kein Karrierehemmnis, und das Ausprobieren neuer beruflicher Tätigkeiten ist für die Beschäftigten nicht ungewöhnlich.

Die Auswertung der narrativen Interviews verdeutlicht, dass sich bei den meisten Befragten nach zehn bis zwanzig Berufsjahren eine Phase der »Standorttreue« mit längerer Betriebszugehörigkeit anschließt. Während in der Phase häufiger Wechsel ungünstige Arbeitsbedingungen eher toleriert werden, steigen in der Phase der »Standorttreue« die Ansprüche an die Arbeit (z. B. Autonomie, Team, Arbeitszeit) und an die Führungskräfte (z. B. Kommunikation, Wertschätzung). Typisch für die Branche sind schnelle Aufstiegsmöglichkeiten – Führungspositionen können in der kleinbetrieblichen, aber stark hierarchisch gegliederten Branche bereits in jungen Jahren erreicht werden. Dies stellt einen attraktiven Verbleibsanzreiz für junge Fachkräfte im Gastgewerbe dar. Allerdings sind sie durch das »learning on the job« zwar fachlich qualifiziert, haben aber i. d. R. darüber hinaus wenig Führungskompetenzen erworben. Die Folgen sind häufige Überforderungen, aus denen wiederum Führungsmängel resultieren können.

Ein Forschungsschwerpunkt im Projekt INDIGHO sind die Diskontinuitäten in den Erwerbsbiografien. Retrospektive Deutungen der Arbeits- und Lebensumstände der Probanden lassen sich zu »kritischen Phasen« verdichten, in denen der Verbleib in der Branche gefährdet ist. Die Abbildung zeigt beispielhaft solche »Knicke«, die durch enttäuschte Erwartungen in den ersten Berufsjahren, Vereinbarkeitsprobleme in der Familienphase, Scheitern

der Selbstständigkeit, kumulierte gesundheitliche Belastungen und altersbedingte veränderte Ansprüche an die Arbeit entstehen können.

Mögliche Maßnahmen

Dass zur Erhöhung der Verweildauer in Branche und Beruf Anreize für die Beschäftigten nötig sind, ist keine triviale Erkenntnis. Im Gastgewerbe ist zwar bei den Pionierbetrieben ein Umdenken im Gange, aber großflächig fehlt es noch an Lösungsideen. Maßnahmen sollten die im Lebenslauf variierenden Anforderungen der Beschäftigten berücksichtigen, z. B. durch Partizipationsmöglichkeiten bei der Arbeits- und Dienstplangestaltung, karriereförderliche Qualifizierung der (jungen) Beschäftigten, Schaffung von Teilzeitmöglichkeiten, Gesundheitsförderung und Verhinderung eines Reputationsverlustes im Alter. Im Projekt INDIGHO, das noch bis Ende April 2015 läuft, werden daher u. a. Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz bei Auszubildenden und (zukünftigen) Führungskräften, Branchenausstiegsprävention und Wiedereinstiegshilfen sowie Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit Älterer und sektorenübergreifende Präventionskonzepte entwickelt (vgl. hierzu auch die Darstellungen unter www.indigho.de). ◀

Literatur

BONIN, A. VON: Mitarbeiter suchen, finden, fördern, binden. Die besten Ideen gegen den Fachkräftemangel in der Hotellerie. Stuttgart 2013

GUHLEMANN, K.: Alleine in der Nacht? Die Auswirkungen von Abend- und Nachtarbeitszeiten auf die soziale Integration von Jugendlichen in der Gastronomie. Dortmund 2011

Gesund bis zur Rente durch einen Berufswechsel

Das Projekt »Horizontaler Berufsumstieg: eine neue berufliche Chance für ältere Beschäftigte«

HANNA ZIESCHANG

Dr., Leiterin des Bereichs »Arbeitsgestaltung – Demografie« im Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), Dresden

DIETMAR BRÄUNIG

Prof. Dr., Professur für Management personaler Versorgungsbetriebe der Justus-Liebig-Universität Gießen

DENISE HAUSMANN

Referentin im Bereich »Arbeitsgestaltung – Demografie« im Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), Dresden

Im Rahmen des Projekts zum horizontalen Berufsumstieg wurde unter Federführung des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung ein digitaler Wegweiser entwickelt, der Beschäftigten die Suche nach einem neuen Beruf unter Berücksichtigung z. B. gesundheitlicher Beeinträchtigungen erleichtern soll. Kleine und mittelgroße Unternehmen soll er bei der Personalplanung unterstützen. Zielsetzung, Fachkonzept und Anwendungsmöglichkeiten werden im Beitrag vorgestellt.

Demografische Herausforderungen

Die demografische Entwicklung in Deutschland führt zu zwei Herausforderungen. Erstens werden die Erwerbspersonen länger arbeiten müssen. Zahlreiche Beschäftigte gehen jedoch einem Beruf nach, den sie aufgrund von gesundheitlichen Belastungen wahrscheinlich nicht bis zum Renteneintrittsalter ausüben können. Es droht die Gefahr des sozialen Abstiegs durch Arbeitslosigkeit oder Erwerbsminderungsrente. Zweitens können ausscheidende Mitarbeiter/-innen oft nicht mehr adäquat ersetzt werden. Der bereits heute erkennbare Mangel an qualifizierten Fachkräften dürfte insbesondere bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) zunehmend zu einer Wettbewerbsbeeinträchtigung führen. Es besteht dringender Handlungsbedarf.

Diesen Herausforderungen lässt sich zumindest teilweise dadurch begegnen, dass betroffene, häufig ältere Beschäftigte rechtzeitig für einen anderen, weniger belastenden Beruf qualifiziert werden. Der Berufswechsel sollte »horizontal« erfolgen, d. h. es geht nicht um Übernahme einer

leichteren und regelmäßig einfacheren Tätigkeit, sondern aufbauend auf der bisherigen (Erwerbs-)Biografie um eine berufliche Neuorientierung. Hier setzt das Projekt »Horizontaler Berufsumstieg: eine neue berufliche Chance für ältere Beschäftigte« an. Es wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet.

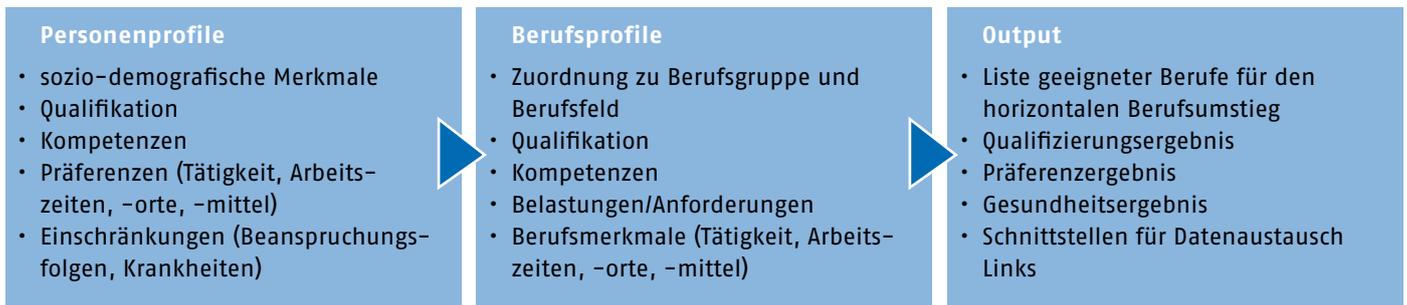
Fachkonzept

Zentrale Aufgabe in dem Projekt ist die Entwicklung eines digitalen Wegweisers, der im Kern ein niederschwelliges IT-Instrument zur Suche nach geeigneten Umstiegsberufen umfasst. Strukturell als Portal geplant enthält der digitale Wegweiser außerdem Verweise auf Informationen zur Entwicklung von Bevölkerung und Branchen sowie Angebote regionaler Beratungsstellen und Unternehmensnetzwerke. Der digitale Wegweiser fokussiert auf zwei Zielgruppen: Er stellt für Einzelnutzer/-innen einerseits und für KMU andererseits gemeinsame und unterschiedliche Funktionen, Inhalte und Zugänge bereit.

Das IT-Instrument enthält eine Datenbank, in der künftig alle in Deutschland anerkannten Aus- und Fortbildungsberufe enthalten sein sollen. Zu jedem Beruf gehört ein Profil bestehend aus einer Zuordnung zu einer oder mehreren Berufsgruppe/-n, allgemeinen Berufsmerkmalen (z. B. Berufscharakterisierungen wie sozial-beratend, praktisch-konkret), Merkmalen zu Qualifikationen und Kompetenzen (z. B. schulischer/beruflicher Mindestabschluss, fachliche/überfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten) sowie Merkmalen zu Anforderungen und Belastungen (z. B. physisch, psychisch, Einwirkungen von außen).

Abbildung

IT-Instrument zur Berufssuche



Das von einem Nutzer oder einer Nutzerin zu erfassende Personenprofil beinhaltet Merkmale zu Fähigkeiten (z. B. schulischer/beruflicher Abschluss, weitere Kenntnisse und Erfahrungen), Wünschen und Interessen (wiederum z. B. sozial-beratend, praktisch-konkret) und Einschränkungen (physisch, psychisch, Einwirkungen von außen). Darüber hinaus werden für statistische Zwecke sozio-demografische Merkmale erfragt. Das Ausfüllen der Personenprofile durch Einzelnutzer/-innen erfolgt vollständig anonym. Personenprofile und IP-Adressen werden vom IT-Instrument nicht gespeichert bzw. nach der Auswertung vom System sofort gelöscht. Akademische Berufe enthält das IT-Instrument derzeit nicht. Konzeptionell ist es möglich, sie zu einem späteren Zeitpunkt aufzunehmen.

Die Struktur des Berufs- und des Personenprofils (Merkmale, Werte) wurde auf der Basis theoretischer Überlegungen und praktischer Erfahrungen entwickelt. Dabei spielen arbeitswissenschaftliche, berufspädagogische, psychologische und wirtschaftswissenschaftliche Erkenntnisse eine Rolle. Für die Einordnung des Gesundheitszustands einer älteren beschäftigten Person erweist sich eine Orientierung an der im Arbeitsschutz bewährten Gefährdungsanalyse als zweckmäßig. Dabei wurden die Erkenntnisse und Erfahrungen der beruflichen Rehabilitation der gesetzlichen Unfallversicherungsträger nach Sozialgesetzbuch VII mit einbezogen. Beispielsweise verfügt die Berufshilfe bzw. das Reha-Management der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand über eine ausgeprägte Expertise in der belastungsorientierten Berufsqualifizierung von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Konkret besteht eine Kooperation mit zwei gewerblichen Berufsgenossenschaften, die sich maßgeblich an der Erfassung der Berufsprofile beteiligen. Mit der Bundesagentur für Arbeit besteht ebenfalls ein Kooperationsabkommen, das bei Bedarf die Übernahme von Informationen aus der Datenbank BERUFENET ermöglicht.

Vergleich von Personen- und Berufsprofilen

Der Vergleich (»Matching«) von Personen- und Berufsprofilen erfolgt anhand des Abgleichs der Werte der einzelnen Merkmale. Die Datenbank des IT-Instruments enthält einen Algorithmus, der regelt, welche Merkmale eines Personenprofils mit welchen Merkmalen eines Berufsprofils wie abzugleichen sind. Dabei ist eine Gewichtung einzelner Merkmale oder auch Merkmalsgruppen möglich. Das Ergebnis des Vergleichs der Profile wird als Liste möglicher Umstiegsberufe ausgegeben. Differenziert nach den Kategorien Gesundheit, Präferenzen und Qualifikationen werden Einzellisten bereitgestellt.

Beim Vorschlag möglicher Umstiegsberufe handelt es sich um elektronisch generierte »erste Informationen«, die ein persönliches Beratungsgespräch mit individueller Akzentuierung ausdrücklich nicht ersetzen können. Vielmehr soll der niederschwellige Zugang zum IT-Instrument betroffene Personen dazu motivieren, sich rechtzeitig Gedanken über die berufliche Zukunft im derzeit ausgeübten Beruf und in einem möglicherweise neuen Beruf zu machen. Der digitale Wegweiser soll lediglich die Bandbreite geeigneter Richtungen für einen Berufsumstieg aufzeigen.

KMU erhalten für betriebsspezifische Analysen einen geschützten Zugang. Sie können die im Unternehmen vertretenen Berufe hinterlegen, Berufsprofile einsehen und auf dieser Grundlage ihre Personalplanung optimieren.

Entwicklungsstand

Derzeit befindet sich das Projekt noch in der Erprobungsphase; bislang wurde ein Prototyp des IT-Instruments mit 100 Berufsprofilen entwickelt. Eingehende Tests führten zu Optimierungen insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Modells zur Auswahl geeigneter Berufe. Die Vollversion steht seit Beginn des Jahres für Tests zur Verfügung. Das Projekt endet planmäßig Mitte des Jahres 2014. Es ist geplant, dass der Digitale Wegweiser dann offen im Internet für die beiden angesprochenen Zielgruppen zugänglich sein wird. ◀

Regionale Ausbildungsförderung durch die Stiftung ProRegion

WOLFGANG HAAS

Leiter Berufsbildung der Fraport AG und ehrenamtlicher Leiter der Geschäftsstelle der Stiftung ProRegion, Frankfurt am Main

Regionale Fördermaßnahmen können wirksam durch Stiftungen unterstützt werden. Ein Beispiel ist die von der Fraport AG eingerichtete Stiftung ProRegion. Im Beitrag werden Entstehung, Grundsätze und Förderschwerpunkte vorgestellt sowie ausgewählte unterstützte Projekte beschrieben.

Ausbildungsförderung bei der Fraport AG

Ausbildungsförderung hat bei der Fraport AG bzw. ihrem Vorläuferunternehmen, der Flughafen Frankfurt/Main AG, Tradition. Seit den 1990er-Jahren wurden zahlreiche regionale Projekte zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen von Ausbildungsverbänden aus Gesellschaftsmitteln gefördert. Darüber hinaus bietet das Unternehmen Programme an, die sich an die Problemgruppen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes richten. Das Qualifizierungsprogramm »Jugend Mobil«, mit dem junge Menschen auf Tätigkeiten bei den Bodenverkehrsdiensten vorbereitet werden, läuft beispielsweise bereits seit 1999. Im Herbst 2012 startete Fraport ein weiteres Programm zur Förderung der Ausbildungsreife, das sich an junge Bewerber/-innen richtet, die nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule noch nicht direkt in eine Ausbildung einsteigen können. Um auch diesen jungen Menschen eine Ausbildungsperspektive zu bieten, wurde in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern die Einstiegsqualifizierung »Startklar« aufgelegt. Diese achtmonatige Qualifizierungsmaßnahme soll den Teilnehmenden als Brücke in die Berufsausbildung dienen.

Um die regionalen Förderaktivitäten zu verstetigen und auf eine dauerhaft gesicherte finanzielle Grundlage zu stellen, verständigten sich Vorstand und Aufsichtsrat im Jahr 1999 darauf, hierfür eine regional wirkende Stiftung zu gründen. Die Organe der Stiftung sind der sieben Mitglieder umfassende Beirat sowie der fünfköpfige Stiftungsvorstand. Dem Beirat gehören Vertreter/-innen der Kammern, der Arbeitsagentur und der Gewerkschaften an; der Vorsitz obliegt dem Arbeitsdirektor der Fraport AG. Die Gremienarbeit wie auch die Geschäftsführung erfolgen ehrenamtlich, was dazu führt, dass alle Stiftungsmittel

für die originären Stiftungsaufgaben verwendet werden können. Mit zwei Stiftungen (ProRegion, Erich-Becker-Stiftung) und vielfältigen Förderaktivitäten in den Bereichen Umwelt, Kultur und Sport dokumentiert die Fraport AG ihre besondere regionale Verbundenheit.

Förderbedarf in der Region – Förderschwerpunkte der Stiftung

Wie im gesamten Bundesgebiet hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt auch in der Region Rhein-Main in den letzten Jahren stark verändert. Fehlende Ausbildungsplätze oder eine von den Betrieben zu zahlende Ausbildungsumlage zur Sicherung von Ausbildungsplätzen spielen keine wesentliche Rolle mehr. Stattdessen stehen Passungsprobleme verstärkt im Mittelpunkt. Unternehmen in der Region haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, da Bewerber/-innen entweder nicht die erwünschten bzw. erforderlichen Voraussetzungen mitbringen oder sich nicht für die angebotenen Berufe interessieren.

Die Problematik defizitärer öffentlicher Haushalte führt dazu, dass für viele sinnvolle Angebote zur Berufsorientierung und Benachteiligtenförderung die Finanzierungsgrundlagen wegbrechen. Diese Entwicklungen kann die

ProRegion – Flughafen-Stiftung zur Förderung der beruflichen Bildung

Stiftungszweck ist die Verbesserung des Ausbildungsangebotes in der Region Rhein-Main. Hierzu gehören Maßnahmen zur Förderung und Integration von benachteiligten Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie die vorberufliche Förderung der Ausbildungs- und Ausbildungsreife. Stiftungsmittel werden darüber hinaus gewährt für die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen oder die Sicherung vorhandener Ausbildungskapazitäten in der Region. Bisher wurden weit über 200 Ausbildungsplätze in der Region Rhein-Main gefördert.

