

Kann die Politik einen Beitrag zur Ausbildung der Zukunft leisten?

Rede von Staatssekretär Markus Sackmann, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen auf der Fachtagung des Zentrums für Ausbildungsmanagement Bayern <zab> am 13. Mai 2009 in München

Es ist mir eine Freude, heute hier zu sein und bei der Fachtagung des <zab> Bayern zu Ihnen sprechen zu können. Die Tätigkeit des Zentrums für Ausbildungsmanagement Bayern möchte ich aus verschiedenen Gründen besonders würdigen: Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist das Ausbildungsmanagement begrüßenswert, stellt doch gerade der Mittelstand einen Großteil der Ausbildungsplätze zur Verfügung. Darüber hinaus hat die Metall- und Elektrobranche für den Wirtschaftsstandort Bayern einen hohen Stellenwert.

„Kann die Politik einen Beitrag zur Ausbildung der Zukunft leisten?“

Die Kernfrage hierbei lautet: Was ist eigentlich die „Ausbildung der Zukunft“? Der Arbeitsmarkt und auch der Ausbildungsstellenmarkt werden aktuell, besonders aber in den kommenden Jahren mit zwei Problemkreisen konfrontiert: Zum einen ist das die Wirtschaftskrise, zum anderen der demografische Wandel.

Die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes im Gefolge der Wirtschaftskrise ist momentan noch nicht absehbar. Derzeit ist der Ausbildungsstellenmarkt in Bayern erfreulicherweise noch relativ stabil. Es ist aber leider zu erwarten, dass die Wirtschaftskrise langfristig auch hier Auswirkungen zeigen wird.

Eine Umfrage der IHK hat ergeben, dass momentan die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen noch weiterhin hoch ist. Ich bin sehr froh darüber, dass die Unternehmen erkennen, dass gerade in Zeiten der Wirtschaftskrise die Investition in Fachkräftenachwuchs notwendig ist und sich später auszahlen wird.

In diesem Zusammenhang möchte ich Industrie, Mittelstand und Handwerk ausdrücklich für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen – in der Vergangenheit wie auch zukünftig – danken.

Es ist zu erwarten, dass beim nächsten Aufschwung in der Wirtschaft eine überdurchschnittliche Nachfrage nach motivierten und qualifizierten Fachkräften bestehen wird.

Deshalb trifft uns der demografische Wandel mittel- und langfristig besonders hart: In den nächsten Jahren werden viele Fachkräfte in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig rücken immer weniger Schulabgänger nach. Bereits im Jahr 2009 gab es in Bayern über 3.000 weniger Schulabgänger mit höchstens mittlerem Schulabschluss als 2008. Zudem verstärkt sich das Problem der sogenannten „Ausbildungsreife“: Die Betriebe finden zunehmend keine ausreichend geeigneten Bewerber mehr. Die „Ausbildung der Zukunft“ wird diesen kommenden Entwicklungen Rechnung tragen müssen.

Gerade hier knüpft die Politik an: Unsere Kernaufgabe ist es, optimale Rahmenbedingungen für die Ausbildung zu schaffen. Es darf aber keine „Alleingänge“ der Politik geben; vielmehr ist immer eine Abstimmung mit der Wirtschaft erforderlich.

In enger Zusammenarbeit haben wir beispielsweise das Programm „Fit for Work“ geschaffen. Mithilfe des Programms fördern und unterstützen wir Betriebe mit dem Ziel, dass diese zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen. Wir motivieren und mobilisieren Jugendliche mit dem Ziel, dass diese ihre Karrieremöglichkeiten kennenlernen und sich auf der Suche nach einem Ausbildungssplatz nicht entmutigen lassen.

Ein weiteres Ziel muss es sein, die Bildungsmobilität in Bayern zu stärken. Dazu gehört auch das aktuelle Thema der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. Arbeitsgruppen von Bund und Ländern befassen sich derzeit mit der wichtigen Frage, wie diese Anerkennung verbessert werden kann. Denn nur dann kann das Wissen der Einwohner Bayerns optimal für unsere Wirtschaft genutzt werden.

Um auf die zukünftigen Entwicklungen angemessen reagieren zu können, müssen wir an eine flexiblere Gestaltung der Ausbildung denken. Auch hierbei ist die Politik auf das Engagement der Wirtschaft angewiesen: Diese ist gefordert, abgestimmte Vorschläge zur Flexibilisierung vorzulegen.

Eins ist klar: Eine solide Ausbildung ist zwar die Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt. Leider ist eine fundierte Berufsausbildung allein in heutigen Zeiten aber kein Garant mehr für einen dauerhaften Arbeitsplatz. Wie nicht zuletzt gerade die Wirtschaftskrise zeigt, ist es dringend erforderlich, als Arbeitskraft attraktiv zu bleiben. Weiterbildung ist heute so wichtig wie nie zuvor: Denn durch Zusatzqualifikationen hat man die Chance, sich für seinen Arbeitgeber unentbehrlich zu machen.

„Ausbildung der Zukunft“ – das heißt auch, Bildungswege so zu gestalten, dass Absolventen möglichst optimale Berufschancen haben. Besonders wegweisend ist deshalb die Einigung der Kultusministerkonferenz der Länder im März

dieses Jahres, die einen attraktiven Karriereweg auch ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung möglich macht: Absolventen beruflicher Aufstiegsfortbildungen erhalten einen allgemeinen Hochschulzugang, beruflich Qualifizierte ohne Aufstiegsfortbildung erhalten einen fachgebundenen Hochschulzugang. Damit wurde der Grundstein für eine gleichwertige Alternative neben dem Abitur gelegt. Es ist der erste Schritt in die richtige Richtung, dass erworbene Praxiskenntnisse als gleichwertig akzeptiert und anerkannt werden. Wir müssen diese Möglichkeiten jetzt für die Praxis und in der Praxis umsetzen! Wir müssen sicherstellen, dass jeder bestmögliche Chancen in der Berufsbildung erhält! Durch die geschilderten Änderungen kann es mehr qualifizierte Fachkräfte für die deutsche Wirtschaft geben. Ich wünsche mir, dass viele Menschen diese neuen Alternativen nutzen. Auch freue ich mich, dass viele schon von den Leistungen aus dem Konjunkturpaket II profitieren und die Möglichkeiten zur Qualifizierung in der Kurzarbeit wahrnehmen.

Das Heranziehen von gut ausgebildetem Nachwuchs für die Wirtschaft liegt auch der Bayerischen Staatsregierung besonders am Herzen. Das System der dualen Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule wird in Bayern seit Jahrzehnten erfolgreich praktiziert. Dieses „Lernen unter realen Bedingungen“ hat viele Vorteile: Es motiviert auch eher schulmüde Jugendliche. Es erleichtert den späteren Übergang von der Ausbildung in die Arbeit. Und: Es gibt für duale Berufsausbildungen keine formalen Zugangsvoraussetzungen. Allein die Ausbildungsinhalte sind unterschiedlich anspruchsvoll. Das bedeutet im Ergebnis: Jeder Fleißige hat seine Chance.

