

Nachrichten – kurz notiert

Deutlicher Trend zu längerer Teilzeitarbeit

IAQ

REPORT

In einem IAQ-Arbeitszeitmonitor hat Dr. ANGELIKA KÜMMERLING vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen die geschlechtsspezifische Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland in den Jahren von 2012 bis 2022 analysiert. Anders als zuletzt häufig in den Medien berichtet, zeigen die Auswertungen, dass in Deutschland weiterhin viel gearbeitet wird: im Schnitt 34,9 Stunden pro Woche, inklusive Teilzeitbeschäftigte (Männer: 38,5 Stunden, Frauen 31,0 Stunden). Damit liegen die Arbeitszeiten im Jahr 2022 auf dem Niveau von 2012. Bemerkenswert ist, dass sich die Arbeitszeiten von Männern im Zeitvergleich verkürzt haben, während bei Frauen ein Trend zu längerer Teilzeit festzustellen ist. In der Gesamtbetrachtung führt das zu konstanten Arbeitszeiten. Ein zentrales Ergebnis ist auch, dass sich vor allem die Arbeitszeiten von Müttern im Zeitvergleich deutlich erhöht haben.

https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00081957

Lernfabriken 4.0 für die Weiterbildung von Fachkräften



Karlsruher Institut für Technologie

Lernfabriken 4.0 gelten als Klassenzimmer der Wahl für die digitalisierte, von Künstlicher Intelligenz (KI) durchzogene Produktion der nahen Zukunft. An berufsbildenden Schulen

gibt es derzeit allein in Baden-Württemberg 43 Lernfabriken. Eine am Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik (IBAP) des KIT entstandene Studie zeigt auf, dass zwischen Anspruch und Wirklichkeit dieser Einrichtungen eine große Lücke klafft. Aus den Ergebnissen der Studie konnten fünf Handlungsempfehlungen zur inhaltlichen Umsetzung von Lernfabriken für die berufliche Weiterbildung abgeleitet werden, um aufzuzeigen, wie es gelingen kann, die Potenziale von Lernfabriken besser zu nutzen. Dazu gehört, dass Berufsschulen und Unternehmen weitaus enger als bisher zusammenarbeiten sollten, zum Beispiel bei der Passung der Angebote und bei deren Bewerbung. Zugleich fordern die Autorinnen und Autoren der Studie eine verbesserte Einbindung der Weiterbildungen in den Betrieb der Berufsschulen sowie die Öffnung der Kurse für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder.

<https://publikationen.bibliothek.kit.edu/1000162893>

Strategie zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs



Die »Hamburger Strategie zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs« wurde als wirtschafts- und sozialpartnerschaftliches Projekt mit dem Hamburger Fachkräftenetzwerk entwickelt. Das Hauptziel der Strategie ist es, die Rahmenbedingungen auf dem Hamburger Arbeitsmarkt so zu gestalten, dass die Wirtschaft bestmöglich bei der Fachkräftesicherung und -gewinnung unterstützt wird. Die Strategie ist mit konkreten Angeboten und Maßnahmen hinter-

legt, aber auch als Ausgangspunkt für weiterführende, insbesondere auch branchen- und berufsspezifische Initiativen zu verstehen. Sie umfasst fünf Handlungsfelder: attraktive Arbeitsbedingungen, Ausbildung, berufliche Weiterbildung, Erwerbsbeteiligung erhöhen – alle Potenziale nutzen, Fachkräftezuwanderung und Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund.

www.demografie-portal.de/DE/Publikationen/2024/hamburger-strategie-zur-sicherung-des-arbeits-und-fachkraeftebedarfs.pdf

Themenseite Fachkräftesicherung



Beim nötigen Wandel der Branchenstruktur und der Qualifizierung von Arbeitnehmer/-innen kommt dem kommunalen Bildungsmonitoring eine zentrale Rolle zu. Mit einer neuen Themenseite »Fachkräftesicherung als Thema des kommunalen Bildungsmonitorings« bietet die Fachstelle kommunales Bildungsmonitoring »KOSMO« als eine von insgesamt fünf bundesweiten Fachstellen Kommunen eine erste Orientierung im Themenfeld der Fachkräftesicherung und stellt zahlreiche Informationen zu möglichen Herangehensweisen für datengestützte Analysen zur Verfügung (vgl. auch den Beitrag von SAMRAY/KREBS/MUDERS in dieser Ausgabe).