Weitere Informationen unter: www.proregion-stiftung.de

Stiftung mit ihren Mitteln nicht vollständig kompensieren – wohl aber kann sie die Einstellung gesellschaftlich wichtiger Projekte im Rahmen der Berufsorientierung und Ausbildungsbegleitung teilweise verhindern und leistet damit in Zeiten des demografischen Wandels einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Region.

Durch eine großzügige Kapitalausstattung gehört die Stiftung ProRegion bundesweit zu den bedeutenden Stiftungen im Bereich der Ausbildungsförderung. Knapp 45 Prozent der Mittel wurden für Projekte zur Förderung der Ausbildungsreife und Beschäftigungsfähigkeit im Großraum Rhein-Main zur Verfügung gestellt, 2004 lag dieser Anteil noch bei 34 Prozent. 15 Prozent der Mittel flossen in ähnlich gelagerte Schulprojekte, und mit etwa 25 Prozent der Fördermittel wurde die Einrichtung bzw. die Sicherung von Ausbildungsplätzen gefördert. Seit 1999 liegt die Anzahl der geförderten Projekte insgesamt bei 336, die zugesagten Fördermittel belaufen sich auf sechs Millionen Euro.

Ausgewählte Projekte am Übergang Schule–Beruf

Zu den größten Zuwendungsempfängern zählen die in Frankfurt ansässigen Einrichtungen »Evangelischer Verein für Jugendsozialarbeit« und der »Verein zur beruflichen Förderung von Frauen«. Beide Vereine unterstützen Jugendliche bei der Berufsorientierung bzw. Berufsausbildung und bieten weitere Maßnahmen an, die die Integration in Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnisse unterstützen.

Das Projekt Lernbetrieb Frankfurt am Main

Seit Januar 2008 unterstützt ProRegion den Evangelischen Verein für Jugendsozialarbeit in Frankfurt am Main e.V., der es sich mit seinem Projekt »Lernbetrieb Frankfurt am Main« zur Aufgabe gemacht hat, Jugendliche zwischen 14 und 25 Jahren mit negativen Schulerfahrungen, wenig Selbstvertrauen und Perspektivlosigkeit zu fördern und ihnen einen Weg in die gesellschaftliche Integration sowie in die Arbeitswelt zu öffnen. Die Jugendlichen können zwischen drei Produktionsbereichen wählen: Handwerk, Gastronomie und Büro. Sie haben hier die Möglichkeit, sich beruflich zu orientieren und zu qualifizieren. Nach erfolgreicher Teilnahme an der Berufsvorbereitung können die Jugendlichen in den Werkstätten des Vereins, die als Handwerksbetrieb zugelassen sind, eine begleitete Berufsausbildung absolvieren. ProRegion fördert diese Ausbildungsplätze seit vielen Jahren mit Zuschüssen in Höhe von 3.000,00 Euro pro Platz und Jahr. Zahlreiche schulische Projekte in diesem Bereich kommen hinzu.

Fächerübergreifendes Berufsorientierungskonzept zur Förderung der Ausbildungsreife

Ein wichtiger Partner ist die in Frankfurt ansässige Weißfrauenschule, deren erfolgreiche und von starkem Engagement des Lehrerkollegiums getragene Aktivitäten von ProRegion seit dem Jahr 2000 regelmäßig gefördert werden. Die Weißfrauenschule ist eine Schule mit dem Förderschwerpunkt Sprachheilförderung, an der von der Primarstufe bis zur Sekundarstufe I zielgleich mit der allgemeinen Schule unterrichtet wird. Die ca. 370 Schülerinnen und Schüler haben von der Vorklasse bis zur 10. Klasse Anspruch auf sonderpädagogische Förderung im oben genannten Förderschwerpunkt. Die Berufsorientierung an der Weißfrauenschule gehört seit vielen Jahren zu den geförderten Projekten von ProRegion. Die Fördermittel werden vorrangig für projektorientierte Module im Arbeitslehreunterricht, frühe Berufsorientierung sowie Aufwendungen rund um die Kompetenzfeststellung und die Praktika (BOP, Blockpraktika bzw. Praktischer Tag) verwendet.

Entwicklung eines modularen Qualifizierungskonzepts für Lehrkräfte

Obwohl die Stiftung wegen ihrer auf ehrenamtlichem Wirken beruhenden Tätigkeit nicht operativ, sondern nur fördernd tätig sein kann, ist sie immer wieder bemüht, eigene Impulse zu setzen. Gemeinsam mit dem Staatlichen Schulamt für die Stadt Frankfurt und der Gesellschaft für Jugendbeschäftigung e. V. wurde ein modulares Qualifizierungskonzept für Lehrkräfte an OLOV-Schulen (hessenweite Strategie zur »Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf«) zur Unterstützung der Aktivitäten im Rahmen von Berufsorientierung und -vorbereitung entwickelt. Die Stiftung fördert dieses Modellprojekt vorerst über zwei Jahre.

Perspektive

Die Erfahrung zeigt, dass nach wie vor ein erheblicher Anteil an Jugendlichen, die eine allgemeinbildende Schule verlassen, noch nicht über eine ausreichende Ausbildungsreife verfügt. Insbesondere fehlen soziale, sprachliche und kulturelle Kompetenzen. ProRegion macht es sich daher weiterhin verstärkt zur Aufgabe, sozialpolitisch sinnvolle Projekte zur Förderung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen und jungen Erwachsenen fördern. ◀

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt Demografie und Region

MONOGRAFIEN

Unternehmerische Herausforderungen zu Beginn des demografischen Einbruchs

LUTZ BELLMANN, ROBERT HELMRICH (Hrsg.). Bertelsmann, Bielefeld 2014. 189 S., ISBN 978-3-7639-1161-5
In einigen Branchen ist der Fachkräftemangel bereits spürbar. Die demografische Entwicklung erfordert mittelfristig aber in allen Wirtschaftszweigen neue Strategien. In der Veröffentlichung fassen das BIBB und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Ergebnisse eigener Studien und Erhebungen zusammen. Ziel ist die Bestandsaufnahme der derzeitigen Situation auf dem Arbeitsmarkt als Grundlage für die Entwicklung von Strategien zur Bekämpfung des zukünftigen Fachkräftemangels. Die Projektionen der beiden Forschungsinstitute zeigen, wie sich die Engpässe langfristig auf größere regionale Räume und Berufsfelder und Branchen ausweiten werden. Weitere quantitative Studien analysieren Rekrutierungsstrategien in ausgewählten Branchen.



Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt

Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert

HOLGER HINTE, KLAUS F. ZIMMERMANN (Hrsg.). Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2013. 480 S., ISBN 978-3-8389-0292-0

Schon in zehn Jahren werden dem Arbeitsmarkt fünf Millionen oder gar mehr Arbeitskräfte fehlen. Parallel wird unsere Gesellschaft deutlich altern. Was bedeutet der demografische Wandel für den Arbeitsmarkt, den Generationenvertrag und die soziale Marktwirtschaft? Streitbar präsentieren die Autorinnen und Autoren in 18 Beiträgen facettenreich An- und Einsichten zur Zukunft unserer Ar-

beitswelt. Dabei stehen die ökonomischen Zusammenhänge im Vordergrund, doch auch soziologische Überlegungen und historische Einordnungen haben ihren Platz.

Demographischer Wandel – Grundlagen, Ergebnisse, Maßnahmen

HENNING ALLMER, ROBERT BECKER (Hrsg.). Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven 2013. 124 S., ISBN 978-3-86918-288-9

Wie können Unternehmen die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen? Ausgehend von einer interdisziplinären Analyse des demografischen Wandels werden in dem Buch Handlungsfelder zur Gestaltung des demografischen Wandels in Unternehmen aufgezeigt und Empfehlungen zur Planung und Umsetzung von Maßnahmen für ein qualitätsbewusstes Alternsmanagement gegeben.

Lernen ganzheitlich erfassen – Wie lebenslanges und lebensweites Lernen in einem kommunalen Lernreport dargestellt werden kann

Konzeption eines kommunalen Lernreports

VOLKER BAETHGE-KINSKY, HANS DÖBERT. Gütersloh, 2012. 97 S. – URL: www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_36136_36140_2.pdf (Stand: 10.02.2014)

Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung wurde ein kommunales Instrument des Bildungsmonitoring entwickelt: der kommunale Lernreport. Das Konzept des Lernreports ermöglicht es jeder Stadt und Gemeinde, anhand von Bildungsindikatoren ihren eigenen Lernreport zu erstellen und daraus konkrete Handlungsempfehlungen herzuleiten.

Jugendliche finden immer öfter eine Lehrstelle vor Ort

Demografische Veränderungen in Ostdeutschland

HOLGER SEIBERT, MIRKO WESLING. IAB-Kurzbericht 6/2012 – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb1612.pdf> (Stand: 10.02.2014)

Der Geburteneinbruch in den 1990er-Jahren in Ostdeutschland führt jetzt dazu, dass junge Menschen einen leichteren Zugang zum Lehrstellenmarkt haben. Die Aus-

zubildenden, die weiterhin pendeln, legen im Mittel einen kürzeren Weg zu ihrem Ausbildungsbetrieb zurück als noch vor einigen Jahren. Regionale Disparitäten bleiben dabei aber erhalten: So versorgen städtisch geprägte Ausbildungszentren oft Bewerber aus ihrem Umland mit. Nach dem langjährigen Lehrstellenmangel im Osten werden nun die Auszubildenden dort knapp. Ausbildungsbetriebe müssen sich auf den demografischen Wandel einstellen und neue Potenziale erschließen.



Regionales Übergangsmanagement

Kommunale Koordinierung und Kooperation mit der Wirtschaft

PROJEKTRÄGER IM DLR (Hrsg.). Bertelsmann, Bielefeld 2012. 263 S., ISBN 978-3-7639-4760-7

Die Angebote am Übergang von der Schule in die Berufsausbildung sind vielfältig. Diese Vielfalt muss koordiniert werden, damit Förderung in der Region effektiv und zielgruppengerecht gestaltet werden kann. Der Sammelband erörtert die Umsetzung von Strategien kommunaler Koordination und Kooperation mit der regionalen Wirtschaft. Anhand von Best-Practice-Beispielen werden Erfahrungen und die Übertragbarkeit von Konzepten zum Übergang Schule – Beruf reflektiert.

Vom Regen in die Traufe? Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung des Ausbildungsstellenmarktes

KLAUS TROLTSCH, CHRISTIAN GERHARDS, SABINE MOHR. BIBB REPORT 19/2012. 12 S. – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_BIBBreport_2012_19_.pdf (Stand: 10.02.2014)

Jeder dritte Ausbildungsbetrieb in Deutschland hat inzwischen große Schwierigkeiten bei der Besetzung seiner Ausbildungsstellen. Im Beitrag wird auf der Grundlage einer Betriebsbefragung des BIBB beschrieben, welche Betriebe in besonderer Weise davon betroffen sind und von welchen betriebsinternen und -externen Faktoren dies in erster Linie abhängt. Trotz dieser Stellenbesetzungsprobleme will sich die Mehrheit der Betriebe auch künftig an der Ausbildung beteiligen.

ZEITSCHRIFTENAUFsätze

Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation im Pflegebereich in Mitteldeutschland

Eine Analyse für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
MICHAELA FUCHS, ANTJE WEYH. In: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz (2013), H. 8, S. 1048–1055 – <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00103-013-1743-0/fulltext.html> (Stand: 10.02.2014)

Mitteldeutschland ist vom demografischen Wandel besonders stark betroffen. Vor diesem Hintergrund werden im Beitrag die Fachkräftesituation im Pflegebereich in drei Bundesländern analysiert und daraus Trendaussagen für das Jahr 2025 abgeleitet. Für Mitteldeutschland zeigen sich vor allem Engpässe bei Krankenschwestern/-pflegern und Sozialarbeitern/-pflegern, die sich in Zukunft noch verstärken werden. Nach eigenen Modellrechnungen dürften 2025 in Mitteldeutschland 18.100 bis 31.700 mehr Beschäftigte benötigt werden, um die zunehmende Zahl an Pflegebedürftigen zu betreuen.

Der Übergang von der Schule in den Beruf

Rahmenbedingungen und aktuelle Herausforderungen
SUSAN SEEBER. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online (2013), H. Spezial Nr. 6 HT 2013 - www.bwpat.de/spezial7/seeber_eara2013.pdf (Stand: 10.02.2014)

Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Rahmenbedingungen wird die Entwicklung des Ausbildungsmarkts erörtert. Insbesondere wird dabei auf die Folgen der demografischen Entwicklung mit ihren direkten und indirekten Effekten für den Ausbildungsmarkt eingegangen. Auch regionalspezifische Konsequenzen für die Ausbildungsmärkte und die Sicherung des Fachkräftenachwuchses werden beleuchtet.

Weitere Literatur zum Thema

Auswahlbibliografie »Demografischer Wandel und berufliche Bildung«

Zusammenstellung aus der Literaturdatenbank Berufliche Bildung

MARKUS LINTEN, SABINE PRÜSTEL. BIBB. Bonn, 2014 . URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliografie-demografischer-wandel.pdf (Stand: 10.02.2014)

Weiterführende Literatur oder Fachinformationen zu Berufsbildungsthemen finden Sie in der Literaturdatenbank Berufliche Bildung unter www.ldbb.de.

(Zusammengestellt von Markus Linten und Sabine Prüstel)

Novellierung der ReNoPat-Ausbildung

ANKE KOCK

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft«
im BIBB

Die vier Rechtsberufe der ReNoPat-Ausbildungsverordnung werden zurzeit neu geordnet. Damit ergeben sich grundlegende Neuerungen im Hinblick auf Ausbildungsinhalte und Prüfungsstrukturen. Im Beitrag werden die wesentlichen Änderungen vorgestellt.

Ausbildungssituation

Die Ausbildungsberufe der ReNoPat-Berufsgruppe sind in die Jahre gekommen. Die derzeit gültige Rechtsverordnung wurde 1987 erlassen; die 1995 vorgenommenen Anpassungen betrafen vorrangig die Bezeichnung »Gehilfe«, an deren Stelle nun die »Fachangestellten« traten. Eine Aktualisierung der Ausbildungsinhalte und eine strukturelle Anpassung der Verordnung an geltende Standards der Berufsbildung waren daher zwingend angezeigt.

Die vier Ausbildungsberufe der »ReNoPat«-Berufsgruppe

- Rechtsanwaltsfachangestellter/Rechtsanwaltsfachangestellte (ReFa)
- Notarfachangestellter/Notarfachangestellte (NoFa)
- Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte (ReNoFa)
- Patentanwaltsfachangestellter/Patentanwaltsfachangestellte (PatFa)

Nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels sinkt auch in den ReNoPat-Berufen die Zahl der Auszubildenden. Das zeigt sich zumindest bei den Berufen Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und Rechts- und Notarfachangestellte/-r. Der am stärksten besetzte Ausbildungsberuf der Rechtsanwaltsfachangestellten verzeichnete 2005 noch 5.118 Neuabschlüsse; 2012 waren es 3.867. Der Einbruch bei den Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten ist ähnlich stark. Von 2005 bis 2012 sank hier die Zahl der Neuabschlüsse von 2.244 auf 1.380. Bei den Notarfachangestellten und Patentanwaltsfachangestellten gab es schon immer deutlich weniger Auszubildende – die Anzahl der Auszubildenden ist bei diesen beiden Berufen im benannten

Zeitraum allerdings konstant bzw. sogar leicht steigend (BIBB Datenblätter, Stand 14.11.2013). Die überwiegende Anzahl der Auszubildenden sind Frauen, sie stellen einen Anteil von über 90 Prozent der Auszubildenden.

Die Nachfrage nach leistungsstarken Auszubildenden bleibt groß. Mit der modernisierten Ausbildungsordnung soll der Beruf für Auszubildende wieder attraktiver werden. An den Berufsbezeichnungen wurde festgehalten, da diese tradiert sind und als angemessen bewertet werden. Anwaltskanzleien und Notariate stellen überwiegend Bewerber/-innen mit mittlerem Bildungsabschluss und Hochschulreife ein. Auszubildende müssen ein gutes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen mitbringen, Organisationsgeschick und strukturiertes Denken sowie Sprachkompetenz besitzen. Insbesondere Englischkenntnisse sind von zentraler Bedeutung und finden in der aktualisierten Ausbildungsordnung besondere Berücksichtigung.

Die Neuerungen im Überblick

Eine zentrale Aufgabe im Neuordnungsverfahren war es, an einer einheitlichen Gestaltung der Berufsausbildung zu arbeiten. Dabei sollte die Berufsgruppe mit gemeinsamen Qualifikationen im ersten Ausbildungsjahr erhalten bleiben. Mit Beginn des Verfahrens wurde eine gemeinsame Beschulung der vier Ausbildungsberufe diskutiert. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem Bestreben, mehr ortsnahe Beschulung anbieten zu können, war es ein Anliegen insbesondere der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK), gemeinsame Lernfelder für die Rechtsberufe zu formulieren. Der bisherige fächerorientierte Rahmenlehrplan sah eine berufsspezifische Differenzierung der Beschulung ab dem zweiten Ausbildungsjahr vor. Die neuen Lernfelder beinhalten dagegen eine im Laufe des zweiten Ausbildungsjahrs einsetzende Binnendifferenzierung, nach der die Auszubildenden der jeweiligen Berufe ihre fachspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben (vgl. Tab.).