Die Bayerische Staatsregierung setzt sich engagiert ein, um den Wirtschaftsstandort Bayern zu fördern. Erster Anknüpfungspunkt ist und bleibt der Einstieg ins Arbeitsleben. Enorm wichtig ist uns deshalb, die Berufsorientierung zu optimieren. Eine verbesserte Koordinierung und Konkretisierung der Aktivitäten von Schule und Berufsberatung sowie der Wirtschaftsakteure vor Ort ist unser Ziel.

Jeder besetzte Ausbildungsplatz ist ein Erfolg und bietet einem Jugendlichen in Bayern eine Perspektive für die Zukunft! Die Bayerische Staatsregierung ermuntert daher Betriebe, gerade auch schwächere Jugendliche zusätzlich auszubilden – auf das sehr erfolgreiche bayerische Programm „Fit for Work“ habe ich bereits hingewiesen. Auch der Bayerische Tag der Ausbildung im September jeden Jahres trägt dazu bei, Jugendlichen mehr Chancen auf dem Ausbildungstellenmarkt zu bieten: Gerade im besonders wichtigen Nachvermittlungszeitraum appelliert die Bayerische Staatsregierung an diesem Tag ganz gezielt an die Betriebe, mehr Ausbildungsplätze bereitzustellen.

Leider gibt es immer noch viele Jugendliche, die keine Ausbildung machen wollen oder können. Besonders betroffen sind hiervon Jugendliche mit Migrationshintergrund: Ihre sprachlichen Defizite können ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz verringern. Überdies haben sie auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz oft weniger Zugang zu informellen Netzwerken. Und: Unter Migranten herrschen oftmals Vorbehalte gegen die duale Berufsausbildung. Denn vielen Ländern dieser Welt ist dieses Bildungssystem fremd. Das Bayerische Arbeitsministerium will deshalb die Jugendlichen und noch mehr deren Eltern durch den speziellen Einsatz von Ausbildungsakquisiteuren ansprechen: Diese erklären ihnen, wie berufliche Bildung in Bayern funktioniert und welchen Stellenwert sie für die weitere Zukunft der Jugendlichen hat. Unsere Ausbildungsakquisiteure können sich auf die Probleme von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einstellen, denn sie haben überwiegend selbst einen Migrationshintergrund. Darüber hinaus fördert das Bayerische Arbeitsministerium Verbundausbildungen mit ausländischen Betrieben, hält Kontakte zu Migrantorganisationen und führt für Migranten eigene Veranstaltungen zur Berufsausbildung durch.

Bund und Länder setzen aber nur Rahmenbedingungen zur Ermöglichung von Aus- und Weiterbildung. Denn die Ausbildung ist in erster Linie Sache der Betriebe. Deshalb möchte ich an dieser Stelle nochmals ausdrücklich den Einsatz der Ausbildungsbetriebe und der Lehrer würdigen: Sie setzen sich kompetent ein, um ihr Wissen und ihre Fähigkeiten weiterzugeben! Und darüber hinaus sind sie oftmals für die Jugendlichen auch Ansprechpartner in persönlichen Krisen! Ich danke den Verantwortlichen für dieses Engagement. Gleichzeitig appelliere ich aber auch nochmals an die Ausbildungsbetriebe: Bitte übernehmen Sie weiterhin Verantwortung für den Fachkräftenachwuchs und die Ausbildung!

„Ausbildung der Zukunft“ – das heißt, wir müssen gewappnet sein gegen die weiteren Auswirkungen der Wirtschaftskrise und der demografischen Entwicklung. Die Bayerische Staatsregierung wird sich weiterhin insbesondere für junge Menschen und deren Weg in eine beruflich erfolgreiche Zukunft einsetzen.

Ich wünsche mir, dass wir alle gemeinsam in die Zukunft, in die Ausbildung, investieren, nicht zuletzt, damit es mit der bayerischen Wirtschaft nach der Krise wieder rasch aufwärtsgehen kann!

Eckpunkte einer flexiblen Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie

Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer,

BayME – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.

VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Die aktuelle konjunkturelle Lage drängt ein Thema in den Hintergrund, das wir nicht aus den Augen verlieren dürfen: Wir steuern in Deutschland auf einen enormen Arbeitskräftemangel zu. Verantwortlich dafür ist unsere demografische Entwicklung – die Deutschen werden immer älter, und es werden zu wenige Kinder geboren. Die Bevölkerungszahl ist bereits seit 2003 rückläufig. Sie wird nach aktuellen Berechnungen des Statistischen Bundesamts von fast 82,5 Millionen im Jahr 2005 auf knapp 69 Millionen im Jahr 2050 abnehmen. Mit dem Rückgang der Bevölkerung sinkt auch die Zahl der Erwerbstätigen.

Die Studie „Arbeitslandschaft 2030“, die die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. bei der Prognos AG erstellen ließ, kommt zu besorgniserregenden Ergebnissen. In den nächsten 20 Jahren werden in Deutschland bis zu 5,5 Millionen Arbeitskräfte fehlen – ohne Zuwanderung sind es sogar rund 7 Millionen. Allein in Bayern werden uns zwischen 1 und 1,5 Millionen Menschen in den Betrieben fehlen. Schon für das Jahr 2015 wird die Lücke bei den Fachkräften auf 700.000 anwachsen, und in vielen Branchen macht sich der Fachkräftemangel schon heute bemerkbar.

Eine Umfrage des Adecco Institute unter 500 deutschen Managern hat ergeben, dass selbst jetzt in der Krise die Unternehmen vergeblich nach geeigneten Mitarbeitern suchen. Jede dritte Firma sucht Mitarbeiter mit technischen Fähigkeiten, jede sechste sucht Fachkräfte mit ausgeprägtem IT-Wissen und ein Fünftel gibt an, nicht genügend Mitarbeiter mit Englischkenntnissen zu finden. Dieses Problem wird sich weiter verschärfen, sobald sich der nächste Konjunkturaufschwung abzeichnet.

Auf diese Entwicklung muss sich auch das Ausbildungssystem einstellen. Wir brauchen mehr Flexibilität bei der Ausbildungsdauer und den zu vermittelnden Inhalten. Wir müssen dafür sorgen, dass sich die Erwerbsbeteiligung und die Bildungsbeteiligung erhöhen. Wir müssen die Arbeitszeiten verlängern und durch gesteuerte Zuwanderung die demografisch bedingten Lücken schließen. Um

künftigen Anforderungen flexibler gerecht zu werden, benötigen wir auch eine weniger starre Tätigkeitsorientierung.

Dafür brauchen wir eine Neuordnung unseres Ausbildungssystems, das mehr Flexibilität bei den Inhalten und der Dauer der Ausbildung zulässt. Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland hat sich grundsätzlich bewährt. Die Berufsschulen und die Betriebe stehen aber inzwischen vor der Herausforderung, sowohl hoch wie gering qualifizierten Jugendlichen gleichermaßen gerecht werden zu müssen. Das bisherige Ausbildungsangebot muss deshalb um neue Varianten erweitert werden: Basis- und Teilqualifizierungen sind nötig, um auch Bewerber mit Leistungsschwächen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Daher ist es wichtig, dass wir das Spektrum der Ausbildung möglichst breit fächern. Wir brauchen wie bisher den dreijährigen Lehrberuf. Wir brauchen aber auch zusätzlich Berufe mit kompaktem Anforderungsprofil und zweijähriger Ausbildungszeit. In den Verbänden der bayerischen Metall- und Elektroindustrie setzen wir uns für diese Weiterentwicklung ein.