www.kommunales-bildungsmonitoring.de/themen/themenseite-fachkraeftesicherung

Hochqualifizierte werden Digitalisierung verstärkt spüren



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Durch neue Technologien auf dem Markt können berufliche Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen vollautomatisch erledigt und damit ersetzt werden. Bei der Neuberechnung solcher Substituierbarkeitspotenziale wird neben dieser Entwicklung auch berücksichtigt, dass sich die Tätigkeitsprofile in den Berufen verändern, neue Berufe und Tätigkeiten entstehen und Beschäftigte ihren Beruf wechseln. Die Autorinnen des IAB-Kurzberichts, KATHARINA GRIENBERGER, BRITTA MATTHES und WIEBKE PAULUS, zeigen für die technologischen Möglichkeiten im Jahr 2022, wie hoch das Substituierbarkeitspotenzial derzeit ist und wie es sich seit 2013 verändert hat. <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-05.pdf>

Weiterbildungskultur in KMU



KOMPETENZZENTRUM
FACHKRÄFTESICHERUNG

Die vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung herausgegebene KOFA-Studie 1/2024 analysiert die Weiterbildungskultur in kleinen und mittleren Unternehmen. Hierfür wurden Daten der elften IW-Weiterbildungserhebung 2023 ausgewertet, an der sich 953 Personalverantwortliche beteiligt haben. Kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) zeigen eine vergleichbar intensiv gelebte Weiterbildungskultur wie Großunternehmen. www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/weiterbildungskultur-in-kmu

Die Rolle der Erreichbarkeit von Bildungseinrichtungen

Im Mitteldeutschen Revier gewinnt Wasserstoff als Zukunftstechnologie an Bedeutung. In einem Beitrag für das Netzwerkbüro Bildung im Strukturwandel in Mitteldeutschland – BiSMit wirft SASCHA RENTZSCH einen Blick auf das Berufsschulangebot dort und auf die Situation von Ausbildungsberufen, die relevant für die regionale Wasserstoffwirtschaft sind. Während Ballungszentren wie Leipzig oder Halle auf ein breites und leicht zugängliches Bildungsangebot zurückgreifen können, ist die Situation in ländlich geprägten Landkreisen je nach Bildungsgang angespannter. Dies kann unmittelbare Auswirkungen auf die Vermittlung von Ausbildungsplätzen haben. Um das gesamte Revier als attraktive Wasserstoffregion zu positionieren, wird die Bedeutung einer regionalen Perspektive in der beruflichen Bildungslandschaft deutlich. www.bismit.de/aktuelles

Situationsanalyse Lehrstellenförderung Kanton Zürich



EHB

Prognosen zu den Lernendenzahlen auf Sekundarstufe II lassen vermuten, dass sich der Lehrstellenmangel in den nächsten Jahren intensivieren wird. Daher hat das Schweizerische Observatorium für die Berufsbildung OBS EHB im Auftrag der Bildungsdirektion des Kantons Zürich eine empirische Grundlage zum besseren Verständnis der Möglichkeiten für die Lehrstellenförderung erarbeitet. Die gewonnenen Erkenntnisse führen zu fünf Handlungsfeldern, in denen

Maßnahmen und Optionen der Lehrstellenförderung aufgezeigt werden, die sich in der Praxis bewährten oder gänzlich neu zu erproben sind. Der Abschlussbericht steht zum Download zur Verfügung.

www.ehb.swiss/forschung/projekte/situationsanalyse-lehrstellenfoerderung-kanton-zuerich

Herausforderungen für die Berufsbildung in ungewissen Zeiten



Berufsbildungssysteme sind mit einem Umfeld konfrontiert, das sich so rasch und tiefgreifend verändert wie nie zuvor. Die Zukunft ist voller Ungewissheiten. Um den Unternehmen weiterhin zu ermöglichen, wettbewerbsfähig zu sein und den Menschen Wege zu eröffnen, sich in der Arbeitswelt zu entfalten, müssen sich diese Systeme neuen Aufgaben und Herausforderungen stellen. In einem Beitrag für die schweizerische Berufsbildungsfachzeitschrift Transfer identifiziert GRÉGOIRE ÉVÉQUOZ auf Basis dieser Überlegungen vier zentrale Themen – darunter das Berufskonzept.

<https://transfer.vet/ herausforderungen-fuer-die-berufsbildung-in-ungewissen-zeiten>