Wie sich die Berufsschulen auf der Basis des neuen Rahmenlehrplans in Zukunft organisieren werden, bleibt jedoch abzuwarten. Insbesondere bei den Patentanwalts-

Tabelle
Übersicht über die Lernfelder der ReNoPat-Berufe

LF	ReFa	ReNoFa	NoFa	PatFa	AJ
1	Beruf und Ausbildungsbetrieb präsentieren				1
2	Arbeitsabläufe im Team organisieren				
3	Schuldrechtliche Regelungen bei der Vorbereitung und Abwicklung von Verträgen anwenden				
4	Ansprüche außergerichtlich geltend machen				
5	Aufgaben im Personalbereich wahrnehmen				2
6	Geschäftsprozesse erfassen, kontrollieren und bewerten				
7	Wirtschaftliche Einflüsse auf betriebliche Entscheidungen beurteilen				
8	Sachenrechtliche Regelungen bei der Auftragsbearbeitung anwenden			Nationale gewerbliche Schutzrechte anmelden	
9	Aufgaben im gerichtlichen Mahnwesen selbstständig bearbeiten	Dienstordnungs- und beurkundungsrechtliche Vorschriften anwenden		Nationale gewerbliche Schutzrechte aufrechterhalten	
10	Das zivilrechtliche Mandat im erstinstanzlichen Verfahren bearbeiten	Zivilrechtliche Zahlungsansprüche gerichtlich geltend machen	Kauf- und Überlassungsverträge für Grundstücke vorbereiten und abwickeln	-	
10	-	-	-	Gegen Entscheidungen der nationalen Anmeldebehörde fristgebunden vorgehen	
11	Rechtsbehelfs- und Rechtsmittelverfahren begleiten		Eintragung von Grundpfandrechten, Lasten sowie Beschränkungen vorbereiten und abwickeln	Bestehende nationale Schutzrechte nicht fristgebunden angreifen	3
12	Vorgänge in der Zwangsvollstreckung bearbeiten	Vorgänge in der Zwangsvollstreckung wegen Geldforderungen bearbeiten	Beurkundungen im Familienrecht vorbereiten und abwickeln	Schutzrechtsstreitsachen bearbeiten und abrechnen	
13	In familien- und erbrechtlichen Angelegenheiten tätig werden	Ehe- und Partnerschaftsverträge vorbereiten und abwickeln	Beurkundungen im Erbrecht vorbereiten und abwickeln	Internationale gewerbliche Schutzrechte anmelden und die Verfahren begleiten	
14	Besondere Verfahren bearbeiten	Urkunden in erbrechtlichen Angelegenheiten bearbeiten	Beurkundungen im Handels- und Gesellschaftsrecht vorbereiten und abwickeln	-	
15	-	Grundstückskaufverträge und Grundschuldbestellungen vorbereiten und abwickeln	-	-	
16	-	Erstanmeldungen im Handels- und Gesellschaftsrecht vorbereiten und abwickeln	-	-	

LF = Lernfeld, AJ = Ausbildungsjahr, Neuordnungsverfahren zum Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen, Änderungen möglich, Stand Februar 2014

fachangestellten konzentriert sich die schulische Ausbildung bisher auf die Regionen München und Bremen. Hier sind eigene Fachklassen für Patentanwaltsfachangestellte eingerichtet. An anderen Berufsschulen besuchen Auszubildende die Klassen für Rechtsanwaltsfachangestellte (Patentanwaltskammer). Eine besondere Herausforderung im Verfahren lag darin, die Ausbildungsinhalte im Umfang auf die jeweils zugrunde liegenden Einzelberufe abzustimmen. Mit der Strukturierung der neuen Verordnung bleibt das Berufsprinzip erhalten. So handelt es sich bei den Ausbildungsberufen der ReNoPat-Verordnung weiterhin um vier einzelne (Mono-)Berufe mit unterschiedlichen Tätigkeits- und Einsatzgebieten sowie unterschiedlichen fachlichen Qualifikationen.

Die inhaltlichen Neuerungen beziehen sich vorrangig auf eine stärkere Betonung des internationalen Rechts bzw. der internationalen Zusammenarbeit. Auch die Nutzung IT-gestützter Büro-, Informations- und Kommunikationssysteme wie auch des elektronischen Rechtsverkehrs prägt nun bedeutend die Berufsbilder. Gesellschaftliche Verän-

derungen bei der Nutzung der Möglichkeiten des elektronischen Zahlungsverkehrs wurden ebenso berücksichtigt. Die neu zugrunde liegende Handlungsorientierung erforderte insbesondere eine Umstellung der Prüfungsstruktur. Die mündliche Prüfung wurde abgeschafft; an ihre Stelle tritt im Prüfungsbereich »Mandanten- bzw. Beteiligtenbetreuung« ein »Fallbezogenes Fachgespräch«. Die schriftlichen Prüfungsleistungen werden in vier weiteren Bereichen abgenommen. In den vier Berufen wird eine überwiegend einheitliche Prüfungsstruktur gewährleistet; trotz berufsspezifischer Inhalte wurden ähnlich lautende Prüfungsbereiche formuliert. ◀

Literatur

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Datenblätter der Berufsbildungsstatistik (Stand 14.11. 2013). – URL: www.bibb.de/de/5490.htm (Stand: 07.02.14)

PATENTANWALTSKAMMER: Ausbildung der Patentanwaltsfachangestellten. Sprachen und Selbständigkeit sind gefragt. – URL: www.patentanwalt.de/downloads/pa/PAK_A_Fachang.pdf (Stand: 08.01.2014)

Reduziert die Einführung eines Mindestlohns die Anreize, eine Berufsausbildung aufzunehmen?

HARALD PFEIFER

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
»Kosten, Nutzen, Finanzierung« im BIBB

GÜNTER WALDEN

Dr., Leiter der Abteilung »Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung« im BIBB

FELIX WENZELMANN

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Kosten, Nutzen, Finanzierung« im BIBB

Die geplante Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns für die deutsche Wirtschaft führt gegenwärtig zu intensiven Diskussionen über die Auswirkungen auch auf die Berufsausbildung. Der Beitrag versucht, mögliche Wirkungen der Einführung eines Mindestlohns auf die Ausbildung abzuschätzen.

Die Debatte um den Mindestlohn und mögliche Auswirkungen auf die Ausbildung

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung sieht die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vor. Angedacht ist ein Betrag von 8,50 Euro. Zurzeit bekommen rund 15 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland einen Lohn, der unterhalb des Mindestlohns liegt, in Ostdeutschland ist es rund jeder Vierte (vgl. BRAUTZSCH/SCHULTZ 2013, BRENKE 2014). Ein Mindestlohn auch für Auszubildende, also eine entsprechende Anhebung der Ausbildungsvergütungen, scheint wegen der zu erwartenden negativen Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildungsbereitschaft kein Thema mehr zu sein. Aus betrieblicher Sicht würde dies zu einer deutlichen Erhöhung der betrieblichen Ausbildungskosten führen, da die Lohnkosten einen erheblichen Teil der Kosten für die Ausbildung ausmachen (vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010).

Diskutiert wird gegenwärtig aber, ob auch die Einführung eines Mindestlohns für Beschäftigte negative Auswirkungen auf die Ausbildung haben könnte. Befürchtet wird, dass es zukünftig für Jugendliche attraktiver erscheinen könnte, auf eine Ausbildung zu verzichten und eine Tätigkeit als ungelernete Arbeitskraft zu dem höheren Mindestlohn aufzunehmen. Von politischer Seite wird daher die Schaffung von Ausnahmetatbeständen für Personen unter 25 Jahren gefordert.¹ In diesem Beitrag erfolgt eine kurze

Einschätzung der möglichen Auswirkungen der Einführung eines Mindestlohnes auf die Anreize für die Jugendlichen, eine Ausbildung aufzunehmen. Am Rande wird dabei auch darauf eingegangen, inwieweit die Attraktivität der Ausbildung für die Betriebe tangiert werden könnte. Zu berücksichtigen ist, dass auf Deutschland übertragbare empirische Ergebnisse zur Einführung eines Mindestlohns auf die betriebliche Berufsausbildung bisher nicht vorliegen.² Eine Abschätzung möglicher Auswirkungen muss sich deshalb primär auf theoretische Grundlagen und auf Plausibilitätsüberlegungen stützen.

Die Einführung eines Mindestlohns aus Sicht der ökonomischen Theorie

Die Einführung eines Mindestlohns für Beschäftigte würde, der ökonomischen Theorie nach, die Opportunitätskosten der Ausbildung für Auszubildende erhöhen, wenn nicht gleichzeitig die Auszubildendenvergütungen ansteigen. Die Opportunitätskosten der Ausbildung bestimmen sich durch die Differenz zwischen der Ausbildungsvergütung und dem als ungelernete Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt erzielbaren Lohn und geben an, auf welchen finanziellen Nutzen Auszubildende während ihrer Ausbildung verzichten würden. Stiege der Lohn von ungelerten Arbeitskräften als Folge der Einführung eines Mindestlohns an, würden sich damit auch die Opportunitätskosten der Ausbildung erhöhen. Betrachtet man also nur die Phase der Ausbildung, würde die Ausbildung für junge Erwachsene durch die Einführung eines Mindestlohns weniger attraktiv werden. Modellrechnungen des BIBB auf Basis von

¹ Vgl. z. B. »Anspruch auf den Mindestlohn nur mit Ausbildung«, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 04.02.2014, S. 10.

² Empirische Studien existieren vor allem für die USA und das Vereinigte Königreich und behandeln vornehmlich den Einfluss von Mindestlöhnen auf die berufliche Weiterbildung.

Daten zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung kommen zum Ergebnis, dass eine Anhebung des Mindestlohns die Opportunitätskosten um durchschnittlich rund 4.500 Euro für die gesamte Ausbildung erhöhen würde (vgl. Kasten zur Modellrechnung).

Da aber die Entscheidung für oder gegen eine duale Berufsausbildung auch auf Überlegungen zur längerfristigen Bildungsrendite beruht, wäre bei rationalem Verhalten der Unterschied zwischen dem als ungelernete Arbeitskraft erzielbaren Lohn und dem als ausgebildete Fachkraft erzielbaren Lohn entscheidend. Die Abbildung zeigt die Unterschiede zwischen der Ausbildungsvergütung und den Löhnen für ungelernete Arbeitskräfte und Fachkräften auf (zur Differenzierung nach ausgewählten betrieblichen Strukturmerkmalen vgl. BEICHT/WALDEN 2012). Die Abbildung auf Seite 50 verdeutlicht, dass z. B. für Kfz-Mechatroniker/-innen und Versicherungskaufleute im Gegensatz zu Hotelfachleuten der Abstand zwischen den Löhnen für Fachkräfte und ungelernete Arbeitskräfte so groß ist, dass der entgangene Nutzen in Höhe von 4.500 Euro nach erfolgreicher Ausbildung und Tätigkeit als Fachkraft schnell ausgeglichen werden kann. Aktuelle Ergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) bestätigen zudem, dass der Erwerb einer beruflichen

Qualifikation auch langfristige Einkommensvorteile für Arbeitnehmer/-innen mit sich bringt (vgl. SCHMILLEN/STÜBER 2014).

Geringere Anreize für Ausbildung bei niedrigen Lohnunterschieden

Eine Veränderung der Anreizstruktur könnte sich vor allem in solchen Branchen und Berufen einstellen, in denen die Bildungsrendite bereits gering ist und sich somit die Erhöhung der Opportunitätskosten entscheidend auf das individuelle Kosten-Nutzen-Verhältnis auswirkt. Dies sind vor allem Branchen und Berufe, in denen die Löhne von ungelerten Arbeitskräften und Fachkräften nahe beieinander liegen. Beispielsweise gilt dies für Berufe in der Gastronomie (vgl. Abb. S. 50).

Ergebnisse der Modellrechnung weisen zudem darauf hin, dass sich die Lohnunterschiede für bestimmte Branchen und Berufe aufgrund des Mindestlohnes verringern und somit auch die Bildungsrenditen entsprechend kleiner ausfallen dürften.³ Entscheidend ist jedoch, wie sich die Lohnunterschiede zwischen Fachkräften und ungelerten Arbeitskräften in den betreffenden Branchen und Berufen dauerhaft entwickeln werden. Je geringer diese Unterschiede sind, desto geringer sind naturgemäß auch die Anreize zur Aufnahme einer Ausbildung.

Modellrechnung zum Einfluss des Mindestlohns

Die Modellrechnung zum Einfluss eines Mindestlohns auf die Ausbildungsanreize wird anhand der Daten der BIBB Kosten-Nutzen-Erhebung 2007 durchgeführt. Hierzu werden zunächst die erfragten Löhne, Ausbildungsvergütungen und Preise an das Jahr 2012 angepasst. Mit den angepassten Werten können dann sowohl Lohndifferenzen als auch die Kosten und der Nutzen der Ausbildung auf Betriebs-ebene neu berechnet werden (für weitere Informationen zur Berechnung vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010). In einem zweiten Schritt werden dann diejenigen Löhne von ungelerten Arbeitskräften und Fachkräften, die unterhalb von 8,50 Euro pro Stunde liegen, durch den Mindestlohn ersetzt. Die durch den Mindestlohn zusätzlich entstehenden Opportunitätskosten der Auszubildenden ergeben sich aus der Differenz zwischen den bisherigen Opportunitätskosten (ohne Mindestlohn) und den neu berechneten Opportunitätskosten (mit Mindestlohn).

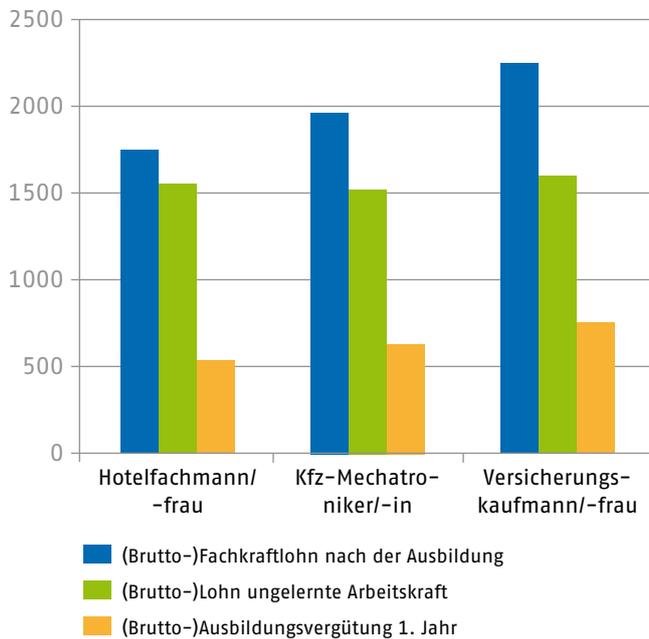
Auch die Auswirkung des Mindestlohns auf das betriebliche Kosten-Nutzen-Verhältnis kann mithilfe der Datenanpassung simuliert werden. Für die Betriebe ergibt sich im Durchschnitt ein höherer Nutzen aus den produktiven Tätigkeiten der Auszubildenden, da es für Betriebe teurer würde, die Arbeit der Auszubildenden durch den Einsatz ungelerner Arbeitskräfte zu kompensieren.

Ungünstige Beschäftigungsmöglichkeiten für ungelernete Arbeitskräfte

Zu fragen ist auch, ob die Alternative einer Beschäftigung als ungelernete Arbeitskraft zum höheren Mindestlohn für die Jugendlichen auch tatsächlich einlösbar ist. Sollte sich etwa durch die Einführung des Mindestlohns das Arbeitsangebot in der jeweiligen Branche erhöhen (z. B. auch durch die Beteiligung von zuvor »inaktiven« Erwerbspersonen) und gleichzeitig die Arbeitsnachfrage sinken (aufgrund der höheren Lohnkosten für Arbeitgeber), würde dies die Chancen für die Jugendlichen vermindern, zum Mindestlohn als ungelernete Arbeitskraft überhaupt tätig werden zu können. Beziehen junge Erwachsene dieses steigende Arbeitslosigkeitsrisiko in ihr Kosten-Nutzen-Kalkül mit ein, so dürfte eine berufliche Ausbildung wieder attraktiver werden. Zudem ist zu erwarten, dass in Branchen, in denen die Einführung des Mindestlohns das Lohnniveau signifikant anhebt, mittelfristig auch die Auszubildendenvergütungen steigen, da im Rahmen von Tarifverhandlungen die Lohnanpassungen von Beschäftigten oft mit entsprechenden Vergütungsanpassungen für Auszubildende

³ Die für diesen Beitrag verwendeten Daten bilden Betriebsdurchschnitte ab und eignen sich daher nur bedingt für die Berechnung der Veränderung von Lohndifferenzen.

Abbildung
Auszubildendenvergütungen und durchschnittliche Löhne von ungelerten Arbeitskräften und Fachkräften in ausgewählten Ausbildungsberufen



Quelle: BIBB Kosten-Nutzen Erhebung 2007. Vergütungs- und Lohnangaben wurden für 2012 preisbereinigt. Die Löhne für Fachkräfte wurden für Berufsanfänger/-innen erhoben.

einhergehen. Eine solche Anpassung würde die oben diskutierte Erhöhung der Opportunitätskosten der Ausbildung wieder relativieren.