Bereits in den Jahren 2003 und 2004 ist es uns gelungen, eine Modernisierung und Verdichtung der Metall- und Elektroberufe auf den Weg zu bringen und die zweijährige Ausbildung zum Beruf des Maschinen- und Anlagenführers einzuführen. Die Nachfrage nach diesem Ausbildungsberuf in den Betrieben ist enorm. Bisher liegen über 6.000 eingetragene Ausbildungsverhältnisse vor. Allein im Jahr 2008 sind mehr als 3.500 Neuverträge abgeschlossen worden. Das ist eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 33 Prozent. Auf unser Betreiben folgte ab August 2009 die zweijährige Ausbildung zum Industrieelektriker. Damit kommen wir dem Bedarf nach, den uns unsere Mitglieder signalisiert haben.

Die Vorteile von zweijährigen Ausbildungsberufen sind groß – für die Betriebe wie für die jungen Menschen, denn die Ausbildungsinhalte entsprechen genau dem betrieblichen Bedarf. Außerdem ist die Ausbildung für spezialisierte Berufsprofile geeignet und erfüllt die Anforderungen von weniger breit angelegten Tätigkeiten. Aufgrund der kürzeren Ausbildungszeit haben die Betriebe eine größere Planungssicherheit. Die Kosten der Ausbildung rechnen sich schon nach kurzer Zeit.

Vor allem praktisch begabte Jugendliche bekommen durch die zweijährigen Ausbildungsberufe zusätzliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie erhalten einerseits eine solide Basisqualifikation. Andererseits haben sie durch den Abschluss nach zwei Jahren die Möglichkeit, sich weiterzuqualifizieren. In jedem Fall haben sie bessere Aussichten auf dem Arbeitsmarkt als angelernte oder ungelehrte Arbeitnehmer.

Wir dürfen uns aber nicht darauf beschränken, nur an einem Ende der Bildungsskala zu differenzieren. Wir brauchen auch mehr Ausbildungsmöglichkeiten für hoch qualifizierte Jugendliche. Hier bietet das bayerische System der „Hochschule dual“ einen guten Ansatz. Es ermöglicht jungen Menschen, zweigleisig zu fahren und sowohl ein Hochschulstudium als auch eine Ausbildung im Betrieb zu absolvieren.

Die Unternehmen wiederum haben den großen Vorteil, durch das duale Studium die besten Fachleute frühzeitig an sich zu binden. Darüber hinaus profitieren sie vom akademischen Wissen der Studierenden schon während der Ausbildung. Auch ist das Praxis-Know-how der Akademiker aus dem dualen Studium genau auf ihr Unternehmen zugeschnitten.

Insgesamt sind wir auf einem guten Weg, den wir entschlossen weitergehen müssen – Politik und Wirtschaft gemeinsam. Von der Politik erwarten wir nachhaltige Reformen in unserem Bildungssystem, sodass sich die Zahl der jungen Menschen erhöht, die ausbildungswillig und ausbildungsfähig sind. Wir brauchen in unseren Betrieben dringend mehr Jugendliche mit einem qualifizierenden Hauptschulabschluss.

Darüber hinaus brauchen wir in Abstimmung mit der Politik mehrstufige Ausbildungsgänge für unterschiedliche Qualifikationsniveaus. Das heißt konkret, dass es ein flächendeckendes Angebot von Teilqualifizierungen für Geringqualifizierte ohne Schulabschluss und mehr zweijährige Ausbildungsberufe geben muss. Damit erweitert sich die Einsatzmöglichkeit von Hauptschülern. Um das Potenzial von Fachoberschülern und Abiturienten besser nutzen zu können, sollte das duale Studium flächendeckend eingeführt werden.

Zwischen beruflicher und akademischer Bildung muss es mehr Durchlässigkeit geben. Dazu sollte nach der Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte nun die konsequente Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen folgen.

Berufliche Bildung ist zwar ein Thema, das auf Bundesebene entschieden wird. Es muss aber im Interesse von uns allen sein, konsequent auf Verbesserungen im Ausbildungssystem und auf die Sicherung von Ausbildungsplätzen hinzuwirken. Dafür setzen wir uns in den Verbänden BayME und VBM mit Nachdruck ein. Aus diesem Grund haben wir aktuell gemeinsam mit der IG Metall ein „Aktionsprogramm zur Sicherung von Beschäftigung und Ausbildung in Bayern“ vereinbart.

Es beinhaltet eine Beschäftigungsbrücke für Jungfacharbeiter. Sie können in der Beschäftigungsbrückengesellschaft befristet bis maximal 18 Monate einge-

stellt werden, wenn eine Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Situation nicht möglich ist. Diese Jungfacharbeiter können von der Beschäftigungsbrückengesellschaft ganz oder teilweise an ihren Ausbildungsbetrieb ausgeliehen werden.

Weiter haben wir als bayerische Metallarbeitgeber eine Beschäftigungsbrücke für Jungingenieure gegründet. Auch sie können in einer Beschäftigungsbrückengesellschaft ebenfalls befristet bis maximal 18 Monate eingestellt und von dieser gleichzeitig ganz oder teilweise an ein Unternehmen ausgeliehen werden. Beide Programme sind auf jeweils 500 Jungfacharbeiter bzw. Jungingenieure beschränkt.

Darüber hinaus werden wir ab 2010 die Themen Aus- und Weiterbildung als unser Kerngeschäft in BayME und VBM betreiben. Konkret heißt das: Unsere Mitgliedsunternehmen werden künftig nicht mehr durch externe Projekte in unserem Auftrag im Bereich Aus- und Weiterbildung informiert und beraten, sondern direkt aus einer Hand durch BayME und VBM. Wir reagieren damit auf einen Wunsch unserer Mitglieder, für die Aus- und Weiterbildung zunehmend wichtig geworden sind.

Auf unserer diesjährigen zab-Fachtagung „Ausbildung in Bayern – Zukunftsicher durch flexible Ausbildungszeiten“ hat sich die Gelegenheit geboten, Ideen auszutauschen, Anforderungen zu erörtern und über die Möglichkeiten der Umsetzung zu diskutieren. Für die vorliegende Dokumentation wünsche ich Ihnen eine spannende Lektüre.

I.