Ausbildung ist nicht nur vom Geld abhängig

Die bildungsökonomische Argumentation setzt voraus, dass Auszubildende ihre Entscheidung rational und ausschließlich auf Basis von Kosten- und Nutzenüberlegungen fällen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass junge Erwachsene ihre Bildungsentscheidungen nicht allein auf der Grundlage finanzieller Gesichtspunkte treffen. Zwar zeigen Befragungen des BIBB, dass es für etwa 70 Prozent der Auszubildenden wichtig ist, schon in der Ausbildung viel Geld zu verdienen (vgl. BEICHT/KREWERTH 2010), jedoch spielen auch die familiären und sozialen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle.

Attraktivität der Ausbildung aus betrieblicher Sicht

Für die Betriebe könnte die Einführung eines Mindestlohns für Beschäftigte die Attraktivität der Ausbildung erhöhen (vgl. ACEMOGLU/PISCHKE 1999). So wäre es günstiger, die bisher von ungelerten Arbeitskräften erbrachten Tätigkeiten in die Ausbildung zu integrieren. Modellrechnungen

des BIBB kommen hier zum Ergebnis, dass bei Einführung des Mindestlohns der Wert der von den Auszubildenden erbrachten produktiven Leistungen um rund fünf Prozent steigen würde (vgl. Methodenkasten, S. 49). Empirische Studien aus dem Vereinigten Königreich, in dem 1999 erstmals ein Mindestlohn eingeführt wurde, zeigen, dass Betriebe unverändert (vgl. ARULAMPALAM u.a. 2004) oder sogar verstärkt (vgl. METCALF 2004) in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen investieren. Die benannten empirischen Studien sind allerdings nur bedingt auf den deutschen Fall der dualen Ausbildung übertragbar.

Fazit

Die Einführung eines Mindestlohns dürfte die Anreize zur Aufnahme einer Ausbildung vor allem für solche Berufe und Branchen reduzieren, in denen es bereits geringe Lohndifferenzen zwischen Fachkräften und ungelerten Arbeitskräften gibt oder in denen die Lohndifferenzen durch die Einführung des Mindestlohns stark verringert werden. Besondere Aufmerksamkeit muss zukünftig auf die langfristige Entwicklung von Lohndifferenzen zwischen diesen Beschäftigtengruppen gerichtet werden, da die Bildungsrendite einer Ausbildung hiervon abhängt. Aus betrieblicher Sicht ist eher eine ökonomische Attraktivitätssteigerung der Ausbildung zu erwarten. Sobald erste Daten zur Einführung des Mindestlohns vorliegen, sollten die zu beobachtenden Auswirkungen wissenschaftlich analysiert werden, um die Basis für die weitere Optimierung der entsprechenden rechtlichen Regelungen zu verbessern. ◀

Literatur

- ACEMOGLU, D.; PISCHKE, J.-S.: The structure of wages and investment in general training. In: *Journal of Political Economy* 107 (1999) 3, S. 539-572
- ARULAMPALAM, W.; BOOTH, A. L.; BRYAN, M. L.: Training and the new minimum wage. In: *The Economic Journal* 114 (2004) 494, S. C87-C94
- BEICHT, U.; KREWERTH, A.: Geld spielt eine Rolle! Sind Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden? In: *BIBB Report* 14/2010
- BEICHT, U.; WALDEN, G.: Ausbildungsvergütungen in Deutschland als Ausbildungsbeihilfe oder als Arbeitsentgelt. In: *WSI-Mitteilungen* 5/2012, S. 338-349
- BRAUTZSCH, H.-U.; SCHULTZ, B.: Im Fokus: Mindestlohn von 8,50 Euro: Wie viele verdienen weniger, und in welchen Branchen arbeiten sie? *IWH-Pressemitteilung* 19/2013
- BRENKE, K.: Mindestlohn: Zahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer wird weit unter fünf Millionen liegen. In: *DIW Wochenbericht* 5/2014, S. 71-77
- METCALF, D.: The impact of the national minimum wage on the pay distribution, employment and training. In: *The Economic Journal* 114 (2004) 494, S. C84-C86
- SCHMILLEN, A.; STÜBER, H.: Bildung lohnt sich ein Leben lang. In: *IAB Kurzbericht* 1/2014
- SCHÖNFELD, G. u.a.: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. *Bielefeld* 2010

Intern und extern rekrutierte Fachkräfte im Handwerk

Verwertung beruflicher Qualifikationen und Einkommen im Vergleich



KATARZYNA HAVERKAMP
Dr., wiss. Mitarbeiterin am
Volkswirtschaftlichen Institut
für Mittelstand und Hand-
werk an der Universität
Göttingen

Um den eigenen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken, haben sich Handwerksbetriebe über Jahrzehnte auf eigene Ausbildungsaktivitäten verlassen. In der letzten Zeit sinkt die sektorale Ausbildungsbetriebsquote. Zugleich steigt der Anteil der im Handwerk tätigen Personen, die in anderen Wirtschaftsbereichen qualifiziert wurden. In diesem Beitrag werden die Ausbildungs- und Erwerbsprofile sowie das Einkommen der Handwerksgehlen und der externen Fachkräfte miteinander verglichen mit dem Ziel, die Konsequenzen des Einsatzes alternativer Rekrutierungsstrategien für die Handwerksbetriebe zu verdeutlichen.

Fachkräfterekrutierung im Handwerk

Die Beschäftigung von eigens ausgebildeten Fachkräften war traditionell die wichtigste Personalgewinnungsstrategie von Handwerksbetrieben. Über 80 Prozent der im westdeutschen Handwerk tätigen beruflich qualifizierten Personen gab in den 1990er-Jahren an, ursprünglich in einem Handwerksbetrieb ausgebildet worden zu sein. In der westdeutschen Industrie betrug der Anteil eigener Lehrlinge an der Gesamtzahl aller Fachkräfte nur etwa 60 Prozent (vgl. JAUDAS 2004, S. 64).

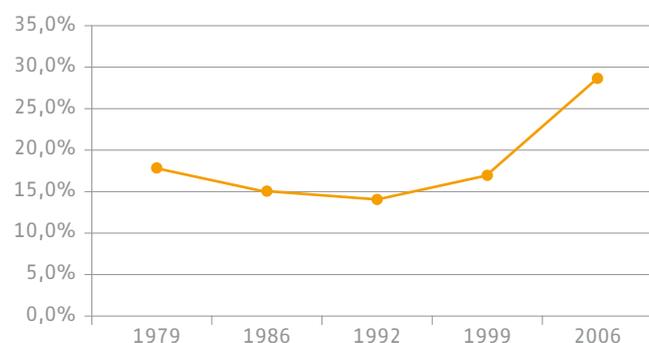
Seit Anfang der 1990er-Jahre lässt sich jedoch im Handwerk eine zunehmende Bedeutung der sektorenübergreifend rekrutierten Fachkräfte feststellen (vgl. Abb. 1). Mitte der 2000er-Jahre gaben bereits knapp 30 Prozent aller im westdeutschen Handwerk erwerbstätigen Personen mit einem dualen Ausbildungsabschluss an, ihre Ausbildung in anderen Wirtschaftsbereichen, vorwiegend in der Industrie oder im Handel absolviert zu haben.

Die Fachliteratur postuliert in Anlehnung an die Theorie der segmentierten Teilarbeitsmärkte (vgl. SENGENBERGER 1975) Unterschiede im betrieblichen Einsatz von intern und extern rekrutierten Arbeitskräften in der Industrie und im Handwerk. So sollen die intern in Lehrwerkstätten der industriellen Großbetriebe ausgebildeten Facharbeiter für spezialisierte, betriebsspezifische Tätigkeiten eingesetzt und als Stammebelegschaften Vorteile stabiler Beschäftigungsverhältnisse und höherer Einkommen genießen. Externe Fachkräfte würden dagegen die standardisierten Tätigkeiten mit geringeren Qualifikationsanforderungen übernehmen und damit zu den Randbelegschaften großer Unternehmen gehören.

In den kleinen und mittelgroßen Handwerksbetrieben sind die Arbeitsprozesse weniger stark arbeitsteilig organisiert, sodass von Fachkräften in der Regel nicht hochspezialisierte Qualifikationen, sondern allgemeine berufsspezifische Fachkenntnisse und Fertigkeiten verlangt werden. Daher sollte es den Handwerksbetrieben möglich sein, externe Arbeitskräfte äquivalent zu eigens Ausgebildeten (d.h. Gesellen/-innen) betrieblich einzusetzen (vgl. NEUBÄUMER 1999, BÜCHEL/NEUBÄUMER 2001). Ob es dem Handwerk tatsächlich gelingt, die Qualifikationen externer Fachkräfte zu verwerten, und welche finanziellen Auswirkungen die externe Rekrutierung für den Betrieb hat, wird auf der Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 diskutiert.

Abbildung 1

Sektorenübergreifend rekrutierte Fachkräfte* im westdeutschen Handwerk (in %)

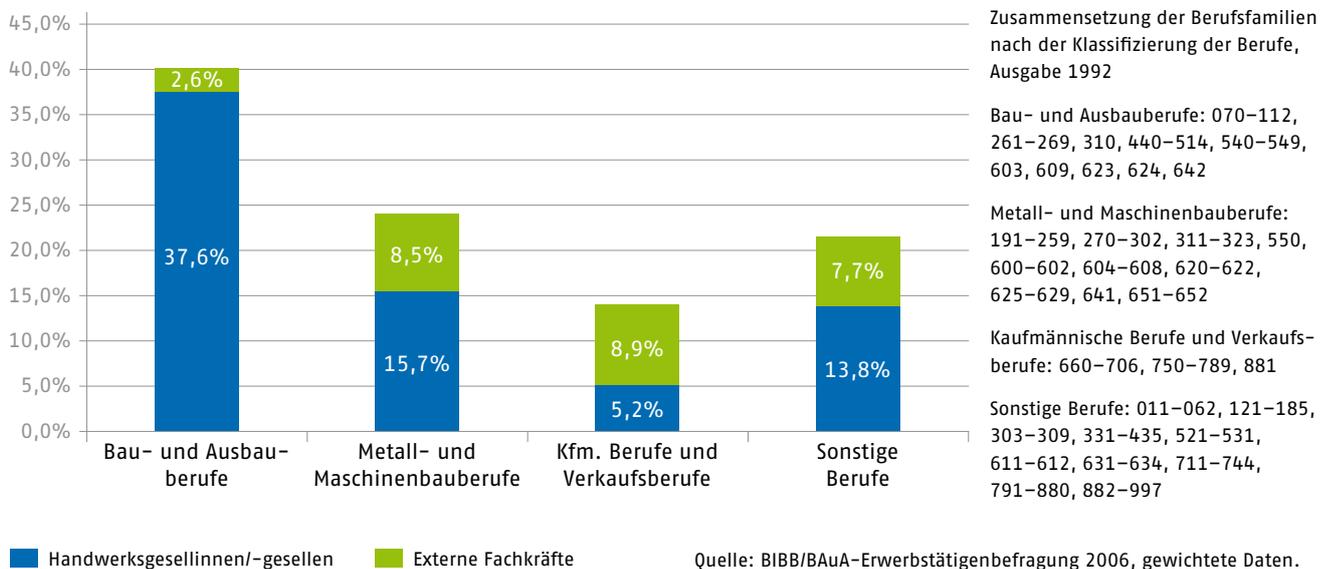


* Anteil an allen Erwerbstätigen mit einem Lehrabschluss.

Quelle: HAVERKAMP/SÖLTER/KRÖGER (2009, S. 91) auf Basis der BIBB/IAB-Erhebungen 1979-1999 und der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Darstellung.

Abbildung 2

Erwerbstätige im Handwerk mit einem dualen Ausbildungsabschluss nach Ausbildungsberufen und Rekrutierungswegen (in %)



Datengrundlage

Bei der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) handelt es sich um eine für Deutschland repräsentative Befragung von 20.000 Erwerbstätigen, die vom BIBB in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wird (vgl. HALL/TIEMANN 2009). Die hier verwendete Stichprobe umfasst nur Erwerbstätige mit Lehrabschluss, die zum Befragungszeitpunkt im Handwerk abhängig beschäftigt bzw. selbstständig tätig waren und ihre Ausbildung in Westdeutschland bzw. ab 1991 im gesamten Bundesgebiet absolviert haben. Im Rahmen der Befragung wird die gesamte Ausbildungsbiografie der Erwerbstätigen retrospektiv erfasst. Die Angabe zum ersten Berufsabschluss wird verwendet, um interne und externe Fachkräfte im Handwerk gegeneinander abzugrenzen. Als interne Fachkräfte gelten diejenigen Personen, die angaben, nach der allgemeinbildenden Schule einen dualen Abschluss in einem Handwerksbetrieb erworben zu haben. Als externe Fachkräfte werden dagegen diejenigen bezeichnet, die ihre Lehre in der Industrie, im Handel oder in sonstigen Wirtschaftsbereichen absolvierten.

Die Angaben zum Ausbildungsberuf werden bei der Befragung im Klartext erfasst und anschließend vercodet. Daher werden im Folgenden nicht die exakten Bezeichnungen der Ausbildungsberufe, sondern die Bezeichnungen der zugeordneten Berufsordnungen der Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992 (KldB 1992) verwendet.

Die Ausbildungs- und Einsatzprofile der internen und externen Fachkräfte im Handwerk werden hier auf der Grundlage der ETB 2006 betrachtet. Seit dem Jahr 2013

liegen zwar bereits die Ergebnisse der ETB 2012 vor, allerdings sind diese Daten für externe Nutzer bisher nicht in der für diese Studie notwendigen Gliederungstiefe verfügbar.

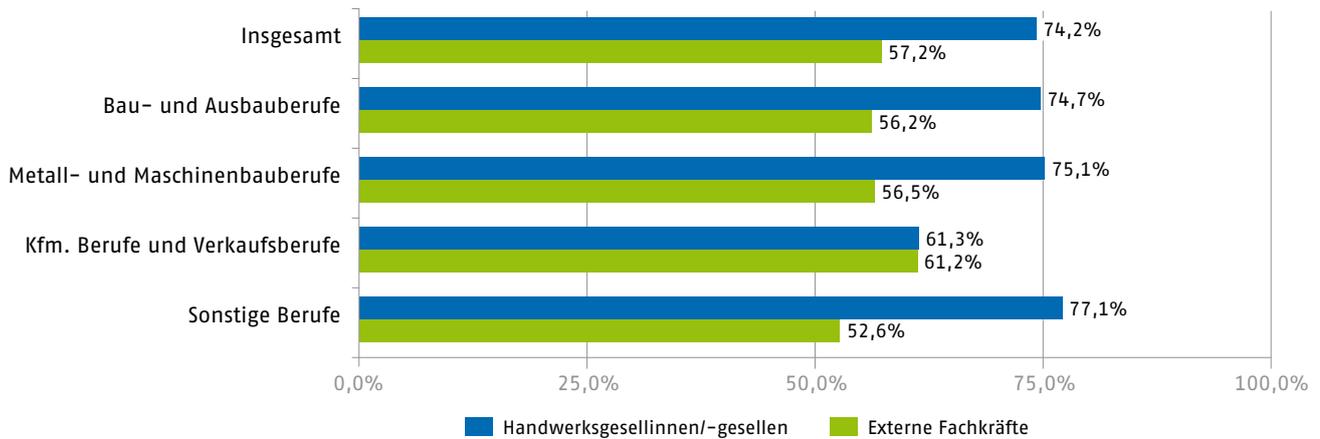
Rekrutierungswege nach Ausbildungsberufen

Auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 lässt sich die Zusammensetzung der im Handwerk tätigen Fachkräfte nach dem beruflichen Erstabschluss darstellen (vgl. Abb. 2). Demnach haben 40 Prozent jener Personen einen Bau- bzw. Ausbauberuf, weitere 24 Prozent einen Metall- bzw. Maschinenbauberuf erlernt. Etwa 14 Prozent der Fachkräfte verfügen über einen dualen Abschluss in einem kaufmännischen bzw. in einem Verkaufsberuf. Die verbleibenden 22 Prozent sind der Kategorie »sonstige Berufe« zugeordnet, die sehr unterschiedliche Produktions- und Dienstleistungsberufe (wie Bäcker/-in, Friseur/-in oder Buchbinder/-in) zusammenfasst.

Auffällig bei der Betrachtung der Abbildung 2 ist, dass der internen und externen Rekrutierung in den einzelnen Berufsfamilien eine unterschiedliche Bedeutung zukommt. Nach den Ergebnissen der Erwerbstätigenbefragung rekrutiert das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe seine Fachkräfte in erster Linie aus der Gruppe der ehemaligen Handwerkslehrlinge. Eine deutlich größere Rolle spielt die externe Personalbeschaffung in den Metall- bzw. Maschinenbauberufen. Auf dem externen Arbeitsmarkt werden insbesondere Werkzeug- und Industriemechaniker für das Handwerk gewonnen; sie stellen über die Hälfte der externen Fachkräfte dieser Berufsfamilie. Die im Handwerk tätigen Personen mit einem kaufmännischen Hintergrund kommen

Abbildung 3

Tätigkeit im erlernten Beruf* (in%)



* Übereinstimmung zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberuf auf der Ebene der Berufsordnungen der KldB 1992
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten.

zu zwei Dritteln ursprünglich aus Industrie- und Handelsbetrieben. Dabei handelt es sich in etwa zur Hälfte um Bürofachkräfte sowie Industrie- und Einzelhandelskaufleute. Bei den »sonstigen Berufen« sind externe Fachkräfte mit 36 Prozent vertreten. Sie wurden überwiegend in der Landwirtschaft oder in den Freien Berufen ausgebildet.