Mehr Flexibilität als Beitrag zur Zukunft der Berufsausbildung

Duale Ausbildung zukunftsfähig gestalten – Flexibilität und Durchlässigkeit in der Berufsausbildung erhöhen

Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Das duale System sichert eine hochwertige und bedarfsgerechte Facharbeiterqualifikation in Deutschland durch seine Kombination von Arbeit und Lernen. Die betriebliche Ausbildung jedoch bereitet nur noch einen geringer werdenden Teil junger Menschen auf ihr Erwerbsleben vor. Die zunehmende Attraktivität akademischer Bildungsgänge einerseits, hohe Schwellen zum Einstieg in anerkannte Ausbildungsberufe andererseits haben dazu beigetragen, dass die Aufnahmefähigkeit des dualen Systems der Berufsbildung in Deutschland abnimmt. Nicht zuletzt die hohen Zahlen von „Altbewerbern“ in einem unübersichtlichen Puzzle von Maßnahmen im „Übergangssystem“ legen Zeugnis ab von der sinkenden Integrationskraft dieses Systems in seiner gegenwärtigen Verfasstheit.

Angesichts demografiebedingt abnehmender Bewerberzahlen bei zugleich steigendem Fachkräftebedarf, eines beschleunigten Wandels von Qualifikationsanforderungen an betrieblichen Arbeitsplätzen und der entsprechend veränderten Arbeitsmarktanforderungen stehen mit dem „Lernort Betrieb“ zugleich das duale System selbst und seine Leistungsfähigkeit für den Wirtschaftsstandort auf dem Prüfstand. Gelingt es nicht, betriebliche Ausbildung besser für Betriebe wie Jugendliche zu erschließen, wird die zentrale Rolle der „Dualität“ schulischer und betrieblicher Ausbildung für die Berufsausbildung in Deutschland beeinträchtigt.

Der folgende Beitrag geht der Frage nach, wie durch eine Neugestaltung der Ausbildungs- und Berufelandschaft mehr Betriebe an Ausbildung herangeführt und bisher brachliegende Potenziale für eine duale Ausbildung erschlossen werden können. Die Darstellung stützt sich auf zentrale Ergebnisse der Expertise zur „Berufsbildung 2015“, in der Berufsbildungsexperten und Akteure der verschiedenen „Interessengruppen“ des Berufsbildungssystems¹ Entwicklungsperspektiven für das duale System untersucht haben (Bertelsmann Stiftung 2009).

¹ Einbezogen waren mehr als 250 Berufsausbildungsexperten: Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Unternehmen, Lehrer- und Ausbilderverbände, Ministerien mit nachgeordneten Behörden, politische Parteien, IHKs, HWKs, Schulen und Bildungseinrichtungen sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Bertelsmann Stiftung 2009, S. 177).

1 Zu viele Jugendliche im „Übergangssystem“ – zu wenige Fachkräfte für die Wirtschaft

- **Warteschleifen statt Bildungsgänge: ungenutzte Qualifizierungspotenziale**

Zunächst mögen einige Zahlen den Reformbedarf illustrieren, dem sich das duale Berufsbildungssystem in Deutschland seit einigen Jahren und mit zunehmender Dringlichkeit ausgesetzt sieht.²

- Nur noch 15 Prozent der Schulabsolventen ohne Schulabschluss und nur noch 40 Prozent der Hauptschulabsolventen münden direkt in eine duale Ausbildung ein. Stattdessen müssen immer mehr Schulabgänger ausbildungsvorbereitende Maßnahmen in Schulen oder in Lehrgängen der Arbeitsverwaltung absolvieren, um ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern. Die Zahl der Jugendlichen in diesem sogenannten „Übergangssystem“ zwischen Schule und Ausbildung hatte sich mit über 510.000 bereits im Jahre 2005 gegenüber dem Jahr 1992 mehr als verdoppelt (Krekel/Ulrich 2009, S. 11). In den diversen „Maßnahmen“ befinden sich mittlerweile fast ebenso viele Jugendliche wie im ersten Ausbildungsjahr: Fast 40 Prozent aller Ausbildungsspiranten münden in das Übergangssystem (BMBF 2008).
- Die Quote der **Altbewerber**, also der Jugendlichen aus früheren Schulentlassjahrgängen an der Gesamtausbildungsbewerberzahl, ist stetig gestiegen und beträgt mittlerweile fast 52 Prozent (BIBB 2009, S. 36). Bereits im Jahr 2006 waren 30 Prozent dieser Altbewerber älter als 20 Jahre (Krekel/Ulrich 2007).
- Die Zahl der **Ungelernten** unter 30 Jahren ist auf 1,45 Millionen angestiegen und beträgt sowohl in der Gesamtgruppe der 20- bis 29-Jährigen als auch in der Untergruppe der 20- bis 24-Jährigen zwischen 14 Prozent und 16 Prozent (BIBB 2009, S. 215). Von den Jugendlichen ohne Berufsausbildung haben 63 Prozent erst gar keine Ausbildung aufgenommen, 37 Prozent haben eine (oder mehrere) Ausbildung(en) abgebrochen bzw. nicht abgeschlossen. Entgegen einer noch immer weitverbreiteten Annahme ist die Alterskohorte der

² Im Folgenden gilt das Augenmerk in erster Linie der betrieblichen Ausbildung und den Problemen an der „ersten Schwelle“; korrespondierende Problembereiche am „oberen Rand“, an der Schnittstelle zur akademischen Bildung, müssen weitgehend ausgeblendet werden. Auf ihre eingehende Diskussion in der Expertise „Berufsausbildung 2015“ (Bertelsmann Stiftung 2009) sowie in Loebe/Severing (2009) sei verwiesen.

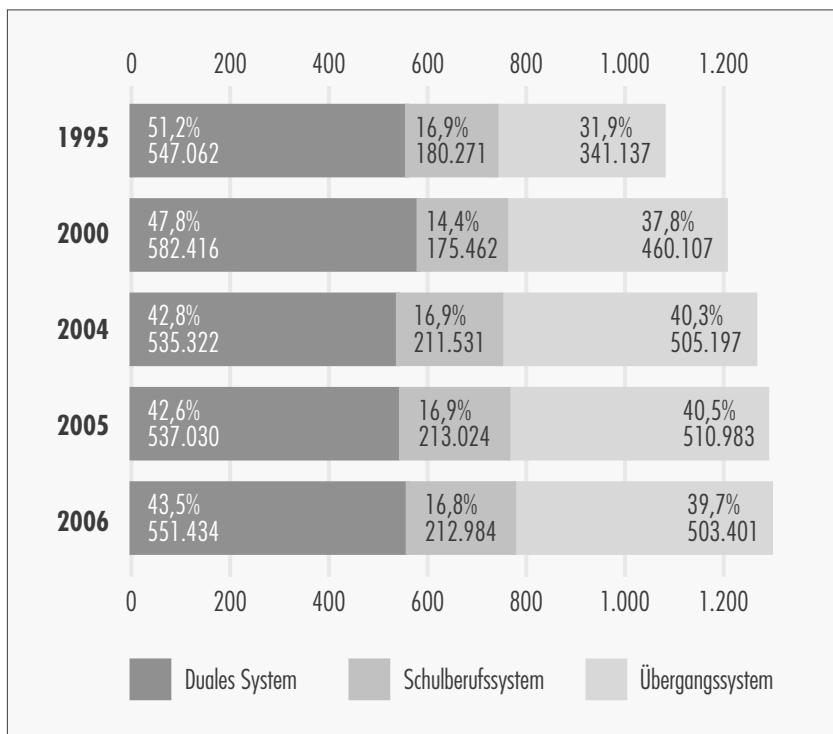


Abb. 1: Neuzugänge in das berufliche Ausbildungssystem 1995 bis 2006: Immer mehr Jugendliche landen im Übergangssystem (eigene Darstellung nach BMBF 2008, S. 96)

heute 20- bis 30-Jährigen damit deutlich schlechter qualifiziert als die Vorgängerkohorte der heute 30- bis 40-Jährigen.

Dieses „Labyrinth Übergangssystem“ (Münk et al. 2008) mit wenig systematischen „Warteschleifen“ ohne konsequente Übertritts- und Anschlussmöglichkeiten in Richtung einer Ausbildung verursacht gesellschaftliche Kosten in erheblicher Höhe – und zwar zum einen direkt durch die Kosten für die Fülle der verschiedenen Maßnahmen: Bereits im Jahr 2006 betrug der öffentliche Aufwand für die Kosten des Übergangssystems 5,6 Milliarden Euro (Werner et al. 2008a, S. 238). Zum anderen sind die indirekten Folgekosten vor allem auch durch die

überproportional hohe Arbeitslosenquote der An- und Ungelernten hoch: Das Arbeitslosigkeitsrisiko für Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist mit einer Quote von 26,6 Prozent zweieinhalbmal so hoch wie für sonstige Erwerbspersonen (Reinberg/Hummel 2007). Dies gilt mit steigender Tendenz: Die Wahrscheinlichkeit dauerhafter Erwerbslosigkeitskarrieren nimmt in dem Maße zu, in dem der Bedarf der Unternehmen an An- und Ungelernten weiter abnimmt.

Der Zustand einer wachsenden Zahl außerhalb des Berufsbildungssystems brachliegender Qualifizierungspotenziale – die „Generation abgeschoben“ (Neß 2007) – wird über die zunehmenden individuellen und gesellschaftlichen Kosten hinaus vor allem auch in dem Maße problematisch, in dem Unternehmen auf mittlere und längere Sicht auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr die ausgebildeten Fachkräfte vorfinden, die sie benötigen, bzw. in dem sie nicht mehr im erforderlichen Maße ausbilden können, weil geeignete Ausbildungsplatzbewerber für die angebotenen Ausbildungsberufe fehlen. Dies ist in einigen Regionen und in einigen Berufen schon heute der Fall: Ein Teil der Betriebe hatte im Jahr 2008 bereits Probleme, genügend geeignete Bewerber für angebotene Ausbildungsstellen zu finden, sodass in manchen Berufen und Regionen ein relativ hoher Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnte (Ulrich et al. 2009).

- **Demografische Entwicklung: abnehmende Bewerberzahlen – erhöhter Fachkräftebedarf**

Parallel zur sinkenden Integrationsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems nimmt der Bedarf des Beschäftigungssystems an qualifizierter Facharbeit zu. Dies hat zum einen demografische Gründe: Während die Zahl der Ausbildungsspiranten in Deutschland abnimmt und in Zukunft weiter abnehmen wird, steigt kontinuierlich die Zahl der Älteren, die in den kommenden Jahren aus dem Erwerbsprozess ausscheiden und durch ausgebildete Fachkräfte ersetzt werden müssen.

Zum anderen steigen die Anforderungen der Unternehmen an Qualifikation und Kompetenz der Beschäftigten, sodass einem je nach Untersuchung sinkenden, stagnierenden oder auch geringfügig steigenden Bedarf an unqualifizierter Arbeit ein deutlich zunehmendes Defizit an qualifizierter Arbeit gegenübersteht.

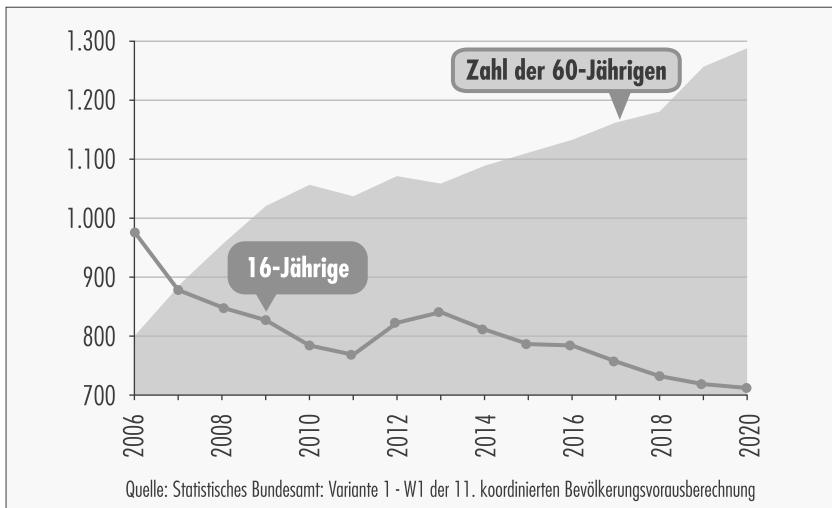


Abb. 2: Demografische Entwicklung: Entwicklung der Jahrgangsstärken der 16-Jährigen und der 60-Jährigen von 2006 bis 2020 (Angaben in Tsd.; eigene Darstellung nach Krekel/Ulrich 2009, S. 24)

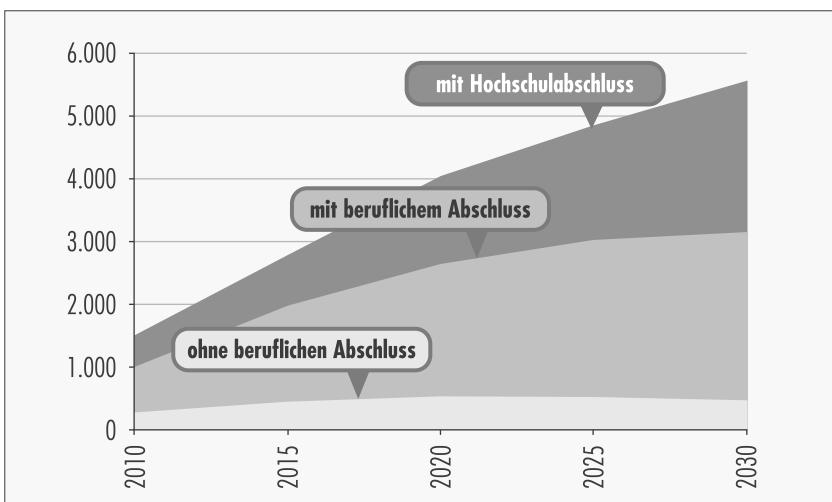


Abb. 3: Prognose Arbeitskräftedefizit in Deutschland 2010 bis 2030 (in Tsd.) (eigene Darstellung nach Prognos 2008, S. 8)

- **Erhöhte Qualifikationsanforderungen – auch an „Einfacharbeitsplätzen“**

Geänderte Qualifikationsanforderungen an betrieblichen Arbeitsplätzen steigern den Bedarf an qualifizierter Facharbeit auch in denjenigen Segmenten des Beschäftigungssystems, die in der Vergangenheit als „Einfacharbeitsplätze“ eine große Zahl An- und Ungelernter absorbierten. Mittlerweile haben sich auch hier die Qualifikationsanforderungen so erhöht, dass 45 Prozent der Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderungen von Personen mit angeschlossener Berufsausbildung besetzt sind (Kalina/Weinkopf 2005; BMWA 2005), während auf der anderen Seite die Nachfrage nach an- und ungelernter Arbeit zurückgeht.³

Die Schere zwischen einem bereits heute vielfach bemerkten Fachkräfte- mangel und einer auch demografisch bedingt rückläufigen Zahl geeigneter Bewerber für die Ausbildung in den angebotenen Ausbildungsberufen wird in Zukunft weiter auseinandergehen.