Sind externe Fachkräfte fach- und statusadäquat tätig?

Insgesamt zeigt die Analyse, dass externe Fachkräfte mehrheitlich über Ausbildungsabschlüsse verfügen, die sowohl im Handwerk als auch in der Industrie und im Handel erworben werden können oder den Handwerksberufen verwandt sind. Im Folgenden wird untersucht, ob es Handwerksbetrieben gelingt, die berufsfachlichen Qualifikationen externer Fachkräfte auf einem den Gesellinnen und Gesellen vergleichbaren Niveau zu verwerten.¹ Daher werden nachstehend nicht alle im Handwerk tätigen, sondern nur die nichtselbstständig tätigen Personen betrachtet. Prüft man zunächst, ob externe Fachkräfte im Handwerk fachadäquat beschäftigt werden, dann zeigt sich eindeutig ein Niveauunterschied zu den Handwerksgesellinnen/-gesellen (vgl. Abb. 3). Letztere sind signifikant häufiger (zu 74 %) in ihren Ausbildungsberufen tätig als sektorenübergreifend rekrutierte Personen (mit knapp 57 %). Nur bei Fachkräften mit einem kaufmännischen Hintergrund zeigt sich kein Unterschied zwischen den Vergleichsgruppen. Das Gesamtergebnis ändert sich nicht, wenn statt Berufskennziffern subjektive Einschätzungen der Befragten über die Verwertung ihrer beruflichen Qualifikationen betrach-

tet werden. Handwerksgesellinnen/-gesellen behaupten, mehr von den in ihrer Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten in der aktuellen Tätigkeit einsetzen zu können als extern rekrutierte Fachkräfte.

Die Analyse der Stellung im Betrieb intern und extern rekrutierter Fachkräfte (d.h. der Statusadäquanz der Beschäftigung) verdeutlicht weitere Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen (vgl. Abb. 4, S. 54). Handwerksgesellinnen und -gesellen sind häufiger auf Arbeitsplätzen für qualifizierte Fachkräfte, seltener als Hilfskräfte bzw. mit-helfende Familienangehörige tätig. Überdurchschnittlich gut gelingt der statusadäquate Einsatz bei Personen, die einen Metall- bzw. Maschinenbauberuf oder einen Bau-, Ausbauberuf erlernt haben. Auch die Untersuchung der Niveauadäquanz der Beschäftigung unter Zuhilfenahme der Antworten auf die Frage, welche Ausbildung für die Ausübung der aktuellen Tätigkeit notwendig sei, führt zu keinem abweichenden Ergebnis.

Auch wenn die Niveauunterschiede zwischen den beiden Vergleichsgruppen deutlich erkennbar sind, verdeutlicht die Analyse zugleich, dass die Qualifikationen der externen Fachkräfte insgesamt gut verwertet werden: Über die Hälfte der externen Fachkräfte ist fachadäquat, nahezu drei Viertel sind statusadäquat tätig.

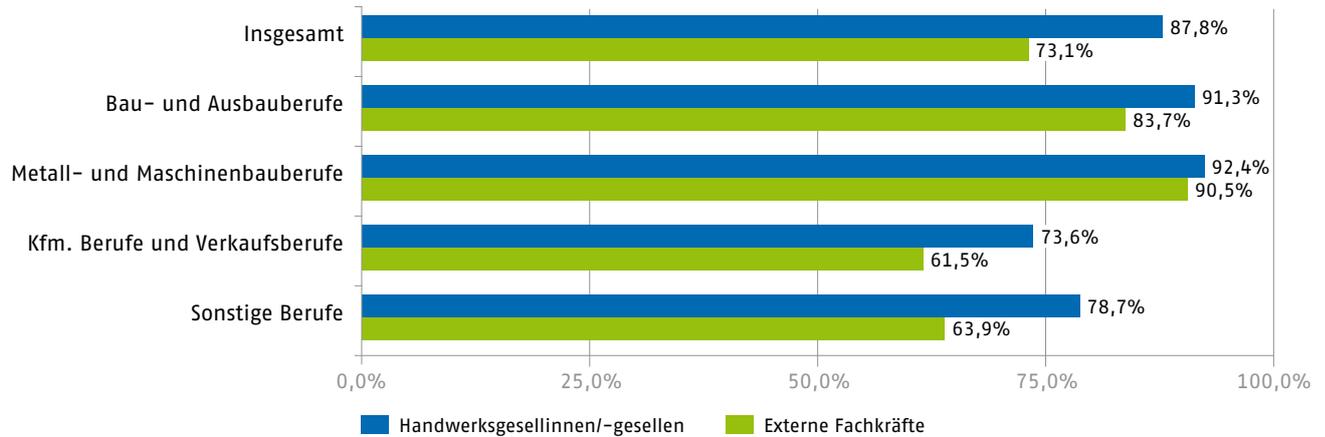
Finanzielle Auswirkungen externer Rekrutierung

Beim Vergleich der unterschiedlichen Rekrutierungswege stellt sich die Frage nach den finanziellen Auswirkungen der jeweiligen Personalgewinnungsstrategien. Nachfolgend soll gezeigt werden, welche Unterschiede zwischen den eigens Ausgebildeten und den über den externen Arbeitsmarkt gewonnenen Fachkräften im Hinblick auf die Entlohnung am Arbeitsplatz bestehen.

¹ Für eine kurze Einführung in die Problematik der »Verwertung beruflicher Qualifikationen am Arbeitsmarkt« vgl. ABMANN/HALL 2008.

Abbildung 4

Statusadäquate Tätigkeit* (in%)



* Anteil der Personen, die mindestens als Facharbeiter/-in bzw. Angestellte/-r für qualifizierte Tätigkeiten beschäftigt sind.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten.

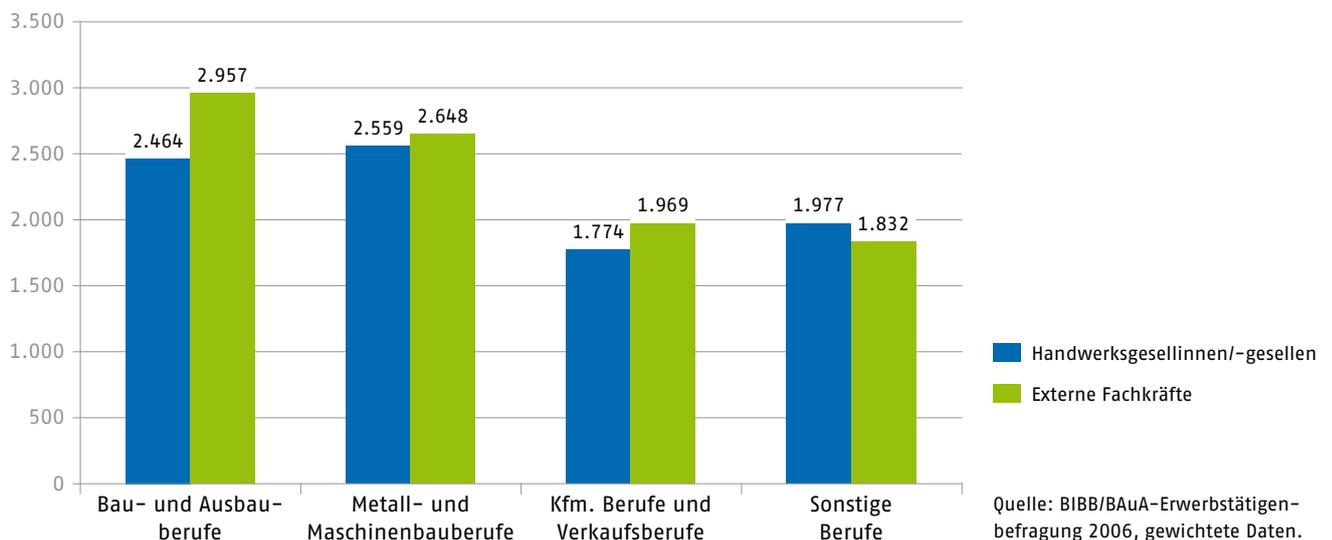
Der deskriptive Vergleich der durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen³ nichtselbstständiger Fachkräfte im Handwerk lässt in drei Berufsfamilien einen Lohnvorteil der externen Fachkräfte erkennen (vgl. Abb. 5). Demnach erhalten extern rekrutierte Fachkräfte, die einen (Aus-) Bau- bzw. Metallberuf oder einen kaufmännischen Beruf außerhalb des Handwerks gelernt haben, ein höheres Bruttomonatseinkommen als Handwerksgesellinnen/-gesellen mit dem gleichen Ausbildungshintergrund. Diese Einkommensunterschiede können jedoch dadurch zustande kommen, dass sich auch innerhalb der betrachteten Berufsfamilien die Handwerksgesellinnen/-gesellen von den externen Fachkräften in weiteren Eigenschaften unterscheiden. Um weitere potenzielle Einflussfaktoren zu kontrollieren, wird ein multivariates Modell in zwei Varianten geschätzt

(vgl. Tab.). In beiden Modellen werden der höchste Berufsabschluss und das Alter der Beschäftigten als Variable für Berufserfahrung, ferner die Unternehmensgröße und die innerbetrieblich erreichte berufliche Stellung sowie Teilzeit- und Geschlechtsdummies berücksichtigt. Zusätzlich werden im Modell 1 die einzelnen Ausbildungsberufe, im Modell 2 dagegen die Erwerbsberufe kontrolliert.

Die Schätzergebnisse zeigen einen Einkommensunterschied von etwa sieben Prozent (vgl. Tab., erste Zeile) zugunsten der externen Fachkräfte. Sektorenübergreifend rekrutierten Mitarbeitern muss demnach bei gleicher formaler Qualifikation und bei gleichem betrieblichem Einsatz ein höheres Einkommen geboten werden. Dieses Ergebnis kann mit der Notwendigkeit begründet werden, externe Fachkräfte über monetäre Anreize zum Betriebs-

Abbildung 5

Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen der Fachkräfte im Handwerk (in EUR)



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten.

Tabelle
Regression logarithmierter Bruttomonatseinkommen
im Handwerk*

	Modell 1	Modell 2
Dummy für externe Fachkräfte	0,069**	0,074*
Kontrollvariablen		
Berufsabschluss		
Referenz: Lehraabschluss		
Fortbildungsabschluss	0,169***	0,124***
FH/Universitätsabschluss	0,231***	0,203**
Stellung im Betrieb		
Referenz: Hilfsarbeiter/-in		
Facharbeiter/-in	0,154***	0,142***
Meister/-in	0,272***	0,280***
Unternehmensgröße (Beschäftigungsgrößenklassen)		
Referenz: 1 bis 9		
10 bis 19	0,082***	0,077**
20 bis 49	0,125***	0,122***
über 50	0,224***	0,234***
Alter	0,025***	0,018***
Alter²	-0,000***	-0,000***
Arbeitszeit < 35 Std./Wo.	-0,222***	-0,259***
Geschlecht: Frauen	-0,189***	-0,145***
Konstante	7,187***	7,268***
Weitere Kontrollvariablen	Ausbildungsberuf (155 Berufsordnungen)	Erwerbsberuf (164 Berufsordnungen)
Beobachtungen	1093	772
F-Statistik	33,0	19,2
R ²	0,56	0,57

Signifikanzniveau: * 10%, ** 5%, *** 1%

Verwendet wird ein OLS-Modell, bei dem die abhängige Variable (Bruttomonatseinkommen abhängig Beschäftigter) logarithmiert wurde. Damit geben die mit 100 multiplizierten geschätzten Koeffizienten näherungsweise die prozentuale Änderung des Bruttomonatseinkommens an, die durch eine Änderung in abhängigen Variablen um eine Einheit bzw. durch eine Änderung gegenüber der Referenzkategorie ausgelöst wird.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

wechsel zu bewegen. Ergänzend zu der hier vorgestellten Querschnittsanalyse sollte jedoch mit Paneldatensätzen geprüft werden, ob weitere individuelle Eigenschaften für die Einkommensunterschiede verantwortlich sind.

² D.h. mindestens als Facharbeiter/-in bzw. Angestellte/-r für qualifizierte Tätigkeiten.

³ Für die Berechnungen wurde eine Bruttomonatseinkommensvariable verwendet, die fehlende Einkommensangaben und Ausreißer imputiert bzw. ersetzt. Für Teilzeitbeschäftigte wurde das Bruttomonatseinkommen auf Vollzeitäquivalente umgerechnet. Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen im Handwerk beläuft sich im Endergebnis in der verwendeten Stichprobe auf 2.392 EUR. Das Statistische Bundesamt weist für das Jahr 2006 für vollzeitbeschäftigte Gesellinnen und Gesellen im westdeutschen Handwerk einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 2.251 EUR aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2006).

Externe Rekrutierung verursacht langfristig höhere Kosten

Im Einklang mit den Postulaten von BÜCHEL UND NEUBÄUMER (2001) zeigt sich in der Analyse, dass es den Handwerksbetrieben gelingt, die extern rekrutierten Fachkräfte mehrheitlich fach- und statusadäquat einzusetzen. Die Rekrutierungsprozesse der Handwerksbetriebe am externen Arbeitsmarkt für beruflich Qualifizierte zielen demnach in erster Linie nicht auf die Beschaffung des Personals für einfache Anlernarbeiten, sondern auf die Gewinnung von Fachkräften für qualifizierte Tätigkeiten.

Wenngleich mit den beiden Rekrutierungsstrategien das gleiche Ziel verfolgt wird, nämlich die Besetzung von Facharbeiterstellen, führen sie zu unterschiedlichen Ergebnissen. Die Analysen auf der Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 deuten darauf hin, dass im Fall der externen Rekrutierung im Durchschnitt größere Schwierigkeiten bestehen, einen guten Match zwischen den Qualifikationen der Beschäftigten und den Anforderungen am Arbeitsplatz zu erreichen. Zudem zeigt der Vergleich der Bruttoeinkommen, dass die sektorenübergreifend gewonnenen Fachkräfte bei gleicher formaler Qualifikation und bei gleicher Stellung im Betrieb ein um etwa sieben Prozent höheres Einkommen erhalten. Handwerksbetriebe, die eine Entscheidung für oder gegen eigene Ausbildung auf Basis einer Kosten-Nutzen-Abwägung treffen (vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010), sollten daher berücksichtigen, dass externe Rekrutierung langfristig höhere Kosten auch über die Rekrutierungsphase hinaus verursachen kann. ◀

Literatur

ABMANN, A.; HALL, A.: Verwertung beruflicher Qualifikationen bei ausgebildeten Fachkräften. In: BWP 37 (2008) 3, S. 34–35 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1708 (Stand 03.02.2014)

BÜCHEL, F.; NEUBÄUMER, R.: Ausbildungsadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien. In: MittAB 34 (2001) 3, S. 269–285

HALL, A.; TIEMANN, M.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Bonn 2009

HAVERKAMP, K.; SÖLTER, A.; KRÖGER, J.: Humankapitalbildung und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk. Duderstadt 2009

JAUDAS, J. u. a.: Handwerk – nicht mehr Ausbilder der Nation? Übergangsprobleme von der Ausbildung ins Beschäftigungssystem. München 2004

NEUBÄUMER, R.: Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse. Berlin 1999

SCHÖNFELD, G. u. a.: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Bielefeld 2010

SENGENBERGER, W.: Arbeitsmarktstruktur: Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes. Frankfurt am Main/New York 1975

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Löhne und Gehälter. Arbeiterverdienste im Handwerk, Früheres Bundesgebiet, 1957 bis 2006. Wiesbaden 2006

Swedish VET Challenges in the Automation Industry

Lessons learned from the ECVET Project EURIAC

PERNILLA ÖHBERG

Project manager and teacher, Elof Lindälvs Gymnasium in Kungsbacka, Sweden

As far as many young people are concerned, Swedish vocational education and training in automation is a well-kept secret. Working in the industry is not regarded as attractive either by the youngsters themselves or by their parents. The gap between the skills needs of Swedish industry and the students' competence level remains wide. The municipality of Kungsbacka in Sweden has attempted to bridge this gap by working with ECVET¹ in the EURIAC project.

Low attractiveness of VET and skills mismatches in the automation industry

Swedish youngsters think that vocational education in Sweden is of low quality and that the requirements made of students in vocational training are low. Vocational training is, therefore, regarded as an alternative for young people who lack ambition and competence. This is reflected in the fact that only some 28 per cent of young people in Sweden apply to enter vocational education.² It is especially difficult to attract students to vocational education in industrial technology. As a consequence, there has been an alarming increase in shutdowns in the industrial technology programme all over Sweden. Furthermore, the programme is too expensive for municipalities to equip and run. Since Swedish vocational education at initial level is school-based, there is no natural link between school and the industry. However, in some places local industry has joined forces with the municipality to run industry-oriented education in order to attract students, increase the quality of industry VET and secure future competence.

Raising attractiveness of VET through internationalisation

The European Industrial Automation Class (EURIAC) was a European pilot project carried out in the municipality of Kungsbacka, Sweden.³ The EURIAC project was created to bridge the following gaps:

1. **Interest gap:** A recent Swedish study indicates that the chance to study and work in an international environment during their training attracts young people, since they think that international experience will provide them with opportunities to improve their language skills and gain new perspectives on life and personal growth. Moreover, the study »Arbetsgivarens syn på utlandserfarenhet« (Confederation of Swedish Enterprises 2010) shows that international experience will increase the students' employability both at a national and European level since the employers highly appreciate the competences the students gain abroad, such as a sense of responsibility, communication skills, and the ability to act on their own initiative.
2. **Knowledge gap:** Due to the rapid technology shift in industry and the lack of communication and cooperation between vocational centres and the industry, a mismatch has arisen between the needs of industry and the learning outcomes of students in vocational training. Industry claims students are poorly educated and trained and are therefore not employable.
3. **Opportunity gap:** There are still few vocational training centres offering international mobility opportunities, and still fewer which offer students in vocational training in automation the opportunity to study or work abroad as part of their qualification.