Qualifizierungsressourcen durch neue Ausbildungsangebote erschließen

Wenn es nicht gelingt, die Potenziale derjenigen Jugendlichen besser für eine berufliche Ausbildung und den Erwerb qualifizierender Abschlüsse zu erschließen, die heute noch ohne geeignete Ausbildungsperspektiven im Übergangssystem verbleiben, droht dies zu einer Gefahr für die Leistungsfähigkeit der beruflichen Ausbildung in Deutschland zu werden.

Die „stille Reserve“, die zur Erhöhung der Zahl qualifizierter Nachwuchskräfte genutzt werden könnte, hat bereits heute eine beträchtliche Größenordnung.

Nach aktuellen Berechnungen könnten bis zum Jahr 2020 rund eine Million Fachkräfte mehr zur Verfügung stehen, wenn die bisher nicht genutzten Qualifizierungsressourcen der Jugendlichen ohne Berufsabschluss für eine berufliche Ausbildung erschlossen würden (Ulmer/Ulrich 2008, S. 6).

³ Geänderte Qualifikationsbedarfe in verschiedenen betrieblichen Tätigkeitsfeldern insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie wurden in einer Reihe von Untersuchungen des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) belegt. Unter anderem sei auf die Beiträge von Weber und Krug im vorliegenden Band verwiesen.

2 Die Herausforderung: Verbesserte Abstimmung der Angebote des Ausbildungssystems auf die Anforderungen des Beschäftigungssystems

Um duale Ausbildungswege für eine größere Zahl bisher erfolgloser Ausbildungsspiranten zu öffnen und neue Qualifizierungspotenziale für das breite Spektrum betrieblicher Qualifikationsanforderungen zu erschließen, muss das Ausbildungssystem besser auf den schnellen Wandel der Anforderungen des Beschäftigungssystems reagieren können. Eine stärkere Verzahnung der in Deutschland traditionell auch ihrer jeweiligen Eigendynamik gehorchenen Systeme der Berufsbildung auf der einen Seite mit den volatilen Anforderungen eines zunehmend dynamischen Beschäftigungssystems auf der anderen Seite ist notwendig.

Am „unteren Rand“ stehen insbesondere die bisher noch sehr hohen Einstieghürden in eine berufliche Ausbildung einer größeren Aufnahmekapazität des dualen Berufsbildungssystems entgegen: Die geregelte Ausbildung grenzt sich durch die hoch gesetzten Standards in anerkannten Ausbildungsberufen nach unten ab. Diese hohe Selektivität am unteren Rand jedoch beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems in erheblichem Maße. Da die Talente vieler Jugendlicher sich erst in einer Ausbildung offenbaren und entfalten, bleiben durch hohe Hürden beim Zugang zu beruflicher Bildung viele Potenziale ungefördert und ungenutzt. Das duale System verliert so die Kraft, die durch ein hochselektives Schulsystem und ein wenig effektives Übergangssystem verursachten Benachteiligungen zu kompensieren (Kremer 2008).

Die Effizienz des Berufsausbildungssystems erweist sich somit auch an der Gestaltung der Zugänge zu beruflicher Bildung. Diese müssen – etwa durch niedrigschwelligere Angebote einer ersten beruflichen Basisqualifizierung – so (neu) gestaltet werden, dass mehr Jugendlichen die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung möglich ist.

Um der zunehmenden Bandbreite unterschiedlich anspruchsvoller Qualifikationsbedarfe des Beschäftigungssystems ebenso Rechnung zu tragen wie unterschiedlichen Voraussetzungen der Jugendlichen, müssen Ausbildungsberufe flexibler und an schlussfähiger gestaltet werden und gestaltbar sein. Nur so wird es gelingen, Bildungsreserven besser auszuschöpfen und Disparitäten von Angebot und Nachfrage bei den Qualifikationen gegenzusteuern (Bertelsmann Stiftung 2009, S. 66).

3 Gestaltungsfelder einer flexiblen Berufsausbildung

Gestaltungsfeld 1: Übergänge *in die* berufliche Ausbildung erleichtern

Damit der Übergang aus den allgemeinbildenden Schulen in eine Berufsausbildung besser gelingt, kann mit neuen Konzepten an drei Punkten angesetzt werden: der frühzeitigen Berufsorientierung in der Schulphase, der Neustrukturierung des Übergangssystems zwischen Schule und Ausbildung mit einer stärkeren Verzahnung zu beruflicher Bildung sowie einer Differenzierung der Ausbildungsangebote selbst. Um verschiedenen fachlichen und sozialen Kompetenzen der Schulabsolventen sowie unterschiedlichen und unterschiedlich hohen Anforderungen in verschiedenen Segmenten des Beschäftigungssystems gerecht werden zu können, sind Ausbildungsangebote für breite Berufsbilder mit entsprechenden Differenzierungsmöglichkeiten erforderlich. Gerade die infolge der Modernisierung von Ausbildungsordnungen gestiegenen Ausbildungsanforderungen in den drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen könnten sich ohne Schaffung niedrigschwelligerer Zugangsmöglichkeiten und Ausbildungsgänge sonst als kontraproduktiv erweisen.

In ihren Anspruchsniveaus differenzierte Einstiege in eine Berufsausbildung erfordern einerseits adäquate Ausbildungsgangebote, die besonders leistungsfähigen Jugendlichen herausfordernde Wege zu besonders qualifizierten Ausbildungsabschlüssen ermöglichen. Für schulischwächere Jugendliche sind andererseits gestufte Wege und niedrigschwellige Einstiege in eine abschlussorientierte Berufsausbildung erforderlich, die Warteschleifen und Verdoppelungen im Ausbildungsverlauf vermeiden.

Gestaltungsfeld 2: Differenzierte Ausbildungsangebote für differenzierte Anforderungen

Nicht nur die Ausbildungsvoraussetzungen von Ausbildungsspiranten, auch die Qualifizierungsanforderungen der Betriebe sind hochgradig differenziert. Für eine Niveaudifferenzierung von Anspruchsniveaus und Abschlüssen innerhalb von Berufsfeldern sprechen daher auch die korrespondierenden Differenzierungen von Anforderungsniveaus im Beschäftigungssystem: Während steigende Qualifikationsanforderungen am „oberen Rand“ die klaren Abgrenzungen zwischen hoch qualifizierender dualer Ausbildung und akademischen Bildungsgängen zunehmend verschwinden lassen, sind am „unteren Rand“ zwischen

selbstständiger Facharbeit und Ungelerntätigkeiten Bereiche der „einfachen Facharbeit“ bzw. „qualifizierten Routinearbeit“ mit Qualifikationsanforderungen neuen Typs entstanden (Zeller et al. 2004; Clement 2007). Weil auch einfache Arbeit heute nicht mehr nur manuell und repetitiv ist, sondern bestimmte Kompetenzen und Qualifikationen voraussetzt, sind in diesem Segment des Beschäftigungssystems mittlerweile über 45 Prozent der Arbeitsplätze ohne formale Qualifikationsanforderung von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung besetzt, die hierfür eigentlich überqualifiziert sind (BMWA 2005).⁴ Solange keine geeigneten Ausbildungswege für diesen Anforderungsbereich geschaffen werden, werden also hoch qualifizierte Facharbeiter „unter Niveau“ beschäftigt – mit negativen Konsequenzen sowohl für individuelle Motivation unterforderter Beschäftigter wie für die Kostenstruktur von Unternehmen.

Durch das verstärkte Angebot gestufter, modularisierter und kürzerer Ausbildungsgänge innerhalb des Berufssystems könnten viele Jugendliche in diesem Anforderungssegment „zwischen“ hoch qualifizierter Facharbeit und ungelernten Tätigkeiten einen Berufsabschluss erlangen, der für sie heute nicht erreichbar ist.

Derartige Angebote widersprechen weder dem Berufsprinzip noch den im Berufsbildungsgesetz formulierten hohen Standards der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Nach dem Berufsbildungsgesetz soll in einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 BBiG) die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendige berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt werden (§ 1 Abs. 3 BBiG). Eine differenzierte Strukturierung von Ausbildungswegen und die Schneidung von Ausbildungsberufen für Tätigkeiten mit weniger komplexen Anforderungen ist also mit dem Berufsprinzip vereinbar, wenn unterschiedliche Wege zu einem qualifizierten Ausbildungsabschluss führen, der berufliche Handlungsfelder nachhaltig abdeckt und somit über die Bewältigung von eng gefassten betrieblichen Arbeitsanforderungen hinausführt.

Gestaltungsfeld 3: Übergänge *in der beruflichen Ausbildung erleichtern: Kein Abschluss ohne Anschluss*

Von entscheidender Bedeutung bei einer zukunftsfähigen Neugestaltung der Berufelandschaft ist die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit von Berufsbil-

⁴ Die Zahlen beruhen auf einer Studie, die das Institut für Arbeit und Technik Gelsenkirchen (IAT) im Auftrag des BMWA durchgeführt hat (Kalina/Weinkopf 2005).

dern und Ausbildungsgängen. Um berufliche Handlungsfähigkeit zu sichern, muss das Ausbildungssystem zum einen breite berufliche Grundkenntnisse und Kompetenzen vermitteln. Zum anderen muss es die Anschlussfähigkeit grundqualifizierender Ausbildungsangebote gewährleisten, um lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Bereits bei der Gestaltung von Ausbildungsgängen bzw. Ausbildungsberufen müssen daher flexible Erweiterungsmöglichkeiten durch weitere Qualifizierungsschritte in der Ausbildung und der Fort- bzw. Weiterbildung vorgesehen werden.

Insbesondere bei der Gestaltung neuer zweijähriger Berufsbilder ist darauf zu achten, dass diese nicht in Spezialisierungs-Sackgassen münden, sondern breite Grundkompetenzen eines Berufsfelds vermitteln und Anschluss- und Anrechnungsmöglichkeiten auf eine aufbauende Qualifizierung vorsehen. Ausbildungsgänge und erste Abschlüsse zweijähriger Berufe sind so zu gestalten, dass sie Anschlussmöglichkeiten zu einer drei- oder dreieinhalbjährigen Facharbeiterausbildung systematisch vorsehen. Mit der Gestaltung entsprechender Berufsbilder sollte auch die Schaffung von Nachqualifizierungsmöglichkeiten für An- und Ungelernte verbunden sein, bei denen ein Facharbeiterabschluss auf Grundlage der Anrechnung von Arbeitserfahrungen erworben werden kann. Die Entwicklung entsprechender Anrechnungsverfahren, die auch die Erfassung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen umfassen, stellt in diesem Zusammenhang ein weiteres prominentes Gestaltungsfeld dar, das vor allem auch im Kontext europäischer Entwicklungen zunehmend an Bedeutung gewinnt (Loebe/Severing 2010).⁵

Fazit

Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland erscheint teilweise noch zu wenig flexibel und durchlässig. Trotz engagierter Bemühungen der letzten Jahre weist die Ausbildungslandschaft noch immer einen zu geringen Grad an Binnendifferenzierung auf. Die Zahl der anerkannten oder als anerkannt geltenen Ausbildungsberufe wurde zwar seit 1971 von über 600 auf aktuell 349 reduziert (BIBB 2009), 54 Prozent dieser Berufe sind jedoch noch immer Monoberufe ohne Spezialisierungsmöglichkeiten (KWB 2006, S. 4). Auch von den aktuell 40 zweijährigen Berufen sehen immer noch 17 Berufe keine Anschluss- oder gar

⁵ Vgl. hierzu auch den Beitrag von Hartmann im vorliegenden Band.

Anrechnungsmöglichkeit auf weiterführende Berufe vor (BA 2009). Zukunftsfähige Berufsbilder sollten so gestaltet werden, dass sie einerseits differenzierte Ausbildungswege mit aufbauenden Abschlüssen ermöglichen, andererseits die Erreichbarkeit eines qualifizierten Berufsabschlusses auch für diejenigen Ausbildungsspiranten sicherstellen, die aktuell noch in großer Zahl an hohen Standards der Mehrzahl der anerkannten Ausbildungsberufe scheitern.

Differenzierte Ausbildungswege ermöglichen eine bessere Abstimmung auf ökonomische Bedarfs- und individuelle Kompetenzvoraussetzungen. Am „untenen Rand“ bieten zweijährige Ausbildungsberufe wie der des Maschinen- und Anlagenführers Perspektiven einer verbesserten Integration derjenigen Jugendlichen in Ausbildung und Beruf, die bisher aufgrund der hohen Selektivität des Berufsbildungssystems an seiner ersten Schwelle nur marginale Chancen zur Einmündung in eine berufliche Ausbildung hatten. Die neu geschaffenen Berufe mit kürzerer Ausbildungsdauer werden nicht von den Voraussetzungen einer vermeintlich weniger leistungsfähigen Zielgruppe her definiert oder gar inhaltlich ausgestaltet. Die im Bereich der Metall- und Elektroindustrie neu geschaffenen zweijährigen Berufe wie der Maschinen- und Anlagenführer oder der Industrielektriker sind durchaus anspruchsvoll. Es ist das Beschäftigungssystem selbst, das mit seinen unterschiedlichen Qualifikationsbedarfen nach differenzierten und flexiblen Ausbildungsgängen verlangt (Kremer 2008).