A major motivation for the municipality of Kungsbacka to participate in an international project was that such involvement contributes to the development of educational programmes and school organisation. Opportunities for students to participate in international internships also lead to an increase in both the status of vocational education and in young people's interest in vocational programmes.

¹ cf. www.ecvet-info.de (retrieved 17.01.2014)

² cf. www.Skolverkets.lagesbedomning.2013/RAPPORT.387.2013 (retrieved 17.01.2014)

³ Cf. www.euriac.eu (retrieved 17.01.2014)

Matching industrial needs and training provision by using ECVET

The aim of the EURIAC project was to create units of learning outcomes in industrial automation in line with European industry skills needs in order to improve the quality of international mobility opportunities in vocational education. Four units were based on a market analysis which provided input about the specific skills needs in the automation of industry. Each unit was tested within two weeks in one of the partner countries. Students from Finland, Spain, and the Netherlands conducted part of their training in automation together with Swedish students thus creating a European Class. The units of learning outcomes were taught in English and consisted of lectures, workshops, projects, and study visits to companies.

During the EURIAC project, the following experiences and insights have been gained along the way.

- The learning outcomes approach was discovered to be useful even for describing learning content for Swedish curricula. The design of Swedish subjects, the new diploma goals, and the terminology used for describing learning outcomes and grading criteria make it really difficult for teachers to communicate the learning experience to students and to organise transparent and transferrable learning opportunities during work placements. Describing learning outcomes in a measurable way in terms of knowledge, skills, and competences opens the door to a mutual language and a common understanding.
- International collaboration provides competence development opportunities for the teachers involved and is also a question of pedagogical awareness, technical skills, different European educational systems and improved knowledge and understanding of one's own national educational system rather than merely a matter of language skills, personal development, and cultural awareness.
- Training for skills and competences requires a different approach to teaching and assessment, and this requires more time than ordinary instruction-based teaching. The VET teachers had little experience in teaching, training, and assessing competences. There is still much focus on knowledge and summative assessment, even though competences such as autonomy, initiative, and responsibility are the elements that are most appreciated and sought after on the labour market.
- The EURIAC transnational learning opportunity not only provided Swedish students with improved technical training, language and cultural skills development. It also demonstrably increased students' commitment to their own learning process (and thus to increased learning achievements), awareness of different ways to

learn, increased self-confidence, greater awareness, an ability to communicate competences and therefore ultimately enhanced employability.

- Carrying out the training for the EURIAC unit in advanced safety systems, it became obvious to the VET teachers involved that none of them provide training at the level required by the industry. There is a lack of equipment as well as of VET teacher competence. At the same time, there are new safety regulations and standards implemented in the industry requiring increased competence in safety systems.

Options and perspectives

The EURIAC project finished in September 2013. The team is now reviewing their work and all the challenges they have encountered along the way. Some challenges, such as assessment and referencing units to EQF levels, proved too big and complicated to solve within the limited timeframe of a project. However, the aim is to continue this exploration and elaboration in a succeeding project.

International cooperation in ECVET provides excellent opportunities for VET providers to quality assure and benchmark their VET qualifications at a European level. During the work process, a number of national qualifications at EQF levels 4 and 5, aiming at job profiles containing learning outcomes related to industrial automation, were identified into which the EURIAC units could be further integrated. For instance, the Swedish training centre involved in the EURIAC project has discovered that it will be possible to provide transnational learning experiences to students in higher vocational training as well as initial vocational training in industrial automation in Kungsbacka in subsequent rounds of EURIAC mobility.

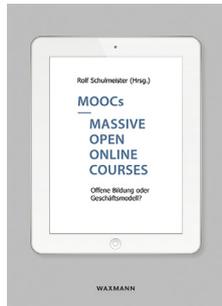
The European Class concept developed within the EURIAC project to provide students in industrial automation with transparent and recognisable international learning opportunities is now already in use in the framework of another European project involving VET providers in Sweden, Italy, and Denmark as well as by Swedish representatives from the German Bosch industry.

Based on these experiences, the municipality has decided to develop a long-term strategy to describe the ways in which this competence should be used and further developed. The aim is to set up a regional network of VET providers to work together on international projects, provide mobility opportunities, share experiences and take turns with project responsibility. ◀

Massive Open Online Courses

BODO RÖDEL

Dr., Leiter des Arbeitsbereichs »Publikationsmanagement/Bibliothek« im BIBB



MOOCs – Massive Open Online Courses Offene Bildung oder Geschäftsmodell?

ROLF SCHULMEISTER (Hrsg.)

Waxmann Verlag, Münster u. a. 2013, 278 Seiten,
37,90 EUR, ISBN 978-3-8309-2960-4

ROLF SCHULMEISTER – ehemaliger Professor am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung (ZHW) der Universität Hamburg – legt einen Sammelband vor, der sich mit dem Thema Massive Open Online Courses (MOOCs) auseinandersetzt. MOOCs sind webbasierte Kurse, die zum Teil sehr hohe Teilnehmerzahlen erreichen und von vielen als besonders innovative Form des Lehrens und Lernens angesehen werden. Unterschieden werden xMOOCs, in der Regel Videovorlesungen mit Tests und Hausaufgaben, und cMOOCs. Letztere haben eher die Form von Seminaren und Workshops. MOOCs werden zum Teil kommerziell, zum Teil kostenfrei angeboten.

SCHULMEISTER gibt für den Sammelband drei Motive an: Erstens soll eine kritische Aufarbeitung des Themas erfolgen – insbesondere im Licht der fehlenden didaktischen Hinterlegung und der hohen Abbruchquote der Kurse. Zweitens sollen Erfahrungsberichte und Beispiele aus der deutschen Hochschullandschaft dargestellt werden. Schließlich soll unter einem didaktischen, historischen und kommunikativen Fokus eine kritische Reflexion erfolgen. Entsprechend diesen Motiven gliedert sich das Buch. Im ersten, einleitenden Teil, bezeichnenderweise mit »Der Beginn und das Ende von OPEN« betitelt, analysiert und demontiert SCHULMEISTER selbst die Idee der MOOCs. Fundiert und detailliert (111 Fußnoten auf 39 Seiten) widmet er sich u. a. ihrer Geschichte, Zielgruppe, Didaktik und ihrem Geschäftsmodell. Pointiert fasst er seine Ergebnisse zusammen – hier einige Kostproben: »MOOCs bilden (...) ein Lernmodell (...) wie es in den 60er-Jahren beschrieben wurde« (S. 34), sie seien »didaktisch antiquiert« (S. 37) und

ein »Faktor mit verdrängender Wirkung auf sämtliche eingespielte Komponenten des Bildungssystems (...)« (S. 48). SCHULMEISTER resümiert weiter, dass es mit Blick auf das Geschäftsmodell »eine Illusion sei zu vermuten, dass MOOCs (...) den Traum vom freien Zugang zur Bildung Wirklichkeit werden lassen (...)« (S. 54).

Auf diese doch recht vernichtende Kritik folgen im zweiten Teil sechs Erfahrungsberichte unterschiedlicher Qualität. So wird zuerst das MOOC-Angebot des Hasso-Plattner-Instituts dargestellt – kritische Reflexionen zu diesem Angebot finden sich aber nicht, was auch daran liegen mag, dass der Autor CEO des Instituts ist. Der nächste Beitrag ist ebenfalls von MOOCs-Autoren geschrieben, verdeutlicht aber, in welche Richtung eine MOOCs-spezifische Didaktik gehen könnte, die dann auch gegenüber traditionellen Vorlesungen und Seminaren Vorteile im Lehr-Lern-Prozess bringen kann. Im dritten Erfahrungsbericht geht es noch einmal dezidiert darum, welche inhaltlichen Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit wirklich ein Mehrwert entsteht. Dabei versuchen die Autoren herauszuarbeiten, was überhaupt der Mehrwert von MOOCs für Lernende und anbietende Institutionen, in diesem Fall die Uni Marburg, sein kann. Der vierte Beitrag reflektiert anhand des Beispiels der Leuphana Universität Lüneburg das Verhältnis von MOOCs und zunehmender Digitalisierung zu universitärer Lehre. In einem weiteren Beitrag berichtet ERIC RABKIN aus der Perspektive des Dozenten über seine Erlebnisse bei der Durchführung eines MOOC. Schließlich wird im sechsten Beitrag noch einmal auf einem relativ abstrakten Niveau beschrieben, welche didaktischen Implikationen MOOCs mit sich bringen. Dabei wird Bezug genommen auf den sogenannten Konnektivismus, und vor diesem Hintergrund werden c- und xMOOCs betrachtet – letztlich also ein Beitrag für Didaktik-Spezialisten. Warum ausgerechnet in einem Didaktik-Beitrag Schwarz/weiß-Screenshots von Webseiten im Briefmarkenformat abgedruckt werden, erschließt sich dabei nicht unmittelbar.

Es folgen schließlich im dritten Abschnitt noch drei Beiträge, die aus einer analytisch-reflexiven Perspektive das Phänomen der MOOCs betrachten und u. a. das Spannungsfeld von technischer Innovation, sogenannter digitaler Revolution, didaktischem Reduktionismus und massenmedialer Verbreitung von Bildungsinhalten beleuchten.

Fazit: Dem Konzept eines Sammelbands ist es geschuldet, dass sich diverse Informationen in den Beiträgen wiederholen. Dennoch ist dieses Buch all jenen zu empfehlen, die dem MOOCs-Hype kritisch gegenüberstehen und sich fundiert mit diesem Phänomen auseinandersetzen wollen. ◀

KURZ UND AKTUELL

VERÖFFENTLICHUNGEN

Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft?



Politische Entscheidungen zur Gestaltung des Berufsbildungssystems folgen in Deutschland traditionell einem institutionalisierten Dialog zwischen Politik und Praxis, welcher durch Wissenschaft und Forschung begleitet wird. Das BIBB unterstützt seit vielen Jahren mit seinen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis. Der vorliegende Band enthält wesentliche Beiträge eines vom BIBB 2013 ausgerichteten Symposiums für Vertreter/-innen aus Wissenschaft, Politik und Praxis der beruflichen Bildung.

ESSER, FRIEDRICH HUBERT (Hrsg.): Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation in der beruflichen Bildung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2014, 98 S., 28,90 EUR (D), Bestell-Nr. 111-062, ISBN 978-3-7639-1164-6 (Print), ISBN 978-3-7639-5356-1 (E-Book)

Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung



Die Ergebnisse der dritten Welle der Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt werden, geben einen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts bis zum Jahre 2030.

Unter der Annahme, dass bisherige Verhaltensweisen fortbestehen werden, zeigt sich, dass Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich bestehen werden, obwohl im Vergleich zu den beiden ersten Wellen eine erhöhte Zuwanderung berücksichtigt wurde. Selbst erstmals in der Modellierung berücksichtigte Lohnanpassungen der Arbeitgeber können berufliche Engpässe nicht ausgleichen.

MAIER TOBIAS; ZIKA, GERD; WOLTER, MARC INGO; KALINOWSKI, MICHAEL; HELMRICH, ROBERT: BIBB REPORT, 8. Jahrgang, Heft 23, Februar 2014, ISSN 1865-0821 (Print), ISSN 1866-7279 (Internet). Download unter: www.bibb.de/de/66345.htm

Gestaltung individueller Wege in den Beruf



Die Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung stellt Bildungsinstitutionen und pädagogische Fachkräfte vor große Herausforderungen: neue Aufgaben entstehen durch die individuelle Begleitung der jungen Menschen sowie durch die Vernetzung der Institutionen und die multiprofessionelle Zusammenarbeit.

Die qualitative Studie veranschaulicht den Tätigkeitsbereich und verdeutlicht exemplarisch die Sichtweise von Lehrkräften, sozialpädagogischen Fachkräften sowie Ausbilderinnen und Ausbildern, die am Übergangsgeschehen beteiligt sind. Aufgezeigt werden bspw. Barrieren in der multiprofessionellen Zusammenarbeit, förderliche Rahmenbedingungen für eine gelingende Übergangsgestaltung sowie unterstützende Faktoren für pädagogisches Handeln im regionalen Kontext.

BYLINSKI, URSULA: Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2014, 170 S., 29,90 EUR (D), Bestell-Nr. 111-063, ISBN 978-3-7639-1165-3 (Print), ISBN 978-3-7639-5359-2 (E-Book)

Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB



Das neue Veröffentlichungsverzeichnis des BIBB ist erschienen und kann kostenlos bestellt werden. Das Verzeichnis beinhaltet die aktuellen Neuerscheinungen sowie weitere wichtige Titel des BIBB. Es ist sortiert nach den Publikationsreihen und thematisch durch ein Sachwortregister erschlossen. Erstmals wurden auch Publikationen von iMOVE in das Verzeichnis aufgenommen.

Publikationen des BIBB sind unter www.bibb.de recherchierbar und können dort direkt bestellt werden.

Bezugsadressen

Bundesinstitut für Berufsbildung
 Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
 Fax: 0228 / 107-29 77, vertrieb@bibb.de, www.bibb.de

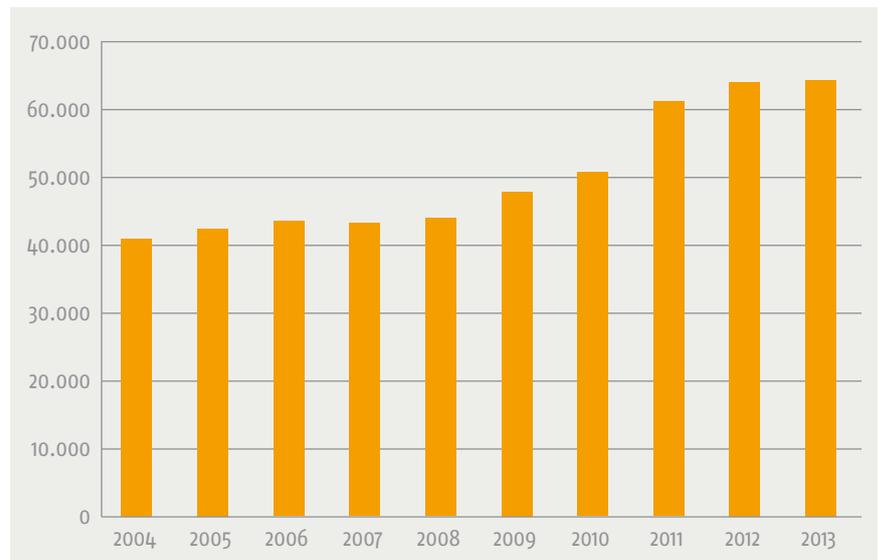
W. Bertelsmann Verlag
 Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Fax: 0521 / 911 01-19
service@wbv.de, www.wbv.de

Wachstum bei dualem Studium hält an



Die Dynamik beim Angebot dualer Studiengänge ist ungebrochen: Die »AusbildungPlus«-Datenbank des BIBB verzeichnete im Jahr 2013 mit 11,4 Prozent eine zweistellige Zuwachsrate bei der Anzahl dualer Studiengänge für die Erstausbildung. Die Datenbank erfasst damit aktuell 1.014 duale Studiengänge mit einer gleichzeitigen Ausbildung im Betrieb und an einer (Fach-)Hochschule beziehungsweise Berufsakademie. Hinzu kommen inzwischen weitere 447 Studiengänge für die Weiterbildung. Vor allem die Universitäten erweitern im vergangenen Jahr ihre dualen Angebote von 30 auf 57 Studiengänge – ein auffälliger Anstieg, da hier in den Vorjahren kaum Veränderungen festgestellt werden konnten. Die Zahl der bei »AusbildungPlus« registrierten Studierenden stieg von rund 41.000 im Jahr 2004 auf rund 64.400 in 2013. Traditionell sind duale Studiengänge vor allem in den Wirtschafts- und

Abbildung: Anzahl dual Studierender



Quelle: Datenbank AusbildungPlus

Ingenieurwissenschaften oder in der Informatik zu finden. Dieses Angebot wurde durch neue Fachbereiche weiter ausdifferenziert. Die größte Entwicklung vollzog sich im Sozialwesen: Hier wuchs das Angebot um fast ein Drittel auf aktuell 41 in der Datenbank eingetragene Studiengänge. Dies übertrifft die Zuwachsrate von 24 Prozent im letzten Jahr. Als eine Erklärung kann der demografisch bedingte Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Pflegewesen genannt werden. Außerdem fallen in diese Fachbereiche duale Studiengänge

wie Soziale Arbeit und Sozialpädagogik, die auf wachsendes Interesse stoßen. Auch im kreativen Bereich entstehen vermehrt Angebote dieser Studienform: Dazu zählt zum Beispiel der Studiengang Designmanagement, der im Studienjahr 2012/2013 erstmalig angeboten wurde.

www.ausbildungplus.de



AusbildungPlus auf facebook:

www.facebook.com/ausbildungplus

Doppeljahrgang in NRW befragt – Abi, und was dann?