Vor diesem Hintergrund muss eine alle Bereiche des (Berufs-)Bildungssystems umfassende strukturelle Neuorientierung das Ziel sein. Einzelne Schritte wie etwa die Eröffnung neuer Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche durch die Schaffung „nach unten“ niedrigschwelligerer und „nach oben“ anschlussfähiger zweijähriger Berufe markieren wichtige Meilensteine auf dem Weg zu einem flexibleren und integrationsfähigeren System der beruflichen Bildung.

Die Schaffung neuer zweijähriger Berufe stellt sicherlich nicht den Königsweg für ein flexibleres und durchlässigeres System der beruflichen Bildung dar. Viele Unternehmen haben keinen entsprechenden Bedarf und setzen angesichts eines durchgängigen Bedarfs an hoch qualifizierter Facharbeit eher auf die Bündelung von Berufen in wenigen breiten Berufsfamilien mit entsprechenden Spezialisierungsmöglichkeiten (Theunert 2007). Eine durchgängige Niveauabsenkung oder Verkürzung von Ausbildungsgängen entspricht weder den Anforderungen des Berufsbildungs- noch denjenigen des Beschäftigungssystems (Werner et al. 2008b, S. 40); sie liegt auch nicht im Interesse derjenigen, die seit geraumer Zeit mit guten Argumenten für eine Diversifizierung der Ausbildungsangebote des dualen Systems plädieren. Kürzere Berufsausbildungen mit entsprechenden

Anschlussmöglichkeiten können jedoch für viele Branchen und Unternehmen – und damit auch für Jugendliche sowie bei entsprechenden Anrechnungsmöglichkeiten auch für die Nachqualifizierung An- und Ungelernter – neue Wege in Ausbildung und zu qualifizierten Abschlüssen öffnen.

Zu einem wesentlichen Eckpunkt ihres Szenarios einer „Berufsausbildung 2015“ zählen die befragten Experten daher die Vision: „Differenzierte und modularisierte Ausbildungsgänge öffnen Perspektiven für gute und weniger gute Schulabsolventen und bedienen komplexe wie einfache Arbeitsanforderungen.“

Literatur

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2009):

„Berufsausbildung 2015“ – Eine Entwicklungsperspektive für das duale System. Gütersloh

Braun, Uta; Helmrich, Robert; Schöngen, Klaus (2009):

Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld. S. 33–48

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2009):

Übersicht der zweijährigen Ausbildungsberufe. Im Internet: <http://www.planet-beruf.de/uebersicht-der-zweij.6426.0.html>

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2009):

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld. Im Internet: http://datenreport.bibb.de/media2009/datenreport_bbb_090525_screen.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008):

Berufsbildungsbericht 2008. Bonn, Berlin. Im Internet: http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (Hrsg.) (2005):

Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie des Institutes für Arbeit und Technik (IAT) im Auftrag des BMWA. Dokumentation Nr. 550. Im Internet: <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf>

Clement, Ute (2007):

Kompetent für einfache Arbeit? Anforderungen an Arbeit in modernen Produktionssystemen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung: Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, WISO Diskurs, S. 35–45

Euler, Dieter; Severing, Eckart (2007):

Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Reihe Wirtschaft und Bildung, Band 46. Bielefeld

Gruber, Sabine; Weber, Heiko; Zeller, Beate; Sailmann, Gerald (2007):

Der neue zweijährige Beruf Maschinen- und Anlagenführer – Antwort auf veränderte betriebliche Anforderungen? Reihe Wirtschaft und Bildung, Band 43. Bielefeld

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2005):

Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten. In: IAT-Report 2005-10 des Instituts Arbeit und Technik, Gelsenkirchen. Im Internet: <http://www.iatge.de/iat-report/2005/report2005-10.pdf>

Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd (2007):

Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung (BIBB REPORT, Heft 1/2007). Bielefeld. Im Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_01.pdf

Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd (2009):

Jugendliche ohne Berufsabschluss. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin. Im Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_gutachten_jugendliche-ohne-berufsabschluss.pdf

Kremer, Manfred (2008):

Flexibilisierung und Berufsprinzip – Antagonismus oder zwei Seiten einer Medaille? In bwp 4/2008, S. 3 f.

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (2006):

Mehr Flexibilität, Durchlässigkeit, Praxisbezug. Neue Impulse für die berufliche Bildung. Dokumentation. Im Internet: http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2006_Flexibilitaet_Durchlaessigkeit_Praxisbezug.pdf

Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.) (2009):

Studium ohne Abitur. Möglichkeiten der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter. Reihe Wirtschaft und Bildung, Band 54. Bielefeld

Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.) (2010):

Mobilität steigern – Durchlässigkeit fördern. Europäische Impulse für die Berufsbildung. Reihe Wirtschaft und Bildung, Band 55. Bielefeld

Münk, Dieter (2008):

Beruflische Bildung im Labyrinth des pädagogischen Zwischenraums: Von Eingängen, Ausgängen, Abgängen – und von Übergängen, die keine sind. In: Münk, Dieter; Rützel, Josef; Schmidt, Christian (Hrsg.): Labyrinth Übergangssystem: Forschungsergebnisse und Entwicklungsperspektiven der Benachteiligtenförderung zwischen Schule, Ausbildung, Arbeit und Beruf. Bonn. S. 31–52

Neß, Harry (2007):

Generation abgeschoben: Warteschleifen und Endlosschleifen zwischen Bildung und Beschäftigung. Bielefeld

Prognos AG (2008):

Arbeitslandschaft 2030. Steuert Deutschland auf einen generellen Fachkräftemangel zu? Langfassung. Im Internet: http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/Arbeitslandschaft_2030_Langfassung_2008-10-08.pdf

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007):

Schwierige Fortschreibung: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht 18/2007. Nürnberg. Im Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb1807.pdf>

Theunert, Manfred (2007):

Konzentration der Ausbildung auf wenige breite Berufsbilder: Neue Chancen für Spezialisierung und Flexibilität im Unternehmensnetzwerk. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.): Effizienz in der Ausbildung. Reihe Wirtschaft und Bildung, Band 41. Bielefeld. S. 49–55

Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) (2008):

Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des

- BIBB, Heft 106. Bonn. Im Internet: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_106_demografischer_wandel_und_seine_folgen.pdf
- Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf (2009): Ausbildungsmarktbilanz 2008. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld. S. 11–33
- Werner, Dirk; Neumann, Michael; Schmidt, Jörg (2008a): Volkswirtschaftliche Potenziale am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Eine Studie zu den direkten und indirekten Kosten des Übergangsgeschehens sowie Einspar- und Wertschöpfungspotenzialen bildungspolitischer Reformen. Institut der Deutschen Wirtschaft im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Im Internet: <http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-641251FE-2D1808EF/bst/Gesamtbericht%20Langfassung.pdf>
- Werner, Dirk; Neumann, Michael; Schmidt, Jörg (2008b): Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelorstudiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System? Bericht des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln an das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Dezember 2008. Im Internet: http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/dokumente_andere/2009/dokumente_wissensgesellschaft_studie.pdf
- Zeller, Beate; Richter, Rolf; Dauser, Dominique (2004): Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Reihe Wirtschaft und Bildung, Band 31. Bielefeld