Kurz vor dem Abitur wissen viele Jugendliche noch nicht, wie es weitergeht. Der Orientierungsbedarf in dieser Übergangsphase ist groß. Das zeigt eine Untersuchung zum nordrhein-westfälischen Doppeljahrgang, die das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) im Frühjahr 2013 in einem politikwissenschaftlichen Seminar an der Universität Duisburg-Essen (UDE) durchgeführt hat. Studierende interviewten die Absolventinnen und Absolventen von drei weiterführenden

Duisburger Schulen. Es ging dabei um die Pläne für die nächsten zwei Jahre: Der Wunsch zu studieren, steht ganz weit oben. Fast die Hälfte der Schüler/-innen denkt auch daran, anschließend eine Berufsausbildung zu machen. Konkrete Schritte hat jedoch zu diesem Zeitpunkt nur eine Minderheit unternommen. Ideen für eine »Auszeit« zwischen Schulabschluss und Ausbildung oder Studium stoßen auf breites Interesse. Der Wunsch, erst etwas anderes zu machen, scheint nicht nur aus Unsicherheit zu entstehen, sondern ist auch vom Bildungs-

hintergrund der Familie beeinflusst. Ein vielfältiges, durch die Schule initiiertes Angebot der Berufs- und Studienwahlorientierung kann dazu beitragen, dass die Abiturientinnen und Abiturienten sich besser vorbereitet fühlen. Eine wichtige Informationsquelle ist offenkundig das Internet; auch Beratung und Unterstützung der Eltern spielen eine bedeutsame Rolle.

Weitere Informationen:

www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-06.php

GOVET: Neues Markenzeichen für die deutsche Berufsbildungs- zusammenarbeit mit dem Ausland

Die Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoope-
ration im BIBB tritt künftig mit der Marke GOVET –
»German Office for International Co-
operation in Vocational Education and
Training« im In- und Ausland auf.

GOVET ist zentraler Bestandteil der
»Strategie der Bundesregierung zur
internationalen Berufsbildungszu-
sammenarbeit aus einer Hand«, die
das Bundeskabinett im vergangenen
Jahr unter Federführung des Bundesmi-
nisteriums für Bildung und Forschung
(BMBF) verabschiedet hat. GOVET
dient dabei als kompetenter Begleiter
der Bundesregierung und ist für nati-
onale und internationale Akteure der
zentrale Ansprechpartner in der Berufs-
bildungszusammenarbeit.



GOVET berät andere Staaten und Part-
nerorganisationen im Auftrag des BMBF
innerhalb und außerhalb Europas bei
der Einführung dualer Elemente in
der Berufsausbildung. So werden zum
Beispiel aktuell die italienischen Part-
ner bei der Qualifizierung des Ausbil-
dungspersonals und der Entwicklung
von Ausbildungsordnungen unterstützt.
Das Ausbildungspersonal bildet auch
den Kern der Kooperation mit Russland,
wo zurzeit ein Internetportal für Aus-
bilderinnen und Ausbilder nach dem
Vorbild der beim BIBB angesiedelten
Internetplattform www.foraus.de
aufgebaut wird. Die indischen Regie-
rungsinstitutionen berät GOVET bei
der Entwicklung von Ausbildungs- und
Trainerstandards nach deutschem Vor-
bild in zahlreichen Ausbildungsberufen.
Weitere Informationen unter:
www.bibb.de/zentralstelle

Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung

Die duale Berufsbildung rückt ange-
sichts hoher Jugendarbeitslosigkeit
in vielen Ländern in den Mittelpunkt
des Interesses und steht weit oben auf
der EU-Agenda. Der Ansatz, bestehen-
de Systeme wie etwa die Österreichs,
Deutschlands oder der Schweiz zu
kopieren, scheint dabei aber wenig
erfolgsversprechend. Zu unterschied-
lich sind die Bildungssysteme, institu-
tionellen Rahmenbedingungen und
Traditionen in den möglichen Ziel-
ländern. Eine neue Studie des Instituts
für Bildungsforschung der Wirtschaft
(ibw) in Österreich identifiziert sieben
Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche und
nachhaltige Etablierung einer dualen
Berufsbildung. Sie legt damit das Fun-
dament für Know-how-Transferprozes-
se – die konkrete Ausgestaltung dualer
Berufsbildung muss dann im Rahmen
der jeweiligen nationalen politischen,
institutionellen und strukturellen Ge-
gebenheiten erfolgen.

Kurzfassung: [ibw-research brief](http://ibw-research.brief)
Nr. 81, Download der Studie unter:
www.ibw.at/de/ibw-studien

Zweiter schweizerischer Bildungsbericht publiziert

Der Bildungsbericht Schweiz 2014 wur-
de von der Schweizerischen Koordinati-
onsstelle für Bildungsforschung (SKBF)
im Auftrag von Bund und Kantonen ver-
fasst und enthält Informationen aus Sta-
tistik, Forschung und Verwaltung zum
gesamten Bildungswesen der Schweiz.
Er informiert über relevante Kontextbe-
dingungen und institutionelle Merkma-
le jeder Bildungsstufe und beurteilt die
Leistungen des Bildungswesens anhand
der drei Kriterien Effektivität, Effizienz
und Equity.

Weitere Informationen unter:
www.skbf-csre.ch/de/bildungsmoni-
[toring/bildungsbericht-2014/](http://www.skbf-csre.ch/de/bildungsmoni-)

iMOVE-Studien über asiatische Bildungsmärkte

Südkorea, Thailand und Japan ste-
hen im Fokus von drei neuen iMOVE-
Bildungsmarktstudien. Sie dienen als
praktische Handreichung für die Er-
schließung dieser herausfordernden,
aber auch attraktiven Märkte. Deutsche
Anbieter beruflicher Aus- und Weiter-
bildung treffen in Asien auf gute Ge-
schäftsperspektiven. »Training – Made
in Germany«, das schulisches und be-
triebliches Lernen verbindet, genießt
dort einen ausgezeichneten Ruf. Um
die Praxis- und Arbeitsmarktorientie-
rung ihrer beruflichen Ausbildung zu
erhöhen, suchen asiatische Partner
die Zusammenarbeit mit deutschen
Bildungsexporteurern.



Die iMOVE-Marktstudien beschreiben
und analysieren das Bildungssystem
eines Landes in seinen wirtschaftlichen
und politischen Rahmenbedingungen.
Die Darstellung konzentriert sich auf
die berufliche Bildung, den Aus- und
Weiterbildungsmarkt und die Export-
chancen für Anbieter aus Deutschland.
Erfolgreiche Pilotprojekte und Koope-
rationen veranschaulichen aktuelle
Bildungsmarkttrends. Ausführliche
Kontaktdaten der relevanten Regie-
rungsstellen, Institutionen und Verbän-
de vor Ort ergänzen die Informationen.
Die Marktstudie Südkorea ist ab sofort
verfügbar, die Marktstudien über Japan
und Thailand sowie eine Broschüre mit
Erfolgsbeispielen für Bildungskoope-
rationen in Südostasien erscheinen in
Kürze. Alle iMOVE-Marktstudien über
26 Länder weltweit sind kostenlos er-
hältlich.

Download unter:
www.imove-germany.de/publikationen
Druckfassung bestellen unter:
info@imove-germany.de

BIBB-Workshop: Berufsfeldanalyse der industriellen Elektroberufe



Die Workshopteilnehmer im BIBB in Bonn, Foto: BIBB/ES

Anfang Februar fand der zweite Workshop zur Berufsfeldanalyse der industriellen Elektroberufe, die im Rahmen eines BIBB-Projekts durchgeführt wird, statt. An ihm nahmen insgesamt 45 Teilnehmer von 25 Unternehmen, zuständigen Stellen, Verbänden, Prüfungserstellern sowie Berufsschulen teil.

Ziel des BIBB-Projekts ist es, Qualität und Aktualität der betreffenden Ausbildungsordnungen sowie heutige und künftige Anforderungen an die in diesen Berufen beschäftigten Facharbeiter/-innen zu hinterfragen. Ein besonderer Fokus ist dabei auf einzelne Ausbildungsberufe und deren Verhältnis zueinander gerichtet, wie z. B. Mechatroniker/-in, Elektroniker/-

-in für Betriebstechnik und Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik.

Aus den Ergebnissen werden Impulse für spätere Neuordnungen und den künftigen Zuschnitt einer oder mehrerer Berufsgruppen erwartet (zeitnah ist keine Initiative zu einer Neuordnung angedacht).

Nach dem ersten Workshop im Dezember 2012 wurde eine Online-Befragung von Ausbildungsverantwortlichen sowie Betriebsuntersuchungen durchgeführt. Aus den Ergebnissen wurde deutlich, dass

- die Qualität der bestehenden industriellen Elektroberufe als grundsätzlich gut beurteilt wird,
- die Arbeitsaufgaben der Mechatro-

niker/-innen, der Elektroniker/-innen für Betriebstechnik und der Elektroniker/-innen für Automatisierungstechnik sich sehr ähnlich sind und

- dass mittelfristig eine weitere Stärkung von Kern- und Basisberufen sinnvoll und machbar erscheint.

Der Blick in die Zukunft folgte über vier Referate zum Thema »Facharbeit im 21. Jahrhundert«. Für das Berufsfeld Mechatronik-Elektrotechnik wurden eine Diversifizierung der Erwerbsberufe, ein anhaltender Rückgang der Beschäftigtenzahlen, die Überalterung der Belegschaften und gleichzeitig Nachwuchsprobleme diagnostiziert.

Einigkeit bestand darin, dass neben »Kernberufen« einige der kleineren (Spezial-)Elektroberufe auch weiterhin benötigt werden. Es wurde deutlich, dass bezogen auf Prozessabläufe und Systeme technische Problemlöser/-innen gesucht sind. Diese sollten die Qualifikationsbündel aus mehreren bestehenden Berufen vereinen und in die Richtungen Entwicklung, Produktion/Fertigung und Instandhaltung/Service vertiefen.

Weitere Informationen unter www.bibb.de/de/wlk62406.htm

Erste Meisterbriefe mit Hinweis auf Niveaustufe des DQR

Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig – dies ist ab sofort für jedermann sichtbar. Meisterbriefe enthalten fortan den Hinweis, dass der Abschluss im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen (DQR/EQR) dem Niveau 6 entspricht. Dieser Stufe ist auch der Bachelor zugeordnet. Die ersten Meisterbriefe mit dem Hinweis auf das DQR-Niveau wurden von Bundesbildungsministerin JOHANNA WANKA im Rahmen der Meisterfeier der Handwerkskammer Dortmund am 22. Februar 2014 überreicht.



Otto Kentzler, Präsident der HWK Dortmund (l.) und BM Johanna Wanka überreichen die Meisterbriefe, Foto: HWK Dortmund/Andreas Buck

Im Rahmen ihres gemeinsamen Beschlusses zur Einführung des DQR legten Bund und Länder im Mai 2013 fest, dass neue Qualifikationsbescheinigungen einen Hinweis auf das jeweilige DQR/EQR-Referenzniveau enthal-

ten sollen. Berufliche Qualifikationen finden sich auf den Niveaus 1 bis 7 des DQR und des EQR wieder. So wird beispielsweise eine dreijährige berufliche Erstausbildung auf Niveau 4 zugeordnet, ein Abschluss als Bachelor, Meister oder Techniker entspricht Niveau 6. Von dieser Zuordnung profitieren Lernende, Berufstätige, Unternehmen und Bildungseinrichtungen gleichermaßen, denn die Wertigkeit ihrer Bildungsabschlüsse wird im europäischen Vergleich sichtbar.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.deutscherqualifikationsrahmen.de/ und www.bmbf.de/de/12189.php

Wissenschaftliche Kompetenzen für Berufsausbilder

Wissenschaftliche Methoden und Inhalte können dabei helfen, die Aufgaben betrieblicher Berufsausbildung zu bewältigen. Nicht alle Ausbilder/-innen haben jedoch die Zeit und die Möglichkeit, einen kompletten Studiengang zu absolvieren, und nicht jede Ausbildungsaufgabe verlangt gleich ein ganzes Studium: Oft geht es um eher gezielte Fragen, wie etwa die, wie man Auszubildende mit weniger guten schulischen Voraussetzungen am besten fördern kann. Hier setzt STUDICA an, ein neues Modell der wissenschaftlichen Weiterbildung, das zurzeit an der Alanus-Hochschule in Alfter entwickelt und erprobt wird. Bei STUDICA muss man sich nicht für einen kompletten Studiengang einschreiben, sondern man sucht sich aus den Lernveranstaltungen genau die heraus, die man bspw. zur besseren Lösung einer Aufgabe braucht und die mit den zeitlichen Ressourcen bewältigt werden kann. Die Lernveranstaltungen können so zusammengestellt werden, dass sie organisatorisch und didaktisch auf die Bedürfnisse von Menschen abgestimmt sind, die im Beruf stehen.

Formale Hochschulzugangsberechtigungen sind nicht erforderlich, jedoch wird mehrjährige Berufserfahrung vorausgesetzt. Absolvierte Veranstaltungen werden bescheinigt, mit ECTS-Punkten versehen und können auf ein mögliches späteres Regelstudium angerechnet werden.

STUDICA wird im ganzen Jahr 2014 in den Studiengängen Betriebliche Berufspädagogik und Sozial verantwortliches Finanzwesen erprobt. Während des Erprobungsjahres sind sämtliche STUDICA-Veranstaltungen kostenlos zugänglich, jedoch wird von den Teilnehmenden erwartet, bei der Evaluation mitzuwirken.

Weitere Informationen unter:
www.alanus.edu/studica

BIBB-Jahresforschungsprogramm 2014

Nach Zustimmung des BIBB-Hauptausschusses und des BMBF sind zu Jahresbeginn sechs neue BIBB-Forschungsprojekte an den Start gegangen. Im Schwerpunkt »Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem« wird unter anderem untersucht, inwieweit Unternehmen sich darauf einstellen, ihren

Fachkräftebedarf durch zugewanderte Personen mit ausländischem Bildungsabschluss zu decken. Drei Projekte widmen sich dem Schwerpunkt »Modernisierung und Qualitätssicherung«, und im Schwerpunkt »Internationalisierung« wird die Einordnung beruflicher Abschlüsse in die Qualifikationsrahmen verschiedener europäischer Länder untersucht. www.bibb.de/de/1222.htm

Neue Forschungs- und Entwicklungsprojekte im BIBB

- **Berufsbildung auf den Niveaus 5 bis 7 im Europäischen Qualifikationsrahmen – vergleichende Analyse der Zuordnung von Abschlüssen in verschiedenen Ländern der EU**
Kontakt: Ute Hippach-Schneider / hippach-schneider@bibb.de
- **Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote**
Kontakt: Dr. Mona Granato / granato@bibb.de
- **Einführung von Verfahren zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens – Anforderungen und Handlungsoptionen**
Kontakt: Katrin Gutschow / gutschow@bibb.de
- **Evaluierung des Neuordnungsbedarfs für Berufe der Schmuckherstellung**
Kontakt: Brigitte Seyfried / seyfried@bibb.de
- **Messung fachlicher Kompetenzen von Fachkräften im Bereich der Mechatronik und Elektrotechnik**
Kontakt: Dr. Agnes Dietzen / dietzen@bibb.de
- **Taxonomie in Fortbildungsordnungen**
Kontakt: Dr. Yuliya Prakopchik / prakopchik@bibb.de
- **Umsetzungshilfe »Ausbildung gestalten: Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin«**
Kontakt: Hedwig Brengmann-Domogalla / brengmann-domogalla@bibb.de
- **Umsetzungshilfe »Ausbildung gestalten: Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin«**
Kontakt: Markus Kirbach / kirbach@bibb.de
- **Umsetzungshilfe »Ausbildung gestalten: Segelmacher/Segelmacherin«**
Kontakt: Henrik Schwarz / schwarz@bibb.de
- **Wirkungsanalyse(n) und Transfersicherung – Entwicklung eines Rahmenkonzepts zur Wirkungsfeststellung und Wirkungsförderung**
Kontakt: Dr. Dorothea Schemme / schemme@bibb.de
- **Zuordnung von Fortbildungsabschlüssen in dem Deutschen Qualifikationsrahmen**
Kontakt: Katrin Gutschow / gutschow@bibb.de
- **Zuwanderung nach Deutschland – Betriebliche Entscheidungsfaktoren der Personalrekrutierung**
Kontakt: Kornelia Raskopp / raskopp@bibb.de,
Dr. Robert Helmrich / helmrich@bibb.de

Weitere Informationen in der Datenbank der Projekte des BIBB (DAPRO):
www.bibb.de/dapro

JOBSTARTER REGIONAL: Migration und Ausbildung



KAUSA, die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration, arbeitet an einer besseren Ausbildungssituation für Menschen und Selbstständige mit Migrationshintergrund; die Servicestellen sind ein wichtiges Instrument zur stärkeren Integration. Kernaufgaben sind die regionale und lokale Vernetzung, Beratung und Werbung für die duale Ausbildung. Ein weiterer Aspekt der Arbeit der Servicestellen wird sein, Eltern mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung ihrer Kinder im dualen deutschen System zu gewinnen. In dieser Ausgabe der JOBSTARTER REGIONAL wird u. a. neben den Aktivitäten von KAUSA und den Servicestellen auch der neuen zweisprachigen Elternratgeber vorgestellt.

JOBSTARTER REGIONAL Ausgabe 2/2013 – Migration und Ausbildung: Erfolg ist machbar (16 Seiten).

Download unter:

www.bmbf.de/pub/BMBF_Jobstarter_Regional_02-13.pdf

Ausbildungsplätze für Hauptschüler sind rar

Im WZBrief Bildung Nr. 28 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung untersucht PAULA PROTSCH die Gründe für die berufliche Benachteiligung von Hauptschülerinnen und Hauptschülern. Diese finden immer schwerer in Berufe, die gute Erwerbsaussichten bieten. Nicht einmal der sich abzeichnende Auszubildenden- und Fachkräftemangel bremst den Trend: Ein Hauptschulabschluss ist auf

dem Ausbildungsmarkt immer weniger wert. Die geringen Chancen können nicht berufsübergreifend über gestiegene Arbeitsanforderungen erklärt werden, wie vielfach vermutet wird. Stattdessen sind gerade in Berufsfeldern mit besseren Beschäftigungsperspektiven schärfere Ausschließungsprozesse zu beobachten. Die Bewerberauswahl der Betriebe zielt zu sehr auf den Schulerfolg ab – die tatsächlichen Fähigkeiten der Jugendlichen bleiben so oft unerkannt.

Im Dezember 2013 hat PAULA PROTSCH für diese Studie den Ernst-Reuter-Preis der Freien Universität Berlin erhalten. Download unter: www.wzb.eu/de/publikationen/wzbrief-bildung

Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung 2015

Erneut können Bewerbungsunterlagen für den Friedrich-Edding-Preis eingereicht werden. Mit dem Preis werden herausragende Dissertationen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen ausgezeichnet, die sich mit Fragen der Berufsbildung beschäftigen. Die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) will mit der Auszeichnung einen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses leisten. Die Dissertationen sollen einen Bezug zu praktischen Anwendungen aufweisen, unterschiedliche disziplinäre Ansätze integrieren und dürfen nicht älter als zwei Jahre sein. Es können sowohl Arbeiten mit einem theorieorientierten als auch mit einem empirischen Schwerpunkt eingereicht werden. Bewerbungsschluss ist der 30. September 2014.

Informationen unter:

www.kibb.de/2159.htm

E-Learning in der gewerblich-technischen Ausbildung

Die im Rahmen der Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter durchgeführte Befragung zum Thema »Digitales Lernen in der gewerblich-technischen Ausbildung« hat gezeigt, dass das digitale Lernen in der Ausbil-

dung für gewerblich-technische Berufe eine feste Größe ist. Fast zwei Drittel der insgesamt 342 Ausbildungsverantwortlichen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, setzen Formen des digitalen Lernens ein, knapp ein Viertel plant dies für die nächsten Jahre. Wichtige Gründe für den Einsatz von E-Learning sind vor allem die individuelle Förderung der Auszubildenden sowie die Außendarstellung als modernes und attraktives Ausbildungsunternehmen. Das abschließende Ergebnis der vom MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung im Auftrag der eCademy GmbH durchgeführten Befragung ist inzwischen als Studienbericht veröffentlicht.

Download der Studie unter:

www.mmb-institut.de/projekte/digitales-lernen.html

Online-Dossier Zukunft Bildung

Die Bundeszentrale für politische Bildung/bpb und das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) veröffentlichen ein Online-Dossier mit dem Titel »Zukunft Bildung«. Das Dossier greift Streitfragen auf, stellt bildungspolitische Akteure vor und trägt Erkenntnisse aus verschiedenen Disziplinen der Bildungsforschung sowie der Praxis zusammen. Es behandelt alle Bildungsbereiche von der Kita bis zur Universität und nimmt wichtige Querschnittsthemen in den Blick.

Die Themen des Dossiers werden mit Hilfe von Texten, Videos und Grafiken für ein breites Publikum aufbereitet.

Link zum Dossier:

www.bpb.de/gesellschaft/kultur/zukunft-bildung

TERMINE

16. Mai 2014**Weiterbildung in der Elternzeit
Regionalkonferenz in Mannheim**

Weiterbildungsmöglichkeiten während und nach der Elternzeit – als ein Teilaspekt des Themenkomplexes Vereinbarkeit von Familie und Beruf – stehen im Mittelpunkt der vierten Regionalkonferenz der Nationalen Koordinierungsstelle Europäische Agenda für Erwachsenenbildung.

www.agenda-erwachsenenbildung.de/veranstaltungen.html

26. – 28. Mai 2014**TASKS III: Changing Tasks –
Consequences for Inequality
in Nürnberg**

Die dritte internationale TASKS-Konferenz in Nürnberg nimmt die Rolle der Veränderung von Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten und deren Einfluss auf Lohnungleichheiten in den Fokus. Die Veranstaltung bringt ökonomische, soziologische, pädagogische und interdisziplinäre Perspektiven zusammen.

www.iab.de/de/veranstaltungen/konferenzen-und-workshops-2014/tasks3.aspx

3. – 4. Juli 2014**4. Österreichische Konferenz
für Berufsbildungsforschung
in Steyr, Österreich**

Die kurze, aber erfolgreiche Geschichte der Konferenz zeigt das Interesse und den Bedarf an fachlichem Austausch rund um Forschung zu Berufs- und Erwachsenenbildung. Die Konferenz bietet im 2-jährigen Rhythmus Gelegenheit dazu. Sie richtet sich an Fachleute aus der Berufsbildungsforschung ebenso wie der Berufsforschung, der berufspädagogischen Forschung, Qualifikationsforschung, der Arbeitsmarktforschung und der Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung.

www.berufsbildungsforschung-konferenz.at

8. – 9. September 2014**History of Vocational Educa-
tion and Training (VET): Cases,
Concepts and Challenges**

The Chair for Vocational Education and Training and Teacher Training of the University of Zurich in cooperation with the Chair for Theory and Research in Education of the University of Potsdam invite contributions to their historical international research conference.

www.ife.uzh.ch/weiterbildungundveranstaltungen/veranstaltungen/vethistory.html

15. – 18. September 2014**Internationaler Berufsbildungs-
kongress in Winterthur, Schweiz**

Mit dem internationalen Kongress wollen Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt einen Beitrag zur umfassenden Positionierung des dualen Berufsbildungssystems leisten und den fachlichen Austausch zwischen wichtigen nationalen und internationalen Berufsbildungsakteuren ermöglichen. Ziel ist es, bessere Rahmenbedingungen für die Entwicklung einer internationalen Zusammenarbeit im Bereich der dualen Berufsbildung zu schaffen.

www.vpet-congress.ch/?q=de/welcome

18. – 19. September 2014**BIBB-Kongress 2014 in Berlin**

Informationen auf der hinteren Umschlagseite dieser Ausgabe und unter www.bibb.de/kongress2014

**Vorschau auf die nächsten
Ausgaben****3/2014 – Prüfungen im dualen System**

Mehr als eine halbe Million junger Menschen nehmen jährlich an einer Abschlussprüfung in der beruflichen Ausbildung teil. Sie treten damit den Nachweis an, über die im erlernten Beruf erforderlichen Fachkenntnisse und Fähigkeiten zu verfügen. Die Beiträge in dieser Ausgabe befassen sich mit Anforderungen an die Gestaltung und Durchführungen von Prüfungen – angefangen bei der Erstellung von Prüfungsaufgaben, über die Wahl der Prüfungsformen und -instrumente bis hin zur Bewertung von Prüfungsleistungen sowie mit Fragen der Rekrutierung und Qualifizierung von Prüferinnen und Prüfern.

Erscheint Juni 2014

4/2014 – Berufliche Fortbildung

Erscheint August 2014

**5/2014 – Validierung von Lern-
ergebnissen**

Erscheint Oktober 2014

Das BWP-Abonnement umfasst die kostenfreie Nutzung des gesamten BWP-Online Archivs, das alle Ausgaben und Beiträge seit 2000 im zitierfähigen Format enthält.

www.bwp-zeitschrift.de

Nutzen Sie die umfassenden Recherchemöglichkeiten!

PROF. DR. DIETMAR BRÄUNIG

Justus-Liebig-Universität Gießen
Bismarckstr. 37, 35390 Gießen
Dietmar.Braeunig@haushalt.uni-giessen.de

PROF. DR. ANDREAS DIETRICH

Lehrstuhl Wirtschafts- und Gründungspädagogik
Universität Rostock
Ulmenstraße 69, 18057 Rostock
andreas.dietrich@uni-rostock.de

ARNO GEORG

Sozialforschungsstelle der Technischen
Universität Dortmund
Evinger Platz 17, 44339 Dortmund
georg@sfs-dortmund.de

KERSTIN GUHLEMANN

Sozialforschungsstelle der Technischen
Universität Dortmund
Evinger Platz 17, 44339 Dortmund
guhlemann@sfs-dortmund.de

WOLFGANG HAAS

ProRegion
Flughafen-Stiftung zur Förderung der
beruflichen Bildung
c/o Fraport AG
60547 Frankfurt am Main
w.haas@fraport.de

DENISE HAUSMANN

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen
Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden
denise.hausmann@dguv.de

DR. KATARZYNA HAVERKAMP

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand
und Handwerk an der Universität Göttingen
Heinrich-Düker-Weg 6, 37073 Göttingen
k.haverkamp@wiwi.uni-goettingen.de

DR. ROBERT W. JAHN

Professur für ökonomische Bildung und ihre
Didaktik
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Zschokkestr. 32, 39104 Magdeburg
robert.jahn@ovgu.de

RUDOLF KAST

Kast. Die Personalmanufaktur
Burgblick 17, 79299 Wittnau
kast@diepersonalmanufaktur.de

DR. OLAF KATENKAMP

Sozialforschungsstelle der Technischen
Universität Dortmund
Evinger Platz 17, 44339 Dortmund
katenkamp@sfs-dortmund.de

MAX KLÖPFEL

Friedrich-Schiller-Universität Jena
Carl-Zeiss-Str. 3, 07743 Jena
max.kloepfel@uni-jena.de

DIPL.-ING. PETER KRUSE

Reg. Berufsbildungszentrum Dithmarschen (BBZ)
Friedrichshöfer Straße 31, 25704 Meldorf
peter.kruse@bbz-dithmarschen.de

DR. HANS DIETRICH VON LOEFFELHOLZ

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
(BAMF)
Frankenstraße 210, 90461 Nürnberg
dr.hans-dietrich.loeffelholz@bamf.bund.de

PERNILLA ÖHBERG

Elof Lindälvs gymnasium
Lindäls gata 3, S-43432 Kungsbacka
pernilla.ohberg@kungsbacka.se

DR. HOLGER SEIBERT

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
(IAB) Berlin-Brandenburg
Friedrichstraße 34, 10969 Berlin
holger.seibert@iab.de

PROF. DR. HORST WEISHAUPT

Deutsches Institut für Internationale Pädago-
gische Forschung (DIPF)
Schloßstr. 29, 60486 Frankfurt/Main
weishaupt@dipf.de

MIRKO WESLING

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
(IAB) Sachsen
Paracelsusstraße 12, 09114 Chemnitz
mirko.wesling@iab.de

DR. HANNA ZIESCHANG

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen
Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden
hanna.zieschang@dguv.de

**AUTORINNEN UND AUTOREN
DES BIBB****PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT ESSER**

esser@bibb.de

CHRISTIAN GERHARDS

gerhards@bibb.de

DR. ANKE KOCK

kock@bibb.de

STEFAN KOSCHECK

koscheck@bibb.de

DR. SABINE MOHR

mohr@bibb.de

HANA OHLY

ohly@bibb.de

DR. HARALD PFEIFER

harald.pfeifer@bibb.de

DR. BODO RÖDEL

roedel@bibb.de

ELSA SCHUMACHER

schumacher@bibb.de

KLAUS TROLTSCH

troltsch@bibb.de

DR. GÜNTER WALDEN

walden@bibb.de

FELIX WENZELMANN

wenzelmann@bibb.de

IMPRESSUM**Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

43. Jahrgang, Heft 2/2014, März 2014
Redaktionsschluss 12.03.2014

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.), Dr. Thomas
Vollmer (stellv. verantw.), Stefanie Leppich,
Katharina Reiffenhäuser, Arne Schambeck
Telefon: (0228) 107-1723 /-1724
E-Mail: bwp@bibb.de
Internet: www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Markus Bretschneider, BiBB; Dr. Christiane
Eberhardt, BiBB; PD Dr. Holle Grünert,
Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.;
Albert Heinen, Westnetz GmbH, Dortmund;
Franziska Kupfer, BiBB; Dr. Normann Müller,
BiBB; Dr. Ursula Scharnhorst, Eidgenössi-
sches Hochschulinstitut für Berufsbildung,
Zollikofen/Schweiz

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheber-
rechtlich geschützt. Nachdruck, auch
auszugsweise, nur mit Genehmigung des
Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach
Bestätigung der Redaktion als angenom-
men. Namentlich gezeichnete Beiträge
stellen nicht unbedingt die Meinung des
Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte
Rezensionsexemplare werden nicht
zurückgesandt.
ISSN 0341-4515

Gestaltung und Satz

röger & röttenbacher GbR
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg
Telefon (07152) 90 40 05
www.roeger-roettenbacher.de

Druck

Bosch Druck, D-84030 Ergolding

Verlag

Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390
E-Mail: service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Christian Rotta, André Caro

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Kornelia Wind (Leitung Media)
Telefon (0711) 25 82-245,
Fax (0711) 25 82-252
Rainer Siegesmund (Beratung u. Disposition)
Telefon (0711) 25 82-243
E-Mail: rsiegesmund@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 8,40 €, Jahresabonnement
39,70 €, zuzügl. Versandkosten Inland 3,20 €,
Versandkosten Ausland 4,40 €. Alle Preise
inkl. MwSt. Preisänderungen vorbehalten.
Erscheinungsweise: zweimonatlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor
Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.



Franz Steiner Verlag

Alfred Riedl / Andreas Schelten
Grundbegriffe der Pädagogik und
Didaktik beruflicher Bildung

284 Seiten mit 36 Übersichten.

Kart.

€ 24,-

ISBN 978-3-515-10313-8

Alfred Riedl / Andreas Schelten

Grundbegriffe der Pädagogik und Didaktik beruflicher Bildung

Das Lehr- und Studienbuch verdichtet Grundbegriffe der Pädagogik und Didaktik beruflicher Bildung. Es wendet sich an Berufs- und Wirtschaftspädagogen in Studium und Praxis.

Die Auswahl der Begriffe ergibt sich aus ihrer Bedeutung und Aktualität sowie dem Arbeitsgebiet der Autoren als Wissenschaftler und Hochschullehrer im Bereich der Berufspädagogik. Mit den ausgewählten Grundbegriffen erfolgt eine Positionsbestimmung, die Leser dazu anregen will, eigene Sichtweisen zu entwickeln. Damit lassen sich Studieninhalte reflektieren und berufspraktisch relevante Themenbezüge theoretisch erschließen.

Die ausgewählten Grundbegriffe sind alphabetisch angeordnet. Verweise innerhalb der Grundbegriffe zeigen vielfältige Vernetzungen auf. Abgerundet wird der Band mit einem detaillierten Stichwortverzeichnis.

Neue Reihe

Empirische Berufsbildungsforschung

Band 1:

Stephan Abele

Modellierung und Entwicklung berufsfachlicher Kompetenz in der gewerblich-technischen Ausbildung

2014. 331 Seiten. mit 51 Abbildungen und 49 Tabellen. Kart. € 49,-.

ISBN 978-3-515-10650-4

Ebenfalls lieferbar

**Reinhold Nickolaus / Jan Retelsdorf / Esther Winther /
Olaf Köller (Hg.)**

Mathematisch-naturwissenschaftliche Kompetenzen in der beruflichen Erstausbildung

Stand der Forschung und Desiderata

Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Beiheft 26

237 Seiten mit 30 Abbildungen und 16 Tabellen. Kart. € 36,-.

ISBN 978-3-515-10399-2

Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstr. 44 · D – 70191 Stuttgart
Telefon: 0711 / 25 82 – 0 · Fax: 0711 / 25 82 – 390
E-Mail: service@steiner-verlag.de
Internet: www.steiner-verlag.de





BIBB KONGRESS 2014

Karrieren mit Konzept

„Berufsbildung attraktiver gestalten – mehr Durchlässigkeit ermöglichen“

Das berufsbildungspolitische Ereignis des Jahres 2014!

Wann: 18. und 19. September 2014

Wo: Berliner Congress Centrum (bcc) am Alexanderplatz

Diskutieren Sie mit – in hochkarätig besetzten Podiumsveranstaltungen, Vorträgen und Foren, unter anderem zur Attraktivität und Internationalisierung der beruflichen Bildung sowie zur Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung. Ihre Meinung ist uns wichtig!

Seien Sie mit dabei – wenn sich ein Netzwerk von rund 1.000 Expertinnen und Experten der beruflichen Bildung aus der ganzen Welt trifft. Profitieren Sie von dieser einzigartigen Plattform zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch!

Sichern Sie sich Ihren Platz!

Nutzen Sie den Frühbucherrabatt!

Teilnahmebeitrag:
310 Euro (gültig bis 18. Juni 2014) –
anschließend 390 Euro

Anmeldeschluss: 25. August 2014

Weitere Informationen und Online-Anmeldung
unter www.bibb.de/kongress2014

Fünf Fachforen

**Sonderforum
„Berufsbildungsforschung“**

**Sonderforum
„Internationalisierung“**